

Vom Wert der Arbeit

Frauen bekommen bei gleichen beruflichen Anforderungen und Belastungen weniger Geld als Männer. Das erklärt einen großen Teil des Gender Pay Gaps.

Zwischen den Löhnen von Frauen und Männern klafft eine hartnäckige Lücke: Weibliche Beschäftigte verdienen im Schnitt nach wie vor 21 Prozent weniger als männliche. Eine gängige Erklärung läuft darauf hinaus, dass Frauen die falschen – nämlich schlecht bezahlten – Berufe wählen. Als Rechtfertigung für den Gender Pay Gap taugt die berufliche Segregation aber nur, wenn man unterstellt, dass die Lohnunterschiede zwischen den Berufen gerechtfertigt sind. Diese Unterschiede ließen sich zwar zum Teil durch andere Faktoren wie zum Beispiel die Tarifbindung erklären, so Ute

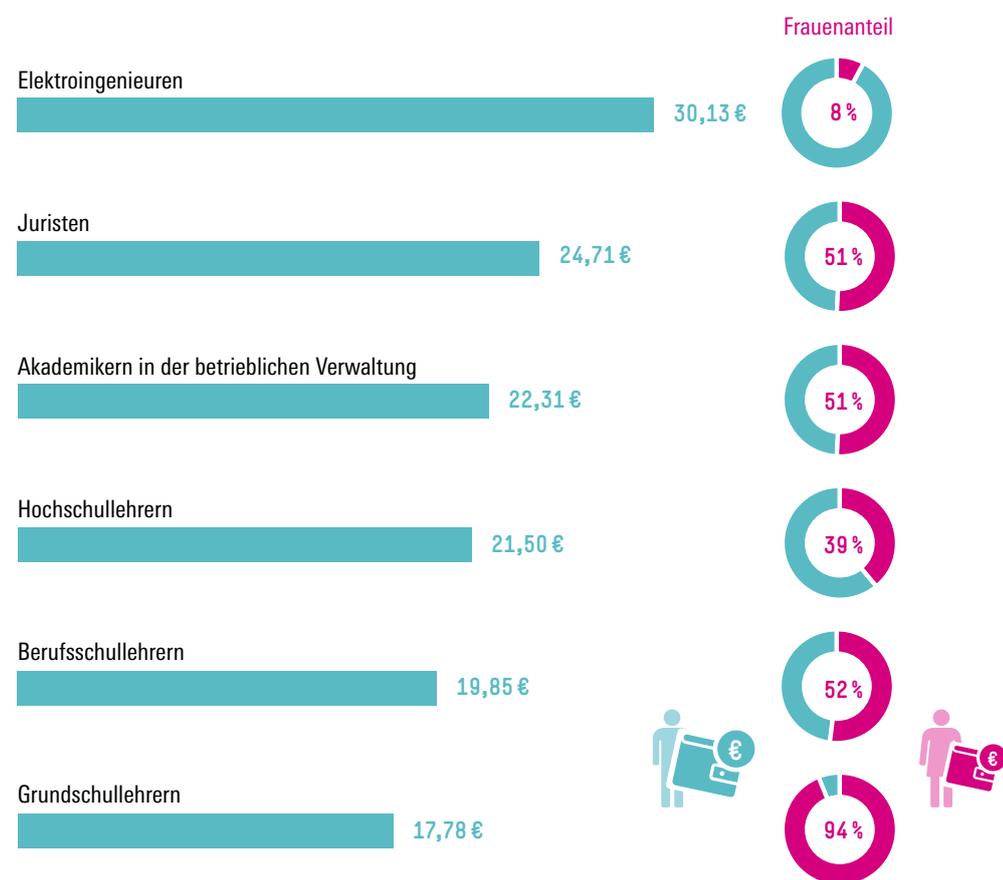
dex) eine Methode entwickelt, die das Anforderungsniveau in unterschiedlichen Berufen vergleichbar macht. Der Index fasst die Anforderungen an Wissen und Können, psychosoziale und physische Belastungen sowie die Verantwortung in einem Punktwert zusammen. Er beruht auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und dem von der Antidiskriminierungsstelle empfohlenen Entgeltgleichheitscheck.

Anhand von Befragungsdaten haben die Forscherinnen berechnet, wie hoch der CW-Index-Wert in den einzelnen Berufen im Schnitt ausfällt. Wenn man diese Werte zu

Lohnraten in Bezug setzt, zeigt sich: Grundsätzlich steigen die Verdienste zwar mit dem beruflichen Anforderungsniveau – in den Berufen mit hohem Frauenanteil allerdings weniger als in anderen. Während ein Punkt mehr auf dem CW-Index bei Männern zu einem Lohnzuwachs von 6,4 Prozent führt, sind es bei den Frauen 4,7 Prozent. Den Berechnungen der Soziologinnen zufolge können Merkmalsunterschiede – etwa bei der Berufserfahrung oder der Branchenzugehörigkeit – elf Prozentpunkte des bestehenden Gender Pay Gaps von 21,3 Prozent erklären. Knapp zehn Prozentpunkte erklären sich dadurch, dass dieselben Merkmale bei Frauen schlechter entlohnt werden. „Das zeigt, dass auch die ungleiche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Arbeit in nicht unerheblichem Maße zur Lohnlücke beiträgt“, stellen die Wissenschaftlerinnen fest. Ihre Empfehlung: Die Politik sollte Arbeitgeber verpflichten, anhand geeigneter Instrumente die etablierten Verfahren der Arbeitsbewertung und Umsetzung zu überprüfen, damit gleichwertige Arbeit im selben Betrieb gleich entlohnt wird. <

Gleichwertige Arbeit, ungleiche Bezahlung

So hoch sind trotz gleicher Anforderungen und Belastungen* die Bruttostundenlöhne bei ...



* gleicher CW-Index-Wert
Quelle: Klammer u.a. 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1234 Daten: bit.do/impuls1235

Klammer und Sarah Lillemeier vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) sowie Christina Klenner vom WSI. Die Sozialwissenschaftlerinnen gehen aber davon aus, dass die Differenzen auch den geringeren sozialen Status weiblicher Erwerbsarbeit widerspiegeln. Um diese These zu überprüfen, haben sie mit dem „Comparable-Worth-Index“ (CW-Index)

neuer Instrumente die etablierten Verfahren der Arbeitsbewertung und Umsetzung zu überprüfen, damit gleichwertige Arbeit im selben Betrieb gleich entlohnt wird. <

Quelle: Ute Klammer, Christina Klenner, Sarah Lillemeier: „Comparable worth“: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI-Study Nr. 14, Juni 2018
Download: bit.do/impuls1236