



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

„Frauenarbeit – Männerarbeit“

Was verbirgt sich in der bereinigten Entgeltlücke?

Sarah Lillemeier

„Rolle vorwärts“, IGBCE

11.02.2016, Hannover

„(...) 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)

“Frauen werden schlechter bezahlt, weil sie in Frauenberufen arbeiten und Frauenberufe werden schlechter bezahlt, weil hauptsächlich Frauen sie ausüben.“

(Shepela/Viviano 1984: 47)



- (1) *Der Gender Pay Gap: Bereinigt oder Unbereinigt. Was heißt das eigentlich?***
- (2) *Was verdeckt der bereinigte Gender Pay Gap?***
- (3) *Wie kommt es zur Abwertung von Frauenberufen?***
- (4) *Wie können Abwertungen identifiziert werden?***
- (5) *Erste Projektergebnisse***

Der unbereinigte Gender Pay Gap

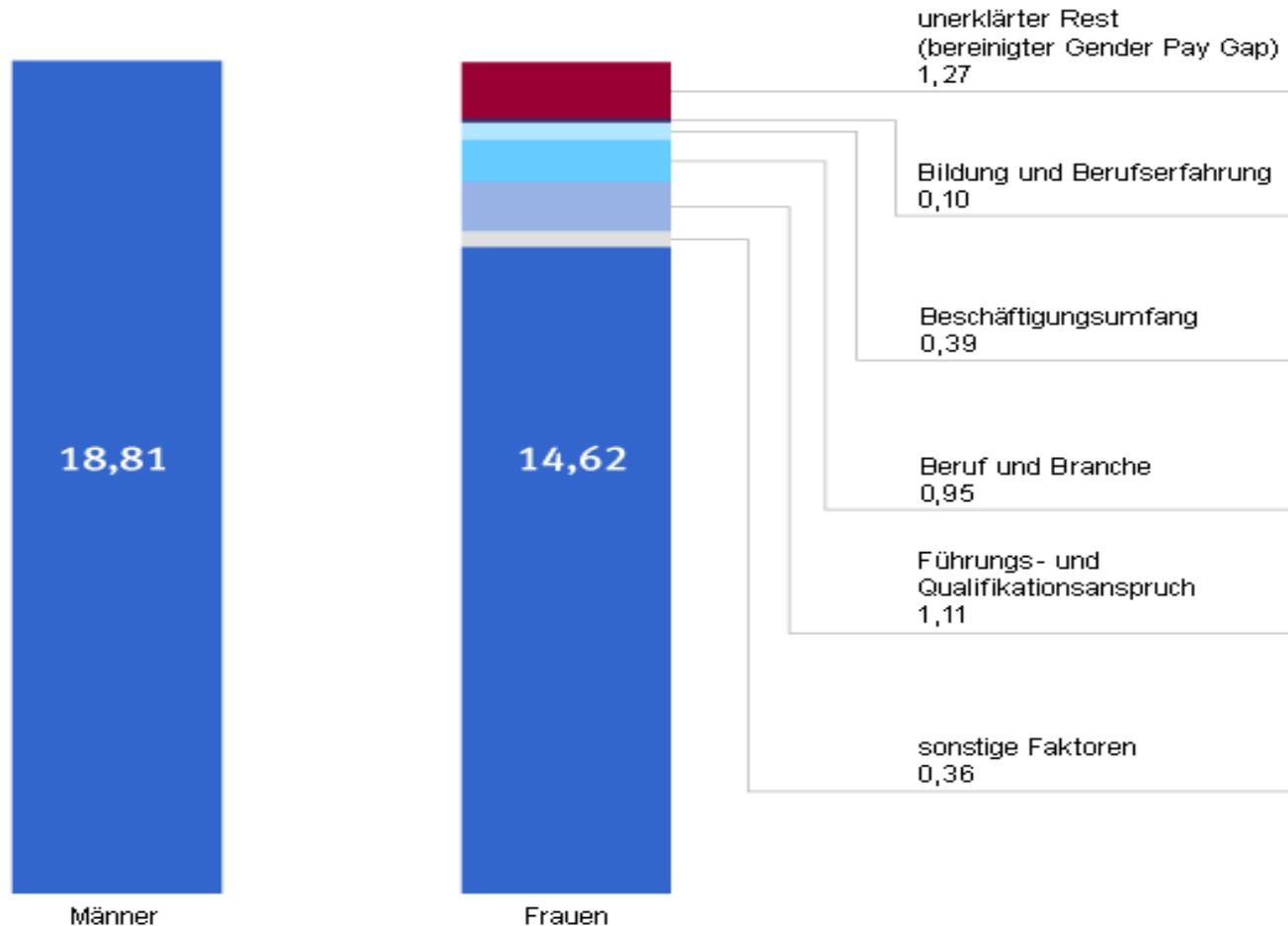
$$\frac{(\text{Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst (Männer)} - (\text{Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst (Frauen)})}{(\text{Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst (Männer)})}$$

