



# Gleichheit durch Gleichstellungsmaßnahmen?

## Betriebliche Mentoringprogramme, Frauenquoten und geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Großbetrieben

Eileen Peters · Jil Drobe · Anja Abendroth

Online publiziert: 24. Juli 2020  
© Der/die Autor(en) 2020

**Zusammenfassung** Dieser Beitrag untersucht, inwiefern Mentoringprogramme und betriebliche Frauenquoten als zwei zentrale Gleichstellungsmaßnahmen mit geringeren geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheiten in deutschen Großbetrieben einhergehen. Zusätzlich wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Bedeutung dieser Gleichstellungsmaßnahmen zwischen Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau variiert und ob traditionelle Geschlechterideologien innerhalb der Belegschaft die Effektivität von Gleichstellungsmaßnahmen konterkarieren. Auf Grundlage von Linked-Employer-Employee-Daten, die sowohl administrative als auch Befragungsdaten für 5072 Beschäftigte in 93 Betrieben beinhalten, wurden Regressionsanalysen mit betriebsbezogenen Fixed Effects berechnet. Die Ergebnisse zeigen, dass Einkommensbenachteiligungen von Frauen innerhalb von Betrieben nicht mit dem Angebot von Mentoringprogrammen variieren. Demgegenüber zeigen sich geringere Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Betrieben mit Frauenquote. Dies gilt allerdings nur für Beschäftigte mit hohem Qualifikationsniveau und in Betrieben, in denen gleichzeitig eher egalitäre Geschlechterideologien in der Belegschaft vorherrschen. In traditionellen Betriebskontexten bestehen trotz Frauenquote geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten zwischen Beschäftigten mit höherem Qualifikationsniveau.

---

E. Peters (✉) · A. Abendroth  
Universität Bielefeld  
Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld, Deutschland  
E-Mail: [eileen.peters@uni-bielefeld.de](mailto:eileen.peters@uni-bielefeld.de)

A. Abendroth  
E-Mail: [anja.abendroth@uni-bielefeld.de](mailto:anja.abendroth@uni-bielefeld.de)

J. Drobe  
Gütersloh, Deutschland