

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Sarah Lillemeier

Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen!

Der „Comparable Worth-Index“ als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung

2017

02

Auf den Punkt ...

- Mit dem neu entwickelten „Comparable Worth (CW)-Index“ lassen sich die Arbeitsanforderungen und -belastungen in „Frauen-“ und „Männerberufen“ geschlechtsneutral vergleichen und in ein Verhältnis setzen zu den jeweiligen Verdienstniveaus in den einzelnen Berufen. Ein solches Messinstrument ist notwendig, um nicht geschlechtsneutrale Bewertungen und Bezahlungen aufzudecken, die auch aus historisch gewachsenen Arbeitsbewertungsverfahren resultieren können. Diese vernachlässigen häufig psycho-soziale Aspekte oder die Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen. Das sind jedoch zentrale Aspekte der weiblich dominierten Sorgeberufe.
- Die Analysen mit dem CW-Index zeigen deutlich zu geringe Bewertungen und Bezahlungen der hoch anspruchsvollen Sorgeberufe gegenüber gleichwertigen „Männerberufen“. Z.B. verdient die männlich dominierte Berufsgruppe der Führungskräfte im Bereich IT-Dienstleistungen im Stundendurchschnitt knapp 17 Euro mehr die Stunde als Fachkräfte in Pflege und Gesundheit trotz eines vergleichbaren Ausmaßes an Arbeitsanforderungen und -belastungen.
- Die Analysen mit dem CW-Index verdeutlichen, dass die gegenwärtigen Verdienste in den Sorgeberufen nicht das Resultat einer sachgerechten und geschlechtsneutralen Bewertung sind. Denn gemessen an einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung müssten die Verdienste für professionelle Sorgearbeit wesentlich höher ausfallen. Die Etablierung einer geschlechtergerechten Bewertung und Bezahlung von (Sorge-)Tätigkeiten ist daher gleichstellungspolitisch notwendig. Sie ist auch rechtlich geboten, sofern die Sorgeberufe und die gleichwertigen männlich dominierten Berufe von einem Arbeitgeber / einer Arbeitgeberin entlohnt werden oder im Geltungsbereich eines Tarifvertrags liegen.

Wie lassen sich Sorgeberufe sachgerecht und geschlechtsneutral bewerten?

Professionelle Sorgearbeit ist von zentraler gesellschaftlicher Relevanz, aber gleichzeitig ein Bereich des Arbeitsmarktes von geringer Attraktivität für die (potenziellen) Beschäftigten. Die Verdienstniveaus in den Sorgeberufen¹ fallen vergleichsweise gering aus und die Beschäftigten in den Berufen berichten von hohen beruflichen Belastungen (Bispinck et al. 2013; Stoll et al. 2014). Zudem wird professionelle Sorgearbeit hauptsächlich von Frauen ausgeübt und die geringen Verdienstchancen in den Berufen tragen zum bestehenden Gender Pay Gap bei.

Vor diesem Hintergrund wird seit einigen Jahren der gesellschaftliche Ruf nach Aufwertung von Sorgeberufen laut. Beispielsweise wurde 2013 im Koalitionsvertrag der Bundesregierung das Ziel formuliert, „die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten“ (103). Zudem startete die Gewerkschaft ver.di 2015 eine groß angelegte Aufwertungskampagne für die Sozial- und Erziehungsberufe und weitete ihre Forderungen auch auf den Bereich der Pflege und Gesundheit aus. In den zurückliegenden Tarifrunden im öffentlichen Dienst war die finanzielle Aufwertung von Sorgeberufen ein zentrales Thema und erste Erfolge konnten bereits erzielt werden. 2015 wurden finanzielle Verbesserungen für die kommunalen Beschäftigten in Sozial- und Erziehungsberufen erreicht und 2016 eine neue Entgeltordnung für die Gesundheitsberufe durchgesetzt. In der letzten Tarifrunde 2017 wurden außerdem für Erzieher_innen und Kitaleitungen Zulagen in Höhe von 80 Euro vereinbart.

Die aktuell verfügbaren Zahlen zeigen allerdings, dass beispielsweise die Bruttomonats-einkommen von ausgebildeten und vollzeitbeschäftigten Erzieher_innen (2793 €) und Krankenpfleger_innen (3036 €) deutlich unter dem Durchschnitt aller Vollzeiterwerbstätigen (3441 €) liegen (Destatis 2014).² Wissenschaftliche Analysen deuten zudem darauf hin, dass die geringeren Verdienstniveaus in den Sorgeberufen nicht geschlechtsneutral sind, sondern vielmehr auch der Tatsache geschuldet sind, dass hauptsächlich Frauen diese Berufe ausüben (England et al. 2002).

