



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Soziale Gerechtigkeit und geschlechtsspezifische
Einkommensdifferenzen“

Verfasserin

Katrin Baumgartner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag.rer.soc.oec.)

Wien, im September 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A121
Matrikelnummer:	a0500055
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Diplomstudium Soziologie (rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung)
Betreuer:	Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Datum:

Unterschrift:

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	7
2. Einleitung.....	9
3. Definitionen	11
4. Die Einkommenssituation der Frauen.....	14
4.1. Zufriedenheit und Einkommen vs. Gerechtigkeit und Einkommen	18
5. Gerechtigkeitstheorie.....	23
5.1. Eine Einführung in das weite Feld der Gerechtigkeitstheorie.....	23
5.2. Das Spannungsfeld zwischen empirischer und normativer Gerechtigkeitstheorie und der Versuch einer Interdisziplinarität	28
5.3. Die normative Gerechtigkeitstheorie – eine Einführung	31
5.4. Das Kernstück – die empirische Gerechtigkeitsforschung	34
5.4.1. Die Theorie der relativen Deprivation und die Austauschtheorie	34
5.4.2. Die Equity-Theorie	38
5.4.3. Die Status-Value-Theorie als Vorläufer der Gerechtigkeitspsychophysik.....	42
5.5. Die Gerechtigkeitspsychophysik oder „Distributive Justice Force“	44
6. Forschungsfrage und Hypothesen	50
6.1. Hypothesen und Variablen	50
7. Beschreibung der Daten und der Methode.....	53
7. 1. Beschreibung der Daten und Auswahl der Fälle	53
7.2. Methode und Ergebnisse	54
7.2.1. Wie sieht die Stichprobe aus?	55
7.2.2. Verteilung der berufsspezifischen Variablen in der Stichprobe.....	59
7.2.3. Die Zufriedenheit mit dem Einkommen	64
7.2.4. Der Unterschied zwischen tatsächlichem und gerechtem Einkommen	66
7.2.5. Multivariate lineare Regression	68
8. Zusammenfassung und Rückführung an die Theorie	77

9. Schlusswort	83
10. Literatur	85
10.1. Weiterführende Literatur.....	92
10.2. Internetquellen	94
11. Anhang	95
11.1. Tabellen	95
11.2. Abbildungen	108
12. Tabellenverzeichnis.....	113
13. Abbildungsverzeichnis.....	115
14. Zusammenfassung/Abstract.....	116
15. Curriculum Vitae	118

1. Vorwort

Warum empfinden Frauen ihr Gehalt nicht in größerem Maße ungerecht als Männer, obwohl sie weniger verdienen? Diese Frage beschäftigt mich schon lange und so versuche ich jene in der folgenden Arbeit so gut es geht zu klären. Wichtig dabei sind natürlich auch die Elemente, welche einen Einfluss auf den Mechanismus der niedrigeren Entlohnung von Frauen haben, und somit auch die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens beeinflussen.

Angefangen hat das Interesse an diesem Thema mit einer intensiven Auseinandersetzung mit den gerechtigkeits-theoretischen Überlegungen von Martha C. Nussbaum (1999), welche im aristotelischen Theoriegedanken eine Universaltheorie für das gute Leben eines jeden Menschen gestalten will. Sie kritisiert dabei die Gerechtigkeitstheorie von John Rawls, die als eine der großen Gerechtigkeitstheorien gehandelt wird, und nimmt dabei einen radikalen Gegenstandspunkt ein. So werden grundlegende menschliche Fähigkeiten und Tätigkeiten als Basis jedes guten Lebens gesetzt, die jedes Individuum – mithilfe des Staates – erreichen können sollte.

In weiterer Folge wurde meine Aufmerksamkeit auf die Originaltheorie von John Rawls und auf alternative Standpunkte von Gerechtigkeitstheorien gelenkt. Als Soziologin interessiere ich mich jedoch primär für empirische Untersuchungen respektive für empirische „Beweise“ und Untermauerungen von theoretischen Ideen. Gänzlich normative Theorien können dies natürlich nicht erfüllen. Freilich darf nicht vergessen werden, dass diese die essentielle Basis und nötigen Anstoß bieten, um empirische Untersuchungen überhaupt durchführen zu können.

Als einführende Studie in das Gebiet der empirischen Gerechtigkeitsforschung bzw. Gerechtigkeitspsychophysik gilt für mich der Wochenbericht des DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) von Stefan Liebig und Jürgen Schupp: „Entlohnungsgerechtigkeit in Deutschland? Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Managergehältern“ vom Jahre 2004. Die Autoren geben dabei eine Einführung in das Thema der Entlohnungsgerechtigkeit und finden heraus, dass 1994 für zirka die Hälfte der erwerbstätigen Befragten ihr aktuelles Einkommen ihrem als gerecht erachteten Einkommen entsprach. Zusätzlich stellen sie fest, dass Managergehälter und Hilfsarbeiterlöhne von den Befragten zu einem großem Teil als ungerecht bewertet werden (vgl. ebd.: 726). Diese Erkenntnisse als auch

die Folgen, welche die Autoren aus diesen Ergebnissen zogen, waren Anstoß genug, um mich selbst auch mit diesem Thema eingehend zu beschäftigen.

„Gerechtigkeit reflektiert die Sehnsucht der Menschen nach einer Welt, in der nicht rohe Gewalt und willkürliche Macht dominieren, sondern eine gute, wohlgeordnete Ordnung herrscht, die allen Menschen im gleichen Maße dient und dafür sorgt, dass jede Person bekommt, was ihr gebührt, vom Guten wie vom Schlechten.“ (Koller, 2001: 11)

2. Einleitung

Trotz des in der Verfassung verankerten Gleichbehandlungsgesetzes bezüglich der Gleichbehandlung von Mann und Frau, ist die Gleichstellung noch nicht in allen Bereichen verwirklicht (vgl. Bothfeld et Al., 2005: 7): Frauen verdienen immer noch weniger als Männer. Auch bei Kontrolle einflussreicher Arbeitsmarktfaktoren und anderer Einflüsse, also bei gleicher Arbeit und Leistung, scheint ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle auf. Diverse Studien untermauern diese Aussagen empirisch.

So bemerkt selbst der österreichische Frauenbericht, welcher im Jahre 2010 veröffentlicht wurde und die Lage der österreichischen Frauen von 1998 bis 2008 analysierte, dass Österreich im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten zu den Ländern mit sehr großen geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden zählt (vgl. Frauenbericht, 2010: 193). „Gemäß dem EU-Strukturindikator für geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle lagen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen in Österreich 2006 um 25,5 % unter jenen der Männer, größere Unterschiede waren nur in Estland und Slowenien zu verzeichnen.“ (Frauenbericht, 2010: 193). Der Einkommensbericht des Rechnungshofs (2008) gibt aus, dass ganzjährig vollzeitbeschäftigte „Frauen 2007 78% der Männereinkommen“ (Zwickl, 2009: 355) verdienen.

In dieser Arbeit wird jedoch nicht die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern im Speziellen untersucht. Im Mittelpunkt steht das theoretische Konzept der sozialen Gerechtigkeit: sind sich Frauen der ungleichen Einkommen überhaupt bewusst bzw. nehmen sie diese als (sozial) ungerecht wahr? Es wird versucht die Frage zu klären, welche Faktoren in welchem Ausmaß auf das Gerechtigkeitsempfinden einwirken. Für die Klärung dieser

Fragen werden zum einen einschlägige soziodemographische Einflussvariablen vorgestellt, zum anderen wird entlang der Theorie der Gerechtigkeit ein empirischer Gerechtigkeitsindex angewandt.

Doch warum soll das gerechte Einkommen überhaupt untersucht werden? Jasso und Webster (1999) erachten, dass Urteile über gerechte Gehälter von Individuen u.a. von Faktoren beeinflusst werden, die auch die aktuelle Einkommensverteilung bestimmen, z.B. gewerkschaftliche Verhandlungen über Gehälter, welche sich ebenso an Gerechtigkeitsprinzipien orientieren (vgl. Jasso/Webster, 1999: 368). Somit stellen Untersuchungen über gerechte Einkommen ein wichtiges Werkzeug für den Staat bzw. für Gewerkschaften dar, um die Lohnverhandlungen an den gerecht empfundenen Einkommen – in irgendeiner Weise – zu orientieren. Zudem meinen die Autorin und der Autor, dass psychologisches Wohlbefinden und Berufszufriedenheit Faktoren sind, welche Unterschiede zwischen den individuell als gerecht empfundenen Einkommen und der tatsächlichen Einkommensverteilung erklären (vgl. Jasso/Webster, 1999: 368). Auch Gronbach (2009) geht davon aus, dass Gerechtigkeitsvorstellungen die Gemeinschaft ordnen, wie staatliche Institutionen oder die öffentliche Meinung und zugleich „spiegeln sie sich in den in der Bevölkerung vorherrschenden Wertvorstellungen, die idealerweise mit den institutionellen Strukturen übereinstimmen.“ (Gronbach, 2009: 35). Weiterführend meint die Autorin: „Inbesondere *soziale* Gerechtigkeit verkörpert institutionalisierte Verteilungsprinzipien demokratischer Wohlfahrtsstaaten, die gesellschaftliche legitimiert werden müssen und deshalb auch immer wieder Gegenstand politischen Streits sind. [...] Sozialreformerische Diskurse sind auch immer Gerechtigkeitsdiskurse, weil die gesellschaftliche Konzeption sozialer Gerechtigkeit die sozialstaatlichen Aufgaben definiert und sie legitimieren soll.“ (Gronbach, 2009: 35).

Zusätzlich sollen aber auch jene Studien erwähnt werden, die eine hohe Einkommens- bzw. Berufszufriedenheit der Frauen konstatieren. Blaschke und Cyba (2005) fanden heraus, dass Frauen mit ihrem Beruf zufriedener sind als Männer. Des Weiteren stellten sie fest, dass Frauen eher aufgrund intrinsischer Motive, wie z.B. die Bedeutung und Nützlichkeit des Beruf, zufriedener seien, wohingegen Männer stärker von extrinsischen Faktoren, wie Einkommen, eine höhere Berufszufriedenheit aufweisen (vgl. Blaschke/Cyba, 2005: 333f). Die Grundlage sozialpsychologischer Erklärungen ist, dass Personen, die objektiv benachteiligt sind, sich selbst nicht benachteiligt sehen müssen, und überdies zufriedener sein können, als Personen die objektiv „bevorrechtigt“ sind (vgl. Major, 1994: 293f). In diesem Sinne soll geprüft werden, *ob* die Zufriedenheit mit dem Einkommen einen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat.

Bevor dies aber passiert, wird die Einkommenssituation von Frauen näher dargestellt. Dabei werden österreichische, aber auch deutsche Daten vorgestellt. Der Anlass dafür liegt in der Forschungsfrage bzw. in der Anwendung eines speziellen Gerechtigkeitsindex', der nur mithilfe detaillierter Fragen zum Gerechtigkeitsempfinden des Einkommens berechnet werden kann. Diese werden im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) geklärt, welches wiederum nur für Deutschland erhoben wird. Danach wird auf den Unterschied, beziehungsweise Zusammenhang zwischen Einkommenszufriedenheit und Einkommensgerechtigkeit eingegangen. Es folgt eine Einführung und Klärung der Gerechtigkeitstheorie inklusive Gegenüberstellung von normativer und empirischer Gerechtigkeitstheorie bzw. -forschung, sowie anschließender Heranführung an die Gerechtigkeitspsychophysik, welche zentral für den methodischen Teil dieser Arbeit ist. Dieser Theoriestrang bietet den vorher erwähnten Gerechtigkeitsindex an, welcher die Relation zwischen gerecht empfundenen und tatsächlich erhaltenen Einkommen errechnet. Mithilfe soziodemographischer Variablen, die aus bisherigen Studien der Gerechtigkeitsforschung hervor gehen, werden Einflussfaktoren, sogenannte unabhängige Variablen, generiert, die in das methodische Modell einfließen und auf den Gerechtigkeitsindex wirken sollen. In welchem Ausmaß die ausgewählten Faktoren auf den Index einfließen, lässt sich mit einem Regressionsmodell feststellen.

3. Definitionen

Bevor vertiefend in den theoretischen Abschnitt der Arbeit eingegangen wird, werden nun essentielle Definitionen vorgestellt.

Geschlechtsspezifische Diskriminierung etwa wird folgendermaßen definiert: „Wenn zwei Individuen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlichen Zugang zu von ihnen angestrebten sozialen Positionen und den damit verbundenen individuellen Nutzen finden, so sprechen wir von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.“ (Brunner, 1996: 44). „Auf den Arbeitsmarkt bezogen bedeutet diese Definition Von Arbeitsmarktdiskriminierung wird gesprochen, wenn zwei gleich gut qualifizierte Individuen auf dem Arbeitsmarkt wegen Merkmalen, die für die Produktivität unwesentlich sind, unterschiedlich behandelt werden.“ (Brunner, 1996: 44). „Lohndiskriminierung gegenüber Frauen besteht dann, wenn Frauen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes schlechter bezahlt werden als gleich qualifizierte Männer.“ (Brunner, 1996: 44)

Gartner und Hinz (2009) verweisen auf empirische Studien, die unterschiedliche Arten von Diskriminierung herausstellen, wie z.B. unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, allokativen und evaluativen Diskriminierung, sowie statistische und präferenzbasierte Diskriminierung. „Unmittelbare Diskriminierung liegt im rechtlichen Sinn vor, wenn eine Person wegen ihres Geschlechts oder anderer nicht produktivitätsbezogener Faktoren in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person (EU Richtlinie 2000/78/Art. 2,1). Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn die nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren begründet wird. Allokative Diskriminierung bezieht sich auf die Platzierung für unterschiedliche Aufgaben und Positionen bei gleichen Voraussetzungen. Evaluative Diskriminierung ist die ungleiche Bewertung gleicher Leistungen.“ (ebd.: 559). So scheint allokative Diskriminierung auf, „wenn bei längerer Betriebszugehörigkeit sich aus unterschiedlichen Karriereaspirationen und den damit zusammenhängenden Erwerbsunterbrechungen unterschiedliche Beförderungsraten ergeben.“ (ebd. 561). „Ein Lohnunterschied im gleichen Beruf und Betrieb gilt am ehesten als ein geeigneter empirischer Nachweis für eine direkte oder evaluative Lohndiskriminierung, weil damit Unterschiede, die sich durch eine unterschiedliche Berufswahl und durch eine Verteilung von Frauen und Männern auf Wirtschaftsbereiche und Betriebe ergeben, ausgeblendet werden.“ (ebd. 561). Die Autoren streichen heraus, dass das Diskriminierungsverbot am deutlichsten verletzt wird, „wenn für die gleiche berufliche Tätigkeit, bei gleicher Arbeitszeit im gleichen Unternehmen (in sogenannten Jobzellen) unterschiedliche Löhne gezahlt werden.“ (ebd.: 559). Sie nennen diese Art auch „direkte Form der Lohndiskriminierung“ (ebd.: 559).

Festzuhalten bleibt auf jeden Fall, dass „Der Gleichheitsbegriff [...] in unterschiedlichsten Bedeutungsvariationen“ auftritt (Junge, 1995: 297). Davon sind besonders die Verteilungs- und Leistungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und absolute Gleichheit zu betonen (vgl. ebd.: 297). „Leistungsgerechtigkeit meint, dass gleiche Beiträge zu gleichen Gegenleistungen führen müssen, Chancengleichheit meint die Gleichheit der Startbedingungen beim Zugang zu Ressourcen oder Institutionen, während absolute Gleichheit die Gleichbehandlung aller in jeder Hinsicht fordert.“ (ebd.: 297). Junge (1995) definiert Leistungs- oder Verteilungsgerechtigkeit, in Übereinstimmung mit Haller (1986), als legitimierte Ungleichbehandlung in Abhängigkeit von bestimmten Umständen (vgl. Junge, 1995: 297).

Prinzipiell wird unter Geschlechtergleichheit „eine gleichberechtigte Partizipation am Arbeitsmarkt und bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von privaten Pflichten mit Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter verstanden.“ (Bothfeld et al, 2000: 9).

„Der Begriff der 'sozialen Gerechtigkeit' steht seit Plato und Aristoteles im Zentrum der 'europäisch' geprägten philosophischen Debatte über die normativen Prinzipien für die Gestaltung einer idealen, gerechten Gesellschaft. Soziale Gerechtigkeit bezieht sich dabei meistens auf Vorstellungen, wie die Verteilung knapper und geschätzter materieller und immaterieller Güter (Nahrung, Boden, Erwerbschancen, Bildung, Ansehen, Risiken) zu erfolgen hat und welche Kriterien bei der Verteilung entscheiden (sollten). Soziale Gerechtigkeit kann sich aber auch auf die Handlungen von Menschen und Gruppen, d.h. deren Pflichten, Lasten und Regeln des Austauschs sowie den Umgang von Institutionen mit Einzelnen und mit Gruppen von Menschen beziehen. [...] Über den Begriff „soziale Gerechtigkeit“ fehlt ein Konsens: unterschiedliche Ansätze, Perspektiven und Inhalte, die unter den Begriff subsumiert werden, sprechen von unterschiedlichen Sachverhalten“ (Budowski/Nollert, 2008: 14f).

Die Begriffe „gerecht“ und „ungerecht“ bezeichnen laut Mikula (1994) „keine objektiven Tatbestände. Gerechtigkeitsurteile sind stets subjektive Konstruktionen, die allerdings sozial geteilt werden können. Das heißt, dass innerhalb eines sozialen Systems oder zwischen mehreren Personen ein Konsens bestehen kann, was als gerecht und ungerecht erachtet wird.“ (Mikula, 1994: 30). So wird ein gerechter oder ungerechter Tatbestand von einer oder mehreren Personen als solcher bezeichnet (vgl. Mikula, 1994: 30). Weiters gilt „Gerechtigkeit [...] als zentraler moralischer Maßstab des sozialen Lebens“ (Greiffenhagen/Greiffenhagen, 2002: 550). Obendrein definiert Mikula (1994) „Gerechtigkeit meint, dass Menschen das bekommen, worauf sie einen berechtigten Anspruch – aufgrund dessen, wer sie sind und was sie getan haben.“ (Mikula, 1994: 30). Bestärkend meint Mikula: „Entscheidend für das Empfinden von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit sind subjektive Vorstellungen darüber, worauf der einzelne aufgrund dessen, wer er ist und was er getan hat, einen berechtigten Anspruch hat.“ (Mikula, 1994: 47).

Als Definition des Begriffs „justice gap“ - zu deutsch „Gerechtigkeitskluff“ - der Einkommensverteilung, wird von Verwiebe/Wegener (2000) folgendermaßen gegeben: „A justice gap exists, for example, if the earned income of a well-paid position is considered as unjustly overrewarded, whereas the earned income of a not so wellpaid position is considered as unjustly underrewarded.“ (ebd. 2000: 134) Wichtig ist auch zu beachten, dass diese „Gerechtigkeitskluff“ zu den ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsansätzen gehört und den Unterschied zwischen tatsächlichen und gerecht angesehenen Tatsachen bezeichnet (ebd.2000: 134).

Da in der Arbeit ein spezieller Augenmerk auf das Einkommen gelegt wird, ist auch die folgende Annahme relevant: „Das Erwerbseinkommen als materielle Entlohnung für Erwerbsarbeit ist von zentraler Bedeutung, da es nicht nur die materielle Basis zur Verwirklichung der eigenen Lebenspläne ist, sondern auch einen symbolischen Charakter im Sinne der Anerkennung der eigenen Leistungen für die Gesellschaft hat. Die allgemeine Vorstellung ist, dass die Höhe des Einkommens auch das Ergebnis der Entlohnung individueller Leistung sein soll. Wie gerecht fühlt sich deshalb die Bevölkerung ist Ost- und Westdeutschland entlohnt?“ (Liebig, 2007: 116).

Dies waren einige definitorische Grundlagen. Im Laufe der Arbeit stößt der und die LeserIn auf weitere essentielle Definitionen, die an dieser Stelle jedoch nur unpassend wären und zu viel vorweg nehmen würden. In der Folge wird nun der Einkommenssituation der Frauen Aufmerksamkeit geleistet.

4. Die Einkommenssituation der Frauen

Im Jahr 1997 wurde im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie der Amsterdamer Vertrag neu formuliert, welcher „die Schaffung von mehr Beschäftigung und die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten als Grundsätze der europäischen Politik vertraglich verankert“ (Maier, 2002: 168). Allerdings gibt es keine verbindlichen Werte oder Quoten, die von allen Ländern eingehalten werden müssen (vgl. ebd.: 168). Stattdessen werden jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien der Europäischen Union festgelegt, auf Grundlage derer die Mitgliedsländer verpflichtet sind einen Nationalen Aktionsplan (NAP) aufzustellen (vgl. ebd.: 168). Dieser Aktionsplan beinhaltet u.a. die verschiedenen Maßnahmen und Ziele für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Berufsleben und wird durch die EU-Kommission bewertet sowie in Folge als Empfehlung des Rates an die Mitgliedsstaaten zur Grundlage für die Beschlussfassung formuliert (vgl. ebd.: 168).

Am 1. Mai 1999 wurde der Amsterdamer Vertrag mit Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 des EG-Vertrags erweitert, mit welchem sich die Mitgliedsstaaten zu einer aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik hinsichtlich des Gender Mainstreaming verpflichten (vgl. Schweikert, 2002: 85). So müssen alle EU-Mitgliedsstaaten seit 1999 bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien den Gender-Mainstreaming-Ansatz berücksichtigen (vgl. ebd.:86).

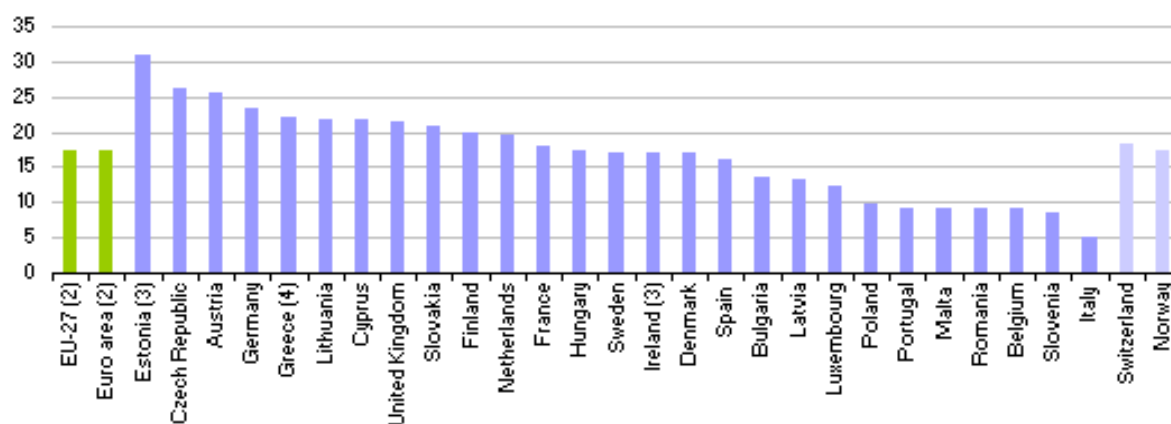
In Deutschland wurde 1994 durch Art. 3 Abs. 2 im Grundgesetz eine Rechtsgrundlage für Gleichstellungsansinnen geschaffen: „Der Staat muss sich aktiv um die 'tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung' und um die 'Beseitigung bestehender Nachteile' bemühen. Dieses Staatsziel richtet sich an Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung, die es zu konkretisieren und aktualisieren haben; es richtet sich an alle Ebenen, also an Bund, Länder und Kommunen.“ (Schweikert, 2002: 87).

Nichtsdestotrotz wurde 2006 in Deutschland das allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) geschaffen, welches auf einer entsprechenden Richtlinie der EU vom Jahre 2000 basiert (vgl. Gartner/Hinz, 2009: 560ff). „Mit dieser EU-Richtlinie ist ein weit über die Diskriminierung nach dem Geschlecht hinausreichendes Diskriminierungsverbot in Kraft gesetzt worden, das auch im privaten Rechtsverkehr, etwa im Arbeits- oder Wohnungsmarkt, Gültigkeit beansprucht.“ (ebd.: 562). Erst die EU-Richtlinie von 2000 und eine darauf folgende „intensive Beschäftigung mit der Lohnungleichheit auf europäischer Ebene [...] hat die Diskussion in Deutschland um illegitime Lohnungleichheiten erheblich befördert und den allgemeinen Gleichstellungsdruck erhöht“ (ebd.: 562).

In Österreich wurde 1982 die Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen (CEDAW) ratifiziert (vgl. Nationaler Aktionsplan, 2010: 6). „Damit hat sich Österreich verpflichtet, ihren umfassenden Vorschriften zu entsprechen: Im Wesentlichen bestehen sie in dem Verbot der Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts und Familienstands und dem Gebot der Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung in allen Lebensbereichen, darunter auch am Arbeitsmarkt und im Wirtschaftsleben.“ (ebd.: 6). Im Dezember 2009 trat der Vertrag von Lissabon in Kraft, bei dem auch die Gleichheit von Frauen und Männern als gemeinsamer Wert der Europäischen Union gilt (vgl. ebd.: 6). „Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1. Jänner 2009 in der Bundes-Verfassung als Zielbestimmung der Haushaltsführung verankert.“ (ebd. 6).

Doch trotz dieser auf EU- und Staatsebene durchgesetzten Gesetze zeigen empirische Tatsachen leider ein anderes Bild. Wie schon im Vorwort erwähnt, weist Österreich beispielsweise, laut österreichischem Frauenbericht vom Jahre 2010, im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsstaaten große geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf (vgl. Frauenbericht, 2010: 193). Die Bruttostundenverdienste der Frauen lagen im Jahre 2006 um 25,5% unter jenen der Männer (vgl. ebd.: 193). Dazu zeigt die folgende Grafik (Abb. 1) von Eurostat den unangepassten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied von 2008, welche genauer als die Prozentsatzdifferenz zwischen mittleren Bruttostundenlöhnen von männlichen und weiblichen Angestellten als Prozente der männlichen Bruttostundenlöh-

nen gilt und als sogenannte geschlechtsspezifische Lohnlücke bezeichnet wird (vgl. Schmidt et Al, 2009). In Westdeutschland haben sich laut den Daten der laufenden Verdiensterhebung seit den 1950er Jahren die Einkommen zwischen Frauen und Männern langsam angenähert, von einer Einkommensgleichheit kann aber leider auch in Deutschland nicht die Rede sein (vgl. Ziegler, 2005: 265). So verdienten in der Europäischen Union (EU-27) Frauen 2008 im Durchschnitt 18% weniger als Männer. Österreich liegt in dieser Berechnung sogar hinter den Ländern mit den höchsten Gehaltsunterschieden: an die 25,5%, gefolgt von Deutschland mit 23,2%.¹ Estland weist mit 30,9% den höchsten Gehaltsunterschied auf, wobei hier nur Daten von 2007 vorhanden sind.² Italien weist den kleinsten Unterschied mit 4,9% auf (s. Anhang, Tab. 9).



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (- O).

(2) Provisional. (3) 2007 data and NACE Rev.1.1, sections C to O (- L) (4) NACE Rev.1.1, sections C to O (- L)

Source: Eurostat (tsiem040)

Abb. 1: unangepassten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, 2008 (Quelle:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8d/The_unadjusted_Gender_pay_gap,_2008_\(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form\).png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8d/The_unadjusted_Gender_pay_gap,_2008_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form).png))

europa.eu/statistics_explained/images/8/8d/The_unadjusted_Gender_pay_gap,_2008_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form).png)

Gründe für die Unterschiede in den Werten zwischen den Ländern können in den unterschiedlichen Berufen liegen, die Frauen typischerweise ausüben, in den Erwerbsunterberechnungen oder dem Weg in die Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Schwangerschaft und Kindern bzw. der Rücksichtnahme auf das Familienleben (vgl. Casali/Alvarez Gonzalez, 2010: 4). Weiters kann davon ausgegangen werden, dass die Länder jeweils unterschied-

¹ Vgl.:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem040&toolbox=types#>

² Es sei hier verwiesen, dass sich die Daten von Österreich und Deutschland in den Jahren 2007 und 2008 gleichen

liche Quellen auswählen und keine einheitliche Datenerhebung vonstatten ging und somit ein korrekter Vergleich zwischen den Maßzahlen der einzelnen Länder nicht möglich ist (vgl. Ziegler, 2005: 267). Zudem haben verschiedenen Erhebungen bzw. Einkommensdatenquellen eine unterschiedliche Art und Weise die Daten bezüglich des Einkommens zu erfassen wodurch es zu geringfügigen Abweichungen und unterschiedlichen Ergebnissen kommen kann (vgl. ebd.: 261). „Die Kernaussage trifft aber für alle Erhebungen gleichermaßen zu: das durchschnittliche Fraueneinkommen liegt deutlich unterhalb des durchschnittlichen Männereinkommens.“ (ebd.: 261).

Interessant sind in diesem Zusammenhang zusätzlich auch die Ursachen, die für die ungleiche Entlohnung zwischen Mann und Frau genannt werden. Mittlerweile können die Ursachen für die Unterschiede nicht mehr in der niedrigeren Bildung von Frauen gesucht werden, da diese durch die Bildungsexpansion stark aufgeholt haben und das Bildungsniveau von Frauen daher stark gestiegen ist (vgl. Blaschke/Cyba, 2005: 307). So besuchten in Österreich im Jahre 2008 von 4,5 Millionen 25- bis 64-jährige 14% Männer, als auch 14% Frauen eine höhere Schule. Der gleiche Anteil von Frauen und Männern ist auch an den Universitäten und hochschulverwandten Lehranstalten (z.B. Fachhochschulen) zu finden – nämlich 13% (s. Anhang, Tab. 10) Der Anteil der Frauen an den gesamten Studierenden beträgt laut Eurostat in Österreich 54% und in Deutschland 50%.³

Auch die Beteiligung der Frauen an der Erwerbsarbeit steigt – immer mehr Frauen sind erwerbstätig (vgl. Blaschke/Cyba, 2005: 307). Im Jahre 2007 waren in Österreich 67% Frauen erwerbstätig und 82% der Männer, in Deutschland waren 68% der Frauen und 79% der Männer erwerbstätig (vgl. Anhang, Tab. 11). Doch leider spielt die geschlechtsspezifische Segregation, die sich in der Schule festsetzt und über Abschlüsse und Studienrichtungen weiterhin nachwirkt, eine wichtige Rolle (vgl. Blaschke/Cyba, 2005: 307). Schmidt et Al. (2009) definieren die horizontale Segregation folgendermaßen: „Frauen wählen im Vergleich zu Männern andere Berufe und Branchen“ (ebd.: 6) und die vertikale Segregation wird von den Autoren gesehen, wenn Frauen „seltener in Führungspositionen vertreten“ (ebd.: 6) sind. Diese münden oft in einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes bzw. in branchenspezifischen Einkommensunterschieden und in unterschiedlicher Arbeitszeit – Frauen sind zum größten Teil Teilzeitbeschäftigt (vgl. Zwickl, 2009: 362). So sind in Österreich 42% der Frauen und nur 6% der Männer teilzeitbeschäftigt. In Deutschland zeigt sich ein ähnliches Bild: 8,2% der Männer und 46% der Frauen sind im Jahre 2007 teilzeitbeschäftigt (vgl. Anhang, Tab. 12). Werden diese Ursachen

³Vgl.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00063&plugin=1>

ausgeklammert, kann es sich wirklich nur mehr um Diskriminierung handeln (vgl. Hadler, 2005: 212). Diese wird jedoch möglicherweise von den Betroffenen nicht erkannt, da die vorher erwähnten Ursachen meist vorgeschoben werden. Doch auch bei gleicher Ausbildung und gleicher Berufserfahrung verdienen Frauen weniger als Männer (vgl. Gartner/Hinz, 2009: 557). Gartner/Hinz (2009) analysieren für den Zeitraum von 1993 bis 2006 das sogenannte „within-job-wage-gap“ (vgl. ebd.: 557). Dabei werden Jobzellen erforscht, welche sich aus den Vollzeitbeschäftigten einer bestimmte Berufsgruppe innerhalb eines Betrieben bilden (vgl. ebd.: 557; 563). Im Jahre 2001 verdienen Frauen bei einer solchen Analyse 12% weniger als Männer (vgl. ebd.: 557). Die Autoren meinen jedoch dazu, „dass bei besserer Messung und konservativer Schätzung die tatsächliche Lohnlücke zwischen fünf und sieben Prozent liegen dürfte.“ (ebd.: 561). Der Grund für diesen Unterschied ist die nicht genaue Erfassung der Berufserfahrung, die „zu einer Überschätzung der tatsächlichen Berufserfahrung“ (ebd.: 561) bei Frauen führt (vgl. ebd.: 561). Jedoch zeigen die Ergebnisse des genaueren Modells mit der exakten Jahresanzahl der Berufserfahrung von Frauen und Männern, dass trotzdem im Jahre 2006 in der gleichen Jobzelle mit gleicher Ausstattung von Humankapital eine 12-prozentige geschlechtsspezifische Lohnlücke aufweisbar ist (vgl. ebd.: 568). Nicht erklärbare Lohnunterschiede werden von den Autoren sogar als illegitim bezeichnet (vgl. ebd.: 559): „Nach allgemeiner Auffassung entstehen illegitime Lohnunterschiede, wenn auch bei gleicher Arbeitszeit, Bildung, Ausbildung und Tätigkeit eine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern besteht.“ (ebd.: 560). Im Allgemeinen lässt sich für den Zeitraum 1998 bis 2005 in der Bundesrepublik Deutschland ein Anstieg der Lohnungleichheit nachweisen (vgl. Giesecke/Verwiebe, 2008). So ist in diesem Zeitraum einerseits ein Anstieg der oberen und mittleren Reallöhne, sowie auch eine Stagnation der unteren Reallöhne zu beobachten (ebd.: 409f).

4.1. Zufriedenheit und Einkommen vs. Gerechtigkeit und Einkommen

Ausgehend von den oben erwähnten Daten, darf angenommen werden, dass Frauen auch diese Ungleichheit wahrnehmen und diese als ungerechte Behandlung erfassen. Lapidar gefragt: Wer fühlt sich nicht ungerecht behandelt, wenn die gleiche Arbeit geleistet wird und der gleiche Arbeitsaufwand bestreitet wird, zusätzlich vielleicht auch noch dieselbe Ausbildung und dasselbe Alter aufweist, wie ein (männlicher) Kollege, aber trotzdem einen geringeren Lohn erhält? Interessant ist hierbei außerdem, ob solch eine Lohnungleichheit bei Frauen und Männern unterschiedlich in Bezug auf Gerechtigkeitsaspekte bewertet wird.

In diesem Zusammenhang sollen vorerst Studien erwähnt werden, die sich mit der Lohnzufriedenheit bzw. Berufszufriedenheit von Männern und Frauen befassen. Denn nur allzu oft wurde festgestellt, dass Frauen, obwohl sie weniger als Männer verdienen, zufriedener mit ihrem Einkommen sind. Ebenso weisen Frauen eine höhere Berufszufriedenheit auf, obwohl sie es am Arbeitsmarkt schwerer haben (vgl. Clark, 1997; In: Sousa-Poza/Sousa-Poza, 2000: 137). Es gilt in der Folge dieser Arbeit festzustellen, ob sich dieses Paradoxon bei der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens fortsetzt. Sousa-Poza/Sousa-Poza (2000) wollen diesem Gegensatz auf die Spur kommen und analysieren dazu den Fragebogen „Work Orientation“ vom International Social Survey Programme (ISSP) von 1997 und werten Daten von 21 Ländern aus. Sie gewinnen jedoch ein gegenteiliges Ergebnis: in den meisten Ländern ist der Unterschied der Zufriedenheitsurteile zwischen Männern und Frauen nicht sehr hoch, oftmals sind Frauen weniger zufrieden als Männer bezüglich ihres Berufs (vgl. ebd.: 141). Wird nur die Zufriedenheit mit dem Einkommen betrachtet, so setzt sich der Trend fort: weniger Frauen als Männer erachten ihren Job als gut bezahlt (vgl. ebd.: 142) In den meisten Ländern weisen Männer eine höhere Berufszufriedenheit auf, obwohl die Differenzen marginal sind (vgl. ebd.: 149). Ob dieser Zusammenhang in der Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens auch festgestellt werden kann, wird in dieser Arbeit später noch untersucht.

