

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by circles and ovals in various colors including blue, green, orange, red, and grey, set against a light blue background with a grid of thin lines.

# Der Comparable Worth Index, oder: Zur Bedeutung der Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap

*Prof. Dr. Ute Klammer, IAQ, Universität Duisburg-Essen*

Vortrag an der Universität Wien (online), 15.02.2023

# Agenda

- 1 Männerlöhne, Frauenlöhne, Gender Pay Gap – wo stehen wir (in Deutschland)?
- 2 Blinder Fleck Arbeitsbewertung? Der Comparable Worth Index
- 3 Mögliche politische Anknüpfungspunkte

# 1. Männerlöhne, Frauenlöhne, Gender Pay Gap – wo stehen wir (in Deutschland)?

# Durchschnittlicher Bruttoverdienst 2021

zur Berechnung des Gender Pay Gaps



**23,20 EUR**  
pro Stunde



Männer

**19,12 EUR**  
pro Stunde



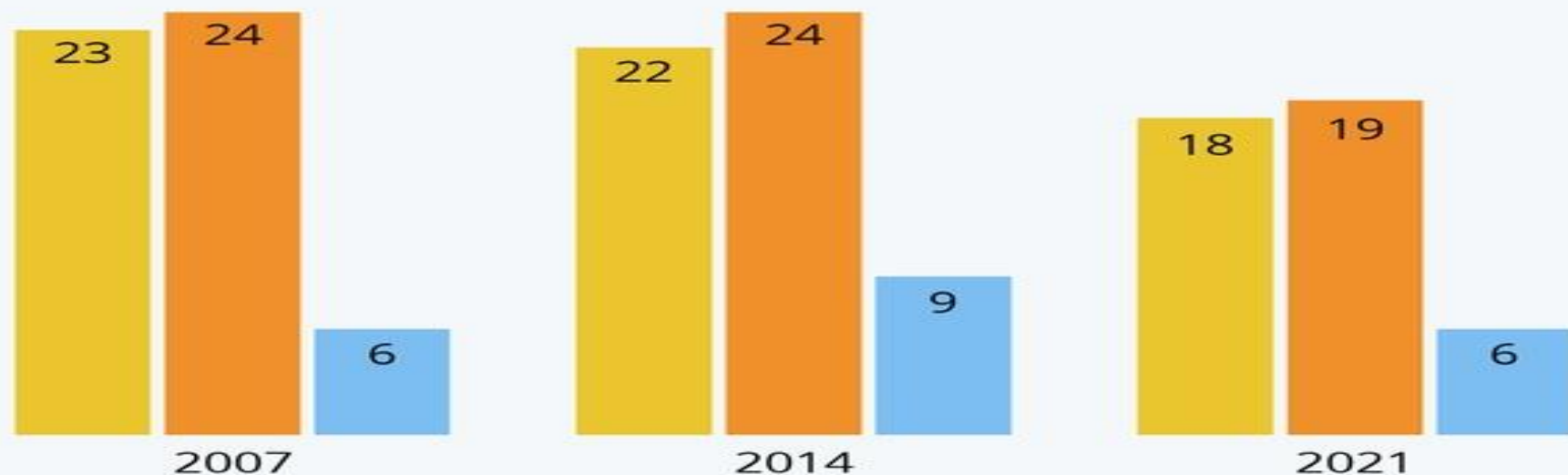
Frauen



# Frauen verdienen 18 Prozent weniger als Männer

Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland (in %)

■ Deutschland    ■ Früheres Bundesgebiet (einschl. Berlin)    ■ Neue Länder (ohne Berlin)