Bublitz und Regner identifizieren z.B. statistisch einen „Social Pay Gap“ (2016). Dieser verliert jedoch an Bedeutung, wenn bei den Berechnungen das Geschlecht der Beschäftigten in den sozialen Berufen kontrolliert wird. In diesem Fall lassen sich die Verdiensteinbußen der sozialen Berufe nicht mehr über ihre soziale Ausrichtung erklären, sondern vielmehr damit, dass hauptsächlich Frauen diese Berufe ausüben.

1 Sorgeberufe oder auch Care-Berufe sind Dienstleistungsberufe, die bei den Empfänger_innen der Leistungen die psychische und physische Gesundheit fördern sowie dem Ausbau von Wissen und Fähigkeiten dienen (England et al. 2002). Beispiele für professionelle Sorgearbeit sind die Berufe Lehrer_in, Krankenpfleger_in oder Erzieher_in. Neben der professionellen Sorgearbeit, d.h. der bezahlten Arbeit, wird Sorgearbeit oft unentgeltlich z.B. im familiären Kontext erbracht. Diese unentgeltlichen Formen sind jedoch nicht Teil dieses Beitrages.

2 Hinzu kommen die hohen Teilzeitquoten in diesen Berufsfeldern, die die Verdienste vieler beschäftigter Frauen zusätzlich reduzieren.

Theoretisch lässt sich diese Beobachtung auf die „Devaluationshypothese“ (z.B. England 1992) und den darauf basierenden „Comparable Worth“(CW)-Ansatz (z.B. Acker 1989; England 1992; Steinberg 1990) zurückführen. Die „Devaluationshypothese“ geht generell davon aus, dass Frauen einen geringeren gesellschaftlichen Status genießen als Männer, der sich wiederum auf die Berufe überträgt, die in der Mehrzahl von Frauen ausgeübt werden. Vermittelt über solche „gender status beliefs“ (Ridgway 2001) und Geschlechterstereotype wie „Frauenarbeit ist leichte Arbeit“ (Krell 1984) kann es zu systematischen Unterbewertungen und Unterbezahlungen weiblicher Erwerbsarbeit kommen und zwar ungeachtet der gegebenen Arbeitsanforderungen und -belastungen in den weiblich dominierten Berufen gegenüber den männlich dominierten Berufen. In der Literatur werden solche Abwertungen weiblich dominierter Berufe auch als evaluative Diskriminierungen bezeichnet (z.B. England et al. 2000; Liebeskind 2004).

Zudem verdeutlicht der auf der Hypothese der Devaluation basierende CW-Ansatz, dass sich solche Abwertungen von „Frauenberufen“ gegenüber „Männerberufen“ über den Mechanismus nicht geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungen in der Lohnstruktur festgesetzt haben. Die Verfahren der Arbeitsbewertung legen in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen für einen Großteil der Beschäftigten in Deutschland die Kriterien und Standards fest, nach denen Tätigkeiten bewertet und bezahlt werden (Brenzel et al. 2013). Diese Verfahren sind historisch gewachsen und müssen trotz einer geschlechtsneutralen Formulierung in ihrer Anwendung nicht geschlechtsneutral wirken (Rohmert/Rutenfranz 1975; Krell et al. 2000; Stefaniak et al. 2002; Krell/Winter 2011; Jochmann-Döll/Tondorf 2013). Häufig fehlen relevante Kriterien für eine umfassende und geschlechtsneutrale Bewertung der Anforderungen und Belastungen (z.B. im psycho-sozialen Bereich). Oder die benannten Kriterien werden nicht geschlechtsneutral definiert. Z.B. wenn das Bewertungskriterium der Verantwortung ausschließlich gleichgesetzt wird mit Führungsverantwortung und nicht auch verstanden wird als Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen.

Sowohl hohe psycho-soziale Arbeitsanforderungen und -belastungen als auch eine große Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen dürften in den Sorgeberufen gegeben sein. Daher scheinen diese weiblich dominierten Berufe im Sinne des CW-Ansatzes und der „Devaluationshypothese“ als hochgradig anfällig für eine Unterbewertung und Unterbezahlung gegenüber männlich dominierten Berufen und im Vergleich zu den jeweils gegebenen Arbeitsanforderungen und -belastungen.

Aber wie können geschlechtsbasierte Unterbewertungen und Unterbezahlungen von Sorgeberufen identifiziert werden? Grundsätzlich ist das möglich, indem die Berufe mit einem geschlechtsneutralen Verfahren, das die jeweiligen Anforderungen und Belastungen umfassend berücksichtigt, neu bewertet werden und diese Neubewertung den aktuellen Verdiensten gegenübergestellt wird. Als Vergleichsmaßstab dienen die Neubewertungen und Verdienste in männlich dominierten Berufen. Sofern die Anforderungen

und Belastungen in weiblich und männlich dominierten Berufen gleichwertig sind, d.h. ihr Ausmaß vergleichbar ist, aber die jeweiligen Verdienste unterschiedlich ausfallen, sind Unterbewertungen und Unterbezahlungen z.B. von Sorgeberufen identifiziert.

