

WORKING PAPER

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 205 · Oktober 2016 · Hans-Böckler-Stiftung

DER „COMPARABLE WORTH“-INDEX ALS INSTRUMENT ZUR ANALYSE DES GENDER PAY GAP

Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen

Sarah Lillemeier

ZUSAMMENFASSUNG

Das Working Paper präsentiert mit dem „Comparable Worth“(CW)-Index einen neu entwickelten Maßstab, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer Arbeitsanforderungen und Belastungen verglichen werden können. Der Index basiert auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und ist geeignet, gleichwertige Berufe statistisch zu identifizieren. Erste Analysen mit dem CW-Index zeigen, dass weiblich dominierte Berufe – gemessen an ihren Anforderungen und Belastungen – gegenwärtig häufig unterdurchschnittlich bezahlt werden. Das trifft beispielsweise auch auf die „typisch weiblichen“ Care-Berufe zu. Dieser Befund liefert weitere statistische Hinweise, die für eine gesellschaftliche Abwertung von „Frauenberufen“ sprechen. Bislang konnte diese sogenannte „Devaluationshypothese“ nicht direkt statistisch untersucht werden. Mit dem neu entwickelten CW-Index wird diese Forschungslücke ansatzweise geschlossen.

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Analysen zum „bereinigten“ Gender Pay Gap	6
3	Die „Devaluationshypothese“	9
4	Der „Comparable Worth“-Ansatz	11
5	Methode	13
6	Daten	15
7	Empirische Ergebnisse	19
8	Fazit	22
	Literatur	25

1 Einleitung

Der Gender Pay Gap (GPG) liegt aktuell in Deutschland bei 21 Prozent (2015). Das ist einer der höchsten Werte in ganz Europa. Zudem verharren die geschlechtshierarchischen Verdienstunterschiede seit Jahrzehnten auf diesem konstant hohen Niveau¹.

Die Ursachen für den GPG sind vielfach untersucht worden. Eine wesentliche Ursache ist die horizontale Arbeitsmarktsegregation qua Geschlecht: Frauen arbeiten in der Regel in den schlechter bezahlten Berufen und Branchen. Die Interpretation dieser Ergebnisse hängt jedoch stark von den jeweils zugrunde gelegten theoretischen Perspektiven ab. Neoklassisch orientierte ökonomische Ansätze verstehen die gegenwärtigen Verdienstunterschiede zwischen „Frauen-“ und „Männerberufen“ als legitime Marktergebnisse und sehen keinen wesentlichen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf. Vielmehr enden die Handlungsempfehlungen vor dem Hintergrund dieses Ansatzes bei der Ermutigung, Frauen ein anderes Berufswahlverhalten nahezulegen, um bessere Verdienstchancen zu erzielen.

Diese neoklassische Betrachtungsweise ist zentral für die vorliegenden Analysen zur sogenannten „Bereinigung“ des GPG. In diesen Analysen werden bestimmte Ursachenfaktoren für den Gender Pay Gap – wie die horizontale Arbeitsmarktsegregation qua Geschlecht – aus der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern „herausgerechnet“. Häufig folgt daraufhin eine Interpretation, die nur den „bereinigten“ Gender Pay Gap als gleichstellungspolitisch relevante Größe betrachtet.

Problematisch sind solche Interpretationen, da die zugrunde gelegte theoretische Perspektive als unzureichend gelten muss. Neoklassische Ansätze gehen davon aus, dass die jeweiligen Verdienste in „Frauen-“ und „Männerberufen“ das Ergebnis perfekt funktionierender Märkte sind. Aber in der Realität existieren keine perfekten Märkte. Vielmehr lassen sich an vielen Stellen sozialpolitisch motivierte rechtliche Eingriffe in den Markt – vor allem zum Schutz der Arbeitnehmer_innen – erkennen. Insbesondere vernachlässigt die neoklassische Perspektive die Bedeutung der industriellen Beziehungen in Deutschland. Die Ausgestaltung der industriellen Beziehungen bedingt u.a., dass die gegenwärtigen Verdienste nicht ausschließlich vom Markt abhängig sind. Vielmehr werden häufig in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen Entlohnungssysteme für längere Zeit vereinbart und damit institutionalisiert. Diese Systeme sind historisch gewachsen und legen fest, nach welchen Kriterien Berufe und Tätigkeiten bewertet und bezahlt werden. Die Bedeutung solcher Arbeitsbewertungsverfahren für die Verdienste bleibt bislang im Rahmen der statistischen Ursachenanalysen zum Gender Pay Gap ein blinder Fleck.

Alternativ berücksichtigen soziologische Ansätze wie die „Devaluationshypothese“ (z.B. England 1992) und der darauf aufbauende interdisziplinäre

¹ Aufgrund von Veränderungen in den Erhebungsmethoden und den verwendeten Datengrundlagen ist es grundsätzlich schwierig, Vergleiche über einen längeren Zeitraum anzustellen. Dennoch lassen sich die jeweiligen Tendenzen interpretieren, die auf eine jahrzehntelang andauernde Persistenz der Verdienstunterschiede hindeuten.

„Comparable Worth“ (CW)-Ansatz (z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990) die Bedeutung der Arbeitsbewertungsverfahren für die gegenwärtige Lohnstruktur. Sie gehen allerdings von einer generellen gesellschaftlichen Abwertung „weiblicher Berufe“ aus, die sich in der Lohnstruktur (auch über die Etablierung der Entlohnungssysteme) institutionell verfestigt hat. Solche Abwertungen werden im Rahmen des Ansatzes als evaluative Diskriminierungen (z.B. England et al. 2000; Liebeskind 2004) bezeichnet², die zu Tage treten, wenn „Frauenberufe“ trotz vergleichbarer Arbeitsanforderungen und –belastungen geringer entlohnt werden als „Männerberufe“.

Bislang konnte die „Devaluationshypothese“ statistisch nur indirekt untersucht werden, etwa durch Analysen, die zeigen, dass sich ein höherer Frauenanteil in einem Beruf – trotz vergleichbarer Qualifikationsanforderungen – negativ auf das Verdienstniveau im Beruf auswirkt. Im Rahmen dieser Untersuchungen wurde daher der Rückschluss gezogen, dass gesellschaftliche Abwertungen weiblich dominierter Berufe eine Rolle für die dort geringeren Verdienste spielen müssen.

Direkt ist die „Devaluationshypothese“ bislang jedoch noch nicht statistisch untersucht worden. Dafür ist zunächst ein Instrument notwendig, mit dem die Arbeitsanforderungen und –belastungen in den inhaltlich sehr unterschiedlichen „Frauen-“ und „Männerberufen“ geschlechtsneutral verglichen werden können. Hierzu bedarf es mehr, als nur die jeweiligen Qualifikationsanforderungen zu berücksichtigen. Vielmehr müssen alle relevanten Anforderungen und Belastungen (wie z.B. auch im physischen oder psycho-sozialen Bereich) mit in den Vergleich einbezogen werden. Erst im zweiten Schritt lässt sich mit einem solchen Instrument erkennen, inwieweit „Frauenberufe“ im Vergleich zu „Männerberufen“ bei gleichen Anforderungen und Belastungen derzeit unterbewertet und unterbezahlt sind (wie es im Rahmen der „Devaluationshypothese“ angenommen wird).

In dem vorliegenden Beitrag wird für den ersten notwendigen Schritt zur statistischen Überprüfung der „Devaluationshypothese“ anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ein Index generiert. Dieser Index macht es möglich, Berufe vor dem Hintergrund einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung – d.h. hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitsanforderungen und -belastungen – zu vergleichen. Er wird in Anlehnung an den zugrunde gelegten theoretischen Ansatz als „Comparable Worth“ (CW)-Index oder zu Deutsch als „Gleichwertigkeitsindex“ bezeichnet. Die Grundüberlegungen und die Konstruktion dieses Index werden in dieser Studie erstmals vorgestellt und erste deskriptive Ergebnisse seiner Nutzung präsentiert.³

² Der Begriff der evaluativen Diskriminierung ist umfassender zu verstehen als der Begriff der juristischen Entgeltdiskriminierung. Während evaluative Diskriminierungen die generelle gesellschaftliche Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit thematisieren, bedeutet Entgeltdiskriminierung im juristischen Sinn, dass gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern in einzelnen Betrieben oder im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nicht gleich entlohnt werden.

³ Die Generierung des CW-Index ist Teil des Forschungsprojektes „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“. Das Projekt ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Das Projekt wird geleitet von Prof. Ute Klammer (IAQ) und Dr. Christina Klenner (WSI). Mehr zum Projekt unter: http://www.boeckler.de/wsi_54336.htm. Die Generierung des Index ist ein erster Schritt im Projekt und stellt ein Teilergebnis dar. Im weiteren Projektverlauf sind zusätzliche Analysen zur Validierung und Nutzung des Index geplant.

