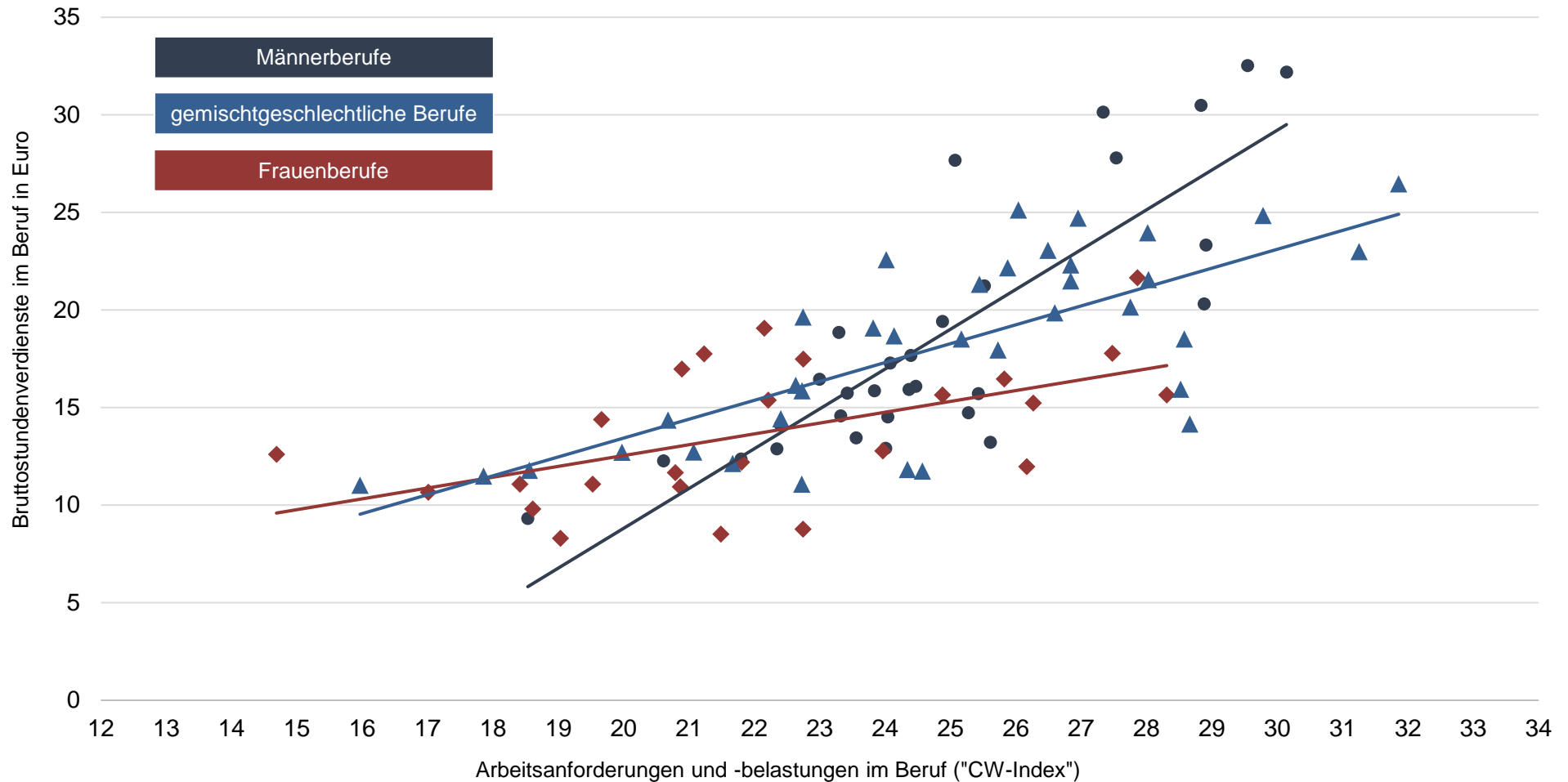


■ **Bruttostundenverdienste und Arbeitsanforderungen und -belastungen in "Frauen-", "Männer-" und gemischtgeschlechtlichen Berufen**
im Jahr 2012, Stundenlöhne in Euro, Anforderungen und Belastungen in Indexwerten



Quelle: Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S. (2018), "Comparable Worth". Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? IAQ-Forschung 2018-04. Datenbasis: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.