Bislang existierte jedoch kein statistisches Messinstrument, mit dem die Arbeitsanforderungen und -belastungen in Berufen sachgerecht und geschlechtsneutral abgebildet werden konnten. Aufgrund dieser Forschungslücke wurde der „Comparable Worth-Index“³ (Lillemeier 2016) generiert. Bisher lagen nur Einzelfalluntersuchungen vor. In der Vergangenheit wurden z.B. verschiedene weiblich dominierte Sorgeberufe und männlich dominierte technische Berufe zur Neubewertung ausgewählt und das Verhältnis der Anforderungen und Belastungen in Beziehung gesetzt zu den jeweiligen Verdiensten. In diesen Fällen wurden zu geringe Bewertungen und Bezahlungen der Sorgeberufe im Vergleich zu den technischen Berufen herausgearbeitet (Krell et al. 2000; Jochmann-Döll/Tondorf 2007).

Analysen mit dem CW-Index ermöglichen weitreichendere Aussagen zur Unterbewertung und Unterbezahlung von Sorgeberufen. Indem im CW-Index alle Berufe am Arbeitsmarkt (geschlechtsneutral) neubewertet worden sind, können damit die Anforderungen und Belastungen in den weiblich dominierten Sorgeberufen in ein Verhältnis gesetzt werden zu sämtlichen anderen männlich dominierten Berufen und die jeweiligen Verdienstniveaus verglichen werden. Damit kann die Frage beantwortet werden, inwieweit Sorgeberufe gemessen an ihren Anforderungen und Belastungen und im Vergleich zu männlich dominierten Berufen in der Lohnstruktur unterbewertet und unterbezahlt sind.

Was ist der „Comparable Worth-Index“?

Der „Comparable Worth“-Index ist ein statistisches Messinstrument, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitsanforderungen und -belastungen (hinsichtlich ihrer Arbeitsschwierigkeit) geschlechtsneutral verglichen werden können. Der Index misst umfassend die jeweilige Arbeitsschwierigkeit der Berufe in Form von Punkten. Theoretisch basiert der Index auf der „Devaluationshypothese“ und dem „Comparable Worth-Ansatz“ sowie speziell auf den in diesem Zusammenhang entwickelten geschlechtsneutralen Verfahren der Arbeitsbewertung.

3 Die Generierung des CW-Index ist Teil des laufenden Forschungsprojektes „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“. Das Projekt ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Geleitet wird das Projekt von Prof. Dr. Ute Klammer (IAQ) und Dr. Christina Klenner (WSI).

In Anlehnung an diese Verfahren wurden im CW-Index die Arbeitsanforderungen und -belastungen in 118 Berufen anhand von insgesamt vier Dimensionen und 16 Einzelindikatoren bewertet:

Tabelle 1: Dimensionen und Einzelindikatoren des CW-Index

Anforderungen an das Wissen und Können	Anforderungen an die Verantwortung
<ul style="list-style-type: none"> Fachkenntnisse und Fertigkeiten fachbezogene Zusatzqualifikationen fachübergreifende Kenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis planen und organisieren Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration 	<ul style="list-style-type: none"> Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit anderer Menschen Führungsverantwortung
Psycho-soziale Anforderungen	Physische Anforderungen
<ul style="list-style-type: none"> Kommunikationsfähigkeit Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen belastende psycho-soziale Bedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> Körperkraft Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane belastende arbeitszeitliche Bedingungen beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Tondorf/Jochmann-Döll 2014

Generell wird im CW-Index jede Dimension einzeln (anhand der Indikatoren) betrachtet. Anschließend werden diese Bewertungen zu Gesamtsummen addiert, um Vergleiche zwischen den Berufen anstellen zu können.

Des Weiteren handelt es sich beim „Comparable Worth-Index“ in Anlehnung an die Verfahren der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung um einen gewichteten Index⁴.

⁴ Für den CW-Index wurden folgende Gewichtungen gewählt: Wissen und Können (36 Prozent), psycho-sozialer Bereich (27 Prozent), Verantwortung (22 Prozent), physischer Bereich (15 Prozent). Die Wahl dieser Gewichtung basiert auf den Empfehlungen für eine sachgerechte und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung, die z.B. von Katz und Baitsch (1996) im Rahmen ihres Bewertungsverfahrens „ABA-KABA“ formuliert worden sind.

Zur Generierung des CW-Index wurde die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 verwendet. Für eine sachgerechte und geschlechtsneutrale Bewertung der jeweiligen Anforderungen und Belastungen wurden 42 Fragen aus dieser Befragung ausgewählt und umcodiert⁵. Die Angaben der Befragten und ihre Selbsteinschätzungen der jeweiligen Arbeitsschwierigkeit in ihren Berufen wurden für den CW-Index zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst⁶.

