

WISO

Nr. 1/23
März 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt – Ziel und Wirklichkeit

Eva-Maria Schmidt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung • *Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich, Birgit Mock:* Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz • *Tom Heilmann, Ute Klammer, Christina Klenner:* Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap? Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss • *Mirna Specht-Prebanda, Stephanie Müller-Wipperfürth:* Zur Bedeutung von geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Beispiel der Reinigungsbranche

WISO Praxisforum

Birgit Mock: Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! • *Brigitte Huber-Reiter:* Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

Rezension

AK Wissenschaftspreis 2022

Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap?

Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss

1. Der Gender Pay Gap als kennzeichnendes Merkmal der Lohnstruktur	52
2. Die Bereinigung des Gender Pay Gap und die Rolle der Arbeitsbewertung	52
3. Die systematische Niedrigbewertung von „Frauenberufen“	55
4. Potenzielle Einfallstore für Geschlechterdiskriminierung in Arbeitsbewertungsverfahren	56
5. Der CW-Index als Instrument zur geschlechtsneutralen Identifikation von beruflichen Anforderungen und Belastungen	59
6. Empirische Ergebnisse: Arbeitsbewertung zuungunsten von „Frauenberufen“ trägt deutlich zum Gender Pay Gap bei	61
7. Fazit, Diskussion und Implikationen	64
Literatur	68

Tom Heilmann,
Ute Klammer &
Christina Klenner

Tom Heilmann, M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen.

Ute Klammer, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin, Professorin an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, Direktorin des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) sowie des Deutschen Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS), stv. Vorsitzende des Sozialbeirats der deutschen Bundesregierung.

Christina Klenner, Dr.ⁱⁿ, Sozialwissenschaftlerin, ehem. Referatsleiterin Genderforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, aktuell Senior Research Fellow am Institut für Empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES) Berlin.

1. Der Gender Pay Gap als kennzeichnendes Merkmal der Lohnstruktur

Österreich und Deutschland unter den fünf Ländern mit dem höchsten GPG in der EU

Ursachen des GPG

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist ein kennzeichnendes Merkmal quasi aller Arbeitsmärkte. So erzielen Frauen in jedem EU-Staat im Durchschnitt geringere Stundenlöhne als Männer (Eurostat 2022). Wirft man im EU-Vergleich einen detaillierten Blick auf die durchschnittlichen Unterschiede in den Brutto-Stundenlöhnen von Männern und Frauen, die als Gender Pay Gap (GPG) bezeichnet werden, zählen nach Zahlen aus dem Jahr 2020 sowohl Österreich mit einem GPG von 19 Prozent, als auch Deutschland mit einem GPG von 18 Prozent zu den fünf EU-Mitgliedschaftsstaaten mit den größten Lohnlücken zwischen Männern und Frauen (ebd.). Die Gründe für das Fortbestehen der geschlechterbezogenen Lohnlücken sind dabei vielfältig. So zeigen statistische Analysen etwa, dass Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen sind als Männer, dass Frauen und Männer oft in verschiedenen Branchen und Berufen tätig sind, Frauen im Durchschnitt eine geringere Berufserfahrung aufweisen, seltener an Weiterbildungen teilnehmen oder häufiger in Teilzeit arbeiten – alles Faktoren, die zu geringeren Stundenlöhnen führen und damit zum GPG beitragen (Mischler 2021).

2. Die Bereinigung des Gender Pay Gap und die Rolle der Arbeitsbewertung

*Maximal mögliche Diskriminierung = „bereinigter“ GPG?
– Nein!*

Rechnet man alle statistisch identifizierbaren Faktoren aus dem GPG heraus (etwa Berufserfahrung, Qualifikationsniveau, Branche und andere, siehe z. B. Leythienne/Pérez-Julían 2022: 14–20), erhält man den sogenannten „bereinigten“ Gender Pay Gap (adjusted/unexplained gender pay gap). Die aktuellsten europäisch vergleichbaren Zahlen von Eurostat (ebd.: 17) zeigen, dass der bereinigte GPG in Deutschland 2018 bei 10 Prozent (unbereinigt: 20,1 Prozent) lag, in Österreich bei 10,8 Prozent (unbereinigt: 20,4 Prozent). Neueste amtliche Zahlen, die auf einer etwas anderen Berechnungsmethode basieren, weisen für Deutschland für 2022 einen bereinigten Gender Pay Gap von 7 Prozent aus (Destatis 2022). Im öffentlichen Diskurs wird dabei oftmals argumentiert, dass nur der bereinigte Gender Pay Gap Ausdruck von möglicher Diskriminierung sei, schließlich lasse sich der Rest der geschlechtsspezifischen Lohnlücke ja über statistisch identifizierbare Faktoren erklären. Damit einher geht auch das Argument, dass der bereinigte Gender Pay Gap bei statistischer Berücksichtigung weiterer

Faktoren noch geringer ausfallen würde. Angeführt werden hierbei etwa Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft, Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger. Eine solche Argumentation verkennt jedoch, dass die zur statistischen Bereinigung herangezogenen Faktoren selbst nicht diskriminierungsfrei sein müssen. So zeigen unterschiedliche Studien, dass Frauen etwa bei der Neubesetzung von Stellen oder dem Aufstieg in höhere berufliche Positionen zumindest in Teilen diskriminiert werden. Auch würden viele Teilzeitbeschäftigte, darunter überwiegend Frauen, gerne mehr Stunden arbeiten, als sie dies aktuell tun, können dies aber etwa aufgrund unzureichender Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten nicht (Harnisch et al. 2018). Hinzu kommt, dass die im Durchschnitt niedrigeren Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten auch darauf zurückzuführen sind, dass viele anspruchsvollere Stellen von Arbeitgebern immer noch als nicht „teilzeitgeeignet“ angesehen werden. Damit ist ein Zurückbleiben von Teilzeitbeschäftigten (meist Frauen) in der Karriere- und Einkommensentwicklung programmiert.

Warum? – Zum einen könnten auch die „Bereinigungsfaktoren“ diskriminierend sein ...