- Gesamtdeutschland: 22 Prozent
 - Westdeutschland: 23 Prozent
 - Ostdeutschland: 9 Prozent

- Der bereinigte Gender Pay Gap
 - Ausgewählte Ursachen für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern werden „herausgerechnet“
- Gesamtdeutschland: 8 (8,3) Prozent
 - Westdeutschland: 8 (8,3) Prozent
 - Ostdeutschland: 8 (7,9) Prozent

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2010

Bruttostundenverdienst in Euro



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2013

Ursachen für den Gender Pay Gap

Ursachen 2. Ordnung

Ursachen 1. Ordnung

Formale
Qualifikation

Vertikale
Arbeitsmarkt-
segregation

Allokative
Diskriminierung?

Erwerbsunter-
brechungen &
-reduzierungen

Horizontale
Arbeitsmarkt-
segregation

Evaluative
Diskriminierung?

Frauen arbeiten
seltener in
Führungspositionen

Frauen arbeiten in
schlechter bezahlten
Berufen und Branchen

Chancengleichheit?

Theoretisch kommt es zur Abwertung von Frauenberufen vor dem Hintergrund folgender Annahmen:

- Frauen genießen gegenüber Männern einen geringeren gesellschaftlichen Status
- Dieser geringere Status von Frauen „überträgt“ sich auf die Berufe, die in der Mehrzahl von Ihnen ausgeübt werden
- Solche Statusannahmen und Geschlechterstereotype wie „Frauenarbeit sei an sich leichte Arbeit“ gehen in die Bewertung und die darauf aufbauende Bezahlung von Berufen und Tätigkeiten mit ein
- Dadurch kommt es zu evaluativen Diskriminierungen!

Wissenschaftliche Studien haben bislang belegt:

- Evaluative Diskriminierungen (d.h. Unterbewertungen und Unterbezahlungen weiblicher Erwerbsarbeit) sind stellenweise in den **schriftlichen Regelungen zur Arbeitsbewertung** (in Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen) angelegt und können zur **Routine im betrieblichen Alltag** der Arbeitsbewertung werden!