Der „Comparable Worth-Index“ wurde außerdem hinsichtlich zentraler Gütekriterien für ein Messinstrument (Objektivität, Reliabilität, Validität) betrachtet. Die Ergebnisse sind theoretisch hoch plausibel und der CW-Index ist dementsprechend geeignet, um die Arbeitsanforderungen und -belastungen in Berufsgruppen statistisch sachgerecht und geschlechtsneutral vergleichbar zu machen.

Analysen mit dem CW-Index: Ergebnisse für die Sorgeberufe

Um zunächst beurteilen zu können, welche CW-Indexwerte als hoch oder niedrig einzuschätzen sind, sind Vergleichswerte notwendig. Die Berechnung der Mittelwerte für die einzelnen Berufsgruppen ergibt, dass der berufsgruppenspezifische CW-Index Werte zwischen 15 und 32 Punkten annimmt, wobei der berufsgruppenübergreifende Mittelwert bei 24 Punkten liegt. Höhere Werte stehen für höhere Arbeitsanforderungen und Belastungen und niedrigere Werte dementsprechend für niedrigere Anforderungen und Belastungen. Z.B. hat die Berufsgruppe der „Ärzt_innen“ mit 32 Punkten den höchsten CW-Indexwert, während der Mittelwert für die Berufsgruppe „Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros“ mit 15 Punkten am niedrigsten ausfällt.

Für die Analyse der professionellen Sorgearbeit mit dem CW-Index und den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurden in Anlehnung an Hipp und Kelle (2015) zentrale Sorgeberufe ausgewählt. Analysiert worden sind jeweils Fach- und Hilfskräfte sowohl in Bildung und Erziehung als auch in Pflege und Gesundheit. Die Tabellen 2 und 3 zeigen die Arbeitsanforderungen und -belastungen innerhalb der einzelnen Sorgeberufe anhand ihrer berufsspezifischen CW-Indexmittelwerte. In den Tabellen 4 bis 6 werden die Durchschnittsverdienste in den Sorgeberufen in ein Verhältnis gesetzt zu den durchschnittlichen Verdiensten in den Berufen, die als gleichwertig hinsichtlich ihrer CW-Indexwerte anzusehen sind. Dabei werden auch die Frauen- und Männeranteile in den jeweiligen Berufen berücksichtigt.

5 Eine detaillierte Beschreibung der Generierung des CW-Index findet sich bei Lillemeier 2016.

6 Als Berufsklassifikation wurde die aktuelle „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO-08) verwendet.

Zu den Fachkräften in Bildung und Erziehung zählen gemäß der verwendeten Berufsklassifikation Erzieher_innen sowie Vor- und Grundschullehrer_innen. Hilfskräfte in Bildung und Erziehung umfassen die Tätigkeiten der Kindergartenhelfer_innen, Nannys und Lehrhilfskräfte. In der Tabelle 2 werden zunächst ihre jeweiligen berufsgruppenspezifischen CW-Indexwerte dargestellt.

Tabelle 2: CW-Indexwerte von Fach- sowie Hilfskräften im Bereich Bildung und Erziehung

Anforderungen und Belastungen	CW-Index Fachkräfte Bildung und Erziehung	CW-Index Hilfskräfte Bildung und Erziehung
Anforderungen an das Wissen und Können	11	7
psycho-sozialer Bereich	10	7
Verantwortung	4	4
physischer Bereich	3	2
Gesamtsumme CW-Index	27*	20
*Die Abweichung zwischen der Gesamtsumme und der Addition der einzelnen Werte ergibt sich aufgrund von Rundungen.		

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Anforderungen und Belastungen für Fachkräfte deutlich höher ausfallen als für Hilfskräfte. Fachkräfte in Bildung und Erziehung haben im Vergleich zum berufsgruppenübergreifenden CW-Indexmittelwert (24 Punkte) einen hohen berufsspezifischen CW-Index von 27 Punkten, während der Wert der Hilfskräfte mit 20 Punkten vergleichsweise niedriger ausfällt. Generell liegen alle einzelnen Werte der Fachkräfte in Bildung und Erziehung leicht über den einzelnen berufsgruppenübergreifenden CW-Indexwerten. Bei den Hilfskräften gilt das nur für den Bereich der „Verantwortung“. Ansonsten fallen die Werte für die Hilfstätigkeiten niedriger aus („Wissen und Können“, „psycho-sozialer Bereich“) bzw. sind mit dem berufsgruppenübergreifenden Wert identisch („physischer Bereich“).