Doch darf überhaupt von Einkommenszufriedenheit auf Einkommensgerechtigkeit geschlossen werden? Kann also Gerechtigkeit mit Zufriedenheit gleichgesetzt werden? Dazu fragt Holger Lengfeld (2002) ob Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Belohnung vor allem Eigeninteressen oder eher moralischen Ansprüchen folgen und führte dazu eine Studie durch. Hierbei wird vor allem von der Theorie der empirischen Organisationsforschung ausgegangen. Die konkrete Fragestellung lautet: „Sind empirische Urteile von Beschäftigten zur Entlohnungsgerechtigkeit in Unternehmen wirklich moralische Urteile, oder kommt in ihnen ausschließlich das Interesse der Urteilenden an der Maximierung ihrer Entlohnung zum Ausdruck?“ (Lengfeld, 2002: 103). Er will zudem die folgenden Fragen klären: „Sind Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Entlohnung damit letztlich nichts anderes als Zufriedenheitsurteile [...]?“ (ebd.: 105). Der Autor erklärt, dass Zufriedenheitsurteile „überwiegend eigeninteressierte Motive“ (ebd.: 105) beinhalten und Gerechtigkeitsurteile zur Klasse der moralischen Urteile gezählt werden (vgl. Lengfeld, 2002: 105). Und ein moralisches Urteil existiert immer dann, wenn eine Person Gerechtigkeitsurteile tatsächlich ausspricht (vgl. Lengfeld, 2002: 103). Man darf allerdings erwarten, „dass beide Urteilskategorien durchaus Anteile des jeweils anderen Konstrukts beinhalten“ (ebd.: 108). Der Autor nimmt Rekurs auf den Gerechtigkeitstheoretiker John Rawls, welcher davon ausgeht, dass unsere Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung maßgeblich von der

gegenwärtigen sozialen Lage in der Gesellschaft beeinflusst sind (vgl. ebd.: 104). Diese soziale Lage kann mit den sozialstrukturellen Merkmalen Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Einkommen übersetzt werden, welche Einfluss auf unsere Interessen bezüglich einer zukünftigen Güterverteilung ausüben (vgl. ebd.: 104). Neben den normativen, sozialstrukturellen Merkmalen fließt also auch ein subjektiver Maßstab in Gerechtigkeitsurteile mit ein (vgl. ebd.: 108). Somit darf zwischen den Konstrukten Entlohnungsgerechtigkeit und Entlohnungszufriedenheit keine Übereinstimmung, allerdings eine positive Beziehung messbar sein (vgl. Lengfeld, 2002: 109). Dies zeigen auch die Ergebnisse der Untersuchung: die Befragten differenzieren eindeutig zwischen Zufriedenheit ihres Einkommens und Gerechtigkeit des Einkommens (vgl. Lengfeld, 2002: 120).

Bei der Bewertung des eigenen Einkommens kann man also davon ausgehen, dass Gerechtigkeitsurteile zwar moralische Urteile sind, diese aber wiederum von der sozialstrukturellen Lage des Befragten beeinflusst werden. Außerdem wirkt möglicherweise auch noch der (Un-)Zufriedenheitsaspekt auf das Urteil, ob der und die Befragte das eigene Einkommen als gerecht empfindet oder nicht (vgl. Lengfeld, 2002: 104). Zu beachten ist, dass Entlohnungszufriedenheitsurteile vorrangig auf der Basis materieller Eigeninteressen getroffen werden (vgl. ebd.: 125). Somit würde vielmehr das unmittelbare Interesse an der eigenen Güterausstattung – die wiederum von den sozialstrukturellen Merkmalen abhängig ist – und weniger moralische Erwägungen das Antwortverhalten bzw. das Gerechtigkeitsurteil beeinflussen (vgl. ebd.: 104). Beide Konstrukte – Zufriedenheitsurteile und Gerechtigkeitsurteile sind also verwandt, decken sich aber nicht zu 100 Prozent (vgl. ebd.: 125). Ein zusätzliches Argument für diese Schlussfolgerung ist die Annahme, „dass Beschäftigte, die Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Entlohnung treffen, kaum in der Lage sein werden, von den realen gesellschaftlichen Abhängigkeiten und Zwängen zu abstrahieren und ein über den Interessen stehendes Urteil zu treffen.“ (ebd.: 125f). Jedoch darf folgendes nicht vergessen werden: „Nicht die objektive Fähigkeit, sondern der subjektive Anspruch darauf konstituiert ein empirisches Gerechtigkeitsurteil.“ (ebd.: 126).

Bestätigend dazu zitieren Müller/Crott (1984) Patchen (1961), welcher „Unzufriedenheitsreaktionen bei Unterbezahlung“ feststellte (Müller/Crott, 1984: 226). Weiters stellte dieser fest, „dass eine Person umso unzufriedener ist, je mehr die Vergleichsperson trotz übereinstimmender Berufsanforderung verdient.“ (ebd.: 226). Zudem eruierten Müller/Crott durch weitere Studien, welche sich mit Unterbezahlung befassten, dass Personen, die sich ungerechterweise als zu niedrig entlohnt fühlten, einerseits unzufrieden waren und sich andererseits so verhielten, dass ein gerechter Austausch hergestellt werden konnte (vgl. ebd.: 228).

Major (1994) kommt im Zusammenhang mit der Gerechtigkeitsthematik zu einem anderen Schluss: Personen, die sich objektiv gesehen benachteiligt sind, sehen sich selbst als nicht benachteiligt und sind sogar zufriedener mit ihren Lebensumständen, als Personen, die objektiv privilegierter sind. Die Benachteiligten glauben oft, dass sie weniger verdienen, wohingegen objektiv Überprivilegierte daran glauben, dass sie den Anspruch haben, mehr zu verdienen (vgl. Major, 1994: 293f). Überdies thematisiert die Autorin das zuvor erwähnte Paradoxon, dass Frauen mit Beruf und Einkommen zufrieden sind, obwohl sie objektiv benachteiligt sind (vgl. Major, 1994: 295). Dafür gibt es genug empirische Belege, die beweisen, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Somit könnte man jedoch auch annehmen, dass Frauen sich eigentlich unzufrieden, ärgerlich und aufgebracht sein sollten, weil sie weniger bekommen, obwohl sie dieselbe Arbeit wie Männer verrichten (vgl. ebd.: 295). Jedoch gibt es hier auch genug Studien, die beweisen, dass Frauen nicht unzufriedener mit ihrem Beruf und Einkommen sind, obwohl sie über die Unterbezahlung von Frauen Bescheid wissen, wie ebenfalls schon weiter oben thematisiert wurde (vgl. ebd.: 295f). Also warum werden existente Ungleichheiten nicht als ungerecht gefühlt? Ungerechtigkeitserlebnisse beruhen nämlich auf der „Feststellung, dass bestimmte Anrechte oder berechnigte Ansprüche verletzt worden sind, und die Verantwortung und Schuld für diesen Tatbestand jemand anderem als dem Betroffenen zugeschrieben wird.“ (Mikula, 1994: 44). Wie auch noch im nächsten Kapitel dargestellt wird, haben Erwartungen, die durch soziale Vergleiche entstehen, natürlich Auswirkungen auf die Einstellung zu sozialer Gerechtigkeit (vgl. Major, 1994: 298). Beispielsweise fühlen sich Personen betrübt, wenn sie nicht das bekommen was sie wollen, und enttäuscht oder frustriert, wenn sie nicht das bekommen was sie erwarten (vgl. ebd.: 298). Prinzipiell vergleichen sich Personen mit anderen, die physisch nah und leicht erreichbar sind, wie z.B. Familie, Freunde und Arbeitskollegen (vgl. ebd.: 302). Aus diesem Umstand lässt sich auch erkennen, warum sich Frauen beispielsweise mit weniger zufrieden geben: durch die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts vergleichen sich Frauen – aber auch Männer – mit Kollegen, die einerseits im selben Unternehmen oder Organisation arbeiten, und andererseits mit jenen Kollegen, die dasselbe Geschlecht haben (vgl. ebd.: 318).⁴ Die weiteren strukturellen Ungleichheiten der Unterbewertung von typischen „Frauen-Berufen“, der Unterbezahlung von Frauen – auch bei gleichen Strukturmerkmalen wie bei Männern – und dem geringeren Beschäftigungsanteil von Frauen führen ebenfalls dazu, dass sich Frauen mit weniger als Männer zufrieden geben (vgl. Major, 1994: 314f). Major (1994) konstatiert, dass Geschlechterdifferenzen bezüglich des Einkommensanspruchs,

⁴ Eine Ausnahme sind arbeitende, verheiratete Frauen ohne Kinder, die nicht in dieses Muster fallen (Major, 1994: 318)

der Erwartungen und der intrageschlechtlichen Vergleiche wichtige Gründe dafür sind, warum Frauen nicht weniger zufrieden als Männer mit ihrem Beruf bzw. ihrem Einkommen sind, trotz ihrer objektiven Benachteiligung (vgl. Major, 1994: 323).

Andere Erkenntnisse stellt Norden (1985) vor. Der Autor konstatiert große geschlechtsspezifische Unterschiede im Aufteilungsverhalten – allerdings nur „wenn der Aufteiler gleichzeitig auch Empfänger der aufzuteilenden Objekte ist.“ (Norden, 1985: 28). Der Autor beruft sich auf Major/Deaux (1982), die herausfanden, dass Frauen für sich selbst als Belohnung viel weniger einfordern als Männer. Wenn es um gerechte Aufteilungen für andere Personen geht, unterscheiden sich Männer und Frauen wiederum in ihren Aufteilungsverhalten nicht (vgl. Norden, 1985: 28). Allerdings präsentierte Mikula (1980) Studien, die widersprüchliche Ergebnisse hervorbrachten, beispielsweise eine Studie, bei welcher Mädchen sich einen höheren Belohnungsanteil zusprachen als Jungen (vgl. Mikula, 1980: 165). Jedoch konstatiert Mikula (1980) auch, dass die „an Erwachsenen gewonnenen Ergebnisse [...] wesentlich konsistenter“ (ebd.: 166) seien.

Somit kann festgestellt werden, dass die Daten ein eindeutiges Bild sprechen: Frauen verdienen weniger als Männer. Diese Lohnungleichheit kann durch die dargebrachten Einflussfaktoren erklärt werden, jedoch zeigen Studien – selbst bei Konstanthaltung dieser Faktoren – Einkommensdiskrepanzen zwischen Frauen und Männern.

Zudem existieren zahlreiche Studien, die belegen, dass Frauen obgleich dieser Einkommensunterschiede nicht unzufriedener mit ihrem Einkommen und/oder ihrer Berufssituation sind. Es gibt aber auch Studien, die ein anderes Bild zeigen. Die Literaturrecherche hat ergeben, dass Zufriedenheitsurteile als auch moralische Erwägungen in Gerechtigkeitsbewertungen einfließen. Zu großem Maße jedoch gelten soziostrukturelle Merkmale als große Einflussfaktoren der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens. Für diese Arbeit gilt herauszufinden, ob und in welchem Maße die Determinanten der Lohnungleichheit einen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung der Einkommen von Frauen und Männern darstellt. Zudem soll getestet werden, ob Frauen und Männer unterschiedliche Gerechtigkeitsbewertungen bezüglich ihrer Einkommen abgeben. An erster Stelle wird jedoch die Theoriegeschichte der zahlreichen Gerechtigkeitsansätze vorgestellt.

5. Gerechtigkeitstheorie

5.1. Eine Einführung in das weite Feld der Gerechtigkeitstheorie

Gerechtigkeitstheorien sind vielschichtig und in fast jedem Wissenschaftszweig zu finden. Differenziertere Theorien und eine stärkere Auseinandersetzung mit solchen sind vor allem in der politischen Philosophie, aber auch in der empirischen Sozialforschung zu finden. So befindet man sich richtiggehend in einem „Gerechtigkeitstheorien-Dschungel“, wenn man beginnt sich mit diesen zu beschäftigen.

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit einer Klärung der diversen Gerechtigkeitsbegriffe und den jeweiligen Ausprägungen und soll dazu führen, die für diese Arbeit passende Gerechtigkeitstheorie aufzufinden.

Es gibt zum einen die normative Gerechtigkeitstheorie – ein bekannter Vertreter ist John Rawls – zum anderen hat sich zeitgleich die empirische Gerechtigkeitsforschung entwickelt. Bei der zweitgenannten Gerechtigkeitsforschung geht es darum, Gerechtigkeit als ein zentrales Motiv unseres sozialen Handelns zu analysieren. Es wird gefragt, „warum Menschen dazu kommen, einen bestimmten Gerechtigkeitsstandpunkt einzunehmen, von welchen sozialen Bedingungen diese Wahl abhängig ist, welche Rolle Gerechtigkeitsüberlegungen für das alltägliche Handeln spielen und welche Folgen wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit für das individuelle Verhalten oder für kollektive Phänomene haben“ (Liebig/Lengfeld, 2002: 8). Aus dieser Sicht wird der philosophisch-normativen Gerechtigkeitsdiskussion vorgeworfen, den Bezug zur gesellschaftlichen Wirklichkeit zu verlieren. So entstand in jüngerer Zeit die interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung, welche normative und empirische Ansätze miteinander verbinden will (vgl. Groh-Samberg/Grundmann, 2003: 450).

In den nächsten Kapiteln wird vertiefend auf die Begriffe der normativen, empirischen und den interdisziplinären Strängen der Gerechtigkeitstheorie bzw. -forschung eingegangen.

In dieser Arbeit jedoch wird der empirischen Gerechtigkeitsforschung als Theoriegrundlage Vorschub geleistet.⁵ Diese ist durch eine Vielzahl von konzeptionellen Ansätzen und empirischer Einzelstudien geprägt. Schmidt (2000) bestätigt, dass die empirische Gerechtigkeitsforschung mit ihren Studien kaum zu überblicken ist. Stefan Liebig (1997) erstellte daher zur Ordnung dieser ein Vierfeldermodell:

⁵ Anm. KB: Die Begriffe Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeitstheorie werden in der Literatur synonym verwendet.

	Ordnungsbezogen	Ergebnisbezogen
Psychologische Erklärungsmodelle	Mehrprinzipienansatz, Verfahrensgerechtigkeit	Relative Deprivation, Austauschtheorien, Status-Value-Theorie, Gerechtigkeitspsychophysik
Soziologische Erklärungsmodelle	Ordnungsbezogene Vorstellungen in Gesellschaften oder in sozialen Gruppen	Kulturelle oder sozialstrukturelle Bedingungen ergebnisorientierter Gerechtigkeitsurteile

Tab. 1: Vierfeldermodell empirische Gerechtigkeitsforschung (Quelle: Liebig, 1997: 111)

Parallel zur Unterscheidung zwischen empirischer und normativer Gerechtigkeitsforschung kann die Art von Gerechtigkeitsurteilen entweder auf die Ordnung, oder auf die Ergebnisse einer Verteilung bezogen sein. Bei den ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen geht es darum, dass Regeln innerhalb der Institutionen aufgestellt werden, nach denen sich die Güter- und Lastenverteilung orientieren sollen. Beim ergebnisbezogenen Urteilungsmodus werden konkrete Ergebnisse gesellschaftlicher Güterverteilungen nach Gerechtigkeitsvorstellungen bewertet (vgl. Liebig, 1997: 109f). Um das Vierfeldermodell zu komplettieren, wird zudem zwischen den zwei Disziplinen Psychologie und Soziologie unterschieden. So untersucht die psychologische Gerechtigkeitsforschung psychologische Gesetzmäßigkeiten und Ursachen individueller Gerechtigkeitsurteile. „Gegenstand der psychologischen bzw. sozialpsychologischen Gerechtigkeitsforschung ist insbesondere die interpersonale oder 'individualistische' Gerechtigkeit (Austin/Hatfield: 1980, 34), wobei sich ein Großteil der bisherigen Forschung mit dem Aufteilungsverhalten, den diesem zugrundeliegenden Prinzipien, den Reaktionen auf erlebte Ungerechtigkeit und der Wiederherstellung von Gerechtigkeit beschäftigt (Mikula, 1980; Greenberg/Cohen, 1982). [...] Grundsätzlich sind tatsächlich vorgenommene Güterverteilungen (Aufteilungsverhalten) und normative Auffassungen bzw. Einstellungen zu solchen Verteilungen voneinander zu unterscheiden.“ (Norden, 1985: 20f).

Die soziologische Gerechtigkeitsforschung konzentriert sich auf eine Schematisierung „von ordnungs- und ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsbeurteilungen allein auf der Ebene von Gesellschaften“ (Liebig, 1997: 110). Demzufolge können ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile der empirisch-soziologischen Gerechtigkeitsforschung zugeordnet werden, da sie sich mit den Vorstellungen über die Gestaltung der gesellschaftlichen Verteilungsordnung befassen (vgl. Liebig, 1997: 110). Unter anderem geht es, laut Norden (1985), bei der soziologischen Gerechtigkeitsforschung darum, „ob Verteilung und Bewertung gewissen Gesetzmäßigkeiten unterliegen, die zu Unterschieden in der Bewertung von Verteilungen führen, und ob Unterschiede in der Bewertung ihrerseits auf die Art der Ver-

teilung und die verteilten Güter zurückwirken“ (Heintz, 1982: 13, In: Norden, 1985: 32). Einer der Hauptfragebereiche der soziologischen Gerechtigkeitsforschung ist laut Norden (1985) „die Beziehungen der Vorstellungen und Urteile über Verteilungsgerechtigkeit zu anderen Variablen (Gerechtigkeitsvorstellungen und -urteile als abhängige Variable)“ (Norden, 1985: 32). Soziologische Untersuchungen forschen „nach den gesellschaftlichen und historischen Determinanten (Sampson, 1975) von 'Gerechtigkeitsprinzipien'.“ (Norden, 1985: 21). „Gerechtigkeitsprinzipien werden als soziale Normen der Güterverteilung angesehen, welche von Personen in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation angewendet werden.“ (Norden, 1985: 21). Norden teilt Analysen bezüglich Gerechtigkeitsvorstellungen und -urteilen in drei Klassen ein – eine davon behandelt Untersuchungen zu der Fragestellung von „Gerechtigkeitsbewertungen der jeweils eigenen Lage (z.B. das eigene Einkommen wird als gerecht/ungerecht empfunden)“ (Norden, 1985: 33). Genau eine solche Untersuchung wird in dieser Arbeit angestrebt.

Die soziologische Gerechtigkeitsforschung befasst sich – anders gesagt – vor allem mit Makroprinzipien. Im Gegensatz dazu behandeln Mikroprinzipien Verteilungsregeln im engeren Sinn und legen fest, nach welchen Kriterien eine Güterverteilung an einzelne Personen vorgenommen werden soll (vgl. Liebig, 1997: 110). Brickman et Al (1981) gehen näher auf die Unterschiede zwischen Mikro- und Makroprinzipien ein. Die Autoren arbeiten heraus, dass eine eindeutige Definition von Mikro- und Makrogerechtigkeit schwer fällt, weil dabei viele Konstrukte mehrere Dimensionen abdecken und somit Mikro- als auch Makroprinzipien angesprochen werden. Der große Unterschied zwischen Mikro- und Makrogerechtigkeit zeigt sich durch deren unterschiedlichen Anwendungsbereiche (vgl. Brickman et Al, 1981: 178). Zu dem Feld Mikrogerechtigkeit wird von den Autoren alles gezählt, was von Individuen als gerecht oder ungerecht beurteilt wird. Bedürftigkeit bzw. Bedürfnisse auf der einen Seite und Leistung auf der anderen Seite sind zwei verbreitete Prinzipien von Mikrogerechtigkeit. Bei der Makrogerechtigkeit geht es nicht so sehr um den individuellen Aspekt. Hier stehen die Bedingungen und Muster der Gesamtverteilung von Ressourcen im Mittelpunkt (vgl. Brickman et Al, 1981, 176f). Dabei geht es vor allem um Regeln für das Gesamtsystem, wie z.B. die Garantie einer Mindesteinkommensgrenze, als auch eine gerechte Einkommenshöhe oder eine Begrenzung der Einkommensungleichheiten (vgl. Mark, 1980, In: Brickman et Al, 1981: 177). Weiters kann davon ausgegangen werden, dass Mikrogerechtigkeit eher ökonomisch und Makrogerechtigkeit eher politisch ausgerichtet ist. Da Makrogerechtigkeit auf die ganze Gesellschaft abzielt, steht diese Art der Gerechtigkeit eng in Verbindung mit den Begriffen Kooperation, Gemeinschaftsbewusstsein und Produktion von öffentlichen Gütern. Mikrogerechtigkeit wird eher mit Wettbewerb, Eigennutz und privaten Gütern in Zusammenhang gebracht. Brickman et

Al. vermuten, dass es genau hierbei Überschneidungen zwischen Mikro- und Makrogerechtigkeit bestehen dürften (vgl. Brickman et Al., 1981: 181f). Zwei weitere Unterscheidungen werden in diesem Zusammenhang erwähnt: verteilende und prozedurale Gerechtigkeit. Verteilende Gerechtigkeit beschäftigt sich mit „Outcome“, also Ergebnissen. W hingegen sich die prozedurale Gerechtigkeit mit Verfahren beschäftigt, und somit auch als Verfahrensgerechtigkeit bezeichnet werden kann (vgl. Brickman et Al., 1981: 182).

Prinzipiell wird von vielen Autoren konstatiert, dass die Disziplin „Soziologie“ sich bezüglich der Gerechtigkeitsforschung fast zurücknimmt und eher die Ungleichheitsforschung bevorzugt (vgl. Schmidt, 2000: 10; Müller/Wegener, 1995:11). Daraus folgt die noch unauffällige soziologische Gerechtigkeitsforschung als auch die geringe soziologische Gerechtigkeitstheorie. Begonnen hat die Soziologie mit der empirischen Arbeit in der Gerechtigkeitsdisziplin, später folgten Theorien über Normen und Prinzipien, wie Individuen zu Gerechtigkeitsbetrachtungen kommen (vgl. Schmidt, 2000: 11). Zur vertiefenden Explikation des „Problems“ der spärlichen soziologischen Gerechtigkeitstheorie versucht Schmidt (2000) eine Abhilfe mittels wissenschaftssoziologischen Ansätzen zu schaffen, um so die Soziologie in eine Gerechtigkeitstheorie zu führen (vgl. Schmidt, 2000: 21ff).

Weiteren Aufschluss über die Felder der Gerechtigkeitsforschung bietet Liebig (2008) Konstruktion vier verschiedener Modelle der empirischen Gerechtigkeitsforschung. Die institutionenanalytische Perspektive fragt nach Regeln oder Prinzipien der Gerechtigkeit in gesellschaftlichen Institutionen (vgl. Liebig, 2008: 34). Die Diskursanalyse beschäftigt sich mit der Semantik und Verwendung von Gerechtigkeitsbegriffen (vgl. Liebig, 2008: 35). „Die Einstellungsanalyse nimmt die Vorstellungen und Bewertungen der einzelnen Bürgerinnen und Bürger in den Blick.“ (Liebig, 2008: 35). Es wird danach gefragt, „was die Menschen als gerecht ansehen, wodurch unterschiedliche Sichtweisen auf die Gerechtigkeit bestimmt sind und welche Folgen sich aus den subjektiven Gerechtigkeitsurteilen für unterschiedliche Meinungen und Einstellungen ergeben.“ (Liebig, 2008: 35) Die Entscheidungs- und Verhaltensanalyse „nimmt die konkreten Verhaltensweisen der Personen in den Blick“ (Liebig, 2008: 35), z.B. „die verhaltensbezogenen Konsequenzen von Gerechtigkeitseinstellungen und -bewertungen“ (Liebig, 2008: 35). Für die vorliegende Arbeit ist vor allem die einstellungsanalytische Perspektive interessant, weil „sie Auskunft darüber geben kann, welche Vorstellungen die Menschen über soziale Gerechtigkeit haben.“ (Liebig, 2008: 36). „Im Rahmen der soziologischen Gerechtigkeitsforschung unterscheidet man zwei Urteilstypen, wenn es um Urteile zur Gerechtigkeit geht: Zum einen können wir die konkreten Ergebnisse einer Güterverteilung beurteilen, und zum anderen können wir uns dazu äußern, welche Regeln bzw. Prinzipien für die Verteilung von Gütern und Lasten ganz allgemein in einer Gesellschaft, in einer Organisation, einer Gruppe oder in der Fa-

milie als gerecht gelten. Im ersten Fall – bei unseren ergebnisbezogenen Gerechtigkeits-einstellungen also – stehen konkrete Verteilungsergebnisse im Mittelpunkt, etwa dann, wenn der Anteil an armen Menschen, das Ausmaß an Einkommensungleichheit, die Gerechtigkeit des eigenen Einkommens oder die Gerechtigkeit der Steuerbelastung eingeschätzt werden. Es geht hier um die Frage, wie Personen die tatsächliche Verteilung von Gütern oder Lasten beurteilen. Davon zu unterscheiden sind Einstellungen, in denen sich Personen zu den Regeln oder den institutionellen Arrangement der gesellschaftlichen Güter- oder Lastenverteilung äußern. Hier sind nicht die faktischen Verteilungsergebnisse Gegenstand der Urteile, sondern die Regeln und die institutionelle Ordnung, die wir für geeignet halten, soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen. Diese ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsvorstellungen unterscheiden sich von den ergebnisbezogenen Urteilen gerade darin, dass nicht tatsächliche Verteilungsergebnisse bewertet, sondern Soll-Vorstellungen formuliert werden, welchen Prinzipien die Güter- und Lastenverteilung gehorchen sollte.“ (Liebig, 2008: 36)

Für die Fragestellung dieser Arbeit ergibt sich daraus die Anwendung der Theorie der ergebnisbezogenen psychologischen Gerechtigkeitsforschung. Diese gliedert sich wiederum in die folgenden Ansätze:

- Theorie der relativen Deprivation,
- austauschtheoretisch argumentierende Gerechtigkeitstheorien von Homans, Adams und Walster.

Die Theorie der relativen Deprivation und die austauschtheoretischen argumentierenden Gerechtigkeitstheorien werden als forschungsgeschichtliche Ausgangspunkte gesehen, woran die folgenden Ansätze anknüpfen bzw. aus einer Weiterentwicklung heraus entstanden sind:

- Equity-Theorie, welche der eigentliche austauschtheoretische Ansatz ist,
- Status-Value-Theorie, die als Weiterentwicklung der Equity-Theorie dient.

Die Status-Value-Theorie wurde wiederum weitergeführt als *Theory of Distributive Justice Force*, welche auch als *Psychophysik der Gerechtigkeit* bezeichnet wird. Diese Theorie rekonstruiert die Gesetzmäßigkeiten individueller Gerechtigkeitsurteile mithilfe mathematischer Modelle, welche dazu dienen individuelle Gerechtigkeitsurteile messbar zu machen (vgl. Liebig, 1997: 110f).

In Folge der Auseinandersetzung mit diversen Mängeln der Theorieansätze entstand der Zweig der ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsforschung. Dabei ist vor allem der Mehrprinzipienansatz zu beachten, welcher als zusätzliche Erweiterung der Theorie Annahmen

der Verfahrensgerechtigkeit bereitstellt, da auch Verfahren zur Güterverteilung in Gerechtigkeitsurteile einfließen können (vgl. Liebig, 1997: 111). „Studien zur Verfahrensgerechtigkeit konzentrieren sich auf die Beschreibung und Erklärung der empirisch beobachtbaren Urteile zu Verteilungsverfahren und versuchen daraus Regeln der Verfahrensgerechtigkeit abzuleiten.“ (Liebig, 1997: 111)

Im Anschluss werden die großen Felder „empirische Gerechtigkeitsforschung“ und „normative Gerechtigkeitstheorie“ vorgestellt. Die Gebiete stehen einerseits in einem stetigen Spannungsfeld, andererseits wird neuerdings versucht eine Brücke mittels interdisziplinärer Gerechtigkeitstheorie zu schlagen.

5.2. Das Spannungsfeld zwischen empirischer und normativer Gerechtigkeitstheorie und der Versuch einer Interdisziplinarität

Der politische Philosoph John Rawls brachte mit seiner „Theorie der Gerechtigkeit“ 1971 die Diskussion über die Rolle sozialer Gerechtigkeit in der Gesellschaft ins Rollen und stellte die Frage, welche Regeln für eine gerechte Verteilung von Gütern und Lasten gelten sollen (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 7). Er entwirft den Gedanken „dass Gerechtigkeit diejenige Tugend sei, an der sich die gesellschaftlichen Institutionen in erster Linie messen lassen müssen“ (Liebig/Lengfeld, 2002: 7). Zur gleichen Zeit etwa begannen die empirischen Wissenschaften, wie z.B. die Sozialpsychologie die soziale Gerechtigkeit als Forschungsfeld (wieder) zu entdecken. Als Ursprung der empirischen Gerechtigkeitsforschung gilt vor allem die Equity-Theorie von Berscheid, Walster und Walster von 1973. Diese analysiert „Gerechtigkeit als zentrales Motiv unseres sozialen Handelns“ (Liebig/Lengfeld, 2002: 8).

In der politischen Philosophie wird Gerechtigkeit als Maßstab für moralisch richtiges Handeln bzw. als Richtschnur für die Gestaltung sozialer Institutionen angesehen. So stehen Normen und Gesellschaft an sich im Blickfeld. Der Gerechtigkeitsbegriff der Sozialpsychologie geht stärker auf das Individuum ein: warum kommen Menschen dazu, einen bestimmten Gerechtigkeitsstandpunkt einzunehmen, von welchen sozialen Bedingungen ist ihre Wahl abhängig, welche Rolle spielen Gerechtigkeitsüberlegungen für das alltägliche Handeln und welche Folgen hat wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit für das individuelle Verhalten oder für kollektive Phänomene (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 8).

Aus diesen grundlegenden Gedanken dieser zwei so unterschiedlichen Gerechtigkeitsbetrachtungen ist einerseits die normative Gerechtigkeitstheorie und andererseits die empirische Gerechtigkeitsforschung entstanden (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 8). Die normative

Gerechtigkeitstheorie benennt und begründet in erster Linie jene Regeln, die eine Verteilung lenken *sollen*. Das Hauptaufgabengebiet der normativen Gerechtigkeitstheorie ist das, was sein soll, z.B. auch, was jedes Individuum aus moralischer Sicht sozial gerecht ansehen sollte. Die empirische Gerechtigkeitsforschung hingegen befasst sich mit der „Beschreibung und Erklärung der tatsächliche vorhandenen Vorstellungen zur sozialen Gerechtigkeit“ (Liebig/Lengfeld, 2002: 8), also das was *ist*. Persönliche Merkmale eines Individuums, wie z.B. soziale Herkunft beeinflussen demnach die Auffassung, was als sozial gerecht angesehen wird (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 8).

Ein Beispiel dazu: gibt eine Person ein Gerechtigkeitsurteil ab, kann daraus gefolgert werden, dass dieses Urteil im Auge des Betrachters bzw. der Betrachterin liegt und daher subjektiv getroffen wird. Diese Annahme entspricht der sozialpsychologischen Gerechtigkeitsforschung. Auf der anderen Seite scheinen Gerechtigkeitsurteile oft mit einem objektiven Anspruch gefällt zu werden – diese Auffassung folgt der normativen Gerechtigkeitstheorie (vgl. Haase, 2002: 56).

Nahe liegend ist die Trennung der Kategorien *Gerechtigkeitsurteile*, die der normativen Theorie angehören, und *Gerechtigkeitseinstellungen*, die aufgrund der subjektiven Konnotation der sozialpsychologischen Forschung zuzurechnen sind (vgl. Liebig, 2002: 78). So handelt es sich „für die empirische Gerechtigkeitsforschung [...] also immer dann um Gerechtigkeitsurteile, wenn erstens die Urteilenden selbst der Ansicht sind, ein Gerechtigkeitsurteil abgegeben zu haben, und wenn zweitens gezeigt werden kann, dass es sich um valide und reliable Einstellungsmessungen handelt“ (Liebig, 2002: 83).

Weitere Diskrepanzen zwischen normativer und empirischer Gerechtigkeitsforschung sind unter anderem in der unterschiedlichen Definition von sozialer Gerechtigkeit zu finden. Wird in der empirischen Gerechtigkeitsforschung darunter verstanden, was eine Person als gerecht oder ungerecht äußert, so gilt in der normativen Theorie, dass ein Gerechtigkeitsurteil nur von einem unparteiischen Standpunkt aus gefällt werden darf (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 10). Damit diese Bedingung in der normativen Theorie erfüllt werden kann, hat John Rawls den „Schleier des Nichtwissens“ konzipiert, welche an späterer Stelle noch ausführlicher vorgestellt wird. „Der empirischen Gerechtigkeitsforschung geht es [...] darum, die Subjektivität der Gerechtigkeitsurteile sowohl zu beschreiben als auch zu erklären, und zum anderem darum, die Handlungsmotivierung zu erklären, die von Ungerechtigkeitsempfindungen auszugehen scheint. [...] Hierbei konzentriert sich die sozialpsychologische Forschung primär auf die subjektiven Bedingungen der Urteilsbildung, während für die soziologische Forschung zentral ist, welche sozial-strukturellen Faktoren

die Gerechtigkeitsvorstellungen beeinflussen. Beiden geht es um die Erforschung der Gesetzmäßigkeiten individuellen bzw. sozialen Verhaltens.“ (Haase, 2002: 74).

Die zwei Forschungsfelder der normativen Gerechtigkeitstheorie und der empirischen Gerechtigkeitsforschung sind sich, trotz des ähnlichen Forschungsfeldes „Verteilungsregeln“, uneins und beziehen sich in ihrer Forschung kaum auf die Ergebnisse des jeweils anderen Forschungsbereichs. So ist Ende der 1990er Jahre der Ruf einer interdisziplinären Gerechtigkeitsforschung lauter geworden und erste Versuche in diese Richtung angestrengt worden (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 9). Für eine interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung müssen normative Theorien zum einen auch real in Gesellschaften anwendbar sein. Normative Theorien bergen das Risiko, dass sie Prinzipien vorschlagen, die nicht anwendbar sind. Zum anderen müssen normative Theorien den Status empirischer Daten bei ihrer Theorienfindung akzeptieren und berücksichtigen. Dies ist oft aufgrund der philosophischen Tradition, bestehende Verhältnisse und Theorien kritisch zu hinterfragen, nicht möglich (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 10). Treffend formuliert Sennett (2000) über den Widerspruch von philosophischen Ideen und konkreten Erfahrungen von Individuen: „eine Idee muss das Gewicht der konkreten Erfahrung aushalten, sonst wird sie zur bloßen Abstraktion.“ (Sennett, 2000: 12).

Bei interdisziplinären Projekten handelt es sich jedoch meist um eine Sammlung von Aufsätzen, entweder die normative Gerechtigkeitstheorie oder die empirische Gerechtigkeitsforschung betreffend. Häufig werden nur Kooperationsmöglichkeiten aufgezeigt, aber nicht selbst durchgeführt. Ursachen hierfür sind die fehlende Kenntnisse der SpezialistInnen für die jeweils andere Disziplin (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002: 13). Eine Lösung hierfür bietet beispielsweise ein reger Dialog zwischen den Disziplinen als auch eine interdisziplinäre Zusammenarbeit (vgl. Liebig/Lengfeld, 2002).

Trotz scheinbar unüberbrückbarer Differenzen zwischen normativ geprägter Gerechtigkeitstheorie und empirisch durchgeführter Gerechtigkeitsforschung, meint Wegener (1995), dass die empirische und normative Gerechtigkeitsforschung auf dem Weg des Zusammenschlusses sei, da die „aktuelle normative Gerechtigkeitstheorie [...] nämlich gewissermaßen 'auf dem Weg zur Empirie'“ (Wegener, 1995: 195) ist. Um normative gerechtigkeitstheoretische Aussagen zu begründen, werden nun tatsächliche Verhaltensweisen und Urteile zu Gerechtigkeit einbezogen (vgl. Wegener, 1995: 196).