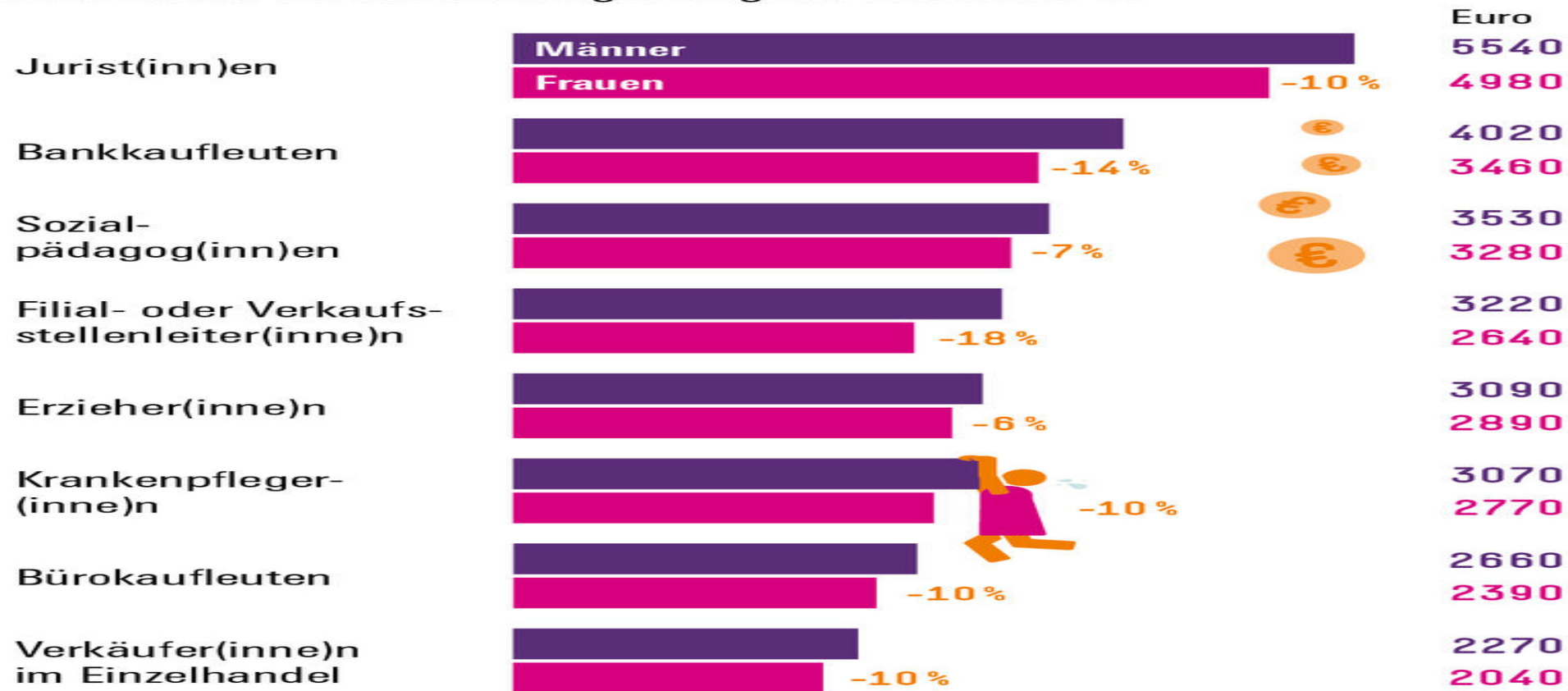


Quelle: Statistisches Bundesamt



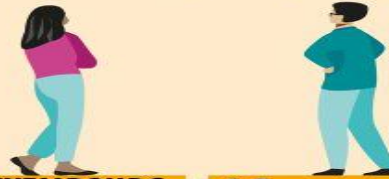
# Erhebliche Lohnlücken

Der Bruttomonatslohn bei einer 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung beträgt im Schnitt bei ...

