



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Sinus Sociovision

Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden



Repräsentativbefragung



Sinus Sociovision

Entgelt*un*gleichheit

– gemeinsam überwinden

Repräsentativbefragung

Inhalt

I. Hintergrund und Forschungsfragen	7
1.1 Lohnlücke in Deutschland	8
1.2 Zusammenfassung der qualitativen Studie des BMFSFJ zu Entgeltungleichheit	10
II. Einstellung zu Entgeltungleichheit	14
2.1 Die Deutschen fordern einhellig Entgeltgleichheit	14
2.2 Die Deutschen sind sich aber einig: Frauen werden bei gleicher Leistung oft schlechter bezahlt als Männer	15
2.3 Die Empörung über Lohnungleichheit ist groß.....	15
2.4 Die Bevölkerung sieht akuten Handlungsbedarf bezüglich der Herstellung von Entgeltgleichheit	16
2.5 Lohnungleichheit passt nicht in eine moderne Gesellschaft	18
III. Ursachen für Lohnungleichheit	19
3.1 Kindererziehung und Pflege als primäre Gründe für Entgeltungleichheit und schlechtere Aufstiegschancen	19
3.2 Deutlicher „gender gap“ bei der Bewertung der beruflichen Aufstiegschancen und der Einschätzung der eigenen „Verhandlungshärte“	20
3.3 Sozialpartner und Politik müssten mehr tun	23
IV. Verantwortliche Akteure gegen Entgeltungleichheit	26
4.1 Klarer Handlungsauftrag an Wirtschaft, Gewerkschaften, Politik, Verbände – aber auch an die Frauen selbst	26
4.2 Berücksichtigung des Themas Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen	28
V. Prioritäten bei der Arbeitsplatzwahl	29
VI. Rollenbilder	34
6.1 Die Deutschen distanzieren sich mehrheitlich vom tradierten Haupternährermodell	34
6.2 Berufstätigkeit und Einkommen der Frauen sind genauso wichtig wie die der Männer	37
6.3 Berufstätige Frauen brauchen Unterstützung in Haushalt und Familie	37
6.4 Aufgabenteilung im Haushalt ist eine sozial akzeptierte Norm	38
Fazit	40
Methodensteckbrief	41

I.

Hintergrund und Forschungsfragen

Anlässlich des zweiten Equal Pay Day 2009 veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im März 2009 das Dossier „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“. Das Dossier basierte auf verschiedenen Studien, die das Ministerium zuvor in Auftrag gegeben hatte, u. a. auf einer qualitativen Studie über den Zusammenhang zwischen objektiver Entgeltungleichheit und den Motiven bei Gehaltsverhandlungen, durchgeführt von Sinus Sociovision.

Die Studien bestätigten, der „gender pay gap“ lässt sich auf drei Ursachen zurückführen:

- | Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- | Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.
- | Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.

Die Lohnlücke ist also ein Kernindikator fortbestehender Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben. Sie stellt gleichzeitig selbst einen fortbestehenden (Fehl-)Anreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen dar.

Im Anschluss an die qualitative Sinus-Studie wurde daher eine bevölkerungsrepräsentative Quantitativ-Befragung für die deutschsprachige Wohnbevölkerung sowie für berufstätige Frauen in Auftrag gegeben. Vorliegende Studie dokumentiert die Befunde dieser Erhebung. Folgende Fragen standen im Zentrum der Repräsentativbefragung:

- | Nimmt die deutsche Bevölkerung Entgeltungleichheit wahr?
- | Wie ist die Einstellung in der deutschen Bevölkerung zu Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern?
- | Gibt es Empörung über Entgeltungleichheit und die Forderung nach Veränderung in Richtung Beseitigung der Entgeltungleichheit?
- | Welche kulturellen, sozialen sowie ökonomischen Hintergründe, Ursachen und Motive hat die Lohnlücke nach Meinung der Bevölkerung?
- | Wer sind aus Bevölkerungssicht die verantwortlichen Akteure im Kontext von Entgeltungleichheit?
- | Welche Prioritäten werden bei der Arbeitsplatzwahl gesetzt und wie beeinflussen die Rollenbilder die Entlohnungsstrukturen?

Bevor diese Fragen beantwortet werden, wird zum einen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern anhand von Repräsentativdaten von Eurostat und DESTATIS beschrieben. Zum anderen werden die zentralen Befunde der vorangegangenen qualitativen Studie zu Entgeltungleichheit dargestellt.

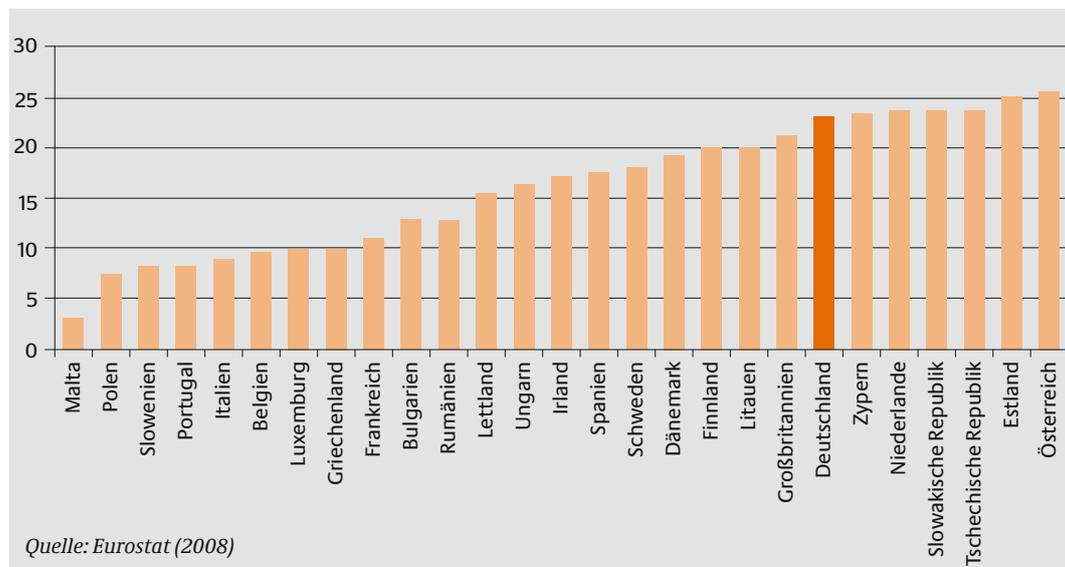
1.1 Lohnlücke in Deutschland

Die Einkommen von Frauen liegen in Deutschland im Durchschnitt 23% unter denen der Männer. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich auf einem der hinteren Plätze. Die von EUROSTAT und DESTATIS erhobenen Zahlen belegen, dass die erhebliche Lohnlücke in Deutschland – ebenso wie in Europa – kein neues Phänomen ist, sondern seit mehreren Jahren besteht und offenbar strukturelle Ursachen hat.

Die Situation – geschlechtsspezifische Lohnlücke

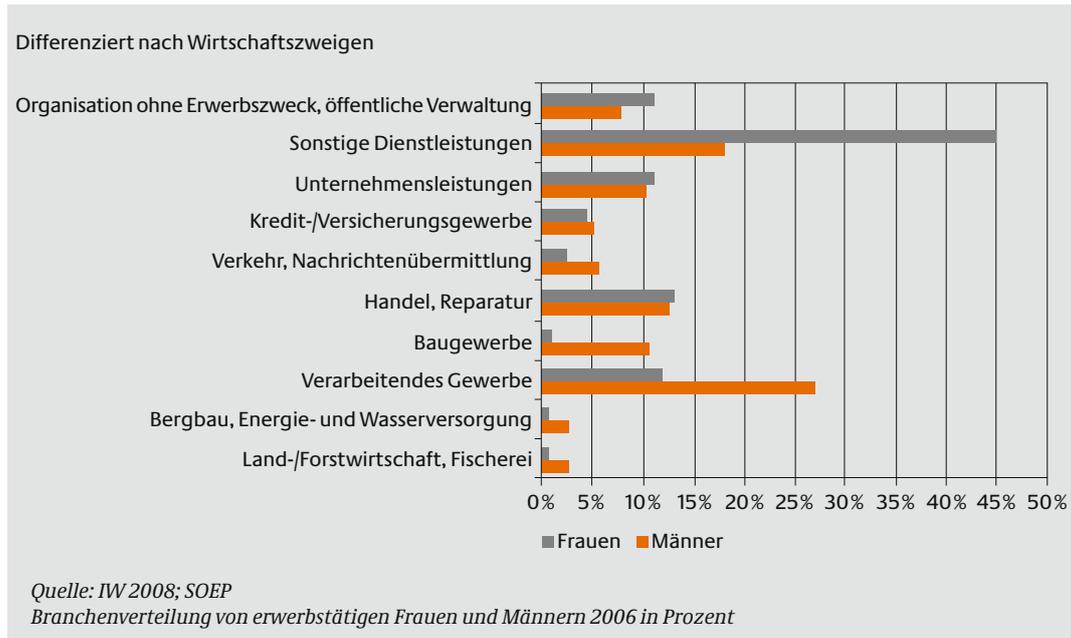
Deutschland 2007: 23% **EU-Durchschnitt: 17,4%**
Westdeutschland: 24% *Ostdeutschland: 6%*

Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-Vergleich 2007 in Prozent



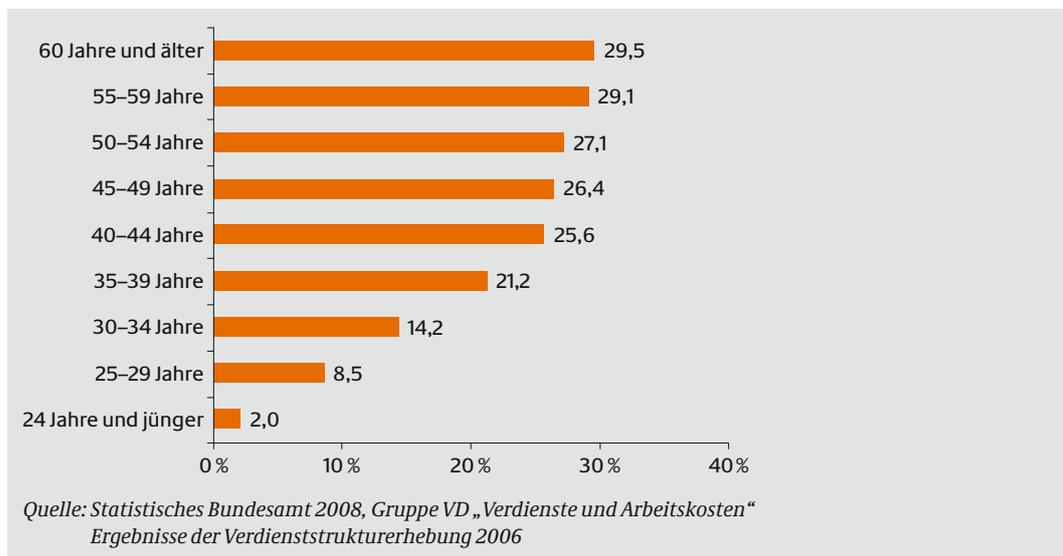
Unbereinigte Lohnlücke = einfacher Vergleich der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern

Unbereinigte Lohnlücke in Deutschland



Signifikant ist ebenfalls, dass der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit zunehmendem Alter ansteigt: Während die Lohnlücke in der Phase des Berufseinstiegs noch relativ gering ist, nimmt sie zwischen dem 25. und 39. Lebensjahr erheblich zu. Die Analysen zeigen, dass a) die Phase der Familiengründung sowie b) die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung offenbar Stadien sind, in denen die Entgeltungleichheit spürbar größer wird.

Verdienstabstand von Frauen und Männern nach dem Alter



Ursachen der Entgeltungleichheit

Analysen zeigen, dass es vor allem drei Ursachen für Entgeltungleichheit gibt:

1. Sektorale/vertikale Segregation:

Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.

- | Berufs- und Branchenwahl
- | Bildung
- | Aufstiegschancen

2. Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen:

Frauen haben häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen als Männer.

- | Ungleiche Verteilung der familien-/kindbedingten Erwerbspausen auf Frauen und Männer
- | Unterschiede in der Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit, zeitlich geringfügige Beschäftigung: sogenannte „Minijobs“)

3. Arbeitsbewertung:

Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt als Berufe, die traditionell vor allem von Männern ausgeübt werden.

- | Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten in tariflichen und betrieblichen Regelungen und Praktiken

Ungleiche Bezahlung unter gleichen Bedingungen im gleichen Betrieb ist seit Jahren gesetzlich verboten, unmittelbare Diskriminierung ist daher in den seltensten Fällen Ursache der beobachteten Entgeltunterschiede.

1.2 Zusammenfassung der qualitativen Studie des BMFSFJ zu Entgeltungleichheit

Der Zusammenhang zwischen objektiver Entgeltungleichheit und den Motiven bei Gehaltsverhandlungen ist aus Sicht zweier wichtiger Akteure, nämlich aus Perspektive der Frauen mit Familie und aus Perspektive der Unternehmen, untersucht und analysiert worden.

Die Perspektive von Frauen mit Familie:

- | 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.
- | Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen mit noch kleinen Kindern sowie für Wiedereinsteigerinnen von größter Relevanz – und in den meisten Fällen wichtiger als das Gehalt. Eine bessere Entlohnung ist aus der Perspektive der Frauen emotional und

faktisch verbunden mit der Erwartung „bedingungslosen“ Einsatzes für das Unternehmen. Damit würden sie aber die Balance riskieren – ihre eigene sowie die der Familie.

- | Männer stehen deutlich stärker als Frauen in der Verantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie. Immer noch in der Rolle des Hauptnährers meinen sie, ihre Priorität bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen auf ein möglichst hohes Gehalt legen zu müssen und dafür im Gegenzug auch den Anforderungen des Arbeitgebers zu genügen. Persönliche und familiäre Belange stellen sie daher bei Gehaltsverhandlungen hintenan, in der Erwartung, sich diese durch gute Arbeit künftig erlauben zu dürfen.
- | Auch Frauen, die ein höheres Gehalt vehement verhandeln und erzielen, sehen sich zu größerem Einsatz am Arbeitsplatz verpflichtet. Das gilt sowohl in Bezug auf größere Flexibilität und Mobilität als auch in Bezug auf höhere Umsatzerwartungen.
- | Da es Frauen mit Familie – v. a. mit jüngeren Kindern – explizit und notwendig um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, zeigen sie sich bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen (teils reflexhaft, teils taktisch überlegt) zurückhaltend bei Gehaltsfragen. Sozial- und Leistungsdruck möchte man während der großen Herausforderung der Kindererziehung möglichst niedrig halten („verantworteter Selbstschutz“).
- | Anfangs ein „nur“ moderates Gehalt erzielen zu wollen, ist für viele Frauen (insbesondere für Wiedereinsteigerinnen) bei Einstellungsgesprächen auch Reaktion auf das subjektiv empfundene Risiko, die Stelle bei überhöhten Gehaltsforderungen eventuell nicht zu bekommen.
- | Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, merken erst nach mehreren Jahren, dass ihr geringeres (Einstiegs-)Gehalt den Effekt hat, dass auch ihre weitere Entgeltentwicklung moderater ausfällt als bei Kollegen mit höherem (Einstiegs-)Gehalt.
- | Die Lohnsteuerklasse V stellt in den meisten Fällen des Wiedereinstiegs die „normale“ Wahl der Frauen dar und verstärkt die Aspekte, die offensive Gehaltsforderungen ver- bzw. behindern.
 - | Die Steuerklasse V signalisiert den Frauen, dass sie „Hinzuverdienerinnen“ sind. In dieser Rolle scheint es ihre Pflicht, auf die nichtmonetären Leistungsentgelte mehr zu schauen als auf ein höheres Gehalt. Für den Partner bedeutet dies umgekehrt, dass er sich in der Pflicht und unter Druck sieht, für sich ein möglichst hohes Gehalt zu verhandeln: Damit wird die traditionelle Rollenteilung verfestigt.
 - | Dieser Circulus vitiosus besteht nach Ansicht der meisten Frauen seit vielen Jahren, ist zu einer Normalität geronnen – aber aus Sicht vieler moderner Frauen ungerecht und ungut.
- | Es zeigen sich Einstellungsunterschiede zwischen **Frauen aus der gesellschaftlichen Mitte** und Frauen aus sozial gehobenen Milieus mit einer moderneren Wertorientierung in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Rolle als „Hinzuverdienerin“.