Als solch eine interdisziplinäre Arbeit versteht sich beispielsweise jene Untersuchung von Verwiebe und Wegener (2000), die darauf abzielt, herauszufinden, ob sozialstrukturelle oder kulturelle Faktoren Einfluss auf Gerechtigkeitseinstellungen bezüglich der Einkom-

mensbewertung ausüben (vgl. Verwiebe/Wegener, 2000: 123). Dazu werden die fünf post-kommunistischen Länder Tschechien, Ungarn, Russland, Bulgarien und Ostdeutschland mit einem westlichen Referenzland, nämlich Westdeutschland, verglichen (vgl. ebd.: 123). Es wird getestet, ob die kulturellen und ideologischen Werte in den jeweiligen Ländern oder sozialstrukturelle Faktoren der Urteilenden die Gerechtigkeitseinstellung beeinflussen. Dafür werden die zwei Gerechtigkeitsmodi *ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile* und *ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile* herangezogen (vgl. ebd.: 133). Ordnungsbezogene Gerechtigkeitsurteile konstituieren sich dabei über Prinzipien der Gerechtigkeit und dem institutionellen Rahmen des Verteilungsprozesses in einer Gesellschaft, ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile über konkrete Verteilungsergebnisse (vgl. ebd.: 133). Die Autoren nehmen an, dass länderspezifische Entwicklungen, bezüglich der Transformation zum Post-Kommunismus, ideologische Präferenzen, als auch die soziale Position der Individuen sich auf das Gerechtigkeitsempfinden der Personen auswirken (vgl. ebd.: 134). Es wird betont, dass – theoretisch gesehen – Gerechtigkeitsurteile über Prinzipien der Gerechtigkeit und ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile unabhängig voneinander sind. Es ist jedoch durchaus möglich, dass ordnungsbezogene Präferenzen unsere Gerechtigkeitsurteile bezüglich Verteilungen beeinflussen – vor allem das Ausmaß, mit dem die Gerechtigkeitskluft beurteilt wird, hängt von ordnungsbezogenen Präferenzen ab (ebd. 134). Die Ergebnisse zeigen, dass die Beziehung zwischen ordnungsbezogenen Gerechtigkeitsurteile, die von der Kultur und Ideologie eines Landes abhängig sind und ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsbewertungen, welche vor allem von sozialstrukturellen Eigenschaften der Individuen beeinflusst werden, gegeben ist (ebd.: 143). Somit beeinflussen Länderdifferenzen und die strukturelle soziale Positionen der Individuen das Ausmaß des Gerechtigkeitsurteils der Einkommen (ebd. 145). Durch die Verbindung der zwei Urteilskategorien ergebnisbezogene Gerechtigkeitseinstellungen und ordnungsbezogener Gerechtigkeitsurteile wird der Anspruch einer interdisziplinären Studie gerecht (vgl. Liebig, 2002). Zur weiteren Vertiefung siehe Schmidt (2000).

5.3. Die normative Gerechtigkeitstheorie – eine Einführung

Diese Arbeit folgt der empirischen Sozialwissenschaft und wendet sich daher theoretisch auch der empirischen Gerechtigkeitsforschung zu. Normative Gerechtigkeitstheorien und die Verknüpfung beider Felder durch die interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung werden hierbei exkludiert. Der Einfluss von großen normativen Gerechtigkeitstheorien auf die empirische Gerechtigkeitsforschung, wie z.B. jener von Rawls, kann jedoch nicht gänzlich außer Acht gelassen werden, da jede empirische Theorie auf normativen Annahmen aufbaut.

Als Exempel der philosophisch-normativen Theorien gilt John Rawls' *Theorie der Gerechtigkeit*, da der Autor damit den Diskurs über soziale Gerechtigkeit in die Wege geleitet hat. Der darin vorkommende *Schleier des Nichtwissens* entspricht der normativen Annahme der unparteiischen Perspektive, aus welcher Gerechtigkeitsurteile gefällt werden, und gilt in Rawls' Theorie als Grundlage. Da dieses Werk als einflussreichste normative Gerechtigkeitstheorie betrachtet wird, sollen die Grundanker der Theorie, respektive jene Elemente dargestellt werden, die im Unterschied zu sozialpsychologischen Gerechtigkeitstheorie stehen (vgl. Haase, 2002: 55).

Rawls bringt 1971 seine „A Theory of Justice“ heraus – eine neue Konzeption der Gerechtigkeit, in welcher *Gerechtigkeit als Fairness* aufgearbeitet wird und als Gesellschaftsvertragstheorie gilt, die „liberale Grundrechte und Grundfreiheiten fordert und Ungleichheit nur dann zulässt, wenn sie für die Ärmsten Vorteile verspricht“ (Hakel, 2005: 61). Seine Theorie hat viele AnhängerInnen, aber auch KritikerInnen. So arbeitet Rawls die konstruktive Kritik ein und entwickelt zum einen den politischen Liberalismus, mit welchem er seine Theorie politisch anwendbar machen will. Im Jahr 2000 publiziert er zudem *Justice as Fairness*, in dem er eine modifizierte Gerechtigkeitstheorie vorstellt (vgl. Hakel, 2005: 62).

„Rawls Theorie der Gerechtigkeit ist für eine moderne demokratische Gesellschaft konzipiert. [...] Seine Gerechtigkeit als Fairness soll lediglich die Grundstruktur moderner demokratischer Gesellschaften erklären.“ (Rawls, 2003: 34, In: Hakel, 2005: 63) „Er beschränkt sich auf Demokratien, weil er Bürger als freie und gleiche Personen voraussetzt.“ (Hakel, 2005: 63). Die *Idee der Grundstruktur* ist eine zentrale Annahme Rawls' Theorie. „Die Grundstruktur der Gesellschaft ist [...] die Art und Weise, in der sich die wichtigsten politischen und sozialen Institutionen der Gesellschaft in ein System der sozialen Kooperation einfügen, sowie die Art und Weise in der sie die grundlegenden Rechte und Pflichten zuordnen und die Aufteilung der im Laufe der Zeit aus der sozialen Zusammenarbeit hervorgehenden Vorteile regeln“ (Rawls, 2003: 32). „Die Grundstruktur ist der soziale Hintergrundrahmen, in dem die Tätigkeiten der Verbände und der Individuen ausgeübt werden.“ (Rawls, 2003: 32). Rawls hat nicht den Anspruch, dass seine Theorie allgemein gültig ist – sie soll auch nicht als Globaltheorie gelten, sondern es handelt sich vorrangig um eine politische Theorie (vgl. Hakel, 2005: 63). Trotzdem möchte er „eine Konzeption der Gerechtigkeit anbieten, in der ein Pluralismus von religiösen, philosophischen und moralischen Globaltheorien gelebt werden kann. Rawls ist davon überzeugt, dass eine Gesellschaft, in der alle Menschen eine einzige Globaltheorie verfolgen, nicht möglich ist.“ (Rawls, 2003: 29f, In: Hakel, 2005: 63). So sollen die Individuen zwar derselben Grund-

konzeption zustimmen, dürfen zudem auch anderen – oder besser: weiterführenden – Ideologien anhängen (vgl. Rawls, 2003: 29f, In: Hakel, 2005: 63).

Weitere zentrale Annahmen der Theorie von Rawls sind der *Urzustand* und der *Schleier des Nichtwissens*. „Im Urzustand werden von allen Angehörigen der Gesellschaft die Grundprinzipien der Grundstruktur beschlossen, auf die sich das gesamte weitere Gesellschaftsleben aufbauen wird. Sie einigen sich also nicht auf eine bestimmte Regierungsform, sondern auf die grundlegenden Prinzipien der Grundstruktur.“ (Rawls, 2003: 41, In: Hakel, 2005: 64). „Der Gedanke des Urzustands soll [...] zu einem fairen Verfahren bzw. zu Verfahrensgerechtigkeit führen.“ (Rawls, 1990: 159, In: Hakel, 2005: 64). „Fair können die Ergebnisse dieser Übereinkunft jedoch nur sein, wenn die Beteiligten im Urzustand im Verhältnis zueinander symmetrisch sind.“ (Hakel, 2005: 64). Der Urzustand ist jedoch nur eine Annahme, die sinnbildlich verstanden werden soll und mit dem Schleier des Nichtwissens erklärt wird. Dieser bezeichnet die Tatsache, dass „niemand seinen Platz in der Gesellschaft, seine Klasse oder seinen Status“ (Hakel, 2005: 64) kennt. „Im Urzustand dürfen die Beteiligten weder die soziale Stellung noch die besonderen Globaltheorien der von ihnen repräsentierten Personen kennen. Ebenso wenig kennen sie die rassische und ethnische Gruppenzugehörigkeit der Personen, ihr Geschlecht oder ihre diversen angeborenen Fähigkeiten wie Stärke und Intelligenz.“ (Rawls, 2003: 40). „Unter diesem Schleier des Nichtwissens sind alle Menschen gleich, da sie unbelastet von irgendwelchen persönlichen oder gesellschaftlichen Vorkenntnissen sind.“ (Hakel, 2005: 64).

In diesem Urzustand werden die *Gerechtigkeitsprinzipien* festgelegt. Rawls geht „davon aus, dass die Menschen im Urzustand, die unter dem Schleier des Nichtwissens stehen, im Zuge ihres geistigen Austausches verschiedene mögliche Grundprinzipien miteinander vergleichen, um sich schließlich auf die am besten geeigneten zu einigen.“ (Rawls, 2003: 59ff, In: Hakel, 2005: 65). Dabei kann die Maximin-Regel angewendet werden, die besagt „dass das schlechteste Ergebnis jeder möglichen Alternative ermittelt werden soll, um sich schließlich auf diejenige Alternative zu einigen, deren schlechtestes Ergebnis besser ist als alle anderen schlechtesten Ergebnisse.“ (Rawls, 2003: 156, In: Hakel, 2005: 65). Anders formuliert bedeutet das, dass Ungleichheiten nur dort erlaubt sind, wo es den am schlechtesten Gestellten von Vorteil und Nutzen ist (vgl. Wegener, 1995: 199). Die Grundstruktur der Gesellschaft baut auf diesen Grundprinzipien auf (vgl. Hakel, 2005: 66). Ihre Aufgaben sind zweierlei: „Einerseits bestimmt und gewährleistet sie die gleichen Grundfreiheiten und begründet ein gerechtes und konstitutionelles Staatswesen, und andererseits kümmert sie sich um die Errichtung von Hintergrundinstitutionen der sozialen und ökonomischen Gerechtigkeit.“ (Hakel, 2005: 66, In: Rawls, 2003: 78). Nach Rawls

erfolgt der Ablauf der Grundstruktur folgendermaßen: „Zuerst müssen die Grundprinzipien angenommen werden, danach kommt es zu einer verfassungsgebenden Versammlung, dann kommt das Gesetzgebungsstadium, und schließlich müssen die Regeln von den Amtsinhabern, den Bürgern und der Judikative angewandt und befolgt werden.“ (Rawls, 2003: 85ff, In: Hakel, 2005: 66). Wenn die Grundprinzipien immer eingehalten werden, kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse dieses Ablaufs als sozial gerecht und fair bezeichnet werden können (vgl. Hakel, 2005: 66).

Es kann also behauptet werden, dass Rawls immer von sozialer Gerechtigkeit spricht und auch Institutionen, bis hin zum Staat, also die Politik an sich, gerecht gestalten will und Gerechtigkeitsprinzipien von oben nach unten durchsetzen lassen möchte. (vgl. Hakel, 2005: 62). Seine Gerechtigkeitstheorie kann zu den Theorien der Verfahrensgerechtigkeit hinzugezählt werden (vgl. Hakel, 2005: 66). Zudem sollte betont werden, dass Gerechtigkeitsurteile durch Rawls' Schleier des Nichtwissens aus dem Blickwinkel der Neutralität gefällt werden und nicht subjektiv als auch nicht subjektbezogen sind (vgl. Haase, 2002: 62). So ist diese Theorie eindeutig den normativen Theorien zuzurechnen und kann sich gegenüber den sozialpsychologischen als in weiterer Folge auch der empirischen Gerechtigkeitsforschung abgrenzen.

5.4. Das Kernstück – die empirische Gerechtigkeitsforschung

Da die ergebnisbezogene empirische Gerechtigkeitsforschung für diese Arbeit relevant ist, wird diese nun näher ausgeführt. Eine strenge Zuordnung der folgenden sozialpsychologischen Theorien fällt schwer – einerseits werden sie den Theorien der Einkommensgerechtigkeit zugerechnet (vgl. Schildböck, 2005), andererseits der psychologischen Gerechtigkeitsforschung (vgl. Liebig, 1997). Die empirische Gerechtigkeitsforschung spezialisiert sich darauf herauszufinden, welche subjektiven bzw. sozialstrukturellen Bedingungen Gerechtigkeitsurteile von Menschen beeinflussen (vgl. Haase, 2002: 57). So auch die folgenden Ansätze, welche ergebnisbezogene Gerechtigkeitsurteile als Vergleichsurteile konzeptualisieren (vgl. Liebig, 2008: 36).

5.4.1. Die Theorie der relativen Deprivation und die Austauschtheorie

Den Anfang macht die Theorie der Relativen Deprivation in der empirischen Gerechtigkeitsforschung. Grundlagen dafür finden sich in der Arbeit Stouffers *The American Soldier* von 1949 (vgl. Liebig, 1997: 112). In diesem Werk geht es darum, dass eine Person sich relativ depriviert fühlt, wenn sie über ein Gut nicht verfügen kann, gleichzeitig aber regist-

riert, dass eine andere Vergleichsperson bzw. -gruppe dieses Gut besitzt (vgl. ebd.: 112). Egal ist dabei, ob die Person, die sich depriviert fühlt, dieses Gut wirklich nicht innehat – es geht vor allem um den subjektiven Glauben (vgl. ebd.: 113). Das Gefühl der Relativen Deprivation kann auch als Gefühl der relativen Benachteiligung bezeichnet werden, das aufgrund von Unzufriedenheit entsteht, welche wiederum aus einem sozialen Vergleich erfolgt (vgl. ebd.: 112f). In der Situation des Vergleichs – beispielsweise über bestimmte Güter – wird eine Ungerechtigkeit festgestellt, aus welcher sich Unzufriedenheit bzw. das Gefühl der relativen Deprivation entwickelt (vgl. ebd.: 112f).

Das Ausgangsmodell wurde etliche Male erweitert, u.a. von Davis (1959), Runciman (1966) und Crosby (1976), beispielsweise weil der Begriff der Referenzgruppe – jene Gruppe oder Person, mit der man sich vergleicht – zu unklar war (vgl. Liebig, 1997: 113). Die Autoren gehen zudem stärker auf den Begriff der Wahrnehmung ein: wie nehmen die Personen ihren Status wahr (vgl. ebd.: 113)? Die wahrgenommene Ungleichheit ist ein Einflussfaktor für entstandene Deprivationsgefühle eines Individuums (vgl. ebd.: 113f). Individuen fühlen sich also dann relativ depriviert wenn sie über ein Gut verfügen wollen und einerseits wahrnehmen, dass andere darüber verfügen, andererseits aber gleichzeitig glauben einen Anspruch darauf zu haben bzw. es für möglich halten, dass sie über dieses Gut verfügen können, es aber nicht als ihre eigene Schuld sehen, wenn sie nicht über das Gut verfügen (vgl. ebd.: 113). „Weil Person und Vergleichsperson der gleichen sozialen Merkmalsgruppe angehören, haben beide in gleicher Weise Anspruch auf den Besitz bzw. die Verfügungsgewalt über ein Gut.“ (Liebig, 1997: 113). Wichtig ist auch, dass die Personen überzeugt sein müssen, dass sie das gewollte Gut auch in der Realität erhalten können. Erst wenn diese Wahrscheinlichkeit besteht, kann das Gefühl der relativen Deprivation entstehen (vgl. ebd.: 113ff).

Liebig (1997) definiert das „grundlegende Problem der Theorie der relativen Deprivation als die empirische Bestimmung der relevanten Vergleichsgruppen.“ (ebd.: 116). Weitere Einwände aus soziologischer Sicht gegen diese Theorie sind, dass nicht nur individuelle psychologische Bedingungen, wie z.B. der entstehenden Unzufriedenheit aufgrund des sozialen Vergleichsprozesses in ein Gefühl der Relativen Deprivation münden können, sondern auch strukturelle objektive Bedingungen einer Verteilungssituation einen Einfluss darauf ausüben können (vgl. ebd.:117f). Diverse Studien weisen darauf hin, dass „nur solche Personen Gefühle der relativen Deprivation“ entwickeln, „die aufgrund ihrer sozialen Stellung zwar hohe Möglichkeiten des sozialen Aufstiegs, aber in ihrem Berufsverlauf hohe Restriktionen erfahren hatten und deshalb nicht in dem Maße beruflich aufgestiegen sind, wie dies in ihrer Gesellschaft üblich ist“ (Liebig, 1997: 118). Anhand dieses Beispiels

ist ersichtlich, dass das Gefühl der relativen Deprivation – wie oben schon erwähnt – nicht nur von subjektiven Wertvorstellungen oder der Wahl einer Vergleichsgruppe abhängt, sondern von objektiven strukturellen Bedingungen (vgl. ebd.: 118).

Ein weiterer Kritikpunkt an der Theorie der Relativen Deprivation als Gerechtigkeitstheorie liegt darin, dass das Gefühl der Relativen Deprivation zwar aus Vergleichsprozessen entsteht, aber genau genommen durch Zufriedenheits- bzw. Unzufriedenheitsgefühlen bedingt ist (vgl. Liebig, 1997: 119). Eindeutig fehlt der Bezug zu Gerechtigkeitsvorstellungen. Trotzdem stellt diese einen wichtigen Ausgangspunkt für die Gerechtigkeitstheorien dar (vgl. ebd.: 119).

Erwähnenswert scheint jedoch im Zusammenhang mit der Theorie der relativen Deprivation eine Befragung in welcher es um Vergleichsprozesse bei der Bewertung des eigenen Einkommens geht. Das wichtigste Ergebnis daraus ist, dass Personen ihr Einkommen gerne mit hierarchisch höher Gestellten vergleichen (vgl. Liebig, 1997: 117).

Die Theorie der Relativen Deprivation wurde durch austauschtheoretische Modelle weiterentwickelt (vgl. Liebig, 1997: 119). Vertreter der Theorie sind Homans (1968, 1974), Adams (1963, 1965) und Walster und MitarbeiterInnen (1973, 1975, 1978, 1980, 1984) (vgl. ebd.: 119). „Ähnlich zur Theorie der Relativen Deprivation konzipieren austauschtheoretische Ansätze Gerechtigkeitsurteile als soziale Vergleiche, allerdings bildet nicht die Referenzgruppe, sondern das direkte Gegenüber den Vergleichsmaßstab, an dem die Gerechtigkeit einer Austauschbeziehung gemessen wird.“ (Liebig, 1997: 119). Dies wird auch als lokale Austauschbeziehung bezeichnet (vgl. Liebig, 1997: 119). „Beziehungen und Interaktionen zwischen Menschen“ werden „unter dem Gesichtspunkt des Austausches von Handlungen analysiert“ (Mikula, 1985: 273). Die wichtigen drei Autoren sind Homans, Adams und Walster & MitarbeiterInnen (vgl. Liebig, 1997: 119). „Sie waren eine lange Zeit die dominierenden Ansätze der Gerechtigkeitsforschung bzw. stellten selbst die Gerechtigkeitsforschung dar.“ (Mikula, 1985; Müller & Crott, 1978. In: Liebig, 1997: 119). Der Ansatz nimmt „Bezug auf lerntheoretische Erkenntnisse. Sozialverhalten wird als Funktion seiner Konsequenzen (Belohnungen und Bestrafungen) beschrieben.“ (Mikula, 1985: 274). Beziehungen werden jedoch nur solange eingegangen, solange sie als belohnend angesehen werden (vgl. ebd.: 274). In diesem Zusammenhang steht auch der Gedanke des Proportionalitätsprinzips, das schon Aristoteles formulierte und dem Personen in Austauschsituationen folgen: Gerechtigkeitsurteile werden gefällt, in dem geschätzt wird, „ob das Verhältnis zwischen Aufwendungen und Entschädigungen gleich ist. Die Akteure erwarten aus einer Interaktion nur den Gewinn, der proportional zu den eigenen

Aufwendungen bzw. den Gewinnen und Aufwendungen des Gegenübers ist.“ (Liebig, 1997: 119).

Homans (1958) richtet erstmals die soziologische Fragestellung auf Individuen und blickt auf den Begriff „Gerechtigkeit“ in Handlungssituationen (vgl. Liebig, 1997: 120). „Wenn Akteure in eine Austauschbeziehung treten, erwarten sie als Ergebnis nicht nur einen möglichst hohen Nutzen, sondern auch, dass die Aufteilung des Interaktionsnutzens bestimmten Standards entspricht.“ (ebd.: 120). Gerechtigkeitsprinzipien können beispielsweise als solch ein Standard bezeichnet werden (vgl. ebd.: 120). Später führt Homans den Gedanken der Relativität in seine Theorie ein, welcher folgendermaßen beschrieben werden kann: „Obgleich Belohnungen und Kosten zweier Personen oder der Mitglieder zweier Gruppen unterschiedlich sein können, sollen die Gewinne beider [...] gleichwertig sein“ (Müller/Crott, 1984: 219). Anders formuliert: Wenn die Differenz der Belohnungen und Kosten der Interaktion in einer Situation für beide Personen relativ gleich ist, herrscht ausgleichende Gerechtigkeit. Wird das Prinzip jedoch verletzt, werden die Akteure mit Ärger reagieren (vgl. Liebig, 1997: 120; Mikula, 1985: 278). Damit dies nicht geschieht, werden die Akteure bestrebt sein, „gegen die Verletzung des Gleichgewichts etwas zu unternehmen“ (Liebig, 1997: 121) und entweder die eigenen Kosten minimieren oder die Belohnung für den InteraktionspartnerInnen reduzieren (vgl. ebd.: 121). Die eigenen Kosten oder auch Investitionen sind laut Homans Merkmale von Personen, wie z.B. Lebensalter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Dienstalter oder Erfahrung (vgl. Liebig, 1997: 120; Mikula, 1985: 281). Diese sogenannten Investitionsgüter, werden in Austauschsituationen so angepasst, dass ein gerechtes Gleichgewicht zwischen den teilnehmenden PartnerInnen besteht (vgl. Mikula, 1985: 281). Homans meint weiters, „dass verschiedene Personen unterschiedliche Meinungen darüber haben können, ob ein konkreter Austausch gerecht oder ungerecht ist.“ (ebd.: 281). Dafür sind die unterschiedlichen Bewertungen bezüglich Belohnungen, Kosten und Investitionen maßgeblich (vgl. ebd.: 281).

Damit kann über Homans' Theorie der Gerechtigkeit gesagt werden, dass die sozialen Merkmale von Individuen als Investitionsgüter gelten und in Austauschsituationen so angeglichen werden, dass Gerechtigkeit zwischen den PartnerInnen herrscht. Zudem hat jedes Individuum eine andere Meinung über Gerechtigkeit, sodass jeder und jede Belohnungen, Kosten und Investitionen anders bewertet. Es darf daher der Schluss gezogen werden, dass die sozialen Merkmale eines Individuums – wie Lebensalter, Geschlecht, Erfahrung im Beruf – einen relevanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung einer Situation haben. Diese Schlussfolgerung ist für den Methodenteil dieser Arbeit maßgeblich.

Ein weiterer wichtiger Vertreter der Austauschtheorien ist Adams (1963, 1965), der die Termini *Aufwendungen* bzw. *Investition* und *Entschädigungen* bzw. *Gewinn* durch *Input* und *Outcome* ersetzt (vgl. Liebig, 1997: 122). Als *Input* gelten Einsatzkomponenten wie „Ausbildung, Intelligenz, Erfahrung, Fertigkeiten, Alter, Geschlecht oder Attraktivität.“ (Liebig, 1997: 122). Da Interaktionsergebnisse in Austauschsituationen nicht gezwungenermaßen Gewinne sein müssen, sondern auch Verluste sein können, führt Adams den Begriff *Outcome* ein (vgl. ebd.: 122). Ob die Interaktionsergebnisse in einer Austauschsituation als wichtig angesehen werden, hängt von den jeweiligen Akteuren ab. Diese müssen von den beteiligten Personen als solche empfunden werden oder zumindest als bedeutend empfunden werden (vgl. ebd.: 122). *Input* als auch *Outcome* werden also von den Individuen situationsbedingt und je nach ihren persönlichen Eigenschaften bewertet (vgl. ebd.: 122). Zudem stellt Liebig (1997) fest, dass: „In Austauschbeziehungen vergleichen die Akteure ihre eigenen *Inputs* bzw. *Outcomes* mit denen des jeweils anderen. Im Rahmen des Vergleichs stehen ihnen über die Sozialisation vermittelte Standards zur Verfügung. Sie definieren, welche Relationen von *Inputs* und *Outcomes* als fair zu gelten haben. Dabei beziehen sich die Urteilenden auf Referenzpersonen [...] oder Referenzgruppen [...] (Adams, 1965: 279). Kommt ein Akteur im Laufe eines sozialen Vergleichs zum Schluss, dass seine Erwartungen enttäuscht werden, so ist die Relation seiner *Outcomes* und *Inputs* im Vergleich zu der Relation der Vergleichspersonen nicht ausgeglichen – es liegt eine *Inequity-Situation* vor. Adams interessiert sich vor allem für die Folgen solcher *Inequity-Situationen*“ (Liebig, 1997: 122) und welche Strategien Akteure verfolgen können, um eine ausgeglichene Situation herzustellen (vgl. ebd.: 122).

Die oben genannten *Input-Attribute*, wie Ausbildung, Alter oder Geschlecht können für die Fragestellung dieser Arbeit als Einflussfaktoren auf das unterschiedliche Gerechtigkeitsempfinden gesehen werden.

Walster und MitarbeiterInnen (1973, 1975, 1978, 1980, 1984) werden als dritter wichtiger Vertreter der Austauschtheorie angesehen (vgl. Liebig, 1997: 123). Sie kreierten als Weiterentwicklung die *Equity-Theorie*, die eine wichtige Entwicklung in den Gerechtigkeits-theorien darstellt und daher wird auch auf diese näher eingegangen.

5.4.2. Die Equity-Theorie

Im Anschluss an diese Formulierungen wurde die *Equity-Theorie* entwickelt welche ebenfalls einen austauschtheoretischen Ansatz verkörpert (vgl. Liebig, 1997: 123). Wichtige VertreterInnen davon sind Elaine Walster und MitarbeiterInnen (vgl. ebd.: 123). Sie erwei-

tern die Austauschtheorie um psychologische und sozialpsychologische theoretischen Gedanken (vgl. ebd.: 123). Zudem wollen sie mit der Weiterentwicklung individuelles Handeln im Allgemeinen erklären (vgl. ebd.: 123). Diese Ansätze sind wegen ihrer empirischen Formulierungen der Gerechtigkeitsurteile essentiell (vgl. Liebig, 1997: 125). „Damit wird es möglich, die empirischen Bedingungen und Folgen von Gerechtigkeitsurteilen näher zu erfassen“ (Liebig, 1997: 125) und zu zeigen, „dass Personen ihr Verhalten von ihren Gerechtigkeitsurteilen abhängig machen“ (ebd.: 125). Gerechtigkeitsvorstellungen gelten als moralische Überzeugungen, die sich auf das Verhalten der Individuen auswirken können (vgl. ebd.: 125).

Genauer betrachtet gehen Walster et al stärker auf die Gerechtigkeitsmotivation der Individuen ein (vgl. Mikula, 1985: 282). Diese Motivation wird dadurch getrieben, dass Individuen für die Einhaltung von Verteilungsregeln belohnt werden und für Verletzungen bestraft werden (vgl. ebd.: 282). Die Einhaltung von Verteilungsregeln dient prinzipiell zur Maximierung des gemeinsamen Nutzens (vgl. ebd.: 282). Insofern ist eine Regeleinhaltung im Interesse der individuellen Nutzenmaximierung (vgl. ebd.: 282). Sie hoffen zudem, dass die Equity-Theorie die Grundlage für eine allgemeine Theorie menschlichen Sozialverhaltens darstellen könnte (vgl. ebd.: 282f).

Die Modifikationen der austauschtheoretischen Grundlagen durch Walster et al ist durch drei Aspekte geprägt: die Equity-Formel wurde abgeändert, die Theorie bezüglich der Folgen erlebter Ungerechtigkeit oder Ungleichheit („inequity“) erweitert – dies waren bei Homans Ärger und bei Adams die Reduzierung oder Erhöhung der Investition bzw. der Kosten – und zu guter Letzt wurden unbeteiligte Beobachter *in die Theorie impliziert* (vgl. Mikula, 1985: 28f).

Die austauschtheoretische Formel von Adams (s.o. Kapitel 5.4.1. Die Theorie der relativen Deprivation und die Austauschtheorie) wird abgeändert: Die Elemente *Input* und *Outcome* der austauschtheoretischen Formel wird durch 'die vom Beurteiler bzw. von der Beurteilerin wahrgenommen Ergebnisse' und 'die vom Beurteiler bzw. von der Beurteilerin wahrgenommen Beiträge der TeilnehmerInnen' ersetzt (vgl. Austin/Hatfield, 1980: 27)⁶. „Beiträge werden als vom Beurteiler wahrgenommene Investitionen eines Teilnehmers zu einem sozialen Austausch definiert, für die ihm Belohnungen oder Kosten zustehen“ (ebd.: 27f). „Die Ergebnisse [...] werden definiert als „die von einem Beurteiler wahrgenommen positiven und negativen Konsequenzen, die den Teilnehmern infolge ihrer Be-

⁶ Anm. KB: Elaine Hatfield hieß vormals Elaine Walster

ziehung zu einem anderen entstehen“ (ebd.: 28). „Nach Walster ist eine Beziehung dann ausgewogen, wenn eine Person, welche Verhältnisse in der Beziehung beurteilt, [...], feststellt, dass alle Teilnehmer gleiche relative Gewinne aus der Beziehung erzielen.“ (ebd.: 27).

Die Folgen erlebter Ungerechtigkeit – eine weitere Modifikation der Equity-Theorie – werden als psychologische Konsequenzen der Unausgewogenheit bezeichnet (vgl. ebd.: 29). Die Equity-TheoretikerInnen gehen davon aus, dass ein ungleiches Ergebnis von Personen, die davon profitieren, genauso unangenehm empfunden wird, wie von jenen Personen, die von der Situation nicht profitieren (vgl. Austin/Hatfield, 1980: 29). Die AutorInnen benennen dieses Gefühl mit Unbehagen. Darunter verstehen sie des Weiteren: „Schuld, Empathie, Furcht vor Vergeltung, Dissonanz, konditionierte Angst, Scham, Ärger, etc.“(Austin/Hatfield, 1980: 29).

Da die PartnerInnen mit hoher Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Meinung darüber sein werden, was nun genau eine gerechte Lösung in einer speziellen Austauschsituation ist, werden in die Equity-Theorie zusätzliche unbeteiligte, objektive BeobachterInnen eingebracht (vgl. Austin/Hatfield, 1980: 31). Das sind z.B. Freunde und Freundinnen der Beziehungsangehörigen, SozialarbeiterInnen, Gerichte (vgl. ebd.: 31). Außenstehende Beobachter und Beobachterinnen reagieren auf Ungerechtigkeit genau gleich wie 'Beziehungsangehörige', jedoch in abgeschwächter Form (vgl. Austin/Hatfield, 1980: 31). Prinzipiell gilt 'Justice is in the eyes of the beholder', der als Schlüsselsatz von Walster und Walster (1975) gilt und später auch von Lengfeld/Liebig (2002) u.v.m. gebraucht wird. „Der Zustand der Ausgewogenheit ist stets nur in den Augen des Beurteilers gegeben“ (Austin/Hatfield, 1980: 29). Eine Austauschsituation wird von Beobachter und der Beobachterin bzw. Beurteiler und Beurteilerin nach seinen oder ihren Werten und Maßen bewertet: „Wenn verschiedene Beobachter die Beiträge und Ergebnisse der Beteiligten unterschiedlich einschätzen – und es ist wahrscheinlich, dass sie das tun – dann ist es unvermeidlich, dass sie darin verschiedener Meinung sein werden, ob eine Beziehung ausgewogen ist oder nicht.“ (Austin/Hatfield, 1980: 29) Ein objektiver außenstehender Beobachter und eine objektiv außenstehende Beobachterin wird eine Situation anders bewerten, als einE ArbeitgeberIn oder einE AngestellteR (vgl. Austin/Hatfield, 1980: 29).

5.4.2.1. Exkurs: Kritik an der Austauschtheorie

Ein zentraler Kritikpunkt an der Equity-Theorie bzw. an den austauschtheoretischen Ansätzen ist die Fixierung auf nur eine Verteilungsregel, nämlich dem Proportionalitätsprinzip, welches von den Individuen internalisiert sein soll und als soziale Norm gilt (vgl. Liebig, 1997: 126). Da Individuen

jedoch zwischen Beurteilungsregeln bezüglich Verteilungen wählen können, darf das Proportionalitätsprinzip nicht als Norm angesehen werden (vgl. ebd.: 126). Außer Acht gelassen werden die Gerechtigkeitsregeln „jedem und jeder das Gleiche“, „jedem und jeder gemäß seiner Beiträge“ und jedem und jeder gemäß seiner Bedürfnisse“, welche auch gemeinhin als Gleichheits-, Beitrags- und Bedürfnisprinzip genannt werden (vgl. Liebig, 1997: 127; Mikula, 1985: 284). In diesem Zusammenhang wird zudem kritisiert, dass der soziale Kontext, in dem Urteile gefällt werden, ausgeblendet wird (vgl. Liebig, 1997: 126). Die Theorie beschränkt sich auf den individuellen Handlungsreich und geht nicht über die konkrete Austauschsituation hinaus (vgl. ebd.: 123ff).

In diesem Zusammenhang erwähnt Mikula (1980): „Andere Autoren, Vertreter eines Mehr-Prinzipien-Ansatz [...] gehen in ihren Arbeiten im Gegensatz zu den Equity-Theoretikern von der Existenz mehrerer verschiedener Gerechtigkeitskriterien aus die das menschliche Handeln und Werten leiten. Sie nennen verschiedene Regeln und Prinzipien (u.a. das Beitrags-, das Gleichheits- und das Bedürfnisprinzip), die Verteilungen zugrunde gelegt werden können und die aufgrund gesellschaftlicher Übereinkünfte unter bestimmten situativen Bedingungen als gerecht angesehen werden“ (Mikula, 1980: 17f).

Der Unterschied zwischen Mehrprinzipienansätzen, die auch als ordnungsbezogene Erklärungsmodelle bezeichnet werden (vgl. Liebig, 1997: 142ff) und ergebnisbezogenen Erklärungsmodellen liegt darin, dass Austauschtheorien von einem einzigen Gerechtigkeitsprinzip ausgehen, Mehrprinzipienansätze jedoch davon ausgehen, dass verschiedene Gerechtigkeitsprinzipien „unter jeweils anderen situativen Umständen verhaltensbestimmend sind“ (Mikula, 1980: 144).

