

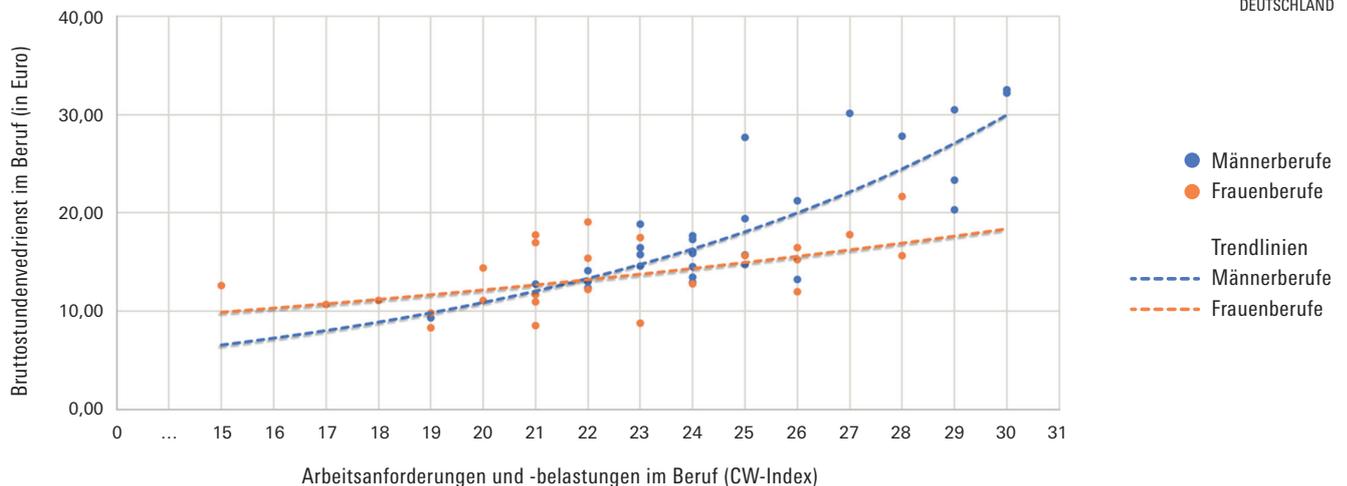
ANFORDERUNGEN UND VERDIENSTE IN FRAUEN- UND MÄNNERBERUFEN (CW-INDEX)

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl

Hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen werden in Männerberufen besser entlohnt als in Frauenberufen

Grafik EG 14

Brutto-Stundenverdienste und Arbeitsanforderungen und -belastungen (CW-Index) in Frauen- und Männerberufen in **Deutschland** (2014)



Datenquelle: Klammer/Klenner/Lillemeier (2018), Tabelle 3, Seite 42f. (Verdienststrukturerhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



Höhere Anforderungen und Belastungen wirken sich in **Männerberufen** stärker auf die Verdiensthöhe aus als in **Frauenberufen**. Zu diesem Ergebnis kommen die Wissenschaftlerinnen Ute Klammer, Christina Klenner und Sarah Lillemeier in ihrem Forschungsprojekt „Comparable Worth“, mit dem sie untersuchen, ob „sich die geringeren Verdienste von Frauen und in ‚Frauenberufen‘ auch explizit durch eine geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen erklären lassen.“¹

Ausgangspunkt für die empirischen Analysen des Forschungsprojektes ist die **Bildung eines Indexes („Comparable Worth Index“)**, mit dem die jeweiligen Anforderungen und Belastungen in unterschiedlichen Berufen umfassend und geschlechtsneutral erfasst und verglichen werden können (vgl. Glossar). Anhand der Indexwerte können dann Berufe identifiziert werden, die gleich hohe Arbeitsanforderungen und -belastungen aufweisen (Gleichwertigkeit) bzw. kann ermittelt werden, in welchen Berufen die Arbeitsanforderungen und -belastungen jeweils höher oder niedriger ausfallen als in anderen. Dabei gilt: Je höher der Indexwert eines Berufes, desto höher sind dort die Anforderungen und Belastungen; Berufe mit gleichem Indexwert weisen hingegen ein vergleichbares Anforderungs- bzw. Belastungsniveau auf.