Lohnungleichheit: Mit den Belastungen steigt die Bezahlung – vor allem bei Männern

Kurz gefasst

- Häufig wird die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen durch den so genannte Gender Pay Gap ausgedrückt. Er stellt einen komprimierten, zusammengefassten Maßstab dar, der auch im internationalen Vergleich zu den Hauptindikatoren für die Beurteilung der (Un-)Gleichheit zwischen den Löhnen von Frauen und Männern gilt. In Deutschland liegt der Gender Pay Gap bei etwa 21%.
- In vertiefenden statistischen Berechnungen wird der Gender Pay Gap in der Regel um verschiedene Merkmale wie Bildung und Berufserfahrung, Beschäftigungsumfang, oder Beruf und Branche „bereinigt“. Damit soll ein Teil der Lohnunterschiede „erklärt“ werden. Frauen, so die dahintersteckende Interpretation, wählen die falschen, schlecht bezahlten Berufe, und tragen damit selber zur Lohndiskrepanz bei. Das ist aber nur dann richtig, wenn die Löhne in typischen „Frauenberufen“ auch gerecht ermittelt wurden. Dazu sind geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren notwendig, die *alle* Qualifikationen und Fertigkeiten, die in dem jeweiligen Beruf von Nöten sind, auch beachten.
- Zu den verschiedenen Anforderungen an Berufe zählt neben dem Wissen und Können sowie psychosozialen und physischen Belastungen auch die Verantwortung, die die Berufe mit sich bringen. Erst wenn man all dieser Dimensionen abbildet, lassen sich Anforderungsniveaus unterschiedlicher Berufe vergleichen. Dabei kann auch sichtbar gemacht werden, ob das Anforderungsniveau in einem männerdominierten Beruf genauso bezahlt wird, wie vergleichbare Belastungen in einem „Frauenberuf“.
- Für einen solchen Vergleich wurde im Institut Arbeit und Qualifikation der so genannte „Comparable-Worth-Index“ entwickelt. Der Index basiert auf einem geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren und markiert durch einen Punktwert das Anforderungsniveau eines Berufes.
- Auswertungen mit dem CW-Index zeigen, dass weiblich dominierte Berufe – gemessen an ihren Anforderungen und Belastungen – gegenwärtig häufig unterdurchschnittlich bezahlt werden. Während in „Männerberufen“ die Entlohnung mit den Anforderungen steil ansteigt, erhöhen sich die Löhne in Frauenberufen mit wachsenden Belastungen deutlich schleppender.
- Statistisch spricht das für eine systematische, gesellschaftliche Abwertung von „Frauenberufen“. Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu bekämpfen, müssen die Arbeitsmarktparteien zunächst für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren sensibilisiert werden. Erst wenn sie einen flächendeckenden Einsatz finden, lassen sich die tief verfestigten, geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede (endlich) aufbrechen.

Hintergrund

Ein Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt zeigt, dass sich die Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen nach wie vor drastisch unterscheidet. Das gilt sowohl für die Verteilung auf Berufe (horizontale Segregation), den Zugang zu Führungspositionen (vertikale Segregation) als auch Dauer und Umfang der Erwerbstätigkeit und nicht zuletzt die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Sie werden statistisch häufig mit der Maßzahl des so genannten Gender Pay Gaps ausgewiesen, der die zahlreichen Benachteiligungen von Frauen prägnant zusammenfasst. Es misst den prozentualen Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Arbeitsstunde weniger verdienen als Männer. In den letzten Jahren lag dieser Wert im Durchschnitt relativ konstant bei etwa 22% (vgl. [Abbildung abbIII2b](#)).

