

Wird „weibliche Arbeit“ grundsätzlich abgewertet?

Ergebnisse aus dem Comparable-Worth-Projekt

Workshop „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?“

BTU Cottbus-Senftenberg 25.1.2019

Dr. Christina Klenner / MA Soz. Sarah Lillemeier

Gliederung

- 1. „Comparable Worth“- Projekt**
- 2. Generierung des „CW“- Index**
- 3. Zentrale Ergebnisse**
- 4. Fazit**

„Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?

„CW“-Projekt: Kooperationsprojekt des IAQ und des WSI

Projektleitung:

- Prof. Dr. Ute Klammer (IAQ)
- Dr. Christina Klenner (WSI)

Projektbearbeitung:

- Sarah Lillemeier (IAQ)

Finanzierung:

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in
Stiftung

Laufzeit:

- 01.04.2015 - 31.03.2018



Ausgangspunkt

„Comparable Worth“-Ansatz (Interdisziplinärer Ansatz
(z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990))

Einhaltung des rechtlichen Entgeltgleichheits-Grundsatzes
als politische Forderung: „gleiches Entgelt für Frauen und
Männer bei gleichwertiger Arbeit“

Wir wollten wissen:

Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung in D. – ist sie
geschlechtsneutral oder unterscheidet sie sich
systematisch nach Geschlecht?

Wird gleichwertige Arbeit geringer bewertet, wenn sie
überwiegend von Frauen ausgeübt wird?

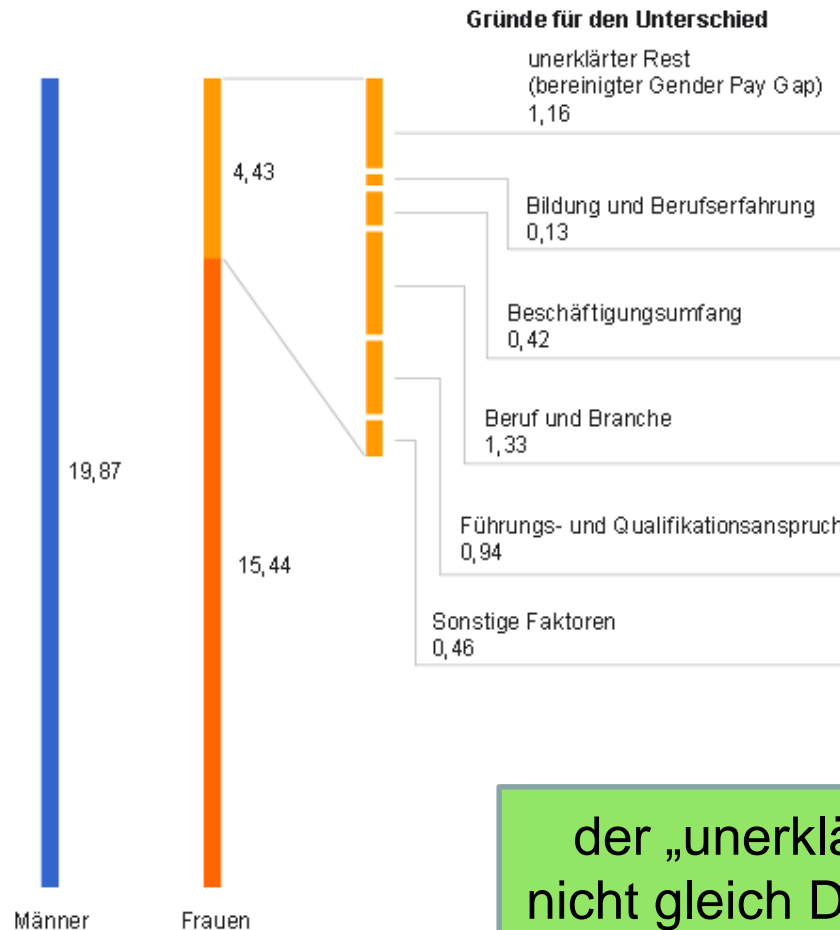
Ausgangspunkte in der Literatur

„[...] zeigen unsere Analysen insgesamt auch für den westdeutschen Arbeitsmarkt, dass die **Geschlechterkomposition der Berufe** systematisch mit der Benachteiligung von Frauen zusammenhängt. Berufsgruppen mit hohem Frauenanteil stehen dabei jedoch nicht für die generelle Entwertung von Berufen, sondern für die **generelle Entwertung von Frauen im Beruf.**“ (Hausmann/ Kleinert/ Leuze 2015; Vgl. auch Busch 2013 sowie Wrohlich/Zucco 2017)