Den **Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und (durchschnittlichen) Stundenverdiensten** zeigt Grafik 1: Mit dem Anforderungs- und Belastungsniveau der Berufe steigen tendenziell auch die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste. Allerdings können auch Berufe mit gleichem Indexwert (also mit gleichwertigen Anforderungen) in der Bezahlung variieren. Diese Streuung der durchschnittlichen Stundenverdienste fällt bei Berufen mit hohen Anforderungen um einiges größer aus als bei Berufen mit vergleichsweise geringen Anforderungen.

Unterscheidet man die Berufe nach dem Frauenanteil unter den Beschäftigten, so ergeben sich deutliche **Unterschiede zwischen frauendominierten und männerdominierten Berufen**.² Bei den Männerberufen weist die Trendlinie in Grafik 1 eine stärkere Steigung auf als die Trendlinie bei den Frauenberufen. Dies bedeutet, dass höhere berufliche Anforderungen in Männerberufen tendenziell besser entlohnt werden als in Frauenberufen.

Dieser deskriptive Befund konnte schließlich **durch multivariate Regressionsanalysen** von Klammer/Klenner/Lillemeier **bestätigt** werden: „Steigende berufliche Anforderungen und Belastungen sind für Männer mit höheren Entgeltzuwächsen verbunden als für Frauen.“ Zu diesen Ergebnissen gelangt man „auch unter Kontrolle persönlicher, arbeitsvertraglicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale. (...) [Eine] geschlechterdifferente Entlohnung weiblicher und männlicher Erwerbsarbeit zeigt sich grundsätzlich in allen Wirtschaftsabschnitten und das auch unter Kontrolle der Tarifbindung, wobei die Verdienstnachteile von Frauen in tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit geringer ausfallen.“³

1 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, Seite 8.

2 Als frauendominierte Berufe (Frauenberufe) werden alle Berufe definiert, die einen Frauenanteil von mehr als 70 Prozent unter den Beschäftigten aufweisen. Hingegen werden zu den männerdominierten Berufen (Männerberufen) alle Berufe gezählt, bei denen Frauen weniger als 30 Prozent der Beschäftigten stellen.

3 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, Seite 65.

Die Frage einer geschlechterneutralen und umfassenden Arbeitsbewertung hat aber auch eine große **Bedeutung für die Erklärung des Gender Pay Gap**⁴ in Deutschland. Dies belegen weitere Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt: Unter Berücksichtigung einer „geschlechtsneutralen Bewertung der beruflichen Anforderungen und Belastungen (durch den CW-Index) und ansonsten vergleichbarer lohnrelevanter Faktoren“⁵ würde der sog. bereinigte Gender Pay Gap – nach den Ergebnissen des Projektes – bei 10 Prozent liegen und wäre damit deutlich höher als der vom Statistischen Bundesamt ausgewiesene Wert von 6 Prozent.⁶ Dies würde bedeuten, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt nicht 6 Prozent sondern 10 Prozent weniger verdienen als Männer, selbst wenn sie in einem Beruf mit gleichem Anforderungs- und Belastungsniveau tätig sind, und sie zudem in derselben Branche arbeiten, über ein ähnliches Ausbildungsniveau verfügen, vergleichbare Führungsaufgaben inne haben und in vergleichbarem Umfang arbeiten.

Glossar

„Comparable Worth-Index“ (CW-Index)

„Der CW-Index gibt für den Großteil der Berufe, die in der sogenannten ISCO-Berufsklassifikation enthalten sind, einen Punktwert an, über den die beruflichen Anforderungen und Belastungen hinsichtlich der vier Dimensionen „Wissen und Können“, „psychosoziale“ und „physische Aspekte“ und „Verantwortung“ geschlechtsneutral verglichen werden können. Der Index nimmt bei höheren Anforderungen und Belastungen einen größeren Wert an als bei einem niedrigeren beruflichen Anforderungs- und Belastungsniveau.