Darüber hinaus werden bei der „Bereinigung“ des Gender Pay Gap wichtige Faktoren nicht berücksichtigt, die sich auf die Lohnstruktur und damit auch die geschlechtsspezifische Lohnlücke auswirken. Hierzu gehört insbesondere eine adäquate Berücksichtigung der Arbeitsbewertung (Boll&Lepin 2015: 254).

... und zum anderen fehlen bei der „Bereinigung“ wichtige Faktoren, insbesondere die Arbeitsbewertung.

In vielen Fällen werden Entgelte unter Nutzung von – betrieblichen oder überbetrieblichen – Entgeltsystemen festgelegt. Entgeltsysteme können in Tarif- bzw. Kollektivverträgen geregelt sein, die die Arbeitstätigkeiten bewerten, also die Wertigkeit (hierarchische Anordnung) der Tätigkeiten festlegen. Das kann explizit über Arbeitsbewertungsverfahren geschehen, mit deren Hilfe das Niveau der mit der Arbeitstätigkeit verbundenen Anforderungen und Belastungen (die „Arbeitschwere und -schwierigkeit“) verschiedener Tätigkeiten ermittelt wird. Die Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit erfolgt dabei zumeist anforderungsbezogen: Je höher die Anforderungen sind, die eine Tätigkeit bzw. Entgeltgruppe im Durchschnitt an die Beschäftigten stellt, desto höher ist (dem Anspruch nach) der Lohn, der mit dieser Tätigkeit verknüpft ist.¹ Dieser Grundsatz entspricht dem weithin anerkannten Leistungsprinzip und dürfte damit gesellschaftlich auf durchaus breite Akzeptanz stoßen. Hierarchischen Entgeltstrukturen können aber auch implizite Bewertungen zugrunde liegen. Je weniger analytisch die Verfahren sind, auf denen hierarchisch aufgebaute

Arbeitsbewertung dient der Bestimmung der Abstufung von Entgelten

Entgeltstrukturen fußen, desto größer ist in der Tendenz die Diskriminierungsgefahr.

Die explizite (anforderungsbasierte, leistungsorientierte) Arbeitsbewertung prägt die Entgeltstruktur in Österreich und Deutschland.

Die (anforderungsbasierte) Arbeitsbewertung ist schon wegen ihrer Verbreitung auch abseits von Gerechtigkeitsvorstellungen ein Faktor, der die Lohnstrukturen in Österreich und Deutschland maßgeblich prägt: Da in Österreich nahezu alle Kollektivverträge als allgemeinverbindlich gelten, werden hier – konstant über die vergangenen Jahrzehnte – weit über 95 Prozent der Beschäftigten auf Basis kollektivvertraglicher Regelungen und damit potenziell auf Basis von (anforderungsbasierten) Arbeitsbewertungsverfahren entlohnt (OECD, OECD/AIAS ICTWSS Database). In Deutschland ist der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten spätestens seit Mitte der 1990er Jahre hingegen mehr oder weniger kontinuierlich gefallen. Wurden im Jahr 1996 noch 70 Prozent der westdeutschen und 56 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten durch einen Flächentarif erfasst, so waren es 2020 nur noch 45 Prozent in West- und 25 Prozent in Ostdeutschland. Die Zahlen zeigen jedoch auch, dass sich die Entlohnung von 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland, für die kein Tarifvertrag gilt, dennoch an bestehenden Branchentarifverträgen orientiert (Ellguth/Kohaut 2021: 307–308). Tarifliche Arbeitsbewertungsverfahren und die auf ihnen basierenden Lohnstrukturen dürften in Deutschland somit maßgeblich auf den nicht-tarifgebundenen Bereich ausstrahlen.

Bisher fehlte eine statistische Methode zur Schätzung der Wirkung von Arbeitsbewertungen auf den GPG.

Grundsätzlich wird über Arbeitsbewertungsverfahren festgelegt, inwiefern verschiedenartige Tätigkeiten als gleichwertig zu betrachten und damit gleich hoch zu entlohnen sind. Dem liegt der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zugrunde, der zusammen mit dem bekannteren Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bereits seit 1951 Bestandteil einer ILO-Kernarbeitsnorm ist, welche seit 1957 auch (aktuell in § 157 AEUV) im EU-Recht verankert und somit sowohl für Österreich als auch für Deutschland rechtlich bindend ist. Trotz der skizzierten Bedeutung von Arbeitsbewertungen für das Zustandekommen von Löhnen ist jedoch bis dato weder für Österreich noch für Deutschland mit statistischen Methoden untersucht worden, wie sich Arbeitsbewertungen konkret auf den GPG auswirken. Zwar wird spätestens seit den 1980er Jahren im Rahmen der sogenannten „Comparable Worth“-Forschung intensiv darüber debattiert, dass zuungunsten von Frauen und „Frauenberufen“ ausgelegte Arbeitsbewertungen entscheidend zur Existenz und Stabilität des GPG beitragen (s. schon Steinberg 1984, England et al. 2000). In

Ermangelung eines statistischen Messinstruments konnte die Größe dieses Beitrags bisher jedoch nicht beziffert werden.

Dies haben wir zum Anlass dafür genommen, mit dem „Comparable-Worth-Index“ (kurz: CW-Index) ein statistisches Messinstrument zu entwickeln, mit dem es erstmalig für den deutschen Arbeitsmarkt möglich ist, den Einfluss der Arbeitsbewertung auf die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen abzuschätzen. Die Konstruktion des CW-Index und einige der auf ihm basierenden Kernergebnisse stellen wir nachfolgend dar (siehe hierzu im Detail auch: Lillemeier 2017; Klammer et al. 2018; Klammer et al. 2022). Zuvor scheint es uns geboten, die theoretischen Grundlagen sowie einige besonders wichtige Forschungsergebnisse in Bezug auf die Frage zu umreißen, warum Arbeitsbewertungsverfahren für den Gender Pay Gap Relevanz haben (können).

Diese Lücke wird nun mit dem Comparable-Worth-Index (CW-Index) geschlossen.

