

## 9. Barbara-Prammer-Symposium

# Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps

---

Christine Mayrhuber

**WIFO**

16. Jänner 2023



# Überblick

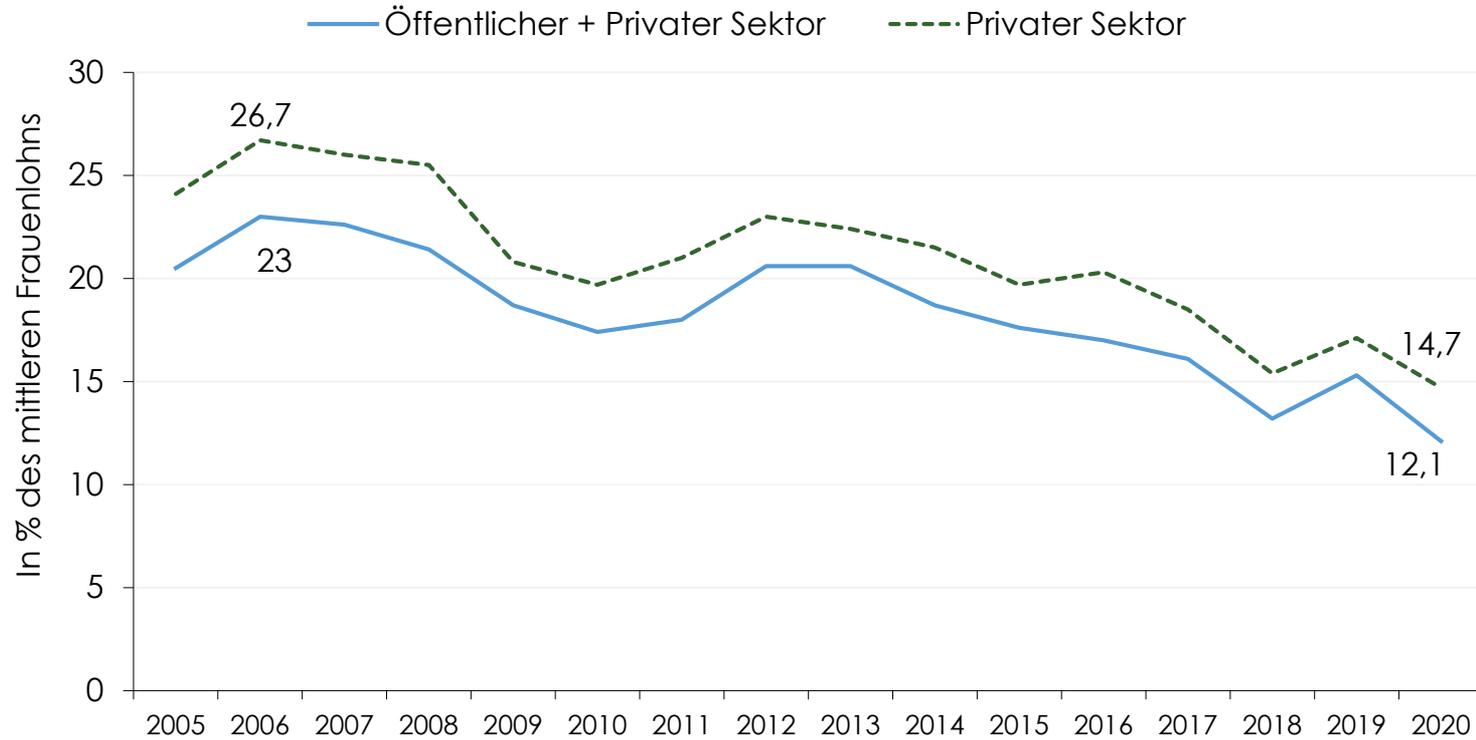
---

- (1) Bewertung von Erwerbsarbeit
- (2) Messung der Lohnungleichheit
- (3) Neue Bewertungsverfahren
- (4) Zusammenfassung - Schlussbetrachtungen