Der vorliegende Beitrag ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst werden zentrale Analysen zur „Bereinigung“ des Gender Pay Gaps vorgestellt (Abschnitt 2) und vor dem Hintergrund der „Devaluationshypothese“ (Abschnitt 3) und des „Comparable Worth“-Ansatzes (Abschnitt 4) kritisch diskutiert. Im Anschluss folgt die Darstellung der Methode (Abschnitt 5) und der Daten (Abschnitt 6), mit denen der Index generiert wird. In Abschnitt 7 werden deskriptive Ergebnisse zum Index präsentiert. Schließlich folgt in Abschnitt 8 eine Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.

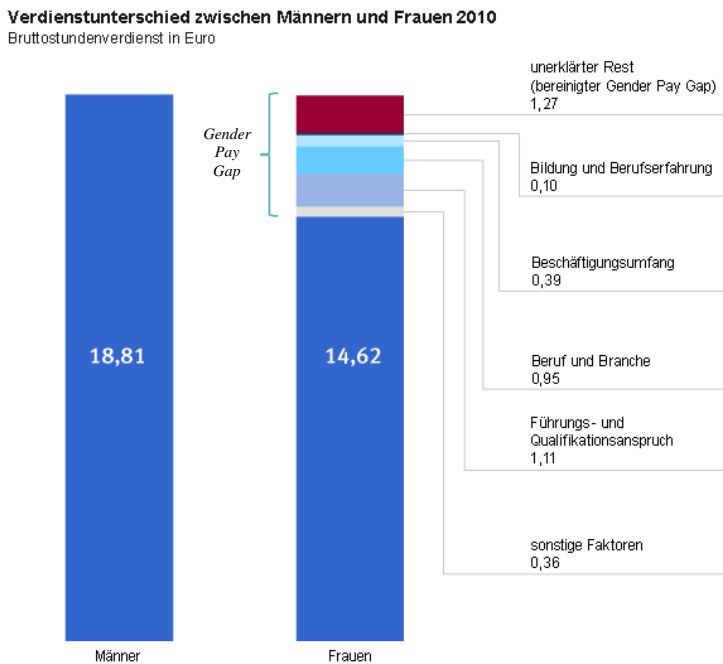
2 Analysen zum „bereinigten“ Gender Pay Gap

Bislang wurden verschiedene Analysen zur „Bereinigung“ des Gender Pay Gaps durchgeführt (z.B. Finke 2010; Joachimiak 2013; Boll, Leppin 2015; Schmidt 2016). Sie basieren insbesondere auf neoklassischen theoretischen Überlegungen und bedienen sich multivariater Analyseverfahren. Häufig kommen Dekompositionsverfahren⁴ zur Anwendung, die den GPG in einen „erklärten“ und einen „unerklärten“ Teil zerlegen. Zur Erklärung werden messbare und als lohnrelevant angesehene Faktoren berücksichtigt. Die Abbildung 1 illustriert exemplarisch das Vorgehen bei der „Bereinigung“.

Die Säulen der Abbildung stellen die Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen dar. Auf der rechten Seite sind neben den Säulen die in dieser Analyse berücksichtigten „Erklärungsfaktoren“ für den bestehenden Gender Pay Gap aufgeführt. Wie an den dargestellten Werten zu erkennen ist, trägt zu den bestehenden Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern insbesondere der Faktor „Beruf und Branche“ (d.h. die horizontale Arbeitsmarktsegregation qua Geschlecht) bei. Entscheidend sind außerdem die Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich „Führung und Qualifikation“ (so genannte Leistungsgruppen) und der „Beschäftigungsumfang“, das heißt Teilzeit und geringfügige Beschäftigung. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren verbleibt ein sogenannter „unerklärter“ Rest (in der Abbildung oben rechts), der als „bereinigter“ Gender Pay Gap bezeichnet wird. Umgerechnet liegt dieser für das Jahr 2010 bei 7 Prozent.

⁴ In der Regel wird die Oaxaca-Blinder-Dekomposition verwendet.

Abbildung 1: Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zum „bereinigten“ Gender Pay Gap



Quelle: In Anlehnung an Joachimiak 2013.

Andere Analysen zum „bereinigten“ GPG kommen ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die horizontale Arbeitsmarktsegregation qua Geschlecht entschieden zu den bestehenden Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern beiträgt (z.B. Schmid 2016; Boll, Leppin 2015). Allerdings weichen die einzelnen Ergebnisse hinsichtlich der Höhe des „bereinigten“ GPG voneinander ab. Diese Abweichungen lassen sich insbesondere auf Unterschiede zwischen den verwendeten Datengrundlagen und den berücksichtigten Erklärungsfaktoren zurückführen. Alternativ zu den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes – die auf der Verdienststrukturerhebung basieren – wird häufig auch das Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) verwendet. Schmidt (2016) kommt z.B. anhand seiner Berechnungen mit dem SOEP (2013) zu einem „bereinigten“ GPG von 16,6 Prozent bzw. 3,8 Prozent⁵. Boll und Leppin (2015) zeigen zudem in ihren Analysen mit dem SOEP (2011), wie stark die Ergebnisse der „Bereinigung“ von den jeweils verwendeten Variablen abhängig sind. Je nach Modifikation der Variablen variieren bei ihnen die „bereinigten“ Werte zwischen 2,3 und 8,3 Prozent⁶.

Häufig folgt auf die Ergebnisse der „Bereinigung“ des GPGs eine Interpretation, die nur diesen „unerklärten“ Teil für gleichstellungspolitisch relevant erklärt bzw. aufgrund der geringen Höhe des „bereinigten“ GPGs gar kei-

⁵ Neben der Oaxaca-Blinder-Dekomposition führt Schmidt auch noch eine einfache OLS-Lohnregression mit denselben Erklärungsfaktoren durch. Anhand dieser Methode fällt der „bereinigte“ Wert bei ihm deutlich geringer aus.

⁶ Beispielsweise variieren Boll und Leppin die abhängige Variable, indem sie die Stundenverdienste mit und ohne Einmalzahlungen generieren. Auch für die Generierung der jeweiligen Erklärungsfaktoren verwenden sie unterschiedliche Kovariatenpezifikationen.

nen wesentlichen gleichstellungrelevanten Handlungsbedarf sieht (z.B. Schmidt 2016).

Durch eine solche Interpretation werden auch die Verdienstunterschiede zwischen „weiblichen“ und „männlichen“ Berufen legitimiert und nicht weiter hinterfragt. Geschuldet ist diese Interpretation den theoretischen Erklärungsansätzen, die den Analysen zur „bereinigten“ Verdienstlücke in der Regel zu Grunde liegen. Inspiriert von ökonomischen Mainstream-Theorien dominiert die neoklassische Annahme, dass sich Verdienstunterschiede auf Produktivitätsunterschiede zurückführen lassen. Zentral sind in diesem Zusammenhang humankapitaltheoretische Überlegungen (z.B. Becker 1975), die im Kern davon ausgehen, dass eine individuell höhere Ausstattung mit Humankapital (d.h. in Bezug auf allgemeine und berufsspezifische Qualifikationen) gleichbedeutend sei mit einer höheren Produktivität und daher höhere Verdienste rechtfertige. Dieser Sichtweise entsprechend werden die Verdienstunterschiede zwischen „Frauen-“ und „Männerberufen“ als legitime Produktivitätsunterschiede interpretiert.

Problematisch ist an dieser neoklassischen Betrachtungsweise, dass sie von perfekt funktionierenden Märkten ausgeht, die jeweils der Produktivität angemessene Verdienste herbeiführen. Da solche Märkte in der Realität aber nicht existieren, verhindert diese Betrachtungsweise, dass die zur „Bereinigung“ der Verdienstlücke herangezogenen Faktoren selbst auf strukturelle Ungleichheiten und systematische Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts hinterfragt werden.

Boll und Leppin (2015) nehmen im Rahmen ihrer Berechnungen zum „bereinigten“ GPG diese Kritik auf und betonen, dass die verwendeten Erklärungsfaktoren selbst nicht frei von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sein müssen: „Sorgfalt ist (...) bei der Interpretation der Ergebnisse angebracht. Nicht alles, was erklärt wird, ist frei von potenzieller Diskriminierung: (...). Zum anderen sind Statistiken nicht in der Lage, alle für die Lohnlücke relevanten Sachverhalte zu erfassen. Hier sind vor allem die Verfahren der Arbeitsbewertung zu nennen“ (Boll, Leppin 2015: 254).

An dieser Stelle kommen Boll und Leppin somit auf einen wichtigen Punkt zu sprechen. Die Verdienste in Deutschland sind letztlich kein alleiniges Ergebnis des Marktes. Vielmehr ist die Bedeutung der Verfahren der Arbeitsbewertung zu betonen, die für eine Vielzahl der Beschäftigten in Deutschland und ihre Verdienste entscheidend sind (Brenzler, Gartner, Schnabel 2013). Mit den Verfahren der Arbeitsbewertung werden für längere Zeiträume historisch gewachsene Kriterien und Standards festgelegt, nach denen Tätigkeiten bewertet und bezahlt werden. Dadurch sind die Verdienste nicht in der Art und Weise flexibel und produktivitätsbezogen, wie es im Rahmen der neoklassischen Betrachtungsweise angenommen wird.