Die Vertreter des Mehrprinzipienansatzes – oft genannte sind z.B. Deutsch, Leventhal, Mikula und Schwinger – sehen die zentrale Funktion der Gerechtigkeit in der Vermeidung bzw. Reduktion sozialer Konflikte, die im Zusammenhang mit Verteilungsfragen bevorstehen können (vgl. Mikula, 1980: 19f). Prinzipiell gehen die Autoren davon aus, dass Gerechtigkeitsvorstellungen und das Gerechtigkeitsstreben auf soziale Lernprozesse beruhen, die internalisiert werden (vgl. ebd.: 19). Regelverletzungen führen zu Unbehagen respektive Missmut und in Folge zur Vermeidung sozialer Konflikte (vgl. Mikula, 1980: 19f). Im Gegensatz zu den Equity-Theoretikern, die auch dieser Meinung sind, glauben die oben genannten Autoren aber an die Existenz mehrere verschiedener Gerechtigkeitskriterien (vgl. ebd.: 19f)

Mikula (1985) kritisiert weiters an den austauschtheoretischen Ansätzen den Ökonomiebezug bzw. dessen angedachtes Menschenbild: der Mensch wird als kalkulierend und rational handelnd dargestellt, immer das Beste und Maximale aus einer Handlung und Situation herauszuholen. Allerdings muss hierbei erwähnt werden, dass die austauschtheoretischen Ansätze diesen Gedanken im Vergleich zur ökonomischen Entscheidungstheorie nur minimalst befolgen. Durch den Gedanken der Gerechtigkeit wird das Konzept zusätzlich gemäßigt (vgl. Mikula, 1985: 293f).

Aufgrund dieser Kritikpunkte wurde die Status-Value-Theorie entwickelt, die als Weiterentwicklung der Austauschtheorie gesehen werden kann, sowie in weiterer Folge die Gerechtigkeitspsychophysik (vgl. Liebig, 1997: 126).

5.4.3. Die Status-Value-Theorie als Vorläufer der Gerechtigkeitspsychophysik

Die Equity-Theorie konzentriert sich vorrangig auf „individuelle Reaktionen auf eine wahrgenommene Inequity-Situation, jedoch nicht“ auf den „Prozess, durch den Ungerechtigkeit überhaupt definiert wird.“ (Liebig, 1997: 127; Berger et Al, 1972: 119f). Die Status-Value-Theorie geht weniger auf die konkrete Austauschsituation ein, sondern mehr auf die Statuswerte der Belohnungen (vgl. Berger et Al, 1972: 120). Es wird genau danach gefragt, wann Urteile über Verteilungsergebnisse als Gerechtigkeitsurteile bezeichnet werden und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen (vgl. Liebig, 1997: 130). Die Theorie geht „davon aus, dass Gerechtigkeitsurteile nur auf der Grundlage sozial geteilter Vorstellungen über den Wert sozialer Güter und über die Merkmale einer Person abgegeben werden können“ (Liebig, 1997: 130). In der Theorie wird weiters angenommen, dass „die Akteure“ [...] nicht in der Lage“ sind, „ohne einen Bezug auf situationsexterne Standards die Gerechtigkeit einer Belohnung festzustellen. Sie können nur deren Angemessenheit im Vergleich zu den eigenen Investitionen und den Belohnungen bzw. Investitionen des Interaktionspartners feststellen. Die Beurteilung der Gerechtigkeit einer Verteilung ist dagegen nur in referentiellen Vergleichsprozessen möglich. Dabei misst der oder die Urteilende seine bzw. ihre Belohnungen an einem generalized other. Erst durch einen solchen Bezug auf externe Standards erhält er oder sie Informationen über die Bedeutung einer Belohnung.“ (Liebig, 1997: 128). Dieser generalized other wird von Berger et Al (1972) definiert als generalisierteR AndereR, mittels dieser bzw. diesem sich eine Person mit einer anderen Person vergleicht (vgl. ebd.:122).

So bestimmt also der Statuswert eines Gutes oder einer persönlichen Eigenschaft, ob Gerechtigkeit vorherrscht oder nicht (vgl. Liebig, 1997: 28). Dieses Gut wird auch als Zielobjekt bezeichnet, und zwar als jenes, das eine Person wünscht oder braucht (vgl. Liebig, 1997: 128f). Im Falle dieser Arbeit ist das Zielobjekt das Einkommen. Als Eigenschaften einer Person gelten jene *Investitionen* der Personen, die einen Einfluss auf das Einkommen ausüben, wie z.B. Bildung, Geschlecht u.a. (vgl. ebd.: 129). Individuelle Gerechtigkeitsurteile werden in den sozialen Kontext eingebunden und orientieren sich an den Normen und Werten „übergeordneter Sozialsysteme“ (Liebig, 1997: 130). In jeder Statussituation, in der Eigenschaften einer Person und Zielobjekte Gegenstand der Bewertung werden, werden Vergleiche zwischen sozialen Objekten gemacht (vgl. Liebig, 1997: 129).

Diese sozialen Objektivitäten können die eigene Person, andere Personen oder generalisierte Andere sein (vgl. ebd.: 129). Solche Vergleiche bedienen sich einem Referenzrahmen, der allgemein geteilte Vorstellungen, z.B. bezüglich Verteilungsregeln, beinhaltet (vgl. ebd.: 129). Aufgrund dieser allgemein geteilten Vorstellungen – gemeinhin auch als Standard bezeichnet – erwarten Individuen bestimmte Belohnungen (vgl. Liebig, 1997: 129) und es wird möglich zu sagen, ob eine Person zu wenig belohnt wird – auch als *underreward* bezeichnet – oder zu viel belohnt wird, was als *overreward* bezeichnet wird (vgl. Berger et al., 1972: 124). Im Falle von Einkommen erwartet Person A sich eine bestimmte Höhe des Einkommens, weil er oder sie, wie Person B, dieselben Eigenschaften bezüglich Beruf, Bildung, Alter und dieselbe Leistung vorweisen kann. „Entspricht die aktuelle Verteilung von Zielobjekten nicht den normativen Erwartungen, die die richtige oder gerechte Verteilung definieren, so liegt distributive Ungerechtigkeit vor.“ (Liebig, 1997: 130).

Die wichtigsten Vertreter der Status-Value-Theorie, Berger, Zelditch, Anderson und Cohen (1972) erklären die Theorie gemeinhin so, dass sich Belohnungen an den Eigenschaften von Akteuren richten und bestimmte Eigenschaften von Akteuren die Höhe von Belohnungen bestimmen (vgl. Berger et al., 1972: 119). Wenn sich demnach zwei Akteure in einer annähernd gleichen Lage mit sich ähnelnden Eigenschaften befinden, können sie auch eine gleichartige Belohnung („Zielobjekt“) erwarten (vgl. ebd.: 119). Erfolgt keine vergleichbare Belohnung, so werden die Erwartungen der Akteure enttäuscht (vgl. ebd.: 119).

Die Status-Value-Theorie ist im Vergleich zur Equity-Theorie nicht nur an einer ausgeglichenen Austauschsituation interessiert, sondern an der Herstellung von Gerechtigkeit (vgl. Liebig, 1997: 128). Die Status-Value-Theorie bleibt aber selbst auf den statusbewerteten Eigenschaften von Personen, als auch auf konkrete Situationen beschränkt, und betrachtet nicht die Bedingungen einer Verteilungssituation (vgl. Liebig, 1997: 127ff). Zudem geht die Theorie nicht auf die Möglichkeiten und Folgen ein, wenn „mehrere Referenzstrukturen und mehrere statusbewertete Eigenschaften von Personen relevant werden“ (Liebig, 1997: 130). Die wichtigste Entwicklung für die Weiterführung der Status-Value-Theorie ist die Tatsache, dass in einer Austauschsituation ein Ergebnis (Output) einerseits als gerecht und als Gewinn bzw. Nutzen bezeichnet werden kann und andererseits als ungerecht und als Belastung beurteilt bzw. Kosten entstehen können (vgl. Jasso/Wegener, 1998: 96).

5.5. Die Gerechtigkeitspsychophysik oder „Distributive Justice Force“

Der vierte Ansatz der ergebnisbezogenen, empirischen Gerechtigkeitsforschung ist aus der Status-Value-Theorie und der Austauschtheorie entstanden (vgl. Liebig, 1997: 131). „Die Theorie entwickelt sich in Auseinandersetzung mit der Equity- und Status-Value-Theorie.“ (Liebig, 1997: 131, Turner & Jasso 1989). Die „Distributive Justice Force“ wurde u.a. von Guillermina Jasso (1977, 1997, 1998, 1999) konstruiert und „stellt eine handlungsbezogene Gerechtigkeitsforschung dar, denn es geht um die Reaktionen von Individuen, um die Bewertung von konkreten Belohnungen und um individuelles Verteilungsverhalten.“ (Wegener, 1999: 167). Die Theorie darf als mathematische Formulierung des theoretischen Referenzrahmens der Status-Value-Theorie gesehen werden (vgl. Liebig, 1997: 132). Ziel der Theorie ist die mathematische Abbildung der Reaktion auf eine bestehende Güterverteilung – also die Messung einer Gerechtigkeitsbewertung (vgl. ebd.: 132). Zudem sollen Mängel der Equity-Theorie ausgeräumt werden, die beispielsweise nicht zwischen einer ungerechten Bevorzugung und einer ungerechten Benachteiligung unterscheidet (vgl. ebd.: 131f). Wie bei den austauschtheoretischen Gerechtigkeitstheorien werden Gerechtigkeitsbewertungen miteinander verglichen (vgl. ebd.: 132). Bei der *Distributive Justice Force* ergibt sich die Gerechtigkeitsbewertung aus einem Vergleich zwischen tatsächlicher Belohnung und einer als gerecht eingeschätzten Belohnung (vgl. ebd.: 132). Wegener (1999, 2001) spricht deshalb auch von der Theorie der Belohnungsgerechtigkeit. Im Mittelpunkt der Theorie stehen vier zentrale Fragen der Gerechtigkeit:

1. „Was empfinden Individuen oder Gruppen als gerechte Belohnungen und wovon ist diese Empfindung abhängig?
2. Wie bestimmen Gerechtigkeitsvorstellungen das, was Menschen als tatsächliche Belohnungen erhalten?
3. Welches Ausmaß an Ungerechtigkeit empfinden Menschen, wenn ihre Belohnungen vom Zustand perfekter Gerechtigkeit abweichen?
4. Worin bestehen die verhaltensmäßigen und sozialen Konsequenzen wahrgenommener Ungerechtigkeit?“ (Wegener, 1999: 176)

Für diese Arbeit wird die erste Frage in den Blick genommen – welches Einkommen empfinden die Individuen als gerecht? Da von den Bewertungen der Individuen ausgegangen wird, kann diese Arbeit der Mikrogerechtigkeit zugerechnet werden.

Entlang dieser vier Fragen wurde mathematisch ein *Rahmen der Theorie*, in der Weiterentwicklung der Theorie – der Gerechtigkeitspsychophysik – wird ein *mathematischer Kern* und die *erweiterte Theorie* mit einer Wahrnehmungsfunktion formuliert (vgl. Wege-

ner, 1999: 177f). Für diese Arbeit ist der mathematische Kern der Theorie relevant, welcher die Gerechtigkeitsbewertungsfunktion als auch den zu verwendenden Gerechtigkeitsindex beinhaltet.

Die Gerechtigkeitsbewertung (J) drückt den Grad der Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung des aktuellen mit einem idealen Verteilungsergebnis aus (vgl. Liebig, 1997: 132f). Der Gerechtigkeitsindex lautet:

$$J = \ln\left(\frac{A}{C}\right)$$

Wobei A den tatsächlichen, aktuellen Wert eines Gutes ausdrückt und C jenen Wert, den eine Person als gerechten Wert für ein Gut einschätzt (vgl. ebd.: 133). Liebig (1997) erklärt die Ausdrücke der Formel so, dass der Ausdruck C, der sich auf den gewünschten Zustand einer Verteilung bezieht, Gerechtigkeitsurteile bezeichnet und J, der das Ausmaß in dem ein Ist- von einem Soll-Zustand abweicht, als Gerechtigkeitsbewertungen (vgl. ebd.: 132f) „Durch den logarithmierten Ausdruck des Verhältnisses von aktueller und gerechter Entlohnung können Gerechtigkeitsbewertungen auf dem realen Zahlenkontinuum repräsentiert werden. Positive Zahlen drücken das Ausmaß ungerechter Bevorteilung und negative Zahlen das Ausmaß ungerechter Benachteiligung aus. Die Null kennzeichnet den Zustand perfekter Gerechtigkeit, durch den Logarithmus des Verhältnisses von *actual* und *just reward* wird eine wichtige Eigenschaft des subjektiven Gerechtigkeitsempfindens ausgedrückt: Eine Unterbezahlung wird in der Regel ungerechter wahrgenommen als eine Überbezahlung.“ (Liebig, 1997: 133). Es ist außerdem noch möglich, dass Empfänger und Beobachter eines Gutes – in diesem Falle Einkommen – dieselbe Person darstellen, d.h. dass jene Person, die eine Bewertung über eine Belohnung abgibt, diese selbst erhält (vgl. Wegener, 2001: 147). Ist dies der Fall, spricht man von einem „reflexiven“ Funktionszusammenhang (vgl. ebd.: 147).

Die Formel induziert des Weiteren, dass die Beurteilung einer gerechten Belohnungshöhe durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst werden, beispielsweise durch die Merkmale Familienstand, Geschlecht, Alter oder Beruf, wie Jasso und Rossi (1977) empirisch belegen konnten (vgl. Liebig, 1997: 136). Jasso/Rossi (1977) fanden per Vignettenansatz heraus, dass soziodemographische Merkmale einen Einfluss auf die Bewertung des gerechten Lohns haben. Mittels Vignettenansatz werden fiktive Gruppen gebildet, die nach soziodemographischen Merkmalen jeweils unterschiedlich zusammengesetzt werden. In der Untersuchung von Jasso/Rossi wurden folgende Merkmale ausgewählt: Geschlecht, Familienstand, Anzahl der Kinder, Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen (vgl. Jas-

so/Rossi, 1977: 642). Dabei kamen 600 verschiedene Vignetten heraus (vgl. ebd.: 643). Die befragten Personen mussten in der Folge die einzelnen Vignetten bezüglich ihres Einkommens bewerten, in dem Sinne, ob sie die Lohnhöhe für die betroffenen Personen der Vignette extrem unterbezahlt, gerecht bezahlt oder überbezahlt beurteilen (vgl. ebd.: 643). Aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung der Vignetten bezüglich soziodemographischer Merkmale konnten Rückschlüsse auf den Einfluss dieser auf die Bewertung der gerechten Lohnhöhe gezogen werden. Allerdings wurden die soziodemographischen Merkmale der Personen, welche die Lohnhöhe bewerteten, bei der Auswertung nicht berücksichtigt. Hierbei handelt es sich also nicht um einen reflexiven Funktionszusammenhang, welcher bei dieser Arbeit jedoch Voraussetzung ist. Die Ergebnisse zeigen, dass mit einem Anstieg des Einkommens, der Bildungsjahre, der Anzahl der Kinder das Einkommen der Vignetten als ungerechterweise unterbezahlt angesehen wird (vgl. ebd.: 645ff). Dieselbe Bewertung lässt sich auch bei einem Anstieg des Erwerbstätigkeitsstatus, bei Männern und bei verheirateten Personen feststellen (vgl. ebd.: 648). Es soll jedoch noch einmal betont werden, dass durch die Vignettenstudie die Einstellung der befragten Personen zu soziodemographischen Variablen im Zusammenhang mit Einkommensgerechtigkeit befragt wurde. Es wird aber nicht der oder die Befragte analysiert, sondern die Vignette an sich (vgl. ebd.: 645). Wenn jedoch diese bestimmten Faktoren einen Einfluss auf Urteile über eine gerechte Belohnungshöhe haben, die eine Person einer anderen Person zugestehen würde, so müssten doch dieselben Faktoren einen Einfluss auf Urteile einer gerechten Belohnungshöhe haben, die eine Person sich selbst zugesteht. Jasso/Rossi überprüfen jedoch auch diesen Schluss, indem sie den Einfluss der Charakteristika der Respondenten kontrollieren. Hierbei ergibt sich in dieser Studie, dass die Variable Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsurteile, bezogen auf die Vignetten, hat – das bedeutet, dass Männer und Frauen im großen und ganzen die gleiche Beurteilung abgeben (vgl. ebd.: 649). Zusammenfassend betonen Jasso/Rossi nochmals, dass die Einflussfaktoren Bildung, Geschlecht, Familienstand, Erwerbstätigkeit und Einkommen einen Einfluss auf jene Beurteilenden haben, die das Einkommen anderer als gerecht einstufen sollen. Jedoch soll noch einmal darauf Bedacht genommen werden, dass diese Kriterien nicht im Zusammenhang mit den soziodemographischen Merkmalen der Beurteilenden zu sehen sind (vgl. ebd.: 650).

Wegener (1999) erklärt weitergehend, dass „die Bewertung konkreter Verteilungsergebnisse und -belohnungen auf sozialstrukturellen Ursachen basiert.“ (Wegener, 1999: 168). Jasso/Webster (1999) gehen auch darauf ein, dass Ansichten der Individuen über Gerechtigkeit von vielen Faktoren abhängig sind – beispielsweise der zeitliche Kontext, ihre

eigenen Charakteristika und ihre Verortung in der Sozialstruktur (vgl. Jasso/Webster, 1999: 368).

In einer weiteren Studie über gerechte Einkommen von Frauen und Männer bestätigen Jasso und Webster (1997), dass die Merkmale der zu Beurteilenden auf die Urteilenden wirken – dies wurde auch schon von Jasso/Rossi (1977) festgestellt. Jasso/Webster (1997) fragen jedoch weiter, ob nicht dieselben Merkmale der Urteilenden selbst einen Einfluss auf das Urteil haben und nennen dies „multiplen Standard“ (vgl. Jasso/Webster, 1997: 66). „For example, observers' ideas about what constitutes just earnings may differ based on a worker's gender; these differential just earnings may favor one or the other sex; and these differential just earnings may be linked to the observers' own characteristics, such as age and sex.“ (ebd.: 66). Sie betonen auch Leventhals (1976) Anmerkung, dass der oder die Zuteilende bzw. Urteilende in seiner Bewertung nicht nur von Gerechtigkeitsbetrachtungen beeinflusst wird, sondern von anderen Überlegungen (vgl. Jasso/Webster, 1997: 68).

In einer späteren Studie stellen die Autoren fest, dass der Geschlechterunterschied bei gerechten Gehältern – die von den Beurteilenden selbst als gerecht angesehen werden, also in einem reflexiven Funktionszusammenhang – kleiner ist als der Geschlechterunterschied, der tatsächlich in den realen Gehältern vorzufinden ist (vgl. Jasso/Webster, 1999: 367). Die Studie belegt jedoch auch, dass der Geschlechterunterschied in der Beurteilung des gerechten Gehalts in einer Zeitspanne von 20 Jahren kleiner geworden ist (vgl. ebd.: 378). Jasso und Wegener (1998) stellen ebenso fest, dass, obwohl Frauen weniger als Männer verdienen, der Gerechtigkeitsindex bei Frauen häufig weniger ungerecht empfundene Gehälter errechnet, als bei Männern. Das heißt, dass Frauen ihre Gehälter weniger ungerecht einschätzen, als Männer, obwohl sie weniger verdienen als Männer – das zeigt auch der Vergleich des aktuellen Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen mit dem Unterschied des als gerecht bewerteten Lohns zwischen Männern und Frauen (vgl. Jasso/Wegener, 1998: 104f). Diese Ergebnisse stehen im engen Zusammenhang mit den im Kapitel 4.1. Zufriedenheit und Einkommen vs. Gerechtigkeit und Einkommen dargestellten theoretischen Grundlagen, z.B. jene Überlegungen von Major (1994).

Eine aktuelle Studie befasst sich zusätzlich mit dem Haushaltskontext (Liebig/Sauer/Schupp, 2010). Hier wird von dem zusätzlichen Nutzen ausgegangen, dass die Personen innerhalb eines Zweiverdienerhaushalts sich miteinander vergleichen können (vgl. Liebig et Al, 2010: 2f). „Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieser Aufsatz mit der Frage, welche Bedeutung die Beschäftigungs- und Verdienststruktur in Haushalten, in denen beide Partner erwerbstätig sind, für die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Erwerbs-

einkommens hat.“ (Liebig et Al, 2010: 3). Wie auch schon die theoretische Herkunft der, in dieser Arbeit angewendeten, Gerechtigkeitspsychophysik von Austauschbeziehungen (Equity-Theorie) ausgeht, benennen die Autoren vor allem soziale Normen und soziale Vergleiche als jene Kriterien, nach denen das eigenen Erwerbseinkommen als gerecht oder ungerecht beurteilt wird (vgl. ebd.: 3). „Deshalb sind für die Bewertung des eigenen Erwerbseinkommens besonders Vergleiche mit Personen im gleichen Beruf und einer ähnlichen Arbeitssituation entscheidend“ (vgl. ebd.: 3f). Ebenso wird auf die Argumentation Majors (1994) hingewiesen, dass Frauen sich durch die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts mit weniger Einkommen zufrieden geben bzw. dieses als gerecht erachten: „Frauen haben eine niedrigere Erwartung an ihr Einkommen als Männer und die bestehende Lohndiskriminierung führt bei Frauen zu keiner subjektiv höheren Ungerechtigkeitswahrnehmung“ (ebd.: 5). Durch die zusätzliche Betrachtung des Haushaltsaspektes kann eine Gegenhypothese aufgestellt werden. So sollen Frauen in Zweipersonenhaushalten objektiv bestehende ungerechte Löhne besser wahrnehmen können (vgl. ebd.: 5). „Dies gilt insbesondere für solche Frauen, deren Partner ähnliche arbeitsmarktrelevante Merkmale – z.B. Bildungsniveau oder Beruf – aufweist.“ (ebd.: 5). Dieser Tatsache kann in dieser Arbeit nicht vollends nachgegangen werden, jedoch wird Bedacht auf die Haushaltsgröße genommen. Es soll nochmal darauf hingewiesen werden, dass „Zweiverdienerhaushalte – insbesondere wenn sie statushomogen sind – [...] Frauen damit die Möglichkeit“ eröffnen „bestehende Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern festzustellen. Dies kann sich in einem höheren – weil an dem Lohnniveau des Mannes orientierten – Anspruchsniveau und einem entsprechend ausgeprägten Ungerechtigkeitsempfinden äußern.“ (ebd.: 6). Die Ergebnisse zeigen, dass diese Annahme zutrifft: Frauen weisen in Zweiverdienerhaushalten ein höheres Ungerechtigkeitsempfinden bezüglich ihrem Einkommen auf (vgl. ebd.: 18). Zudem ergibt sich, dass mit steigendem Humankapital das eigene Einkommen ungerechter bewertet wird (vgl. ebd.: 14). Allerdings ist dieses Ergebnis unabhängig vom Geschlecht (vgl. ebd.: 14). Unterschiede ergeben sich nur darin, dass Frauen ihre Berufserfahrung als weniger wichtig ansehen – das heißt, dass Männer ihr Gehalt ungerechter ansehen, als Frauen, je höher der Berufsstatus ist (vgl. ebd.: 14). Ganz interessant ist auch die Bestätigung, dass „Frauen bei gleichem Berufsstatus weniger als Männer verdienen“ (ebd.: 11). Zudem ist ein *gender wage gap* auch beim gerechten Einkommen festzustellen: „im Mittel liegen die *gerechten* Nettostundenlöhne der Frauen unterhalb der *tatsächlichen* Stundenlöhne von Männern“ (ebd.: 12). Dieses Ergebnis durchbrechen Frauen nur in der höchsten Berufsstatusgruppe (vgl. ebd.: 12). Die Autoren schließen daraus, dass Frauen geringere Ansprüche an ihre Einkommen haben, als Männer, auch weil sie sich gewöhnlich nur mit anderen Frauen vergleichen (können) (vgl. ebd.: 18).

Wie auch Schmidt (2000) und Müller/Wegener (1995) bemerken, sind Studien zur empirischen Gerechtigkeitsforschung rar. Speziell die Fragestellung der Bewertung des eigenen Einkommens und mögliche Faktoren, die diese beeinflussen, wurden bisher kaum erforscht. Daher sollen jene Einflussfaktoren, die auf die Einkommensungleichheit wirken, auf ihren Einfluss auf die Bewertung des Einkommens getestet werden. Die wesentlichen Determinanten, worauf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zurückzuführen ist, sind die Faktoren Bildung und Berufserfahrung, Beschäftigungsumfang (Teilzeit-, Vollzeitarbeit), Erwerbsunterbrechungen, Branchen- und Berufswahl, Alter, sowie betriebliche Einflüsse, wie innerbetriebliche Faktoren z.B. Tarifverträge (vgl. Schmidt et Al.: 2009:7ff). Einen anderen Erklärungsansatz bietet die Humankapitaltheorie (vgl. Hadler, 2005). So werden selbst erworbene Merkmale wie Bildung, Qualifikationen u. a. als Variablen des Humankapitals bezeichnet (vgl. ebd.: 211). Dieses bzw. die dem Humankapital zugeschriebenen Variablen wirken direkt auf das Einkommen (vgl. ebd.: 211). Laut Humankapitaltheorie vermindern beispielsweise Erwerbsunterbrechungen das Gehalt, während das Alter positiv auf das Einkommen wirkt, da angenommen wird, dass mit zunehmenden Alter entweder eine höhere Bildung oder mehr Erfahrung beim Individuum vorhanden ist (vgl. ebd.: 212). Zugeschriebene Merkmale sind Variablen wie Geschlecht, soziale Herkunft oder Ethnie (vgl. ebd.: 212). So gilt z.B. dass mit höherer Bildung eine höhere Berufsposition und somit auch ein höheres Einkommen erlangt werden kann – für Frauen gilt dies allerdings in vermindertem Maße als für Männer (vgl. Ziegler, 2005: 282). Zudem sollte noch erwähnt werden, dass Frauen häufiger in kleinen Betrieben arbeiten als Männer und da in kleinen Betrieben die Entlohnung geringer ist, verdienen sie in Folge weniger als Männer (vgl. Ziegler, 2005: 278f). Diese Einflussfaktoren sollten im methodischen Modell nicht unbeachtet bleiben.

Der Ansatz der ergebnisbezogenen, empirischen Gerechtigkeitsforschung zeigt den Weg der quantitativen Erforschung von Gerechtigkeit auf. Individuelle Gerechtigkeitsbewertungen und -urteile können so erforscht und eine Abhängigkeit von soziodemographischen Merkmalen als auch Einstellungen von Individuen dargestellt werden. Als Basis dient die Austauschtheorie, laut welcher sich Personen, die sich in Austauschsituationen befinden, untereinander, bezüglich ihrer Investitionen und Gewinne, aus den Situationen heraus vergleichen. Bezogen auf das Einkommen sind dies besonders Personen, die sich in der gleichen beruflichen Position befinden und sich untereinander vergleichen. Hinkt der Vergleich, kann es dazu führen, dass sich die an der Austauschsituation teilnehmenden Personen benachteiligt fühlen. In Weiterführung des austauschtheoretischen Gedankens geht die Equity-Theorie stärker auf das Individuum und sozialpsychologische Überlegungen ein und fokussiert auf Auswirkungen gefühlter Ungerechtigkeit (vgl. Mikula, 1985: 28f). Die

daraufliegende Status-Value-Theorie geht nicht mehr auf die Austauschsituation ein, sondern – wie der Name schon verrät – auf die „Statuswerte“ der Folgen dieser Austauschsituationen (vgl. Berger et al, 1972: 120). Gerechtigkeitsurteile werden auf Grundlage sozial geteilter Vorstellungen – dem Referenzrahmen – über den Wert sozialer Güter bzw. der Merkmale einer Person abgegeben und der Statuswert bestimmt, ob Gerechtigkeit vorherrscht oder nicht (vgl. Liebig, 1997: 128f). Die Gerechtigkeitspsychophysik bedient sich dieser Theorie und bietet eine mathematische Abbildung einer Gerechtigkeitssituation an. Urteile über Gerechtigkeit, bzw. im Falle dieser Arbeit Urteile über das eigene gerechte Einkommen, werden über Vergleiche mit Personen, die sich in einer ähnlichen Lage befinden, gefällt. Aus den Annahmen der Gerechtigkeitspsychophysik folgt, dass „Gerechtigkeit von Verteilungsergebnissen nach bestimmten Regelmäßigkeiten beurteilt wird und dieses Urteilsverhalten von den psychischen Determinanten der Urteilenden ebenso beeinflusst wird wie von sozialen Kontextfaktoren“ (Liebig, 1997: 141). Die Kurzzusammenfassung einschlägiger Studien über den Gerechtigkeitsindex im Zusammenhang mit den Variablen Geschlecht und Einkommen bietet auf die bisherige Forschung in dem Bereich einen Überblick und stellt auch eine Einführung in die folgende Methodenarbeit dar. Es sei nochmal kurz darauf hingewiesen, dass empirische Forschungen im Bereich der Psychophysik von ergebnisbezogenen Gerechtigkeitsurteilen sehr rar sind und anfangs vor allem per Vignettenansatz erforscht wurden. Erst seit den späten 1990er Jahren wurden auch Umfragedaten, wie jene des Sozialökonomischen Panels (SOEP) oder des International Social Justice Projects (ISJP) verwendet, um gerechtigkeitspsychologische Fragestellungen zu erörtern (vgl. Liebig, 1997: 141).

6. Forschungsfrage und Hypothesen

Die Forschungsfrage, welche in der Einleitung vorgestellt wurde, soll an dieser Stelle wiederholt werden: Bewerten Frauen und Männer ihre Einkommen in Bezug auf Gerechtigkeit unterschiedlich? Wird eine Lohnungleichheit bei Frauen und Männern unterschiedlich in Bezug auf Gerechtigkeitsaspekte bewertet? Empfinden Frauen ihr Einkommen in einem größeren Maße als ungerecht?

6.1. Hypothesen und Variablen

Im Folgenden werden die dargestellten theoretischen Grundlagen in Hypothesen überführt und daraus Variablen generiert.

Da in vielen Studien festgestellt wurde, dass Frauen mit ihrem Einkommen zufriedener als Männer sind (vgl. Major, 1994), aber auch gegenteilige Ergebnisse existieren (vgl. Sousa-Poza/Sousa-Poza, 2000), soll diese Sachlage anfänglich getestet werden. Durch die Segregation des Arbeitsmarkts vergleichen sich Frauen nur mit Frauen und haben somit schon eine niedrigere Erwartung an ihre Einkommen als Männer. Die Folge ist, dass Frauen sich nicht ungerecht bezahlt fühlen (Major, 1994). Hinterfragt werden soll zudem, ob sich die Zufriedenheit mit dem Einkommen auf die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens auswirkt. Mit Bezugnahme auf Lengfelds (2002) Auseinandersetzung, ob von Einkommenszufriedenheit auf Einkommensgerechtigkeit geschlossen werden kann, darf davon ausgegangen werden, dass ein gewisser Einfluss der Zufriedenheit mit dem Einkommen auf die Gerechtigkeitsbewertung vorhanden ist. Diese Annahme bestätigend, haben Müller/Crott (1984) herausgefunden, dass Personen, die sich ungerechterweise als zu niedrig entlohnt fühlen, unzufriedener mit ihrem Einkommen sind (vgl. ebd.: 228). Weitergehend kann auch gefragt werden, ob Frauen, da sie mit ihrem Einkommen zufriedener sind, ihre Einkommen infolgedessen gerechter bewerten. Empirisch wurde diese Schlussfolgerung schon belegt: Jasso und Wegener (1998) stellen fest, dass Frauen sich nicht ungerechter entlohnt fühlen, obwohl sie weniger als Männer verdienen. Folgende Hypothesen sind daraus abzuleiten:

Hypothese 1 (H1): Frauen sind zufriedener mit ihrem Einkommen, als Männer (vgl. Major, 1994).

Hypothese 2 (H2): Einkommenszufriedenheit wirkt sich auf die Bewertung der Einkommensgerechtigkeit positiv aus (vgl. Lengfeld, 2002)

Hypothese 3 (H3): Da Frauen mit ihrem Einkommen zufriedener sind, bewerten sie ihr Einkommen auch gerechter.

Bezüglich der Gerechtigkeitstheorie lässt sich festmachen, dass die ursprüngliche normative Gerechtigkeitstheorien von John Rawls, als auch die sozialpsychologischen, empirisch geprägten Gerechtigkeitstheorien wie die Theorie der relativen Deprivation, die Austauschtheorie von Homans und Adams und in weiterer Folge auch die Status-Value-Theorie hauptsächlich sozialstrukturelle Ursachen festmachen, die auf die Gerechtigkeitsbewertungen und -urteile wirken. So belegen diverse Studien, dass die Beurteilung einer gerechten Belohnungshöhe durch die Faktoren Familienstand, Geschlecht, Alter, Anzahl der Kinder, Bildung oder Beruf beeinflusst wird (vgl. Jasso/Rossi, 1977). Die Studie von Jasso/Rossi (1977) untersucht zwar die nicht-reflexive Gerechtigkeitsbewertung, es soll

jedoch getestet werden, ob diese Einflussfaktoren denn auch für die reflexive Gerechtigkeitsbewertung gelten dürfen.

Der Einfluss der Bildungsvariable wird so erklärt, dass „höher Gebildete aufgrund ihrer Investitionen in Bildung auch eine höhere Erwartungshaltung hinsichtlich ihres Einkommens haben.“ (Liebig et Al, 2010 9f). Daraus wäre zu schließen, dass höher Gebildete ihr Einkommen ungerechter einschätzen, als niedrig Gebildete. Wenn beispielsweise mit höherer Bildung ein höheres Einkommen zu erwarten ist, dieses sich jedoch nicht einstellt, so sollte eine höhere Bildung auch eine größere Ungerechtigkeitsbewertung des Einkommens zufolge haben. In dieser aktuellen Studie von Liebig et Al (2010) wird auch die Bedeutung der Haushaltsgröße herausgekehrt. So können sich Personen in Zweierverdienerhaushalten besser miteinander vergleichen und Frauen könnten sich somit ihres geringeren Einkommens bewusst werden und dieses auch ungerechter bewerten (vgl. ebd.: 6ff). Aus diesem Grund soll auch die Haushaltsgröße in die Regression eingebracht werden, allerdings muss auf die genaue Prüfung der Erwerbstätigkeit der zusätzlich im Haushalt lebenden Person verzichtet werden, da die Datenlage dies nicht zulässt. Aufgrund dieser Studien, können folgende Hypothesen konstruiert werden:

Hypothese 4 (H4): Je höher das Bildungsniveau des Individuums ist, desto ungerechter wird das Einkommen bewertet (vgl. Liebig et Al, 2010).

Hypothese 5 (H5): Je höher die Anzahl der Kinder, desto eher fühlt sich das Individuum ungerecht bezahlt (vgl. Jasso/Rossi, 1977).

Hypothese 6 (H6): Frauen in Zweipersonenhaushalten nehmen objektiv bestehende ungerechte Löhne besser wahr, als Frauen in Einpersonenhaushalten (vgl. Liebig et Al, 2010).

Wie oben schon erwähnt, ist das Feld der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens relativ unerforscht. Daher werden zusätzlich zu den bisher vorgestellten, die Gerechtigkeitsbewertung beeinflussende Faktoren, jene Faktoren in die Regressionsgleichung einbezogen, die auf eine Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau wirken. Damit sind die zusätzlichen Variablen Berufsposition (ArbeiterIn, AngestellteR, SelbstständigeR, BeamteR), Einkommen, Berufswahl, Berufserfahrung, Alter, tatsächlich ausgeübte Wochenarbeitsstunden und aufgrund des großen geschlechtsspezifischen Einflusses die Betriebsgröße der Arbeitsstätte von besonderem Interesse. Da prinzipiell von den ForscherInnen der empirischen Gerechtigkeitstheorie ein Einfluss sozialstruktureller Merkmale festgestellt wurde, dürfte es interessant sein, wie

diese und wie die zusätzlichen Merkmale auf die Gerechtigkeitsbewertung von Männern und Frauen insgesamt wirken.

Wie aus der Hypothesenbildung nahe liegend, ist der Gerechtigkeitsindex die abhängige Variable, welche von den diversen dargestellten sozialstrukturellen Variablen beeinflusst wird. Die unabhängigen Variablen sollen an dieser Stelle zur leichteren Überschaubarkeit nochmals wiederholt werden: Zufriedenheit mit dem Einkommen, Geschlecht, Bildung, Anzahl der Kinder, Haushaltsgröße, Berufsposition, Einkommen, Berufswahl, Berufserfahrung, Alter, tatsächlich ausgeübte Wochenarbeitsstunden und zu guter Letzt die Größe des Betriebs.

