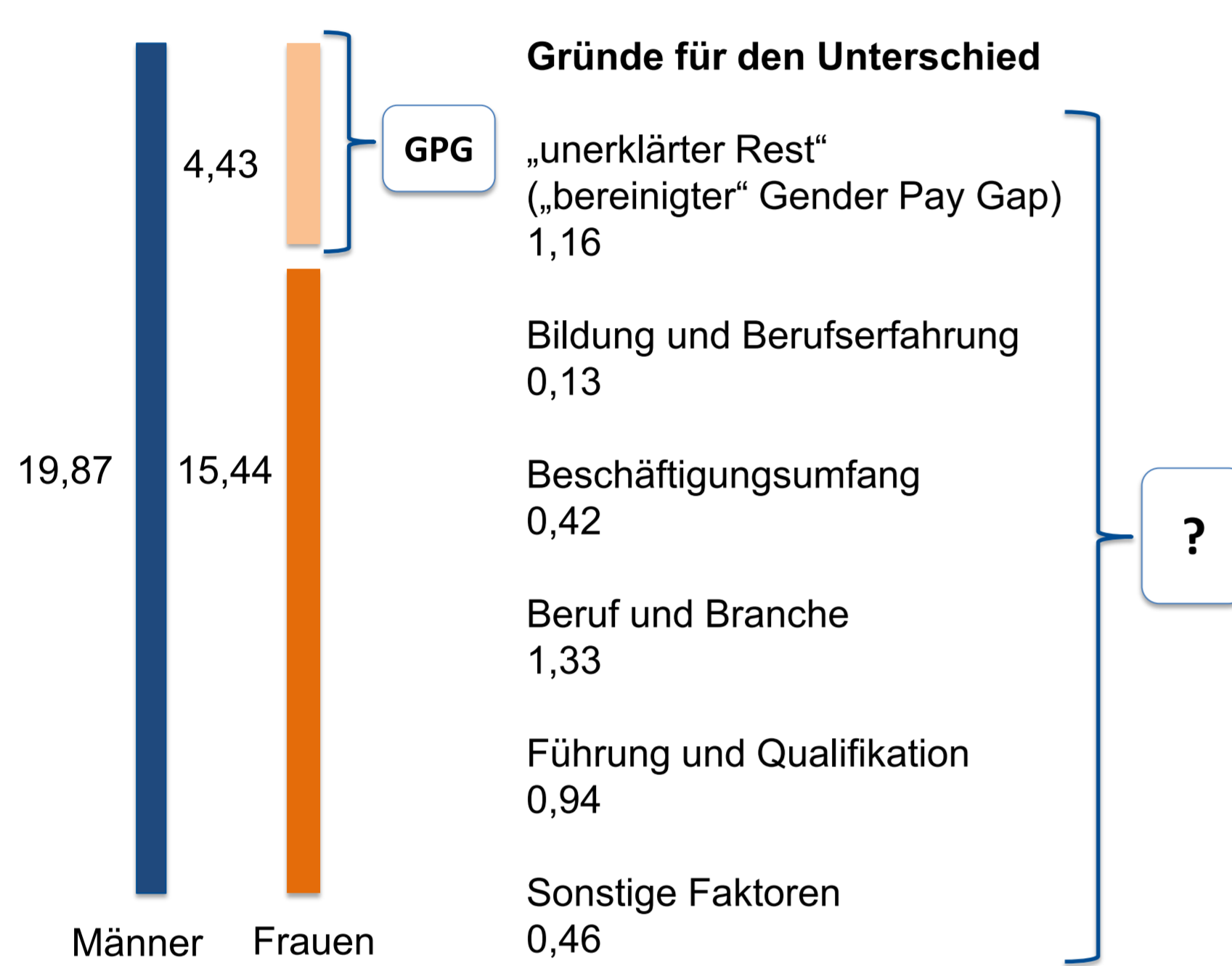


„Comparable Worth“ Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps

Projekthintergrund

- Der deutsche Arbeitsmarkt ist bis heute geprägt von einer Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern
- Die Ursachen für den Gender Pay Gap (GPG) sind vielfältig:

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2014
Bruttostundenverdienst in EUR



- Inwieweit sich hinter den statistisch identifizierten Ursachen und im „unerklärten Rest“ Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts verbergen, können bisherige Analysen nicht identifizieren
- Das Projekt setzt bei einem dieser blinden Flecken an und hinterfragt statistisch, inwieweit die geringeren Verdienste in „Frauenberufen“ und die höheren Verdienste in „Männerberufen“ einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung standhalten

Theoretischer Ansatz

- Zentral für den „Comparable Worth“ Ansatz ist die „*Devaluationshypothese*“ (England et al. 2000)

Annahmen:

- Arbeitsanforderungen und -belastungen in „Frauenberufen“ werden geringer entlohnt als in „Männerberufen“ (Acker 1989: 6)
- Solche systematischen Abwertungen weiblicher Erwerbsarbeit tragen zum Gender Pay Gap bei (Steinberg 1984: 16)



- Hervorgehoben werden sie durch Geschlechterstereotype und geschlechterdifferente Statusannahmen (Kilbourne et al. 1994: 694)
- Dabei überträgt sich u.a. der geringere gesellschaftliche Status von Frauen auf die Bewertung der Berufe, die größtenteils von ihnen ausgeübt werden
- „**Evaluative Diskriminierungen**“ (Liebeskind 2004) sind die Folge solcher vergeschlechtlichter Arbeitsbewertungen

Arbeitspakete

Arbeitspaket I : „Comparable Worth“-Index

Forschungsfrage:

- Wie können berufliche Anforderungen und Belastungen geschlechtsneutral erfasst werden?

Methode:

- Index basiert auf einem Verfahren zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung (Paarvergleich), wie es z.B. die Antidiskriminierungsstelle der Bundes (ADS) vorschlägt (www.eg-check.de)

Dimensionen und Gewichtungen „CW“-Index:



„CW“-Index wird über die Berufsklassifikation (ISCO-08) der VSE zugespielt

- Höhere Anforderungen und Belastungen im Beruf gehen mit höheren Punktwerten in den Index ein

Daten:

- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Arbeitspaket II: „Comparable Worth“-Gap

Forschungsfrage:

- Inwiefern werden gleichwertige Anforderungen und Belastungen in „Frauen-“ und „Männerberufen“ gleich entlohnt?

Methode:

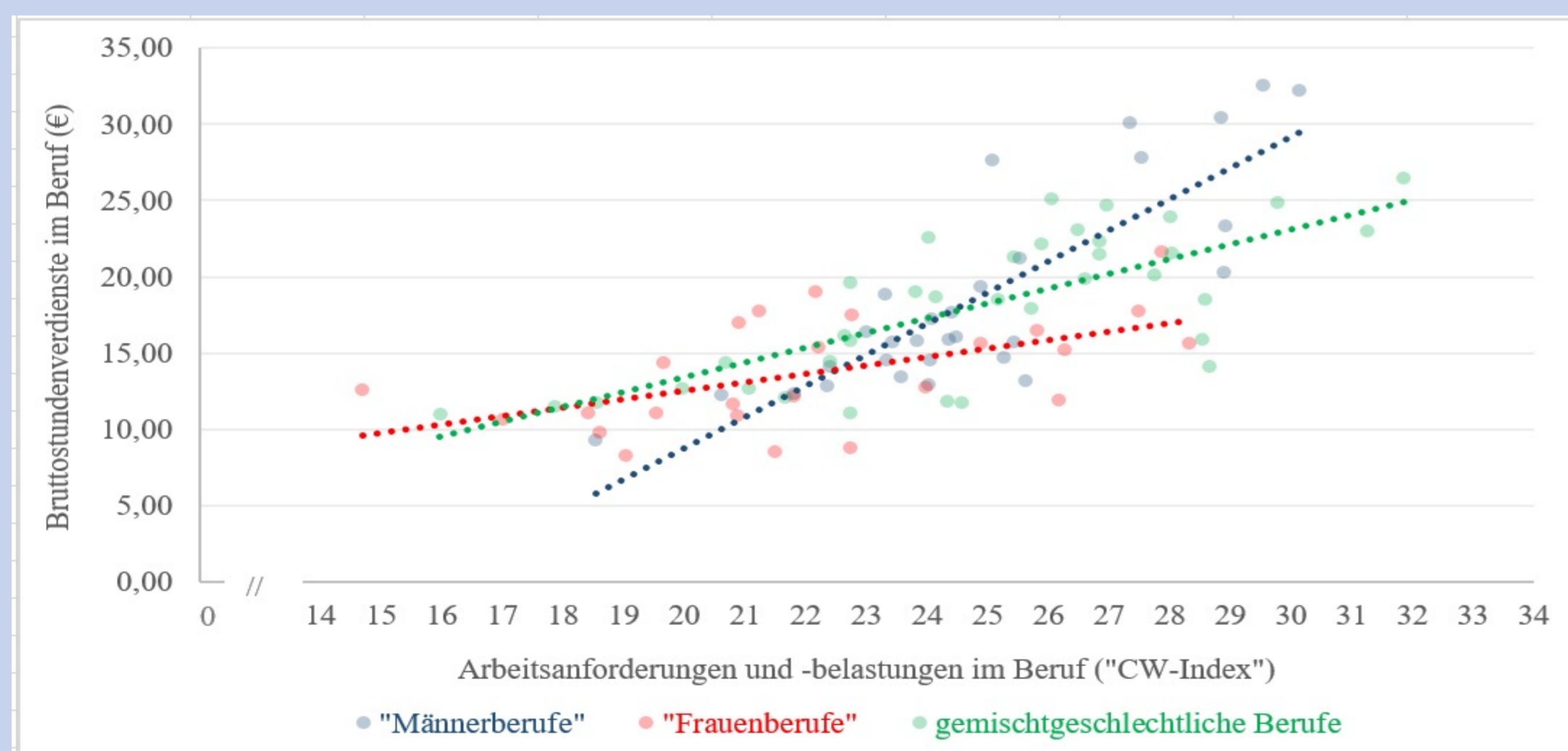
- Deskriptive und multivariate Analysen u.a. zur Überprüfung der Devaluationshypothese

Daten:

- Verdienststrukturerhebung (VSE) 2014

Exemplarische Ergebnisse

Höhere Arbeitsanforderungen und -belastungen werden in „Frauenberufen“ durchschnittlich geringer entlohnt als in „Männerberufen“



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen

Die Verdienstlücken zwischen gleichwertigen weiblich dominierten Sorgeberufen und männlich dominierten Ingenieursberufen liegen z.B. deutlich über dem GPG

ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppenmittelwert „CW“-Index	Berufsgruppenmittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe (%)
IngenieurInnen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik (215)	27	30,13	8
IngenieurwissenschaftlerInnen; ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation (214)	27	27,80	21
JuristInnen (261)	27	24,71	51
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung (242)	27	22,31	51
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (234)	27	17,78	94
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	27	11,97	89

Exemplarische Verdienstlücke: 41 %
Exemplarische Verdienstlücke: 57 %

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen

Literatur

- Acker, J., 1989: Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity. Temple University Press: Philadelphia
- England, P. / Hermsen, J. / Cotter, D., 2000: The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology Vol. 105: 1741–1760
- Kilbourne, B. / England, P. / Farkas, G. / Beron, K. / Weir, D., 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 Vol. 100: 689–719
- Liebeskind, U., 2004: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 56 (4): 630–652
- Steinberg, R., 1984: „A Want of Harmony“: Perspectives on Wage Discrimination and Comparable Worth. In: Remick, H. (Hrsg.): Comparable Worth and Wage Discrimination. Temple University Press: Philadelphia: 3–27

Projektleitung:

Prof. Dr. Ute Klammer
ute.klammer@uni-due.de



Dr. Christina Klenner
cklenner@ines-berlin.de



Projektbearbeitung:

Sarah Lillemeier
sarah.lillemeier@dgb-bildungswerk.de



Das Projekt wurde finanziert von:



Projektlaufzeit: 01.04.2015 – 31.12.2018

Den Projektbericht finden Sie unter:

