

## ***Sorgearbeit neu bewerten: der „Comparable Worth Index“***

**Prof. Dr. Ute Klammer, Dr. Christina Klenner, Sarah Lillemeier**

**Hauswirtschaftskongress 2019**

**„Wandel nachhaltig gestalten“ Agenda 2030: für uns - mit uns**

**Berlin**

**23.09.2019**

## „CW“-Projekt

### „Comparabel Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“

- Kooperationsprojekt des IAQ und des WSI
- **Projektleitung:**
  - Prof. Dr. Ute Klammer (IAQ)
  - Dr. Christina Klenner (WSI)
- **Projektbearbeitung:**
  - Sarah Lillemeier (IAQ)
- **Finanzierung:**
  - WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
- **Laufzeit:**
  - 01.04.2015 - 31.03.2018 [31.12.2018]



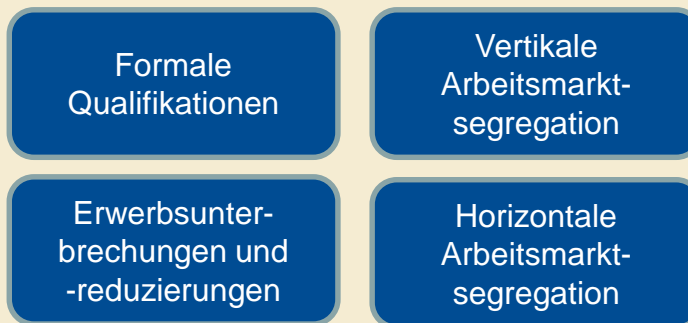
„(...) die Analyse der Lohnungleichheiten [zwischen Frauen und Männern ist] komplex, weil der Lohn selbst eine komplexe Variabel ist, in die viele verschiedene – ökonomische, soziale, aber auch politische und institutionelle – Größen hineinspielen.“ (Silvera 2001: 186)

# Gliederung

1. **„Comparable Worth“ Projekt**
  - a. *Hintergrund*
  - b. *Theoretischer Ansatz*
  - c. *Konzeptionelle Überlegungen*
2. **Generierung „CW“-Index**
3. **Zentrale Ergebnisse**
4. **Fazit**

# Projekthintergrund

## Statistisch identifizierte Ursachen für den Gender Pay Gap



„Leistungsgruppen“



## Blinder Fleck in der Ursachenanalyse

### „Devaluationshypothese“

- Geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen
- **evaluative Diskriminierungen**



Statistische Überprüfung der „Devaluationshypothese“ steht noch aus!

## Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

- Interdisziplinärer Ansatz (z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990)
- Basiert insbesondere auf soziologischen & arbeitswissenschaftlichen Argumenten
- Einhaltung des rechtlichen Entgeltgleichheitsgrundsatzes als politische Forderung:
  - „gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit“

## 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)*
  - Systematische Abwertungen weiblicher Erwerbsarbeit manifestieren sich in der geringeren Entlohnung ihrer beruflichen Anforderungen und Belastungen (Acker 1989: 6)
    - Geschlechterdifferente Kompetenz- und Leistungserwartungen am Arbeitsmarkt (Berger et al. 1977; Correll und Ridgeway 2006)
    - „gender status beliefs“ (Ridgeway 2001)

## Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

„Devaluationshypothese“ lässt sich historisch zurückverfolgen

- *„Gerade die Billigkeit der Frau hat ihr Eingang auf dem Arbeitsmarkt verschafft“ (Salomon 1976 [1906]: 195)*
- *„Die Geschlechterdifferenz als Prädiktor für den Zugang zu und die Entlohnung von Arbeit wurde bereits im 19. Jahrhundert institutionalisiert und ist bis heute wirksam“ (Wehling und Müller 2014: 22)*
  - *Die Bedeutung der Geschlechterdifferenz für die Entlohnung wird „re-institutionalisiert“, „indem geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung von Arbeit definiert werden, die jedoch die Differenzannahme weiterführen, wenngleich auch anders arrangiert“ (ebd.)*



## Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

- Geschlechtsbezug bei der Bewertung von Arbeit verschwindet aus der Semantik, kann aber gleichzeitig mittelbar an Bedeutung gewinnen
- Problem: Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit kann sich unter dem Deckmantel der scheinbaren Objektivität einer geschlechtsneutralen und leistungsgerechten Arbeitsbewertung vollziehen
  - Damit bleibt eine wesentliche Ursache sozialer Ungleichheit aufgrund des Geschlechts unbemerkt