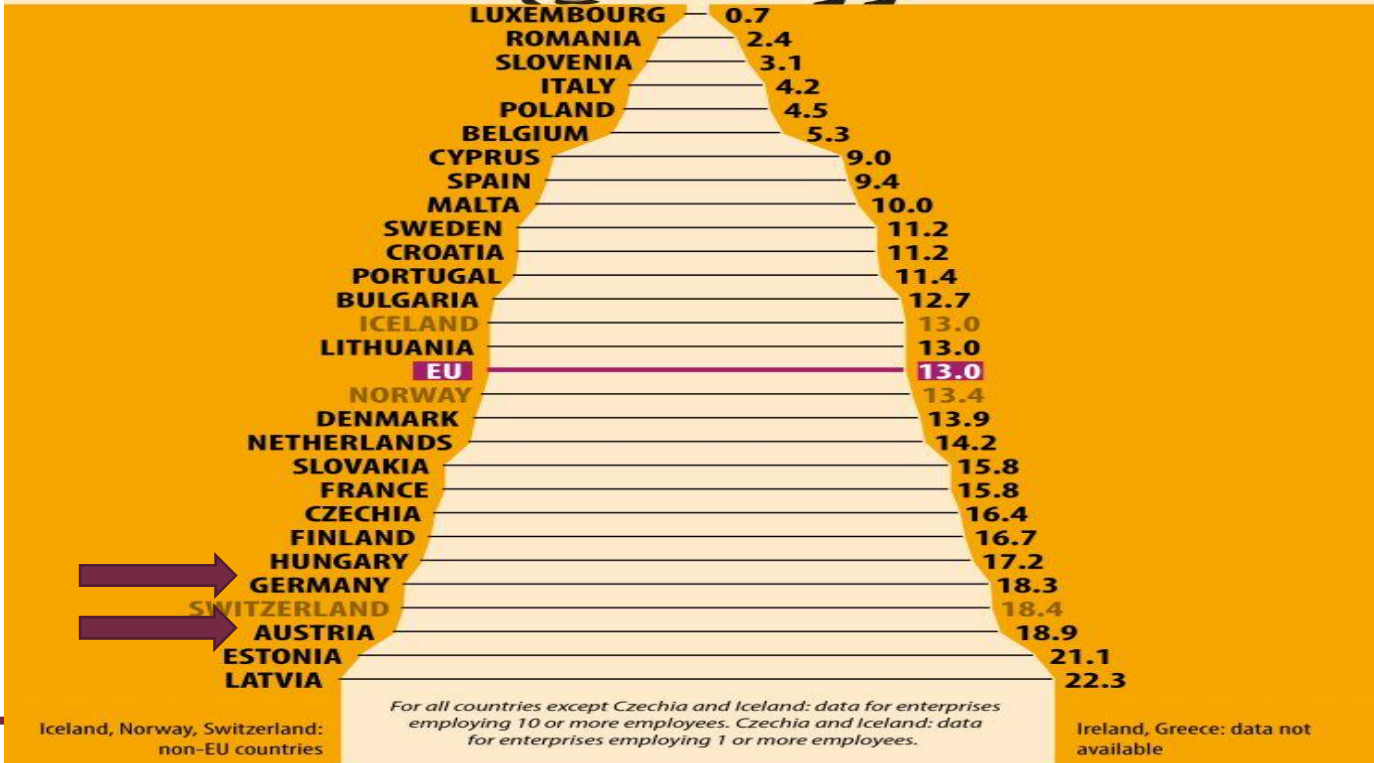


# Gender pay gap:

How much less do women earn than men?