Das Statistische Bundesamt berechnet den Gender Pay Gap auf Basis der vierteljährlichen Verdienststrukturerhebung. Als Bemessungsgrundlage dient der durchschnittliche Bruttostundenverdienst abhängig beschäftigter Männer und Frauen. In der so genannten „bereinigten“ Variante wird der Teil der Verdienstunterschiede herausgerechnet, der auf Unterschieden zwischen den Geschlechtern wie der unterschiedlichen Verteilung auf Berufe, dem Beschäftigungsumfang, dem Bildungsstand oder der Berufserfahrung beruht. Häufig folgt daraufhin eine Interpretation, die nur den „bereinigten“ Gender Pay Gap als gleichstellungspolitisch relevante Größe betrachtet. Aufgrund der geringen Höhe des „bereinigten“ Gender Pay Gaps wird mitunter auch geschlussfolgert, dass gar kein wesentlicher sozialpolitischer Handlungsbedarf besteht. Dass durch die Art der Bereinigung gerade die horizontale Arbeitsmarktsegregation und mit ihr die Abwertung „weiblicher Berufe“ aus der Statistik herausgerechnet werden, wird nicht weiter besprochen. Das ist problematisch, denn Frauen arbeiten in der Regel in schlechter bezahlten Berufen und Branchen. Genauso gilt andersrum: „Frauenberufe“ oder „Frauenbranchen“ werden in der Regel schlechter bezahlt. Allerdings handelt es sich dabei nicht – wie in der neoklassischen Sichtweise häufig unterstellt – um das legitime Ergebnis eines perfekt funktionierenden Marktes, der einen „gerechten“ Wert von Arbeit auf der Basis von neutralen, fair austarierten Angebots- und Nachfrageüberlegungen oder Produktivitätsunterschieden bestimmt. Im Gegenteil: Die Bewertung von Arbeit wird nicht nur durch rechtliche Eingriffe, sondern auch durch die industriellen Beziehungen entscheidend mitbestimmt. Löhne werden häufig in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen verhandelt und schließlich vereinbart. Dabei müssen Kriterien angelegt werden, wie die einzelnen Tätigkeiten bewertet und bezahlt werden. Wenn in diesem Zuge vor allem als „typisch männlich“ geltende Fertigkeiten (wie bspw. körperliche Kraft) berücksichtigt, aber die als „typisch weiblich“ geltenden Fähigkeiten (wie bspw. Sozialkompetenz) nicht berücksichtigt werden, ergibt sich schon allein durch die Arbeitsbewertungsverfahren eine Schiefelage, die statistisch nicht gesehen oder sogar zusätzlich noch „herausgerechnet“ wird.

Um das tatsächliche Ausmaß der Lohnungleichheit exakter zu beziffern lohnt es sich daher, auch einen Blick auf die Arbeitsbewertungsverfahren zu werfen. Auf dieser Basis wird deutlich, dass in „weiblichen Berufen“ häufig bereits die Anforderungen und Belastungen der unterschiedlichen Berufe oder Tätigkeiten unvollständig erfasst werden, so dass es zu den eklatanten, geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden kommt. Um das statistisch auch sichtbar zu machen, ist zunächst ein Instrument notwendig, mit dem die Arbeitsanforderungen und –belastungen in den inhaltlich sehr unterschiedlichen „Frauen-“ und „Männerberufen“ geschlechtsneutral verglichen werden können. Hierzu bedarf es mehr, als nur die jeweiligen

Qualifikationsanforderungen zu berücksichtigen. Vielmehr müssen alle relevanten Anforderungen und Belastungen (wie z.B. auch im physischen oder psychosozialen Bereich) mit in den Vergleich einbezogen werden. Im zweiten Schritt lässt sich mit einem solchen Instrument dann erkennen, inwieweit „Frauenberufe“ im Vergleich zu „Männerberufen“ bei gleichen Anforderungen und Belastungen derzeit unterbewertet und unterbezahlt sind. Beide Aspekte sind in der Abbildung dargestellt.

Die Grundlage für die statistischen Berechnungen stellt der im Institut für Arbeit und Qualifikation entwickelte „Comparable-Worth-Index“ (auch CW-Index) dar. Er berücksichtigt in Anlehnung an ein von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes anerkanntes Arbeitsbewertungsverfahren („Paarvergleich“) die vier Arbeitsbewertungsdimensionen 1) Anforderungen an das Wissen und Können, 2) psychosoziale sowie 3) physische Anforderungen und Belastungen und 4) Anforderungen an die Verantwortung. Sie werden wiederum anhand von insgesamt 16 Indikatoren gemessen, zu denen neben Fachkenntnissen und Fachqualifikationen beispielsweise auch Anforderungen an die Körperkraft oder das Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen gehören. Durch die Auswertung von Befragungsdaten, in deren Rahmen die 16 Indikatoren erhoben wurden, können schließlich für jeden Beruf gruppenspezifische Mittelwerte gebildet werden, die das Anforderungsniveau der jeweiligen Tätigkeit geschlechtsneutral bemessen. Dabei nimmt der „CW-Index“ Werte zwischen 15 und 32 Punkten an (siehe Forschungsbericht [„Comparable Worth“, S. 42-43](#)). Berufe mit demselben Wert sind als vergleichbar hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen zu beurteilen (gleichwertige Arbeit). Dabei ist es möglich und auch typisch, dass sich die einzelnen Anforderungen und Belastungen unterschiedlich auf die vier Dimensionen des Index verteilen, in ihrer Gesamtsumme aber vergleichbar sind.