3. Die systematische Niedrigbewertung von „Frauenberufen“

Dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, liegt sowohl in Österreich als auch in Deutschland zu einem bedeutenden Anteil daran, dass beide Geschlechter jeweils überproportional häufig in bestimmten Branchen und Berufen anzutreffen sind. Man spricht hierbei auch von der „horizontalen Arbeitsmarktsegregation“ oder umgangssprachlich von „typischen Männer- bzw. Frauenberufen“. Die bloße Existenz von Arbeitsmarkt- und Berufsbereichen, in denen sich eher Frauen bzw. eher Männer konzentrieren, ist dabei grundsätzlich noch kein Faktum, das sich auf den Gender Pay Gap auswirken muss. Relevant für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen wird die horizontale Arbeitsmarktsegregation erst dadurch, dass „Frauenberufe“ in der Regel deutlich schlechter entlohnt werden als „Männerberufe“. Verschiedene Studien konnten dabei sowohl für den internationalen als auch für den deutschsprachigen Raum zeigen, dass die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen „Männer-“ und „Frauenberufen“ auch dann bestehen, wenn man eine Fülle weiterer lohnrelevanter Faktoren wie Branche, Betriebsgröße, Bildungsniveau, Region und etliche weitere herausrechnet (z. B. Levanon et al. 2009; Busch 2013).

Typische Frauenberufe deutlich schlechter entlohnt

Vertreter:innen des bereits erwähnten „Comparable-Worth“-Ansatzes gehen deshalb davon aus, dass Berufe mit einem besonders hohen Frauenanteil² auch deshalb schlechter entlohnt werden, weil dort

überwiegend Frauen beschäftigt sind (sog. quantitative Devaluation, z. B. Busch 2013). Zugleich zeigen Studien, dass Berufe, die einen hohen Anteil als „weiblich“ angesehener Arbeitsinhalte – vor allem pflegerischer und erzieherischer Art – aufweisen, Lohnabschläge gegenüber Berufen mit „geschlechtsneutralen“ oder eher männlich konnotierten Arbeitsinhalten aufweisen (sog. qualitative Devaluation, ebd.). Quantitative und qualitative Devaluation lassen sich in der sogenannten Devaluationshypothese zusammenfassen, der die Annahme zugrunde liegt, dass es gesellschaftlich verankerte und historisch gewachsene Vorstellungen davon gibt, was als „weiblich“ und was als „männlich“ gilt. Eng damit verknüpft ist eine Hierarchisierung der Geschlechter und der ihnen zugeschriebenen Eigenschaften: „Das Männliche“ wird soziokulturell im Vergleich höherwertig als „das Weibliche“ angesehen. Cecilia Ridgeway (2001) prägte in diesem Zusammenhang den Begriff der „Gender Status Beliefs“, was sich etwa mit „geschlechtsbezogenen

„Gender Status Beliefs“ schlagen auf die Bewertung von Tätigkeiten durch

Vor- und Werturteilen“ übersetzen lässt. Im Kontext der Forschung wird dabei davon ausgegangen, dass sich die Gender Status Beliefs

auch auf die Erwerbswelt übertragen. So werden Frauen beispielsweise auch bei gleicher Leistung und Qualifikation im Durchschnitt als weniger kompetent wahrgenommen als Männer – ein Befund der von zahlreichen Studien bestätigt wird (Klammer et al. 2022: 238–240). Entsprechend ist auch die Bewertung der für bestimmte Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse von diesen geschlechtsspezifischen Annahmen betroffen. Das heißt: „Weiblich konnotierte Tätigkeiten werden aufgrund der geltenden Geschlechterhierarchie quasi automatisch mit geringerem Status und geringerer Wertigkeit assoziiert“ (Tondorf&Jochmann-Döll 2011: 118). Auf diese Weise lässt sich also theoretisch (mit)erklären, warum sowohl Berufe mit hohem Frauenanteil als auch solche mit einem hohen Anteil als typisch weiblich angesehener Arbeitsinhalte im Durchschnitt deutlich schlechter entlohnt werden als „Männerberufe“ – ein Umstand, der mit zum GPG beiträgt.

4. Potenzielle Einfallstore für Geschlechterdiskriminierung in Arbeitsbewertungsverfahren

Doch wie erhält die skizzierte Geringschätzung „weiblicher“ Arbeitskraft nun ganz praktisch Einzug in die Lohnstruktur? Ein zentraler Faktor zur Beantwortung dieser Frage ist in den Entgeltsystemen zu sehen, die

mehr oder weniger explizit in die Lohnstrukturen eingelassen sind. Zwar sehen die entsprechenden Entgeltsysteme (vor allem Tarifverträge), auch wegen gesetzlicher Anpassungen, schon seit Langem keine direkte Diskriminierung von Frauen mehr vor. Zahlreiche Berichte aus der Praxis sowie wissenschaftliche Forschungsergebnisse belegen aber, dass Arbeitsbewertungen und die ihnen zugrundeliegenden Verfahren sich in indirekter Weise nachteilig auf das Lohnniveau von Frauen und „Frauenberufen“ auswirken, ohne dabei jedoch explizit Bezug auf das Geschlecht zu nehmen (Wehling & Müller 2014). Juristisch wird in diesen Fällen von mittelbaren Diskriminierungen gesprochen, die in Deutschland allerdings nur justiziabel sind, wenn sie innerhalb ein und desselben Betriebes oder Entgeltsystems vorkommen. Ursächlich für die mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertungsverfahren sind dabei vor allem zwei Aspekte. Hierzu zählen zum einen die Auswahl und Definition der Kriterien, die zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit herangezogen werden, zum anderen die Gewichtung dieser Kriterien. Die Auswahl der Bewertungskriterien ist vor allem deshalb von zentraler Bedeutung, da sich die überwiegend von Frauen bzw. Männern ausgeführten Tätigkeiten angesichts der horizontalen Arbeitsmarktsegregation stark voneinander unterscheiden können. Wenn ein Arbeitsbewertungsverfahren vor allem solche Kriterien zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit heranzieht, die mit überwiegend von Männern ausgeführten Tätigkeiten verknüpft sind, liegt darin ein erhebliches Diskriminierungspotenzial. Schließlich werden alle Aspekte einer Tätigkeit, die aufgrund eines fehlenden Kriteriums nicht bewertet werden können, auch nicht vergütet.

Die mittelbare Diskriminierung durch Arbeitsbewertung in den Entgeltsystemen erfolgt v. a. durch ...