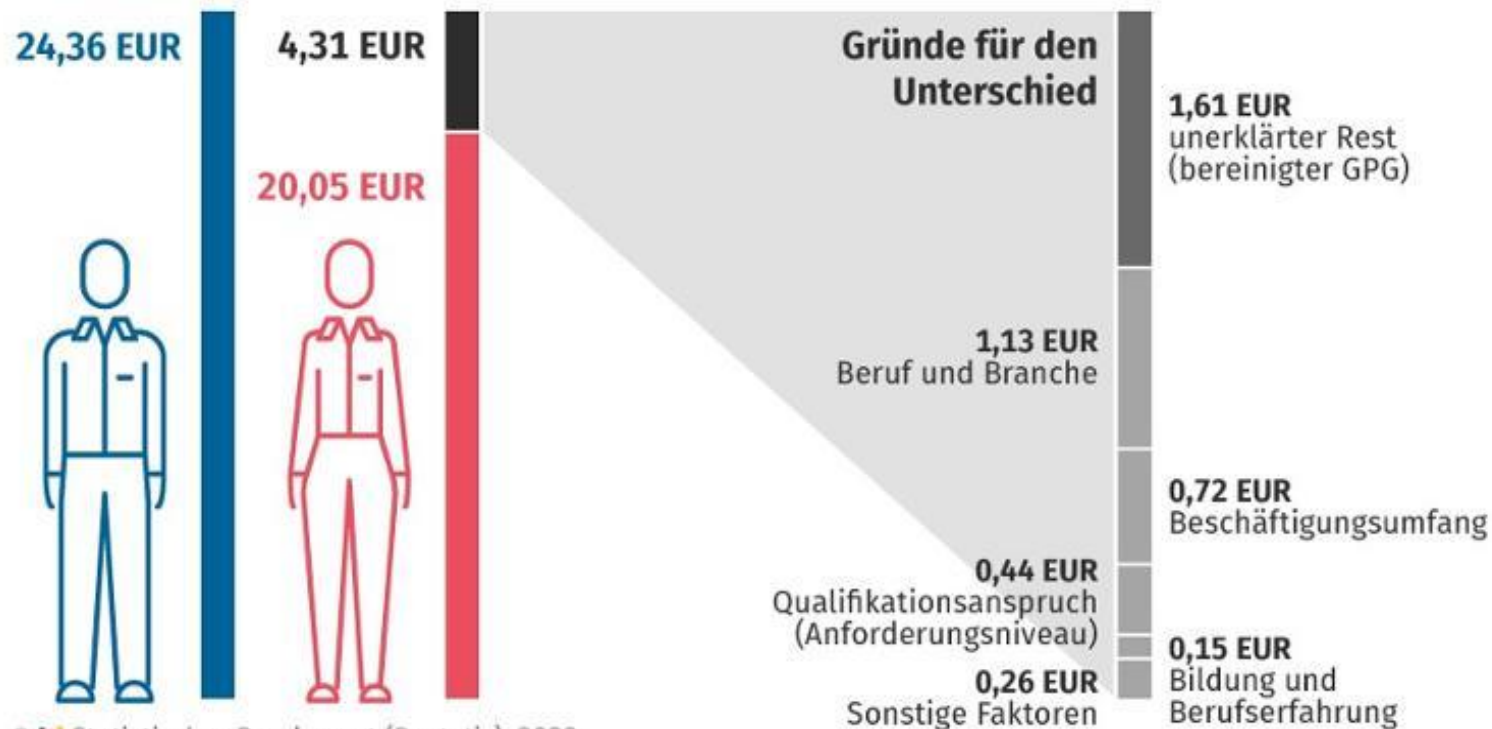


Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020



## Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2022

Bruttostundenverdienst

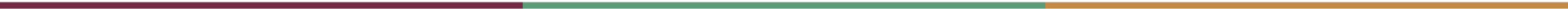


© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023



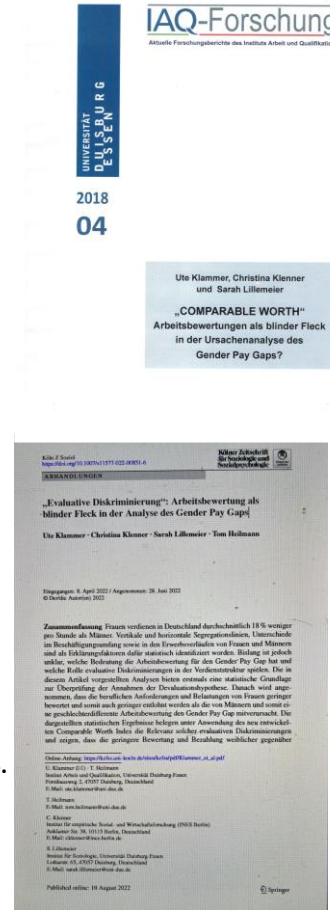


## 2. Blinder Fleck Arbeitsbewertung? Der Comparable Worth Index



# Der Comparable Worth Index

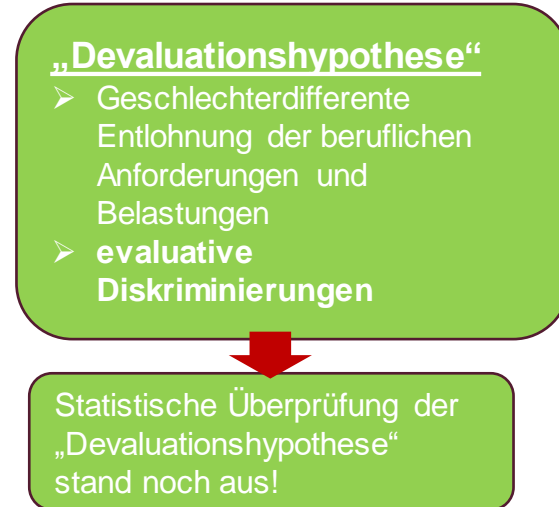
- **Ursprünglich entwickelt in einem Kooperationsprojekt des IAQ und des WSI**
- **Projektleitung:**
  - Prof. Dr. Ute Klammer (IAQ), Dr. Christina Klenner (WSI)
- **Projektbearbeitung:**
  - Sarah Lillemeier (IAQ)
- **Finanzierung:** Hans-Böckler-Stiftung (4/2015 – 12/2018)
- **Aktuelle Publikation mit neuen Berechnungen:**
- Klammer, U./Klenner, C./Lillemeier, S./Heilmann, T.: „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps  
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 74, H.2, Juni 2022, S. 233 - 258.



## Statistisch identifizierte Ursachen für den Gender Pay Gap



## Blinder Fleck in der Ursachenanalyse



## Theoretischer Ansatz „Comparable Worth“

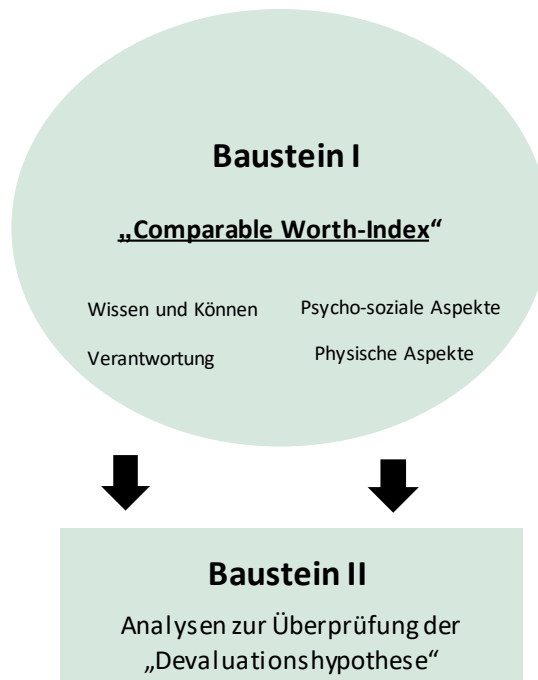
- Anknüpfung am rechtlichen Entgeltgleichheitsgrundsatz:  
„gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit“
- Interdisziplinärer Ansatz (z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990).  
Basiert auf soziologischen & arbeitswissenschaftlichen Argumenten
- Zentral: „Devaluationshypothese“ (z.B. England et al. 1988; Liebeskind 2004), lässt sich historisch zurückverfolgen!
- Problem: Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit kann sich unter dem Deckmantel der scheinbaren Objektivität einer geschlechtsneutralen und leistungsgerechten Arbeitsbewertung vollziehen. Damit bleibt eine wesentliche Ursache sozialer Ungleichheit aufgrund des Geschlechts unbemerkt