7. Beschreibung der Daten und der Methode

7.1. Beschreibung der Daten und Auswahl der Fälle

Da aufgrund der Forschungsfrage und gemäß gerechtigkeits-theoretischer Grundlage respektive aus methodischer Sicht der Gerechtigkeitsindex angewendet wird, bleibt nur eine eingeschränkte Auswahl an Datensätzen übrig. Der Gerechtigkeitsindex verlangt die Fragen nach dem aktuellen und dem als gerecht angesehenen Erwerbseinkommen – diese bzw. vor allem jene Frage nach dem aktuellen Einkommen werden allerdings in Österreich nicht gerne beantwortet (vgl. Angel, 2009: 86). Zudem scheint das Interesse in Österreich an Gerechtigkeit, speziell an Entlohnungsgerechtigkeit unerfreulicherweise nicht sehr hoch zu sein – es existieren keine publiquen Datensätze über Gerechtigkeitsbewertungen in Österreich. Im Hinblick der Auswirkungen von Gerechtigkeitsbewertungen auf die Politik scheint diese Tatsache noch bedauerlicher zu sein. So zeigen die Ergebnisse von Liebig/Schupp (2004), dass jene Befragten, die ihr eigenes Einkommen als ungerecht empfanden, eher nicht an politischen Wahlen teilnehmen wollen. Zudem lassen sich Tendenzen finden, dass ungerecht entlohnte Personen, eine schlechtere psychische Gesundheit aufweisen (vgl. ebd.: 729). Die Autoren weisen jedoch auch darauf hin, dass „Kausalaussagen [...] aufgrund einer Momentaufnahme zwar nicht möglich“ sind „aber es werden zumindest gesellschaftspolitische Problempotentiale sichtbar.“ (ebd.: 729f).

Aus diesen Gründen werden für die methodischen Berechnungen deutschen Daten angewendet. Im Speziellen sind dies die Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) vom Jahre 2007, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zur Verfügung stellt. Das SOEP stellt eine Längsschnittstudie dar, „bei der seit 1984 repräsentativ aus-

gewählte Haushalte und alle darin lebenden Personen einmal pro Jahr statistisch erfasst und alle Personen im Alter ab 17 Jahren persönlich befragt werden („Haushaltspanel“).“ (Wagner et Al, 2007: 302). Dabei entstehen Datensätze, die den ganzen Haushalt betreffen, als auch Personendatensätze, die nur auf eine Person abzielen. Da eine Bearbeitungsmöglichkeit des SOEP-Datensatzes beispielsweise die Analyse von Lebensverläufen darstellt, kann der Datensatz folglich als Kohortenstudie dienen (vgl. ebd.: 303). Die Haushalte werden natürlich zufällig und repräsentativ ausgewählt, darüberhinaus werden alle Erwachsenen ab 17 Jahren mittels Personenfragebogen direkt befragt (vgl. ebd.: 307). Bekommen Personen die in das Panel hineinfallen ein Kind, wird dieses in das Panel sofort aufgenommen und in der Kindheit und Jugend beobachtet (vgl. ebd.: 308). Seit „2001 wird sogar ein spezieller Jugendfragebogen eingesetzt und seit 2006 wird bei Jugendlichen auch die kognitive Leistungsfähigkeit mit einem halbstündigen Instrument getestet.“ (ebd.: 308). Dies zeigt den enormen Umfang und Aufwand des Sozioökonomischen Panels.

Für diese Arbeit wird eine Sekundärdatenanalyse durchgeführt mittels des ‚Personendatensatz‘ der Stichprobe H vom Jahre 2007. Das sind 1506 realisierte Haushalte in Deutschland, gestartet wurde im Jahr 2006 (vgl. Wagner et Al, 2007: 310). Um alle benötigten Variablen verwenden zu können, werden die zwei Datensätze „Haushalt“ und „Personen“ miteinander verknüpft („gematcht“). 2007 gab es somit 20.886 Personen, sogenannte gültige Fälle, die an der Befragungswelle teilnahmen.

7.2. Methode und Ergebnisse

Um dem Einfluss der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable nachzugehen, wird nach einer deskriptiven Beschreibung aller relevanten Einflussfaktoren ein multivariates Regressionsmodell angewendet. Damit kann einerseits festgestellt werden, in welchem Ausmaß die unabhängigen Variablen auf den Gerechtigkeitsindex einwirken und andererseits der Schluss gezogen werden, inwiefern die Gerechtigkeitsbewertungen von welchen Variablen am stärksten beeinflusst wird (vgl. Janssen/Laatz, 2005: 405).

Weil es hier prinzipiell um die unterschiedliche Gerechtigkeitsbewertung von Männern und Frauen geht, wird vor allem auf die Geschlechterunterschiede bezüglich der Gerechtigkeitsbewertung Bedacht genommen. Liebig et Al (2010) betonen, „dass Männer und Frauen einer jeweils eigenen Logik – und offensichtlich weitgehend konform mit traditionellen Geschlechternormen – bei der Formulierung ihrer individuellen Gerechtigkeitsurteile folgen.“ (ebd.: 18).

Bevor dies jedoch geschieht, werden zuallererst die zu verwendenden abhängigen und auch die für den Gerechtigkeitsindex wichtigen Faktoren – das tatsächliche Einkommen und das gerecht bewertete Einkommen – deskriptiv dargestellt. Danach werden mittels Kreuztabellen ausgewählte bivariate Zusammenhänge gemessen. Es folgt ein allgemeines Regressionsmodell, um den Einfluss des Geschlechts an sich auf den Gerechtigkeitsindex zu messen. Danach können durch zwei Regressionsmodelle (getrennt nach Geschlecht) Unterschiede zwischen Männern und Frauen, bezüglich deren differenzierenden Gerechtigkeitsbewertung, festgestellt werden. Mittelwertvergleiche reichern zusätzlich die Ergebnisse an und dienen zur Absicherung der multivariaten Ergebnisse. Für den Überblick werden die aufgestellten Hypothesen an dieser Stelle wiederholt:

Hypothese 1 (H1): Frauen sind zufriedener mit ihrem Einkommen, als Männer (vgl. Major, 1994).

Hypothese 2 (H2): Einkommenszufriedenheit wirkt sich auf die Bewertung der Einkommensgerechtigkeit positiv aus (vgl. Lengfeld, 2002)

Hypothese 3 (H3): Da Frauen mit ihrem Einkommen zufriedener sind, bewerten sie ihr Einkommen auch gerechter.

Hypothese 4 (H4): Je höher das Bildungsniveau des Individuums ist, desto ungerechter wird das Einkommen bewertet (vgl. Liebig et al, 2010).

Hypothese 5 (H5): Je höher die Anzahl der Kinder, desto eher fühlt sich das Individuum ungerecht bezahlt (vgl. Jasso/Rossi, 1977)

Hypothese 6 (H6): Frauen in Zweipersonenhaushalten nehmen objektiv bestehende ungerechte Löhne besser wahr, als Frauen in Einpersonenhaushalten (vgl. Liebig et al, 2010).

7.2.1. Wie sieht die Stichprobe aus?

Nachdem die zwei Datensätze „Haushalt“ und „Personen“ miteinander verknüpft wurden, gibt es im Jahr 2007 20.886 Personen, sogenannte gültige Fälle, die an der Befragungswelle teilnahmen. Davon sind 48% männlich und 52% weiblich. Die folgende Tabelle (Tab. 2) zeigt die Eckdaten der Stichprobe.

Gesamt-Welle 2007	
N	20.886
Geschlecht	
männlich	48%
weiblich	52%
Alter	
18 – 29 Jahre	17%
30 – 39 Jahre	15%
40 – 49 Jahre	20%
50 – 59 Jahre	18%
60 – 69 Jahre	17%
70+ Jahre	14%
Familienstand	
verheiratet	62%
ledig	24%
geschieden	8%
verwitwet	7%
Erwerbsstatus	
voll erwerbstätig	38%
Teilzeitbeschäftigung	11%
Ausbildung Lehre	2%
geringfügig beschäftigt	5%
Sonstiges (Altersteilzeit, Wehr-,Zivildienst, Werkstätte für behinderte Menschen)	1%
nicht erwerbstätig	42%
Bildungsstand (CASMIN)	
in Schule	3%
kein Abschluss	2%
HS-Abschluss ohne berufliche Ausbildung	9%
HS-Abschluss und berufliche Ausbildung	27%
Mittlere Reife ohne berufliche Ausbildung	4%
Mittlere Reife und berufliche Ausbildung	24%
FH-Reife/Abitur ohne berufliche Ausbildung	4%
FH-Reife/Abitur und berufliche Ausbildung	7%
Fachhochschulabschluss	7%
Hochschulabschluss	15%
HH-Größe (ohne Kinder)	
EinpersonHH	31%
MehrpersonHH (mind. 2 Personen)	69%
Kinder unter 16 Jahren im HH	
ja	25%
nein	75%
Erwerbseinkommen	
bis €499	16%
€500 bis €999	17%
€1000 bis €1499	22%
€1500 bis €1999	19%
€2000 bis €2999	16%
€3000 bis €3999	6%
€4000 und mehr	5%

Tab. 2: Stichprobentabelle; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Am häufigsten sind die Befragten zwischen 40 und 49 Jahre alt (20%), wobei erwähnt werden muss, dass die Aufteilung der Häufigkeiten auf die Alterskategorien in der Befragungswelle ausgeglichen ist. Unter Rücksichtnahme der Variable Geschlecht lassen sich in den Ausprägungen keine Unterschiede erkennen. Da das Alter im Datensatz als kontinuierliche Variable vorhanden ist, wird diese auch als solche in das Regressionsmodell aufgenommen.

Der traditionelle Familienstand „verheiratet“ ist auch in diesem Datensatz stark vertreten: 62% der Befragten sind verheiratet. Hierbei gibt es keine großen geschlechtsspezifischen Unterschiede. Allerdings sind es vor allem die Frauen, die verwitwet sind: 10% der Frauen sind Witwen, gegenüber 3% der Männer⁷.

38% der Befragten sind vollerwerbstätig, 11% befinden sich in einer Teilzeitbeschäftigung und 42% sind gar nicht erwerbstätig. Dabei ist die Gruppe der Vollerwerbstätigen charakterisiert durch Personen, die zwischen 40 und 49 Jahren alt sind (60%), gefolgt von den 30 bis 39jährigen (58%) und den 50 bis 59jährigen (55%). Nicht erwerbstätig sind zu einem Großteil die 18 bis 29jährigen (41%) und pensionierte Personen. Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten wird von den 40 bis 49jährigen dominiert (20%). Das Alter hat dabei einen signifikanten Einfluss auf den Erwerbsstatus⁸. Da die tatsächlich geleisteten Wochenstunden (siehe unten, Kapitel 7.2.2.) auf einem kontinuierlichen Zahlenspektrum abgebildet sind und daher einer metrisch skalierten Variable entsprechen, bietet sich diese folglich für das Regressionsmodell als Alternative zu den dummy-skalierten Variablen von Vollerwerbstätigen, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten an.

Der Bildungsstand wird mittels Casmin-Variable ermittelt. Die Casmin-Klassifikation ist für die internationale Vergleichbarkeit der Bildungsklassifikationen vorzüglich anwendbar, dabei gibt es Kategorien zur allgemeinen und zur beruflichen Ausbildung (vgl. Lechert et al, 2006: 3). In dieser Panelwelle besitzen die meisten Befragten einen Hauptschulabschluss mit einer beruflichen Ausbildung (27%), gefolgt von Befragten mit einer mittleren Reife mit beruflicher Ausbildung (24%). Der Unterschied zwischen diesen zwei Bildungsabschlüssen liegt in der Anzahl der absolvierten Jahre: während der Hauptschulabschluss wie in Österreich neun Jahre Bildung - in der Regel bis zum 14. Lebensjahr - voraussetzt, wird die mittlere Reife in Deutschland als „Realschule“ bezeichnet und es werden zehn Jahre in der Schule verbracht, nämlich bis zum 15. Lebensjahr (vgl. Lechert et al, 2006:

⁷ Signifikant ($p < 0,05$)

⁸ Signifikant ($p < 0,05$)

14). Es fällt auf, dass im Vergleich sogar 15% der Befragten einen Hochschulabschluss besitzen. Geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben sich hier bei den Ausprägungen „Hauptschule ohne berufliche Ausbildung“ und „Hauptschule und berufliche Ausbildung“. Frauen weisen häufiger als höchsten Bildungsabschluss jenen Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung auf, Männer dafür jenen Hauptschulabschluss mit beruflicher Ausbildung (s. Anhang, Tab. 13). Da die Bildungsvariable hierarchisch angeordnet ist – beginnend mit dem niedrigsten Bildungsstatus bis zur höchsten Bildungsstufe – wird die Variable so wie sie hier dargestellt wurde in das Regressionsmodell hineingenommen und nicht wie bei ordinalen Variablen üblich, als Dummy-Variable codiert (vgl. Liebig et al, 2010: 14).

Nachdem der Datensatz im Zuge des Sozioökonomischen Panels – einer Längsschnittstudie – erhoben wurde, werden manche Variablen nicht jedes Jahr erfasst. So kann mittels des Datensatzes vom Jahre 2007 nicht nachvollzogen werden wie groß die Haushaltsgröße ist und wieviele Kinder im Haushalt leben. Für die Zwecke dieser Arbeit kann allerdings erfasst werden, ob die befragten Personen in einem Einpersonen- oder Mehrpersonenhaushalt leben. Besonders für die sechste Hypothese „Frauen in Zweipersonenhaushalten nehmen objektiv bestehende ungerechte Löhne besser wahr, als Frauen in Einpersonenhaushalten“ geht es vor allem um ZuverdienerInnen. Es werden daher die Ausprägungen, ob man mit einem Ehepartner oder einer Ehepartnerin zusammenlebt oder mit einem Partner bzw. Partnerin zusammengezählt, zudem werden potentielle Kinder nicht in diese Berechnung hineingenommen. Dabei ergibt sich, dass nur ein Drittel der Befragten alleine im Haushalt lebt. Es wird sich in der Regression zeigen, ob die bloße Berücksichtigung eines Einpersonen- bzw. Zweipersonenhaushalts große Unterschiede in der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens hervorruft, da in dem zu verwendenden Datensatz Informationen über die Lebensumstände der weiteren im Haushalt lebenden Personen fehlen.

Bezüglich der Anzahl der Kinder kann bei diesem Querschnittsdatsatz ebenfalls nur eruiert werden, ob Kinder unter 16 Jahren im Haushalt leben und nicht wieviele Kinder prinzipiell im Haushalt leben. Schon ab dem 17. Lebensjahr werden Kinder in das Panel hineingenommen und selbst befragt. Dabei ergibt sich, dass ein Viertel der befragten Personen Kinder unter 16 Jahren in ihrem Haushalt haben.

Das kategorisierte Nettoerwerbseinkommen zeigt, dass die meisten Befragten €1000 bis €1499 im Monat verdienen (22%). Dabei ergeben sich große und statistisch signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe Tab. 3). Es ist eindeutig ersichtlich, dass

Frauen am häufigsten €500 bis €999 verdienen und sich auch sonst im unteren Drittel der Nettoeinkommen bewegen, während Männer am häufigsten in die Kategorie €2000 bis €2999 fallen.⁹

Einkommen	Gesamt	Mann	Frau
€ 0 bis € 499	16%	8%	24%
€ 500 bis € 999	16%	8%	26%
€ 1000 bis € 1499	22%	19%	24%
€ 1500 bis € 1999	19%	23%	14%
€ 2000 bis € 2999	16%	23%	9%
€ 3000 bis € 3999	6%	10%	2%
€ 4000 und mehr	5%	8%	1%
Gesamt	11029	5762	5267

Tab. 3: Einkommensverteilung; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Zusätzlich kann anhand eines Mittelwertvergleichs festgestellt werden, welche durchschnittlichen Beträge Frauen und Männer verdienen (siehe Tab. 4).

Mittelwertvergleich: Nettoverdienst			
Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	1115,067	5267	818,604
männlich	2053,665	5762	1472,518
Gesamt	1605,429	11029	1293,261

Tab. 4: Mittelwertvergleich: Nettoverdienst; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass Frauen durchschnittlich viel weniger als Männer verdienen. Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern wird durch den T-Test als signifikant ausgewiesen (s. Anhang, Tab. 14) und somit bestätigt.

7.2.2. Verteilung der berufsspezifischen Variablen in der Stichprobe

In diesem und dem darauf folgenden Kapitel werden die relevanten berufsspezifischen Einflussfaktoren sowie der Gerechtigkeitsindex beschreibend vorgestellt.

Für die Klassifikation der Berufe wird die „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO-88)-Variable verwendet. Aufgrund der besseren Verwertbarkeit werden nur die zehn Berufshauptgruppen in die Regression eingegliedert. Die ISCO-88 gibt vier Ebenen der Klassifikation aus, in welche unter anderem auch die zehn Berufshauptgruppen

⁹ Signifikant ($p < 0,05$)

hineinfallen. Mittlerweile gelten diese als eine Version der ISCO-88-Klassifikation und werden als ISCO-88 (COM) bezeichnet.¹⁰ „Die ISCO-88 (COM) ist das Ergebnis einer Reihe von ausgedehnten und ausführlichen Untersuchungen in den zwölf EG-Ländern; sie verbindet das Wissen von Fachleuten für den Bereich Berufsklassifikationen in den jeweiligen Ländern mit praktischen Überlegungen zur Verschlüsselung von mittels Zensus- und Erhebungsverfahren erhobenen Berufsangaben und trägt dem Bedürfnis nach einem EG-weiten Standard Rechnung. Sie sollte nicht als eine Klassifikation betrachtet werden, die sich von der ISCO-88 unterscheidet, sondern ist vielmehr das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen der nationalen statistischen Ämter zur Umsetzung der ISCO-88 für Verschlüsselungszwecke bei Zensen und anderen Erhebungen.“¹¹ Konzeptionell ordnet die ISCO-88 die Berufe hierarchisch an und die Tätigkeiten sind je nach sich ähnelnden Aufgaben und Pflichten zu Berufen zusammengefasst.¹² Da Einflussvariablen in einem Regressionsmodell entweder ein metrisches Skalenniveau aufweisen müssen oder ansonsten als binäre Dummy-Variable umcodiert werden müssen, wird die Berufsklassifikationsvariable, da sie von vornherein hierarchisch ist, so umcodiert, dass die höchste Hierarchieebene der numerisch höchsten Zahl entspricht. Somit sind Angehörige gesetzgebender Körperschaften nicht mehr mit der Ziffer Eins vercodet, sondern mit der Zahl Neun. Die Kategorie der Streitkräfte, die durch die Zahl Null repräsentiert wird, wird zu den „Missings“ – den ungültigen Zahlen – gezählt, da sie auch nur einen kleinen Prozentsatz (0,2%) im Datensatz repräsentieren. In Tab. 5 ist die Verteilung der Berufsklassen in diesem Datensatz ersichtlich, als auch getrennt nach Geschlecht.

¹⁰ Vgl. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/>

¹¹ Vgl. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/> (19.5.2011, 17:45). Das Institute of Employment Research (IER) der Universität von Warwick arbeitet zusammen mit der Internationalen Labour Association und stellt Informationen zu der Klassifikation bereit (vgl. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/press1.htm> (19.5.2011, 17:30)).

¹² Vgl. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/> (19.5.2011: 17:45)

	Gesamt	Mann	Frau
Hilfsarbeitskräfte	8%	7%	9%
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen	6%	10%	2%
Handwerks- und verwandte Berufe	13%	23%	3%
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	1%	1%	1%
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen	11%	5%	17%
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	12%	7%	17%
TechnikerInnen und gleichrangige Berufe	23%	17%	30%
WissenschaftlerInnen	20%	21%	17%
Angehörige gesetzgebender Körperschaften	6%	9%	4%
Gesamt	11680	6114	5566

Tab. 5: Berufsklassen nach ISCO-88 (COM); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Insgesamt sind 11.680 Personen im SOEP-Datensatz einer Berufsklasse zuordenbar und somit erwerbstätig. Die meisten der Befragten fallen in die Gruppe der TechnikerInnen und gleichrangigen nichttechnischen Berufen (23%). Darunter werden technische Fachkräfte, biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte, nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte und sonstige Fachkräfte auf mittlerer Qualifikationsebene verstanden.¹³ Frauen sind in dieser Berufsklasse weit häufiger als Männer zu finden,¹⁴ wohingegen Männer am häufigsten in Handwerks- und handwerksverwandten Berufen (darunter fallen Mineralgewinnungs- und Bauberufe, MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe, PräzisionsarbeiterInnen, KunsthandwerkerInnen, DruckerInnen und verwandte Berufe, sonstige Handwerks- und verwandte Berufe) zu finden sind. Ebenfalls sind Männer in der Gruppe der WissenschaftlerInnen stark vertreten: 21% der Männer sind in dieser Berufsklasse zu finden, welche PhysikerInnen, MathematikerInnen und Ingenieurwissenschaften, BiowissenschaftlerInnen und MedizinerInnen, wissenschaftliche Lehrkräfte und sonstige WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe umfasst. Frauen sind zu 17% zur Berufsklasse der WissenschaftlerInnen zu zählen.

Zusätzliche berufsspezifische Variablen sollen auf ihre Auswirkung auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens getestet werden. Die folgende Tabelle (Tab. 6) gibt darüber einen Überblick.

¹³ Vgl. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/> (19.5.2011, 17:50).

¹⁴ Signifikant ($p < 0,05$)

	Gesamt	Mann	Frau
Anderen leitend vorgesetzt	29%	38%	19%
Seit wann beim jetzigen Arbeitgeber	(11787)	(6190)	(5597)
1 bis 5 Jahre	39%	37%	41%
6 bis 10 Jahre	19%	18%	20%
11 bis 20 Jahre	24%	24%	24%
21 bis 30 Jahre	11%	13%	10%
30 und mehr Jahre	7%	8%	5%
Tatsächliche Wochenstunden	(11478)	(6039)	(5439)
bis 10,5 Stunden	5%	2%	8%
11 bis 20,5 Stunden	10%	3%	17%
21 bis 30,5 Stunden	9%	3%	17%
31 bis 40,5 Stunden	32%	33%	31%
41 bis 50,5 Stunden	33%	43%	22%
51 bis 60,5 Stunden	8%	12%	3%
61 bis 70,5 Stunden	2%	3%	1%
71+ Stunden	1%	1%	0,2%
Berufliche Stellung	(11762)	(6182)	(5580)
Auszubildende	4%	4%	4%
Arbeiter	27%	35%	18%
Selbstständige	11%	14%	9%
Angestellte	50%	38%	62%
Beamte	8%	9%	7%
Anzahl der Beschäftigten	(11144)	(5835)	(5309)
unter 5	12%	10%	13%
5 bis 10	10%	8%	11%
11 bis unter 20	8%	8%	8%
20 bis unter 100	19%	19%	20%
100 bis unter 200	9%	9%	10%
200 bis unter 2000	20%	21%	19%
2000 und mehr Beschäftigte	22%	25%	19%

Tab. 6: Berufsspezifische Variablen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Insgesamt sind 29% der Befragten anderen leitend vorgesetzt, das sind absolut 3.365 Personen, darunter sind dies signifikant häufiger Männer: 38% der Männer sind anderen leitend vorgesetzt und nur 19% der Frauen.¹⁵

Am häufigsten sind die Befragten erst seit kurzem bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber: 39% der Befragten sind ein bis maximal fünf Jahre bei ihrem Arbeitgeber. Obwohl es keine großen Geschlechterunterschiede gibt, scheint ein statistisch signifikanter Unterschied auf: Frauen sind häufiger, nämlich zu 41%, erst kurzfristig bei ihrem Arbeitgeber. Im Ver-

¹⁵ $p < 0,05$; $\phi = 0,213$

gleich dazu sind Männer dies zu 37%.¹⁶ Die Variable „tatsächliche Wochenstunden“ ist eine generierte Variable, die in einem zusätzlichen SOEP-Datensatz verfügbar ist. Sie setzt sich zusammen aus den aktuellen wöchentlichen Arbeitsstunden inklusive den angegebenen Überstunden (vgl. Documentation PGEN: 24). Schmidt et Al. (2009) weisen im Besonderen auf die Berücksichtigung von Überstunden hin. Werden Überstunden nicht erfasst, so kommt es zu einer systematischen Verzerrung des durchschnittlichen Entgelts (vgl. Schmidt et Al, 2009: 68). „Wenn dann Männer beispielsweise tatsächlich eine höhere Zahl an Arbeitsstunden für ein fixes Gehalt leiten, würde der geschlechtsspezifische Lohnabstand geringer ausfallen“ (Schmidt et Al, 2009: 68). Im SOEP-Datensatz arbeiten die Befragten am häufigsten zwischen 41 und 50,5 Stunden in der Woche, wobei es hier einen großen und signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt. Frauen arbeiten am häufigsten zwischen 31 und 40,5 Stunden in der Woche, Männer hingegen zu 41% zwischen 41 und 50,5 Stunden. Frauen geben dieses Arbeitsstundenausmaß nur zu 22% an.¹⁷

Bezüglich der beruflichen Stellung ist die Hälfte der Befragten in Angestelltenpositionen zu finden. Frauen sind dabei sogar zu zwei Dritteln in einem Angestelltenverhältnis, Männer hingegen nur zu rund 40%. Dafür sind diese häufiger in der Position des Arbeiters anzutreffen als Frauen.¹⁸

Bei der Größe des Unternehmens mittels Abfrage der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, gibt es zwar signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede, allerdings fallen diese nicht sehr eklatant aus. Am häufigsten sind die Befragten in Unternehmen beschäftigt, die 2000 oder mehr Angestellte haben.¹⁹

¹⁶ p<0,05

¹⁷ P<0,05

¹⁸ p<0,05

¹⁹ p<0,05

7.2.3. Die Zufriedenheit mit dem Einkommen

Wie sieht es nun mit der Zufriedenheit mit dem Einkommen im Gesamtbild aus? Die meisten der Befragten (17%) geben auf einer Skala von eins bis zehn – wobei ein niedriger Wert für Unzufriedenheit steht und ein hoher Wert für Zufriedenheit – die Ziffer Acht an, die als hohe Zufriedenheit mit dem Einkommen interpretiert werden kann. Die folgende Grafik (Abb. 2) veranschaulicht die Zufriedenheit des Einkommens unter den Befragten.

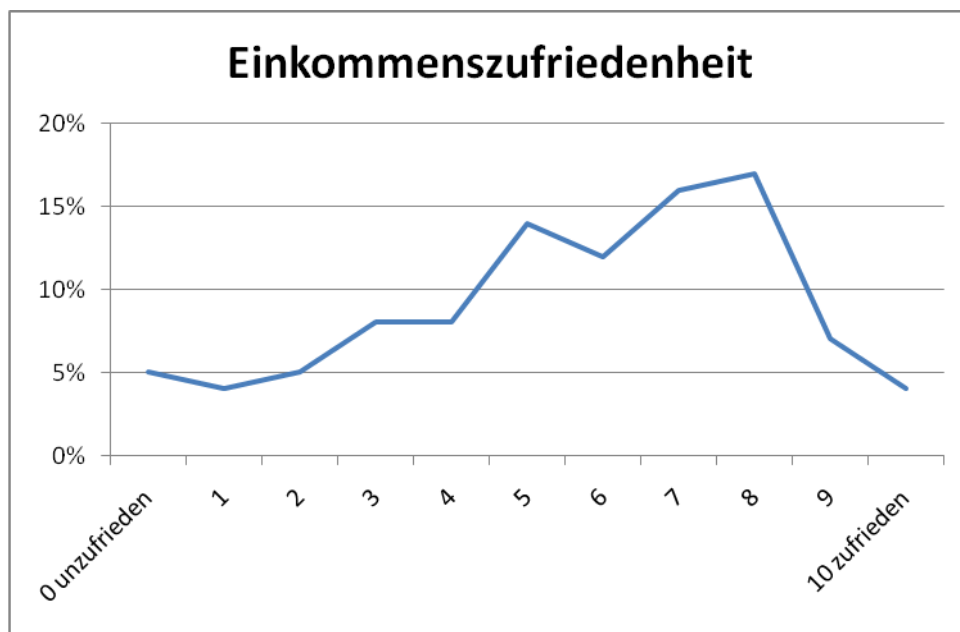


Abb. 2: Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Hierbei ist außerdem ersichtlich, dass fast 15% der Befragten eine mittlere Zufriedenheit mit dem Einkommen angeben, die in der obigen Abbildung heraussticht. Die nächste Abbildung (Abb. 3) zeigt die Einkommenszufriedenheit nach der Geschlechtszugehörigkeit der Befragten. Dazu wird zum besseren Vergleich die Einkommenszufriedenheit aller Befragten dargestellt.

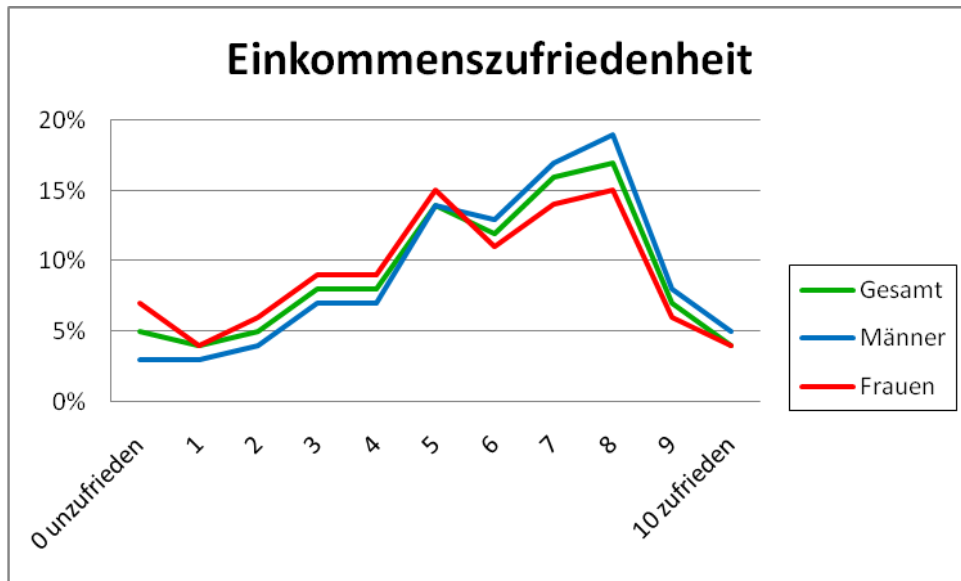


Abb. 3: Einkommenszufriedenheit nach Geschlecht; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass Frauen am häufigsten eine mittlere Einkommenszufriedenheit als auch eine hohe – mit der Zahl Acht bemessene – Einkommenszufriedenheit aufweisen. Männer weisen ab der mittleren Einkommenszufriedenheit signifikant häufiger eine höhere Einkommenszufriedenheit als Frauen auf.²⁰ Am häufigsten geben Männer jedoch den Wert Acht auf der Einkommenszufriedenheitsskala an. Damit weisen sie eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Einkommen auf, als Frauen. Ein Mittelwertvergleich diesbezüglich bestätigt dieses Ergebnis (s. Anhang, Tab. 16 und Tab. 17). Auch hier weichen die beiden Gruppen, zum einen Männer, zum anderen Frauen, signifikant voneinander ab. Die unten angeführte Boxplot-Abbildung veranschaulicht das Ergebnis, dass Männer durchschnittlich zufriedener mit ihrem Einkommen sind, als Frauen (siehe Abb. 4).

²⁰ $p < 0,05$

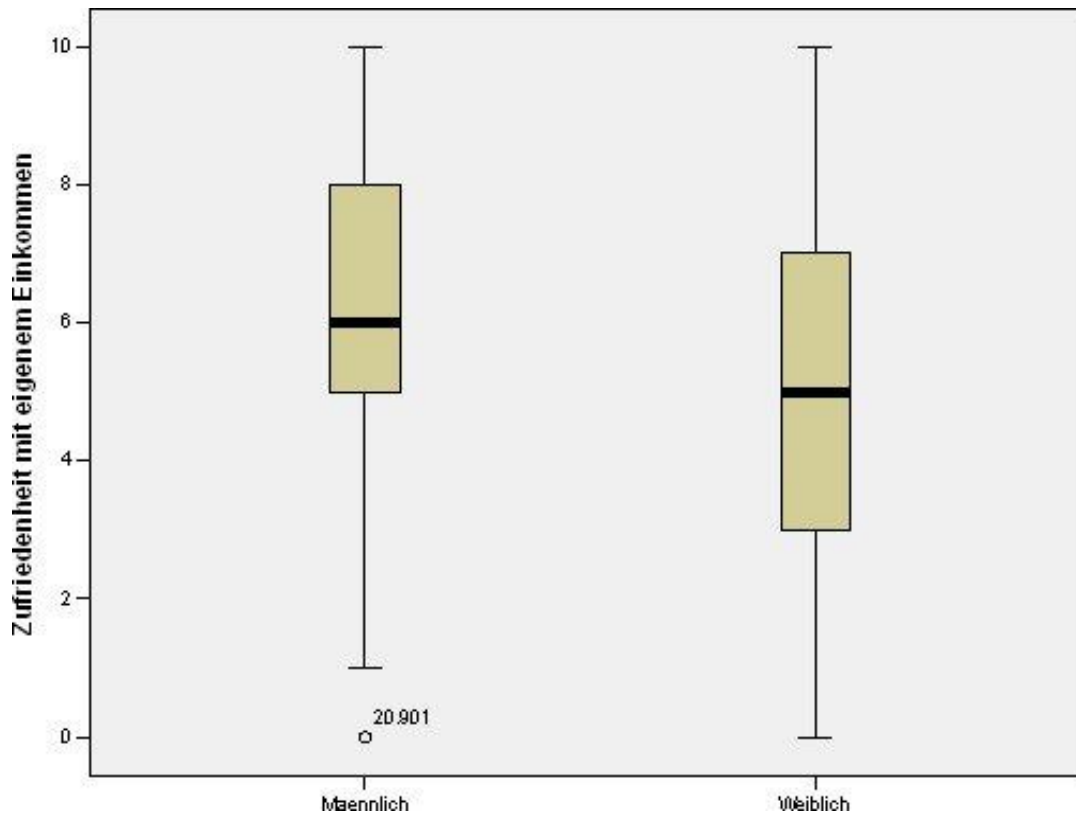


Abb. 4: Boxplot Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Mit diesen Ergebnissen kann daher die erste Hypothese, nach der Frauen eine höhere Einkommenszufriedenheit aufweisen sollen, falsifiziert werden. Im Kapitel 8 dieser Arbeit wird auf die Ergebnisse beziehend auf die vorgestellte Theorie nochmals eingegangen.

7.2.4. Der Unterschied zwischen tatsächlichem und gerechtem Einkommen

Bezüglich der Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ergibt sich, dass die Mehrheit der Befragten, nämlich 60%, ihr jetziges Einkommen als gerecht erachten. Im Vergleich zu den Werten aus dem Jahr 2005 ist somit die gerechte Bewertung der Belohnung ein wenig gestiegen (vgl. Liebig/Schupp, 2004: 2). Da die Mehrheit der Befragten ihr Gehalt als gerecht erachtet, werden diese Respondenten bei der Berechnung des Gerechtigkeitsindex' einbezogen und nicht nur jene, die ihr Gehalt als ungerecht bewerten. Es soll allerdings darauf hingewiesen werden, dass durch diese Vorgehensweise sehr viele Personen repräsentiert werden, die ihr Gehalt als gerecht bewerten.

Jene Befragten, die ihr Gehalt als ungerecht bewerten, werden zusätzlich nach ihrem gerechten Nettoeinkommen befragt. Zur besseren Vergleichbarkeit wird dieses in dieselben Kategorien eingeteilt, wie das tatsächliche Nettoeinkommen.