Die insgesamt mehr als 90 betrachteten Berufe lassen sich auf der Basis der Frauenanteile in „Frauen-“ und „Männerberufe“ sowie gemischtgeschlechtliche Berufe unterteilen. Auf der Abbildung wurden dann sowohl das Anforderungs- und Belastungsniveau der Berufe (x-Achse) als auch die Bruttoverdienste pro Stunde (y-Achse) abgetragen und Trendlinien hinzugefügt. Auf diese Weise kann zunächst veranschaulicht werden, dass mit dem beruflichen Anforderungsniveau auch die Verdienste zunehmen – insbesondere in „Männerberufen“. In den Frauenberufen nimmt die Entlohnung nicht in gleichem Maße mit den Belastungen zu. Auch bei gleichen oder ähnlichen Anforderungen und Belastungen werden „Frauenberufen“ tendenziell geringer entlohnt als „Männerberufen“ und in gemischtgeschlechtlichen Berufen. Diese Beobachtung trifft vor allem auf Berufe mit einem höheren Anforderungs- und Belastungsniveau zu.

Der Teil der Trendlinie für die „Männerberufe“, der unterhalb der Trendlinie für die „Frauenberufe“ verläuft, lässt sich im Wesentlichen durch zwei männlich dominierte Berufe mit geringerem Anforderungs- und Belastungsniveau erklären, die im Vergleich zu ausgewählten weiblich dominierten Berufen mit vergleichbaren beruflichen Anforderungen und Belastungen geringer entlohnt werden. Dementsprechend gibt es auch Ausnahmen von der identifizierten Regel der geringeren Entlohnung von beruflichen Anforderungen und Belastungen in „Frauenberufen“. Gleichzeitig steigt die Trendlinie für die „Männerberufe“ deutlich stärker an als die der Frauen- oder gemischtgeschlechtlichen Berufe. Das verweist darauf, dass höhere berufliche Belastungen oder beherrschte Tätigkeiten sowie Fähigkeiten in Männerberufen finanziell deutlich stärker berücksichtigt werden, als in Frauen- oder gemischtgeschlechtlichen Berufen. Insgesamt sprechen die dargestellten Ergebnisse daher dagegen, dass die beruflichen Anforderungen und Belastungen in weiblich und männlich dominierten Berufen am Arbeitsmarkt gleichermaßen entlohnt werden und somit das Ergebnis

einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung sind. Oder anders ausgedrückt: Die Arbeit von Frauen wird über eine nicht geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung herabgesetzt gegenüber der Arbeit von Männern, die in den gegenwärtigen Systemen und Verfahren der Arbeitsbewertung höher bewertet und höher entlohnt wird.

Auch durch die Tarifbindung kann die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht gänzlich aufgehoben werden (siehe Abbildung Anhang). Zwar zeigt der Vergleich zwischen tarifgebunden und tariflosen Beschäftigten, dass die Verdienste von tariflich entlohnenden Frauen und Männern grundsätzlich höher ausfallen als die Verdienste der Beschäftigten ohne Tarifbindung. Dennoch müssen auch tariflich entlohnte Frauen Verdienstnachteile trotz gleicher oder gleichwertiger beruflicher Anforderungen und Belastungen hinnehmen. Allerdings fallen die Verdienstnachteile nicht tariflich entlohnter Frauen deutlich höher aus und sie müssen bei einem zunehmenden Anforderungsniveau deutlich größere Abschläge hinnehmen. Dies deutet darauf hin, dass Tarifverträge den Gender Pay Gap abmildern, wenn auch (bisher) nicht beseitigen.