## Konzeptionelle Überlegungen „CW“-Projekt

- Zuvor konnte die „Devaluationshypothese“ statistisch nicht direkt überprüft werden
- In Einzelfällen anhand qualitativer Fallstudien: Nachweise für evaluative Diskriminierungen
- **Problem:** Fehlendes statistisches Messinstrument, das berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfasst

# Bausteine CW-Projekt

- **Wie können gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern geschlechtsneutral identifiziert werden?**
- **Inwieweit werden die Arbeitsanforderungen und -belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit geringer entlohnt als im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit?**



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

**Verdienststrukturerhebung**

# Generierung „Comparable Worth-Index“

## Dimensionen und Einzelindikatoren:

### Wissen und Können

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Fachbezogene Zusatzqualifikationen
- Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten
- vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis
- Planen und Organisieren
- Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen

### Psycho-soziale Anforderungen

- Kommunikationsfähigkeit
- Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen
- Belastende psycho-soziale Bedingungen

### Verantwortung

- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit
- Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung

### Physische Anforderungen

- Anforderungen an die Körperkraft
- Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane
- Belastende arbeitszeitliche Bedingungen
- Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

# Dimension und Gewichtung des CW-Index

Anforderungen/ Belastungen	Paarvergleich	EVALFRI	ABAKABA
Wissen & Können	41 %	58 %	25-50 %
Psycho-soziale Aspekte	24 %	17 %	20-40 %
Verantwortung	20 %	17 %	20-30 %
Physische Aspekte	15 %	8 %	5-25 %

Quelle: Datengrundlage BIBB/BAuA-Erw erbstätigenbefragung; Berufsqualifikation (ISCO-08) der VSE



## Generierung Comparable Worth-Index

- Individuelle Angaben in der BIBB/BAuA-Befragung werden im Index zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst
- Gleichwertige Anforderungen und Belastungen im Beruf können statistisch geschlechtsneutral identifiziert werden
- Auf der Berufsebene nimmt der „CW-Index“ Werte zwischen 17 und 32 Punkten an

## Bruttostundenverdienste und Frauenanteile im Beruf in einer ausgewählten CW-Indexgruppe (soziale Dienstleistungsberufe/Sorgeberufe)

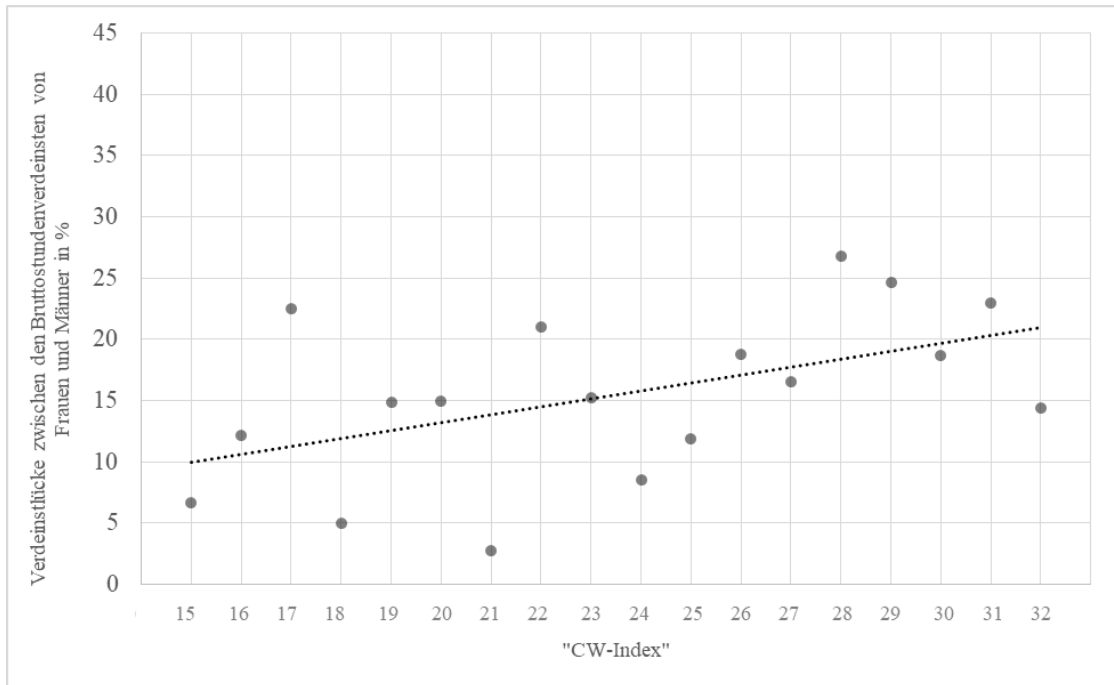
ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppen- mittelwert CW-Index	Berufsgruppen- mittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe (%)
Ingenieur_innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik (215)	27	30,13	8
Ingenieurwissenschaftler_innen; ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation (214)	27	27,80	21
Jurist_innen (261)	27	24,71	51
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung (242)	27	22,31	51
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (234)	27	17,78	94
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	27	11,97	89