... 1) Auswahl der Bewertungskriterien, ...

Ausschlaggebend ist darüber hinaus die jeweilige Definition der Bewertungskriterien (Jochmann-Döll 2017: 173–175). Grundsätzlich gilt: Je unkonkreter eine Definition ist, umso eher können geschlechterstereotype Zuschreibungen sich bei der Auslegung und Anwendung von Arbeitsbewertungsverfahren negativ für Frauen auswirken. Krell und Winter verdeutlichen das exemplarisch anhand des Bewertungskriteriums „Schwere der Arbeit“ (2011: 348–350): Das Merkmal der Arbeitsschwere wird oft ausschließlich mit körperlich schwerer Muskelarbeit gleichgesetzt, während Formen der Muskelarbeit, die häufiger im Kontext weiblich dominierter Tätigkeiten auftauchen, unberücksichtigt bleiben. Beispiele dafür sind einseitige Muskelarbeit (etwa bei Kassiererinnen) oder statische Muskelarbeit (wie ständiges Stehen bei bestimmten Tätigkeiten). Völlig ausgeblendet werden darüber hinaus oft geistig-nervliche Belastungen (z. B. durch Arbeit unter Zeitdruck) oder emotionale Belastungen (etwa bei Tätigkeiten, bei denen die

... 2) Definition der Bewertungskriterien ...

Beschäftigten mit dem Leid anderer Menschen umgehen müssen – also etwa in Pflegeberufen). Das Bewertungsmerkmal „Arbeitsschwere“ wird in diesen Fällen also geschlechtsspezifisch interpretiert. Damit werden systematisch Belastungen, die häufig bei frauendominierten Tätigkeiten auftreten, nicht bewertet und damit auch nicht entlohnt.

... 3) *Gewichtung der Bewertungskriterien.*

Methodische Gewichtungsaspekte mit Potenzial zur Geschlechterdiskriminierung

Zuletzt stellt auch die Gewichtung der einzelnen Bewertungskriterien ein potenzielles Einfallstor für Diskriminierung dar. Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass die Gewichtung der einzelnen Kriterien letztlich „methodisch nicht exakt bestimmbar“ (Krell & Winter 2011: 351) ist. Die Gewichtung wird daher im Regelfall mit Verweis auf soziokulturelle Wertvorstellungen, sozialpolitische Notwendigkeiten und/oder arbeitsmarktbezogene Argumente vorgenommen (ebd.). Obwohl die Gewichtung der einbezogenen Bewertungskriterien – im Rahmen vorherrschender gesellschaftlicher Leitbilder und Wertvorstellungen – also prinzipiell unterschiedlich ausgestaltet sein kann, lassen sich mit Blick auf die Gewichtung dennoch einige methodische Aspekte benennen, die Arbeitsbewertungsverfahren grundsätzlich anfällig für Geschlechterdiskriminierung machen. Hierzu zählt, dass auch bei Berücksichtigung von relevanten Bewertungskriterien häufig keine explizite Gewichtung dieser Kriterien vorgegeben wird, sodass die Gewichtung der einzelnen Anforderungsmerkmale eine individuelle Auslegungssache mit entsprechendem Diskriminierungspotenzial bleibt.³ Weit verbreitet ist zudem der Umstand, dass eher für männerdominierte Tätigkeiten charakteristische Kriterien deutlich detaillierter und zahlreicher erfasst werden als die für frauendominierte Tätigkeiten charakteristischen Kriterien – und damit auch mit einem höheren Gewicht in die Gesamtbewertung eingehen können. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff der „inneren“ Gewichtung diskutiert (Katz & Baitsch 2006: 18). Des Öfteren wird zur Gewichtung auch eine Orientierung am gegenwärtigen Lohn- und Gehaltsgefüge praktiziert – mit dem Ergebnis, dass die bestehenden Lohnunterschiede, die gegebenenfalls bereits auf diskriminierenden Arbeitsbewertungsverfahren basieren, nur reproduziert und dabei letztlich legitimiert werden (Krell & Winter 2011: 351–352). Arbeitswissenschaftler:innen haben deshalb unterschiedliche Bewertungsverfahren entwickelt, die als geschlechtsneutral anerkannt sind, dabei aber durchaus unterschiedliche Gewichtungsvarianten zugrunde legen. Gemeinhin kann ein Arbeitsbewertungsverfahren dabei als geschlechtsneutral bezeichnet werden, wenn es alle für die zu bewertende Tätigkeit maßgeblichen Anforderungen und Belastungen erfasst, in gleichem

Anerkannt geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsverfahren

Maße „Frauen“- und „Männerarbeit“ betreffende Merkmale berücksichtigt und die Gewichtung dieser Merkmale nicht einseitig zugunsten von männer- bzw. frauendominierten Tätigkeiten ausfällt (ADS 2019). Hierzu zählen beispielsweise die „Analytische Bewertung von Arbeits-tätigkeiten nach Katz und Baitsch (ABAKABA)“ (Katz&Baitsch 2006) in der Schweiz, das „HAC“-Verfahren nach Harriman und Holm (2000) in Schweden oder das „National Joint Council (NJC)“-Verfahren (Hastings 2002) in Großbritannien. Des Weiteren empfiehlt die deutsche Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) den „Paarvergleich Gleichwertigkeit“ (ADS 2019) aus dem Entgeltgleichheits-Check (<http://www.eg-check.de>) als Instrument für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung. Dieser knüpft an Katz und Baitsch an, den Urhebern von ABAKABA.