Die Unterschiede zwischen Fach- und Hilfskräften in Bildung und Erziehung ergeben sich insbesondere durch die unterschiedlichen Anforderungen im Bereich „Wissen und Können“, was durchaus plausibel ist, da dort auch der notwendige Grad der Ausbildung abgefragt wird und unter den Fachkräften auch Grundschullehrer_innen sind, deren Tätigkeit ein Hochschulstudium notwendig macht. Zudem zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Fach- und Hilfskräften im psycho-sozialen Bereich. Das ist nachvollziehbar, da vermutlich insbesondere an die Fachkräfte hohe pädagogische Anforderungen gestellt werden. In allen anderen Bereichen ergeben sich keine bzw. nur geringe Unterschiede zwischen Fach- und Hilfskräften.

Ein etwas anderes Ergebnis zeigt sich bei den Fach- und Hilfskräften in dem Bereich Pflege und Gesundheit. Zu den Fachkräften in Pflege und Gesundheit zählen die Berufe der Alten- und Krankenpfleger_innen sowie der Hebamme. Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit umfassen die Tätigkeiten der Geburtshilfeassistent_innen, Stillhelfer_innen und der (Alten-)Pflegehelfer_innen. In der Tabelle 3 werden ihre jeweiligen berufsgruppenspezifischen CW-Indexwerte dargestellt.

Tabelle 3: CW-Indexwerte von Fach- sowie Hilfskräften im Bereich Pflege und Gesundheit

Anforderungen und Belastungen	CW-Index Fachkräfte Pflege und Gesundheit	CW-Index Hilfskräfte Pflege und Gesundheit
Anforderungen an das Wissen und Können	9	8
psycho-sozialer Bereich	10	10
Verantwortung	5	4
physischer Bereich	4	4
Gesamtsumme CW-Index	29*	27*
*Die Abweichungen zwischen den Gesamtsummen und der Addition der einzelnen Werte ergeben sich aufgrund von Rundungen.		

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

Im Bereich Pflege und Gesundheit liegen die CW-Index-Werte der Fach- und Hilfskräfte deutlich näher beieinander als im Bereich Bildung und Erziehung. Sie fallen zudem – ebenso wie die Werte für die Fachkräfte in Bildung und Erziehung – im Vergleich zu dem berufsübergreifenden CW-Indexwert (24 Punkte) hoch aus. Es ist außerdem durchaus plausibel, dass ihre Anforderungen und Belastungen im „Verantwortungsbereich“ sowie in den „psycho-sozialen“ und „physischen Bereichen“ über den allgemeinen Durchschnittswerten liegen.

Die fehlenden Unterschiede zwischen Fach- und Hilfskräften mögen zunächst überraschen. Allerdings könnte dieses Ergebnis auch darauf zurückzuführen sein, dass die Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit in der Praxis häufig mehr als nur Hilfsaufgaben übernehmen und mit dieser Aufgabenübernahme auch entsprechende Anforderungen und Belastungen einhergehen.

Zusammenfassend zeigen die Analysen, dass die Anforderungen und Belastungen in den Sorgeberufen im Vergleich zu den durchschnittlichen Arbeitsanforderungen und -belastungen hoch ausfallen. In einem zweiten Analyseschritt wurden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in den Sorgeberufen in ein Verhältnis gesetzt zu den durchschnittlichen

Stundenverdiensten der Berufe, die einen gleich hohen CW-Indexwert haben⁷. Berufe mit einem identischen CW-Index können als eine CW-Index-Gruppe beschrieben werden. Demnach wurden nur noch die Verdienste zwischen den Berufen verglichen, die gemäß des Ausmaßes ihrer Anforderungen und Belastungen als gleichwertig einzuschätzen sind. Darüber hinaus wurden die jeweiligen Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Berufen berücksichtigt, um der Frage nach Unterbewertungen und Unterbezahlungen der weiblich dominierten Sorgeberufe nachzugehen. Die folgenden Tabellen zeigen die Ergebnisse:

Tabelle 4: CW-Index-Gruppe der Hilfskräfte in Bildung und Erziehung nach Bruttostundenverdiensten und Frauenanteilen im Beruf

ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppenmittelwert CW-Index	Berufsgruppenmittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe
Hilfskräfte in Bildung und Erziehung (531)	20	11,07	97
Montageberufe (821)	20	12,71	44
Sekretariatskräfte; allgemein (412)	20	14,39	92

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

Die CW-Index-Gruppe der Hilfskräfte in Bildung und Erziehung ist eher klein (Tabelle 4). Dort finden sich nur noch zwei weitere Berufsgruppen mit einem vergleichbaren Ausmaß an Arbeitsanforderungen und -belastungen. Es zeigt sich allerdings, dass die Verdienste der Hilfskräfte am unteren Verdienstende der Gruppe liegen. Aussagen über eine vorliegende Unterbewertung und Unterbezahlung im Sinne der „Devaluationshypothese“ können an dieser Stelle jedoch nicht getätigt werden, denn in dieser CW-Gruppe fehlen die männlich dominierten Berufe⁸, die gemäß der Hypothese zum Vergleich notwendig sind. Hier zeigt sich ausschließlich, dass Hilfskräfte in Bildung und Erziehung gegenüber den gemischtgeschlechtlichen „Montageberufen“ Verdiensteinbußen hinnehmen müssen. Zudem liefert die Tabelle erste Hinweise darauf, dass Sorgeberufe noch geringer bewertet und bezahlt werden als andere weiblich dominierte Berufe ohne Sorge-Aspekte, wie es von England et al. (2002) theoretisch angenommen wird.