- | „Hinzuverdienerin“ zu sein, ist für **Frauen aus der gesellschaftlichen Mitte** derzeit kein Manko, keine Defizitrolle, sondern ein positiv konnotiertes Selbstbild, sehen sie sich doch als moderne, vom traditionellen Hausfrauenmodell emanzipierte Frauen, die aber gleichzeitig stark am normativen Rollenbild der „guten Mutter“ orientiert sind und all diesen Leistungserwartungen gerecht werden wollen.
- | Sie tragen neben der Versorgung und dem Management der Familie zusätzlich etwas zum Familienverdienst bei. Die These, dass Frauen aus dem Selbstbild heraus, „nur“ Hinzuverdienerin zu sein, zurückhaltender verhandeln, wird unisono und vehement zurückgewiesen. Das sei „ein Problem einiger weniger Frauen“.
- | Dabei zeigt sich ein Effekt der Reduktion von kognitiver Dissonanz: Obwohl auch Frauen aus der gesellschaftlichen Mitte schon von Entgeltungleichheit gehört haben und davon ausgehen, dass Frauen „im Allgemeinen“ schlechter bezahlt werden als Männer, fühlen sie sich selbst davon nicht betroffen. Sie sind der Ansicht, dass sie ihr Gehalt gut verhandelt haben.
- | Sie selbst, so die Selbstwahrnehmung, verhandeln klug, denn es geht ihnen nicht nur um das Gehalt oder um mehr Geld, sondern sie verhandeln ein ganzes (Entgelt-)„Paket“ (wie flexible Arbeitszeiten oder Teilzeit).
- | Verdrängung von (Spät-)Folgen: Dass ungleiche Bezahlung lebenslange Auswirkungen hat, verdrängen diese Frauen. Sie sehen in einer biographisch vergleichenden Momentaufnahme stärker ihre aktuellen Rückschritte in der Karriere, weniger die finanziellen (Langzeit-)Wirkungen von Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechung.

- | Ganz anders sehen das junge, gut ausgebildete Frauen in **modernen Milieus und gehobener sozialer Lage**, die in der Phase der Familiengründung oder des beruflichen Wiedereinstiegs sind, aber nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung nicht mehr in ihren alten Beruf oder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren (können): Sie distanzieren sich vom Rollenbild der „Hinzuverdienerin“, wollen „Mitverdienerin“ und unabhängig vom Verdienst ihres Partners sein. Sie sehen mit wachsender Klarheit und Sorge, dass sie in eine traditionelle Rollenteilung hineingerutscht sind und ihre Alterssicherung prekär werden könnte.
- | Als entscheidendes Stadium für Verlust von beruflicher Position und komfortablem Einkommen sehen sie die Phase der Familiengründung.
- | Es ist für Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg eine „doppelte Niederlage“ und Ex-post-Bestrafung, wenn sie sich bei beruflicher Neuorientierung mit sehr geringem Gehalt (bzw. Stundenlohn bei freier Mitarbeit) bescheiden sollen oder müssen.
- | Eine „Lösung“ verlangt ihrer Ansicht nach mehrdimensionale Ansätze, z. B.:
 - | verstärktes Engagement der Väter auch nach den ersten zwei Jahren;
 - | die Option, den bisherigen Arbeitsplatz nicht lange verlassen oder gar aufgeben zu müssen, sondern engen Kontakt zu halten und auch mit kleinem Kind weiter arbeiten zu können (ein für diese Frauen attraktives Beispiel sind Betriebskindergärten, wo die Kinder unmittelbar in den Räumen „nebenan“ von Erzieherinnen betreut werden: Das befreit Frauen von emotionalem Druck und gibt ihnen Freiräume);
 - | damit sehen sie sich in einer viel besseren Verhandlungsposition, signalisieren Leistungsfähigkeit (Profitabilität) und produzieren keine Zusatzkosten durch Vertretungen.

Die Perspektive von Unternehmen:

- | Unternehmen (Geschäftsführer, Personalleiter) behaupten selbstbewusst, dass sie in den Leistungsanforderungen und in der Bezahlung keinen A-priori-Unterschied zwischen Frauen und Männern machen. Sie bewerten ihre Mitarbeiter nicht aufgrund des familiären Hintergrundes oder des Geschlechts, sondern allein ex post aufgrund ihrer Leistung und ihres Erfolgs für das Unternehmen. Dabei machen sie in den letzten Jahren die Erfahrung, dass viele Frauen (v. a. gut ausgebildete) ehrgeiziger, engagierter und leistungsbereiter sind als Männer. Vor diesem Hintergrund bezweifeln viele Personalentscheider (in kleinen/mittleren Unternehmen wie in Konzernen) vordergründig, dass es in Deutschland überhaupt Entgeltungleichheit bei gleicher Qualifikation und Leistung gibt. Sie konstatieren beharrlich, dass ihre Erfahrungen das nicht bestätigen: Im Gegenteil verdienen in ihren Unternehmen die Frauen bei besserer Leistung sogar mehr als Männer.

- | ABER: Hier ist auch von Effekten sozialer Erwünschtheit auszugehen. Kein leitender Vertreter eines Unternehmens dürfte aussprechen, dass es systematische Entgeltungleichheit geben könnte.
- | Personalentscheider sondieren und sortieren Mitarbeiterinnen – grob – nach zwei Kategorien:
 1. Frauen, die für das Unternehmen voll und ganz da sind („sich für das Unternehmen zerreißen“),

versus

 2. Frauen, die voll und ganz für ihr privates Familienunternehmen da sind und ihre Berufstätigkeit lediglich als zusätzlichen „Nebenkriegsschauplatz“ zum Zweck des Zusatzerwerbs betrachten.

- | Misstrauisch beobachten Personalentscheider junge Mütter, die ihnen weniger konstant und berechenbar erscheinen:
 - | Man wird oft kurzfristig mit der familienbedingten Auszeit und damit konfrontiert, Ersatz finden zu müssen. Eine erhebliche Schwierigkeit besteht in mittleren und großen Unternehmen darin, für hoch qualifizierte Frauen in Führungspositionen einen adäquaten Ersatz zu finden, der unter der Maßgabe der kurzen Befristung diesen Job annimmt. Dazu kommen für potenzielle Vertretungskandidaten absehbare Probleme ihrer bzw. seiner Akzeptanz und Autorität im Mitarbeiterstab; keine mittel- und langfristige Perspektive, somit kein Gestaltungsraum. Um die ehrgeizigen Frauen (meist ohne Familie) machen sich die Personalmanager keine Sorgen: Diese finanzieren ihr höheres Entgelt selbst.
 - | Ein finanzielles Risiko sehen Unternehmen auch in Bezug auf jene Frauen, bei denen sie den Eindruck haben, dass sie als berufliche Wiedereinsteigerinnen lange brauchen, um (wieder) produktiv zu sein. Dieses finanzielle Risiko kalkulieren die Personalentscheider – teils bewusst, teils unbewusst – bei den Gehaltsverhandlungen mit diesen Frauen in Form eines „moderaten“ Entgelts ein.

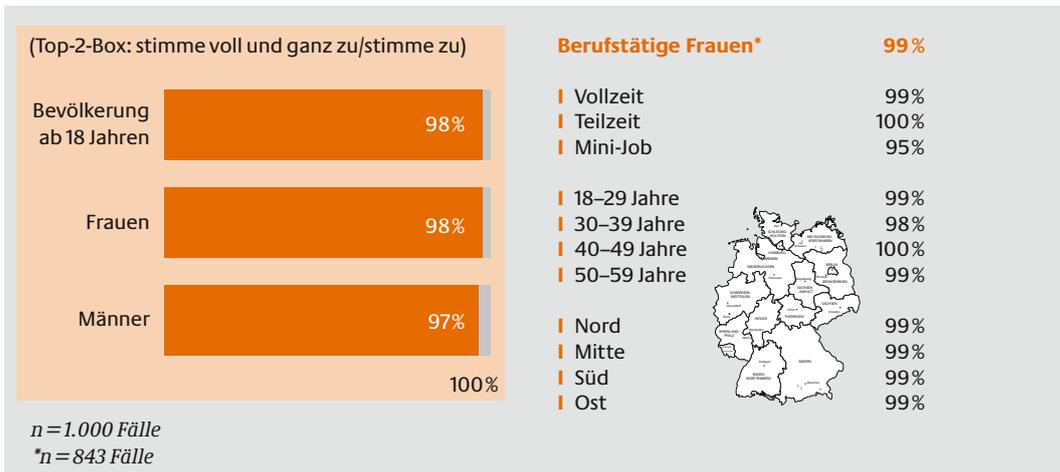
II.

Einstellung zu Entgeltungleichheit

2.1 Die Deutschen fordern einhellig Entgeltgleichheit

Es besteht breiter Konsens in der Gesellschaft, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden sollten. Es existiert keine zahlenmäßig relevante Gruppe, die eine abweichende Meinung dazu vertritt.

„Frauen und Männer sollten für gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden.“

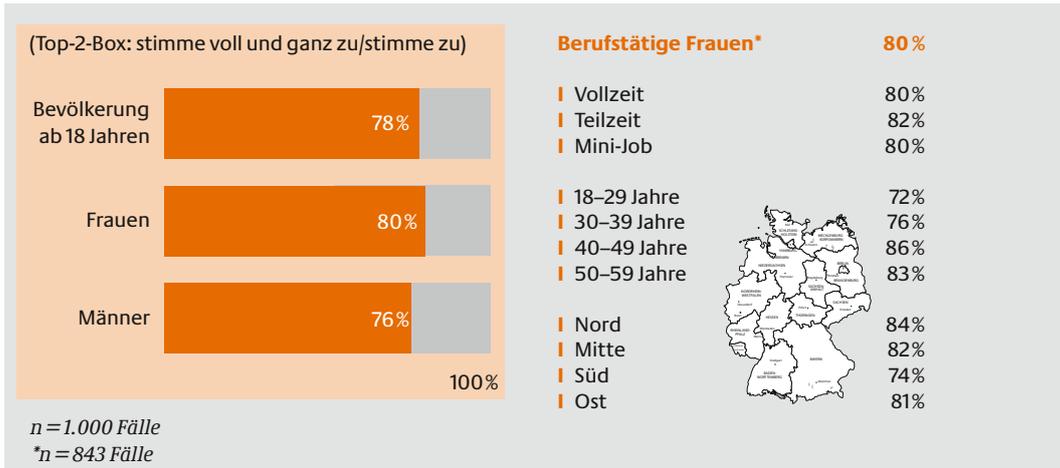


Lohnleichheit ist damit ein allseits anerkannter Bestandteil des „arbeitsethischen Kanons“.

2.2 Die Deutschen sind sich aber einig: Frauen werden bei gleicher Leistung oft schlechter bezahlt als Männer

Entgeltgleichheit sieht die breite Mehrheit der Deutschen auf dem Arbeitsmarkt nicht verwirklicht: Knapp 4 von 5 Befragten stellen fest, dass Frauen bei gleichwertiger Arbeit und Leistung häufig schlechter bezahlt werden als Männer. Dies wird von allen untersuchten Teilgruppen gleichermaßen konstatiert. Unterschiede finden sich nur in Nuancen.

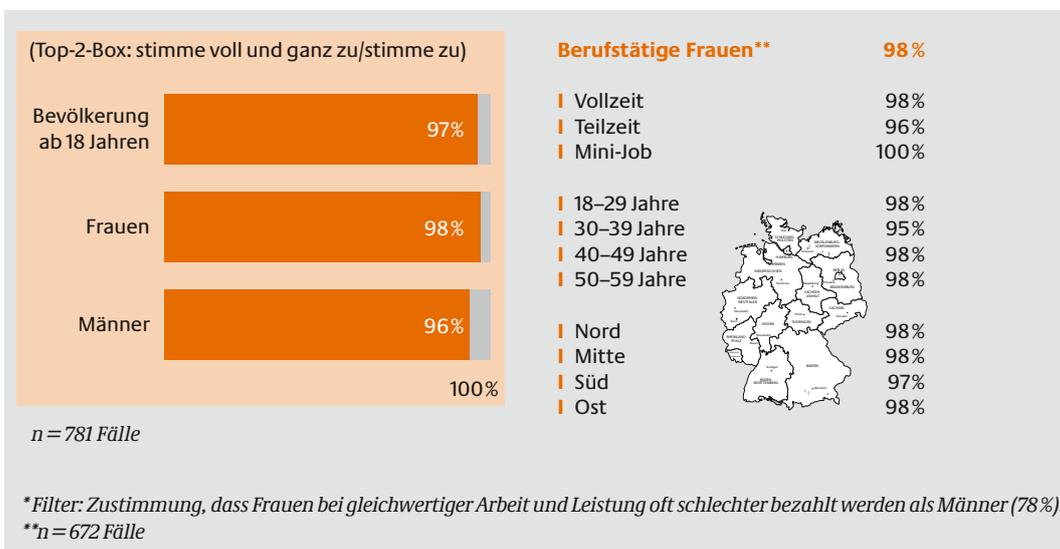
„Frauen werden bei gleichwertiger Arbeit und Leistung oft schlechter bezahlt als Männer.“



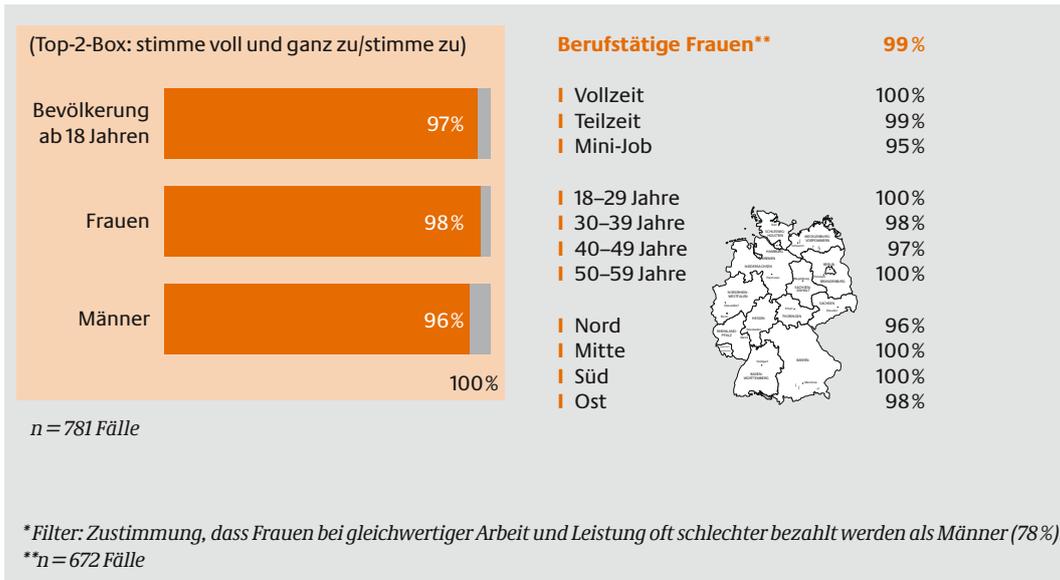
2.3 Die Empörung über Lohnungleichheit ist groß

Praktisch alle Deutschen, die Lohnungleichheit wahrnehmen, zeigen sich (unabhängig von Geschlecht, Alter und Region) auch empört darüber, dass Frauen und Männer bei gleicher Leistung noch immer nicht gleich viel verdienen. Lohnungleichheit wird von allen untersuchten Teilgruppen als zutiefst ungerecht empfunden.