Aus diesem Grund können auch nicht die Verdienstunterschiede zwischen „weiblichen“ und „männlichen“ Berufen als allein produktivitätsbedingt angenommen werden. Vielmehr gehen soziologische Ansätze wie die „Devaluationshypothese“ und der darauf beruhende interdisziplinäre „Comparable Worth“-Ansatz davon aus, dass sich auch mit der Etablierung von Ar-

beitsbewertungsverfahren solche Bewertungen und Bezahlungen in der Lohnstruktur verfestigt haben, die nicht geschlechtsneutral sind.

3 Die „Devaluationshypothese“

Im Gegensatz zum neoklassischen Erklärungsansatz, der insbesondere die Angebotsseite am Arbeitsmarkt in den Fokus nimmt, also die Ausstattung der Arbeitskräfte mit Merkmalen, die als produktivitätsrelevant angesehen werden, setzt die „Devaluationshypothese“ bei der Nachfrageseite an. Zentral ist dort die Annahme, dass die Verdienstnachteile in weiblich dominierten Berufen auf systematische Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit zurückzuführen sind, die auch als evaluative Diskriminierungen bezeichnet werden. Von evaluativen Diskriminierungen wird gesprochen, wenn für „Frauenberufe“ – trotz vergleichbarer Anforderungen und Belastungen – in der Regel geringere Verdienste vorgesehen sind als für „Männerberufe“ (Acker 1989: 6).

Solche systematische Unterbewertungen und evaluativen Diskriminierungen entstehen – gemäß der „Devaluationshypothese“ – in Folge des geringeren gesellschaftlichen Status von Frauen. Dieser „(...) 'überträgt' sich (...) auf die [Bewertung der] Berufe, die mehrheitlich von ihnen ausgeübt werden, mit entsprechenden Folgen für die Verdienste“ (Busch 2013: 307). Prozesse der gesellschaftlichen Bewertung (von Arbeit) sind dementsprechend nicht als geschlechtsneutral zu verstehen. Vielmehr ist von vergeschlechtlichten Arbeitsbewertungen auszugehen, da nicht nur Frauen generell, sondern auch die sozialen Rollen (Berufe inbegriffen) und Qualifikationen, die mit Frauen assoziiert werden, gesellschaftlich abgewertet sind (Kilbourne et al. 1994: 694). Bei der Bewertung von Arbeit werden daher auch Geschlechterstereotype wirksam, wie „Frauenarbeit sei generell leichte Arbeit“ (Krell 1984).

Die bislang vorliegende Empirie spricht für die Annahmen der „Devaluationshypothese“. Z.B. zeigen Achatz, Gartner und Glück (2004), dass ein steigender Frauenanteil in einem Beruf negative Konsequenzen für das jeweilige Verdienstniveau hat, und zwar auch unter Kontrolle allgemeiner und betrieblicher Qualifikationsanforderungen. Betroffen sind davon sowohl die Verdienste von Frauen als auch die der Männer, wie es gemäß der Devaluationshypothese zu erwarten ist. Busch (2013) bestätigt das Ergebnis, dass sich allein die Erwerbstätigkeit in einem „Frauenberuf“ sowohl für Frauen als auch für Männer negativ auf ihre Verdienste auswirkt und auch Leuze und Strauß (2009) finden Hinweise, die vor allem die These einer evaluativen Diskriminierung von frauendominierten Berufen und darüber hinaus frauendominierten Studienfächern, die letztlich in „Frauenberufen“ enden, unterstützen.

Zudem können auch weitere Annahmen im Rahmen der „Devaluationshypothese“ empirisch belegt werden. Gemäß der Theorie überträgt sich der geringere Status von Frauen am Arbeitsmarkt nicht nur auf die von ihnen ausgeübten Berufe, sondern auch auf die Arbeitsinhalte, die mit Frauen in Verbindung gebracht werden. Kilbourne et al. (1994) konnten z.B. für die USA Verdienstabschläge in Berufen mit pflegerischen Arbeitsinhalten und

Verdienstzuschläge in Berufen mit physischen (etwa technikbezogenen) Arbeitsinhalten nachweisen. Auch Liebeskind (2004) zeigt für Deutschland einen negativen Zusammenhang auf zwischen weiblich konnotierten Arbeitsinhalten (wie Schreibaarbeiten, Reinigungs- und Verkaufstätigkeiten) und dem jeweiligen Verdienst.

Des Weiteren lässt sich mit der „Devaluationshypothese“ eine weitere historische Beobachtung erklären, die im Rahmen der neoklassischen Sichtweise nur schwer zu erklären ist. Geschichtlich ist es immer wieder vorgekommen, dass sich ehemalige „Männerberufe“ zu „Frauenberufen“ gewandelt haben und umgekehrt. Dabei ist in der Regel eine Feminisierung der Berufe mit Abwertung und eine Maskulinisierung mit Aufwertung verbunden gewesen, wie Wetterer (2002) exemplarisch anhand der Professionalisierung in der Medizin und der Erfindung der ersten bürgerlichen „Frauenberufe“ in ihrem Umfeld belegt. Bei Teubner (1989) finden sich darüber hinaus weitere historische Beispiele für die Abwertung von Berufen in Folge ihrer Feminisierung, wie z.B. die Berufe Kellner, Friseur, Apotheker, Lehrer, sowie die einzelnen Berufe in der Textil- und Bekleidungsindustrie (33). Sie kommt anhand ihrer Untersuchung daher zu dem Ergebnis, dass „[d]er Status eines Berufs (.) nur vordergründig aus seinen Berufsinhalten ableitbar [ist], zentrale Bedeutung hat auch hier das Merkmal Geschlecht. Selbst wenn die Tätigkeitsinhalte gleich bleiben, führt die Zunahme des Frauenanteils innerhalb eines Berufes zu einem Statusverlust“ (ebd.: 36).

Zusammenfassend zeigt sich: Die neoklassische Interpretation der geringeren Verdienste in weiblich dominierten Berufen weist ein grundlegendes Defizit auf. Die geringeren Verdienste in weiblich dominierten Berufen werden scheinbar dadurch legitimiert, dass sie vorliegen, weil angenommen wird, dass der Markt die Ausstattungsmerkmale von Personen in legitimer Weise honoriert. Aber in der Realität existieren keine perfekt funktionierenden Märkte, die ungerechtfertigte Verdienstunterschiede vermeiden oder langfristig von selbst auflösen. Andere relevante Faktoren der Lohnbildung wie das System der industriellen Beziehungen und die darauf aufbauende Bedeutung der Arbeitsbewertung werden im Rahmen der neoklassischen Interpretation ausgeblendet.

Wird aber die grundlegende, inzwischen auch empirisch gestützte soziologische Annahme herangezogen, dass Frauenarbeit geringer bewertet und entlohnt wird, weil sie (überwiegend) von Frauen verrichtet wird, dann müssen die Verdienstunterschiede in weiblich und männlich dominierten Berufen und Branchen nicht automatisch legitim und diskriminierungsfrei sein.

Vielmehr verdeutlicht die Forschung im Rahmen des „Comparable-Worth“-Ansatzes, der auf der „Devaluationshypothese“ basiert und der im nächsten Abschnitt vorgestellt wird, dass die heute gängigen Verfahren der Arbeitsbewertung, die für einen Großteil der Verdienste der Beschäftigten in Deutschland verantwortlich sind und die gegenwärtige Lohnstruktur prägen, nicht geschlechtsneutral sind und dementsprechend zu den Verdienstnachteilen von Frauen beitragen.

4 Der „Comparable Worth“-Ansatz

Die beschriebene „Devaluationshypothese“ ist zentral für den interdisziplinären „Comparable Worth“ (CW)-Ansatz. Dieser umfasst zusätzlich arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Mit seiner Hilfe können Unterbewertungen weiblich dominierter Berufe sichtbar gemacht werden. Denn im Rahmen dieses Ansatzes wurden Instrumente entwickelt, die eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung ermöglichen.

Die Definition der „Geschlechtsneutralität“ ist dabei eng gebunden an den rechtlichen Entgeltgleichheitsgrundsatz⁷, der für Frauen und Männer bei „gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ ein gleiches Entgelt vorschreibt. Dementsprechend werden im CW-Ansatz weiblich dominierte und männlich dominierte Berufe auf Gleichwertigkeit geprüft, um evaluative Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auszuschließen. Die Gleichwertigkeit ist definiert über vergleichbare Anforderungen und Belastungen im Beruf, die trotz der unterschiedlichen Inhalte in „Frauen-“ und „Männerberufen“ gegeben sein können.