⁷ Dabei wurden ausschließlich Berufe berücksichtigt, die mindestens eine Fallzahl von 30 Befragten aufweisen.

⁸ Zur Abgrenzung weiblich bzw. männlich dominierter Berufsgruppen eignet sich die jeweilige prozentuale Besetzung der Berufe durch Frauen und Männer. Ab einem Frauenanteil von 70 Prozent wird in der Regel von weiblich dominierten Berufen gesprochen. Liegt der Frauenanteil hingegen unter 30 Prozent werden die Berufe als männlich dominiert klassifiziert.

Die Autorinnen gehen davon aus, dass Sorgeberufe noch stärker mit Weiblichkeit und Mütterlichkeit assoziiert werden und aus diesem Grund ihre Arbeitsanforderungen und -belastungen noch weniger als solche wahrgenommen und bezahlt werden. Historisch ist das durchaus nachvollziehbar, da Sorgearbeit früher in der Regel unbezahlt im familiären Kontext von Frauen übernommen worden ist. In der Tabelle lassen sich erste Hinweise in diese Richtung erkennen, indem die durchschnittlichen Verdienste der weiblich dominierten Sekretariatskräfte über dem Verdienstniveau der Hilfskräfte in Bildung und Erziehung liegen.

In der CW-Index-Gruppe der Fachkräfte in Bildung und Erziehung und der Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit (Tabelle 5) finden sich neben den weiblich dominierten Sorgeberufen auch männlich dominierte Berufe.

Tabelle 5: CW-Index-Gruppe der Fachkräfte in Bildung und Erziehung sowie der Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit nach Bruttostundenverdiensten und Frauenanteilen im Beruf

ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppenmittelwert CW-Index	Berufsgruppenmittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe
Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit (532)	27	11,97	89
Fachkräfte in Bildung und Erziehung (234)	27	17,78	94
akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung (242)	27	22,31	51
Jurist_innen (261)	27	24,71	51
Ingenieurwissenschaftler_innen; ohne Elektrotechnik, Elektronik u. Telekommunikation (214)	27	27,80	21
Ingenieur_innen; in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik u. Telekommunikation (215)	27	30,13	8

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

Während die betrachteten weiblich dominierten Sorgetätigkeiten am unteren Verdiensteende liegen, führen die männlich dominierten Berufsgruppen der Ingenieur_innen die Verdienstabelle an. Obwohl die Arbeitsanforderungen und -belastungen in diesen Berufen gleichwertig sind, gehen die Verdienstniveaus ganz deutlich auseinander. Die durchschnittlichen Stundenverdienste der Fachkräfte in Bildung und Erziehung liegen

10 Euro bzw. 12 Euro unter den Stundenverdiensten der jeweiligen Ingenieur_innen-Gruppe. Noch deutlicher fallen die Unterschiede für die Hilfskräfte in Pflege und Gesundheit aus. Dort betragen die Verdiensteinbußen pro Stunde gegenüber den gleichwertigen Ingenieur_innentätigkeiten knapp 16 Euro bzw. 18 Euro.

Eine ähnliche geschlechterdifferente Schieflage in der Bewertung und Bezahlung zeigt sich auch in der CW-Index-Gruppe der Fachkräfte in Pflege und Gesundheit (Tabelle 6).

Tabelle 6: CW-Index-Gruppe der Fachkräfte in Pflege und Gesundheit nach Bruttostundenverdiensten und Frauenanteilen im Beruf

ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppenmittelwert CW-Index	Berufsgruppenmittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe
Führungskräfte in Hotels und Restaurants (141)	29	14,16	64
Fachkräfte in Pflege und Gesundheit (322)	29	15,64	87
Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs (343)	29	15,95	40
Führungskräfte in Groß- und Einzelhandel (142)	29	18,51	58
Produktionsleiter_innen im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und Bau (312)	29	20,31	5
Führungskräfte in der Produktion, bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik (132)	29	23,33	16
Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung (122)	29	30,49	25
Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (133)	29	32,53	13

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen im Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“.