„Es ist empörend, dass es solche Lohnungleichheit heutzutage immer noch gibt.“

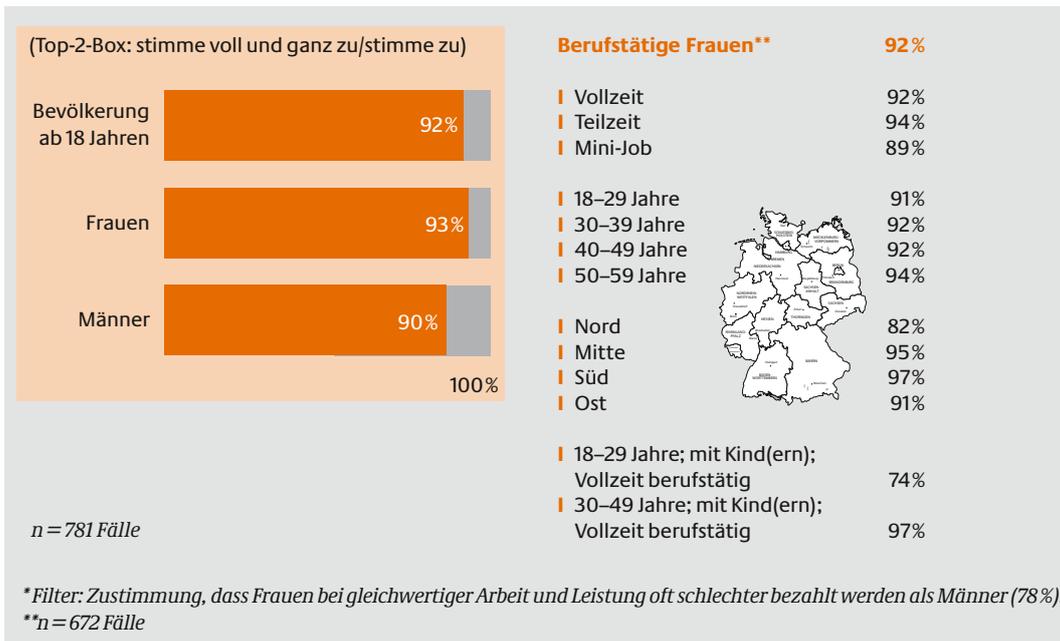


„Ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern für gleichwertige Tätigkeit ist zutiefst ungerecht.“*



Unbestritten ist für die Deutschen (Frauen wie Männer) auch, dass Frauenberufe ungerechtfertigt schlechter bezahlt werden als Männerberufe. Die Entgeltungleichheit wird offensichtlich als systematisch begriffen.

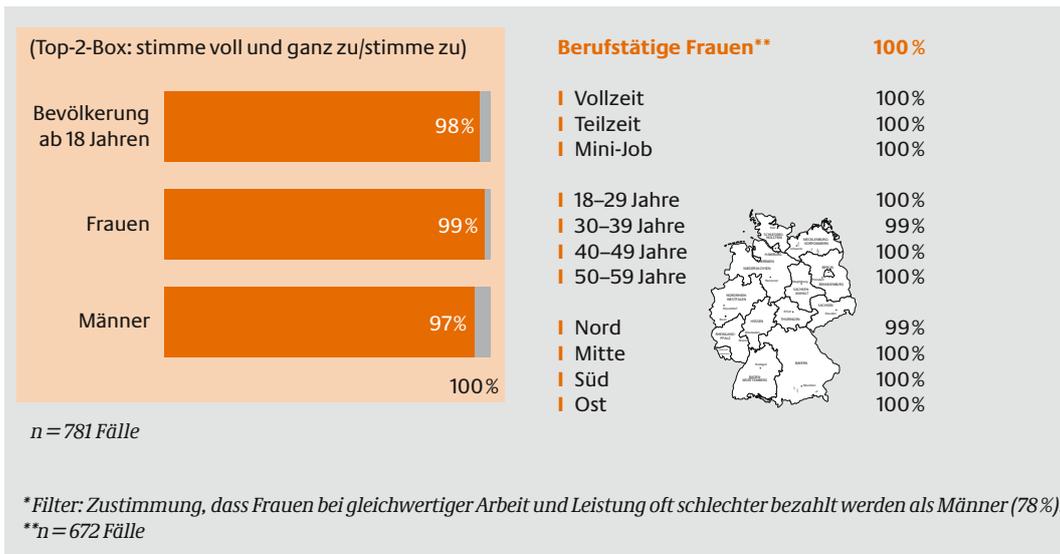
„Frauenberufe werden schlechter bezahlt als Männerberufe, obwohl sie genauso wertvoll sind.“*



2.4 Die Bevölkerung sieht akuten Handlungsbedarf bezüglich der Herstellung von Entgeltgleichheit

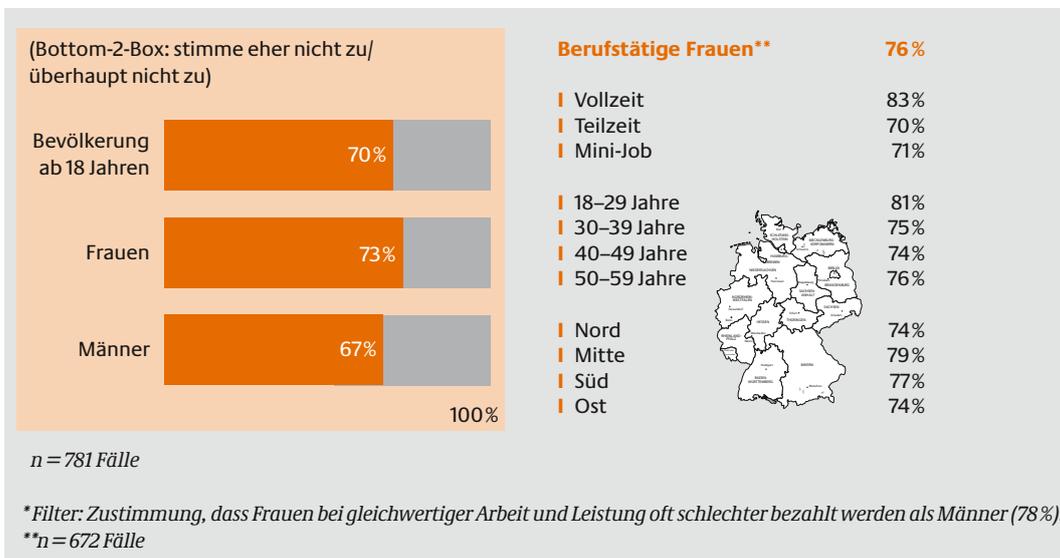
Lohnungleichheit ist nicht nur empörend und zutiefst ungerecht, sie muss auch unbedingt beseitigt werden: Diesen sehr klaren Auftrag formulieren 98% allerer, die Lohnungleichheit sehen – und zwar ungeachtet von Geschlecht, Region und Alter.

„Dass bei gleichwertiger Arbeit ungleich bezahlt wird, muss sich unbedingt ändern.“*



70% (berufstätige Frauen: 76%, Männer: 67%) lehnen die Aussage ab, dass Lohnungleichheit zu den Problemen gehört, um die man sich nicht dringend kümmern muss. Die Herstellung von Entgeltgleichheit darf aus Bevölkerungssicht also nicht auf die lange Bank geschoben werden. Sie ist zu wichtig, um Aufschub zu dulden.

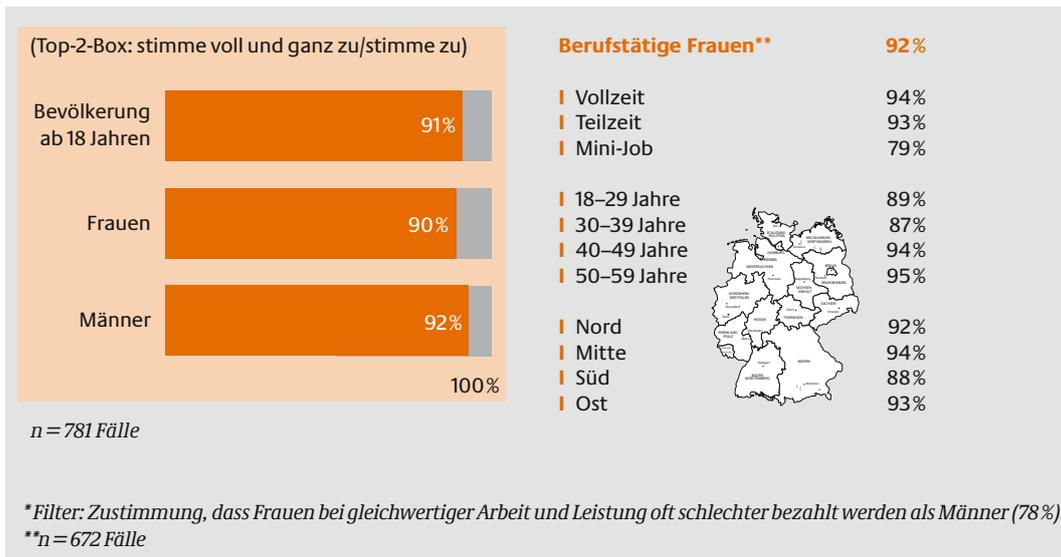
Ablehnung: „Ich finde, Lohnungleichheit gehört nicht zu den Problemen, um die man sich dringend kümmern muss.“*



2.5 Lohnungleichheit passt nicht in eine moderne Gesellschaft

Entgeltgleichheit wird als wichtiger Bestandteil einer modernen Gesellschaft verstanden: Für 91% stellt Lohnungleichheit ein Überbleibsel aus der Vergangenheit dar, das nicht in die moderne Zeit passt.

„Lohnungleichheit ist ein Überbleibsel aus der Vergangenheit. Sie passt nicht mehr in die moderne Zeit.“*



III.

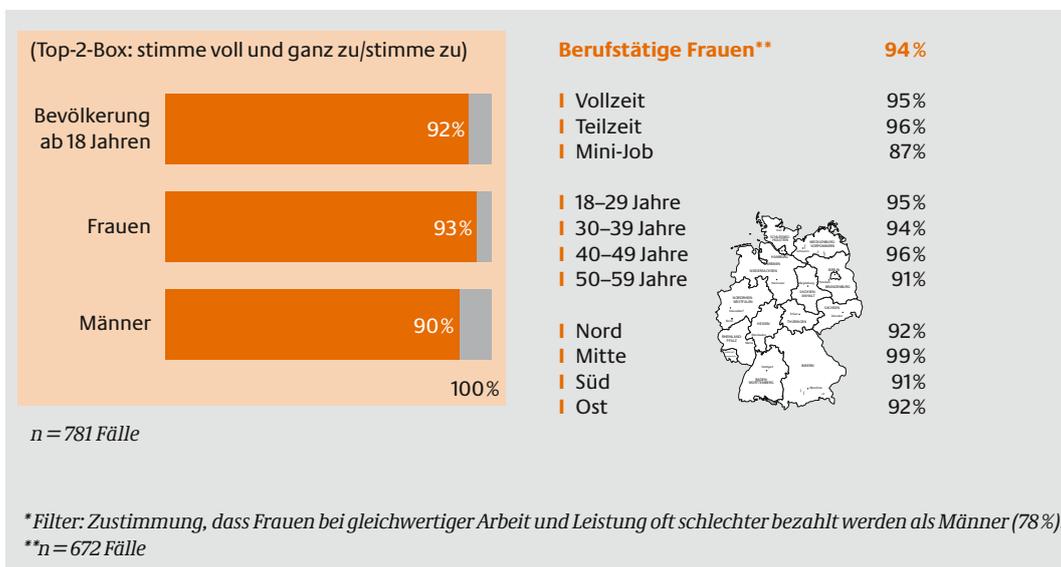
Ursachen für Lohnungleichheit

Wie kann es also sein, dass trotz des allgemeinen Bewusstseins, dass Lohnungleichheit ungerecht und empörend ist und daher unbedingt abgeschafft werden muss, diese dennoch fortbesteht?

3.1 Kindererziehung und Pflege als primäre Gründe für Entgeltungleichheit und schlechtere Aufstiegschancen

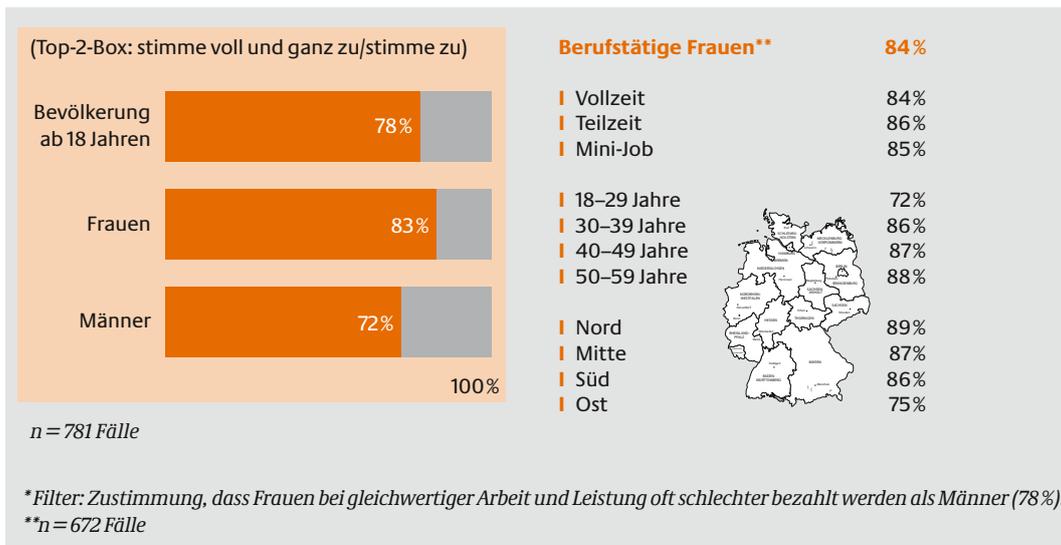
Aus den privat wie gesellschaftlich elementar wichtigen Aufgaben der Kindererziehung und Pflege erwachsen Frauen aus Sicht der Bevölkerung schwere Nachteile im Hinblick auf das Berufsleben. Sie werden ursächlich dafür verantwortlich gemacht, dass Frauen weniger verdienen als Männer und schlechtere Aufstiegschancen haben.

„Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit häufiger als Männer wegen Kindererziehung oder Pflege. Das verschlechtert ihre Aufstiegschancen und damit auch ihren Verdienst.“*



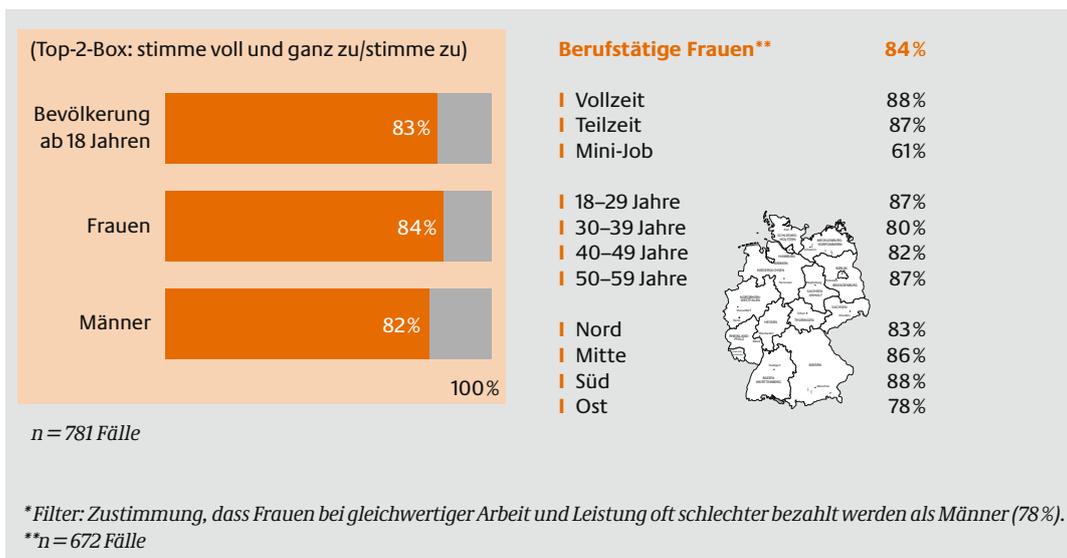
Häufig gelingt es Frauen nicht, nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung auf der gleichen Stufe wieder in den Beruf einzusteigen, oder aber sie arbeiten aufgrund der familiären Situation nur Teilzeit, was beides finanzielle Einbußen bedeutet.

„Frauen, die für die Kindererziehung eine Zeit lang aus dem Beruf aussteigen, erzielen nach dem Wiedereinstieg weniger gute Einkommen als Männer, die die Berufstätigkeit nicht unterbrochen haben.“*



Als Konsequenz der unterbrochenen Berufsbiografie und der Doppelbelastung durch Familie und Beruf haben Frauen aus Sicht von über 80% der Bevölkerung auch sehr viel seltener als Männer die Möglichkeit, in hoch dotierte Führungspositionen aufzusteigen.

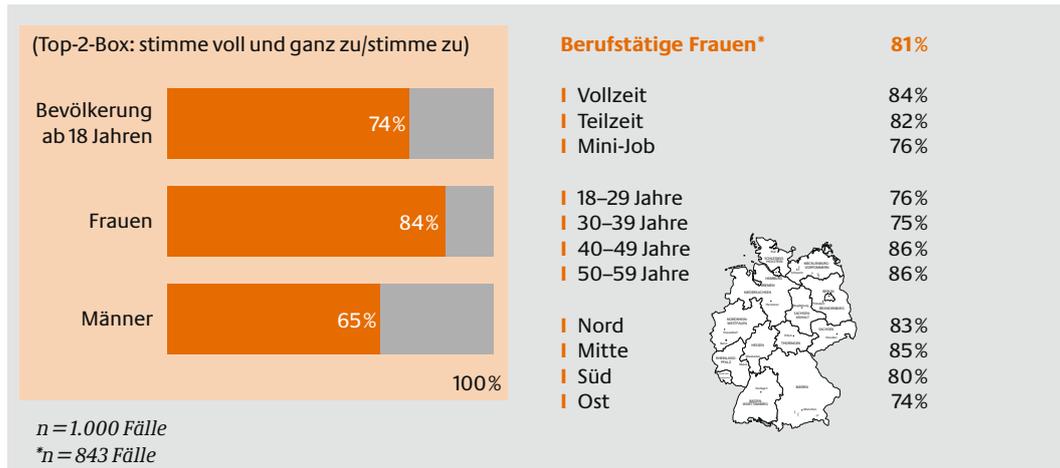
„Frauen sind seltener in gut bezahlten Führungspositionen.“**



3.2 Deutlicher „gender gap“ bei der Bewertung der beruflichen Aufstiegschancen und der Einschätzung der eigenen „Verhandlungshärte“

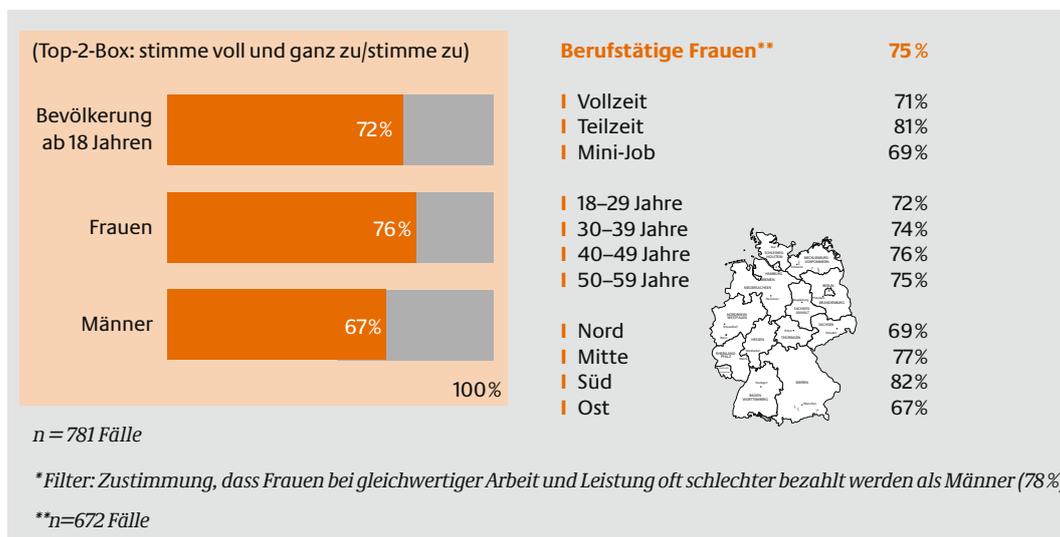
Wenig überraschend beklagen deutlich mehr Frauen als Männer, dass Männer trotz gleicher Arbeit und Leistung bessere Aufstiegschancen haben. Aber: Immerhin zwei Drittel der Männer erkennen das Problem, dass es faktisch einen „Männerbonus“ bei der Karriereentwicklung gibt.

„Auch heute noch haben Männer bei gleicher Arbeit und Leistung bessere Aufstiegschancen als Frauen“



Schon bei der Verhandlung ihrer Gehälter und der Konditionen geraten Frauen in die Defensive. Aus den familiären Aufgaben und Belastungen ergeben sich ganz eigene Prioritäten, die die Ansprüche an Bezahlung und Rahmenbedingungen prägen. Wie auch die qualitativen Untersuchungen bestätigen, verhandeln Frauen völlig andere Pakete als Männer mit ihren Arbeitgebern. Frauen stellen stärker als Männer zeitliche Flexibilität über die Bezahlung. Zudem zeigen qualitative Studien, dass Frauen nach längerer Berufsunterbrechung auch oft bereit sind, ein niedrigeres Einkommen in Kauf zu nehmen, um überhaupt eine Stelle zu finden, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

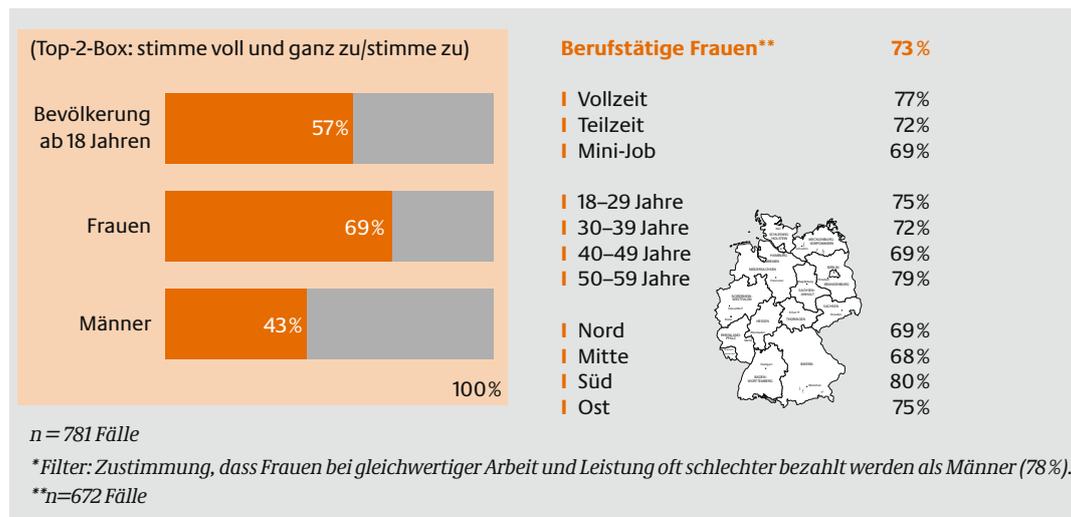
„Frauen legen mehr Wert auf andere Aspekte als die Bezahlung, z. B. flexible Arbeitszeiten, Teilzeit oder Ähnliches.“**



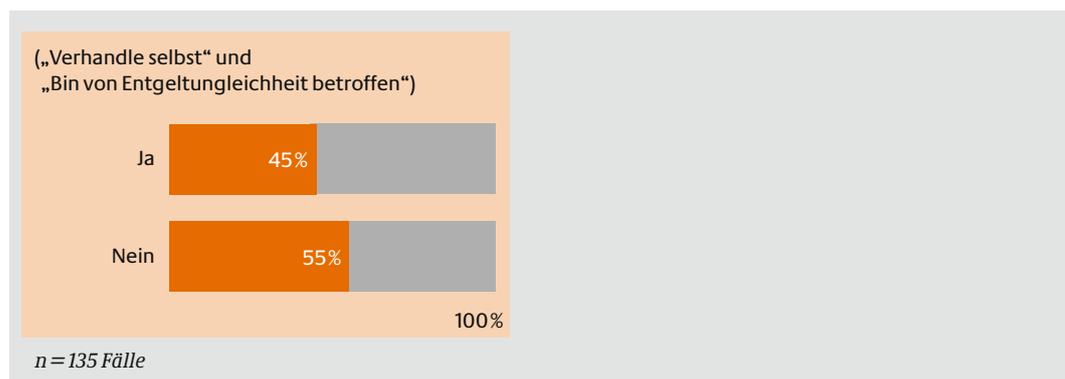
Aus der qualitativen Forschung ist weiter bekannt, dass der Spagat zwischen den Ansprüchen, die Arbeitsplatz, Kinder, Familie und Pflegebedürftige an Frauen stellen, Druck erzeugt und Angst provozieren kann. Das schlägt sich in den Verhandlungen um die Konditionen nieder, die daher nach Meinung der Mehrheit der Bevölkerung von Frauen nicht hart genug ausgehandelt werden. Hier besteht jedoch ein großer Unterschied in

der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung und Interpretation: Männer sind mehrheitlich der Ansicht, dass ihre Kolleginnen durchaus hart verhandeln. 69% der Frauen (73% der berufstätigen Frauen) hingegen sind sich der Verhandlungsproblematik bewusst und damit vertraut, dass Frauen mit Kindern sich häufig a priori als „schwer vermittelbar“ betrachten und sich daher nicht trauen, engagiert auf angemessener Entlohnung zu bestehen. Und: Es stimmt nachdenklich, wenn 55% der Frauen, die selbst ihr Gehalt verhandeln und sich im Vergleich zu männlichen Kollegen (oder der Branche) schlechter bezahlt fühlen, zu Protokoll geben, dass sie dies bei Verhandlungen nicht ansprechen.

„Frauen verhandeln bei Einstellungen nicht hart genug.“

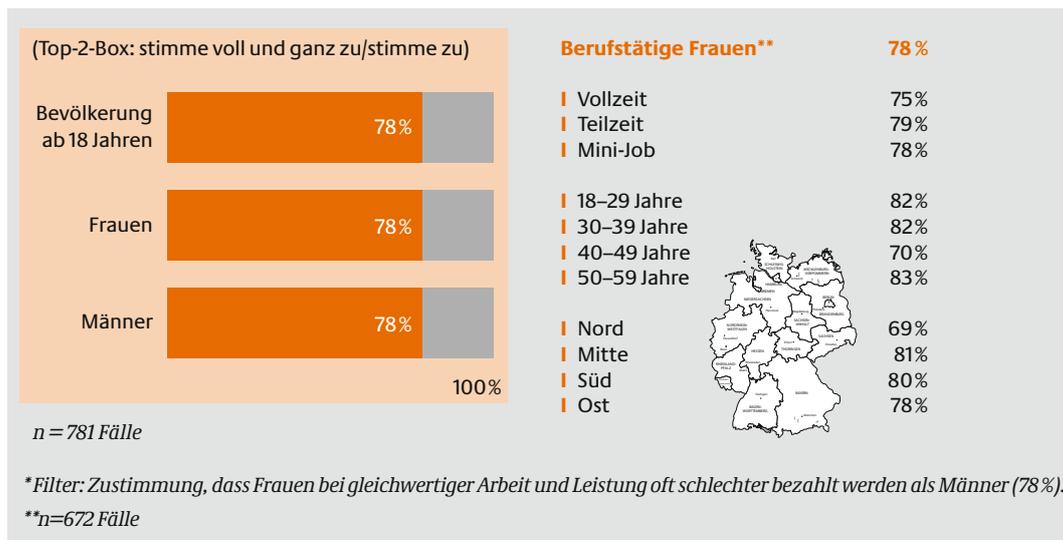


Berufstätige Frauen: „Spielt das Thema Lohnungleichheit bei Ihren Verhandlungen eine Rolle, ich meine, haben Sie es schon einmal direkt angesprochen?“



Die besondere Problematik der fairen leistungsgerechten Entlohnung von Teilzeitarbeit wird von vielen Befragten erkannt – keineswegs nur von Frauen, auch von Männern.

„Viele Frauen arbeiten auf Teilzeitstellen, die aber pro Stunde schlechter bezahlt werden als vergleichbare Vollzeitstellen.“*

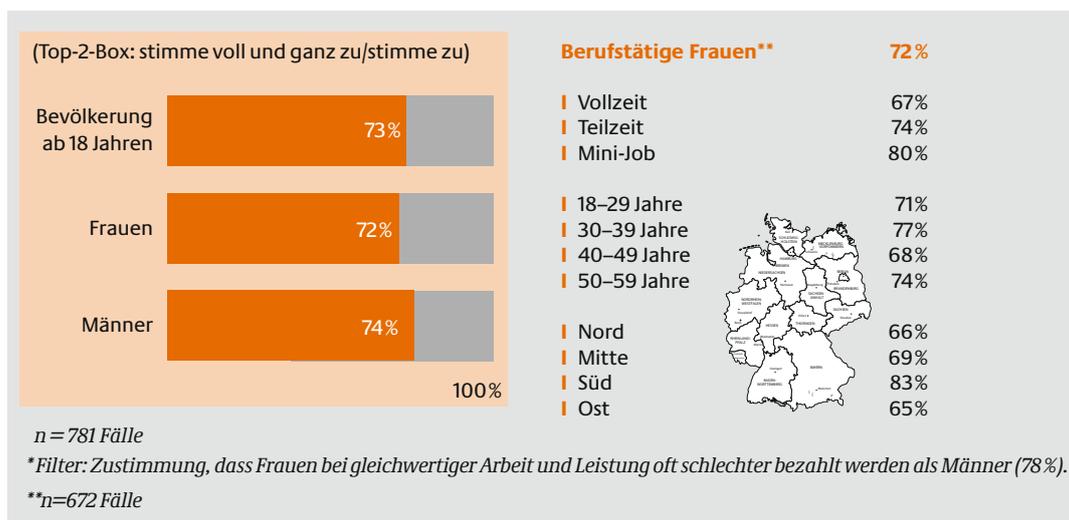


3.3 Sozialpartner und Politik müssten mehr tun

Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) sind wichtige Akteure beim Thema Lohnfindung.