Die Instrumente zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung basieren auf den Erkenntnissen der diskriminierungskritischen Arbeitswissenschaft (z.B. Rohmert, Rutenfranz 1975; Krell, Winter 2011) die die Bedeutung der Arbeitsbewertung und der dazu verwendeten Verfahren in den Fokus des Interesses rücken. Diese Verfahren, die sich in Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen finden und für einen Großteil der Verdienste in Deutschland verantwortlich sind, müssen nicht automatisch diskriminierungsfrei gestaltet sein⁸. Vielmehr lassen sich im Rahmen des CW-Ansatzes verschiedene Mechanismen innerhalb der Arbeitsbewertungsverfahren identifizieren, die die Unterbewertung weiblicher Erwerbsarbeit (d.h. evaluative Diskriminierungen) institutionell festigen und dazu beitragen können, dass solche Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts Einzug in die Lohnstruktur erhalten und sich dort festsetzen.

Entscheidend sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Kriterien, die per Verfahren zur Bewertung zur Verfügung stehen. Diese Kriterien bestimmen darüber, welche der Anforderungen und Belastungen, die im Rahmen der Ausübung einer Tätigkeit entstehen, tatsächlich in die Bewertung mit aufgenommen werden können und dementsprechend auch bezahlt werden. Sofern beispielsweise die benannten Kriterien eher geeignet sind, die Anforderungen und Belastungen zu bewerten, die im Zusammenhang mit Berufen auftreten, die in der Mehrzahl von Männern ausgeübt werden, kann darin ein wesentliches Diskriminierungspotenzial liegen. Vielfach werden beispielsweise psycho-soziale Anforderungen und Belastungen, die in der Regel häufiger im Zusammenhang mit weiblich dominierten Berufen auftreten, per Verfahren ausgespart und lediglich die jeweilige

⁷ Der Grundsatz ist heute in Deutschland durch Art. 157 im Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) vorgeschrieben und stellt seit 1951 eine ILO-Kernarbeitsnorm dar.

⁸ Dass die Verfahren der Arbeitsbewertung diskriminierend gestaltet sein können, wurde bereits in den 1970er-Jahren durch ein von der damaligen Bundesregierung in Auftrag gegebenes arbeitswissenschaftliches Gutachten belegt (Rohmert, Rutenfranz 1975).

Qualifikation und Führungsverantwortung berücksichtigt. Zudem kann auch eine fehlende eindeutige Definition der Kriterien zur institutionellen Verfestigung der Unterbewertung von „Frauenberufen“ führen. Immer dann, wenn nicht eindeutig definiert ist, was z.B. unter dem Kriterium der Verantwortung zu verstehen ist, können Geschlechterstereotype und Statusannahmen Einzug in die Bewertung erhalten und zu vergeschlechtlichten Bewertungen führen. Z.B. wenn Verantwortung nur mit Führungsverantwortung gleichgesetzt wird und die Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen (wie z.B. in Betreuungsberufen) unbedacht bleibt.

Diese von der diskriminierungskritischen Arbeitswissenschaft aufgedeckten und hier beispielhaft aufgeführten institutionellen „Einfallstore“ für vergeschlechtlichte Arbeitsbewertungen haben dazu beigetragen, dass Verfahren entwickelt worden sind, die möglichst frei von Diskriminierungspotenzialen sind und es erlauben, auch inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten geschlechtsneutral zu vergleichen. Ein Beispiel dafür ist ABAKABA, die Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach den Schweizer Arbeitswissenschaftlern Katz und Baitsch (Katz/Baitsch 1996). Anhand solcher Verfahren können Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit identifiziert werden. Das geschieht, indem weiblich dominierte Berufe aufgrund ihrer Anforderungen und Belastungen per geschlechtsneutralem Verfahren und im Vergleich mit männlich dominierten Berufen neubewertet werden und die aktuellen Verdienste mit diesen Neubewertungen verglichen werden. Anhand eines solchen Vergleichs lässt sich erkennen, inwieweit gleichwertige Berufe von Frauen und Männern (un-)gleich bezahlt werden.

Empirisch zeigen sich in der vom CW-Ansatz inspirierten Forschung „Einfallstore“ für Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit. Analysen haben ergeben, dass sowohl innerhalb der Arbeitsbewertungsverfahren in einzelnen Tarifverträgen, als auch innerhalb der Verfahren in einzelnen betrieblichen Vereinbarungen zahlreiche evaluative Diskriminierungspotenziale (z.B. Krell, Carl, Krehnke 2000; Jochmann-Döll, Tondorf 2013) bestehen⁹.

Mit Hilfe der entwickelten geschlechtsneutralen Verfahren konnten zudem Unterbewertungen ausgewählter „Frauenberufe“ nachgewiesen werden. Stefaniak et al. (2002) belegen eine solche Unterbewertung z.B. für die Tätigkeit der Hochschulsekretärin oder des Hochschulsekretärs, während Krell, Carl und Krehnke (2000) Unterbewertungen und Unterbezahlungen z.B. für die Tätigkeiten der Altenpfleger_innen oder der Diplom-Bibliothekar_innen im öffentlichen Dienst aufzeigen.

Zusammenfassend verdeutlichen die Erkenntnisse im Rahmen des CW-Ansatzes wie wichtig es ist, die Verfahren der Arbeitsbewertung bei der Analyse des Gender Pay Gaps zu berücksichtigen. Diese bergen die Gefahr nicht geschlechtsneutral gestaltet zu sein und haben gleichzeitig enormen Einfluss auf die Verdienste und die Lohnstruktur. Entgegen der neoklassischen Betrachtungsweise können dementsprechend die geringeren Verdienste in weiblich dominierten Berufen nicht automatisch als legitim

⁹ Zur Überprüfung von Arbeitsbewertungsverfahren auf Geschlechtsneutralität existieren verschiedene Instrumente, wie z.B. die so genannte „EVA Liste“ (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/root,did=208736.html>).

und diskriminierungsfrei angesehen werden. Vielmehr gilt es, die „Devaluationshypothese“ statistisch zu überprüfen.

Dazu ist zunächst ein Instrument notwendig, das es ermöglicht, die Arbeitsanforderungen und -belastungen in „Frauen-“ und Männerberufen“ statistisch geschlechtsneutral zu erfassen und zu vergleichen. Nur damit lassen sich Berufe mit gleichen Anforderungen und Belastungen identifizieren. Zu diesem Zweck wird hier in Anlehnung an den CW-Ansatz ein Index generiert (CW-Index), der es ermöglicht, Berufe geschlechtsneutral – hinsichtlich ihrer jeweiligen Anforderungen und Belastungen – zu vergleichen.

In diesem Beitrag wird die Generierung des CW-Index präsentiert und es werden erste deskriptive Ergebnisse seiner Nutzung vorgestellt.

Damit können zunächst nur weitere statistische Hinweise für die Bedeutung der „Devaluationshypothese“ für den Gender Pay Gap gefunden werden. Für die direkte Überprüfung der Devaluation sind zusätzliche multivariate Analysen mit dem CW-Index notwendig. In diesen Analysen muss berechnet werden, wie groß die Verdienstunterschiede zwischen „weiblichen“ und „männlichen“ Berufen ausfallen, die gemäß des Index vergleichbare Arbeitsanforderungen und -belastungen aufweisen. Dieser berechnete Wert lässt sich in Anlehnung an den zugrunde gelegten Ansatz auch als „Comparable Worth“(CW)-Gap bezeichnen. Sofern dieser CW-Gap zeigt, dass die Verdienste im Durchschnitt aller gleichwertigen weiblich und männlich dominierten Berufe zuungunsten der „Frauenberufe“ ausfallen, kann das als statistischer Beleg für die „Devaluationshypothese“ angesehen werden. Darüber hinaus sind weitere multivariate Analysen sinnvoll. Beispielsweise lässt sich berechnen, wie groß der CW-Gap ausfallen würde, wenn für die Branchenzugehörigkeit oder die Tarifbindung kontrolliert wird. Dadurch wäre es möglich abzuschätzen, ob eine etwaige Devaluation eher zwischen als innerhalb der Branchen besteht und bei vorliegender Tarifbindung geringer ausfällt. Solche Analysen sind notwendig zur Formulierung adäquater gleichstellungsorientierter Handlungsansätze.

Die Berechnungen zum CW-Gap sind jedoch nicht Teil dieses Beitrags. Hier wird zunächst die Generierung des CW-Index vorgestellt und erste deskriptive Ergebnisse seiner Nutzung präsentiert.