Einkommen	Tatsächlich	Gerecht
€ 0 bis € 499	16%	3%
€ 500 bis € 999	16%	8%
€ 1000 bis € 1499	22%	16%
€ 1500 bis € 1999	19%	24%
€ 2000 bis € 2999	16%	28%
€ 3000 bis € 3999	6%	11%
€ 4000 und mehr	5%	10%
Gesamt	11029	4069

Tab. 7: Gegenüberstellung tatsächliches und gerechtes Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Wie die obige Tabelle (Tab. 7) zeigt, erachten die Befragten ein Nettoeinkommen zwischen €2000 und €2900 am häufigsten als gerecht. Werden die Mittelwerte der zwei Variablen „tatsächlicher Nettoverdienst“ und „gerechter Nettoverdienst“ miteinander verglichen, so ergibt sich, dass der gerechte Nettoverdienst mit einem Mittelwert von €2247 eindeutig höher liegt als der Mittelwert des tatsächlichen Einkommens mit €1605 (s. Anhang, Tab. 18). Die folgende Grafik (Abb. 5) soll den Gap zwischen tatsächlichen und gerecht empfundenen Einkommen in den Mittelwerten der Gruppe der Frauen, der Männer und aller Befragten verdeutlichen.

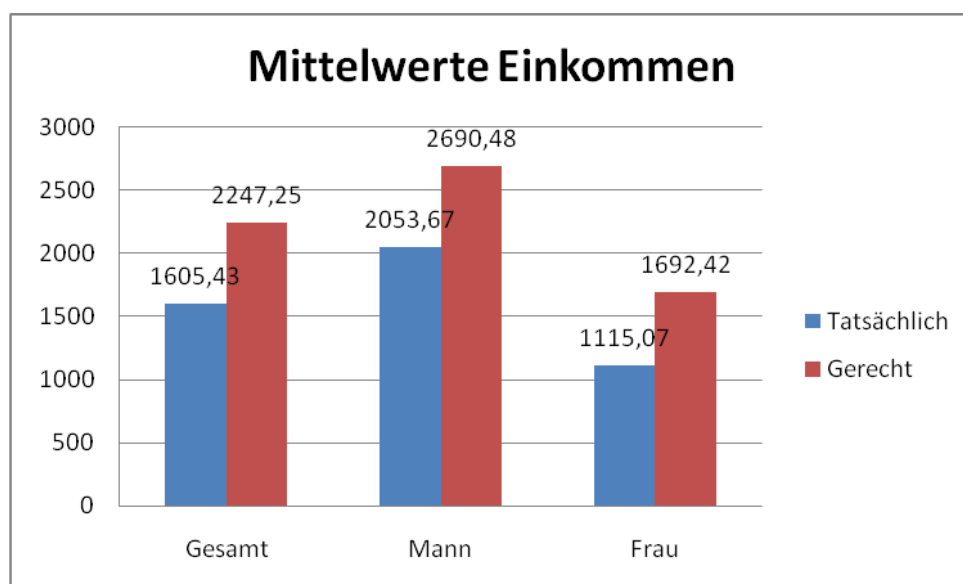


Abb. 5: Mittelwerte Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Hier zeigt sich wieder, dass Männer durchschnittlich eindeutig mehr als Frauen verdienen. Aber auch die durchschnittlichen gerecht empfundenen Gehälter weichen stark voneinander ab; der Gap ist hier sogar noch größer. Allerdings scheinen sich Männer und Frauen kaum davon zu unterscheiden, um wie viel mehr ihr Gehalt betragen muss, sodass sie dieses als gerecht bewerten. Somit darf es auch nicht verwundern, dass der Gerechtigkeitsindex, der ja bekanntlich die logarithmierte Differenz zwischen tatsächlichem und gerecht bewerteten Einkommen darstellt, sich nicht großartig zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Dies bestätigt auch ein Mittelwertvergleich (siehe Anhang, Tab. 19) und der Levene- bzw. T-Test, der keine signifikanten Unterschiede zwischen den zwei Geschlechtern feststellen kann (siehe Anhang, Tab. 20). Zur Erinnerung: der Gerechtigkeitsindex stellt die unabhängige Variable dar und dient zur Berechnung und Messung der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Erwerbseinkommens, indem das tatsächliche und das gerechte Einkommen, zueinander ins Verhältnis gesetzt werden (vgl. Liebig, 2007: 119). Positive Zahlen drücken das Ausmaß ungerechter Bevorteilung und negative Zahlen das Ausmaß ungerechter Benachteiligung aus. Die Null kennzeichnet den Zustand perfekter Gerechtigkeit (vgl. Liebig, 1997: 133).

Mit diesem vorläufigen Ergebnis, welches die Grundthese dieser Arbeit, dass Frauen ihr Gehalt gerechter bewerten als Männer – aufgrund ihrer höheren Zufriedenheit mit dem Einkommen – nicht bestätigt, folgt nun ein eingehender Blick auf die vorgestellten soziodemographischen und berufsspezifischen Faktoren und ihrem Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens.

7.2.5. Multivariate lineare Regression

Die nun folgende allgemeine Regression, als auch die nach Geschlecht getrennten Regressionsmodelle sollen einerseits die im Kapitel 6.1. vorgestellten Hypothesen testen, als auch zur Klärung beitragen, durch welche Faktoren die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens beeinflusst wird.

Für die Testung der Hypothesen werden die erklärenden Variablen schrittweise in die Regression eingeführt. Da die Interdependenz der Gerechtigkeitsbewertung mit der Zufriedenheit mit dem Einkommen in der Literatur eine wichtige Rolle spielt, wird diese alleine in das erste Modell der Regression eingearbeitet. Im zweiten Modell werden zusätzlich die soziodemographischen Variablen Alter, Familienstand, Bildung und Geschlecht eingeführt. In das dritte Modell werden die zwei Variablen Kinder und die Haushaltsform eingebettet. Dabei ist von Belang, wie viele Kinder die Befragten haben, als auch essentiell für die Klärung der sechsten Hypothese, ob die Befragten alleine leben oder in einem Mehr-

personenhaushalt. Im vierten und letzten Modell werden zu den erwähnten Variablen alle berufsspezifischen Einflussvariablen in das Modell eingebunden. Dabei ergibt sich für die allgemeine Regression folgendes Bild:

Multinomiale lineare Regression

Einflussfaktoren	Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Netto-Erwerbseinkommens (J)			
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstante (B)	-0,439	-0,379	-0,383	-0,186
Zufriedenheit Einkommen	0,342*	0,359*	0,361*	0,301*
Geschlecht (Ref.: Männer)		-0,035*	-0,033**	-0,036**
Alter		-0,015	-0,010	-0,081*
Familienstand (Ref.: nicht verheiratet)		0,015	0,024	-0,004
Bildung (Casmin)		-0,071*	-0,070*	-0,085*
Kinder (Ref.: keine)			0,020	-0,015
Haushaltsform (Ref.: EinpersonenHH)			-0,026	-0,017
Arbeiter_d				0,053
Beamte_d				0,020
Selbstständige_d				-0,056
Angestellte_d				0,065
Nettoverdienst				0,252*
ISCO-88 (COM)				-0,048**
Dauer der Betriebszugehörigkeit				0,060*
Tatsächliche Wochenarbeitsstunden				-0,188*
Anzahl der Beschäftigten				0,034**
Korrigiertes R ²	0,117	0,122	0,123	0,175

n = 5263, ausgewiesen sind Beta-Werte; *p < 0,01; **p < 0,05; ***p < 0,10

Tab. 8: Multivariate lineare Regression, allgemeines Modell; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Es wurden 5263 Personen in die gesamte Regressionsrechnung einbezogen. In dem ersten Modell wird nur die Einkommenszufriedenheit als Prädiktorvariable auf den Gerechtigkeitsindex getestet. Das R² beträgt dabei 0,117. Das bedeutet, dass durch die Zufriedenheit mit dem Einkommen 12% der Varianz des Gerechtigkeitsindex‘ erklärt werden kann (vgl. Janssen/Laatz, 2005: 417). Im zweiten und dritten Modell steigt die Erklärungskraft durch die hinzugefügten Variablen – einerseits erwähnte soziodemographische, andererseits haushaltsspezifische Variablen – nur geringfügig. Das vierte und letzte Modell wird durch berufliche Einflussfaktoren ergänzt und weist daher den größten R²-Wert auf. Die zusätzlichen betriebsspezifischen Einflüsse in dem letzten Modell können mit einem korrigierten R² von 0,175 18% der Varianz des Gerechtigkeitsindex‘ erklären. Die markierten

Werte stellen die größten Einflussfaktoren in den jeweiligen Modellen dar. Die einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) dient um zu bestimmen, ob der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable signifikant ist (s. Anhang, Tab. 22). Für diese vier Regressionsmodelle wird dabei ausgewiesen, dass die in den jeweiligen Modellen inkludierten Einflussfaktoren gemeinsam einen regressionsanalytischen Erklärungsbeitrag leisten (vgl. Janssen/Laatz, 2005: 419). Zusätzlich stellen die Modellprämissen ein wichtiges Instrument bei der multivariaten linearen Regressionsanalyse dar, um die Güte der Schätzung bzw. die Gültigkeit der Ergebnisse darzustellen (vgl. Backhaus, 2008: 79). Diese werden in dem Regressionsmodell erfüllt.²¹

In den nach Geschlecht getrennten Regressionsmodellen fließen 3288 Männer und 1975 Frauen in die Berechnung ein (s. Anhang, Tab. 23). Es scheint auf, dass die ausgewählten Einflussfaktoren bei den Männern eine höhere Erklärungskraft für die Varianz der abhängigen Variable besitzt. So werden im vierten und letzten Modell bei den Männern durch die unabhängigen Variablen 18% der Varianz des Gerechtigkeitsindex¹ geklärt und bei Frauen 17%. Die Modellprämissen gleichen sich dem allgemeinen Modell an und werden somit erfüllt (s. Anhang, für Männer Abb. 9 bis Abb. 11 und Abb. 12 bis Abb. 14 für Frauen).

Im ersten Modell wird nur der Einfluss der Einkommenszufriedenheit auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens getestet. Dabei ergibt sich: liegt die Einkommenszufriedenheit bei dem Wert Null – sind die Befragten also nicht zufrieden mit ihrem Einkommen – so beträgt der Gerechtigkeitsindex -0,439. Das bedeutet, dass bei einer angegebenen Einkommensunzufriedenheit das Einkommen auch als ungerecht zu wenig bewertet wird ($p < 0,01$). Steigt die Zufriedenheit mit dem Einkommen aber, dann steigt der Gerechtigkeitsindex um 0,342 Indexpunkte. Das bedeutet also, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen einen großen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ausübt: Je höher die Einkommenszufriedenheit, desto gerechter wird das Einkommen bewertet.

²¹ Die Toleranz-Werte lassen keine starke Multikollinearität vermuten, d.h. es gibt keine Abhängigkeit der erklärenden Variablen untereinander (vgl. Janssen/Laatz, 2005: 423). Der Durbin-Watson-Wert liegt bei 1,995 (s. Anhang, Tab. 21: Modellzusammenfassung (allgemeines Regressionsmodell)). Das bedeutet, dass keine Korrelation aufeinanderfolgender Residualwerte besteht und die Prämisse der Unabhängigkeit der Störgrößen erfüllt ist (vgl. Janssen/Laatz, 2005: 424). Aus dem Streudiagramm (s. Anhang, Abb. 8) kann der Eindruck gewonnen werden, die Streuung der Residualwerte variiere systematisch mit der Höhe der Vorhersagewerte. Dies deutet meist auf Heteroskedastizität hin und kann ein Hinweis darauf sein, dass das Modell nicht richtig oder vollständig spezifiziert wurde, sodass möglicherweise wichtige Erklärungsvariablen fehlen (vgl. Janssen/Laatz, 2005: 428). Zudem zeigt das Diagramm, dass Ausreißer bestehen. Da die Regressionsanalyse allerdings „recht unempfindlich gegenüber kleineren Verletzungen der obigen Annahmen“ ist (Backhaus, 2008: 91) werden die Beta-Koeffizienten des Modells trotzdem inhaltlich interpretiert.

Damit kann die zweite Hypothese bestätigt werden: „Einkommenszufriedenheit wirkt sich auf die Bewertung der Einkommensgerechtigkeit positiv aus“.

Das Regressionsmodell im Geschlechtervergleich zeigt dasselbe Ergebnis. Interessanterweise weisen Männer bei Einkommenszufriedenheit einen niedrigeren Gerechtigkeitsindex auf, allerdings steigt der Gerechtigkeitsindex bei Männern mit der Zunahme der Einkommenszufriedenheit stärker an. Damit lassen sich die Ergebnisse des Kapitels 7.2.3. zusätzlich bestätigen, als da Männer zufriedener mit ihrem Einkommen sind.

Im zweiten Modell werden zur Einkommenszufriedenheit die soziodemographischen Variablen Geschlecht, Alter, Familienstand und Bildung in die Berechnung einbezogen. Einen signifikanten Einfluss auf den Gerechtigkeitsindex haben dabei die Variablen Einkommenszufriedenheit, Geschlecht und Bildung ($p < 0,01$). Den größten Einfluss hat auch hier die Einkommenszufriedenheit. Frauen bewerten ihr Einkommen als ungerecht, Männer allerdings bewerten ihr Einkommen um 0,035 Indexpunkte noch ungerechter. Diese Unterschiede sind damit zwar marginal, es kann allerdings somit die dritte Hypothese insofern betätigt werden, als dass Männer ihr Einkommen ungerechter als Frauen bewerten. Bezüglich des Bildungsstands zeigt sich folgendes: je höher die Bildung ist, desto häufiger wird das Einkommen als ungerecht bewertet. Mit diesem Ergebnis kann auch Hypothese vier bestätigt werden: „Je höher das Bildungsniveau des Individuums ist, desto ungerechter wird das Einkommen bewertet.“

Im nach den Geschlechtern getrennten Modell zeigt sich, dass der Bildungsstatus bei Frauen einen größeren signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat ($p < 0,01$). Das Ergebnis entspricht ansonsten weitgehend dem der Gesamt-Regression: je höher der Bildungsstatus, desto ungerechter wird das Einkommen bewertet. Interessant ist zudem, dass der Familienstand bei Männern einen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens hat ($p < 0,05$). Sind Männer verheiratet, so steigt der Gerechtigkeitsindex, d.h. das Gehalt wird von verheirateten Männern als gerechter bewertet, als von unverheirateten Männern.

Auch im dritten Modell hat die Einkommenszufriedenheit den größten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ($p < 0,01$). Überdies haben das Bildungsniveau und das Geschlecht des Befragten denselben Einfluss wie im zweiten Modell. Das Alter, der Familienstand, die Tatsache, ob Kinder vorhanden sind und die Haushaltsform haben keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens. Damit kann die fünfte Hypothese „Je höher die Anzahl der Kinder, desto eher fühlt sich das Individuum ungerecht bezahlt“ vorerst nicht bestätigt werden.

Im dritten Modell, getrennt nach Mann und Frau, zeigt sich ebenfalls, dass die Einkommenszufriedenheit den größten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat. Ferner hat bei beiden Geschlechtern der Bildungsstatus einen starken signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung. Bei Männern hat der Familienstand den drittstärksten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens. Sind Männer nicht verheiratet, so wird das eigene Gehalt ungerechter bewertet, als wenn Männer verheiratet sind ($p < 0,01$). Darauf folgt die Haushaltsform als Einflussfaktor auf den Gerechtigkeitsindex. Befinden sich Männer in einem Mehrpersonenhaushalt, bewerten sie ihr Gehalt ungerechter, als wenn sie in einem Einpersonenhaushalt leben ($p < 0,10$). Bei den Frauen folgt nach den Einflussfaktoren der Einkommenszufriedenheit und Bildung das Vorhandensein von Kindern im Haushalt. Nur bei den Frauen hat die Tatsache, ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht einen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung ihres Einkommens – allerdings bei 10%-iger Irrtumswahrscheinlichkeit. Dabei steigt der Gerechtigkeitsindex, wenn Kinder im Haushalt vorhanden sind, d.h. Frauen bewerten dann ihr Gehalt als gerechter.

Bei der vierten und letzten Berechnung des Regressionsmodells werden alle unabhängigen Einflussfaktoren in die Rechnung eingebracht. Den größten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat dabei erwartungsgemäß wie in den bisherigen Modellen die Einkommenszufriedenheit: je höher die Zufriedenheit mit dem Einkommen, desto gerechter wird das Gehalt bewertet ($p < 0,01$). So auch in dem nach Geschlecht getrennten Regressionsmodell. Der zweitstärkste Einflussfaktor ist der Nettoverdienst mit einem Beta-Wert von 0,252 ($p < 0,01$). Je höher der Nettoverdienst, desto häufiger bewerten die Befragten ihr Gehalt gerechter. Dieses Ergebnis gibt auch das nach Geschlecht getrennte Modell aus, gilt jedoch bei Frauen in stärkerem Maße als bei Männern. Die Gerechtigkeitsbewertung steigt bei Frauen mit der Höhe des Nettoverdienstes stärker an, als bei den Männern. Der darauf in der Stärke folgende, den Gerechtigkeitsindex beeinflussende, Faktor ist die Anzahl der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden ($p < 0,01$). Je mehr die Befragten in der Woche leisten, desto ungerechter empfinden diese ihr Einkommen. Dieses Ergebnis trifft für beide Geschlechter zu, gilt jedoch für Frauen noch stärker, da sie mit steigenden geleisteten Wochenarbeitsstunden ihr Einkommen ungerechter bewerten als Männer. Im Gegensatz zum allgemeinen Modell hat der Berufsstatus des Arbeiters bei Männern einen größeren Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens als die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden. Mit einer 10%-igen Irrtumswahrscheinlichkeit bewerten Männer, die den Status des Arbeiters aufweisen, ihr Gehalt gerechter als Beamte, Selbstständige oder Angestellte. Bei Frauen hat der Status der Selbstständigen einen geringen signifikanten ($p < 0,10$) Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung. Sind

Frauen selbstständig, so sinkt der Index. Das bedeutet, dass selbstständig beschäftigte Frauen ihr Einkommen ungerechter bewerten als unselbstständig beschäftigte Frauen. Allerdings soll noch einmal erwähnt werden, dass dieser Faktor einen geringen Einfluss auf den Index ausübt.

Bezüglich dem Ausmaß der Einflussstärke der erklärenden Variablen auf den Gerechtigkeitsindex folgt im allgemeinen Modell darauf der höchst abgeschlossene Bildungsstatus: je höher dieser, desto wahrscheinlicher bewerten die Befragten ihr Einkommen als ungerecht ($p < 0,01$). Dieses Ergebnis gilt ebenfalls für Frauen und Männer, für erstere jedoch stärker. Einen hochsignifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung haben in diesem Modell das Alter und die Betriebszugehörigkeitsdauer (jeweils $p < 0,01$), allerdings in entgegengesetzter Richtung. So wirkt eine Zunahme beim Lebensalter negativ auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens, d.h. je älter die Befragten, desto häufiger bewerten sie ihr Gehalt ungerecht. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wirkt sich jedoch positiv auf die Gerechtigkeitsbewertung aus: je höher diese, desto häufiger bewerten die Befragten ihr Gehalt als gerecht. Prinzipiell verlaufen das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit parallel. Allerdings kann gefolgert werden, dass das Einkommen ab einem gewissen Lebensalter stagniert, wenn nicht sogar zurückfällt. Und da das Einkommen grundsätzlich nicht linear mit dem Alter bzw. der Betriebszugehörigkeit ansteigt und sich dieses wiederum auf die Gerechtigkeitsbewertung auswirkt, werden jene Einflussfaktoren oft quadriert in Regressionsmodelle eingeführt (vgl. Schmidt et al., 2009: 45). Bei Berücksichtigung dieses Sachverhalts ergeben sich dabei aber keine großartigen Änderungen im Regressionsmodell an sich. Nur im vierten Modell zeigt sich, dass die Altersvariable, normal und quadriert berechnet, keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat. Die normal berechnete Betriebszugehörigkeitsdauer zeigt gleichermaßen keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens, allenfalls die quadrierte Dauer der Betriebszugehörigkeit beeinflusst die abhängige Variable. Der Beta-Wert beträgt dabei 0,145 ($p < 0,05$), weswegen die Grundaussage beibehalten werden kann, dass mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens positiver ausfällt. Darüber hinaus kann der Widerspruch zwischen den Einflussfaktoren Alter und Betriebszugehörigkeit nivelliert werden. Im nach Geschlecht getrennten Modell fällt auf, dass bei den Männern die Dauer der Betriebszugehörigkeit einen stärkeren Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ($p < 0,01$) ausübt, als bei Frauen. Je länger die Betriebszugehörigkeit zu einem Betrieb, desto größer ist bei Männern das Ausmaß, zu welchem das Einkommen ungerecht bewertet wird.

Befinden sich die Befragten in einer höheren Berufsklasse, als die der Hilfsarbeitskräfte, so schätzen die Befragten ihr Einkommen ungerechter ein. Diese Sachlage verläuft linear mit der Steigerung der Berufsklasse, d.h. je „höher“ die Berufsklasse ist, in welcher sich die Befragten befinden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Befragten ihr Einkommen als ungerecht einschätzen ($p < 0,05$). Wird auf den Einfluss der Berufsklasse getrennt nach Geschlecht Bedacht genommen, so ist zu erkennen, dass die Berufsklasse bei Frauen einen größeren Einflussfaktor darstellt als bei den Männern. Bei diesen hat die Berufsklasse nicht einmal einen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung.

Im allgemeinen Modell kann herausgefunden werden ob das Geschlecht an sich einen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ausübt. Es zeigt sich, dass Männer ihr Gehalt ungerechter bewerten als Frauen ($p < 0,05$). Der Beta-Wert ist allerdings nicht sehr hoch, dies deutet darauf hin, dass die Geschlechtszugehörigkeit nicht den größten Einflussfaktor auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens in dieser Regression darstellt.

Interessant ist zudem, dass mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten im Betrieb das Einkommen von den Befragten gerechter bewertet wird – allerdings nur im allgemeinen Modell. Getrennt nach Geschlecht hat die Anzahl der Beschäftigten, und somit die Größe des Betriebs, keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung.

Der Einfluss von Kindern im Haushalt wird in dem vorgestellten Regressionsmodell als nicht signifikant ausgegeben wird. Da die Tatsache, ob Kinder im Haushalt vorhanden sind, oder nicht, jedoch in einer eigenen Hypothese (Hypothese 5) abgehandelt wird, soll in der Folge ein Mittelwertvergleich der beiden Gruppen „Kinder im Haushalt vorhanden“ und „Kinder im Haushalt nicht vorhanden“ bezüglich der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens untersucht werden. Dabei ergibt sich aber ebenfalls, wie die Ergebnisse der Regression zeigen, dass die Tatsache, ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht, auf die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens keinen signifikanten Einfluss ausübt (s. Anhang, Tab. 28 und Tab. 29). Auch in dem nach Geschlecht getrennten Regressionsmodell hat die Existenz von Kindern keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung. Somit kann die fünfte Hypothese „Je höher die Anzahl der Kinder, desto eher fühlt sich das Individuum ungerecht bezahlt“ in diesem Fall insofern als falsifiziert gelten, als dass die Tatsache, ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht, keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat. Es kann allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass die Höhe der Kinderanzahl ebenfalls keinen signifikanten Einfluss auf diese ausübt.

In gleicher Weise zeigt die Haushaltsgröße in dem Regressionsmodell keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung. Da diese jedoch in einer eigenen Hypothese behandelt wird, soll zur Klärung der Hypothese 6 „Frauen in Zweipersonenhaushalten nehmen objektiv bestehende ungerechte Löhne besser wahr, als Frauen in Einpersonenhaushalten“ angenommen werden, dass Frauen in Zweipersonenhaushalten ihr Gehalt als ungerechter bewerten, weil möglicherweise ein bzw. eine PartnerIn im Haushalt vorhanden ist, mit dem bzw. der sich Frauen vergleichen. Da dies größtenteils Männer sind und diese – wie auch diese Daten bestätigen – mehr als Frauen verdienen, wird den Frauen ihr ungerechterweise zu niedriges Gehalt mehr bewusst (vgl. Liebi et Al, 2010: 6ff). Dafür wird eine zusätzliche Regression durchgeführt, bei welcher in einem ersten Modell nur die Variable Geschlecht eingeführt wird und in einem zweiten Modell die Variable der Haushaltsform (siehe Anhang, Tab. 30 bis Tab. 32).²² Dabei ergibt sich im ersten Modell, dass Frauen ihr Gehalt prinzipiell als ungerecht bewerten, da ein Gerechtigkeitsindex von -0,155 ausgegeben wird. Männer bewerten dabei ihr Gehalt geringfügig, nämlich um 0,002 Indexpunkte, als noch ungerechter. Dieses Ergebnis ist allerdings nicht signifikant. Das zweite Modell gibt aus, dass der Gerechtigkeitsindex unabhängig vom Geschlecht bei Befragten, die in Mehrpersonenhaushalten leben, steigt. Das bedeutet, dass das Einkommen in Mehrpersonenhaushalten unabhängig vom Geschlecht der Befragten gerechter bewertet wird ($p = 0,000$). Und auch die erklärte Varianz der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen ist nicht sehr groß. Das korrigierte R^2 beträgt 0,001. Somit kann durch die Faktoren Geschlecht und Haushaltsform die Varianz der Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens kaum erklärt werden. Dieses Ergebnis widerlegt somit Hypothese sechs teilweise, denn gemäß dieser sollten die Befragten durch ihre Reflexion mit dem oder der MitbewohnerIn ihr Gehalt ungerechter bewerten. Da dieses Ergebnis allerdings vom Faktor Geschlecht unabhängig gemacht wurde, kann die Hypothesen sechs nicht gänzlich verworfen werden.²³ Dafür soll ein Mittelwertvergleich angestrengt werden. Dieser bestätigt das Ergebnis der Regression, dass Personen in Mehrpersonenhaushalten ihr Gehalt gerechter bewerten, als Personen in Einpersonenhaushalten (s. Anhang, Tab. 36 und Tab. 37). Zieht man die Variable Geschlecht hinzu,

²² Die Prämissentestung ergab, dass die Toleranz-Werte der Variablen nicht auf Multikollinearität schließen lassen. Der Durbin-Watson-Wert liegt zudem in jenem Bereich, in dem angenommen werden kann, dass keine Autokorrelation der Residualwerte besteht. Die Prüfung auf Heteroskedastizität und Ausreißerdiagnostik und Normalverteilung der Störgrößen durch Plot-Diagramme sind in diesem Fall schwierig wenn nicht so gar unmöglich zu interpretieren, da in die Regression nur dummy-codierte Variablen einfließen.

²³ Es soll allerdings angemerkt werden, dass eine andere Konzeption des Gerechtigkeitsindex' – und zwar jene, in der nur die Personen in die Rechnung des Index' einbezogen werden, die ihr Gehalt als ungerecht empfinden – das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Gehaltes hat. Dabei sieht es so aus, dass Männer ihr Gehalt signifikant als ungerechter erachten, als Frauen (siehe Anhang, Tab. 33: Modellzusammenfassung (Hypothese 6, Regression 2) bis Tab. 35).

ergibt sich jedoch, dass Frauen in Mehrpersonenhaushalten sich bezüglich ihrer Gerechtigkeitsbewertung nur minimalst von Frauen, die in Einpersonenhaushalten leben, unterscheiden. So geben Frauen in Mehrpersonenhaushalten durchschnittlich einen Wert von -0,15 an und Frauen in Einpersonenhaushalten durchschnittlich einen Wert von -0,16. Somit bewerten Frauen in Mehrpersonenhaushalten ihr Einkommen um 0,01-Gerechtigkeitspunkte gerechter, als Frauen in Einpersonenhaushalten.

Die Prüfung der Signifikanz durch den T-Test zeigt, dass die unterschiedlichen Haushaltsformen einen signifikanten Einfluss auf den Gerechtigkeitsindex haben (s. Anhang, Tab. 37). Jedoch sollte bei diesem Ergebnis bedacht werden, dass zum einen der Mittelwertvergleich von Geschlecht und Gerechtigkeitsindex (s. Kap 7.2.4. Der Unterschied zwischen tatsächlichem und gerechtem Einkommen) kein signifikantes Ergebnis geliefert hat, und zum anderen die vorher vorgestellte Regression bezüglich der Gerechtigkeitsbewertung und Geschlecht kein signifikantes Ergebnis lieferte. Zudem gibt die nach dem Geschlecht getrennte Regression aus, dass die Haushaltsgröße keinen signifikanten Einfluss – weder bei den Männern, noch bei den Frauen – auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ausübt. Werden alle diese Ergebnisse in Betracht gezogen, kann die Hypothese 6 vorerst nicht bestätigt werden.

Zu guter Letzt hat der Familienstand keinen signifikanten Einfluss auf die allgemeine Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens. Es zeigt sich allerdings, dass dieser Umstand bei Frauen einen signifikanten Einfluss auf ihre Gerechtigkeitsbewertung hat ($p < 0,10$). Sind Frauen verheiratet, so wird das Einkommen ungerechter bewertet, als wenn diese nicht verheiratet sind. Bei Männern ist dieser Einflussfaktor in dem vierten Modell nicht signifikant.

Im nächsten Kapitel folgt eine kurze Zusammenfassung der elementarsten Ergebnisse, bevor Rückschlüsse auf die vorgestellten Hypothesen als auch Theorien gezogen werden.

8. Zusammenfassung und Rückführung an die Theorie

An dieser Stelle sollen nun die aus der empirischen Untersuchung gewonnenen Ergebnisse mit den aufgestellten Hypothesen verglichen werden. Fernerhin soll in diesem Zusammenhang auf die Theoriegrundlagen Bezug genommen werden.

Bevor allerdings an die Hypothesenklärung herangegangen werden kann, muss betont werden, dass auch die Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) von 2007 einen eindeutigen Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern ausweist. Beim Vergleich der durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen. So liegt das durchschnittliche Nettoerwerbseinkommen von Männern bei €2053 und von Frauen bei €1115. Dieser eklatante Unterschied wird als unbereinigte Lohnlücke bezeichnet, bei welcher im Gegensatz zur bereinigten Lohnlücke nicht darauf geachtet wird, ob Frauen und Männer dieselben individuellen Merkmale aufweisen (vgl. Schmidt et Al.: 2009:7ff). Die unbereinigte Lohnlücke ist somit die „einfache Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Männern.“ (vgl. ebd.: 6). Bei der bereinigten Lohnlücke werden die Löhne von Frauen und Männern mit identem Bildungsstatus, in den gleichen Berufen und Branchen, der gleichen Beschäftigungsform, mit dem gleichen Alter usw. miteinander verglichen (vgl. ebd.: 9). Da sich Frauen und Männer in den genannten Merkmalen oft unterscheiden, können die Unterschiede einen Teil der unbereinigten Lohnlücke erklären (vgl. ebd.: 7ff). Bleiben dennoch unerklärte Lohnunterschiede, so können diese entweder durch Diskriminierung erklärt werden oder in den unterschiedlichen Präferenzen von Mann und Frau die Arbeit betreffend, gefunden werden (vgl. ebd.: 16 bzw. 26). In der Literatur wird auch darauf hingewiesen, dass nur die bereinigte Lohnlücke etwas über die Benachteiligung bzw. Diskriminierung von Frauen bezüglich ihres Einkommens sagen kann (vgl. Schmidt et Al, 2009: 12). Allerdings ist es auch nicht das vorrangige Ziel dieser Arbeit auf die bereinigte Lohnlücke einzugehen, daher soll dieser grobe Überblick über die Einkommenssituation von Frauen und Männern genügen.

Mittels der Hypothesenklärung erfolgt eine Annäherung an die Forschungsfrage, ob Diskrepanzen zwischen tatsächlich erhaltenem und als gerecht bewertetem Gehalt von Frauen und Männern in gleichem Maße ungerecht eingeschätzt werden.

Zunächst kann die erste Hypothese „Frauen sind zufriedener mit ihrem Einkommen, als Männer.“ als vorübergehend falsifiziert angesehen werden. Der Mittelwertvergleich (s. Anhang, Tab. 16 und Tab. 17) zeigt, dass Männer signifikant häufiger zufriedener mit ihrem Einkommen sind als Frauen. Somit kann vorerst der Ansatz von Major (1994) nicht bestätigt werden. Die Autorin geht davon aus, dass Frauen sich durch die Segregation des Arbeitsmarkts nur untereinander vergleichen können und somit prinzipiell niedrigere Erwartungen an ihr Einkommen haben. Major (1994) folgert daraus wiederum, dass sich Frauen auch nicht ungerechter bezahlt fühlen, obwohl sie augenscheinlich weniger verdienen als Männer. Ungleiche Einkommen werden von Seiten der Frauen nicht attestiert. Daher sollen sie zum einen zufriedener mit ihren Einkommen sein und zum anderen ihre Einkommen nicht ungerechter bewerten als Männer.

Werden diese Schlussfolgerungen auf die Ergebnisse bezogen, müssten Frauen, da sie laut den vorgestellten Ergebnissen nicht zufriedener als Männer mit ihrem Einkommen sind, ihr Einkommen ungerechter als Männer bewerten. Sind Frauen nun häufiger unzufriedener mit ihrem Gehalt, was aus den niedrigeren Löhnen folgen könnte, aber ihr Gehalt trotzdem nicht häufiger als ungerecht zu wenig bewerten, so entsteht eine Diskrepanz zwischen Einkommenszufriedenheit und Gerechtigkeitsbewertung bei den Frauen. Die Einkommenszufriedenheit besäße bei Frauen dementsprechend nicht so einen großen Erklärungsanteil an der Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens, als bei Männern. Diese könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen andere moralische Präferenzen haben, als Männer, dass also bei den Frauen andere Faktoren einen größeren Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung haben, als die Einkommenszufriedenheit. Eine andere Erklärung könnte, dem Argument von Major/Deaux (1982) folgend, darauf zurückzuführen sein, dass Frauen bei Aufteilungssituationen, in denen sie Aufteilerinnen und Empfängerinnen sind, für sich selbst weniger Belohnung einfordern, als Männer (vgl. Norden: 28). Auch Sousa-Poza/Sousa-Poza (2000) stellen bei ihrem Vergleich von 21 Ländern fest, dass einerseits Frauen und Männer keine großen Unterschiede bezüglich ihrer Zufriedenheitsurteile aufweisen und andererseits Männer über eine höhere Einkommenszufriedenheit verfügen (vgl. ebd.: 141ff).

Diese theoretischen Überlegungen führen direkt zur zweiten, etwas allgemeiner gehaltenen, Hypothese, die da lautet: „Einkommenszufriedenheit wirkt sich auf die Bewertung der Einkommensgerechtigkeit positiv aus.“ Die Hypothese kann durch die Ergebnisse der multivariaten Regression bestätigt werden. Im ersten Regressionsmodell, welches nur den Einfluss der Einkommenszufriedenheit auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens testet, wird durch die unabhängige Variable sogar 12% der Varianz des Gerechtig-

keitsindex' erklärt. Außerdem zeigt das Ergebnis, dass mit ihrem Einkommen unzufriedene Personen einen negativen Wert auf dem Gerechtigkeitsindex aufweisen, daher also ihr Gehalt als ungerecht zu niedrig respektive benachteiligt bewerten. Personen die jedoch zufriedener mit ihrem Einkommen sind bewerten ihr Gehalt auch als gerechter. In den Regressionsmodellen, die nach Geschlecht getrennt berechnet wurden, zeigt sich dieselbe Tendenz, allerdings weisen Männer bei Einkommensunzufriedenheit einen niedrigeren Gerechtigkeitsindex auf, und mit steigenden Gerechtigkeitsindex nimmt die Einkommenszufriedenheit bei Männern zu. Das Ergebnis bestätigt zum einen, dass Männer mit ihrem Einkommen zufriedener sind, zum anderem erklärt die Einkommenszufriedenheit bei den Männern 12% der Varianz der Gerechtigkeitsbewertung und bei den Frauen 11%. Ebenfalls scheint wichtig zu erwähnen, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen in allen Modellen, sei es nach Geschlecht getrennt oder nicht, den größten Erklärungsfaktor an der Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens darstellt.