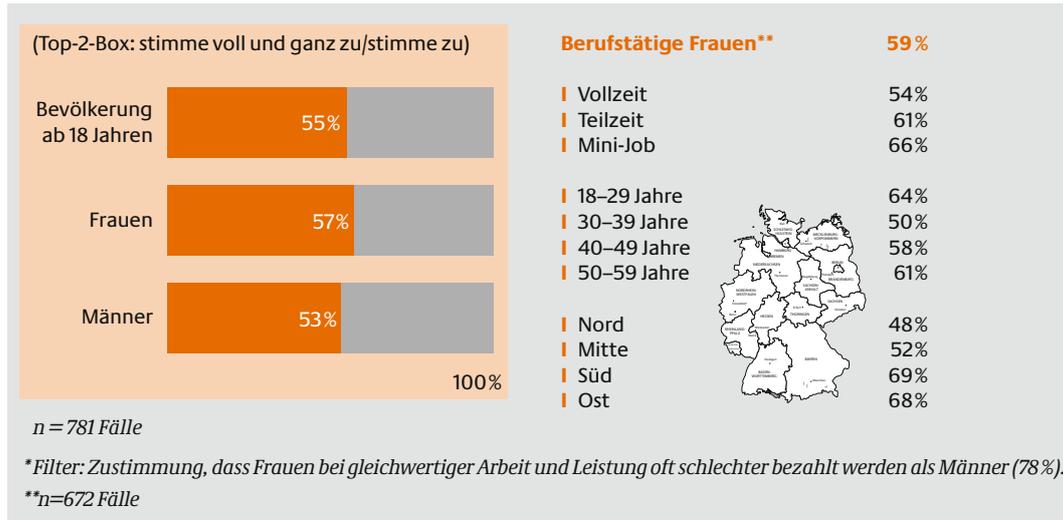
Allerdings gehen viele Arbeitnehmer davon aus, dass die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern den Arbeitgebern „egal“ sei, was durchaus mit dem Selbstbild der Arbeitgeber zusammenpasst, dass sie unabhängig vom Geschlecht nach Leistung bezahlen.

„Vielen Arbeitgebern ist das Thema egal. Deshalb kümmern sie sich nicht darum.“*



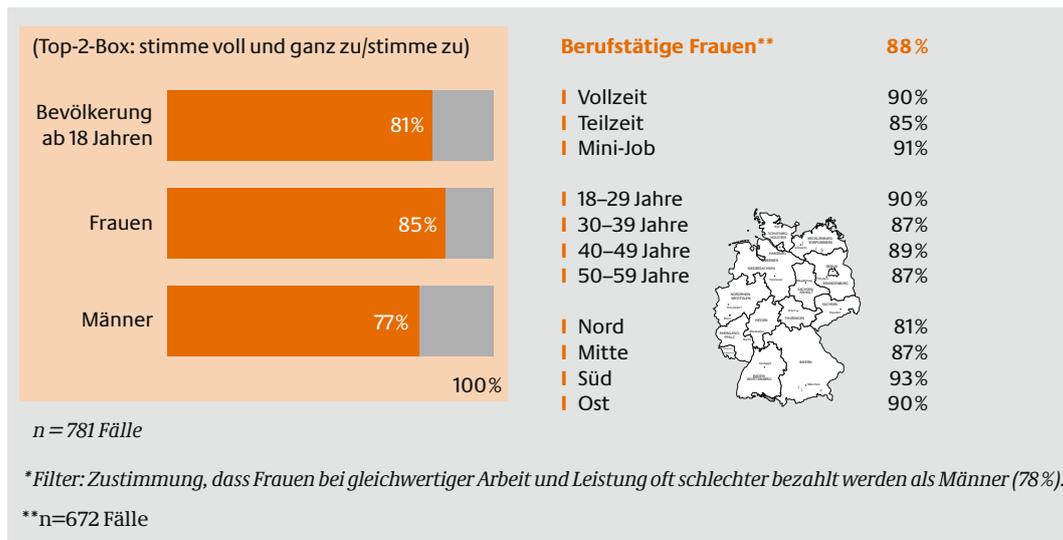
Auch die Gewerkschaften werden als Akteure für mehr Entgeltgleichheit zurückhaltend bewertet. 55% der Bevölkerung, 57% der Frauen insgesamt und 59% der berufstätigen Frauen sehen in Tarifverhandlungen kein ausreichendes Engagement der Gewerkschaften zum Thema Lohnleichheit.

„Die Gewerkschaften setzen sich in den Tarifverhandlungen nicht ausreichend für Lohngleichheit ein.“*



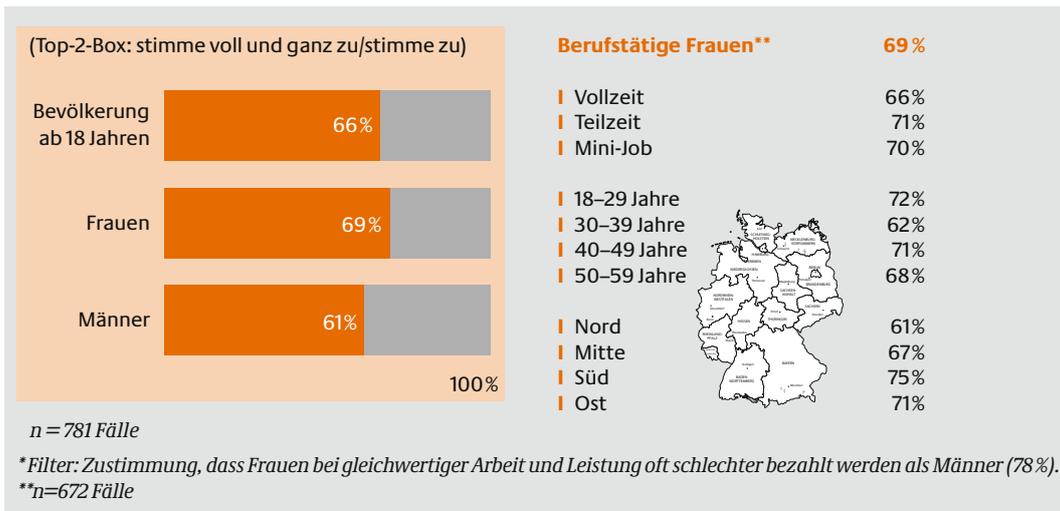
Große Erwartungen richten sich demgegenüber an die Politik, die sich nach Einschätzung von mehr als drei Vierteln der Bevölkerung des Themas bislang noch nicht ausreichend angenommen hat.

„Die Politik nimmt sich des Themas nicht ausreichend an.“*



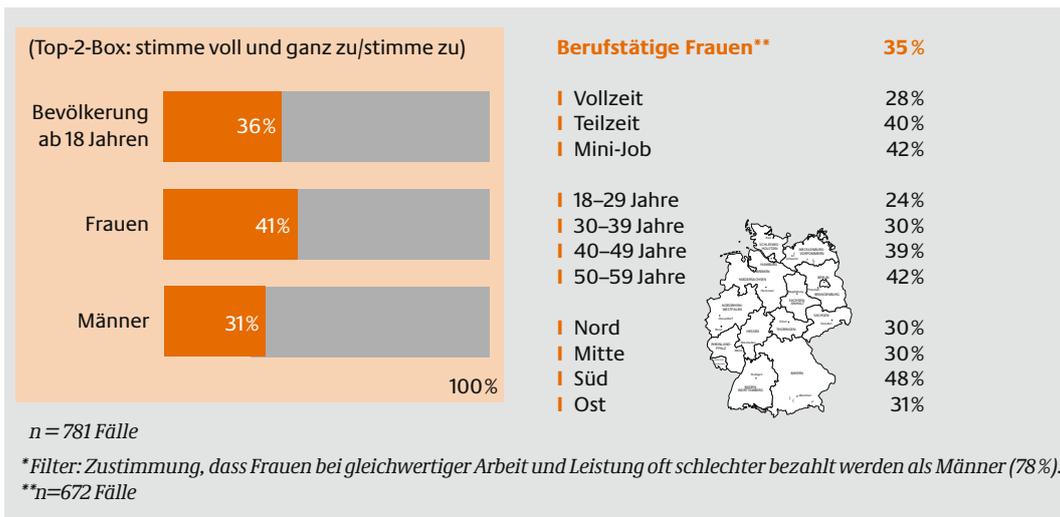
Auch eine Verbesserung der gesetzlichen Vorschriften wird von mehr als der Hälfte der Befragten im Zusammenhang mit der Überwindung der Entgeltungleichheit befürwortet. Angesichts der Tatsache, dass die familienbedingten Ursachen für die Entgeltunterschiede in der Befragung so stark gewichtet wurden, ist davon auszugehen, dass Verbesserungen des Elterngeldgesetzes (z. B. Einführung eines Teilelterngeldes), beim KiföG (Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz) etc. von den Befragten positiv bewertet worden wären, wenn ihnen diese Alternativen angeboten worden wären.

„Die gesetzlichen Vorschriften reichen nicht aus.“*



Widerstände bei männlichen Kollegen gegen die Verwirklichung der Lohngleichheit sieht nur, aber immerhin ein gutes Drittel der Befragten.

„Männliche Kollegen stellen sich aktiv gegen Lohngleichheit.“*



IV.

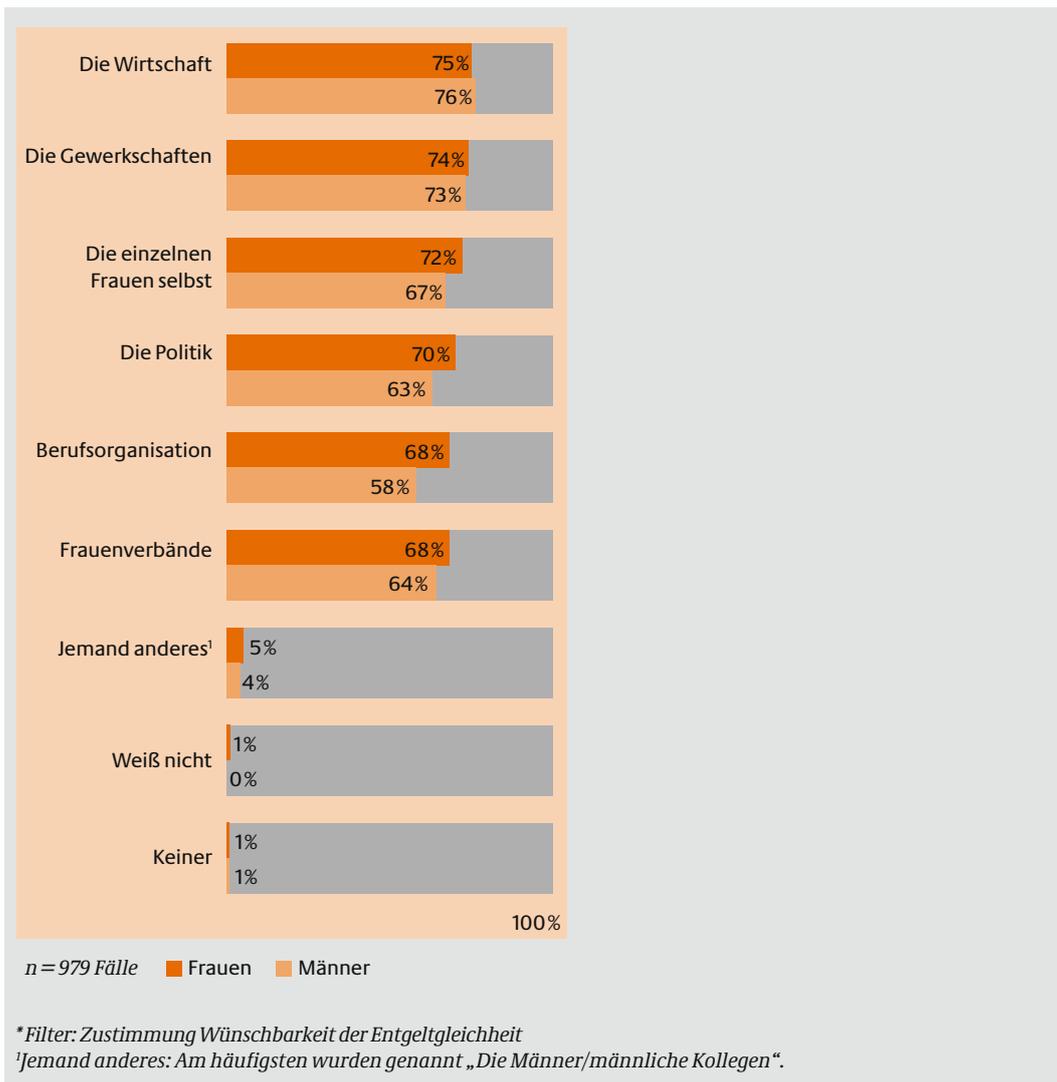
Verantwortliche Akteure gegen Entgeltungleichheit

Niemand will Entgeltungleichheit, viele Ursachen und Akteure sind als verantwortlich identifiziert worden, aber wer muss nun handeln? Die Antwort der Bevölkerung ist eindeutig: Alle, die etwas dafür tun können!

4.1 Klarer Handlungsauftrag an Wirtschaft, Gewerkschaften, Politik, Verbände – aber auch an die Frauen selbst

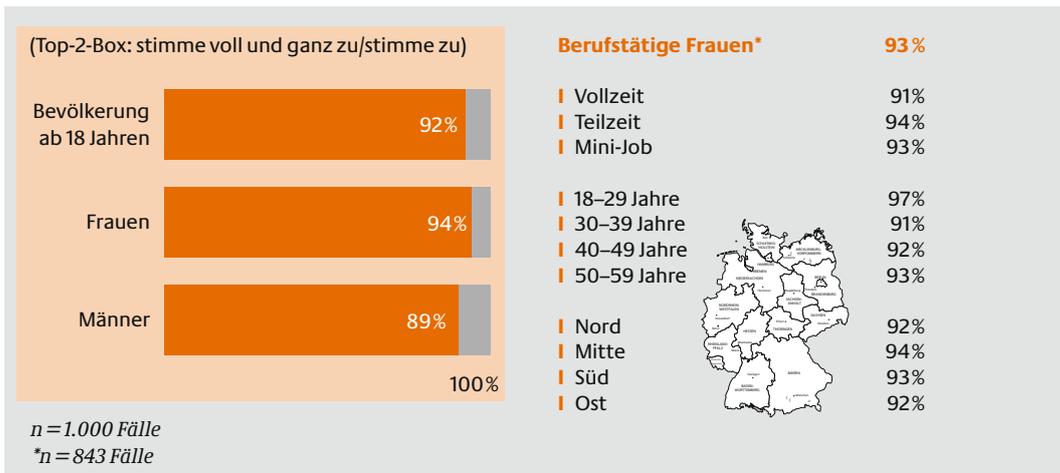
An erster Stelle werden von ca. drei Vierteln der Frauen und Männer die Wirtschaft und die Gewerkschaften genannt. Dass die Frauen selbst energischer für ihre Interessen eintreten müssen, finden 72% der Frauen und 67% der Männer. Die Politik wird an vierter Stelle genannt, sie soll anstoßen, was nicht von selbst passiert. Ähnlich wichtig werden Berufsorganisationen sowie die Frauenverbände eingeschätzt.