5 Methode

Die Generierung des CW-Index basiert auf den Verfahren, die zur geschlechtsneutralen Bewertung von Arbeit in verschiedenen Länderkontexten entwickelt worden sind. Insbesondere lehnt sich der CW-Index an den sogenannten Paarvergleich an. Dieser „(...) beruht auf Verfahren zur Bewertung von Arbeitsplätzen, die als diskriminierungsfrei anerkannt sind, wie z.B. das Schweizer Verfahren ABAKABA oder das britische Verfahren NJC¹⁰“ (Tondorf, Jochmann-Döll 2014: 36). Der Paarvergleich wurde 2010

¹⁰ NJC = Arbeitsbewertungssystem für die lokalen Behörden im Vereinigten Königreich, das von einem nationalen, von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam besetzten Ausschuss (National Joint Council) entwickelt wurde.

für den deutschen Arbeitsmarkt zu Prüfzwecken konzipiert. 2014 wurde das Instrument überarbeitet. Zur Generierung des CW-Index wird die aktuelle Version des Paarvergleichs verwendet, der hier zunächst vorgestellt wird.

Mit dem Paarvergleich kann festgestellt werden, inwieweit verschiedene, inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten gleichwertig sind, in Bezug auf die damit verbundenen Anforderungen und Belastungen. Zu diesem Zweck findet im Paarvergleich eine Neubewertung der Berufe mit einem geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren statt. Bei dieser Neubewertung werden insgesamt 4 Kriterien berücksichtigt: Wissen und Können, psycho-soziale Kompetenzen, Verantwortung sowie physische Anforderungen. Jedes dieser 4 Kriterien wird anhand einzelner Unterpunkte analytisch bewertet¹¹. Insgesamt werden im Paarvergleich die folgenden Punkte beachtet:

Abbildung 2: Kriterien der Arbeitsbewertung im Paarvergleich

<p>1. Anforderungen an das Wissen und Können</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten 1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen 1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten 1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis 1.5 Planen und Organisieren 1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen 1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration 	<p>2. Psycho-soziale Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Kommunikationsfähigkeit 2.2 Kooperationsfähigkeit 2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen 2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen
<p>3. Anforderungen an Verantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Verantwortung für Geld und Sachwerte 3.2 Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit 3.3 für die Arbeit anderer und für Führung 3.4 für die Umwelt 	<p>4. Physische Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> 4.1 Anforderungen an die Körperkraft 4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane 4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen 4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Quelle: Tondorf, Jochmann-Döll 2014: 41.

Wie der Abbildung zu entnehmen ist, werden hier entgegen der häufig gängigen Praxis in Arbeitsbewertungsverfahren Qualifikationen sehr detailliert abgefragt. Neben der notwendigen Ausbildung (1.1. Fachkenntnisse und Fertigkeiten) spielen beispielsweise auch die Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen (1.6) oder Anforderungen an eine ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration (1.7) eine Rolle. Zudem gehen die psycho-sozialen Anforderungen (2) mit ein, die derzeit in der Regel in den gängigen Verfahren der Arbeitsbewertung keine Berücksichtigung finden. Ferner wird hier das Kriterium der Verantwortung umfassender als allgemein üblich definiert. Neben der gängigen Betrachtung der Führungsverantwortung

¹¹ Grundsätzlich wird bei der Arbeitsbewertung zwischen summarischen und analytischen Bewertungen unterschieden. Bei einer summarischen Bewertung werden die einzelnen Bewertungskriterien pauschal, in einer Gesamtschau betrachtet. Die analytische Bewertung folgt hingegen der Logik, jedes Kriterium einzeln zu bewerten. Die summarische Vorgehensweise gilt aufgrund ihrer geringeren Transparenz als anfälliger für evaluative Diskriminierungen.

(3.3) ist hier auch die Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen (3.2) enthalten.

Jedes der in der Abbildung 2 aufgeführten Kriterien wird außerdem im Paarvergleich (möglichst) eindeutig definiert und einzeln für jede Tätigkeit bewertet. Dabei erfolgen die Differenzierungen innerhalb der Merkmale über einzelne Stufen, die wiederum mit Punktwerten versehen sind. Beispielsweise umfasst das Kriterium Fachkenntnisse und Fertigkeiten 9 Stufen. Erfordert die zu bewertende Tätigkeit z.B. ausschließlich eine kurze Einarbeitung wird 1 Punkt vergeben. Ist hingegen eine dreijährige Berufsausbildung zur Ausübung notwendig, gibt es 4 Punkte und die Notwendigkeit eines abgeschlossenen Hochschulstudiums würde mit 8 Punkten bewertet werden. Auf diese Weise werden die einzelnen 21 Kriterien sukzessiv durchgegangen und mit den entsprechenden Punkten bewertet¹². Zum Schluss folgt die Addition der einzelnen Punktwerte zu einer Gesamtsumme. Über diese Gesamtsumme können dann einzelne Tätigkeiten – auch solche die inhaltlich unterschiedlich sind – geschlechtsneutral verglichen und auf Gleichwertigkeit geprüft werden.

In Anlehnung an diese Vorgehensweise im Paarvergleich wird der CW-Index generiert:

- 1) Indem die Kriterien im Paarvergleich mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nachempfunden werden.
- 2) Indem die einzelnen Stufen innerhalb der Kriterien im Paarvergleich mit den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nachgebildet werden.

Auf diese Weise erhält der „Comparable Worth“-Index Punktwerte für jedes einzelne Kriterium. Durch die Addition der Werte ermöglicht es der CW-Index „weibliche“ und „männliche“ Berufe hinsichtlich der damit einhergehenden Anforderungen und Belastungen statistisch geschlechtsneutral zu vergleichen. Bislang gibt es keine vergleichbaren statistischen Analysen. Die Bedeutung der Arbeitsbewertung blieb somit bisher ein blinder Fleck in der Ursachenanalyse des GPG.

Im folgenden Abschnitt werden die Daten und weitere Schritte der Generierung des Index vorgestellt.

6 Daten

Der im Forschungsprojekt generierte CW-Index basiert auf den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. In der Erwerbstätigenbefragung werden 20.036 Erwerbstätige ab 15 Jahre mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland befragt (BAuA 2016).

¹² Maximal können im Paarvergleich 59 Punkte erreicht werden. Zudem enthält der Paarvergleich eine innere Gewichtung (Tondorf, Jochmann-Döll 2014: 38/39), da bei den vier Anforderungsbereichen unterschiedlich hohe Werte erzielt werden können. Prozentual sind die einzelnen Bereiche wie folgt gewichtet: „Wissen und Können“ (41 Prozent), „Psycho-soziale Anforderungen“ (24 Prozent), „Verantwortung“ (20 Prozent), „Physische Anforderungen“ (15 Prozent). Festgelegt wurde die Gewichtung von den Entwicklerinnen des Paarvergleichs in Anlehnung an das NJC-Verfahren.

Der Fokus der Befragung liegt auf den Themenschwerpunkten „Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“. Die Befragung wird gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. In der Erwerbstätigenbefragung sind zahlreiche Informationen zu den Anforderungen und Belastungen enthalten, die in den einzelnen Berufen gegeben sind.

Für die Generierung des Index werden folgende Fragen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet:

Abbildung 3: Fragen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zur Generierung des CW-Index

<i>Kriterien im Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten</i>	<i>Fragen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung</i>
1. Wissen und Können	
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	(F400) Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit in der Regel erforderlich? (F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?
1.2 Fachbezogenen Zusatzqualifikationen	(F402) Und ist zur Ausübung der Tätigkeit üblicherweise der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen erforderlich?
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	(F403) Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse? (F403_01) Rechtskenntnisse (F403_02) Projektmanagement (F403_03) medizinischer oder pflegerischer Bereich (F403_04) Mathematik, Fachrechnen, Statistik (F403_05) Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung (F403_06) PC Anwendungsprogramme (F403_07) Technische Kenntnisse (F403_08) kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse (F403_10) Sprachen außer Deutsch
1.4 Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	(F401) Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit eine eher kurze Einweisung oder ist dazu eine längere Einarbeitung erforderlich?
1.5 Planen und Organisieren	(F700_02) Wie häufig kommt es vor, dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können? (F411_09) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	(F411_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört werden?
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	(F411_11) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben könnte?
2. Psychosoziale Kompetenzen	
2.1 Kommunikationsfähigkeit	(F327_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit anderen Personen beruflich kommunizieren müssen?
2.2 Kooperationsfähigkeit	./.
2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	(F327_05) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen?