„Die Ergebnisse verdeutlichen [...]: Die Berufsstruktur am (west-) deutschen Arbeitsmarkt sieht keine geschlechtsneutrale Wertschätzung von Erwerbsarbeit vor.“ (Liebeskind 2006: 2589) „Gesellschaftliche **Entwertung als »weiblich« konnotierter Arbeit beeinflusst die Einkommensbestimmung** in Deutschland deutlich.“ (Liebeskind 2006: 2585)

Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zum „bereinigten“ Gender Pay Gap

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2014
Bruttostundenverdienst in EUR



- Unerklärter Rest
- Bildung und Berufserfahrung
- Beschäftigungsumfang: Teilzeit und Minijobs
- Beruf und Branche
- Führungs- und Qualifikationsanspruch
- Sonstige

der „unerklärte Rest“ ist nicht gleich Diskriminierung

Ausgangspunkte in der Literatur

„Nicht alles, was erklärt wird, ist frei von potenzieller Diskriminierung: Frauen und Männer haben im Zugang zu lohnrelevanten Jobattributen zum Teil unterschiedliche Zugangschancen. 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).

„The unexplained gap will also understate discrimination if some of the explanatory variables such as experience, occupation, industry, or union status have themselves been influenced by discrimination - either directly through the discriminatory actions of employers, coworkers, or customers, or indirectly [...]“ (Blau/Kahn 2017: 832)