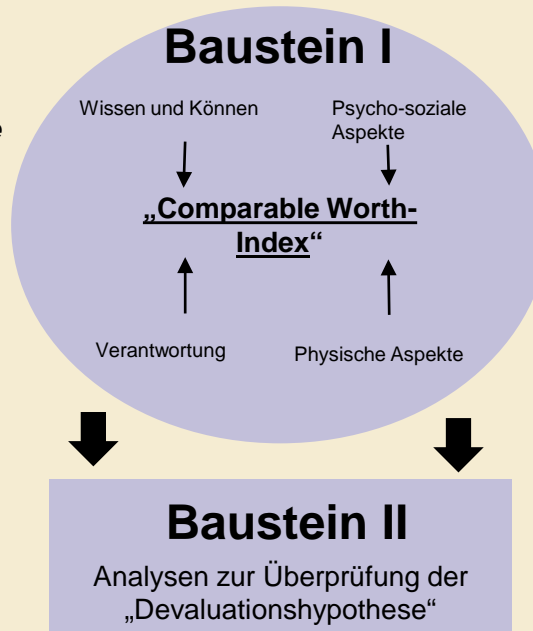
## Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Bislang konnte die „Devaluationshypothese“ statistisch nicht direkt überprüft werden
  - In Einzelfällen anhand qualitativer Fallstudien: Nachweise für evaluative Diskriminierungen
- **Problem:** Fehlendes statistisches Messinstrument, dass beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst?

# Konzeptionelle Überlegungen

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

- **Inwieweit werden die Arbeitsanforderungen und -belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit geringer entlohnt als im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit?**



- **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung**

- **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
- Auf der Berufsebene nimmt der „CW-Index“ Werte zwischen 15 und 32 Punkten an

## Bruttostundenverdienste und Frauenanteile im Beruf in einer ausgewählten CW-Indexgruppe (Sorgeberufe)

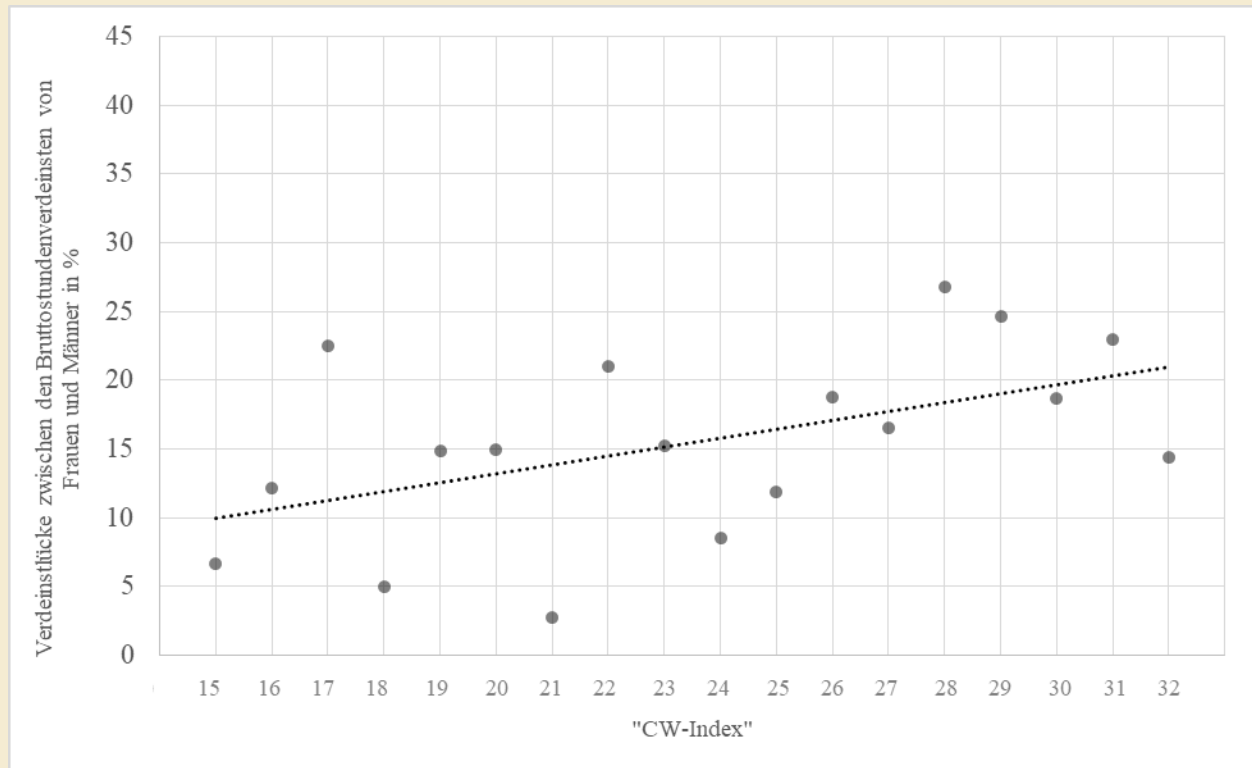
ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppen- mittelwert CW-Index	Berufsgruppen- mittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe (%)
Ingenieur_innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik (215)	27	30,13	8
Ingenieurwissenschaftler_innen; ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation (214)	27	27,80	21
Jurist_innen (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: 57 %