„Wer ist nach Ihrer Meinung jetzt am Zuge, um Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer im beruflichen Alltag tatsächlich durchzusetzen?“*



Großes Engagement **aller** Beteiligten ist also gefordert. Dabei erwartet der Löwenanteil der Bevölkerung, dass Politik und Wirtschaft in dieser Frage „gemeinsam an einem Strang ziehen“. Eine Politik gegen die Wirtschaft oder ohne die Wirtschaft wird nicht befürwortet. Diese Einstellung konfrontiert Politik und Wirtschaft mit einem deutlichen Erwartungsdruck. Es ist nicht „in Ordnung“, sich gegenseitig den Schwarzen Peter zuzuschieben, wenn es keine Fortschritte bei der Durchsetzung der Entgeltgleichheit gibt, sondern es geht darum, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen. Mit der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ und mit dem Nationalen Aktionsbündnis zum Equal Pay Day haben Regierung und Arbeitgeberverbände in den letzten Jahren diese Erwartung bereits umgesetzt.

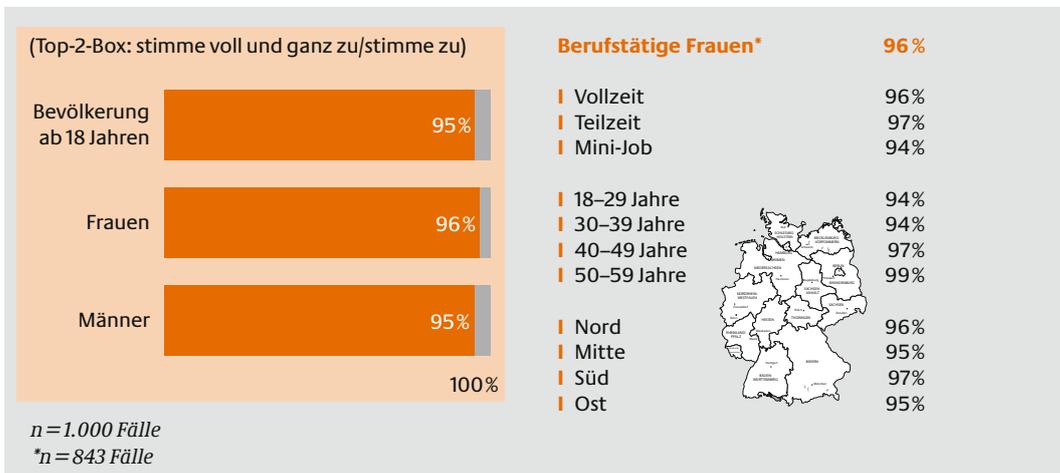
„Politik und Wirtschaft sollten gemeinsam an einem Strang ziehen, um gleiche Bezahlung und gleiche Aufstiegschancen für Frauen durchzusetzen.“



4.2 Berücksichtigung des Themas Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen

Den Tarifverhandlungen kommt nach Einschätzung der Bevölkerung für das Thema Entgeltgleichheit eine herausgehobene Bedeutung zu – die Sozialpartner werden ebenso gemeinsam in der Verantwortung gesehen wie Wirtschaft und Politik.

„In den Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sollte immer ein Thema sein, wie man erreicht, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn bekommen.“



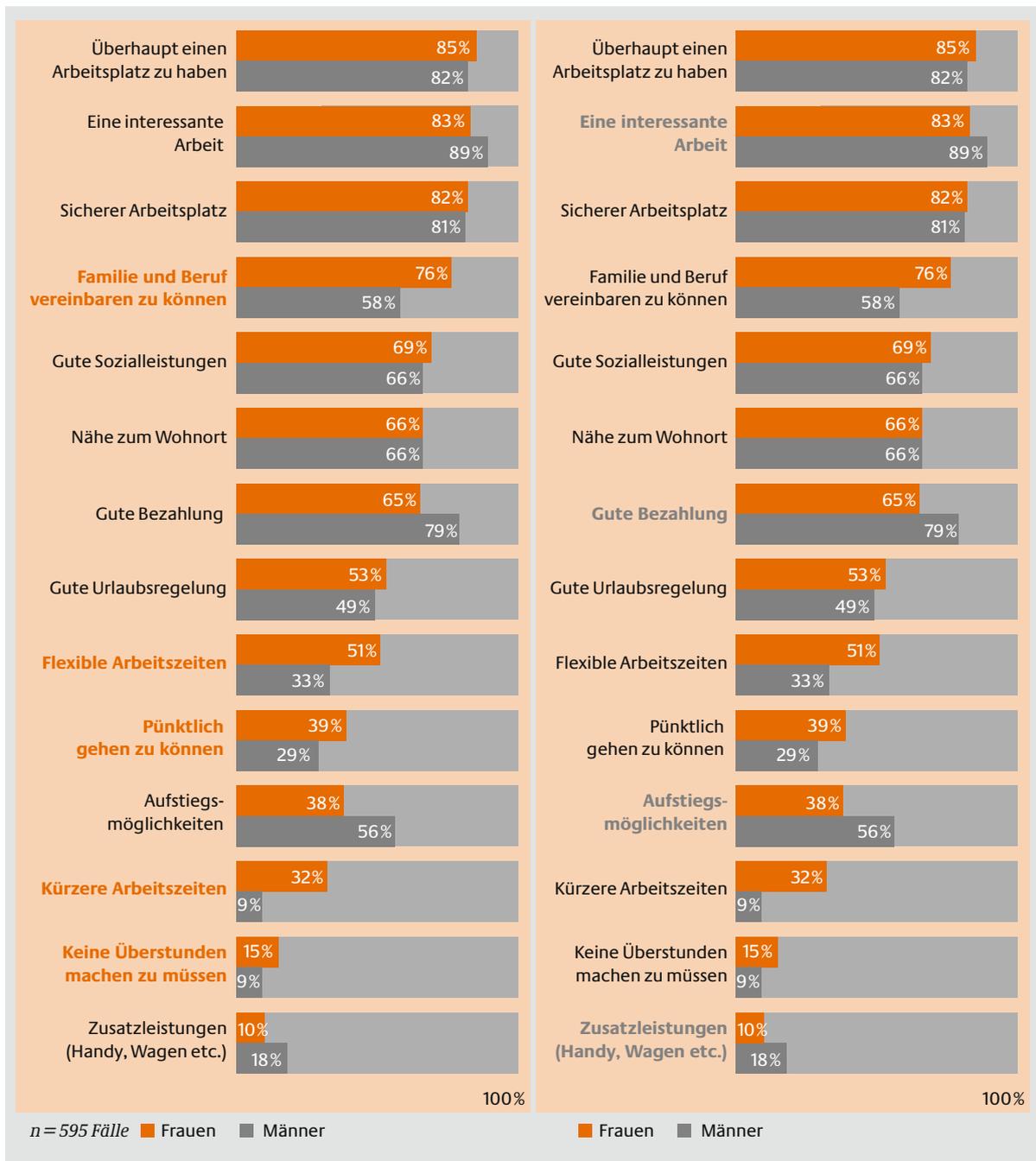
V.

Prioritäten bei der Arbeitsplatzwahl

Auf die Frage, wer ihr Gehalt verhandle, antworteten 57% der berufstätigen Frauen, sie verhandelten über ihr Gehalt selbst, nur 39% sagten „andere“ (z. B. Gewerkschaften) verhandelten für sie. Es ist daher – bei aller Bedeutung der Tarifpartner – von großem Interesse zu sehen, wie Frauen (und Männer) ihr Gehalt verhandeln, bzw. welche Faktoren für eine Arbeitsplatzwahl entscheidend sind.

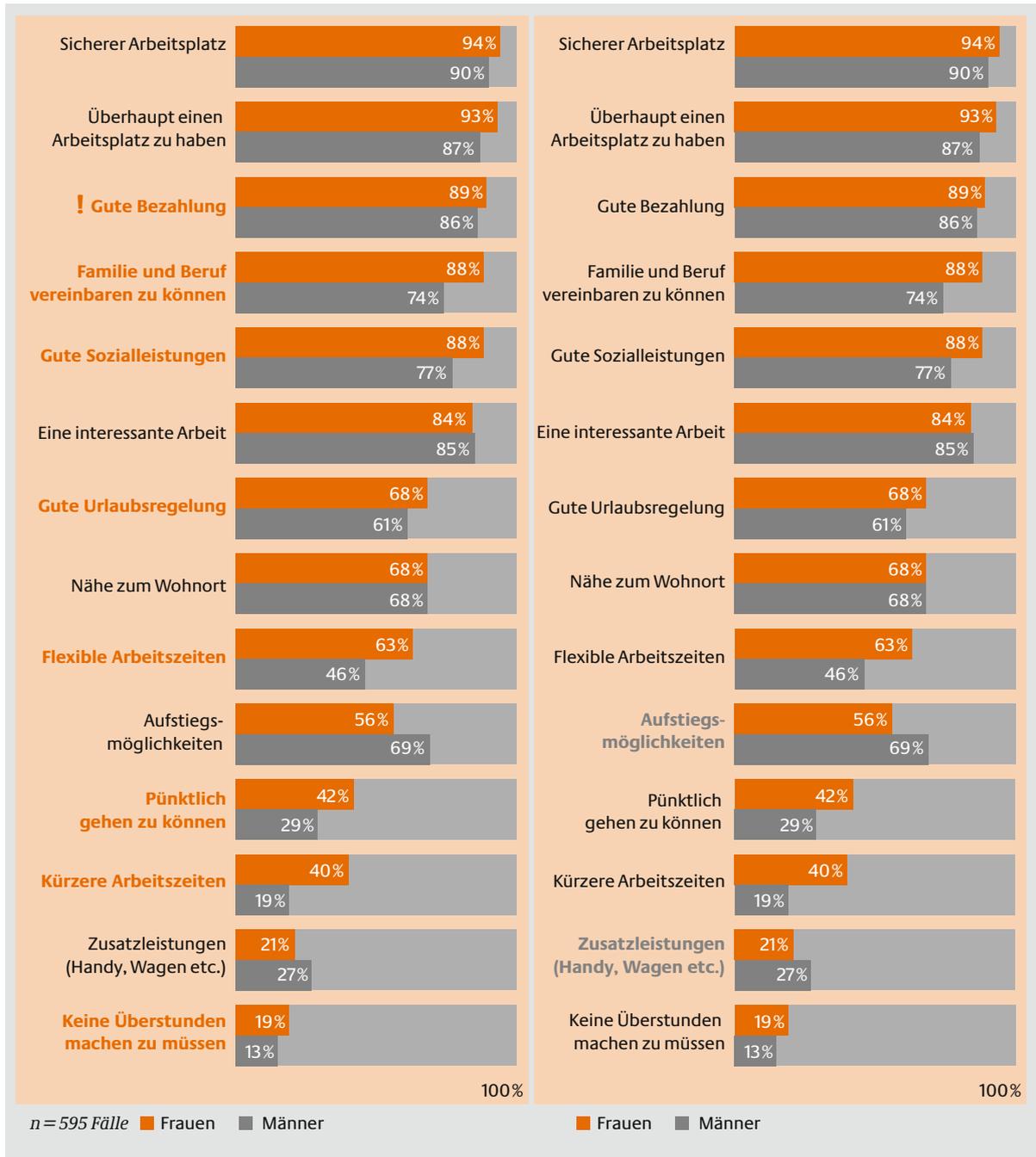
Sowohl bei Frauen wie auch bei Männern steht der Wunsch, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben, ganz oben auf der Liste der wichtigsten Aspekte bei der Arbeitsplatzentscheidung. Zudem soll die Arbeit interessant und der Arbeitsplatz sicher sein. Hier sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede minimal. Aber es gibt auch deutliche Differenzen zwischen den Geschlechtern: Für Frauen sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie flexible und kürzere Arbeitszeiten deutlich wichtiger als für Männer. Männer dagegen legen deutlich größeren Wert auf gute Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten.

Berufstätige: „Wie war das, als Sie sich für Ihre aktuelle Arbeitsstelle entschieden haben: Welche Aspekte haben damals eine entscheidende Rolle gespielt?“



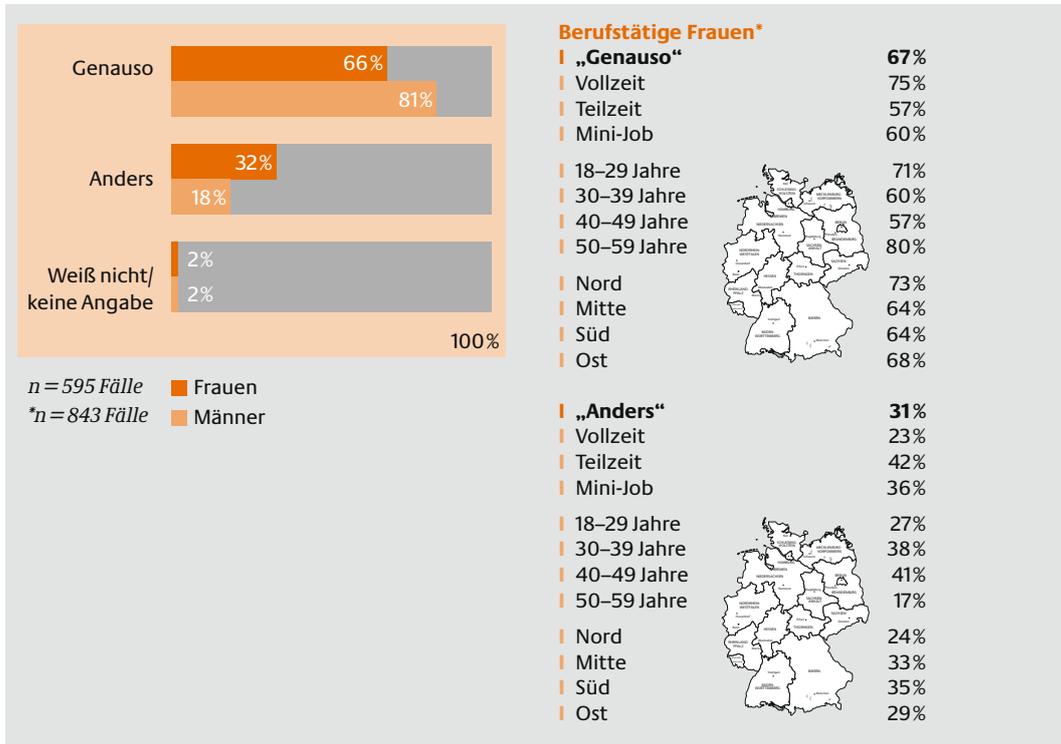
Diese Unterschiede in den Prioritäten gelten auch, wenn es um die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses (z. B. in Gehalts- und Tarifverhandlungen) geht. Sehr deutlich sieht man hier die Effekte, die sich aus der unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern ergeben.