Exemplarische Verdienstlücke: 41 %

Exemplarische Verdienstlücke: 57 %

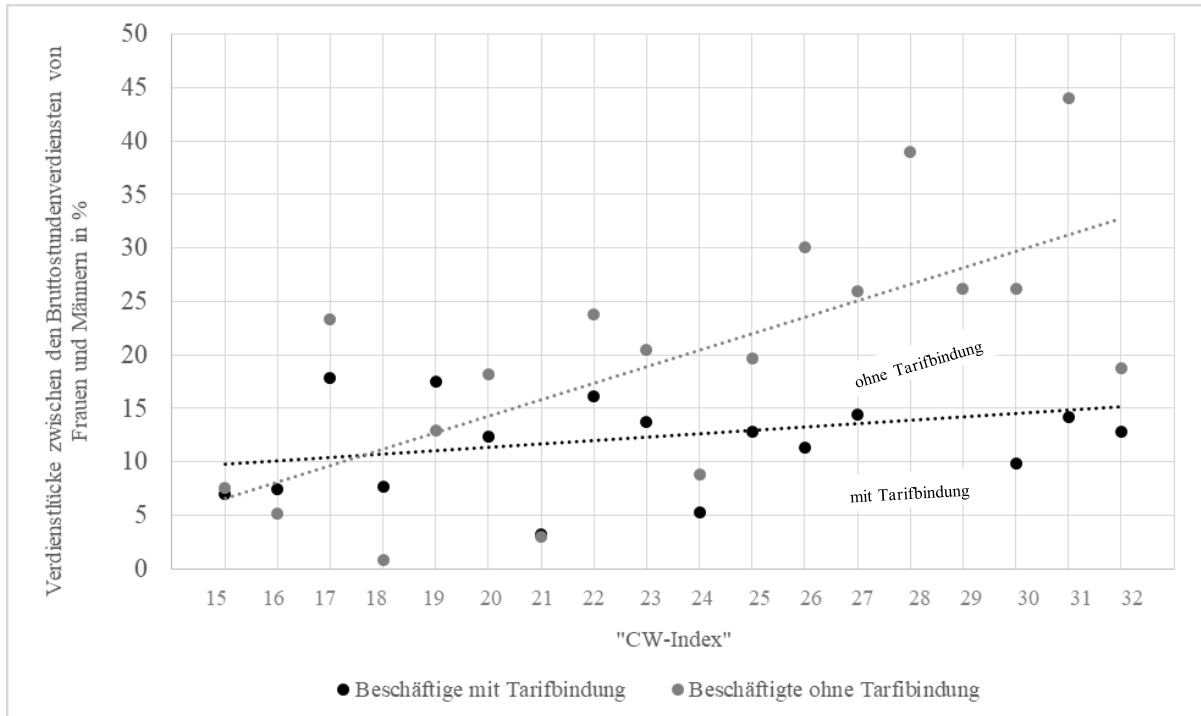
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen.

## Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen, in Prozent



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.

## Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen differenziert nach Tarifbindung der Beschäftigten, in Prozent



Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014, eigene Berechnungen.

## Multivariate Analysen auf Basis der VSE: Zentrale Ergebnisse

### Regressionsanalyse:

Unter Kontrolle der beruflichen Anforderungen und Belastungen („CW-Index“) sowie der persönlichen, arbeitsvertraglichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale zeigen sich für Frauen signifikant geringere Bruttostundenverdienste

### Dekompositionsanalyse (I):

Unter Kontrolle der persönlichen, arbeitsvertraglichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale zeigt sich, dass ein Anstieg der beruflichen Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt wird als für Männer

### Dekompositionsanalyse (II):

Der Anstieg des Index (um eine Einheit) führt zu einem Verdienstzuwachs von 6,4 Prozent bei den Männern und zu eine Zuwachs von 4,7 Prozent bei den Frauen

### Außerdem:

Die geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen trägt unter Kontrolle der anderen Merkmale zu einem großen Teil zur geschlechtsspezifischen Verdienstlücke bei

# Zerlegung des GPG in Ausstattungs-, Bewertungs- und Shifteffekt

$$\overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_F} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F) + \sum_j \bar{x}_j^F (\beta_j^M - \beta_j^F)}_{\text{unexplained gap}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{x}_j^M - \bar{x}_j^F)}_{\text{explained gap}}.$$

Dabei sind:

$\ln Y$  = logarithmierter Bruttostundenverdienst;

$\beta_j$  = Regressionskoeffizient eines Merkmals  $j$ ;

$\beta_0$  = Regressionskonstante;

$\bar{x}_j$  = arithmetisches Mittel eines Merkmals  $j$ ;

$M/F$  = Männer/Frauen.