5. Der CW-Index als Instrument zur geschlechtsneutralen Identifikation von beruflichen Anforderungen und Belastungen

Dass die gerade genannten Einfallstore für eine benachteiligende Arbeitsbewertung zuungunsten von Frauen auch tatsächlich zu einer Niedrigbewertung frauendominierter Tätigkeiten und Berufe führen, konnte bisher vor allem über qualitative Einzelfallstudien belegt werden (Carl&Krehne 2004; Westerheide 2021). Diese und weitere Studien liefern wichtige Hinweise darauf, dass diskriminierende Arbeitsbewertungspraktiken in der Tat zu Lohnnachteilen für Frauen führen und damit voraussichtlich auch zum Gender Pay Gap beitragen. Bisher war es jedoch in Ermangelung eines entsprechenden statistischen Instruments nicht möglich, den zahlenmäßigen Effekt frauenbenachteiligender Arbeitsbewertungen auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern abzuschätzen. Mit der Entwicklung des CW-Index wollen wir dazu beitragen, diese Forschungslücke zu adressieren und damit einen Beitrag zum Verständnis (und möglichst zur Verringerung) des GPG zu leisten. Der CW-Index bildet auf Basis von wissenschaftlichen bzw. amtlichen Umfrage- und Erhebungsdaten die durchschnittlichen Arbeitsanforderungen und -belastungen von rund 90 Berufsgruppen⁴ in Deutschland ab und vergleicht diese untereinander. Anschließend haben wir die Berufsgruppen mit ihren jeweiligen CW-Indexwerten in Relation zu den gegenwärtigen Verdienstniveaus der einzelnen Berufsgruppen gesetzt. In der Folge war es erstmalig möglich, für Deutschland näherungsweise zu beziffern, wie stark die benachteiligende Arbeitsbewertung zuungunsten von Frauen(berufen) ausfällt.

Bisherige qualitative Einzelfallstudien zeigen, dass diskriminierende Arbeitsbewertungen zu Entgeltnachteilen für Frauen führen.

Der CW-Index will diesen Lohnnachteil nun näherungsweise für den deutschen Arbeitsmarkt quantifizieren.

Der CW-Index basiert dabei auf dem bereits genannten „Paarvergleich Gleichwertigkeit“, der von der deutschen Antidiskriminierungsstelle

„*Paarvergleich Gleichwertigkeit*“
als Basis des
CW-Index

des Bundes als geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren empfohlen wird (ADS 2019). Der Paarvergleich umfasst insgesamt 19 Anforderungsmerkmale, die sich in vier Anforderungsbereiche unterteilen (s. Übersicht 1).

Übersicht 1: Generierung des CW-Index: Dimensionen und Einzelindikatoren auf Basis des „Paarvergleichs“

<p>Wissen und Können Fachkenntnisse und Fertigkeiten Fachbezogene Zusatzqualifikationen Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis Planen und Organisieren Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration</p>	<p>Psychosoziale Anforderungen Kommunikationsfähigkeit Kooperationsfähigkeit Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen Belastende psychosoziale Bedingungen</p>
<p>Verantwortung Verantwortung für Geld und Sachwerte Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung Verantwortung für die Umwelt</p>	<p>Physische Anforderungen Anforderungen an die Körperkraft Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane Belastende arbeitszeitliche Bedingungen Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen</p>

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019

Die durchschnittlichen Arbeitsanforderungen einer analysierten Berufsgruppe werden im CW-Index in einem Punktwert zusammengefasst

Um den CW-Index zu konstruieren, haben wir insgesamt 16 der in Übersicht 1 dargestellten Anforderungsmerkmale mittels der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung⁵ nachbilden und damit statistisch operationalisieren können. Zu diesem Zweck wurden die Angaben zu Tätigkeitsmerkmalen, Arbeitsanforderungen und -belastungen von Beschäftigten derselben Berufsgruppe jeweils zu berufsgruppenspezifischen Mittelwerten zusammengefasst. Für jede analysierte Berufsgruppe ergibt sich im CW-Index somit ein Punktwert, der die durchschnittlichen Arbeitsanforderungen dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Entsprechend der Gewichtung der vier Anforderungsbereiche im „Paarvergleich“ gehen Anforderungen an das Wissen und Können mit 41 Prozent, psychosoziale Anforderungen mit 24 Prozent, physische Anforderungen und Belastungen mit 15 Prozent und Anforderungen an die Verantwortung mit 20 Prozent in den CW-Index ein.

6. Empirische Ergebnisse: Arbeitsbewertung zuungunsten von „Frauenberufen“ trägt deutlich zum Gender Pay Gap bei

Für das Jahr 2018⁶ nimmt der CW-Index Werte von 17 bis 32 Punkten an. So weisen z. B. Reinigungskräfte einen Mittelwert des CW-Index von 17 Punkten und Ärzt:innen von 32 Punkten auf. Im Durchschnitt erzielen Berufsgruppen einen CW-Index von 24 Punkten. Berufe mit demselben Wert des CW-Index sind als vergleichbar hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen zu beurteilen. Tabelle 1 stellt beispielhaft für ausgewählte „Männer-“, „Frauen-“ und „Mischberufe“ die durchschnittlichen Arbeitsanforderungen, Durchschnittslöhne und Frauenanteile gegenüber. „Betreuungsberufe im Gesundheitswesen“, „Fachkräfte öffentliche Verwaltung“ und „Akademische Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke“ sind dabei als gleichwertig im Hinblick auf ihre Arbeitsanforderungen zu betrachten, da die drei genannten Berufsgruppen jeweils einen CW-Index-Wert von 26 aufweisen. Gleiches gilt analog für die dargestellten Berufsgruppen mit dem CW-Index-Wert 29. Dabei fällt ins Auge, dass die dargestellten Berufsgruppen mit einem höheren Frauenanteil deutlich niedriger entlohnt werden als die männerdominierten Berufsgruppen – und das trotz vergleichbarer Arbeitsanforderungen.

CW-Index für 2018 kommt zum Ergebnis, dass Frauenberufe trotz vergleichbarer Arbeitsanforderungen deutlich niedriger entlohnt werden.

Tabelle 1: Gegenüberstellung ausgewählter Berufe mit vergleichbaren Arbeitsanforderungen in Deutschland

Berufsgruppe (ISCO-08-Berufsklassifikation)	Durchschnittslohn	Frauenanteil in Berufsgruppe	CW-Index
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	14,92 €	87 %	26
Fachkräfte öffentliche Verwaltung (335)	23,15 €	57 %	26
Akademische Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke (252)	27,44 €	15 %	26
Nicht-akademische Kranken- und Geburtspflegefachkräfte (322)	18,80 €	85 %	29
Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung (232)	28,94 €	52 %	29
Ingenieurwissenschaftler:innen (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation) (214)	34,74 €	19 %	29

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

*Dekompositions-
analysen zur
Erklärung der
Lohnlücke:
Ausstattungs-
effekt,
Bewertungs-
effekt
und Shifffekt*

Auch wenn die in Tabelle 1 beispielhaft dargestellten Ergebnisse somit erste Erkenntnisse dazu liefern, dass Frauenberufe in Relation zu vergleichbar anspruchsvollen Männerberufen abgewertet sind, ist bis hierhin weiter unklar, wie sich diese ungleiche Arbeitsbewertung im Detail auf den GPG auswirkt. Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, haben wir im Rahmen statistischer Analysen sogenannte „Dekompositionsanalysen“ durchgeführt. Diese werden auch zur amtlichen Berechnung des „bereinigten“ GPG, etwa durch das Statistische Bundesamt in Deutschland, genutzt. Sie ermöglichen es, die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in ihre einzelnen Erklärungsfaktoren zu zerlegen (s. ausführlich zu Methodik und Ergebnissen: Klammer et al. 2022). Grundsätzlich kann dabei unterschieden werden zwischen dem sogenannten Ausstattungseffekt, der angibt, inwiefern der Gender Pay Gap auf unterschiedliche Merkmale männlicher und weiblicher Arbeitnehmer:innen bzw. deren Arbeitsplätze zurückzuführen ist (z. B. Unterschiede im individuellen Qualifikationsniveau, unterschiedliche Branchen oder eben unterschiedlich hohe Arbeitsanforderungen) und dem sogenannten Bewertungseffekt, der angibt, inwiefern eine unterschiedliche Entlohnung derselben Beschäftigten- bzw. Arbeitsplatzmerkmale zum GPG beiträgt (Beispiel: Erhalten Männer mit dem gleichen Bildungsniveau wie Frauen höhere Löhne?). Der Shifffekt spiegelt schließlich den Teil des Gender Pay Gap wider, der nicht durch die im statistischen Modell abgebildeten Faktoren erklärt werden kann. Der Ausstattungseffekt gilt gewöhnlich als „erklärter“ Teil des Gender Pay Gap, der zur Bereinigung des GPG herangezogen wird: Sind Frauen etwa mit geringerer beruflicher Bildung ausgestattet oder leisten sie weniger anspruchsvolle berufliche Arbeit, so erklären diese Faktoren niedrigere Löhne. Bewertungs- und Shifffekt hingegen bilden gemeinsam den unerklärten Teil des GPG und damit den „bereinigten“ GPG.

Unsere Analysen, im Rahmen derer wir eine Vielzahl potenziell lohnrelevanter Faktoren berücksichtigt haben (u. a. Qualifikation, Berufserfahrung, Tarifbindung, Branche, Region, Unternehmensgröße und weitere, s. ausführlich: Klammer et al. 2022: 245) sowie den CW-Index zur geschlechtsneutralen Messung der Arbeitsanforderungen hinzugenommen haben, kommen zu folgenden Ergebnissen (Tabelle 2). Der GPG von insgesamt 18,72 Prozent für Deutschland im Jahr 2018⁷ lässt sich demnach insgesamt nur etwa zur Hälfte (8,97 Prozentpunkte) durch Ausstattungsunterschiede zwischen Frauen und

Männern erklären. Genauso relevant für die Verdienstlücke ist die im Durchschnitt geringere Bewertung gleicher Ausstattungsmerkmale von Frauen gegenüber Männern, die mit insgesamt 8,93 Prozentpunkten zu Buche schlägt (Bewertungseffekt). Dies steht in Übereinstimmung mit der Hypothese der Devaluation weiblicher Erwerbsarbeit. Der Shifteffekt trägt dagegen mit 0,82 Prozentpunkten nur wenig zum Ausmaß des „bereinigten“ GPG bei. Der „bereinigte“ GPG (als Summe von Bewertungs- und Shifteffekt) spiegelt insofern insbesondere die geschlechterdifferente Bewertung und Bezahlung verdienstrelevanter Merkmale zuungunsten von Frauen wider. Mit 9,75 Prozentpunkten liegt er unseren Ergebnissen zufolge deutlich höher als vom deutschen Statistischen Bundesamt ausgewiesen (s. o.). Unsere Ergebnisse unter Nutzung des CW-Index deuten insofern darauf hin, dass der Bewertungseffekt und damit auch die geringere Bewertung der Ausstattungsmerkmale von Frauen bisher unterschätzt wurden. Das dürfte vor allem daher rühren, dass in frühere Zerlegungen des GPG (ohne CW-Index) die beruflichen Anforderungen nur grob und nicht immer geschlechtsneutral eingeflossen sind.

Der „bereinigte“ GPG 2018 für Deutschland liegt bei 9,75 Prozentpunkten.

Tabelle 2: Zerlegung des Gender Pay Gap (Deutschland, 2018) auf Basis des CW-Index

Effekt	Definition	Beispiel	Anteil am Gender Pay Gap
Ausstattungs- effekt	ungleiche Verteilung (potenziell) lohnrelevanter Merkmale zwischen Männern und Frauen	Männer weisen im Durchschnitt mehr Berufserfahrung auf und sind in Berufen mit höheren Arbeitsanforderungen tätig.	8,97 Prozentpunkte
Bewertungs- effekt	ungleiche Entlohnung gleicher Merkmale von Männern und Frauen	Frauen mit derselben Berufserfahrung und gleichen Arbeitsanforderungen wie Männer erhalten dennoch geringere Löhne.	8,93 Prozentpunkte
Shifteffekt	durch das statistische Modell nicht erklärter Anteil des Gender Pay Gap	Kann aus nicht im Modell enthaltenen Faktoren resultieren, wie z. B. zwischenzeitlichen Erwerbsunterbrechungen.	0,82 Prozentpunkte
Gender Pay Gap gesamt:			18,72 %