Statistisch identifizierte Ursachen für den Gender Pay Gap

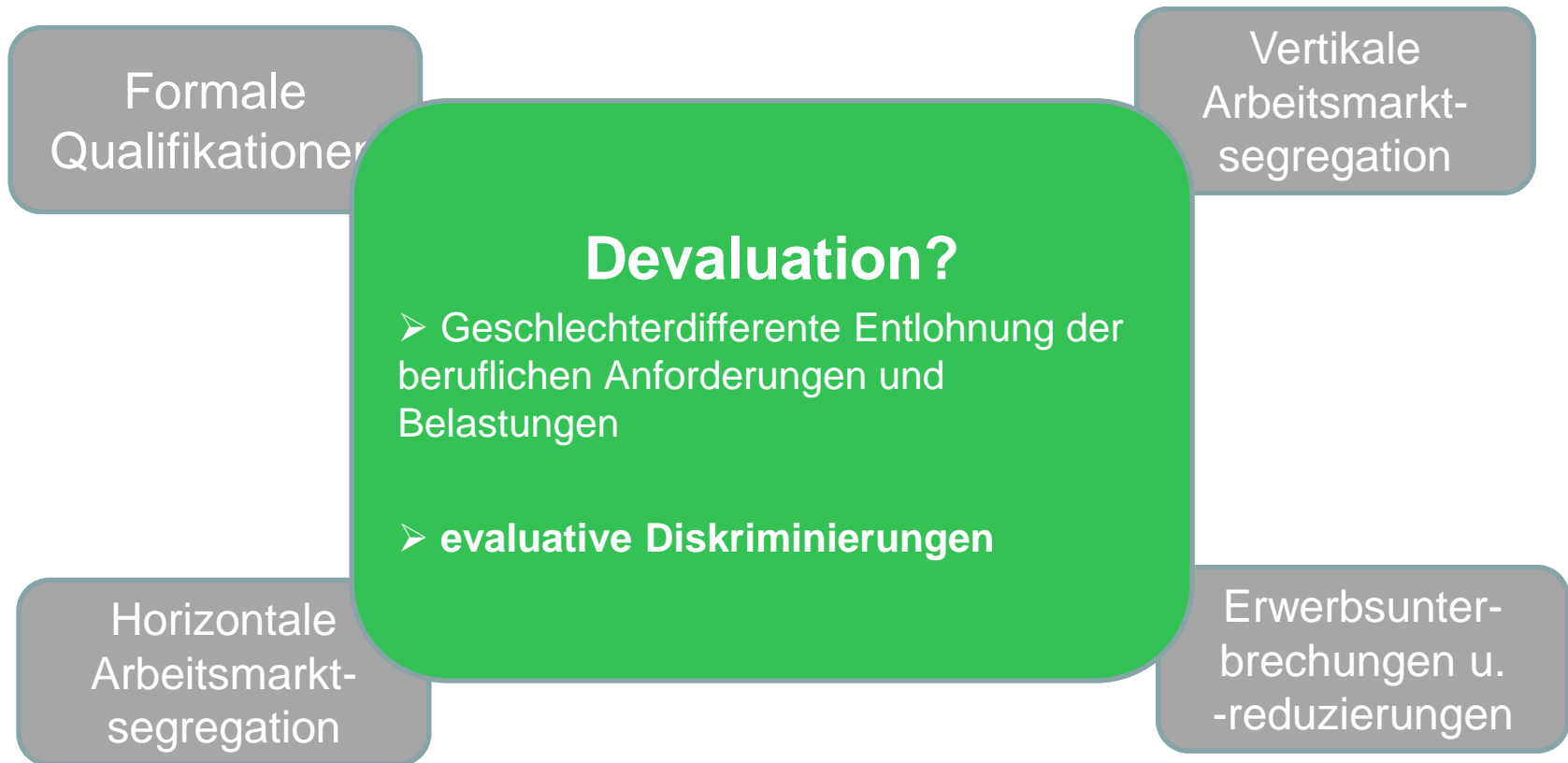
Formale
Qualifikationen

Vertikale
Arbeitsmarkt-
segregation

Horizontale
Arbeitsmarkt-
segregation

Erwerbsunter-
brechungen u.
-reduzierungen

Blinder Fleck bei der Erklärung und Dekomposition des GPG: Rolle der Arbeitsbewertung



Theoretischer Rahmen

„Devaluationshypothese“ (z.B. England et al. 1988; Liebeskind 2004) bezieht sich auf

„that portion of the wage gap between women and men [...] that is due to **systematic undervaluation** of women`s work“
(Steinberg 1984: 16)

- Systematische Abwertungen weiblicher Erwerbsarbeit manifestieren sich in der geringeren Entlohnung ihrer beruflichen Anforderungen und Belastungen (Acker 1989)
- Geschlechterdifferente Kompetenz- und Leistungserwartungen am Arbeitsmarkt (Berger et al. 1977; Correll und Ridgeway 2006)
- „gender status beliefs“ (Ridgeway 2001)

Theoretischer Rahmen

Problem: Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit kann sich **unter dem Deckmantel der scheinbaren Objektivität einer geschlechtsneutralen und leistungsgerechten Arbeitsbewertung** vollziehen


Geschlechtsbezug bei der Bewertung von Arbeit verschwindet bei geschlechtsneutral formulierten Kriterien aus der Semantik

- Damit bleibt eine wesentliche Ursache sozialer Ungleichheit aufgrund des Geschlechts unbemerkt

Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

Bislang konnte die „Devaluationshypothese“ statistisch nicht direkt überprüft werden

- In Einzelfällen anhand qualitativer Fallstudien: Nachweise für evaluative Diskriminierungen

- **Problem:** Fehlendes statistisches Messinstrument, das beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst  daher Generierung des CW-Index als 1. Schritt

Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Wie können gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral identifiziert werden?

Baustein I

„Comparable Worth-Index“

- Inwieweit werden die Arbeitsanforderungen und -belastungen bei weiblicher Erwerbsarbeit geringer entlohnt als bei männlicher Erwerbsarbeit?

Baustein II

Analysen zur Überprüfung der „Devaluationshypothese“

- **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ISCO-08)**

- **Quantitative & Qualitative Validierung**

- **Verdienststrukturerhebung**

Generierung „Comparable Worth-Index“

Dimensionen und Einzelindikatoren:

Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen
- Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration

Psycho-soziale Anforderungen

- Kommunikationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

Verantwortung

- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit
- Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung

Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Generierung „Comparable Worth“- Index

- Individuelle Angaben in der BIBB/BAuA-Befragung werden im Index zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst
- Gleichwertige Anforderungen und Belastungen im Beruf können statistisch geschlechtsneutral identifiziert werden

Der CW-Index nimmt Werte zwischen 15 und 32 Punkten an

Tabelle 3: „CW-Indexwerte“, Bruttostundenverdienste und Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen (Teil 1)

