

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

**Sarah Lillemeier**

**„Entgeltgleichheit auf dem Prüfstand. Perspektiven auf den Gender Pay Gap“**

**08.04.2016**

**Universität Duisburg-Essen**

# „CW“-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*

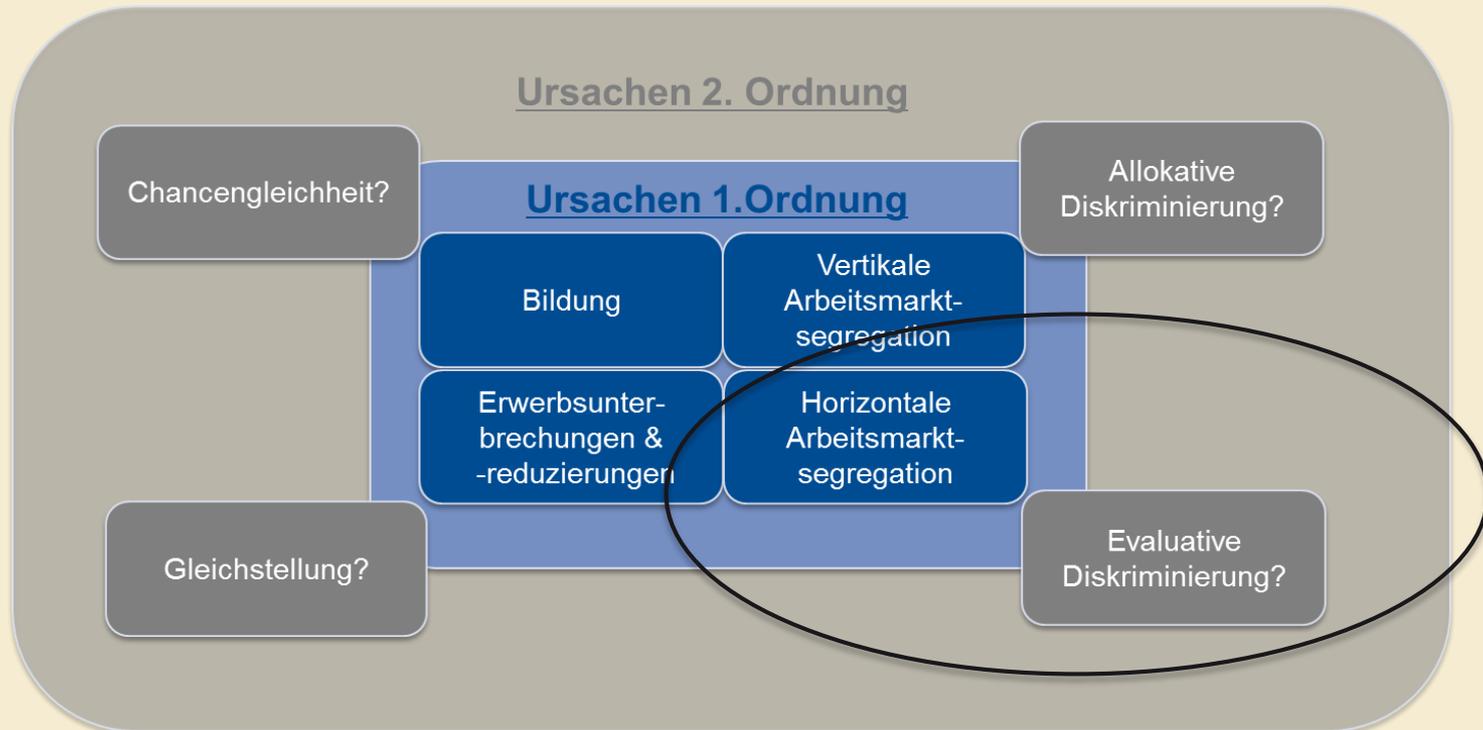
*c. Konzeptionelle Überlegungen*

## 2. Erste deskriptive Ergebnisse

## 3. Ausblick

# Projekthintergrund

## Ursachen für den Gender Pay Gap



## 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

## Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

Zu systematischen Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit kann es im Rahmen der Arbeitsbewertung z.B. kommen, wenn...