2.4 Belastende psychosoziale Bedingungen	(F410) Fühlen Sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert? (F411_01) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten müssen? (F411_02) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist? (F411_08) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen? (F411_12) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen? (F411_13) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen? (F700_4) Wie häufig kommt es vor, dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?
3. Verantwortung	
3.1 Geld und Sachwerte	./.
3.2 Gesundheit/ Wohlbefinden anderer	(F327_04) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen?
3.3 Arbeit anderer/ Führung	(F301) Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie der/die direkte Vorgesetzte sind? (F302) Und wie viele sind das?
3.4 Umwelt	./.
4. Physische Anforderungen	
4.1 Körperkraft	(F600_03) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie Lasten von mehr als 20 kg (bei männlichen Zpn)/ 10 kg (bei weiblichen Zielpersonen) heben und tragen?
4.2 Bewegungspräzision	(F600_01) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie im Stehen arbeiten? (F600_07a) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit den Händen Arbeiten ausführen, die hohe Geschicklichkeit, schnelle Bewegungsabfolgen oder größere Kräfte erfordern?
4.3 Arbeitszeitliche Bedingungen	(F209) Liegt Ihre Arbeitszeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr? (F209_1) Arbeiten Sie in Schichtarbeit oder haben Sie andere versetzte Arbeitszeiten?
4.4 Umgebungsbedingungen	(F600_04) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten? (F600_05) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten? (F600_06) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck arbeiten? (F600_07b) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie in gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf? (F600_08) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen ausgesetzt sind, die man im Körper spürt? (F600_09) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten? (F600_10) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie mit gefährlichen Stoffen umgehen? (F600_12) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter Lärm arbeiten? (F600_13) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie Umgang haben mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren?

Quelle: Eigene Zusammenstellung im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“.

Die einzelnen Antworten auf diese Fragen fließen in Anlehnung an die Vorgehensweise im Paarvergleich als Punktwerte in die Generierung des CW-Index ein, wobei höhere Werte höhere Anforderungen und Belastungen

bedeuten. Über die Addition der einzelnen Punkte lassen sich die Gesamtsummen vergleichen und gleichwertige Tätigkeiten identifizieren¹³.

Bei der Generierung des CW-Index werden ausschließlich die Angaben der abhängig Beschäftigten berücksichtigt. Um ihre Berufe zu unterscheiden, wird die aktuelle „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO-08) verwendet. Diese ISCO-Berufsklassifikation wurde von der internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) als Instrument für die amtliche Statistik entwickelt. Insgesamt umfasst die ISCO-Klassifikation 4 verschiedene Ebenen, wobei die vierte Ebene die feinste Untergliederung darstellt. Die Auswertungen zum CW-Index basieren aus datentechnischen Gründen auf der ISCO 3-Steller Ebene.

Für die einzelnen Berufsgruppen auf dieser Ebene wird der CW-Index berechnet, indem die jeweiligen Antworten der Befragten in den einzelnen Berufen zu berufsspezifischen Mittelwerten zusammengefasst werden.

Da der CW-Index somit auf der subjektiven Einschätzung der Befragten beruht, sind im weiteren Projektverlauf verschiedene Validierungsschritte geplant, um für den Einfluss individueller Merkmale zu kontrollieren und so die Validität des CW-Index zu gewährleisten.

In diesem Beitrag werden zunächst in einem ersten Schritt die berufsspezifischen CW-Index-Mittelwerte berechnet. Anhand der Mittelwerte lässt sich erkennen, welche Berufe sich hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen gleichen. Berufe die einen gleichen CW-Index haben, sind als gleichwertig zu bezeichnen.

Darauf aufbauend werden in diesem Beitrag erste deskriptive Auswertungen mit CW-Index vorgestellt, um beispielhaft seine Nutzungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Für eine erste Analyse mit dem Index werden hier die Bruttostundenverdienste¹⁴ in weiblich und männlich dominierten Berufe – die einen gleichen CW-Index aufweisen – betrachtet und den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten in der jeweiligen CW-Index-Gruppe gegenübergestellt. Damit lässt sich zeigen, inwieweit verschiedene „Frauen-“ oder „Männerberufe“ unter- oder überdurchschnittlich bezahlt werden im Vergleich zu allen Berufen mit denselben Anforderungen und Belastungen.

Zur direkten statistischen Überprüfung der „Devaluationshypothese“ sind weitere multivariate Analysen notwendig, in denen der CW-Gap berechnet wird. Die Berechnung des CW-Gaps ist nicht Teil dieses Beitrags. Hier soll zunächst nur der CW-Index als neues Instrument vorgestellt werden.

¹³ Die Gewichtungen der einzelnen Anforderungs- und Belastungsbereiche im CW-Index ergeben sich durch die Anlehnung an den Paarvergleich. Aufgrund teilweise fehlender Angaben in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (siehe Abbildung 3), ergeben sich Abweichungen. Prozentual sind die einzelnen Bereiche im CW-Index wie folgt gewichtet: „Wissen und Können“ (48 Prozent), „Psychosoziale Anforderungen“ (18 Prozent), „Verantwortung“ (15 Prozent), „Physische Anforderungen“ (19 Prozent). Im weiteren Projektverlauf werden diese Gewichtungen überprüft.

¹⁴ Die Bruttostundenverdienste wurden berechnet anhand der Bruttomonatsverdienste und der normalerweise geleisteten Arbeitszeit.

7 Empirische Ergebnisse

Nachdem der CW-Index in der oben beschriebenen Weise generiert worden ist, wurden in einem ersten Schritt seiner Nutzung die jeweiligen Mittelwerte für die einzelnen Berufsgruppen auf der ISCO-08 3-Steller-Ebene berechnet. Anhand dieser Mittelwerte lassen sich geschlechtsneutral gleichwertige Berufe identifizieren, also solche Berufe, die sich hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen gleichen.

In diesen Analysen wurden jeweils die Berufe betrachtet, die als gleichwertig anzusehen sind¹⁵. Für die jeweiligen vergleichbaren CW-Index-Gruppen wurden im Anschluss durchschnittliche Bruttostundenverdienste berechnet. Aufbauend darauf wurden innerhalb der vergleichbaren CW-Index-Gruppen weiblich und männlich dominierte Berufe identifiziert¹⁶ und ihre Verdienste den Durchschnittsverdiensten in den Gruppen gegenübergestellt. Dadurch lässt sich erkennen, inwieweit die einzelnen „Frauen-“ und „Männerberufe“ überdurchschnittlich oder unterdurchschnittlich im Vergleich zu allen Berufen mit einem gleichen CW-Index bezahlt werden. Das Vorgehen bei dieser Analyse wird in der nachfolgenden Tabelle exemplarisch dargestellt:

¹⁵ In den Analysen wurden nur solche CW-Indexwerte als gleichwertig bezeichnet, die gerundet absolut gleich sind. Beispielsweise wurden nur Berufsgruppen verglichen, die einen CW Indexwert von 19 Punkten haben. Zudem wurden nur Berufe in die Analyse einbezogen, für die mindestens 30 Beobachtungen vorliegen.

¹⁶ Die Abgrenzung weiblich bzw. männlich dominierter Berufsgruppen wurde hier in Anlehnung an die gängige Praxis anhand der jeweiligen prozentualen Besetzung durch Frauen und Männer vorgenommen. Ab einem Frauenanteil von 70 Prozent wird von weiblich dominierten Berufen gesprochen. Liegt der Frauenanteil hingegen unter 30 Prozent werden die Berufe als männlich dominiert klassifiziert.

Tabelle 1: Ausgewählter Vergleich von Berufsgruppen mit einem gleichwertigen CW-Index nach Bruttostundenverdiensten und Frauenanteilen im Beruf

Berufsgruppe (ISCO 3-Steller)	CW-Index (Arithmetisches Mittel)	Bruttostundenverdienste (in €)	Frauenanteil im Beruf* (in %)	Vergleich Ø Bruttostundenverdienste**
Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke (252)	25	21,23	23	↑
Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen (251)	25	27,68	18	↑
Telekommunikations- und Rundfunktechniker (352)	25	17,67	9	–
Baukonstruktions- und verwandte Berufe (711)	25	15,93	4	↓
Elektroinstallateure und -mechaniker (741)	25	14,52	7	↓
Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte (311)	25	19,41	26	↑
Maschinenmechaniker und -schlosser (723)	25	16,08	4	↓
Lokomotivführer und verwandte Berufe (831)	25	17,29	6	–
Medizinische und pharmazeutische Fachberufe (321)	25	15,65	91	↓
Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe (226)	25	16,46	82	↓
Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung (335)	25	18,52	54	↑
Autoren, Journalisten und Linguisten (264)	25	21,32	57	↑
Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung und verwandte handwerkliche Fachkräfte (751)	25	11,83	32	↓
Köche (512)	25	11,74	58	↓
Durchschnitt Bruttostundenverdienste (der betrachteten Berufsgruppen)		17,52		
Anmerkungen:				
*) Weiblich dominierte Berufe sind orange und männlich dominierte Berufe blau unterlegt; gemischt geschlechtliche Berufe sind grau				
**) ↓: unter dem Durchschnitt; -: vergleichbar mit dem Durchschnitt; ↑ über dem Durchschnitt.				