ISCO 08 (3-Steller)	"CW-Index" im Beruf	Bruttostunden- verdienste im Beruf (€)	Frauenanteil im Beruf (%)
911 Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	15	12,60	95
962 Sonstige Hilfsarbeitskräfte	16	11,03	69
753 Berufe der Bekleidungsherstellung und verwandte Berufe	17	10,67	82
933 Hilfsarbeiter in Transport und Lagerei	18	11,50	48
523 Kassierer und Kartenverkäufer	18	11,08	81
832 Kraftfahrzeugführer	19	9,31	25
932 Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren	19	11,79	57
815 Bediener von Maschinen zur Herstellung von Textil-, Pelz- und Lederwaren	19	9,80	83
941 Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	19	8,30	90
531 Kinder- und Lernbetreuer	20	11,07	97
412 Sekretariatskräfte (allgemein)	20	14,39	92
821 Montageberufe	20	12,71	44
833 Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	21	12,27	5
731 Präzisionshandwerker und kunsthandwerkliche Berufe	21	14,36	36
422 Berufe im Bereich Kundeninformation	21	11,67	74
524 Sonstige Verkaufskräfte	21	10,94	73
431 Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	21	16,97	83
515 Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	21	12,72	44
411 Allgemeine Bürokräfte	21	17,75	73
513 Kellner und Barkeeper	21	8,52	83
816 Bediener von Maschinen zur Herstellung von Nahrungs- und Gemussmitteln	22	12,13	35
931 Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau	22	12,36	0
522 Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	22	12,20	81
331 Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	22	19,07	75
441 Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	22	15,38	72
834 Bediener mobiler Anlagen	22	12,89	4

Statistische Analysen zum GPG mit CW-Index

Multivariate Analysen: Regressions- und Dekompositionsanalysen
(nach Oaxaca-Blinder)

- Abhängige Variable: Log. Bruttostundenverdienste
- Unabhängige Variablen:
 - Geschlecht
 - Berufliche Anforderungen und Belastungen („**CW-Index**“)
 - **Persönliche Merkmale:** Arbeitszeit, Berufserfahrung, Unternehmenszugehörigkeit
 - **Arbeitsvertragliche Merkmale:** Befristung, geringfügige Beschäftigung, Entlohnung über eine Entgeltssystem (TV)
 - **Arbeitsplatzbezogene Merkmale:** Branche, Ost-/Westdeutschland, Unternehmensgröße, Einfluss der öffentlichen Hand

Zentrale Ergebnisse

Regressionsanalyse:

Unter Kontrolle der beruflichen Anforderungen und Belastungen („CW-Index“) sowie der persönlichen, arbeitsvertraglichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale zeigen sich für Frauen signifikant geringere Bruttostundenverdienste

Dekompositionsanalyse (I):

Unter Kontrolle der persönlichen, arbeitsvertraglichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale zeigt sich, dass ein Anstieg der beruflichen Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt wird als für Männer

Zentrale Ergebnisse

Dekompositionsanalyse (II):

