

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

Sarah Lillemeier
efas-Jahrestagung 2016
HTW Berlin
02.12.2016

„Comparable Worth“-Projekt

- **Kooperationsprojekt der UDE und des WSI**
- **Projektleitung:**
 - Prof. Dr. Ute Klammer (UDE/IAQ)
 - Dr. Christina Klenner (WSI)
- **Projektbearbeitung:**
 - Sarah Lillemeier (UDE/IAQ)
- **Finanzierung:**
 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
- **Laufzeit:**
 - 01.04.2015 - 31.03.2018



Gliederung

1. „Comparable Worth“ Projekt

a. Hintergrund

b. Theoretischer Ansatz

c. Konzeptionelle Überlegungen

2. Erste Nutzungsmöglichkeiten CW-Index

3. Validierung CW-Index

4. Ausblick

Projekthintergrund

Statistisch identifizierte Ursachen für den Gender Pay Gap

Formale
Qualifikationen

Vertikale
Arbeitsmarkt-
segregation

Erwerbsunter-
brechungen und
-reduzierungen

Horizontale
Arbeitsmarkt-
segregation



Blinder Fleck in der Ursachenanalyse

Devaluationshypothese
➤ evaluative
Diskriminierungen



Statistische Überprüfung
Devaluationshypothese
steht noch aus!

Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

- Interdisziplinärer Ansatz (z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990)
- Basiert insbesondere auf soziologischen & arbeitswissenschaftlichen Argumenten
- Politische Forderung:
 - „gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit“
- Rechtliche Fundierung:
 - ILO Kernarbeitsnorm seit 1951
 - EU Recht (inzwischen Art. 157 AEUV)

Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

- Zentral: „Devaluationshypothese“ (z.B. England et al. 1988; Liebeskind 2004)
 - *Diese Hypothese 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)*
 - *„The central proposition is that cultural processes of valuation are gendered; because women are devalued, social roles (including occupations) and skills that are associated with women are culturally devalued relative to those associated with men.“ (Kilbourne et al. 1994: 694)*

Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

- Systematische Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit = „evaluative Diskriminierungen“
 - *„The argument is that past and present discrimination by employers and male dominated trade unions resulted in sex-segregated jobs and wage rates for female-dominated jobs that are systematically lower than wage rates for jobs of similar complexity usually held by (.) men.“ (Acker 1989: 6)*
- „Evaluative Diskriminierungen“ als Folge vergeschlechtlichter Arbeitsbewertungen

Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

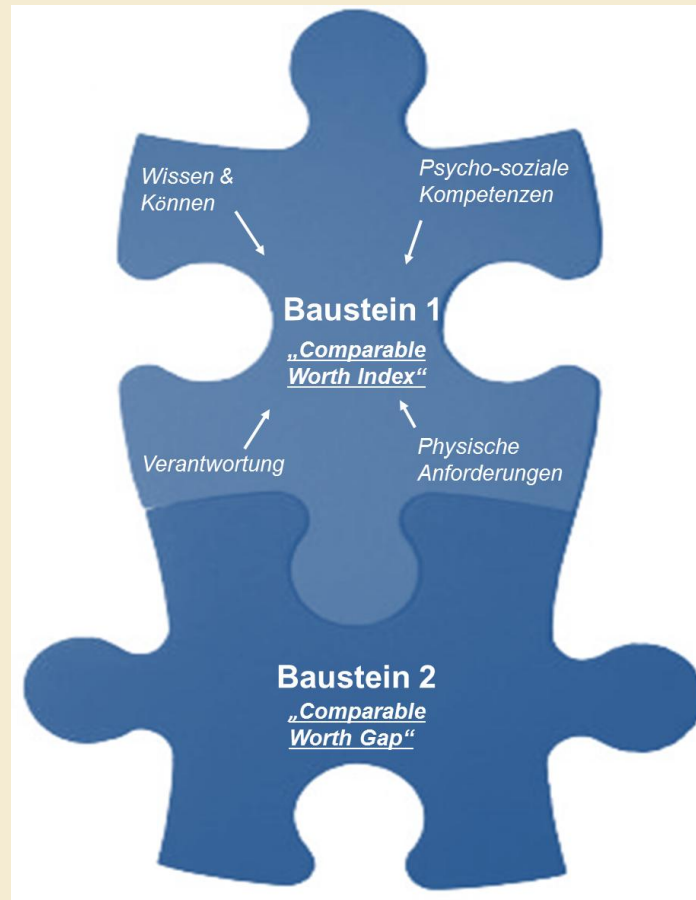
- Verfahren der Arbeitsbewertung kommt im „CW“-Ansatz eine entscheidende Bedeutung zu
- Erkenntnisse der diskriminierungskritischen Arbeitswissenschaft fließen in den „CW“-Ansatz ein
 - Ausgestaltung der Verfahren kann evaluative Diskriminierungspotenziale enthalten
 - Anwendung der Verfahren kann zu evaluativen Diskriminierungen führen

Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Umfangreiches Wissen über die Mechanismen vergeschlechtlicher Arbeitsbewertungen
 - Diskriminierungspotenziale in den bestehenden Verfahren sind an Beispielen nachgewiesen
 - In Einzelfällen: Nachweise für evaluative Diskriminierungen
- Bislang ist die Devaluationshypothese statistisch nicht direkt überprüft worden
- **Problem:** Wie lassen sich vergeschlechtliche Arbeitsbewertungen statistisch erfassen?