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

In der Tabelle ist zunächst exemplarisch eine CW-Index-Gruppe dargestellt. Hier sind alle Berufsgruppen aufgeführt, die einen CW-Index von 25 Punkten haben und somit hinsichtlich der gegebenen Anforderungen und Belastungen der Arbeitstätigkeit vergleichbar sind. Zudem sind in der Tabelle die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste im Beruf sowie die jeweiligen Frauenanteile aufgeführt. In der ganz rechten Spalte ist außerdem dargestellt, inwieweit die Verdienste pro Stunde innerhalb der Berufe über oder unter dem Durchschnittsverdienst der Berufe dieser CW-Index-Gruppe liegen. Verdienstabweichungen von unter 50 Cent die Stunde wurden in diesen Analysen als vergleichbar mit dem Durchschnitt der Gruppe verstanden.

Im Ergebnis für diese beispielhaft aufgeführte CW-Index-Gruppe ergibt sich, dass die Stundenverdienste in den beiden weiblich dominierten Berufen, die in der Tabelle orange unterlegt sind, unter dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Berufe der gesamten Gruppe liegen. Z.B. beträgt der Stundenverdienst in den „medizinischen und pharmazeutischen Fachberufe“ 15,65 Euro und liegt damit knapp 2 Euro unter dem Durchschnitt von 17,52 Euro. Für die blau gekennzeichneten männlich dominierten Berufe ergibt sich hingegen ein anderes Bild. Zwar gibt es auch hier

Verdienste innerhalb der Berufe, die unter dem durchschnittlichen Stundenverdienst der betrachteten Berufsgruppen in der CW-Index-Gruppe liegen, wie z.B. „Elektroinstallateure und -mechaniker“. Insgesamt sind aber mehr männlich dominierte Berufe dabei, deren Verdienste über dem Durchschnitt liegen oder mit dem Durchschnitt der CW-Index-Gruppe vergleichbar sind¹⁷.

Darüber hinaus zeigt eine Betrachtung aller vergleichbaren CW-Index-Gruppen¹⁸ zusammenfassend Folgendes:

Tabelle 2: Umfassender Vergleich von allen Berufsgruppen mit einem gleichwertigen CW-Index

	Unterdurchschnittlich bezahlt im Vergleich zur jeweiligen CW-Index-Gruppe	Vergleichbar bezahlt mit dem Durchschnitt der jeweiligen CW-Index-Gruppe	Überdurchschnittlich bezahlt im Vergleich zur jeweiligen CW-Index-Gruppe	Insgesamt
„Männerberufe“	48,2 %	20,6 %	31,0 %	29 Berufsgruppen
„Frauenberufe“	62,5 %	16,6 %	20,8 %	24 Berufsgruppen

Lesbeispiel: Insgesamt werden 62,5 Prozent der weiblich dominierten Berufe im Vergleich zu den jeweils gleichwertigen Berufen unterdurchschnittlich bezahlt.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

Insgesamt betrachtet werden die „Frauenberufe“ – trotz jeweils vergleichbarer Anforderungen und Belastungen – häufiger unterdurchschnittlich bezahlt (62,5 Prozent) als die „Männerberufe“ (48,2 Prozent). Dementsprechend liegen die Verdienste pro Stunde in 15 der insgesamt 24 weiblich dominierten Berufe unter dem Durchschnitt der Berufe der jeweiligen CW-Index-Gruppe. Außerdem fallen die Stundenverdienste in den männlich dominierten Berufen häufiger als in den weiblich dominierten Berufen überdurchschnittlich aus oder sind gegenüber den Durchschnittsverdiensten in der jeweiligen CW-Index-Gruppe etwa gleich hoch.

Diese deskriptiven Ergebnisse zur ersten Nutzung des CW-Index liefern zunächst weitere statistische Hinweise, die für die „Devaluationshypothese“ sprechen, welche davon ausgeht, dass „weibliche“ Berufe trotz vergleichbarer Anforderungen und Belastungen in der Regel geringer entlohnt werden als gleichwertige „männliche“ Berufe.

Allerdings zeigen die Befunde auch, dass ebenfalls „männliche“ Berufe häufig nicht ihren Anforderungen und Belastungen entsprechend entlohnt werden. Der Tabelle 1 ist z.B. zu entnehmen, dass männlich dominierte

¹⁷ Die Verdienste in den gemischt geschlechtlichen Berufsgruppen liegen teilweise über und teilweise unter dem Durchschnitt der Verdienste aller betrachteten gleichwertigen Berufsgruppen. Obwohl diese „gemischten“ Berufsgruppen nicht Teil der Annahme der „Devaluationshypothese“ sind, zeigt sich, dass auch dort korrespondierende Anforderungen und Belastungen in der Regel nicht mit einer gleichen Bezahlung einhergehen. Es wäre allerdings grundsätzlich sinnvoll zu hinterfragen, inwieweit die verwendete Berufsklassifikation teilweise auch zu grob ist, um innerhalb der Berufsgruppen weiblich und männlich dominierte Tätigkeiten abzubilden. Vielleicht führt die Zusammenfassung von Tätigkeiten zu Berufsgruppen in der Klassifikation dazu, dass Berufe als gemischt geschlechtlich zu kennzeichnend sind, die in einer detaillierteren Darstellung durchaus geschlechterdifferente Zusammensetzungen in Bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten aufweisen.

¹⁸ Insgesamt lassen sich zwölf CW-Index-Gruppen identifizieren, die hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen absolut vergleichbar sind und in denen mindestens zwei Berufsgruppen zum Vergleich enthalten sind.

Berufe im IT-Bereich („Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen“) deutlich besser bezahlt werden als männlich dominierte Berufe der Gruppe „Elektroinstallateure und –mechaniker“. Beide Berufsgruppen haben jedoch einen CW-Index-Wert von 25 Punkten. Die gegenwärtige Lohnstruktur in Deutschland scheint dementsprechend häufig nicht das Ergebnis einer modernen, adäquaten Arbeitsbewertung zu sein, die alle relevanten Arbeitsanforderungen und -belastungen berücksichtigt. Vielmehr scheinen die Verdienste innerhalb der Berufe das Ergebnis anderer Bewertungsmaßstäbe zu sein, die sich über Jahrzehnte auch in Aushandlungsprozessen ergeben haben und institutionell verfestigt sind. Diese können auch dazu führen, dass ausgewählte männlich dominierte Berufe nicht ihren Anforderungen und Belastungen entsprechend entlohnt werden. Hier wird es in zukünftigen Analysen mit dem CW-Index von Interesse sein, die jeweilige Branchenzugehörigkeit der Berufe zu berücksichtigen. Es ist durchaus anzunehmen, dass die unterschiedlichen Bedingungen der Lohnfindung in den einzelnen Branchen – wie beispielsweise die Stärke der Gewerkschaften und/ oder ein Mangel an verfügbaren Arbeitskräften – für die Etablierung der gegenwärtigen Bewertungsmaßstäbe eine Rolle spielen oder gespielt haben.

Obwohl gegenwärtig auch männlich dominierte Berufe mitunter deutlich unter dem Verdienstniveau anderer Berufe mit vergleichbaren Anforderungen und Belastungen liegen, deuten die ersten deskriptiven Befunde zur Nutzung des CW-Index darauf hin, dass das Problem der Devaluation in den weiblich dominierten Berufen häufiger gegeben ist.

Zur direkten statistischen Überprüfung der „Devaluationshypothese“ sind jedoch noch weitere multivariate Analysen mit dem CW-Index notwendig. Im Rahmen einer solchen weitergehenden Analysen wird ein CW-Gap berechnet, der aufzeigt, inwieweit alle gleichwertigen „Frauen-“ und „Männerberufe“ im Ergebnis (un-)gleich entlohnt werden. Erst wenn in einem solchen umfassenden Vergleich gezeigt werden kann, dass der CW-Gap zuungunsten der „Frauenberufe“ ausfällt, ist das als statistischer Beleg für die Hypothese der Devaluation weiblicher Erwerbsarbeit anzusehen.

8 Fazit

Der in diesem Working Paper präsentierte „Comparable Worth“-Index erlaubt es erstmals im Rahmen statistischer Analysen, inhaltlich unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitsanforderungen und Belastungen zu vergleichen. Der Index basiert auf einem Verfahren der Arbeitsbewertung, das es erlaubt, alle relevanten Anforderungen und Belastungen geschlechtsneutral zu berücksichtigen. Bisher konnte die Bedeutung der Arbeitsbewertung in den statistischen Analysen zum Gender Pay Gap nicht berücksichtigt werden und stellt einen blinden Fleck dar. Vielmehr wurden vor dem Hintergrund einer neoklassischen Betrachtungsweise häufig die geringeren Verdienste in weiblich dominierten Berufen, die zum GPG beitragen, als legitime Marktergebnisse interpretiert. Diese Einschätzung ist jedoch angesichts der gegenwärtigen Bedingungen der Lohnfindung zu

kritisieren. Der neoklassische Ansatz, der häufig auch den Analysen zum „bereinigten“ GPG zugrunde liegt, geht davon aus, dass perfekt funktionierende Märkte geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Verdienste für die einzelnen Berufe produzieren, die ihrer jeweiligen Produktivität angemessen sind. In der Realität existieren solche perfekten Märkte jedoch nicht. Vielmehr finden sich an vielen Stellen sozialpolitisch motivierte, rechtliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt, die insbesondere dem Schutz der Arbeitnehmer_innen dienen. Beispielsweise zu nennen ist die Etablierung von Mindestlöhnen. Zudem lässt die neoklassische Betrachtungsweise die Bedeutung der industriellen Beziehungen für die gegenwärtige Lohnstruktur unberücksichtigt. In Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen werden für einen Großteil der Beschäftigten in Deutschland und ihre jeweiligen Berufe – insbesondere im Rahmen von schriftlich festgelegten Arbeitsbewertungsverfahren – Bewertungsmaßstäbe und Verdienste vereinbart. Diese sind historisch gewachsen und institutionell verfestigt.