Während der durchschnittliche Verdienst in dem betrachteten weiblich dominierten Sorgeberuf am untern Verdienstende liegt, finden sich die Verdienste der männlich dominierten Berufe eher am oberen Ende. Die Spannweite der Verdiensteinbußen für Fachkräfte in Pflege und Gesundheit fällt allerdings gegenüber den dargestellten Ergebnissen in Tabelle 5 größer aus.

Die Verdienstnachteile für die Fachkräfte liegen in dieser CW-Index-Gruppe zwischen 5 Euro die Stunde (gegenüber den Produktionsleiter_innen im Bergbau) und 17 Euro pro Stunde (gegenüber den Führungskräften im IT-Dienstleistungsbereich).

Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend zeigen die Analysen mit dem CW-Index, dass die gegenwärtige Lohnstruktur durch Unterbewertungen und Unterbezahlungen der hoch anspruchsvollen professionellen Sorgearbeit gekennzeichnet ist. Gemessen an einer umfassenden und geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung fallen die Verdienste in den weiblich dominierten Sorgeberufen viel zu gering aus gegenüber den Verdiensten in den männlich dominierten Berufen mit gleichwertigen Anforderungen und Belastungen. Dementsprechend sind die gegenwärtigen Verdienstniveaus in den Sorgeberufen nicht das Resultat einer geschlechtsneutralen Bewertung der jeweiligen Arbeitsschwierigkeit.

Dabei sollte jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, dass noch weitere Faktoren Einfluss auf die Lohnstruktur und die Verdienste von unterschiedlichen Berufen nehmen, wie z.B. die jeweiligen Situationen in den einzelnen Branchen. Gerade die Finanzierung im Sozialsektor, der Kostendruck und die voranschreitende Ökonomisierung von Sorgetätigkeiten tragen auch zu den geringen Verdienstniveaus der Sorgeberufe bei.

Gleichstellungspolitisch müssen jedoch die mit dem CW-Index aufgedeckten, geschlechterdifferenzierten Schieflagen in der Bewertung und Bezahlung von weiblich dominierten Sorgeberufen ernst genommen werden. Grundsätzlich sind weitere Aufwertungsbestrebungen professioneller Sorgearbeit notwendig, wie beispielsweise die bereits geplante Reform der Pflegeausbildung. Im Entwurf sieht das Pflegeberufereformgesetz z.B. Schulgeldfreiheit und die Einführung von Umlageverfahren vor. Aus Sicht der Gleichstellung ist darüber hinaus insbesondere die Etablierung einer geschlechtergerechten Bewertung von (Sorge-)Tätigkeiten notwendig, wie sie auch im Gutachten zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gefordert wird, das im März 2017 veröffentlicht wurde (Sachverständigenkommission).

Schlussfolgerungen: Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen!

Nicht geschlechtsneutrale Bewertungen und Bezahlungen weiblich dominierter Sorgearbeit sind in diesem Beitrag durch die Analysen mit dem „Comparable Worth-Index“ deutlich geworden. Gemessen an einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und im Vergleich mit gleichwertigen männlich dominierten Berufen zeigen sich deutliche Unterbewertungen und Unterbezahlungen professioneller Sorgearbeit bestätigt, wie sie im Rahmen der „Devaluationshypothese“ und des CW-Ansatzes angenommen werden.

Analysen mit dem CW-Index können dazu genutzt werden, in einem ersten Schritt vermutete Schieflagen in der Bewertung und Bezahlung von „Frauenarbeit“ gegenüber „Männerarbeit“ statistisch sichtbar zu machen. Durch Analysen mit dem Index soll jedoch weder vernachlässigt noch negiert werden, dass die gegenwärtige Lohnstruktur auch auf unterschiedliche Entlohnungsbedingungen in den einzelnen Branchen zurückzuführen ist. Hervorzuheben ist jedoch, dass die Verfahren der Arbeitsbewertung (wie sie in Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen zu finden sind) die Entlohnung eines Großteils der Beschäftigten in Deutschland regeln. Dabei dienen die Verfahren der Arbeitsbewertung der Feststellung der Anforderungen und Belastungen einer Tätigkeit, d.h. ihrer jeweiligen Arbeitsschwierigkeit. Die festgestellte Arbeitsschwierigkeit wiederum ist entscheidend für die Bezahlung der Tätigkeiten und der Berufe. Da sich jedoch gezeigt hat, dass die etablierten Verfahren zwar geschlechtsneutral formuliert sind, aber in ihrer Anwendung nicht geschlechtsneutral wirken müssen, wird ein Instrument benötigt, das im ersten Schritt statistisch geschlechterdifferente Bewertungen und Bezahlungen sichtbar machen kann. Dafür eignet sich der CW-Index. Nachdem sich die Annahmen zu geringer Bewertungen und Bezahlungen für weiblich dominierte Berufe im Vergleich zu männlich dominierten Berufen erhärtet haben, muss auf der Betriebs- oder Branchenebene verhandelt werden, inwiefern Arbeitsbewertungsverfahren und Entgeltstrukturen umzugestaltet sind, um zu einer geschlechtergerechten Arbeitsbewertung zu kommen.