Exemplarische Verdienstlücke: 41 %

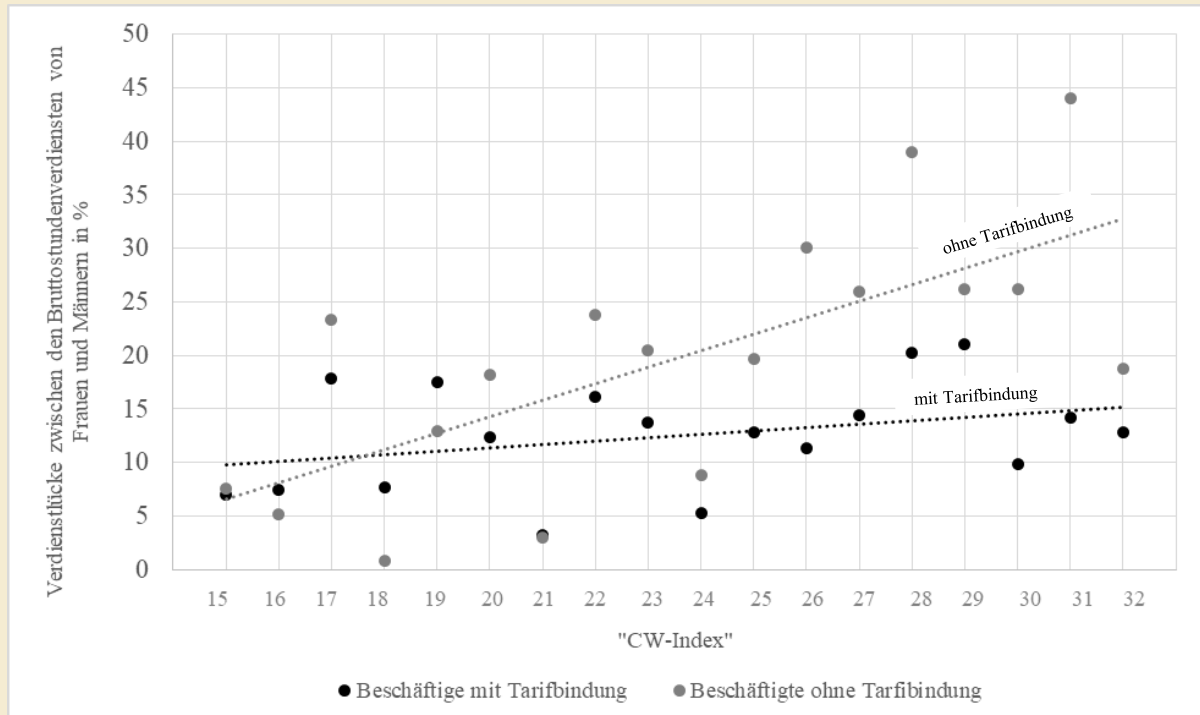
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen.

### 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 differenziert nach Tarifbindung der Beschäftigten, in Prozent**



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.



## Zentrale Ergebnisse

- 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
    - **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 eine Zuwachs von 4,7 Prozent bei den Frauen
- Außerdem: Die geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen trägt unter Kontrolle der anderen Merkmale zu einem großen Teil zur geschlechtsspezifischen Verdienstlücke bei

## Fazit

- 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!
- Die gesellschaftlich angenommene Leistungsgerechtigkeit scheint in Bezug auf die Verdienste von Frauen und Männern weniger gegeben zu sein, als bislang anhand der Analysen zum „bereinigten“ Gender Pay Gap vermutet
- Analysen mit dem „CW-Index“ schaffen eine weitere Argumentationsbasis für die politische Forderung der Aufwertung weiblicher Erwerbsarbeit

## Vielen Dank!

### 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