Die Generierung des CW-Index (d.h. die Punktevergabe im Index) basiert auf einem geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren („Paarvergleich“ aus dem eg-check), das auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung empfohlen wird. Die Güte des Index wurde mittels verschiedener qualitativer und quantitativer Verfahren geprüft.“^{7,8}

„Zur Abbildung der 19 Einzelindikatoren (...) werden insgesamt 43 Fragen (...) verwendet. Um beispielsweise psychosoziale Belastungen im CW-Index abzubilden, werden u.a. die Frage nach der Häufigkeit von Termin- und Leistungsdruck oder die Frage nach einer Überforderung durch die Arbeitsmenge genutzt. Physische Belastungen werden des Weiteren z.B. 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.“⁹

4 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018): Gender Pay Gap 2006-2017. In: WSI GenderDatenPortal.

5 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, Seite 66.

6 Vgl. Statistisches Bundesamt (2018): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Pressemitteilung vom 14. März 2017 – 094/17.

7 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, Seite 65.

8 Eine kurze Einführung zum eg-check findet sich bei Tondorf, Karin / Jochmann-Döll, Andrea (2014): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Ein Prüfinstrumentarium. Arbeitspapier 214 der Hans-Böckler-Stiftung, 2. Aufl., Düsseldorf.

9 Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, Seite 33. In dem Abschlussbericht wird die Generierung des „Comparable Worth Index“ in Kapitel 3 (Seiten 29-44) detailliert beschrieben.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle EG 14.1

Brutto-Stundenverdienste und CW-Index-Werte in frauendominierten Berufen ¹⁾ und Deutschland (2014)

ISCO 08 (3-Steller)	Bezeichnung der Berufsgruppen	„CW-Index“ im Beruf	Durchschnittl. Bruttostunden- verdienste (in Euro)	Frauenanteil im Beruf (in Prozent)
911	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	15	12,60	95
753	Berufe der Bekleidungsherstellung und verwandte Berufe	17	10,67	82
523	Kassierer und Kartenverkäufer	18	11,08	81
815	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Textil-, Pelz- und Lederwaren	19	9,80	83
941	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	19	8,30	90
531	Kinder- und Lernbetreuer	20	11,07	97
412	Sekretariatskräfte (allgemein)	20	14,39	92
422	Berufe im Bereich Kundeninformation	21	11,67	74
524	Sonstige Verkaufskräfte	21	10,94	73
431	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	21	16,97	83
411	Allgemeine Bürokräfte	21	17,75	73
513	Kellner und Barkeeper	21	8,52	83
522	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	22	12,20	81
331	Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	22	19,07	75
441	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	22	15,38	72
514	Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe	23	8,77	98
334	Sekretariatsfachkräfte	23	17,48	73
325	Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	24	12,77	83
321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	25	15,65	91
226	Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	26	16,46	82
532	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	26	11,97	89
341	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	26	15,23	83
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	27	17,78	94
235	Sonstige Lehrkräfte	28	21,66	79
322	Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	28	15,64	87

1) Als frauendominierte Berufe gelten hier alle Berufsgruppen mit einem Frauenanteil von 70 und mehr Prozent unter den Beschäftigten.

Datenquelle: Klammer/Klenner/Lillemeier (2018), Tabelle 3, Seite 42 f. (Verdienststrukturerhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 

Brutto-Stundenverdienste und CW-Index-Werte in männerdominierten Berufen¹⁾ und Deutschland (2014)