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018

7. Fazit, Diskussion und Implikationen

Nimmt man den – europäisch verankerten und gesellschaftlich breit unterstützten – Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zum Ausgangspunkt der Prüfung von geschlechtergerechter Entlohnung, so gerät die anforderungsbezogene Arbeitsbewertung in den Fokus. Lange existierte jedoch kein statistisches Instrument, um den Einfluss der Arbeitsbewertung auf den GPG abschätzen zu können. Mit dem CW-Index haben wir für Deutschland nun ein statistisches Verfahren entwickelt, das die durchschnittlichen Arbeitsanforderungen verschiedener Berufsgruppen geschlechtsneutral erfassen und miteinander vergleichen kann, um so die unterschiedliche Entlohnung als gleichwertig angenommener Arbeitsanforderungen messbar zu machen. Der CW-Index ermöglicht es somit, erstmalig auf Basis repräsentativer Erhebungsdaten den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ auf seine

Verwirklichung hin zu überprüfen. Unsere Analysen haben dabei gezeigt, dass der GPG in Deutschland deutlich geringer ausfallen würde, wenn gleichwertige Arbeitsanforderungen in Frauen- und Männerberufen auch tatsächlich gleich bewertet würden. Insgesamt ließen sich fast 9 Prozentpunkte und damit annähernd die Hälfte des GPG von 18,72 Prozent (2018) durch den sog. „Bewertungseffekt“ erklären. Damit konnten im Einklang mit dem theoretischen Ansatz der Devaluationshypothese die Ergebnisse vorangegangener Einzelstudien, nach denen Frauenberufe deutlich niedriger bewertet werden als vergleichbar anspruchsvolle Männerberufe, auch für die Breite des Berufsspektrums bestätigt werden.

CW-Index bestätigt Devaluationshypothese für die Breite des Arbeitsmarktes.

Anzumerken bleibt jedoch, dass unsere Berechnungsmethode und die darauf basierenden Schlussfolgerungen nicht frei von Einschränkungen sind. So können auf Basis der Umfragedaten, auf die sich unsere Berechnungen stützen, keine einzelnen Berufe, sondern nur Berufsgruppen abgebildet werden, in denen jeweils mehrere verwandte Berufe zusammengefasst werden. Auch war es uns aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich, Berufsgruppen mit nur wenigen Beschäftigten in unsere Analysen einzubeziehen. Zur Abbildung der durchschnittlichen Arbeitsanforderungen in den einbezogenen Berufsgruppen stehen in der von uns verwendeten repräsentativen Datenquelle zudem ausschließlich Selbsteinschätzungen der jeweiligen Beschäftigten zur Verfügung. Für zukünftige Analysen wäre es daher wünschenswert, auch die Einschätzungen der Arbeitgeberseite in Bezug auf die beruflichen Arbeitsanforderungen einbeziehen zu können. Ein im Kontext jeglicher Arbeitsbewertung kritisch zu bewertender Aspekt bleibt zudem die Frage der Gewichtung der einbezogenen Bewertungskriterien. Wir haben versucht, diesem Aspekt Rechnung zu tragen, indem wir neben der Gewichtung, die das etablierte ABAKABA-Verfahren vorsieht, auch andere Gewichtungsvarianten auf ihren Effekt geprüft haben (vgl. Klammer et al. 2018). Die hier dargestellten Ergebnisse konnten dabei in ihren zentralen Tendenzen reproduziert werden und können damit als robust betrachtet werden.

Methodische Einschränkungen

Die Lohnfindung ist ein komplexer und von vielen Faktoren abhängiger Prozess. Das von uns aufgedeckte Ausmaß der evaluativen Diskriminierung ist insofern nicht deckungsgleich mit dem Ausmaß juristisch relevanter Entgeltdiskriminierung nach dem Geschlecht. Es ergeben sich hieraus (in Deutschland) keine über Branchen und Berufsgruppen hinweg einklagbaren Rechte auf

Sozial- und gleichstellungspolitische Relevanz der Ergebnisse für Deutschland

Gleichbehandlung. Dennoch sind die Ergebnisse gesellschafts- und gleichstellungspolitisch relevant, da die Befunde nur schwer vereinbar sind mit gesellschaftlichen Vorstellungen von Lohngerechtigkeit, wie sie in der Forderung „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zum Ausdruck kommen. Hierfür können die auf Basis des neuen CW-Index gewonnenen Ergebnisse sensibilisieren. Der Index bietet darüber hinaus aber auch Chancen, die Verdienststrukturen umfassender als bisher zu analysieren oder auch die Entwicklung von beruflichen Anforderungen durch Transformationsprozesse wie der Digitalisierung künftig besser abzubilden.

Unsere empirischen Ergebnisse beziehen sich auf Deutschland, sind aber auch für den österreichischen Arbeitsmarkt potenziell von Relevanz. So sehen wir in Anbetracht des ebenfalls hohen Gender Pay Gap in Österreich, ähnlicher sozialpolitischer Rahmenbedingungen sowie vergleichbarer arbeits- und geschlechterbezogener Normen und Werte in Österreich und Deutschland einige

Anhaltspunkte für die Vermutung, dass die für Deutschland aufgedeckten Zusammenhänge zwischen frauenbenachteiligenden Arbeitsbewertungen und dem Gender Pay Gap auch in Öster-

CW-Index für den österreichischen Arbeitsmarkt aufgrund besonderer Relevanz wünschenswert

reich existieren. Angesichts der deutlich höheren kollektivvertraglichen Abdeckung in Österreich und der damit vermutlich weiteren Verbreitung kollektivvertraglich geregelter Arbeitsbewertungsverfahren dürfte eine Untersuchung der in Österreich zugrundeliegenden Arbeitsbewertungsverfahren von besonderer Relevanz sein. So erwies sich in unseren Untersuchungen für Deutschland das Vorliegen eines Tarifvertrags als ein Faktor, der die ungleiche Bewertung von Männer- und Frauenarbeit zwar nicht beseitigte, aber verringerte. Es wäre daher von Interesse, dies anhand von empirischen Untersuchungen für den österreichischen Arbeitsmarkt zu überprüfen. Neben der Konzeption weiterer und anders gelagerter statistischer Messinstrumente wäre es daher naheliegend, den CW-Index für den österreichischen Arbeitsmarkt nachzubilden.