Tabelle 2: Ergebnisse der Dekompositionsanalyse des Gender Pay Gaps unter Einbeziehung der CW-Indexgruppen, Deutschland 2018

	<i>Ausstattungseffekt</i>			<i>Bewertungseffekt</i>			<i>Shifteffekt</i>		
<b>Berufliche Anforderungen und Belastungen ("CW-Index")</b>	<b>3,28</b>	<i>(0,04)</i>	***	<b>13,65</b>	<i>(0,19)</i>	***	<b>1,17</b>	<i>(0,02)</i>	***
<b>Persönliche Merkmale <sup>1</sup></b>	<b>2,69</b>			<b>9,61</b>			<b>-0,58</b>		
<i>Teilzeit (Ref: Vollzeit)</i>	2,79	<i>(0,04)</i>	***	0,80	<i>(0,10)</i>	***	-0,57	<i>(0,08)</i>	***
<i>Potenzielle Berufserfahrung</i>	-0,54	<i>(0,04)</i>	***	16,23	<i>(0,69)</i>	***	-0,24	<i>(0,02)</i>	***
<i>Potenzielle Berufserfahrung (quadriert) <sup>2</sup></i>	0,93	<i>(0,04)</i>	***	-7,25	<i>(0,44)</i>	***	0,28	<i>(0,02)</i>	***
<i>Unternehmenszugehörigkeit</i>	-0,81	<i>(0,03)</i>	***	-1,45	<i>(0,35)</i>	***	0,07	<i>(0,02)</i>	***
<i>Unternehmenszugehörigkeit (quadriert) <sup>2</sup></i>	0,32	<i>(0,02)</i>	***	1,28	<i>(0,22)</i>	***	-0,12	<i>(0,02)</i>	***
<b>Arbeitsvertragliche Merkmale <sup>1</sup></b>	<b>0,31</b>			<b>-4,09</b>			<b>0,39</b>		
<i>befristeter Arbeitsvertrag (Ref: unbefristeter Arbeitsvertrag)</i>	0,07	<i>(0,01)</i>	***	-0,30	<i>(0,03)</i>	***	0,02	<i>(0,00)</i>	***
<i>geringfügig Beschäftigt (Ref: nicht geringfügig Beschäftigt)</i>	0,54	<i>(0,01)</i>	***	-0,28	<i>(0,03)</i>	***	0,13	<i>(0,01)</i>	***
<i>Tarifbindung (Ref: keine Tarifbindung)</i>	-0,20	<i>(0,01)</i>	***	-3,31	<i>(0,11)</i>	***	0,13	<i>(0,01)</i>	***
<i>Entlohnung über betriebliche Vereinbarung (Ref: Entlohnung nicht über betriebliche Vereinbarung)</i>	-0,10	<i>(0,00)</i>	***	-0,21	<i>(0,01)</i>		0,11	<i>(0,01)</i>	***
<b>Arbeitsplatzbezogene Merkmale <sup>1</sup></b>	<b>2,69</b>			<b>-4,20</b>			<b>-0,15</b>		
<i>Branchendummies (nicht einzeln ausgewiesen) <sup>1</sup></i>	3,08			1,73			-0,12		
<i>Ostdeutschland (Ref: Westdeutschland)</i>	-0,02	<i>(0,01)</i>		-1,26	<i>(0,04)</i>	***	-0,01	<i>(0,01)</i>	
<i>Unternehmensgröße (Referenz: 1000 Beschäftigte oder mehr)</i>									
<i>500 bis 999 Beschäftigte</i>	-0,07	<i>(0,00)</i>	***	-0,19	<i>(0,02)</i>	***	-0,05	<i>(0,00)</i>	***
<i>250 bis 499 Beschäftigte</i>	-0,14	<i>(0,01)</i>	***	-0,37	<i>(0,02)</i>	***	-0,08	<i>(0,01)</i>	***
<i>50 bis 249 Beschäftigte</i>	-0,44	<i>(0,01)</i>	***	-1,31	<i>(0,05)</i>	***	-0,23	<i>(0,01)</i>	***
<i>1 bis 49 Beschäftigte</i>	0,38	<i>(0,02)</i>	***	-2,05	<i>(0,06)</i>	***	0,18	<i>(0,01)</i>	***
<i>beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand (Ref: kein oder eingeschränkter Einfluss)</i>	-0,11	<i>(0,02)</i>	***	-0,75	<i>(0,13)</i>	***	0,15	<i>(0,03)</i>	***
<b>Konstante</b>				<b>-6,02</b>		***			
<b>Insgesamt</b>	<b>8,97</b>		***	<b>8,94</b>		***	<b>0,82</b>		***
<b>N = 734.624</b>									

Standardfehler in Klammern; Abhängige Variable: Logarithmierter Bruttostundenverdienst; Signifikanzniveau: \* p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001

<sup>1</sup> Die Signifikanzen und Standardfehler werden für die zusammengefassten Koeffizienten nicht extra ausgewiesen.