Das Ergebnis entspricht somit Lengfelds (2002) Annahmen. Dieser meint, dass Zufriedenheitsurteile zur Klasse der eigeninteressierten Motive zu zählen sind und Gerechtigkeitsurteile zur Klasse der moralischen Urteile (vgl. ebd.: 103ff). Beide Urteilstypen sind miteinander verwandt und überschneiden sich in geringem Maße (vgl. ebd.: 109ff). Auch Müller/Crott (1984) stellen in ihren Studien fest, dass Personen, die sich ungerecht bezahlt fühlen auch unzufrieden mit ihrem Einkommen waren (vgl. ebd.: 228). Entsprechend kann Majors (1994) Schluss verworfen werden. Die Autorin geht nämlich davon aus, dass Personen, die objektiv benachteiligt sind – in diesem Fall Frauen, da sie weniger als Männer verdienen – sich selbst nicht als benachteiligt sehen und sogar zufriedener mit ihren Lebensumständen sind. Aus den Daten kann zwar nicht eruiert werden, ob die Individuen sich selbst als benachteiligt oder nicht ansehen, jedoch kann konstatiert werden, dass Frauen auf der einen Seite weniger als Männer verdienen und auf der anderen Seite auch unzufriedener mit ihrem Einkommen sind. Es bleibt die Frage: bewerten diese ihr Einkommen auch in Folge als ungerechter? Diese führt direkt zur dritten Hypothese über.

Die dritte Hypothese: „Da Frauen mit ihrem Einkommen zufriedener sind, bewerten sie ihr Einkommen auch gerechter“ kann zum Teil bestätigt werden, da die Hypothese in engem Zusammenhang mit der Ersten steht und diese als falsifiziert gilt. Frauen sind laut diesen Ergebnissen nämlich nicht mit ihrem Einkommen zufriedener als Männer. Es zeigt sich jedoch im allgemeinen Modell, dass das Geschlecht einerseits einen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat und andererseits Männer ihr Gehalt ungerechter bewerten als Frauen. In den nach Geschlecht getrennten Regressionsmodellen kann festgestellt werden, dass Männer ihr Einkommen in allen Modellen, unter Konstanthaltung

aller anderen Einflussfaktoren, um eine Spur ungerechter bewerten, als Frauen. So ergibt sich aus den bisherigen Ergebnissen, dass Frauen zwar weniger als Männer verdienen, sie auch unzufriedener mit ihrem Einkommen sind, dieses aber nicht ungerechter bewerten.

Eines der Hauptergebnisse ist allerdings, dass das Geschlecht der Befragten nur einen geringen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens ausübt. Dies zeigt zum einen das multivariate Regressionsmodell, bei welchem das Geschlecht zwar einen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung hat, allerdings wie oben schon erwähnt, nur in einem geringen Ausmaß. Zum anderen zeigte der Mittelwertvergleich im Kapitel 7.2.4. dass es keine signifikanten Geschlechtsunterschiede bei der Bewertung des Einkommens gibt. Damit kann auch die Forschungsfrage verneint werden: die festgestellte Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern wirkt sich nicht auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens aus – also nicht in dem Sinne, als dass Frauen ihr Gehalt ungerechter bewerten als Männer.

Da jedoch die Theoriegeschichte der Gerechtigkeit vor allem sozialstrukturelle Ursachen ausmacht, die auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens wirken, und diese zusätzlich größtenteils nur auf die nicht-reflexive Bewertung von Einkommen ausgerichtet sind, dienen die weiteren Hypothesen zur allgemeinen Bereitstellung von Ergebnissen betreffend die Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Einkommens. So meint Lengfeld (2002), dass Vorstellungen über eine gerechte Verteilungsordnung vor allem von der gegenwärtigen sozialen Lage in der Gesellschaft beeinflusst wird und diese wiederum von sozialstrukturellen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Einkommen (vgl. ebd.: 104).

Die vierte Hypothese „Je höher das Bildungsniveau des Individuums ist, desto ungerechter wird das Einkommen bewertet.“ kann bestätigt werden. Da diese Hypothese aus neueren Ergebnissen der empirischen Gerechtigkeitsforschung gewonnen wurde, überrascht es nicht, dass diese bestätigt werden konnte (vgl. Liebig/Sauer/Schupp, 2010). Im Gegensatz zum Ergebnis der Studie, dass es keine Geschlechterunterschiede beim Einfluss des Bildungsstands auf die Gerechtigkeitsbewertung gibt, zeigen die Ergebnisse dieser Berechnungen, dass Frauen in allen Modellen ihr Gehalt mit steigendem Bildungsstatus ungerechter einschätzen, als Männer. Auch Liebig (2007) konstatiert, dass mit höherer Bildung die Wahrscheinlichkeit steigt, sich selbst als ungerecht entlohnt zu bezeichnen (vgl. ebd.: 118f). In den Wurzeln der empirischen Gerechtigkeitstheorie führt Homans (1958) die Begriffe Kosten und Investitionen ein, deren Ausgeglichenheit Individuen betrachten, wenn sie mit anderen in eine Handlungssituation treten (vgl. Liebig, 1997: 120).

Kosten und Investitionen werden demnach von den Faktoren Alter, Bildung, Geschlecht u. a. vertreten (vgl. Mikula, 1985: 281). Sind Kosten und Investitionen – in diesem Fall: Bildung und Einkommen – nicht ausgeglichen, so wird die Situation als ungerecht bewertet. Für diese Hypothese bedeutet das, dass eine hohe Bildung ein höheres Einkommen voraussetzt, als eine niedrigere Bildung. Wird dieses höhere Einkommen allerdings nicht erreicht, so bewerten die Individuen ihr Gehalt als ungerecht. Diese Annahmen können mit der Bestätigung der Hypothese, durch die Daten des SOEPs 2007, Gültigkeit beanspruchen.

Die fünfte Hypothese lautet: „Je höher die Anzahl der Kinder, desto eher fühlt sich das Individuum ungerecht bezahlt.“ und wurde aus der Vignetten-Studie von Jasso/Rossi von 1977 gewonnen. Diese fanden heraus, dass die Beurteilung einer gerechten Belohnungshöhe durch sozialstrukturelle Faktoren wie Geschlecht, Familienstand, Anzahl der Kinder, Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen beeinflusst wird (vgl. Jasso/Rossi, 1977: 642). Dabei wurden allerdings nicht-reflexive Gerechtigkeitsbewertungen gemessen, also wie Individuen das Einkommen von anderen, und nicht von ihnen selbst, anhand verschiedener sozialstruktureller Merkmale bewerten. Die Ergebnisse zeigen, dass mit einem Anstieg des Einkommens, der Bildungsjahre, der Anzahl der Kinder, einem Anstieg des Erwerbstätigkeitsstatus, bei Männern und verheirateten Personen das Einkommen der Vignetten als ungerechterweise unterbezahlt angesehen wird (vgl. ebd.: 645ff). Der Faktor, ob Kinder im Haushalt vorhanden sind oder nicht, hat in den diversen Regressionsmodellen als auch beim Mittelwertvergleich keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens. Bei der Prüfung ergeben sich allerdings methodische Probleme, da die Einflussvariable nur unzureichend abgebildet werden kann. In dem Datensatz wurde nämlich nur erhoben, ob überhaupt Kinder im Haushalt vorhanden sind. Die Daten geben leider keine Auskunft darüber, wieviele Kinder im Haushalt der Befragten leben. Die Tatsache alleine, ob es Kinder im Haushalt gibt, oder nicht, hat jedenfalls keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens der Befragten.

Zuletzt wird auf die Haushaltsgröße als Einflussfaktor auf die Gerechtigkeitsbewertung eingegangen. Die sechste Hypothese „Frauen in Zweipersonenhaushalten nehmen objektiv bestehende ungerechte Löhne besser wahr, als Frauen in Einpersonenhaushalten“ wurde in einer kürzlich veröffentlichten Studie von Liebig/Sauer/Schupp (2010) festgestellt. Dabei geht es darum, dass Frauen sich aufgrund des geschlechtshomogenen Arbeitsmarkts nur mit anderen Frauen vergleichen und aus diesen Gründen zufriedener mit ihrem Gehalt sind (vgl. Major, 1994), als auch ihr Gehalt gerechter bewerten, da sie sich

nur mit anderen Frauen vergleichen können. Frauen die jedoch in Zweiverdienerhaushalten leben können sich mit ihren – zumeist männlichen – Partnern vergleichen und werden sich so ihres geringeren Einkommens bewusst, was dazu führt, das sie ihr Einkommen als ungerecht zu wenig bewerten (vgl. Liebig et Al, 2010). Aber auch die Haushaltsgröße zeigt keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung. Somit kann Hypothese sechs vorerst falsifiziert werden. Allerdings muss auch hier darauf hingewiesen werden, dass die vorhandenen Daten nur Auskunft geben können, ob die befragten Personen alleine oder zu zweit im Haushalt leben und nicht, ob die weitere Person ebenfalls erwerbstätig ist.

Aber es ist nicht alleine die Höhe des Einkommens, die für das individuelle Gerechtigkeitsempfinden entscheidend ist (vgl. Liebig, 2007: 118). Diese Annahme wird durch die Ergebnisse bestätigt. Allgemein gesehen spielt der Einfluss der Zufriedenheit des Einkommens in diesen Modellen neben anderen meist sozialstrukturellen Einflussfaktoren die größte und wichtigste Rolle.

Obwohl in den diversen Studien zur empirischen Gerechtigkeitstheorie der Einfluss von sozialstrukturellen Merkmalen herausgekehrt wurde, wurden diese meist in nicht-reflexiven Verhältnissen getestet. Da es in dieser Arbeit jedoch um die Bewertung des eigenen Einkommens geht – also dem reflexiven Funktionszusammenhang – werden nun jene Variablen mit dem stärksten Einfluss angeführt, und zwar nach ihrer Einflusskraft absteigend. Dabei soll nochmals erwähnt werden, dass die zusätzlich eingeführten Variablen als jene Determinanten gelten, welche die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erklären sollen.

Wie schon mehrmals angemerkt stellt die Einkommenszufriedenheit eindeutig die größte Einflussvariable auf die Gerechtigkeitsbewertung des Einkommens dar – und zwar allgemein, als auch nach Geschlecht getrennt. Dabei bewerten Personen, die mit ihrem Einkommen zufrieden sind, ihr Gehalt gerechter als unzufriedene Personen. An zweiter Stelle steht der Nettoverdienst, der sogar bei Frauen einen größeren Einflussfaktor darstellt, als bei Männern; und das jeweils unabhängig von den anderen Faktoren. Je höher der Nettoverdienst, desto häufiger bewerten die Befragten ihr Gehalt gerechter. Danach folgen die tatsächlich geleisteten Wochenstunden, die ebenfalls bei Frauen einen stärkeren Einflussfaktor auf den Gerechtigkeitsindex verkörpern, als bei Männern. Unabhängig von den anderen Faktoren, wie z.B. der Einkommenszufriedenheit oder dem Nettoverdienst, bewerten Frauen ihr Gehalt ungerechter, je mehr sie in der Woche arbeiten. Es folgt der Bildungsstatus, das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Berufsstatus nach ISCO-88 (COM)-Klassifikation, die Anzahl der Beschäftigten und zu guter Letzt das Geschlecht

der Befragten (s. Tab. 8.) Je höher die Bildung und das Alter, desto ungerechter wird das Gehalt bewertet – allerdings unabhängig voneinander. Je länger Frauen im Betrieb tätig sind, desto häufiger bewerten sie ihr Gehalt als ungerecht zu wenig. Je höher der Berufsstatus ist, desto ungerechter bewerten Frauen ihr Gehalt. Bei den Männern hat die Berufsposition des Arbeiters einen stärkeren Einfluss als die tatsächlichen Wochenstunden. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Anzahl der Beschäftigten haben keinen signifikanten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung der Männer. Bei den Frauen folgen nach dem Einflussfaktor des Alters die Berufsposition der Selbstständigen, die Berufsklassifikationsvariable ISCO-88 (COM), die Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Familienstand als stärkste Einflussfaktoren auf die Gerechtigkeitsbewertung.

Auch wenn das Geschlecht keinen großen Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung ausübt und die größten Einflussfaktoren bei Frauen und Männern zum großen Teil ähnlich sind, bilden für Frauen die Variablen Berufsklassifikation, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Familienstand einflussreiche Faktoren für ihre Gerechtigkeitsbewertung.

9. Schlusswort

Mittels des Gerechtigkeitsindex', der die logarithmierte Differenz zwischen tatsächlich erhaltenen Einkommen und als gerecht bewerteten Einkommen darstellt, wurde die Forschungsfrage dieser Arbeit geklärt, die da lautet: „Bewerten Frauen und Männer ihre Einkommen in Bezug auf Gerechtigkeit unterschiedlich? Wird eine Lohnungleichheit bei Frauen und Männern unterschiedlich in Bezug auf Gerechtigkeitsaspekte bewertet? Empfinden Frauen ihr Einkommen in einem größeren Maße als ungerecht?“. Für die Beantwortung der Frage müssen die folgenden Ergebnisse dienen. Das Geschlecht stellt einerseits keinen großen Einflussfaktor auf die Gerechtigkeitsbewertung dar, zudem sind im allgemeinen Regressionsmodell keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen ersichtlich. In den nach den Geschlechtern getrennten Regressionsmodellen kann jedoch festgestellt werden, dass unterschiedliche Faktoren bei Frauen und Männern auf die Gerechtigkeitsbewertung einfließen. Es muss jedoch auch erwähnt werden, dass der größte Einflussfaktor – die Einkommenszufriedenheit – bei Frauen und Männern gleichermaßen gilt.

Die in den Modellen eingeführten unabhängigen Einflussfaktoren können allgemein 18% der Varianz des Gerechtigkeitsindex' erklären. Dieser Anteil kann im Vergleich zu ähnli-

chen Studien als gut betrachtet werden (vgl. Liebig et Al, 2010: 14). Jedoch darf nicht vergessen werden, dass die Ansichten von Individuen über Gerechtigkeit von vielen Faktoren abhängig ist. Aus den Annahmen der Gerechtigkeitspsychophysik folgt, dass „Gerechtigkeit von Verteilungsergebnissen nach bestimmten Regelmäßigkeiten beurteilt wird und dieses Urteilsverhalten von den psychischen Determinanten der Urteilenden ebenso beeinflusst wird wie von sozialen Kontextfaktoren“ (Liebig, 1997: 141).

Eines der bedeutenden Ergebnisse ist jedoch, dass die Einkommen von Frauen und Männern eindeutig ungleich sind. Zwar wird dabei nicht auf die Merkmale von Frauen und Männern geachtet, wie z.B. ob sie Teilzeit- oder Vollzeitstellungen haben, oder wieviele Wochenstunden sie leisten, jedoch ist der Unterschied der durchschnittlichen Nettoeinkommen sehr groß. Essentiell ist auch das Ergebnis, dass Frauen ihr Gehalt in geringerem Maße als ungerecht ansehen – das belegen nicht nur die Regressionsmodelle, sondern auch der Vergleich der durchschnittlichen tatsächlichen Nettoeinkommen von Frauen und Männern mit den durchschnittlichen als gerecht empfundenen Nettoeinkommen (vgl. Abb. 5). Dieses Ergebnis wurde schon in zwei früheren Studien berichtet (vgl. Jasso/Wegener, 1998; Jasso/Webster, 1999).

Ein Vorschlag gegen die Lohnungleichheit vorzugehen stellt die Transparenz der Löhne dar, denn nur nicht diskriminierende Strukturen können einen effizienten Einsatz von Frauen und Männern anbieten, welcher in einer Volkswirtschaft eine Unumgänglichkeit darstellt (vgl. Brunner, 1996: 15). Darüberhinaus stellen Transparenz, Aufklärung und durchschaubare Entscheidungsprozesse Maßnahmen dar, die individuelle Gerechtigkeitsbewertungen positiv beeinflussen können. Also, dass ein Bewusstsein für ungerechte Einkommen geschaffen wird und sich die Einkommensdifferenzen bei ungerecht bewerteten Einkommen minimieren.

10. Literatur

- Achatz, Julia/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 57, Nr. 3
- Angel, Stefan (2009): Raumspezifische Armutslagen im Alter. Eine empirische Darstellung der Armutgefährdung älterer Menschen in Österreich im Vergleich von urbanen und ländlichen Regionen. Diplomarbeit, Wien.
- Austin, William/Hatfield, Elaine (1980): Equity-Theorie, Macht und soziale Gerechtigkeit. In: Mikula, Gerold (1980): Gerechtigkeit und soziale Interaktion. Experimentelle und theoretische Beiträge aus der psychologischen Forschung. Bern: Verlag Hans Huber
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf (2008): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag
- Berger, J./Zelditch, M./Anderson, B./Cohen, B. P. (1972): Structural Aspects of Distributive Justice: A Status Value Formulation. In: Berger, J./Zelditch, M./Anderson, B. (1972): Sociological Theories in Progress. Vol. 2. New York: Houghton Mifflin Company
- Bierhoff, Hans Werner/Buck, Ernst/Klein, Renate (1986): Social Context and Perceived Justice. In: Cohen, Ronald L./Bierhoff, Hans Werner/Greenberg J.(1986): Justice in Social Relations. New York: Plenum Press.
- Blaschke, Sabine/Cyba, Eva (2005): Geschlechterverhältnisse im Spiegel von Einstellungen zu Arbeit und Beruf. In: Schulz, Wolfgang/Haller, Max/Grausgruber, Alfred (Hrsg.) (2005): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986 – 2004. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Bothfeld, Silke/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2000): Von Äpfeln und Birnen oder der Schwierigkeit, Beschäftigungserfolge zu übertragen. femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft. 9. Jg. Heft 2/2000 „Beschäftigungserfolge und Geschlechtergleichheit – internationale Erfahrungen“

- Brickman, Philip/Folger, Robert/Goode, Erica/Schul Yaacov (1981): Microjustice and Macrojustice. In: Lerner, Melvin J. (1981): The Justice Motive in Social Behavior. Adapting to times of scarcity and change. Critical Issues in Social Justice. New York: Plenum Press
- Brunner, Jessica (1996): Gleiche Rechte – Ungleiche Chancen. Organisation und Durchsetzung der Interessen von Frauen in der Schweiz. Eine politökonomische Analyse. Bern: Peter Lang AG, Europäischer Verlag der Wissenschaften
- Budowski, Monica/Nollert, Michael (Hrsg.) (2008): Soziale Gerechtigkeiten. Differenzen. Zürich: Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen
- Casali, Simone/Alvarez Gonzalez, Veronica (2010): Population and social conditions. Statistics in focus. Eurostat 3/2010
- Davidson, Pamela/Steinmann, Susanne/Wegener, Bernd (1995): The Caring But Unjust Women? A Comparative Study of Gender Differences in Perceptions of Social Justice in Four Countries. In: Kluegel, James R./Mason, David S./Wegener, Bernd (1995): Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States. Berlin/New York: Walter de Gruyter
- Gartner, Hermann/Hinz, Thomas (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993 – 2006). Berliner Journal für Soziologie, 19.
- Giesecke, Johannes/Verwiebe, Roland (2008): Die Zunahme der Lohnungleichheit in der Bundesrepublik. Aktuelle Befunde für den Zeitraum von 1998 bis 2005. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, Heft 5, Oktober 2008. Stuttgart: Lucias & Lucias Verlag
- Greiffenhagen, Martin/Greiffenhagen, Sylvia (Hrsg.) (2002): Handwörterbuch zur politischen Kultur der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Groh-Samberg, Olaf/Grundmann, Matthias (2003): Perspektiven der Gerechtigkeitsforschung – zwischen „Sollen“ und „Sein“. Soziologische Revue, Jg. 26
- Gronbach, Sigrid (2009): Soziale Gerechtigkeitsbilder in der Arbeitsmarktpolitik – von der Verteilung zur Teilhabe. In: Bothfeld, Silke/Sesselmaier, Werner/Bogedan, Claudia (Hrsg.) (2009): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

- Haase, Kerstin (2002): Gerechtigkeit und Unparteilichkeit. Zum Verhältnis von normativen und empirischen Theorien der Gerechtigkeit. In: Liebig, Stefan/Lengfeld, Holger (2002): Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung. Zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Hadler, Markus (2005): Was soll das Individualeinkommen bestimmen und wovon hängt es tatsächlich ab? In: Schulz, Wolfgang/Haller, Max/Grausgruber, Alfred (Hrsg.) (2005): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986 – 2004. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Hakel, Christina (2005): Soziale Gerechtigkeit. Eine begriffshistorische Analyse. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GesmbH
- Hausmann, Ricardo/Tyson, Laura D./Zahidi, Saadia (2010): The Global Gender Gap Report 2010. Geneva/Switzerland: World Economic Forum
- Janssen, Jürgen/Laatz, Wilfried (2005): Statistische Datenanalyse mit SPSS für Windows. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Test. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag
- Jasso, Guillermina/Rossi, Peter H. (1977): Distributive Justice and Earned Income. American Sociological Review, Vol. 42
- Jasso, Guillermina/Webster Jr., Murray (1997): Double Standards in Just Earnings for Male and Female Workers. Social Psychology Quarterly, Vol. 60, No. 1
- Jasso, Guillermina/Webster Jr., Murray (1999): Assessing the Gender Gap in Just Earnings and Its Underlying Mechanismus. Social Psychology Quarterly, Vol. 62, No. 4
- Jasso, Guillermina/Wegener, Bernd (1998): Gender and Country Differences in the Sense of Justice. Justice Evaluation, Gender Earnings Gap, and Earnings Functions in Thirteen Countries. International Journal of Comparative Sociology 40: 94-115
- Junge, Matthias (1995): Zur Möglichkeit einer empirischen Kritik von Michael Walzers 'Sphären der Gerechtigkeit'. In: Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.) (1995): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen: Leske & Budrich

- Lechert, Yvonne/Schroedter, Julia/Lüttinger, Paul (2006): ZUMA-Methodenbericht 2006/12. Die Umsetzung der Bildungsklassifikation CASMIN für die Volkszählung 1970, die Mikrozensuszusatzserhebung 1971 und die Mikrozensus 1976 – 2004. Mannheim
- Lengfeld, Holger (2002): Eigeninteresse oder moralischer Anspruch? Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Entlohnung. In: Liebig, Stefan/Lengfeld, Holger (2002): Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung. Zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Lengfeld, Holger/Liebig, Stefan (2002): Zwischen Normativität, Institutionenanalyse und Einstellungsforschung: Soziale Gerechtigkeit im Spiegel der Soziologie. Soziologische Revue, Jg. 25, 22 – 34
- Liebig Stefan (1997): Soziale Gerechtigkeit und Gerechtigkeitsforschung im Unternehmen. Rainer Hampp Verlag. München & Mering
- Liebig, Stefan (2002): Gerechtigkeitseinstellungen und Gerechtigkeitsurteile. Zur Unterscheidung zweier Urteilkategorien. In: Liebig, Stefan/Lengfeld, Holger (2002): Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung. Zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Liebig, Stefan/Schupp, Jürgen (2004): Entlohnungsgerechtigkeit in Deutschland? Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Managergehältern. Wochenbericht DIW Berlin 47/04.
- Liebig, Stefan (2007): Modelle und Befunde der empirischen Gerechtigkeitsforschung in Deutschland am Beispiel der Einkommens- und Steuergerechtigkeit. In: Empter, Stefan/Vehrkamp Robert B. (Hrsg.) (2007): Soziale Gerechtigkeit – eine Bestandsaufnahme. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Liebig, Stefan (2008): Soziale Gerechtigkeit – Modell und Befunde der soziologischen Gerechtigkeitsforschung. In: Budowski, Monica/Nollert, Michael (Hrsg.) (2008): Soziale Gerechtigkeiten. Differenzen. Zürich: Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen
- Liebig, Stefan/Sauer, Carsten/Schupp, Jürgen (2010): Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeu-

tung des Haushaltskontextes. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 309. Berlin: DIW

- Maier, Friederike (2002): Gibt es eine frauenpolitische Wende durch die Europäische Beschäftigungsstrategie? In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Major, Brenda (1994): From Social Inequality to Personal Entitlement: The Role of Social Comparisons, Legitimacy Appraisals, and Group Membership. *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 26
- Mikula, Gerold (1980): Gerechtigkeit und soziale Interaktion. Experimentelle und theoretische Beiträge aus der psychologischen Forschung. Bern: Verlag Hans Huber
- Mikula, Gerold (1985): Psychologische Theorien des sozialen Austausches. Aus: Frey, Dieter/Irle, Martin (1985): Theorien der Sozialpsychologie. Band II: Gruppen- und Lerntheorien. Bern: Verlag Hans Huber
- Mikula, Gerold (1994): Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit in der Familie: Ein Beitrag aus sozialpsychologischer Sicht. In: Badelt, Christoph (1994): Familien zwischen Gerechtigkeitsidealen und Benachteiligungen. Wien: Böhlau
- Müller, Günter F./Crott, Helmut W (1984): Gerechtigkeit in sozialen Beziehungen: Die Equity Theorie. Aus: Frey, Dieter/Irle, Martin (1984): Theorien der Sozialpsychologie. Band I: Kognitive Theorien. Bern: Verlag Hans Huber
- Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.) (1995): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen: Leske & Budrich
- Norden, Gilbert (1985): Einkommensgerechtigkeit. Was darunter verstanden wird. Eine Erkundungsstudie. Wien: Hermann Böhlaus Nachf.
- Nussbaum, Martha C. (1999): Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Gender Studies. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Rawls, John (2003): Gerechtigkeit als Fairneß. Ein Neuentwurf. Herausgegeben von Erin Kelly. Aus dem Amerikanischen von Joachim Schulte. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag

- Rosenfeld, Rachel A./Kalleberg, Arne L. (1990): A Cross-national Comparison of the Gender Gap in Income. *The American Journal of Sociology*, Vol. 96, No.1. The University of Chicago Press
- Schildböck, Johann (2005): Einkommen und Arbeitszufriedenheit. Diplomarbeit. Wien
- Schmidt, Jörg/Diekmann, Laura-Christin/Schäfer, Holger (2009): Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze. *IW Analysen. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln*. Nr. 51. Köln: Deutscher Instituts-Verlag GmbH
- Schmidt, Volker H. (2000): Bedingte Gerechtigkeit. Soziologische Analysen und philosophische Theorien. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Schweikert, Birgit (2002): Alles Gender – oder? Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.) (2002): *Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis*. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Sohr, Tatjana (2006): Gender und Gerechtigkeit. In: Struck, Olaf/Stephan, Gesine/Köhler, Christoph/Krause, Alexandra/Pfeifer, Christian/Sohr, Tatjana (2006): *Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Sousa-Poza, Alfonso/Sousa-Poza Andrés A. (2000): Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. *KYKLOS*, Vol. 53
- Struck, Olaf et al (2006): *Arbeit und Gerechtigkeit. Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Verwiebe, Roland/Wegener, Bernd (2000): Social Inequality and the Perceived Income Justice Gap. *Social Justice Research*, Vol. 13, No. 2
- Wagner, Gert G./Göbel, Jan/Krause, Peter/Pischner, Rainer/Sieber, Ingo (2007): *Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender)*. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

- Wegener, Bernd (1995): Gerechtigkeitstheorie und empirische Gerechtigkeitsforschung. In: Müller, Hans-Peter/Wegener, Bernd (Hrsg.) (1995): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen: Leske & Budrich
- Wegener, Bernd (1999): Belohnungs- und Prinzipiengerechtigkeit: Die zwei Welten der empirischen Gerechtigkeitsforschung. In: Druwe, Ulrich/Kunz, Volker (1999): Politische Gerechtigkeit. Opladen: Leske und Budrich
- Wegener, Bernd (2001): Ist soziale Gerechtigkeit das, was die Leute dafür halten? Zum Verhältnis von normativer und empirischer Gerechtigkeitsforschung. In: Koller, Peter (Hg.) (2001): Gerechtigkeit im politischen Diskurs der Gegenwart. Wien: Passagen Verlag
- Ziegler, Astrid (2005): Erwerbseinkommen. In: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid: WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin: edition sigma
- Zwickl, Klara (2009): Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Österreich. Wirtschaft und Gesellschaft. 3/09. Wien: Lexis Nexis Verlag ARD Orac

10.1. Weiterführende Literatur

- Adams, J.S. (1963): Toward an Understanding of Inequity“. Journal of Abnormal and Social Psychology 67: 422 – 36
- Adams, J.S. (1965): Inequity in Social Exchange. S. 267 – 300 in Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 2., hrsg. v. L. Berkowitz, New York: Academic
- Crosby, F. (1976): A Model of Egoistical Relative Deprivation. Psychological Review 83: 85 – 113
- Clark, Andrew E. (1997): Job Satisfaction and gender: Why are Women so Happy at Work? Labour Economics. 4: 341 – 372
- Davis, J.A. (1959): A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation. Sociometry 22: 280 – 96
- Eurostat, 2008: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle
- Greenberg, J./Cohen R. L. (ed) (1982): Equity and Justice in Social Behavior, New York/London
- Haller, M. (1986): Die Legitimation der sozialen Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat. Journal für Sozialforschung 26: 443 – 468.
- Hatfield, E./Sprecher, S. (1984): Equity Theory and Behavior in Organizations. S. 95 – 125 in Research in the Sociology of Organizations, hrsg. v. S.B. Bacharach und E.J. Lawler, Greenwich: JAI Press
- Heintz, P. (1982): Ungleiche Verteilung, Macht und Legitimität. Möglichkeiten und Grenzen strukturtheoretischer Analyse, Diessenhofen.
- Homans, G. C. (1958): Social Behavior as Exchange. American Journal of Sociology 63: 597 - 606
- Homans, G. C. (1968): Elementarformen sozialen Verhaltens. Opladen: Westdeutscher Verlag

- Homans, G.C. (1974): *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt & Brace Jovanovich (2. Auflage)
- Major, B./Deaux, K. (1982): *Individual Differences in Justice Behavior*, In: Greenberg, J./Cohen R. L. (ed) (1982): *Equity and Justice in Social Behavior*, New York/London
- Müller, Günter F./Crott, Helmut W (1978): *Gerechtigkeit in sozialen Beziehungen: Die Equity Theorie*. Aus: Frey, Dieter (Hrsg.) (1978): *Kognitive Theorien der Sozialpsychologie*. Bern: Verlag Hans Huber
- Patchen, M (1961): *The choice of wage comparisons*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Pfeifer, Christian/Sohr, Tatjana (2008): *Analysing Gender Wage Gap Using Personnel Records of a Large German Company*, IZA Discussion Paper, No. 3533, Bonn
- Rawls, John (1990): *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Runciman, W. G. (1966): *Relative Deprivation and Social Justice. A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth Century England*. London: Routledge & Kegan Paul
- Stouffer, Samuel A. (1949): *The American Soldier. Studies in social psychology in World War II*. Princeton NJ: Univ. Press
- Walster, E./Berscheid, E./Walster G.W. (1973): *New directions in equity research*. *Journal of Personality and Social Psychology* 25: 151 – 176
- Walster, E./Walster, G.W. (1975): *Equity and Social Justice*. *Journal of Social Issues* 31: 21 – 43
- Walster, E./Berscheid, E./Walster G.W. (1978): *Equity: Theory and Research*. Boston: Allyn and Bacon
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (2000): *Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterweisen*, in: Kraus, Beate (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt am Main, S. 107-120
- Wolf, Walter (1990): *Statistische Daten zur Darlehensrückzahlung und Neuverschuldung der Privathaushalte in Österreich und in der Bundesrepublik Deutschland* in: Insti-

tut für Gesellschaftspolitik (Hrsg.): Privatverschuldung in Österreich. Verschuldung privater Haushalte in gesamtwirtschaftlicher Perspektive. Wien

10.2. Internetquellen

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin): <http://www.diw.de/deutsch>

Eurostat, Gender Pay Gap Statistics:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Frauenbericht 2010, Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst:
https://docs.google.com/viewer?url=http://www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil1_4Soziooekonomie.pdf (21.03.2011, 14:34)

Nationaler Aktionsplan „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (2010). Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. Wien: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/6746/default.aspx>

Statistik Austria: Bildungsstand der Bevölkerung:
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsstand_der_bevolkerung/index.html

Warwick Institute for Employment Research: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/>

11. Anhang

11.1. Tabellen

Land	Geschlechtsspezifische Lohnlücke
EU-27	17,4%
Deutschland	23,0%
Österreich	25,5%
Schweden	17,9%
Italien	4,4%
Estland	30,3%

Tab. 9: Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-27-Vergleich (vgl. Schmidt et Al., 2009: 23 und [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8d/The_unadjusted_Gender_pay_gap,_2008_\(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_a_s_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form\).png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8d/The_unadjusted_Gender_pay_gap,_2008_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_a_s_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form).png))

Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, 1971 bis 2008							
Jahr	25- bis 64-Jährige insgesamt	Höchste abgeschlossene Ausbildung					
		Allgemeinbild. Pflichtschule	Lehre	Berufsbild. mittlere Schule	Höhere Schule	Hochschulverwandte Lehranst.	Universität, Hochschule
Insgesamt							
2001	100%	26,2%	39%	13%	12%	2%	8%
2008	100%	19,5%	37%	16%	14%	3%	11%
Männer							
2001	100%	19,3%	51%	8%	12%	1%	9%
2008	100%	14,5%	45%	13%	14%	1%	12%
Frauen							
2001	100%	33,1%	28%	19%	11%	4%	6%
2008	100%	24,5%	29%	19%	14%	4%	10%

Tab. 10: Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung (Quelle: STATISTIK AUSTRIA, 1971 bis 2001 Volkszählung, 2008 Bildungsstandregister. Erstellt am: 11.02.2011. Eigene Berechnung)

Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern (in %)			
2007, 20 – 64jährige			
	Gesamt	Männer	Frauen
EU-27	70,0	77,8	62,2
Deutschland	73,4	79,2	67,5
Österreich	74,4	81,6	67,2

Tab. 11: Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern in Prozent. (2007, Quelle: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTab.leAction.do>. Eigene Darstellung)

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an Gesamtbeschäftigten

(in %) 2007, 20 – 64jährige

	Gesamt	Männer	Frauen
EU-27	16,9	6,2	30,2
Deutschland	25,5	8,2	46,0
Österreich	22,2	6,0	41,8

Tab. 12: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Geschlecht, in Prozent. (2007, Quelle: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Eigene Darstellung)

Bildung	Mann	Frau
HS ohne berufl.	6%	13%
HS und berufl.	31%	23%

Tab. 13: Bildung nach Geschlecht; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

	Levene Test		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-seitig)
Gleiche Varianzen	511,010	0,000	-40,848	11027	0,000
Ungleiche Varianzen			-41,828	9168	0,000

Tab. 14: Levene- und T-Test Geschlecht mit Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Einkommen	Gesamt
€ 0 bis € 499	3%
€ 500 bis € 999	8%
€ 1000 bis € 1499	16%
€ 1500 bis € 1999	24%
€ 2000 bis € 2999	28%
€ 3000 bis € 3999	11%
€ 4000 und mehr	10%
Gesamt	4069

Tab. 15: Gerechtes Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen**Mittelwertvergleich: Zufriedenheit mit dem Einkommen**

Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	5,304	10480	2,677
männlich	5,973	9806	2,450
Gesamt	5,627	20286	2,591

Tab. 16: Mittelwertvergleich Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

	Levene-Test		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Gleiche Varianzen	134,606	0,000	-18,536	20284	0,000
Ungleiche Varianzen			-18,590	20274	0,000

Tab. 17: Levene- und T-Test Geschlecht mit Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

	Nettoverdienst	
	tatsächlich	gerecht
Mittelwert	1605,43	2247,25

Tab. 18: Vergleich der Mittelwerte tatsächliches und gerechtes Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Mittelwertvergleich: Gerechtigkeitsindex			
Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
weiblich	-0,15	5083	0,31
männlich	-0,16	5745	0,32
Gesamt	-0,16	10828	0,31