Konzeptionelle Überlegungen

- **Wie können gleichwertige Berufe geschlechtsneutral identifiziert werden?**
- **Inwieweit werden gleichwertige „Frauen- und Männerberufe“ gleich entlohnt?**



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

- *Quantitative & Qualitative Validierung*

❖ **Verdienststrukturerhebung**

- *Multivariate Analysen zur Überprüfung der Devaluationshypothese*

Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

Paarvergleich Bewertung-Soll (Tondorf/Jochmann-Döll 2010)

1. Anforderungen an das Wissen und Können

- 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

3. Anforderungen an Verantwortung

- 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

2. Psycho-soziale Anforderungen

- 2.1 Kommunikationsfähigkeit
- 2.2 Kooperationsfähigkeit
- 2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- 2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen

4. Physische Anforderungen

- 4.1 Anforderungen an die Körperkraft
- 4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- 4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- 4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

**43 Items
aus der
BIBB/BAuA-
Erwerbs-
tätigen-
befragung**

Fazit:

Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Fragen in der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung eignen sich für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung
- „*CW-Index*“ enthält Punktwerte
- ***Gleichwertige Berufe können identifiziert werden!***
- Betrachtung gleichwertiger Berufe in Verbindung mit den jeweiligen Einkommensniveaus erlaubt Überprüfung der Devaluationshypothese („*CW-Gap*“)

Erste Nutzungsmöglichkeiten CW-Index

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

Berufsgruppe (ISCO 3-Steller)	CW-Index (Arithmetisches Mittel)	Bruttostunden- verdienste (in €)	Frauenanteil im Beruf (in %)	Vergleich \emptyset Brutto- stunden- verdienste*
Führungskräfte in Hotels und Restaurants (141)	28	14,16	64	-
Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (322)	28	15,64	87	-
Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs (343)	28	15,95	40	-
Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau (312)	28	20,31	5	=
Lehrkräfte im Sekundarbereich (233)	28	21,56	64	+
Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik (132)	28	23,33	16	+
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete (111)	28	24,84	35	+
Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung (122)	28	30,49	25	+
Durchschnitt Bruttostundenverdienste		20,79		

Anmerkungen:

*) -: 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“.

Erste Nutzungsmöglichkeiten CW-Index

Zusammenfassender Vergleich von allen Berufsgruppen mit einem gleichwertigen CW-Index nach Bruttostundenverdiensten und Frauenanteilen im Beruf

	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
„Frauenberufe“	62,5 %	16,6 %	20,8 %	24 Berufsgruppen
„Männerberufe“	48,2 %	20,6 %	31,0 %	29 Berufsgruppen

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

➤ **Noch keine direkte Überprüfung der Devaluationshypothese!**

Validierung CW-Index (I)

- **Quantitative Validierung:**
 - Mehrebenenanalyse, Intercept-as-Outcome-Modell (in Anlehnung an Kroll 2011)
- **Qualitative Validierung:**
 - Betriebsfallstudie (Produktionsbetrieb zur Herstellung von Nahrungsmitteln, geringeres/mittleres Qualifikationsniveau)
 - Nachträglicher „Pretest“
 - Teilnehmende Beobachtungen, Interviews und Gruppendiskussionen zur Einschätzung der Anforderungen und Belastungen einzelner Tätigkeiten
 - Vergleich der Ergebnisse mit den Ergebnissen im CW-Index für die jeweilige Berufsgruppe

Validierung CW-Index (II)

- Gewichtung der einzelnen Kriterien (Anforderungen und Belastungen) ist entscheidend für das Endergebnis der Bewertung
 - Gewichtung im Rahmen der Arbeitsbewertung ist grundsätzlich eine normative (bzw. in der Alltagspraxis eine lohnpolitische) Entscheidung
 - Aber Gewichtung ist auch entscheidend für eine geschlechtsneutrale Bewertung
 - Überprüfung der inneren Gewichtung im CW-Index, ggf. Anpassung an arbeitswissenschaftliche Vorschläge zur geschlechtsneutralen Gewichtung

Validierung CW-Index (III)

Anforderungsart	CW-Index	Paarvergleich	Empfehlungen ABAKABA
Wissen und Können	48 %	41 %	25-50 %
Psycho-sozialer Bereich	18 %	24 %	20-40 %
Verantwortung	15 %	20 %	20-30 %
Physischer Bereich	19 %	15 %	5-25 %

Ausblick

- **Weiteres Vorgehen**
 - Umsetzung des Validierungskonzeptes für den CW-Index
 - Multivariate Analysen zur Berechnung des „CW“-Gap
 - „within-group-regression“
 - Empirische Überprüfung der Devaluationshypothese
 - Reichweite des vermuteten Problems der Devaluation
 - Innerhalb von Branchen
 - Bei vorliegender Tarifbindung

Vielen Dank!

sarah.lillemeier@uni-due.de

<http://www.iaq.uni-due.de/projekt/2016/comparableworth.php>