<sup>2</sup> Sowohl die Berufserfahrung als auch die Unternehmenszugehörigkeit wurden zusätzlich als quadrierte Terme aufgenommen, da der Zusammenhang an diesen Stellen kurvenlinear ist.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2018, FDZ des Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen

## Zentrale Kennzahlen der Dekompositionsanalysen im Vergleich (CW-Indexgruppen versus Leistungsgruppen/Berufsgruppen )

N = 734624	Berechnung mit CW-Index	Berechnung mit Leistungsgruppen und ISCO (1-Steller)
<b>Ausstattungseffekt</b>	8,97	9,12
<b>Bewertungseffekt</b>	8,93	7,06
<b>Shifteffekt</b>	0,82	2,54
<b>Gender Pay Gap gesamt</b>	18,72	18,72

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2018, FDZ des Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Berechnungen, Klammer et al. 2022, S. 250 (Tabelle 3).



## Diskussion

- Die beruflichen Anforderungen und Belastungen im Rahmen weiblicher Erwerbsarbeit werden geringer entlohnt als die Anforderungen und Belastungen im Rahmen männlicher Erwerbsarbeit!
- Gilt auch unter Kontrolle zahlreicher Produktivitätsindikatoren sowie weiterer Verdienstdeterminanten.
- Die „Devaluationshypothese“ kann anhand unserer Analysen bestätigt werden
- Die gesellschaftlich angenommene Leistungsgerechtigkeit scheint in Bezug auf die Verdienste von Frauen und Männern weniger gegeben zu sein, als bislang anhand der Analysen zum „bereinigten“ Gender Pay Gap vermutet
- Analysen mit dem „CW-Index“ schaffen eine weitere Argumentationsbasis für die politische Forderung der Aufwertung weiblicher Erwerbsarbeit, vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen!

### 3. Mögliche politische Anknüpfungspunkte

## Diskussion

- Das Ausmaß der evaluativen Diskriminierung ist nicht deckungsgleich mit dem Ausmaß der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts im juristischen Sinn!
- Analysen mit dem „CW-Index“ schaffen eine weitere Argumentationsbasis für die politische Forderung der Aufwertung weiblicher Erwerbsarbeit, vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen .....
- .... ein direkter juristischer Anspruch ergibt sich hierdurch allerdings nicht.

## Das Beispiel „Aufwertung sozialer Dienstleistungen“ - Stolpersteine (Schildmann/Voss 2018)

1. Verbindliche Richtwerte in der Personalbemessung
  2. Einhaltung verbindlicher Richtwerte der Personalbemessung
  3. Fachkräftemangel vs. Fachkräftequote
  4. Finanzierung von mehr Stellen
  5. Widersprüchliche Signale für Entgeltstandards
  6. Finanzierungsspielraum für höhere Löhne
  7. Flickenteppich Tarifverträge und unterschiedliche Arenen der Entgeltaushandlung
  8. Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen schwierig
  9. Kooperation nur vereinzelt, Branchendialoge nicht förderfähig
  10. Mangelndes kollektives Handeln von Beschäftigten?
  11. Mangelnde Ausschöpfung des Arbeitszeitpotenzials
  12. Mangelnde Qualität und Quantität der beruflichen Erstausbildung
  13. Unzureichende Strukturen für die berufliche Entwicklung im Lebenslauf
- *Jeweils unterschiedliche Akteure zuständig!*

## Ausblick

- Erstes statistisches Messinstrument, mit dem die Anforderungen und Belastungen in unterschiedlichen Berufen verglichen werden können
- Kann auf der tariflichen und betrieblichen Ebene Anhaltspunkte für eine geschlechterdifferente/geschlechtsneutrale Entlohnung und Bewertung geben
- Mögliche Weiterentwicklung: Verbesserung der Datengrundlage; CW-Index erweitern und verfeinern durch den Aufbau einer Datenbank
- „Modernisierungskcheck“: Veränderungen von Anforderungen und Belastungen, z.B. durch Digitalisierung, erfassen

„(...) 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)

2018  
04

Ute Klammer, Christina Klemmer  
und Sarah Lillemor  
„COMPARABLE WORTH“  
Arbeitsbewertungen als blinder Fleck  
in der Ursachenanalyse des  
Gender Pay Gaps?



Offen im Denken

Offen im Denken



Download möglich auf den Websites:

[www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)

[www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

# Vielen Dank!

Kontakt: [ute.klammer@uni-due.de](mailto:ute.klammer@uni-due.de)