Diese Erkenntnisse sind nicht nur für die Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps relevant. Vielmehr wird auch eine soziale Ungleichheitsdimension aufgrund des Geschlechts herausgearbeitet, der bislang gleichstellungspolitisch wenig Beachtung geschenkt worden ist. Aber so vielfältig wie die Ursachen der Entgeltlücke sind, so divers müssen auch die gleichstellungspolitischen Strategien zur Schließung dieser Lücke sein. Ein Ansatzpunkt zur Umsetzung von geschlechtsneutralen Löhnen könnte daher auch darin bestehen, die Tarifvertragsparteien im Allgemeinen oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Besonderen darauf zu verpflichten, die Arbeitsbewertungen ihres Betriebs oder ihrer Branchen anhand von geeigneten Instrumenten zu überprüfen. Damit ließe sich der Arbeitsmarkt in einem ersten Schritt für die Bedeutung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung sensibilisieren. Das würde auch nahezu zwangsweise zu der Einsicht führen, dass viele Anforderungen in „typisch weiblichen“ Berufen wie Kommunikationsfähigkeit, belastende psychosoziale Bedingungen oder die Verantwortung für andere, kranke oder pflegebedürftige Menschen sehr wohl messbare Qualifikationen darstellen, die es durch angemessene Löhne zu honorieren gilt.

Methodische Hinweise

Zur Generierung des „Comparable Worth-Index“ wurde die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet. In dieser Befragung wurden 20.036 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland telefonisch befragt. Die nächste Befragung findet im Jahr 2018 statt.

Um die Einzelindikatoren in den oben bereits genannten vier Anforderungsdimensionen abzubilden wurden 43 Fragen aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung genutzt. Um zum Beispiel psychosoziale Belastungen im CW-Index abzubilden, wurden u.a. die Frage nach der Häufigkeit von

Termin- und Leistungsdruck oder die Frage nach einer Überforderung durch die Arbeitsmenge genutzt. Physische Belastungen wurden beispielsweise durch Fragen nach den Umgebungsbedingungen abgebildet oder die Anforderungen an „Wissen und „Können“ durch mehrere Fragen zu den beruflichen Qualifikationen (wie etwa Ausbildungsabschluss oder Ausmaß der Zusatzqualifikationen) berücksichtigt.

Die beruflichen Anforderungen und Belastungen werden im CW-Index über Punktwerte erfasst. Diese Werte ergeben sich durch den „Paarvergleich“, der zur Differenzierung innerhalb der 19 Einzelindikatoren Stufen (mit entsprechendem Punktwert) definiert. Beispielsweise geht die Notwendigkeit einer höheren beruflichen Qualifikation zur Ausübung der aktuellen Tätigkeit (z.B. Hochschulabschluss) mit höheren Punkten (insgesamt 9 Punkten) in den CW-Index ein, als die Notwendigkeit einer niedrigeren beruflichen Qualifikation. Der Punktwert 1 wird z.B. vergeben, wenn kein Ausbildungsabschluss erforderlich ist und eine kurze Einarbeitungszeit ausreichend zur Tätigkeitsausübung. Auf diese Weise erhält jeder der Indikatoren einen Punktwert, wobei höhere Punkte immer mit höheren Anforderungen gleichzusetzen sind und niedrigere Punkte dementsprechend mit niedrigeren Anforderungen. Die einzelnen Werte werden abschließend zu einer Gesamtsumme addiert. Die Summe macht es möglich, die individuellen Anforderungen und Belastungen im Beruf zu vergleichen.

Um die durchschnittliche berufliche Arbeitsschwere herauszustellen, wurden die individuellen Punktwerte der Befragten im CW-Index zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst. Dafür wurden die Angaben aller Befragten in einem Beruf addiert und daraus der Durchschnitt errechnet. Der CW-Index bildet damit die durchschnittlichen Anforderungen und Belastungen im Beruf ab und ermöglicht es, die beruflichen Anforderungen und Belastungen von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen geschlechtsneutral zu vergleichen und sie in ein Verhältnis zu ihren Verdiensten zu setzen.

Berufe mit einem Frauenanteil ab 70 Prozent wurden als „Frauenberufe“ klassifiziert und Berufe mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent als „Männerberufe“ betrachtet. Die Berufe, bei denen der Frauenanteil dazwischen liegt, wurden als gemischtgeschlechtliche Berufe eingeordnet

Thema des Monats Oktober 2018 – Kontakt:

Jutta Schmitz, M.A. | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2254 | jutta.schmitz@uni-due.de