Berufstätige: „Hier sind einige Aspekte, die bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, z. B. in Gehalts- oder Tarifverhandlungen, eine Rolle spielen. Sagen Sie mir bitte, welche davon für Sie ganz persönlich entscheidend sind?“



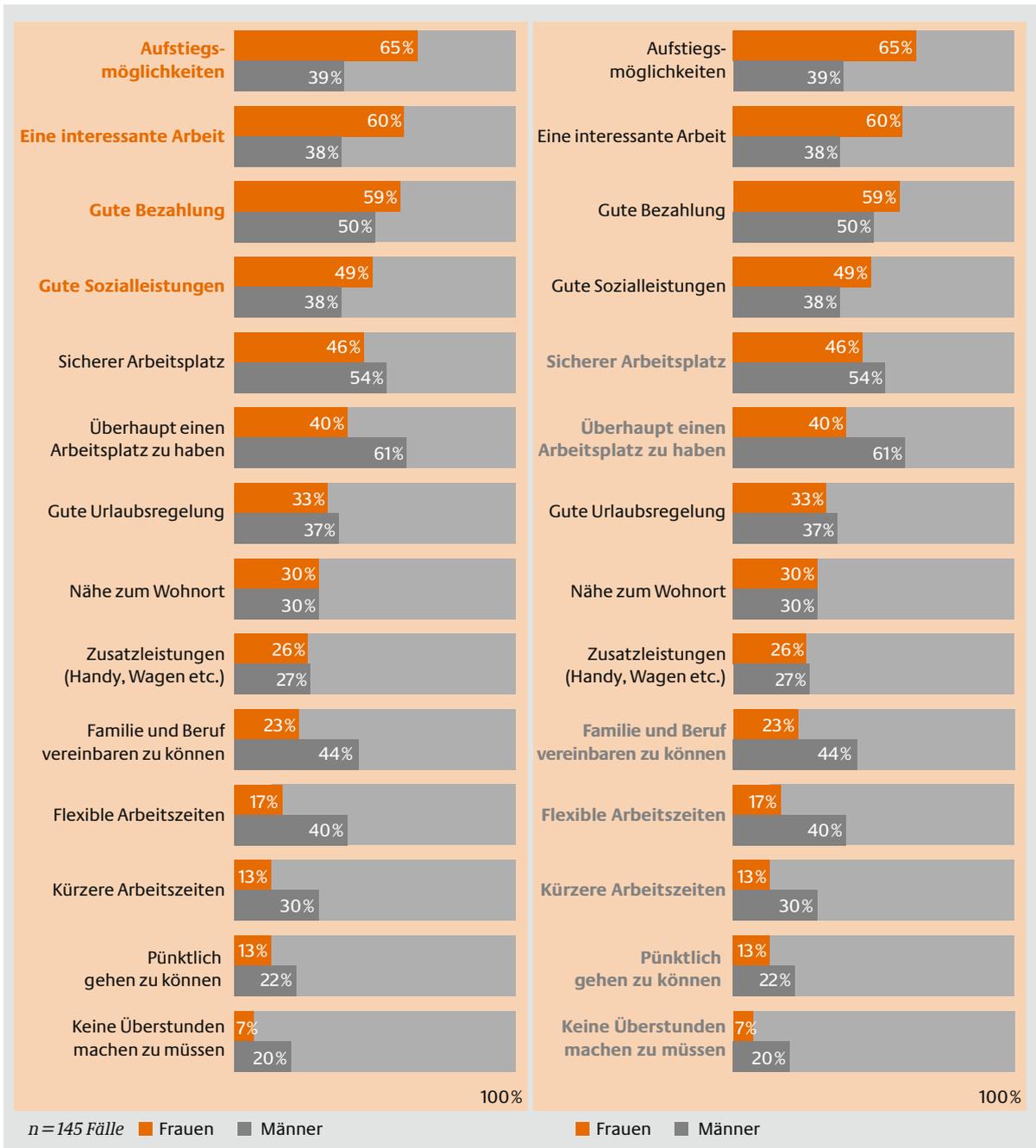
Knapp ein Drittel (32%) der berufstätigen Frauen (aber nur 18% der Männer) würden ihre Prioritäten anders setzen, wenn sie auf Partner, Kinder oder Angehörige keine Rücksichten nehmen müssten. Hier wird deutlich, wie viele Frauen ihr Arbeitsverhältnis gerne anders gestalten würden, es aber nicht können.

Berufstätige: „Wenn es nur nach Ihnen ginge und Sie keine Rücksicht auf andere nehmen müssten, z. B. Ihren Lebenspartner, Ihre Kinder oder andere Familienangehörige: Würden Sie die Prioritäten bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses genauso setzen wie an Ihrer derzeitigen Stelle oder würden Sie sie anders setzen als heute?“



Wichtiger würden für sie dann Dinge, die sonst für Männer besondere Bedeutung haben: Aufstiegsmöglichkeiten (65%), eine interessante Arbeit (60%) und gute Bezahlung (59%).

Berufstätige: „Wie würden Sie die Prioritäten heute denn anders setzen? Welche der folgenden Aspekte wären Ihnen wichtiger als jetzt?“



VI.

Rollenbilder

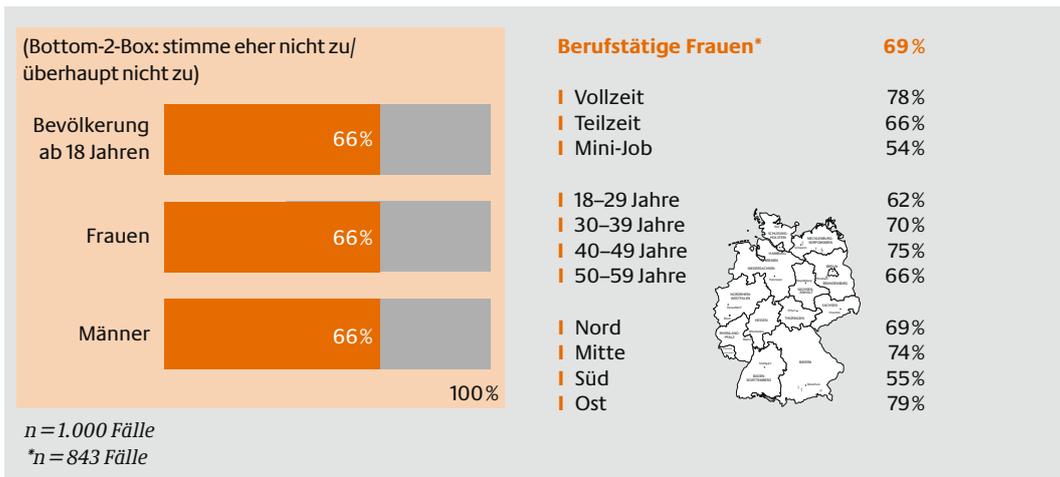
Der Mann als Familienernährer ist zwar faktisch noch häufig die Realität – aber nicht, weil Frauen und Männer dieses Modell für das einzig richtige und erstrebenswerte hielten.

6.1 Die Deutschen distanzieren sich mehrheitlich vom tradierten Hauptverdienermodell

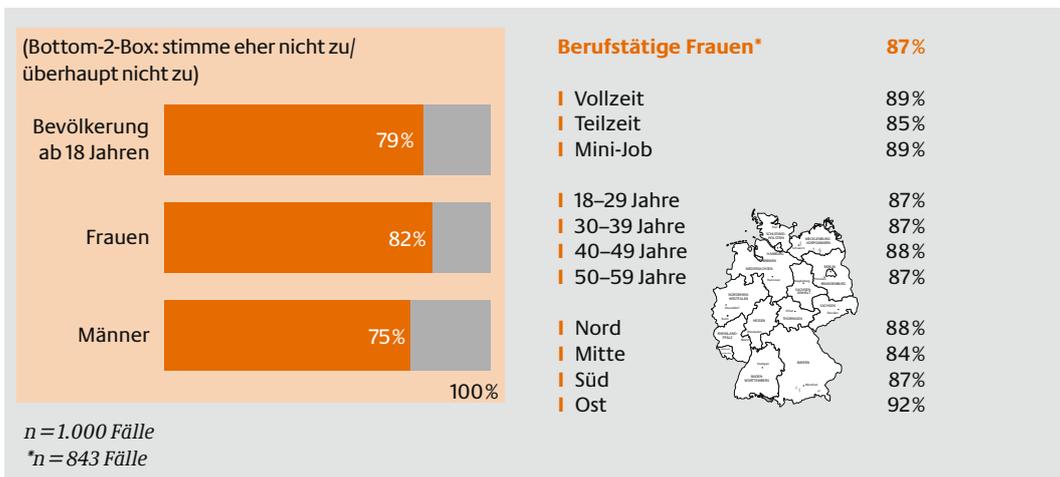
In der heutigen Gesellschaft hat sich die Erkenntnis durchgesetzt: Nicht nur Männer ernähren die Familie!

- So lehnen zwei Drittel der Frauen und der Männer die Vorstellung ab, dass der Mann in erster Linie für das Familieneinkommen verantwortlich sein sollte.
- Noch stärkerer Widerspruch erhebt sich, wenn es um die Einordnung des Verdienstes der Frauen geht. 75% der Männer und 87% der berufstätigen Frauen distanzieren sich von der Aussage, dass das Einkommen der Frauen nicht so wichtig ist, weil es nur einen Zuverdienst darstellt.
- Auch widersprechen fast 80% der Deutschen der Auffassung, dass die Rolle des Hauptverdieners nicht zu einer Frau passt.
- Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist eine absolute Selbstverständlichkeit. Die Aussage, dass es gut ist, dass Frauen heute öfter als früher erwerbstätig sind, trifft auf breiteste Zustimmung (Bevölkerung: 92%, berufstätige Frauen: 94%, Männer 92%), und auch die freie Berufswahl beider Partner nach eigenem Gusto ist selbstverständlich (Bevölkerung: 98%, berufstätige Frauen: 100%, Männer 97%). Die Bevölkerung ist sich einig, dass beide (Ehe-)Partner arbeiten müssen, um ein Auskommen zu garantieren (Bevölkerung: 94%, berufstätige Frauen: 97%, Männer: 93%). Die Einkommen von Frauen (ob Vollzeit, Teilzeit oder im Mini-Job) sind wichtig für die Familien und schützen vor Armut. Lohngleichheit nähme hier durchaus Druck von den Familien und eröffnete einen größeren finanziellen Spielraum.

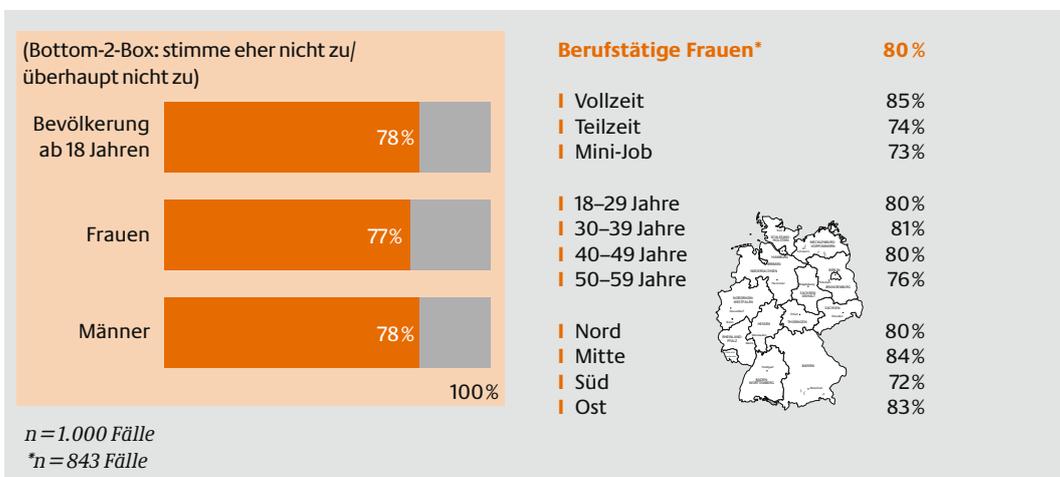
Ablehnung: „Für das Familieneinkommen sollte in erster Linie der Mann verantwortlich sein.“



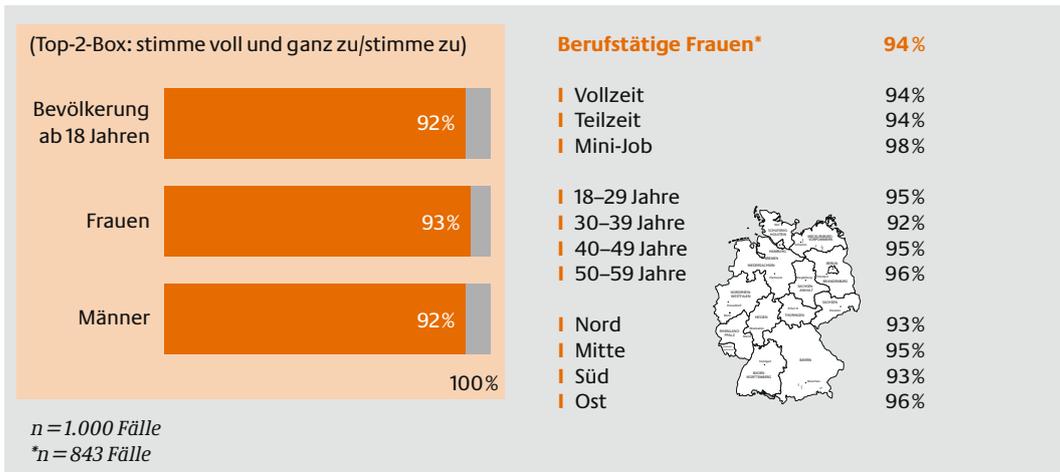
Ablehnung: „Die Einkommen der Frauen sind nicht so wichtig, denn sie sind meist ein Zuverdienst.“



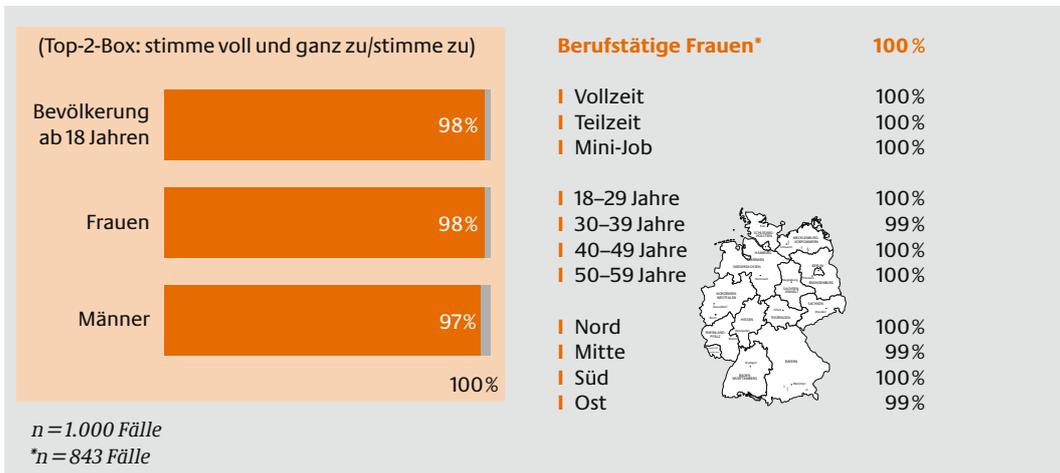
Ablehnung: „Frauen sollten nicht die Rolle des Hauptverdieners übernehmen, denn das passt nicht so gut zu ihnen.“



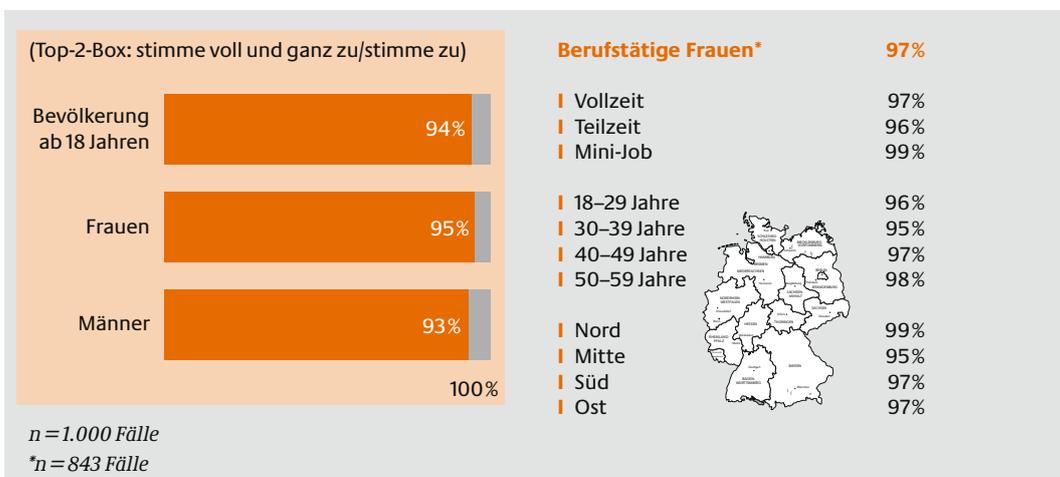
„Ich finde es gut, dass Frauen heute öfter als früher erwerbstätig sind und zum Familieneinkommen beitragen.“