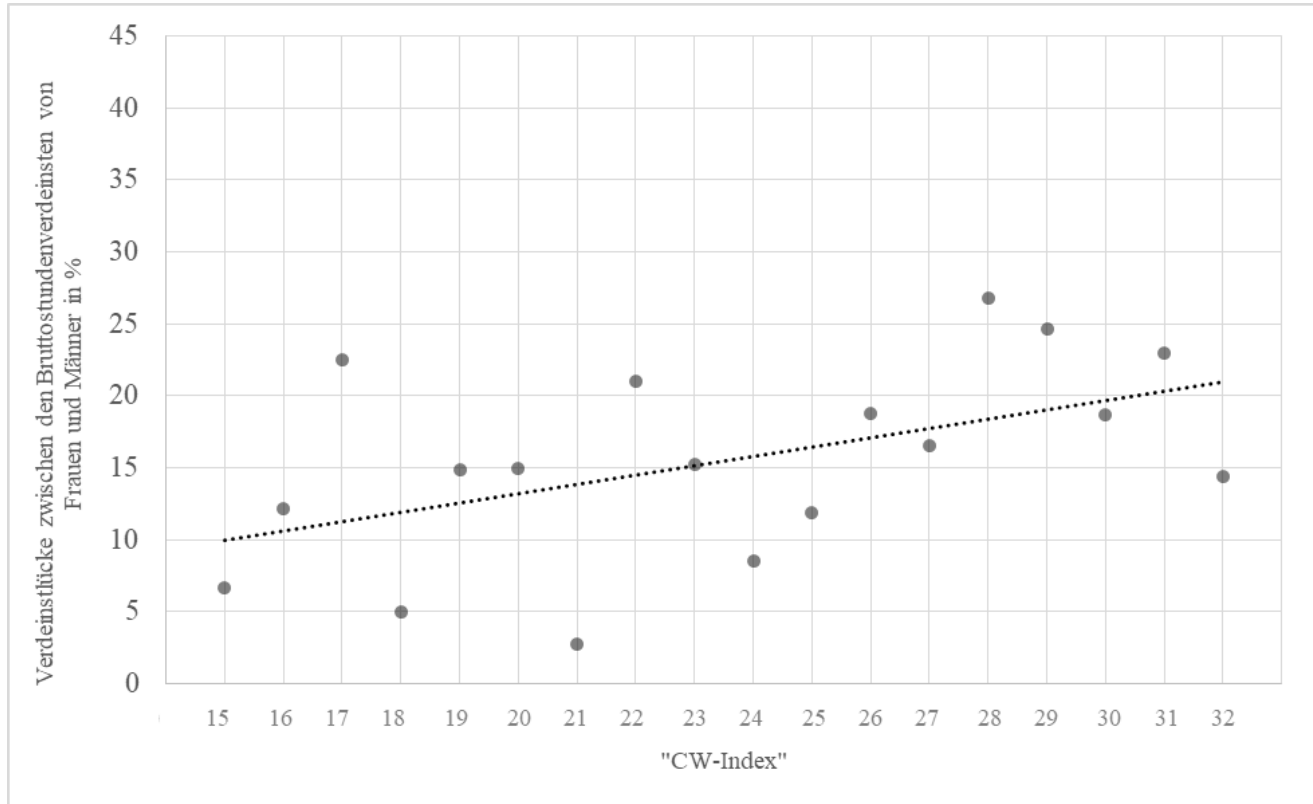
Der Anstieg des Index (um eine Einheit) führt zu einem Verdienstzuwachs von 6,4 Prozent bei den Männern und zu einem Zuwachs von 4,7 Prozent bei den Frauen

Außerdem – der „Bewertungseffekt“ größer als Ausstattungseffekt

Die geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen trägt unter Kontrolle der anderen Merkmale zu einem großen Teil zur geschlechtsspezifischen Verdienstlücke bei

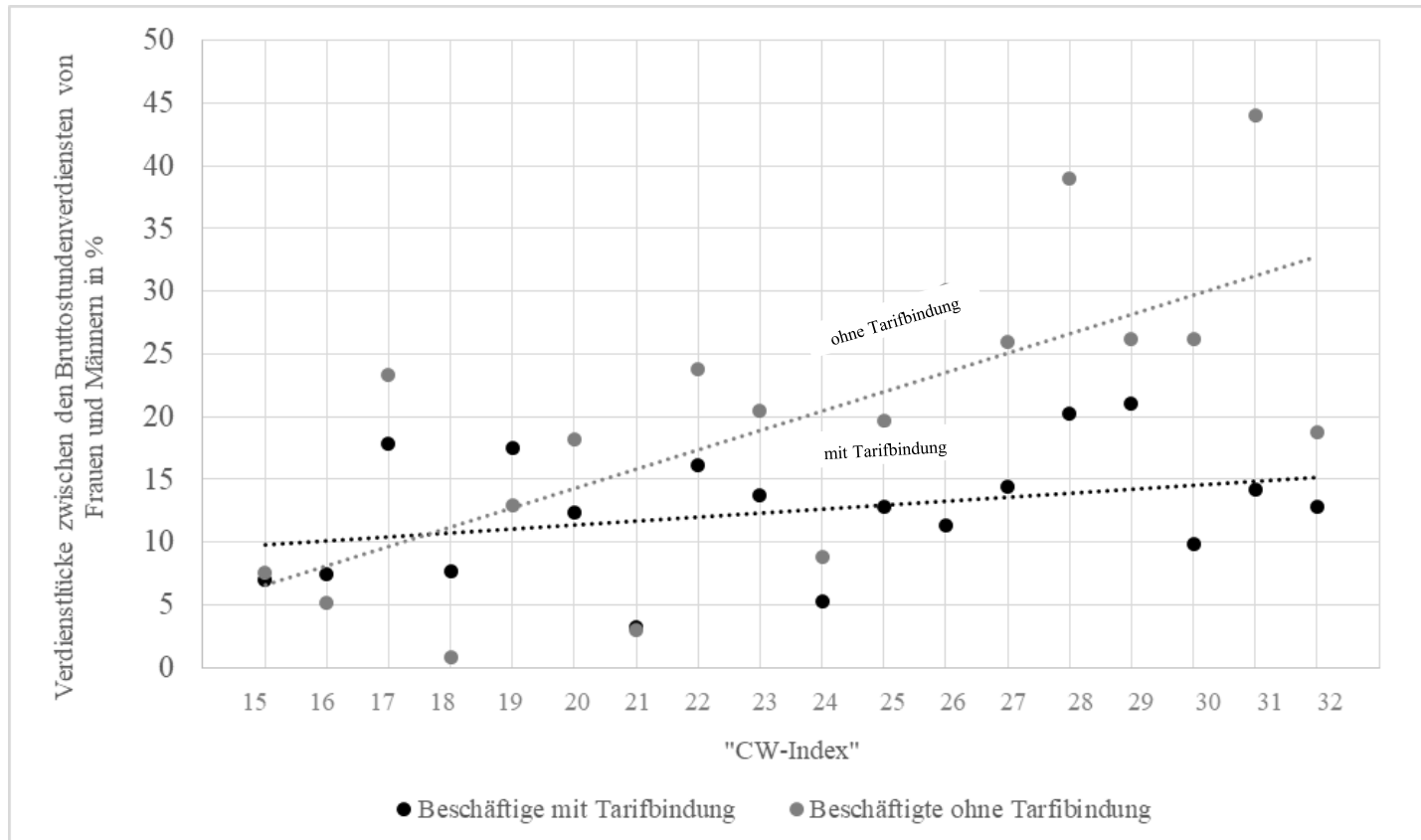
	Ausstattungseffekt	Bewertungseffekt
<i>Berufliche Anforderungen und Belastungen ("CW-Index")</i>	5,51	13,11
<i>Persönliche Merkmale</i>	2,06	11,30
<i>Arbeitsvertragliche Merkmale</i>	0,63	-5,68
<i>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</i>	2,77	-4,86
<i>Konstante</i>		-4,35
<i>Insgesamt</i>	10,97	9,52