Die dort vereinbarten und zurzeit gängigen Verfahren der Arbeitsbewertung müssen jedoch nicht automatisch geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei sein. Vielmehr gehen die soziologische „Devaluationshypothese“ und der darauf basierende interdisziplinäre „Comparable Worth“-Ansatz von einer institutionell gefestigten, gesellschaftlichen Abwertung „weiblicher Berufe“ aus.

Für die Annahme einer institutionalisierten Abwertung sprechen die Analysen von ausgewählten Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen. Diese enthalten Formulierungen die Abwertungen weiblich dominierter Berufe begünstigen. Bislang fehlt allerdings ein eindeutiger statistischer Beleg für die „Devaluationshypothese“.

Im Kern geht die Hypothese der Devaluation „weiblicher“ Berufe davon aus, dass „Frauenberufe“ trotz gleichwertiger Arbeitsanforderungen und Belastungen in der Regel schlechter bewertet und entlohnt werden als „Männerberufe“. Zwar wurde in Betriebsfallstudien die derzeit bestehende Abwertung ausgewählter weiblich dominierter Berufe festgestellt, aber bislang fehlte ein Instrument mit dem das vermutete Problem der Devaluation statistisch für den gesamten Arbeitsmarkt überprüft werden kann. Der in diesem Beitrag präsentierte „Comparable Worth“-Index versucht diese Forschungslücke zu schließen. Die Generierung des CW-Index stellt einen ersten notwendigen Schritt dar, denn mit dem Index können „weibliche“ und „männliche“ Berufe geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer jeweiligen Anforderungen und Belastungen verglichen werden.

Die hier präsentierten deskriptiven Ergebnisse dienen zunächst der Darstellung einer ersten Nutzungsmöglichkeit des CW-Index. Zwar zeigen die Ergebnisse, dass gegenwärtig „Frauenberufe“ – gemessen an ihren jeweiligen Anforderungen und Belastungen – häufiger unterdurchschnittlich bezahlt werden als „Männerberufe“ und liefern somit weitere statistische Hinweise, die für die „Devaluationshypothese“ sprechen. Allerdings sind in zusätzlichen Analysen, die nicht Teil dieses Beitrags sind, noch Schritte der Validierung des Index geplant. Z.B., um für den Einfluss individueller Merkmale der Befragten zu kontrollieren, die einen Einfluss auf die Einschätzung der Anforderungen und Belastungen im Beruf haben können.

Außerdem sind für eine eindeutige und direkte statistische Überprüfung der „Devaluationshypothese“ noch weitere multivariate Analysen mit dem CW-Index notwendig.

Nur anhand der multivariaten Analysen, die im Projekt mit der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes durchgeführt werden, kann festgestellt werden, inwieweit ein Vergleich aller gleichwertigen „weiblichen“ und „männlichen“ Berufe zuungunsten der „Frauenberufe“ ausfällt, was als Beleg für die Devaluation anzusehen wäre. Dieser Beleg kann durch die Berechnung eines „Comparable Worth“-Gaps erbracht werden, der angibt, inwieweit weiblich dominierte Berufe trotz vergleichbarer Anforderungen und Belastungen im Beruf im Durchschnitt geringer entlohnt werden als männlich dominierte Berufe. Diese Analysen stehen noch aus und sollen ergänzt werden durch die Hinzunahme weiterer lohnrelevanter Faktoren wie z.B. der jeweiligen Branchenzugehörigkeit oder der Frage nach einer vorliegenden Tarifbindung. Sollte die Berechnung des CW-Gap das Problem der Devaluation für den deutschen Arbeitsmarkt bestätigen, können diese weiteren Analysen helfen, abzuschätzen, inwieweit das Problem eher zwischen den Branchen als innerhalb der Branchen gegeben ist oder bei einer bestehenden Tarifbindung geringer ausfällt. Solche Analysen sind notwendig zur Formulierung adäquater gleichstellungspolitischer Handlungsansätze zur Reduzierung des Gender Pay Gaps.

Zusammenfassend sind die bisherigen Analysen zur „Bereinigung“ des Gender Pay Gaps nicht in der Lage die gleichstellungspolitische Bedeutung der Arbeitsbewertung zu berücksichtigen und gesellschaftliche Abwertungen weiblich dominierter Berufe aufzudecken. Dieser bestehende blinde Fleck in der Ursachenanalyse kann mit dem „Comparable Worth“-Index und weiteren Analysen sichtbar gemacht werden.

Literatur

Achatz, Juliane, Gartner, Hermann und Glück, Timea. 2004: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB-Discussion Paper, No. 2: Nürnberg.

Acker, Joan. 1989: Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity. Temple University Press.

BAuA. 2016: <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Arbeitsbedingungen/Erwerbstaetigenbefragung-2011-2012.html>. Download: 11.08.2016.

Becker, Gary S. 1975: Human capital. 2. Auflage. Columbia University Press: New York.

Boll, Christina, Leppin, Julian S. 2015: Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. Wirtschaftsdienst, Nr.4.

Brenzel, Hanna, Gartner, Hermann und Schnabel, Claus. 2013: Wage posting or wage bargaining? Evidence from the employers' side. IAB-Discussion Paper, 15/2013.

Busch, Anne. 2013: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Volume 65, Issue 2. 301-338.

England, Paula. 1992: Comparable Worth. Theories and Evidence. De Gruyter: New York.

England, Paula, Hermsen, Joan und Cotter, David. 2000: The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology. Vol. 105. 1741-1760.

Finke, Claudia. 2010: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.

Joachimiak, Walter. 2013: Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? STATmagazin: Verdienste und Arbeitskosten 03/2013: Wiesbaden.

Jochmann-Döll, Andrea und Tondorf, Karin. 2013: Betriebliche Entgeltpolitik für Frauen und Männer. Betriebs- und Dienstvereinbarungen - Analyse und Handlungsempfehlungen. Bund-Verlag: Frankfurt a.M.

Katz, Christian und Baitsch, Christof. 1996: Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechts-unabhängigen Arbeitsbewertung.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Verlag der Fachvereine: Zürich.

Kilbourne, Barbara, England, Paula, Farkas, George, Beron, Kurt und Weir, Dorothea. 1994: Returns to kill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men. In: American Journal of Sociology. Volume 100: 689-719.

Krell, Gertraude. 1984: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Campus: Frankfurt/New York.

Krell, Gertraude, Carl, Andrea-Hilla und Krehnke, Anna. 2000: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hg.): Stuttgart.

Krell, Gertraude, Winter, Regine. 2011: Anforderungsabhängige Entgelt-differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Krell, Gertraude, Ortlieb, Renate, Sieben, Barbara.: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gabler: Wiesbaden. 343-360.

Liebeskind, Uta. 2004: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 56, Heft 4. 630-652.

Peterson, Trond und Saporta, Ishak. 2004: The Opportunity Structure for Discrimination. American Journal of Sociology 13: 852-901.

Rohmert, Walter und Rutenfranz, Josef. 1975: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.

Schmidt, Jörg. 2016: Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive. Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap? IW-Kurzbericht.

Stefaniak, Anna, Tondorf, Karin, Kühnlein, Gertrud, Webster, Juliet und Ranftl, Edeltraud. 2002: „Alles, was Recht ist“. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojekts. Mering: München.

Teubner, Ute. 1989: Neue Berufe für Frauen. Modelle zur Überwindung der Geschlechterhierarchie im Erwerbsbereich. Campus: Frankfurt, New York.

Tondorf, Karin und Jochmann-Döll, Andrea. 2014: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Arbeits-papier 214, 2. Auflage: Hans-Böckler-Stiftung.

Wetterer, Angelika. 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. UVK Verlagsgesellschaft: Konstanz.

Impressum

Diese und andere Veröffentlichungen des WSI
finden Sie als pdf-Datei unter www.wsi.de

Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über
Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Dr. Christina Klenner

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
christina-klenner@boeckler.de

Working Paper (Internet) ISSN 2509-985X