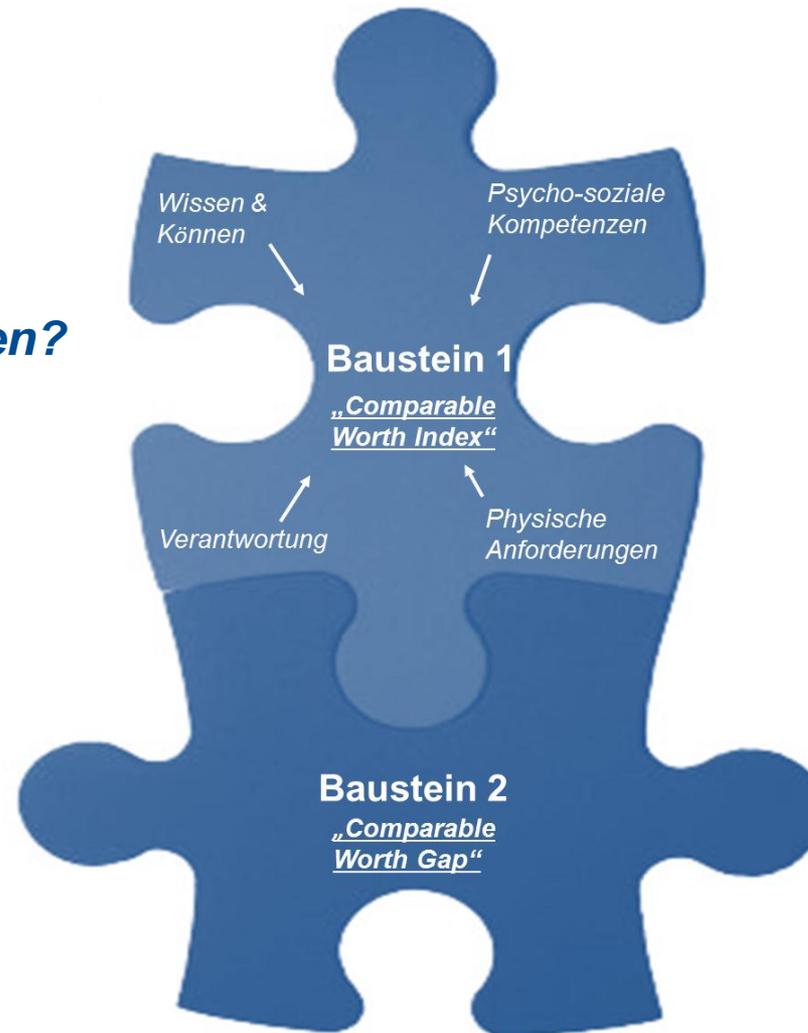
Zu systematischen Unterbewertungen weiblicher Erwerbsarbeit kann es z.B. durch folgende Regelungen und Routinen kommen:

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

Wissenschaftliche Studien haben bislang belegt:

- Für folgende Tätigkeiten wurden z.B. Unterbewertungen und Unterbezahlungen nachgewiesen:
 - Hochschulsekretär_in
 - Bibliothekar_in
 - Altenpfleger_in
 - Erzieher_in

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



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

Paarvergleich eg-check

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

Auszug aus dem Paarvergleich im eg-check

1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten

Definitionen:

Fachkenntnisse sind fachbezogenes Grundwissen, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist.

Fertigkeiten sind Anforderungen an die Sinne und die physischen sowie sensomotorischen Fähigkeiten, die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dabei sind das erforderliche Reaktionsvermögen und die Geschicklichkeit, d.h. die Sicherheit, Genauigkeit und der Freiheitsgrad der Bewegungen des Körpers und einzelner Gliedmaßen zu berücksichtigen.

Operationalisierung:

Dauer und Art der erforderlichen Grundausbildung

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
1	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine kurze Einarbeitungszeit		
2	Kenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch eine Einarbeitungszeit von mehreren Monaten		
3	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung bis zu 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
4	Fachkenntnisse und Fertigkeiten, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 3 Jahren nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben		
5	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene zweijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
6	Fachkenntnisse, erworben durch abgeschlossene Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder anderweitig erworben sowie abgeschlossene dreijährige Fachschule (einschl. vorausgesetzte praktische Berufserfahrung)		
7	Fachkenntnisse, erworben durch Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder anderweitig erworben		
8	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss oder anderweitig erworben		
9	Fachkenntnisse, erworben durch Hochschul- oder Masterabschluss und Referendariat oder praktische Ausbildung oder anderweitig erworben		
	Summe 1.1	0	0

*bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen

Auszug aus dem Paarvergleich im eg-check

2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen:

Definitionen:

Bei manchen Tätigkeiten werden Anforderungen an das **Einfühlungsvermögen** gestellt, d.h. es ist notwendig, Situationen und Empfindungen anderer Personen (Kund_innen, Klient_innen) nachvollziehen und verstehen zu können. Voraussetzung ist in der Regel der direkte Kontakt zu diesen Personen. Eine Situation ist hinsichtlich des Einfühlungsvermögens umso schwieriger, je weniger vertraut und je verschiedenartiger die betreffenden Situationen und Empfindungen der anderen Personen sind.