ISCO 08 (3-Steller)	Bezeichnung der Berufsgruppen	„CW-Index“ im Beruf	Durchschnittl. Bruttostunden- verdienste (in Euro)	Frauenanteil im Beruf (in Prozent)
832	Kraftfahrzeugführer	19	9,31	25
833	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	21	12,75	5
931	Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau	22	12,36	0
834	Bediener mobiler Anlagen	22	12,98	4
818	Bediener sonstiger stationärer Anlagen und Maschinen	22	14,11	27
722	Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	23	16,45	6
813	Bediener von Anlagen und Maschinen für chemische und fotografische Erzeugnisse	23	18,85	15
721	Blechaltverformer, Baumetallverformer, Former (für Metallguss), Schweißer und verwandte Berufe	23	14,58	6
742	Installateure und Mechaniker für Elektronik und Telekommunikationstechnik	23	15,75	18
752	Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe	24	13,45	5
812	Bediener von Anlagen in der Metallerzeugung, -umformung und -veredelung	24	15,87	9
713	Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	24	12,91	13
741	Elektroinstallateure und -mechaniker	24	14,52	7
831	Lokomotivführer und verwandte Berufe	24	17,29	6
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	24	15,93	4
352	Telekommunikations- und Rundfunktechniker	24	17,67	9
723	Maschinenmechaniker und -schlosser	24	16,08	4
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	25	19,41	26
251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	25	27,68	18
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	25	14,73	1
814	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren	25	15,71	3
252	Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	26	21,23	23
541	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	26	13,22	25
215	Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	27	30,13	8
214	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	28	27,80	21
122	Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	30,49	25
312	Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	29	20,31	5
132	Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik	29	23,33	16
133	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie	30	32,53	13
112	Geschäftsführer und Vorstände	30	32,19	27

1) Als männerdominierte Berufe gelten hier alle Berufsgruppen mit einem Frauenanteil von unter 30 Prozent unter den Beschäftigten.

Datenquelle: Klammer/Klenner/Lillemeier (2018), Tabelle 3, Seite 42 f. (Verdienststrukturerhebung 2014, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 

Methodische Anmerkungen

„Zur Generierung des „Comparable Worth-Index“ wird die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012 (Scientific-Use-File) verwendet. In dieser Befragung wurden 20.036 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland befragt.“ Der verwendete Datensatz eignet sich besonders gut für die Generierung des CW-Index, weil in der „Erwerbstätigenbefragung (...) zahlreiche Fragen hinsichtlich der Arbeitsanforderungen und Belastungen in den Berufen der Befragten enthalten“ sind. Die Analysen zum CW-Index wurden auf die abhängig Beschäftigten in dem Datensatz begrenzt. Der CW-Index basiert damit auf den „Angaben von 17.799 abhängig Beschäftigten.“¹⁰

Die weiterführenden Analysen des Projektes basieren auf den Daten der Verdienststrukturerhebung 2014. Dieser Datensatz, der alle 4 Jahre vom Statistischen Bundesamt erhoben wird, dient auch als Datenbasis für die Berechnung des Gender Pay Gap in Deutschland.¹¹

Für die Analysen wurden die für die Berufe errechneten Werte des CW-Index an die Daten der Verdienststrukturerhebung herangespielt. Dies war möglich, weil die Kategorisierung der Berufe in beiden Datensätzen nach dem Code des ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations, in der Fassung von 2008) erfolgt.

10 Alle Zitate entstammen: Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, Seite 32.

11 Die Berechnung des Gender Pay Gap wird beschrieben bei: Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018): Gender Pay Gap 2006-2017. In: WSI GenderDatenPortal. Dort findet sich auch eine kurze Beschreibung der Verdienststrukturerhebung.

Literatur

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018): Gender Pay Gap 2006-2017. In: WSI GenderDatenPortal.

Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study, Nr. 14, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf, letzter Zugriff: 30.10.2018.

Lillemeier, Sarah (2017): Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der „Comparable Worth-Index“ als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung, IAQ-Report 2017-02, Duisburg, <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-02.pdf>, letzter Zugriff: 30.10.2018.

Lillemeier, Sarah (2016): Der „Comparable Worth“-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen, WSI Working Paper Nr. 205, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf, letzter Zugriff: 30.10.2018.

Statistisches Bundesamt (2018): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Pressemitteilung vom 14. März 2017 – 094/17, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html, letzter Zugriff: 30.10.2018.

Tondorf, Karin / Jochmann-Döll, Andrea (2014): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Ein Prüfinstrumentarium. Arbeitspapier 214 der Hans-Böckler-Stiftung, 2. Aufl., Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_214.pdf, letzter Zugriff: 30.10.2018.

www.wsi.de/genderdatenportal