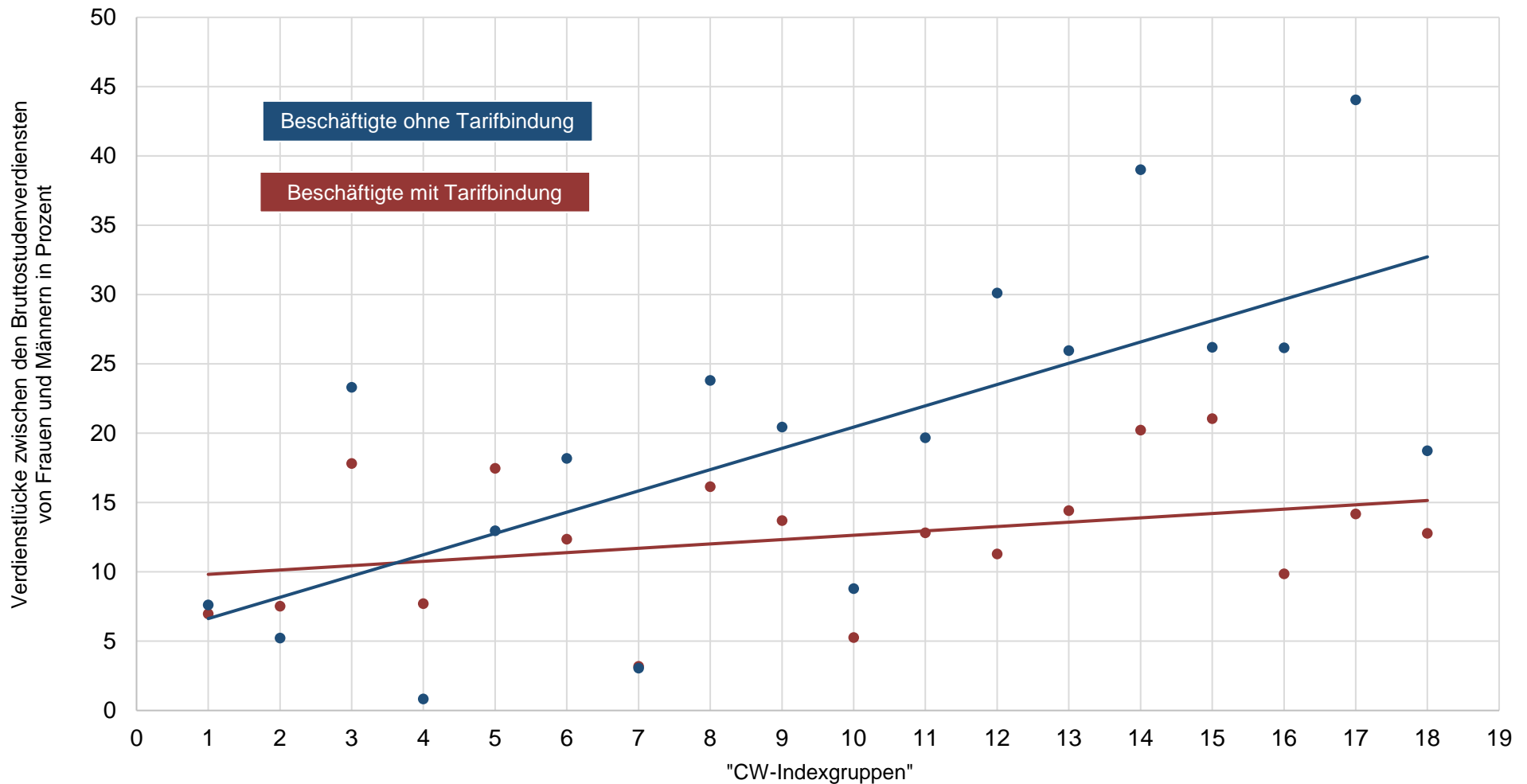
Die Daten/Darstellungen sind dem Bericht der Reihe IAQ-Forschung entnommen:

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? IAQ-Forschung 2018-04. Einzusehen unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2018/fo2018-04.pdf> .

Prof. Dr. Ute Klammer | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 37 91827 | ute.klammer@uni-due.de

Sarah Lillemeier, M.A. | DGB Bildungswerk BUND e.V. | 02324 508 428 | sarah.lillemeier@dgb-bildungswerk.de

■ **Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen nach Tarifbindung der Beschäftigten im Jahr 2014, in Prozent und Regressionsgrade**



Quelle: Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S. (2018), "Comparable Worth". Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? IAQ-Forschung 2018-04. Datenbasis: Verdienststrukturerhebung.