1. *die Kriterien der Bewertung besser geeignet sind, um Aspekte zu bewerten, die in der Regel bei männlich dominierten Tätigkeiten auftreten (wie z.B. physische Anforderungen und Belastungen)*
2. *Kriterien ausgespart werden, die in der Regel im Zusammenhang mit weiblich dominierten Tätigkeiten relevant werden (wie z.B. psycho-soziale Anforderungen und Belastungen)*
3. *die Kriterien zur Bewertung nicht geschlechtsneutral definiert und ausgelegt werden (z.B. Verantwortung nur mit Führungsverantwortung gleichgesetzt wird und Verantwortung für das Wohlergehen anderer unberücksichtigt bleibt)*

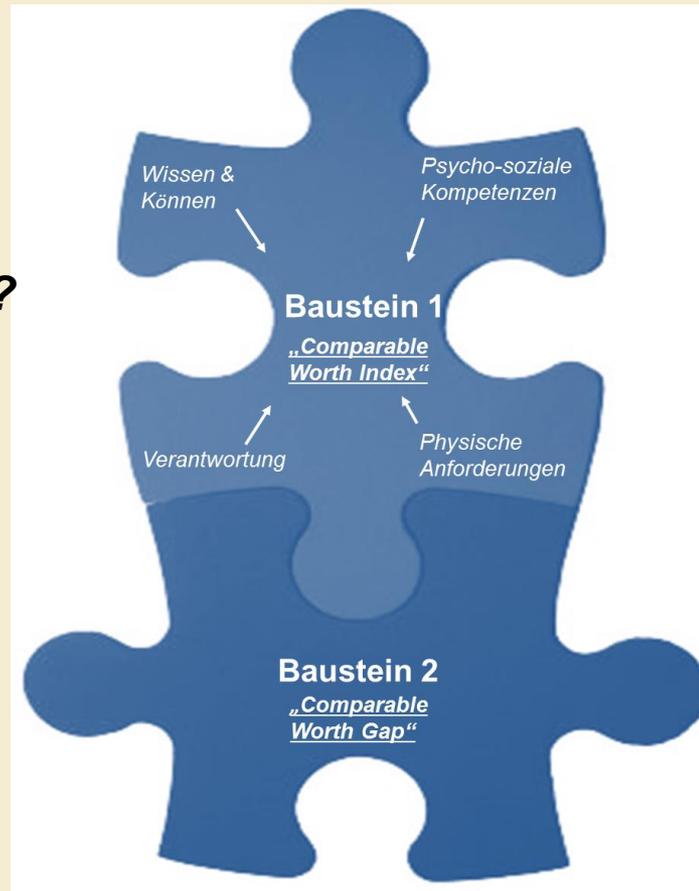
## Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

***Wie lassen sich vergeschlechtlichte  
Arbeitsbewertungen systematisch  
erfassen?***

# Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

➤ **Wie können gleichwertige Tätigkeiten identifiziert werden?**

➤ **Inwieweit wird gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich bezahlt?**



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

➤ **Quantitative & Qualitative Validierung!**

❖ **Verdienststrukturerhebung**

➤ **Multivariate Analysen zur Berücksichtigung weiterer lohnrelevanter Faktoren!**

# Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

## 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

## Fazit:

# Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Fragen im Paarvergleich können mit der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung größtenteils beantwortet werden
- „*CW-Index*“ enthält Punktwerte
- ***Gleichwertige Tätigkeiten können identifiziert werden!***
- Betrachtung gleichwertiger Berufe in Verbindung mit den jeweiligen Einkommensniveaus erlaubt Identifizierung und Bezifferung vermeintlicher Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit („*CW-Gap*“)

## Erste deskriptive Ergebnisse

- Vergleich „CW“-Index und aktuelle Verdienste in männlich vs. weiblich dominierten Berufen
- Betrachtung von 118 Berufen (ISCO 3-Steller)
  - In **45 Prozent** der Fälle zu geringe Verdienste weiblich dominierter Berufe
  - In **24 Prozent** der Fälle zu geringe Verdienste männlich dominierter Berufe
  - In **6 Prozent** der Fälle vergleichbare Verdienste

# Erste deskriptive Ergebnisse

## Beispiele:

- Vergleichbarer „CW-Index“, aber geringere Verdienste in weiblich dominierten Berufen

Berufsgruppe (ISCO 3-Steller)	CW-Index (Arithmetisches Mittel)	Durchschnittliche Bruttostundenlöhne	Frauenanteil im Berufe
Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen (251)	25,1	27,68 €	18 %
<b>Medizinische und pharmazeutische Fachberufe (321)</b>	<b>24,9</b>	<b>15,65 €</b>	<b>91 %</b>
Techniker in der Prozesssteuerung (313)	26,0	18,75 €	4 %
<b>Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)</b>	<b>25,9</b>	<b>11,97 €</b>	<b>89 %</b>
Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung (122)	27,7	30,49 €	25 %
Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik (132)	27,8	23,33 €	16 %
<b>Führungskräfte in Hotels und Restaurants (141)</b>	<b>27,8</b>	<b>14,16</b>	<b>64 %</b>

# Ausblick

- **Weiteres Vorgehen**
  - Multivariate Analysen zur quantitativen Validierung des „CW“-Index
  - Gruppendiskussionen und Teilnehmende Beobachtungen zur qualitativen Validierung des „CW“-Index
  - Multivariate Analysen zur Berechnung des „CW“-Gap

**Vielen Dank!**

*sarah.lillemeier@uni-due.de*

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