Tab. 19: Mittelwertvergleich: Geschlecht mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

	Levene-Test		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Gleiche Varianzen	0,953	0,329	0,376	10826	0,707
Ungleiche Varianzen			0,376	10684	0,707

Tab. 20: Levene- und T-Test Geschlecht mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,342	0,117	0,117	0,271	
2	0,351	0,123	0,122	0,270	
3	0,352	0,124	0,123	0,270	
4	0,421	0,178	0,175	0,262	1,995

- 1 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen
- 2 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy
- 3 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH
- 4 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH, Selbst_d Selbstständige Dummy, Beamte_d Beamte Dummy, xp42_r Angestellte_d Angestellte Dummy
Dependent Variable: ger_index2

Tab. 21: Modellzusammenfassung (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,312	1	51,312	697,556	0,000
	Residual	386,995	5261	0,074		
	Total	438,306	5262			
2	Regression	53,965	5	10,793	147,627	0,000
	Residual	384,341	5257	0,073		
	Total	438,306	5262			
3	Regression	54,232	7	7,747	106,002	0,000
	Residual	384,075	5255	0,073		
	Total	438,306	5262			
4	Regression	77,868	16	4,867	70,833	0,000
	Residual	360,439	5246	0,069		
	Total	438,306	5262			
1	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen					
2	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy					
3	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH					
4	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH, Selbst_d Selbstständige Dummy, Beamte_d Beamte Dummy, xp42_r Angestellte_d Angestellte Dummy Dependent Variable: ger_index2					

Tab. 22: ANOVA (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Multinomiale lineare Regression

Gerechtigkeitsbewertung des eigenen Netto-Erwerbseinkommens (J)

Einflussfaktoren	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Konstante (B)	-0,464	-0,412	-0,426	-0,332	-0,418	-0,348	-0,277	-0,069
Zufriedenheit Einkommen	0,349*	0,336*	0,360*	0,351*	0,362*	0,354*	0,293*	0,294*
Alter			-0,015	-0,027	-0,015	-0,020	-0,083*	-0,081*
Familienstand (1 = verheiratet)			0,038**	-0,021	0,064*	-0,025	0,032	-0,045***
Bildung (Casmin)			-0,069*	-0,073*	-0,069*	-0,070*	-0,086*	-0,091*
Kinder (1 = Kinder)					0,002	0,039***	-0,026	-0,001
Haushaltsform (1 = MehrpersonenHH)					-0,039***	-0,012	-0,030	0,001
Arbeiter_d							0,174***	-0,089
Beamte_d							0,083	-0,050
Selbstständige_d							-0,021	-0,074***
Angestellte_d							0,155	-0,028
Nettoverdienst							0,246*	0,270*
ISCO-88 (COM)							-0,030	-0,069**
Dauer der Betriebszugehörigkeit							0,057*	0,045***
Tatsächliche Wochenarbeitsstunden							-0,150*	-0,260*
Anzahl der Beschäftigten							0,026	0,036
Korrigiertes R ²	0,121	0,112	0,127	0,117	0,127	0,118	0,183	0,169

Männer: n = 3288, Frauen: n = 1975; ausgewiesen sind Beta-Werte; *p < 0,01; **p < 0,05; ***p < 0,10

Tab. 23: Multivariate lineare Regression (nach Geschlecht); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,349	0,122	0,121	0,271	
2	0,357	0,128	0,127	0,270	
3	0,358	0,128	0,127	0,270	
4	0,433	0,187	0,183	0,261	1,995

1	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen
2	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy
3	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH
4	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH, Selbst_d Selbstständige Dummy, Beamte_d Beamte Dummy, xp42_r Angestellte_d Angestellte Dummy

Dependent Variable: ger_index2

Tab. 24: Modellzusammenfassung (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,335	1	33,335	455,289	0,000
	Residual	240,589	3286	0,073		
	Total	273,924	3287			
2	Regression	34,985	4	8,746	120,171	0,000
	Residual	238,939	3283	0,073		
	Total	273,924	3287			
3	Regression	35,189	6	5,865	80,603	0,000
	Residual	238,735	3281	0,073		
	Total	273,924	3287			
4	Regression	51,264	15	3,418	50,222	0,000
	Residual	222,660	3272	0,068		
	Total	273,924	3287			

1 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen

2 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy

3 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH

4 Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH, Selbst_d Selbstständige Dummy, Beamte_d Beamte Dummy, xp42_r Angestellte_d Angestellte Dummy

Dependent Variable: ger_index2

Tab. 25: ANOVA (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,336	0,113	0,112	0,272
2	0,345	0,119	0,117	0,271
3	0,347	0,120	0,118	0,271
4	0,419	0,176	0,169	0,263

1	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen
2	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy
3	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH
4	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH, Selbst_d Selbstständige Dummy, Beamte_d Beamte Dummy, xp42_r Angestellte_d Angestellte Dummy Dependent Variable: ger_index2

Tab. 26: Modellzusammenfassung (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,521	1	18,521	250,571	0,000
	Residual	145,836	1973	0,074		
	Total	164,357	1974			
2	Regression	19,566	4	4,892	66,553	0,000
	Residual	144,791	1970	0,073		
	Total	164,357	1974			
3	Regression	19,799	6	3,300	44,923	0,000
	Residual	144,558	1968	0,073		
	Total	164,357	1974			
4	Regression	28,867	15	1,924	27,826	0,000
	Residual	135,490	1959	0,069		
	Total	164,357	1974			
1	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen					
2	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy					
3	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH					
4	Predictors: (Constant), XP0105 Zufriedenheit mit eigenem Einkommen, age, casmin_r, Geschlecht_d Geschlecht dummy, xp132_d Familienstand Dummy, xh61_d Kinder ja/nein Dummy, HH, Selbst_d Selbstständige Dummy, Beamte_d Beamte Dummy, xp42_r Angestellte_d Angestellte Dummy					
	Dependent Variable: ger_index2					

Tab. 27: ANOVA (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Mittelwertvergleich: Kinder im HH vorhanden			
	Mittelwert	N	Standardabweichung
nein	-0,157	4058	0,306
ja	-0,148	2085,	0,323

Tab. 28: Mittelwertvergleich Kinder mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

	Levene Test		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Gleiche Varianzen	0,575	0,448	-1,013	6141	0,311
Ungleiche Varianzen			-0,996	4013	0,319

Tab. 29: Levene- und T-Test Kinder mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,004	0,000	0,000	0,315	
2	0,040	0,002	0,001	0,315	1,932

1 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy
2 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy, HH
Dependent Variable: ger_index2

Tab. 30: Modellzusammenfassung Regression (Hypothese 6, Regression 1); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,014	1	0,014	0,141	0,707
	Residual	1073,627	10826	0,099		
	Total	1073,641	10827			
2	Regression	1,733	2	0,866	8,749	0,000
	Residual	1071,908	10825	0,099		
	Total	1073,641	10827			

1 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy
2 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy, HH
Dependent Variable: ger_index2

Tab. 31: ANOVA Regression (Hypothese 6, Regression 1); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Koeffizienten		
Einflussfaktoren	Modell 1	Modell 2
Konstante (B)	-0,155	-0,176
Geschlecht (Referenz: Männer)	-0,376	-0,005
Haushaltsform (Referenz: EinpersonenHH)		0,0400*
Korrigiertes R ²	0,000	0,001

n = 10828, ausgewiesen sind Beta-Werte; *p < 0,01;

Tab. 32: Multivariate lineare lineare Regression (Hypothese 6, Regression 1); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,046	0,002	0,002	0,393	
2	0,060	0,004	0,003	0,393	1,980

1 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy

2 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy, HH

Dependent Variable: ger_index

Tab. 33: Modellzusammenfassung (Hypothese 6, Regression 2); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,252	1	1,252	8,101	0,004
	Residual	595,070	3851	0,155		
	Total	596,322	3852			
2	Regression	2,164	2	1,082	7,011	0,001
	Residual	594,158	3850	0,154		
	Total	596,322	3852			

1 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy

2 Predictors: (Constant), Geschlecht_d Geschlecht dummy, HH

Dependent Variable: ger_index

Tab. 34: ANOVA (Hypothese 6, Regression 2); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Koeffizienten

Einflussfaktoren	Modell 1	Modell 2
Konstante	-0,459	-0,483
Geschlecht (Referenz: Männer)	0,046*	0,045*
Haushaltsform (Referenz: EinpersonenHH)		0,039*
Korrigiertes R ²	0,002	0,003

n = 3853, ausgewiesen sind Beta-Werte; *p < 0,01;

Tab. 35: Multivariate lineare lineare Regression (Hypothese 6, Regression 2); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Mittelwertvergleich: Haushaltsform und Geschlecht				
Haushaltsform	Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
EinkelpersonenHH	weiblich	-0,161	1406	0,323
	männlich	-0,192	1447	0,377
	Gesamt	-0,177	2853	0,352
MehrpersonenHH	weiblich	-0,152	3677	0,310
	männlich	-0,145	4298	0,292
	Gesamt	-0,149	7975	0,300
Gesamt	weiblich	-0,155	5083	0,314
	männlich	-0,157	5745	0,316
	Gesamt	-0,156	10828	0,315

Tab. 36: Mittelwertvergleich HH-Form und Geschlecht mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

	Levene-Test		T-Test für die Mittelwertgleichheit		
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
Gleiche Varianzen	28,136	0,000	-4,154	10826	0,000
Ungleiche Varianzen			-3,854	4420	0,000

Tab. 37: Levene- und T-Test HH-Form mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

11.2. Abbildungen

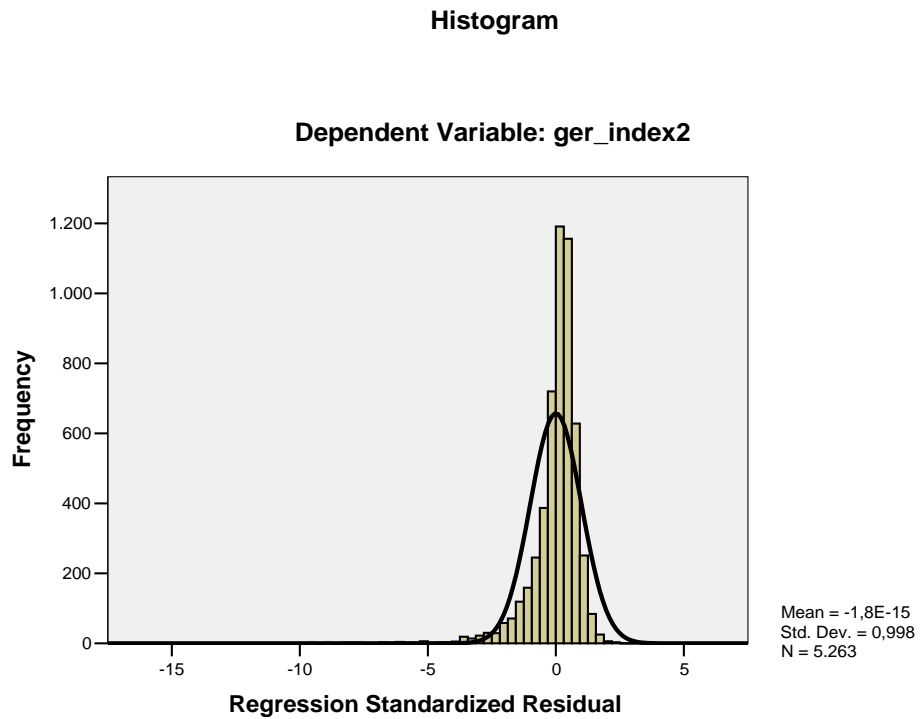


Abb. 6: Häufigkeitsverteilung der Residualwerte (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

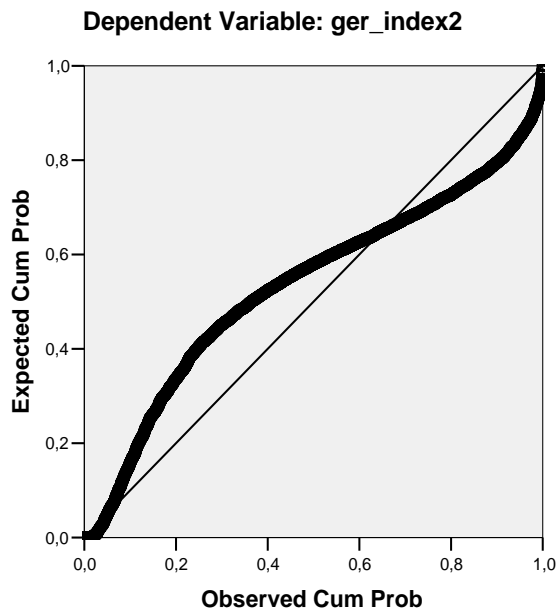


Abb. 7: P-P-Normalverteilungsdiagramm der standardisierten Residualwerte (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Scatterplot

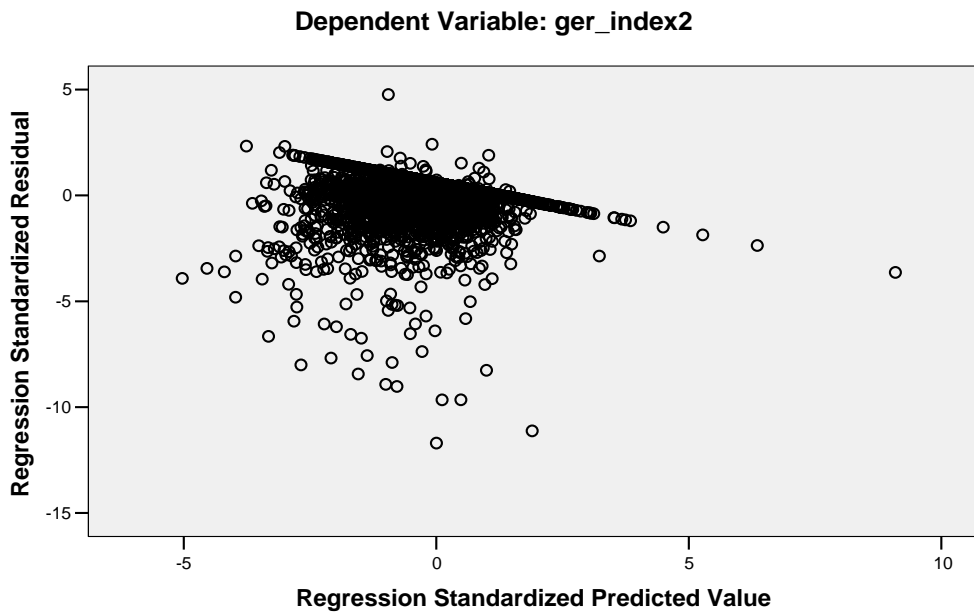


Abb. 8: Streudiagramm (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Histogramm

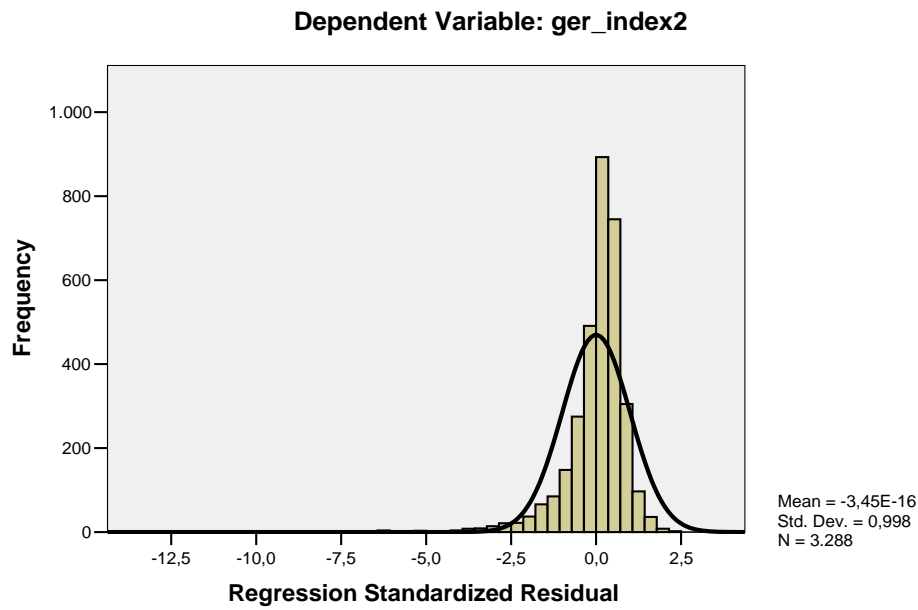


Abb. 9: Häufigkeitsverteilung der Residualwerte (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

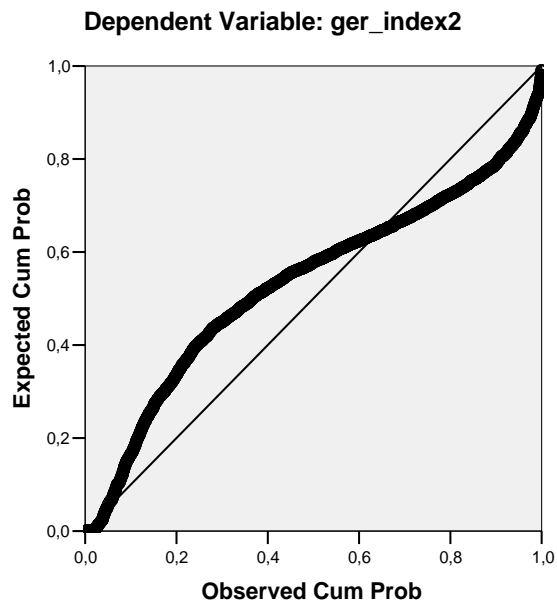


Abb. 10: P-P-Normalverteilungsdiagramm der standardisierten Residualwerte (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Scatterplot

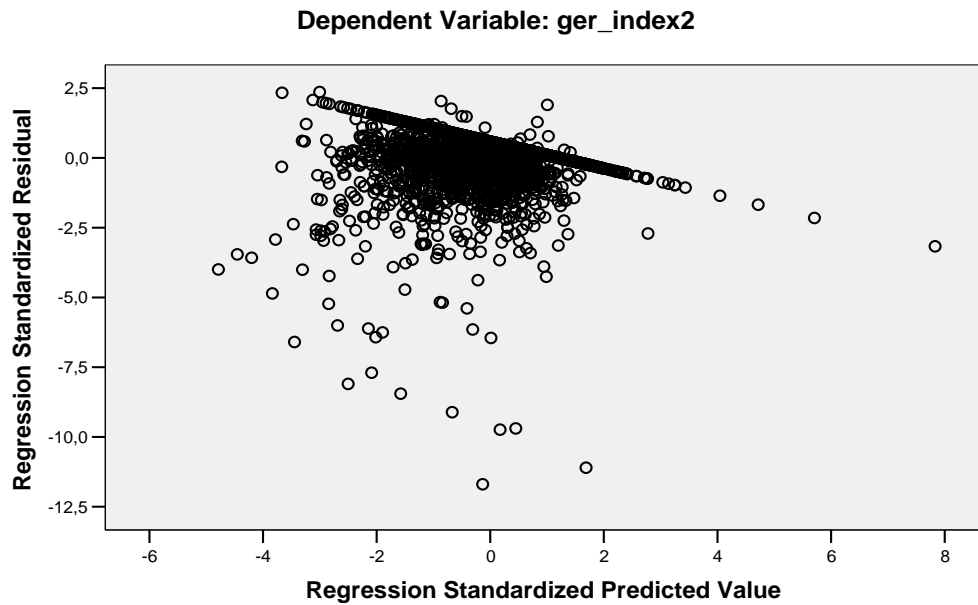


Abb. 11: Streudiagramm (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Histogramm

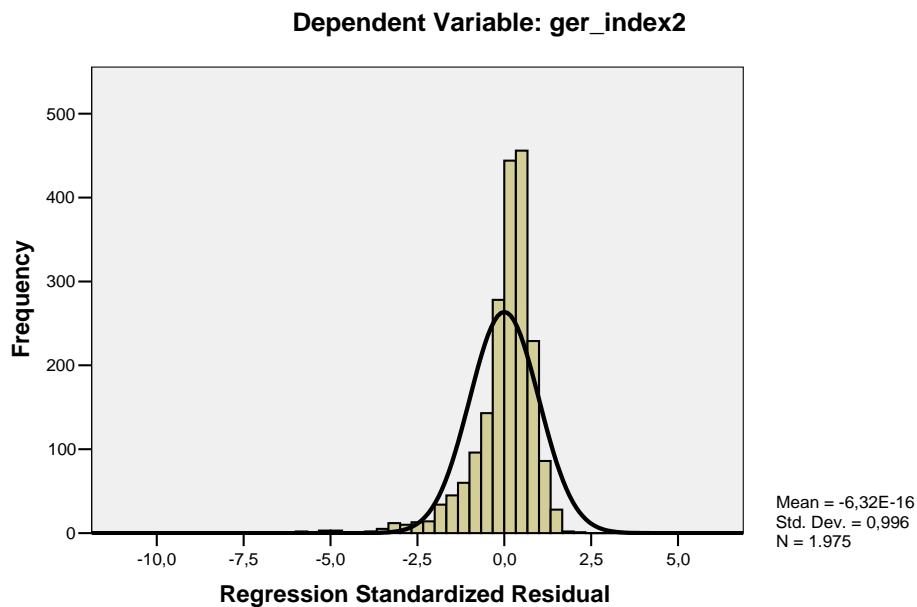


Abb. 12: Häufigkeitsverteilung der Residualwerte (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

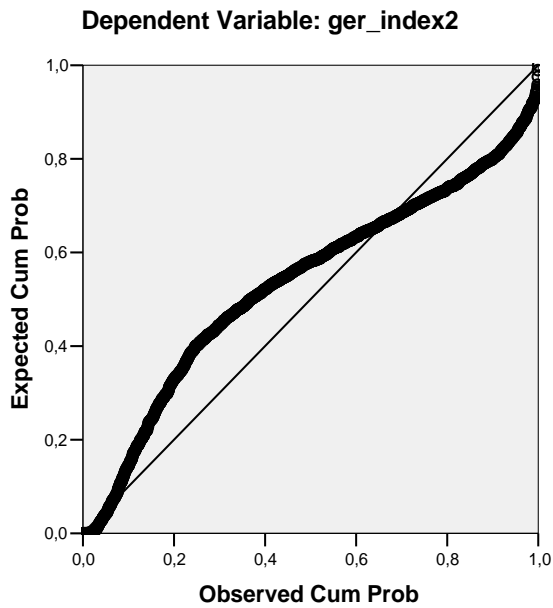


Abb. 13: P-P-Normalverteilungsdigramm der standardisierten Residualwerte (Regression Frauen);
Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

Scatterplot

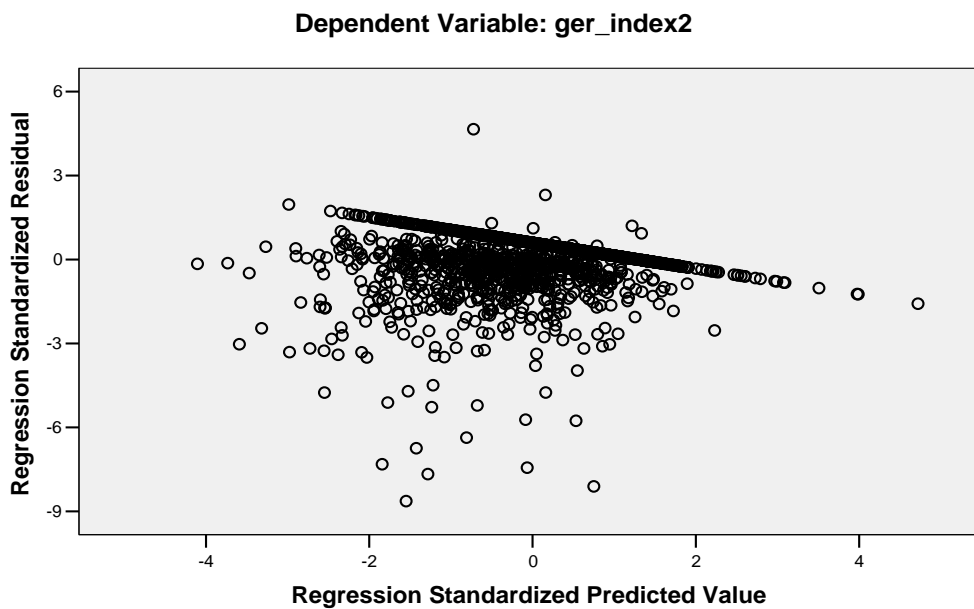


Abb. 14: Streudiagramm (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen

12. Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Vierfeldermodell empirische Gerechtigkeitsforschung (Quelle: Liebig, 1997: 111)	24
Tab. 2: StichprobenTabelle; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	56
Tab. 3: Einkommensverteilung; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	59
Tab. 4: Mittelwertvergleich: Nettoverdienst; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	59
Tab. 5: Berufsklassen nach ISCO-88 (COM); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	61
Tab. 6: Berufsspezifische Variablen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	62
Tab. 7: Gegenüberstellung tatsächliches und gerechtes Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	67
Tab. 8: Multivariate lineare Regression, allgemeines Modell; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	69
Tab. 9: Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-27-Vergleich (vgl. Schmidt et Al., 2009: 23 und http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/8/8d/The_unadjusted_Gender_pay_gap,_2008_(%25_difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings,_unadjusted_form).png)	95
Tab. 10: Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung (Quelle: STATISTIK AUSTRIA, 1971 bis 2001 Volkszählung, 2008 Bildungsstandregister. Erstellt am: 11.02.2011. Eigene Berechnung)	95
Tab. 11: Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern in Prozent. (2007, Quelle: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do . Eigene Darstellung)	95
Tab. 12: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Geschlecht, in Prozent. (2007, Quelle: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do . Eigene Darstellung)	96
Tab. 13: Bildung nach Geschlecht; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	96
Tab. 14: Levene- und T-Test Geschlecht mit Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	96
Tab. 15: Gerechtes Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	96
Tab. 16: Mittelwertvergleich Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	96
Tab. 17: Levene- und T-Test Geschlecht mit Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	97
Tab. 18: Vergleich der Mittelwerte tatsächliches und gerechtes Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	97
Tab. 19: Mittelwertvergleich: Geschlecht mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	97
Tab. 20: Levene- und T-Test Geschlecht mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	97
Tab. 21: Modellzusammenfassung (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	98
Tab. 22: ANOVA (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	99
Tab. 23: Multivariate lineare Regression (nach Geschlecht); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	100
Tab. 24: Modellzusammenfassung (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	101
Tab. 25: ANOVA (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	102
Tab. 26: Modellzusammenfassung (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	103
Tab. 27: ANOVA (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	104
	113

Tab. 28: Mittelwertvergleich Kinder mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	104
Tab. 29: Levene- und T-Test Kinder mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	104
Tab. 30: Modellzusammenfassung Regression (Hypothese 6, Regression 1); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	105
Tab. 31: ANOVA Regression (Hypothese 6, Regression 1); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	105
Tab. 32: Multivariate lineare lineare Regression (Hypothese 6, Regression 1); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	105
Tab. 33: Modellzusammenfassung (Hypothese 6, Regression 2); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	106
Tab. 34: ANOVA (Hypothese 6, Regression 2); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	106
Tab. 35: Multivariate lineare lineare Regression (Hypothese 6, Regression 2); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	106
Tab. 36: Mittelwertvergleich HH-Form und Geschlecht mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	107
Tab. 37: Levene- und T-Test HH-Form mit Gerechtigkeitsindex; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen	107

13. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: unangepassten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, 2008 (Quelle: http://epp.eurostat.ec	16
Abb. 2: Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	64
Abb. 3: Einkommenszufriedenheit nach Geschlecht; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	65
Abb. 4: Boxplot Einkommenszufriedenheit; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	66
Abb. 5: Mittelwerte Einkommen; Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	67
Abb. 6: Häufigkeitsverteilung der Residualwerte (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	108
Abb. 7: P-P-Normalverteilungsdiagramm der standardisierten Residualwerte (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	109
Abb. 8: Streudiagramm (allgemeines Regressionsmodell); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	109
Abb. 9: Häufigkeitsverteilung der Residualwerte (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	110
Abb. 10: P-P-Normalverteilungsdiagramm der standardisierten Residualwerte (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	110
Abb. 11: Streudiagramm (Regression Männer); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	111
Abb. 12: Häufigkeitsverteilung der Residualwerte (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	111
Abb. 13: P-P-Normalverteilungsdiagramm der standardisierten Residualwerte (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	112
Abb. 14: Streudiagramm (Regression Frauen); Quelle: SOEP 2007, eigene Berechnungen.....	112

14. Zusammenfassung/Abstract

Das Ziel dieser Diplomarbeit ist es herauszufinden, ob Frauen und Männer ihre Einkommen in Bezug auf Gerechtigkeit unterschiedlich bewerten, da erwiesenermaßen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Im Zentrum steht dabei der Gerechtigkeitsindex, welcher aus der Theorie der empirischen Gerechtigkeitsforschung entwickelt wurde. Die Forschungsfrage lautet weiters, ob Frauen überhaupt ihre Einkommen in größerem Maße als ungerecht bewerten, als Männer. Soziodemographische Einflussvariablen, die aus den bisherigen Analysen um die empirische Gerechtigkeitsforschung und dem bisherigen Diskurs um die Determinanten der Lohnungleichheit hervorgingen, fließen in das multivariate Regressionsmodell ein. Diese sollen bezüglich ihrem Einfluss auf den Gerechtigkeitsindex, und dabei speziell auf Unterschiede zwischen Frau und Mann, geprüft werden. Zur Untersuchung der generierten Hypothesen dienen die Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) von 2007.

Die empirische Analyse ergibt, dass auch in diesen Daten geschlechtsspezifische Lohnunterschiede vorhanden sind, Frauen ihr Gehalt jedoch nicht ungerechter bewerten als Männer. Dabei hat die Einkommenszufriedenheit den größten Einfluss auf die Gerechtigkeitsbewertung, stärker noch als soziodemographische Variablen. Jedoch sind Männer in größerem Maße zufriedener mit ihrem Einkommen als Frauen. Somit sind Frauen unzufriedener mit ihrem Einkommen, bewerten ihr Gehalt jedoch nicht ungerechter als Männer, obwohl sie durchschnittlich weniger verdienen. Der Gerechtigkeitsindex, der als logarithmierte Differenz zwischen tatsächlichem und gerecht empfundenen Einkommen gilt, wird dabei jedoch vom Geschlecht an sich am wenigsten beeinflusst.

The aim of this paper is to investigate if men and women hold differing opinions as to whether they consider their incomes to be just, based on the fact that gender pay gaps do exist. The conclusions of the research are based mainly on the justice index, which was developed from the theory of empirical justice research. The research also involves the question if women evaluate their income as more unjust than men. Sociodemographic influence variables, which emerged from both existing analysis of empiric Justice Research and from the discourse of determinates of gender pay gap, are incorporated into the multivariate regression model. This paper will examine if these factors significantly influence the justice index and if thereby there are differences between men and women. For the analysis of the generated hypothesis, the SOEP dataset of 2007 is used.

The empirical analysis shows that there is also gender specific pay gaps in this data, yet women don't evaluate their income as being less just than men. Income satisfaction has thereby the greatest influence on justice evaluation, even more so than sociodemographic variables. However, men are more satisfied with their income than women. That means that women are less satisfied with their income, but don't evaluate it as more unjust than men, even though they on average earn less. The justice index, which is the logarithmized difference between actual income and the income which is considered just, is least affected by gender.

15. Curriculum Vitae

Profil

Name	Katrin Baumgartner
Adresse	Liniengasse 16/10, 1060 Wien, Österreich
Geburtsdatum und -ort	04. Oktober 1985, Wien
Nationalität	Österreich
Familienstand	Ledig

Bildung

2005 - 2011	Universität Wien, Studium Soziologie im rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Zweig
2000 - 2005	Vienna Business School HAK Mödling
1996 - 2000	BRG 23
1992 - 1996	VS Siebenhirten

Berufserfahrung

EHRENAMTLICHE MITARBEITERIN, WELTLADEN MÖDLING, SEIT OKTOBER 2003

ehrenamtliche Beschäftigung im Weltladen Mödling; Verkaufstätigkeiten, Tagesabschluss, Öffentlichkeitsarbeit

PROJEKTMITARBEITERIN, A.O. UNIV-PROF. DR. FRANZ KOLLAND, SEPTEMBER 2010 - AUGUST 2011

Mitarbeit bei dem Projekt „Bildung für ältere Menschen. Soziale Teilhabe unter besonderer Berücksichtigung der Aspekte Gender und ländlicher Raum“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Literaturrecherche und Literaturbericht, Fragebogenerstellung, Datenauswertung und Berichtserstellung)

PERSÖNLICHE ASSISTENTIN, WIENER ASSISTENZGENOSSENSCHAFT, NOVEMBER 2007 - APRIL 2011

Persönliche Assistenz steht für jede Art der persönlichen Hilfe, die Menschen mit Behinderungen ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben in der Gemeinschaft ermöglicht. Dies umfasst Unterstützung und Hilfe bei den „basic-needs“, bei der Haushaltsführung, in der Freizeit, am Arbeitsplatz, sowie Hilfe und Unterstützung zur Erhaltung der Gesundheit.

PROJEKTMITARBEITERIN, A.O. UNIV-PROF. DR. FRANZ KOLLAND, MAI 2010

Mitarbeit bei der Forschungsexpertise zu einem Bundesplan für Seniorinnen und Senioren (Kapitel 10 Wohnbedingungen, Technik und Mobilität) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/8/4/7/CH0170/CMS1242115127802/amann_forschungsexpertise_seniorenplanendbericht.pdf

BIBLIOGRAFIE ZU BILDUNG IM ALTER/GERAGOGIK, A.O. UNIV-PROF. DR. FRANZ KOLLAND, DEZEMBER 2009

im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/bibliografie_bildung_im_alter.pdf

STUDIENASSISTENTIN, A.O. UNIV-PROF. DR. FRANZ KOLLAND, OKTOBER 2009 - JULI 2010

PROJEKTMITARBEITERIN SEELERNETZ, A.O. UNIV-PROF. DR. FRANZ KOLLAND, JUNI - AUGUST 2009

Datenauswertung, Berichtserstellung SEELERNETZ - <http://www.seelernetz.eu>

FERIALJOB, WELTLADEN MÖDLING, JULI 2006 UND AUGUST 2008

TELEFONINTERVIEWERIN, STATISTIK AUSTRIA, NOVEMBER - DEZEMBER 2007

VERKAUFSTÄTIGKEIT, SCHMUCK-GALERIE MOHA, DEZEMBER 2006

TELEFONINTERVIEWERIN, INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG, MÄRZ - APRIL 2006

FERIALJOB, HEWLETT PACKARD GESMBH WIEN, JULI 2003 UND JULI 2004

Skills

Office-Pakete (MS Office, OpenOffice.org/LibreOffice)

Betriebssysteme (Windows, Ubuntu Linux)

SPSS, STATA, UCINET (uni-, bi- und multivariate Statistik, Bearbeitung, Auswertung und Interpretation von Daten)

Englisch (sehr gut), Italienisch (Grundkenntnisse)

Führerschein der Klasse B (2003)

Referenzen

PRÄSENTATION ERGEBNISSE SEELERNETZ, SEPTEMBER 2009

Programm für Lebenslanges Lernen der Europäischen Union

PRÄSENTATION ERGEBNISSE SEELERNETZ, AUGUST UND SEPTEMBER 2009

Programm für Lebenslanges Lernen der Europäischen Union

FORSCHUNGSLABOR, KOOPERATION RUDOLF LEINER GESMBH, WINTERSEMESTER 2008/09 UND SOMMERSEMESTER 2009

Ausführung eines Forschungsprojektes

„GENDER MAINSTREAMING UND SCHULENTWICKLUNG“, 2001/2002

Pionierprojekt des BM BWK

Interessen

Sport, Lesen, Musik, Gender Mainstreaming