Anmerkungen:

- 1 *Der über Arbeitsbewertungen festgelegte Grundlohn macht zumeist den deutlich größten Anteil der Gesamtlohnhöhe aus. Anderen eventuell vorhandenen Lohnbestandteilen wie Prämien- und Leistungslöhnen, Schichtzulagen oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld liegen in der Regel andere Entlohnungsprinzipien zugrunde.*
- 2 *In der Forschung werden dabei gemeinhin Berufe mit einem Männeranteil ab 70 Prozent als „Männerberufe“ und Berufe mit einem Frauenanteil ab 70 Prozent entsprechend als „Frauenberufe“ bezeichnet. Alle übrigen Berufe gelten als „Mischberufe“. Wir folgen für die hier dargestellten Analysen diesen Kategorisierungen.*
- 3 *Dies ist vor allem bei „summarischen“ Arbeitsbewertungsverfahren der Fall, in deren Kontext die zu bewertende Tätigkeit in ihrer Gesamtheit bewertet wird. Hierbei können durchaus verschiedene Kriterien in die Betrachtung einbezogen werden, diese werden jedoch im Rahmen der Summarik nicht unabhängig voneinander bewertet. Demgegenüber stehen „analytische“ Arbeitsbewertungsverfahren, die verschiedene Kriterien getrennt voneinander bewerten und erst im Anschluss zu einem Gesamtwert zusammenführen.*
- 4 *Insgesamt existieren 126 (nicht-militärische) Berufsgruppen. Um Verzerrungen des CW-Index aufgrund zu geringer Fallzahlen zu vermeiden, wurden nur solche Berufsgruppen berücksichtigt, für die eine ausreichende Anzahl an Befragten ($n \geq 30$) vorliegt.*
- 5 *Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist ein für den deutschen Arbeitsmarkt repräsentativer Datensatz, in den die Angaben von rund 20.000 Beschäftigten einfließen. Die Befragung umfasst u. a. detaillierte Informationen zu Arbeitsanforderungen und -bedingungen und eignet sich damit in besonderer Weise für die Erfassung und den Vergleich von arbeitsbewertungsrelevanten Aspekten.*
- 6 *Der CW-Index wurde in diesem Jahr letztmalig berechnet, da eine neuere Welle der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung“ bisher nicht zur Verfügung steht. Neuere Berechnungen sind für die Zukunft geplant.*
- 7 *Wir beziehen uns hierbei auf die offiziellen Zahlen des deutschen Statistischen Bundesamts. Die Abweichungen zu den auf S. 52 genannten Zahlen ergeben sich somit aus z. T. unterschiedlichen Berechnungsmethoden sowie unterschiedlichen Jahren, die betrachtet werden.*

Literatur:

- » Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2019): Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Flyer. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/eg-check/eg_check_Flyer.html (letzter Zugriff: 11.02.2023)
- » Boll, Christina/Lepin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland. Umfang, Ursachen und Interpretation. In: *Wirtschaftsdienst* 4: 249–254.
- » Busch, Anne (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65. Jg., H. 2: 301–338.
- » Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2004): *Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltdifferenzierung: Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten*. Wiesbaden: DUV.
- » Destatis (2022): „Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienten pro Stunde 18 weniger als Männer“. Pressemitteilung 2023/01, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html (letzter Zugriff: 12.02.2023)
- » Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2021): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAQ-Betriebspanel 2020*. In: *WSI-Mitteilungen* 74. Jg., H. 4: 306–314.
- » England, Paula/Hermesen, Joan M./Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: *American Journal of Sociology* 105: 1741–1760.
- » Eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13.0 % (23.1.23), <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2#:~:text=Gender%20pay%20gap%20in%20the%20EU%20down%20to,fields%20where%20this%20is%20most%20debated%20is%20earnings> (letzter Zugriff: 11.02.2023).
- » Harriman, Anita/Holm, Carin (2000): *Lohn unter der Lupe. Einfache und schnelle Methode zur Bewertung von Arbeitsanforderungen*. Stockholm: Ombudsman für Gleichstellung.
- » Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018): *Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren*. DIW-Wochenbericht 38-2018. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- » Hastings, Sue (2002): *Ways of moving towards equal pay for work of equal value in the public sector in the UK*. In: Ranftl, Edeltraud/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike/Meggeneder, Oskar (Hrsg.): *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*. München: 41–50.
- » Jochmann-Döll, Andrea (2017): Entgelttransparenz herstellen und Entgeltgleichheit prüfen – mit eg-check. In: *Recht der Arbeit. Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts* 70: 169–177.
- » Katz, Christian/Baitsch, Christof (2006): *Arbeit bewerten – Personal beurteilen*. Zürich: vdf.

- » Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74. Jg., H. 2: 233–258.
- » Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, *IAQ-Forschung* 04/2018. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- » Krell, Gertraude/Winter, Regine (2011): Anforderungsabhängige Entgelt-differenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungs-freieren Arbeitsbewertung. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden: Gabler Verlag: 343–360.
- » Levanon, Asaf/England, Paula/Allison, Paul (2009): *Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data*. In: *Social Forces* 88. Jg., H 2: 865–891.
- » Lillemeier, Sarah (2017): *Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der „Comparable Worth-Index“ als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung*, *IAQ-Report* 02/2017. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- » Mischler, Frauke (2021): *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018*. In: *Wirtschaft und Statistik* 4: 110–125.
- » Leythienne, Denis/Pérez-Julián, Marina (2022): *Gender Pay Gaps in the European Union – a Statistical Analysis*. Eurostat Statistical Working Papers, 1st revision, 2021 Edition, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- » OECD (o.J.): *OECD/AIAS ICTWSS database*, <https://oecd.org/employment/ictwss-database.htm> (letzter Zugriff: 11.02.2023).
- » Ridgeway, Cecilia L. (2001): *Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt*. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie, Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Opladen: Westdeutscher Verlag: 250–275.
- » Steinberg, Ronni (1984): „A Want of Harmony“: *Perspectives on Wage Discrimination and Comparable Worth*. In: Remick, Helen (Hrsg.): *Comparable Worth and Wage Discrimination*. Philadelphia: Temple University Press: 3–27.
- » Wehling, Pamela/Müller, Katja (2014): *Ungleich, vergleichbar, gleich – auf dem Weg zur geschlechtsneutralen Arbeitswelt? Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Kontext von Arbeit*. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Jg. 7, H. 2: 22–40.
- » Westerheide, Jule Elena (2021): *Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit. Arbeit und Entgelt von Sekretärinnen*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.