

„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

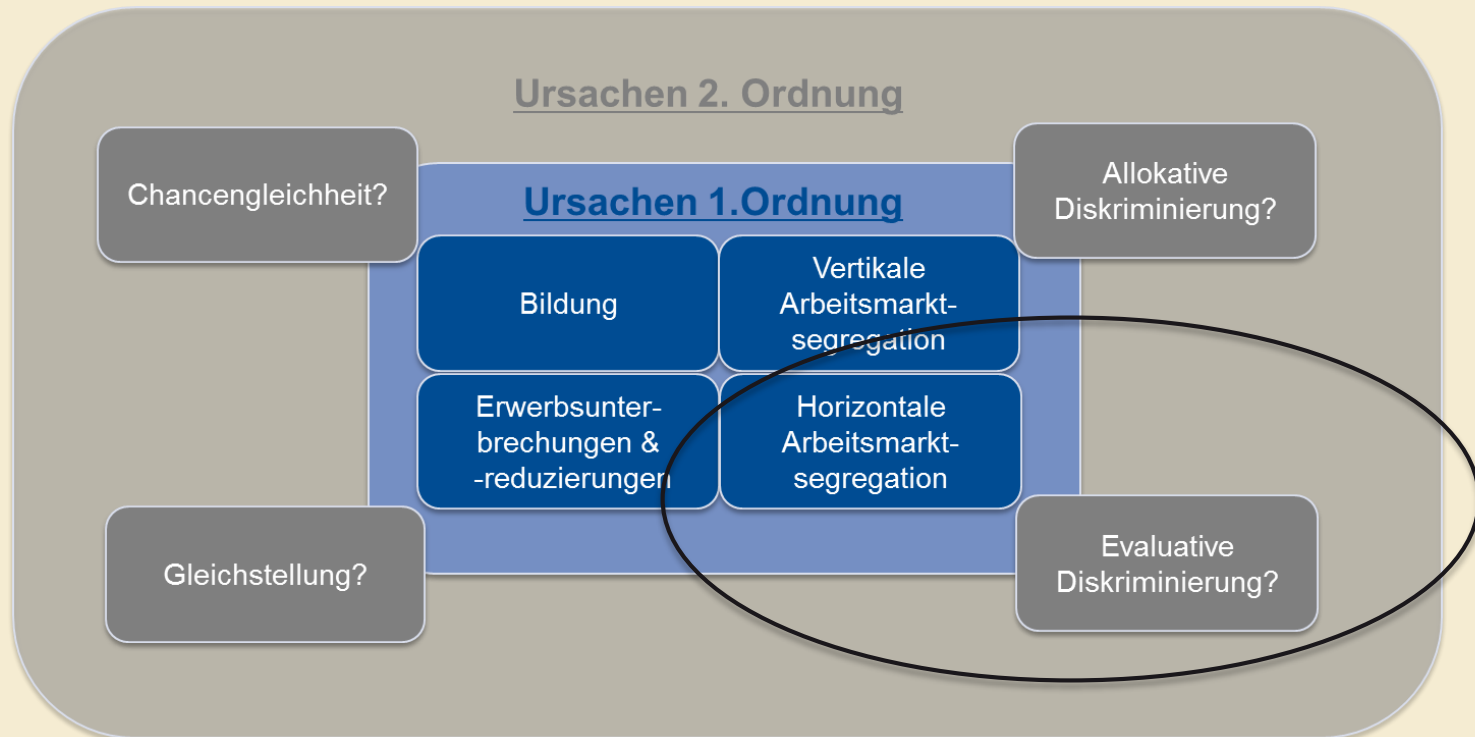
c. Konzeptionelle Überlegungen

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)*

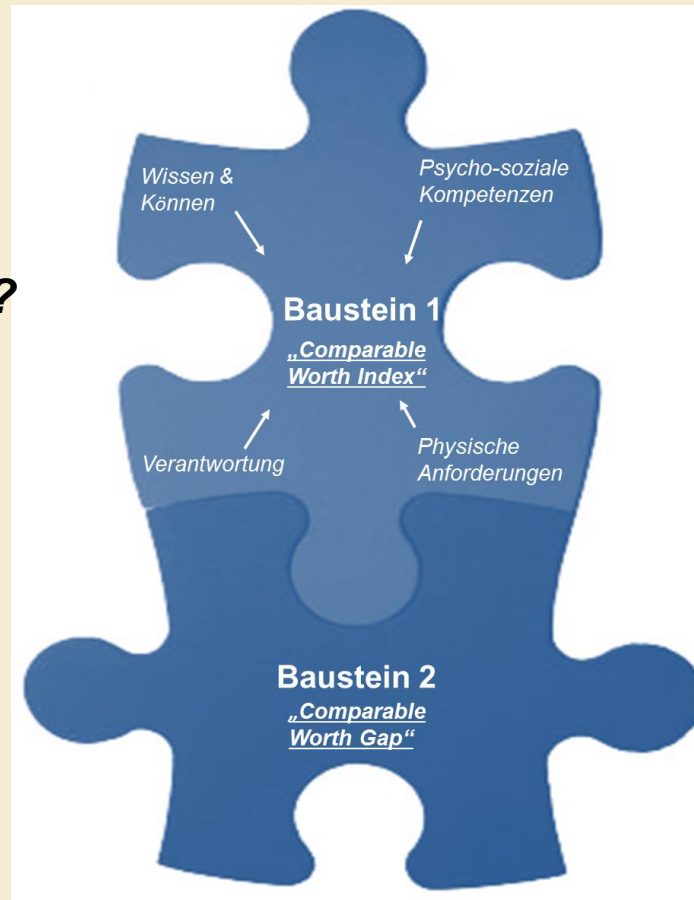
Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

***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 %
Medizinische und pharmazeutische Fachberufe (321)	24,9	15,65 €	91 %
Techniker in der Prozesssteuerung (313)	26,0	18,75 €	4 %
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	25,9	11,97 €	89 %
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 %
Führungskräfte in Hotels und Restaurants (141)	27,8	14,16	64 %

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>