„Ich finde es gut, wenn in einer Partnerschaft sowohl die Frauen wie die Männer nach ihren Wünschen berufstätig sein können.“



„Ob sie wollen oder nicht: In vielen Familien müssen Frau und Mann beide arbeiten, um über die Runden zu kommen.“



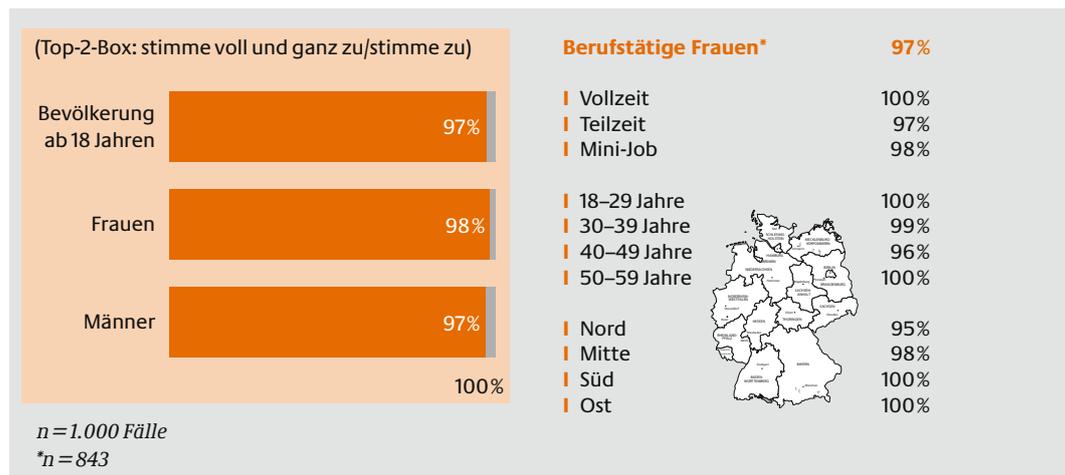
Der traditionellen Rollenverteilung wird damit zumindest verbal eine Absage erteilt, wenn auch die Wirklichkeit im Berufsalltag und beim Einkommen noch vielfach anders aussieht.

Da immer häufiger Frauen den Löwenanteil zum Familieneinkommen beisteuern (z. B. wegen Arbeitslosigkeit des Partners), wird der „gender pay gap“ für immer mehr Familien zum spürbaren Nachteil.

6.2 Berufstätigkeit und Einkommen der Frauen sind genauso wichtig wie die der Männer

In der Summe ergibt sich daraus für die Bevölkerung eine ganz klare Konsequenz: „Berufstätigkeit und Einkommen der Frauen sind genauso wichtig wie die der Männer. Deshalb müssen sie auch gleichrangig behandelt werden“ (Zustimmung Bevölkerung, bei berufstätigen Frauen und Männern jeweils 97%).

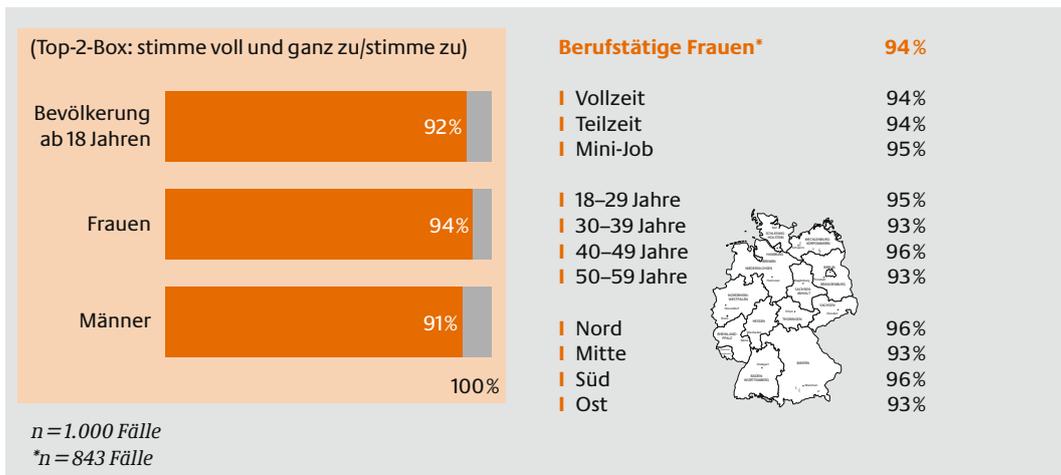
„Berufstätigkeit und Einkommen der Frauen sind genauso wichtig wie die der Männer. Deshalb müssen sie auch gleichrangig behandelt werden.“



6.3 Berufstätige Frauen brauchen Unterstützung in Haushalt und Familie

Allerdings ist auch für fast alle das Problem klar: Frauen mit Familie sehen sich einer doppelten Belastung ausgesetzt. Im privaten Umfeld brauchen die berufstätigen Frauen in dieser Situation Entlastung und Unterstützung – sowohl familienintern (durch die Männer) als auch durch gesellschaftspolitische Strukturen (Kinderbetreuung, Erziehungszeiten, Pflegeangebote etc.).

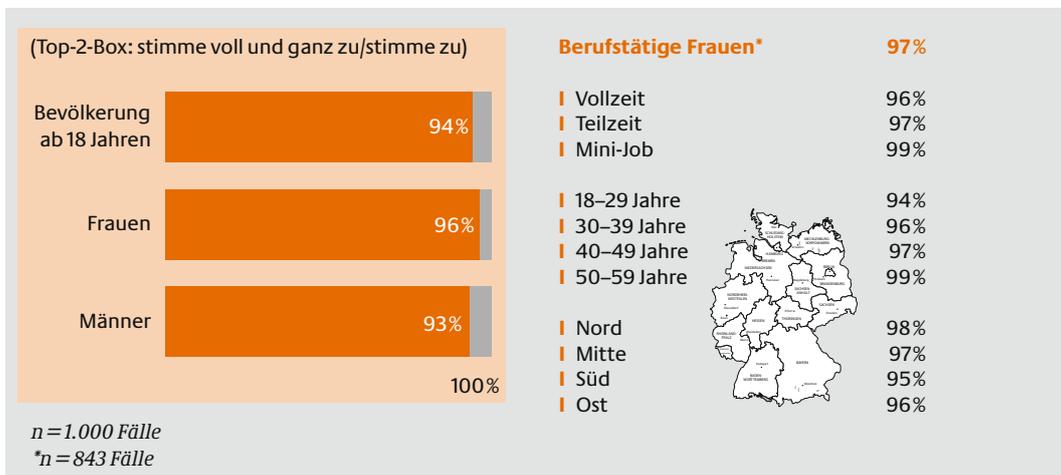
„Je mehr eine Frau berufstätig ist, desto mehr braucht sie Entlastung von Verpflichtungen und Aufgaben im Haushalt bzw. in der Familie.“



6.4 Aufgabenteilung im Haushalt ist eine sozial akzeptierte Norm

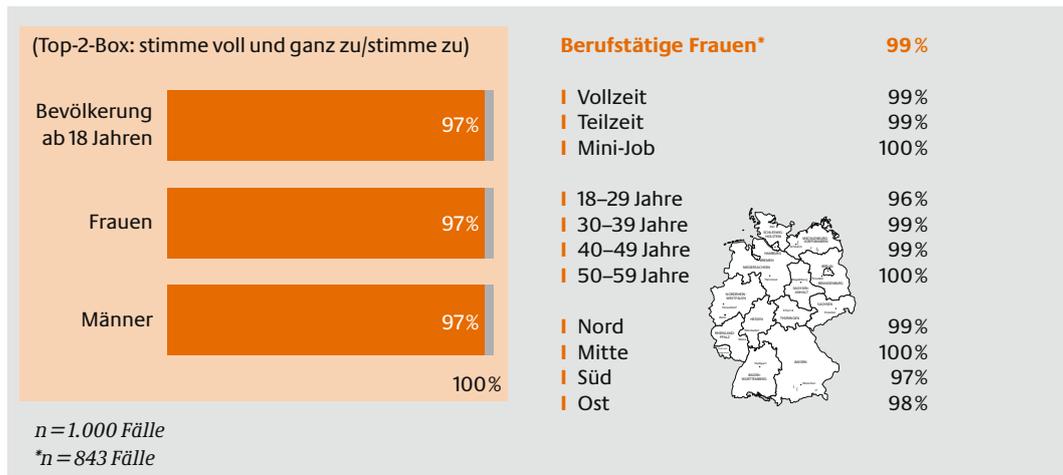
Es herrscht unter den deutschen Frauen und Männern Einigkeit darüber, dass mehr Engagement seitens der Männer nicht nur den Frauen, sondern allen in der Familie zugutekäme (Zustimmung Bevölkerung: 94%, berufstätige Frauen: 97%, Männer 93%).

„Wenn Männer ihre berufstätigen Frauen durch Mithilfe im Haushalt mehr entlasten würden, würde das allen in der Familie zugutekommen.“



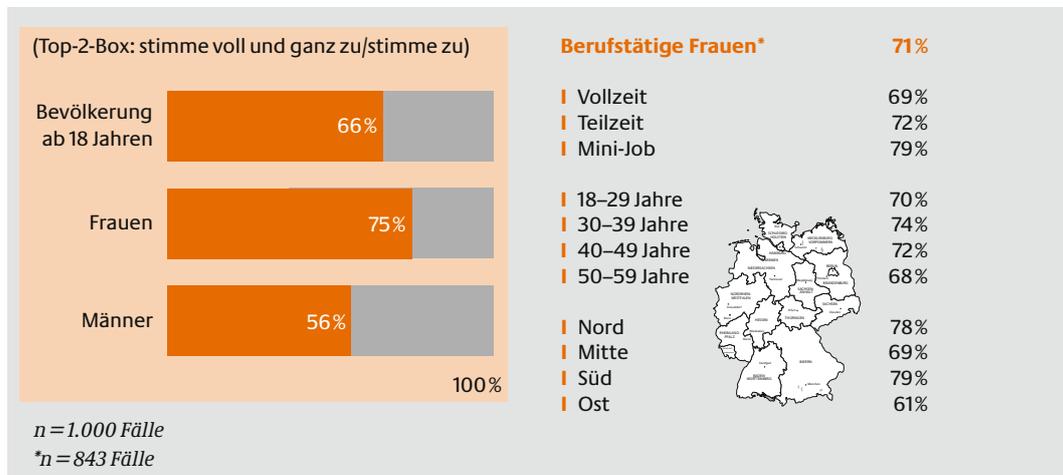
Eine gleichberechtigte Aufgabenteilung ist nicht verpönt, sondern trifft im Grundsatz auf breiteste Akzeptanz – sowohl bei Frauen wie Männern (97% der Bevölkerung, der Frauen und der Männer, 99% der berufstätigen Frauen).

„Ich finde es gut, wenn sich Frauen und Männer in einer Partnerschaft die Aufgaben in Haushalt und Familie gleichberechtigt teilen.“



Nur: Die Realitäten folgen keineswegs diesen allgemein anerkannten Tatsachen. Aus den unterschiedlichsten Gründen scheitern die verbalen Zugeständnisse bei der Umsetzung im Alltag. Dabei nehmen Frauen und Männer die „Verweigerungshaltung“ sehr unterschiedlich wahr: Nur etwas mehr als die Hälfte der Männer bestätigt die mangelnde Unterstützung, während drei Viertel der Frauen sie konstatieren.

„Auch wenn ihre Frauen berufstätig sind, wehren sich viele Männer dagegen, in Haushalt und Familie Aufgaben zu übernehmen, für die früher Frauen zuständig waren.“



Festzuhalten ist, dass grundlegende Akzeptanz längst existiert, aber offenbar viel zu tun bleibt, damit die Realität folgen kann.

Fazit

In allen sozialen Schichten und Milieus der deutschen Bevölkerung besteht die klare Auffassung: Bei gleicher Qualifikation und Leistung ist Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern ungerecht, empörend und muss beseitigt werden.

Lohnungleichheit ist in einer modernen Gesellschaft aus moralischen *und* aus ökonomischen Gründen nicht akzeptabel. Zur Beseitigung von Entgeltungleichheit sind Akteure aus allen Bereichen der Gesellschaft aufgefordert; vor allem Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie die einzelnen Frauen selbst und die Frauenverbände. Auch der Politik kommt eine Schlüsselrolle zu: Politik und Wirtschaft, Wirtschaft und Gewerkschaften sollen und müssen zusammenarbeiten, um die Ursachen der Entgeltunterschiede zu überwinden.

Die Untersuchung zeigt auf, dass und wie das Problem der Entgeltungleichheit mit anderen gleichstellungspolitischen Themen im Zusammenhang gesehen wird. Die Lohnlücke ist ein Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben. In dieser einen Messgröße verdichten sich (fast) alle Facetten der Probleme, mit denen Frauen im Erwerbsleben weiter konfrontiert werden: die Hindernisse auf dem Karriereweg, tradierte Rollenverständnisse in einigen gesellschaftlichen Milieus, die tatsächlichen und mentalen Schwierigkeiten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen und die damit einhergehenden Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.

Gleichzeitig stellt die Lohnlücke selbst einen fortbestehenden Fehlanreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen dar. Schlechtere Einkommensaussichten führen zu niedriger Erwerbsneigung, längere Erwerbsunterbrechungen zu mehr Entgeltungleichheit – ein Teufelskreis. Ihn zu durchbrechen ist eine der großen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen.¹

¹ Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“. BMFSFJ, Berlin/Heidelberg 2008.

Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. BMFSFJ, Berlin 2009.

Beruflicher Einstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. BMFSFJ, Berlin/Heidelberg 2008.

Rolle vorwärts – Rolle rückwärts? Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern. Berlin/Heidelberg 2009.

Methodensteckbrief

Für die Untersuchung wurden bundesweit zwei Stichproben nach dem ADM-Master-sample gezogen.

Stichprobe A umfasste 1.000 zufällig ausgewählte Befragte, repräsentativ für die deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren in Privathaushalten (Frauen und Männer). Die Umfrage wurde telefonisch anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt.

Für Stichprobe B wurden 843 zufällig ausgewählte berufstätige Frauen interviewt, repräsentativ für die erwerbstätigen Frauen ab 18 Jahren in Privathaushalten in der Bundesrepublik Deutschland (17,0 Mio., geschätzt auf Grundlage von Angaben des Statistischen Bundesamtes, Tabelle: Erwerbstätige, Altersgruppen x Geschlecht, Mikrozensus 2007). Die Erwerbstätigkeit wurde nach den Kriterien „Vollzeit erwerbstätig“, „Teilzeitbeschäftigt“, „In Altersteilzeit“, „Geringfügig erwerbstätig, in einem Mini-Job“, „Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt“, „In Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung“ definiert. Auch diese Stichprobe wurde telefonisch anhand eines standardisierten Fragebogens erhoben.

Anschließend wurden die Daten mit verschiedenen statistischen Verfahren analysiert und interpretiert.



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

Herausgeber:

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

Beauftragtes und durchführendes Institut:

Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg

Projektleitung (Sinus): Dr. Carsten Wippermann,

Autoren (Sinus): Dr. Carsten Wippermann, Heide Möller-Slawinski, Katja Wippermann,
Dr. Marc Calmbach, (Heidelberg, Mai 2009)

Bezugsstelle:

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

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Dezember 2010, 2. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

*** 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.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.