Die in diesem Beitrag anhand des CW-Index aufgezeigten Unterbewertungen und Unterbezahlungen weiblich dominierter Sorgeberufe müssen daher nicht nur aus gleichstellungspolitischer Sicht ernst genommen werden. Sie werden vielmehr auch rechtlich relevant, wenn die gleichwertigen „Frauen-“ und „Männerberufe“ von einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin bewertet und bezahlt werden oder im Geltungsbereich desselben Tarifvertrags liegen. An diesen Stellen greift der Entgeltgleichheitsgrundsatz, der in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) formuliert wird, in vollem Maße. Gemäß diesem Grundsatz müssen gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern (gemessen an einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung) auch gleich entlohnt werden. Dort wo die Verdienste in Sorgeberufen verhandelt werden, müssen daher die Ergebnisse der Analysen mit dem CW-Index insbesondere genutzt werden, um zu einer geschlechtergerechten Bewertung und Bezahlung professioneller Sorgearbeit zu kommen, gegebenenfalls langfristig auch durch Umverteilungen.

Literatur

Acker, J., 1989: Doing Comparable Worth. Gender, Class, and Pay Equity. Philadelphia: Temple University Press

BAuA, 2016: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Zugriff: 10.03.2017 [Volltext](#)

Bispinck, R. / Dribbusch, H. / Öz, F. / Stoll, E., 2013: Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Projekt Lohnspiegel. de. Arbeitspapier 21

Brenzel, H. / Gartner, H. / Schnabel, C., 2013: Wage posting or wage bargaining? Evidence from the employers' side. IAB-Discussion Paper 15/2013 [Volltext](#)

Bublitz, E. / Regner, T., 2016: The social pay gap across occupations: Survey and experimental evidence. HWWI Research Paper 174 [Volltext](#)

Destatis, 2014: Verdienststrukturen. Ergebnisse für Deutschland. Fachserie 16, Heft 1. [Download](#) 10.03.2017

England, P., 1992: Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: De Gruyter

England, P. / Hermsen, J. / Cotter, D., 2000: The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology Vol. 105, S. 1741–1760

England, P. / Budig, M. / Folbre, N., 2002: Wages of virtue: The relative pay of care work, social problems, 49 (4), S. 455–473

Hipp, L. / Kelle, N., 2015: Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung [Volltext](#)

Jochmann-Döll, A. unter Mitarbeit von Tondorf, K., 2007: Erzieherinnen verdienen mehr. Expertise und Portraits zur Gleichwertigkeit der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern mit anderen Fachschulberufen. Frankfurt: GEW-Hauptvorstand

Jochmann-Döll, A. / Tondorf, K., 2013: Betriebliche Entgeltpolitik für Frauen und Männer. Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt a.M.: Bund-Verl.

Katz, C. / Baitsch, C., 1996: Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich: Verlag der Fachvereine

Krell, G., 1984: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Frankfurt/New York: Campus Verl.

Krell, G. / Carl, A.-H. / Krehnke, A., 2000: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Stuttgart: Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Krell, G. / Winter, R., 2011: Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Krell, G. / Ortlieb, R. / Sieben, B.: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler, S. 343–360

Liebeskind, U., 2004: Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56 (4), S. 630–652

Lillemeier, S., 2016: Der „Comparable Worth-Index“ als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. WSI Working Paper Nr. 205 [Volltext](#)

Ridgeway, C. L., 2001: Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Heintz, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verl., S. 250–275

Rohmert, W. / Rutenfranz, J., 1975: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Sachverständigenkommission, 2017: Erwerbs- und Sorgearbeit neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. [Download](#) 10.03.2017

Stefaniak, A. / Tondorf, K. / Kühnlein, G. / Webster, J. / Ranftl, E., 2002: „Alles, was Recht ist“. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojekts. München/Mering: Hampp

Steinberg, R. J., 1990: Social Construction of Skill: Gender, Power, and Comparable Worth. *Work and Occupations* 17 (4), S. 449–482

Stoll, E. / Bispinck, R. / Dribbusch, H. / Öz, F., 2014: Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Projekt Lohnspiegel.de. Arbeitspapier 26 [Volltext](#)

Tondorf, K. / Jochmann-Döll, A., 2014: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Ein Prüfinstrumentarium. Arbeitspapier 214, 2. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung [Volltext](#)

Die Autorin:**Sarah Lillemeier**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: sarah.lillemeier@uni-due.de

IAQ-Report 2017-02

Redaktionsschluss: 13.03.2017

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de/>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.