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen, in Prozent



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen - nach Tarifbindung der Beschäftigten, in Prozent



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.

Fazit

1. Die Ergebnisse stehen im Einklang mit den Annahmen der „Devaluationshypothese“

Die beruflichen Anforderungen und Belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit werden geringer entlohnt als die Anforderungen und Belastungen im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit!

2. Die Einbeziehung des CW-Index in die Dekompositionsanalyse vergrößert den „Bewertungseffekt“, d.h. der sogen. „bereinigte“ GPG wird größer

3. Die bisher bei Dekompositionen verwendeten „Leistungsgruppen“ verdecken zu einem erheblichen Teil die nach Geschlecht ungleiche Bewertung der Anforderungen und Belastungen

4. Analysen mit dem „CW-Index“ schaffen eine weitere Argumentationsbasis für die politische Forderung der Aufwertung weiblicher Erwerbsarbeit

Quellen (Auswahl):

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

Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. In: *Journal of Economic Literature* 55 (3), S. 789-865.

Busch, A. (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Vol. 65, No. 2. 301-338.

Correll / Ridgeway (2006): Expectation states theory. In: Delamatar, J. (Hg.): *Handbook of Social Psychology*. Springer: New York. 29-51.

England, P./Farkas, G./Kilbourne B./Dou, T. (1988): Explaining occupational sex segregation and wages: findings from a model with fixed effects. *American Sociological Review*. Sage. 53 (4): 544–558.

England, P. (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. De Gruyter: New York.

Quellen (Forts.)

Hausmann, A./ Kleinert, C./ Leuze, K. (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Berufe? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (67). 217-242.

Liebeskind, U. (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsy-chologie. Jg. 56, Heft 4. 630-652.

Ridgeway, C. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Heintz, B. (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag. 250-275.

Wrohlich, K./ Zucco, A. (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. DIW. Berlin (Wochenbericht, 43).

Publikationshinweise:

Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018):

„Comparable worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Internet Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation, IAQ-Forschung, 2018-04

Lillemeier, Sarah (2017): Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der „Comparable Worth-Index“ als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2017-02

Lillemeier, Sarah (2016): Der "Comparable Worth"-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. Düsseldorf: WSI, Working Paper Nr. 205

Aktueller Literatur-Tipp

Baumann, H./Klenner, C./Schmidt, T. (2019): „Entgeltgleichheit von Frauen und Männern“. WSI Report Nr. 45, Jan. 2019

Vielen Dank fürs Zuhören!

cklenner@ines-berlin.de