Außerdem erfordern manche Tätigkeiten auch **Überzeugungsvermögen**, d.h. die Fähigkeit, zu argumentieren und andere Personen von der Richtigkeit einer bestimmten Handlung, Sichtweise oder Argumentation zu überzeugen. Darüber hinaus ist die gruppensituationale Situation einzuschätzen. Eine Situation ist hinsichtlich des Überzeugungsvermögens umso schwieriger, je konfliktrichtiger das zu behandelnde Thema ist und je weiter sich die ursprünglichen Handlungen, Sichtweisen und Argumentationen voneinander unterscheiden.

Operationalisierung:

Vorliegen der Anforderungen

Stufen	Definition der Stufen	Tätigkeit 1 (W)*	Tätigkeit 2 (M)*
0	Beides nicht erforderlich		
1	Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich		
2	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in einfachen Situationen erforderlich oder Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich		
3	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in schwierigen Situationen erforderlich oder Einfühlungsvermögen oder Überzeugungsvermögen in außergewöhnlich schwierigen Situationen erforderlich		
4	Einfühlungsvermögen und Überzeugungsvermögen in außergewöhnlich schwierigen Situationen erforderlich		

**bitte Zahlenwert der zutreffenden Stufe eintragen*

Zusammenfassende Übersicht des Paarvergleichs zum anforderungsbezogenen Grundentgelt					
Bewertung-Soll					
Anforderungen/Belastungen	Leitung 'Küche'	Leitung 'Werkstatt'	Anforderungen/Belastungen	Leitung 'Küche'	Leitung 'Werkstatt'
1. Anforderungen an das Wissen und Können			2. Psycho-soziale Anforderungen		
1.1 Fachkenntnisse und Fertigkeiten	4	4	2.1 Kommunikationsfähigkeit	2	2
1.2 Fachbezogene Zusatzqualifikationen	1	1	2.2 Kooperationsfähigkeit	1	1
1.3 Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten	2	2	2.3 Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	1	1
1.4 vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis	2	2	2.4 Belastende psycho-soziale Bedingungen	1	1
1.5 Planen und Organisieren	2	2	Zwischensumme	5	5
1.6 Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen	1	1			
1.7 Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	0	0			
Zwischensumme	12	12			
3. Anforderungen an Verantwortung			4. Physische Anforderungen		
3.1 Verantwortung für Geld oder Sachwerte	1	1	4.1 Anforderungen an die Körperkraft	1	1
3.2 Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit	1	1	4.2 Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane	0	0
3.3 Verantwortung für die Arbeit anderer und (strategische) Führung	4	3	4.3 Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	2	2
3.4 Verantwortung für die Umwelt	0	0	4.4 Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen	2	3
Zwischensumme	6	5	Zwischensumme	5	6
Summe der Stufenzahlen, ungewichtet				28	28

- Fragen im Paarvergleich können mit bestehendem Datensatz (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*)

Top Ten Berufe (Männer)

Tätigkeit ISCO-08 (3-Steller)	Bruttostundenlohn (€)
Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte (311)	19,41
Maschinenmechaniker und -schlosser (723)	16,08
Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation) (214)	27,67
Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen (251)	27,79
Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse (833)	12,26
Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau (312)	20,31
Elektroinstallateure und -mechaniker (741)	14,51
Sekretariatsfachkräfte (334)	17,47
Verkaufskräfte in Handelsgeschäften (522)	12,19
Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe (722)	16,44

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

Top Ten Berufe (Frauen)

Tätigkeit ISCO-08 (3-Steller)	Bruttostundenlohn (€)
Verkaufskräfte in Handelsgeschäften (522)	12,19
Sekretariatsfachkräfte (334)	17,47
Sekretariatskräfte (allgemein) (412)	14,38
Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (322)	15,64
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	11,97
Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros (911)	12,60
Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen (325)	12,77
Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik (431)	16,97
Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe (341)	15,23
Allgemeine Bürokräfte (411)	17,75

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

Deutschland	Bruttostundenlohn (in €)	Verdienstunterschiede (in %)
Frauen	16,82	19,3
Männer	20,83	

Top Ten Berufe Deutschland		
Frauen	16,66	23,5
Männer	21,78	

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

Vielen Dank!

sarah.lillemeier@uni-due.de

www.uni-due.de/biwi/klammer/comparable_worth.php