# Bewertung von Erwerbsarbeit

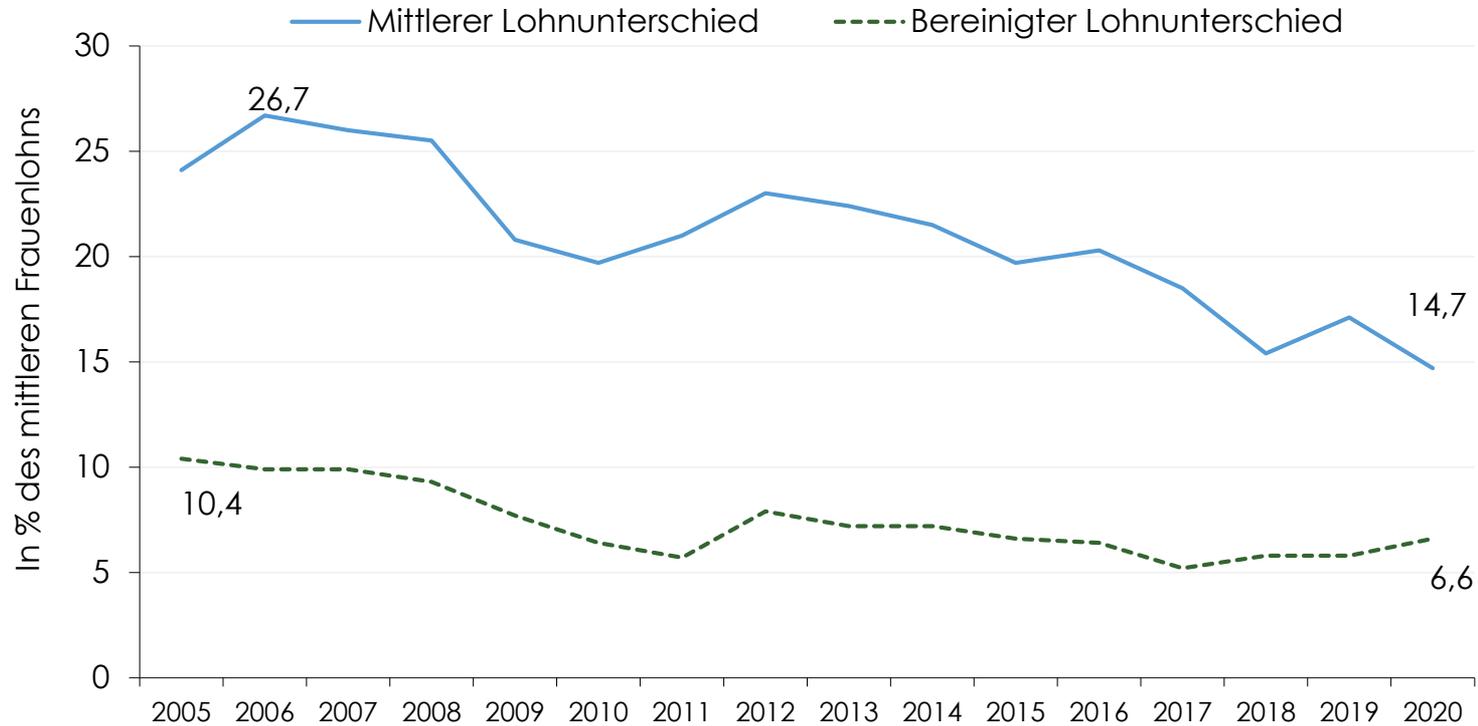
- Trennung von Arbeit in unbezahlte und bezahlte Arbeit (Erwerbsarbeit)
- Ökonomische Theorien und der Wert der Erwerbsarbeit:
  - **Humankapiteltheorie:** Produktivitätsunterschieden Resultat aus Arbeitsteilung (Sorgearbeit), Frauen geringere Humankapitalinvestitionen wegen Arbeitsteilung. Erwerbsunterbrechungen => Abwertung ihrer Fähigkeiten, Frauen wählen Jobs mit geringeren Humankapital, Sorgearbeit => Präferenzen für weniger anspruchsvolle Jobs
  - **Diskriminierungstheorie:** Frauen/Männer clustern sich in verschiedenen Berufsgruppen / Berufen / Industrien und Firmen => niedriger Produktivität/Löhne in frauenintensiven Berufen, Berufen.  
+ Crowding-Hypothese: Diskriminierende Präferenzen von Arbeitgeber\*innen, Arbeitnehmer, Kund\*innen => geringer Frauenanteil in manchen Berufen.
- „Prisoner of Love“ – Ansatz, (Folbre, 1995)
- „Devaluations-Hypothese“ (England, 2005)
- „Care-Ansatz“ (Madörin, 2006, Aulenbacher – Dammayr, 2014)

# Mittlerer Lohnunterschied unbereinigt



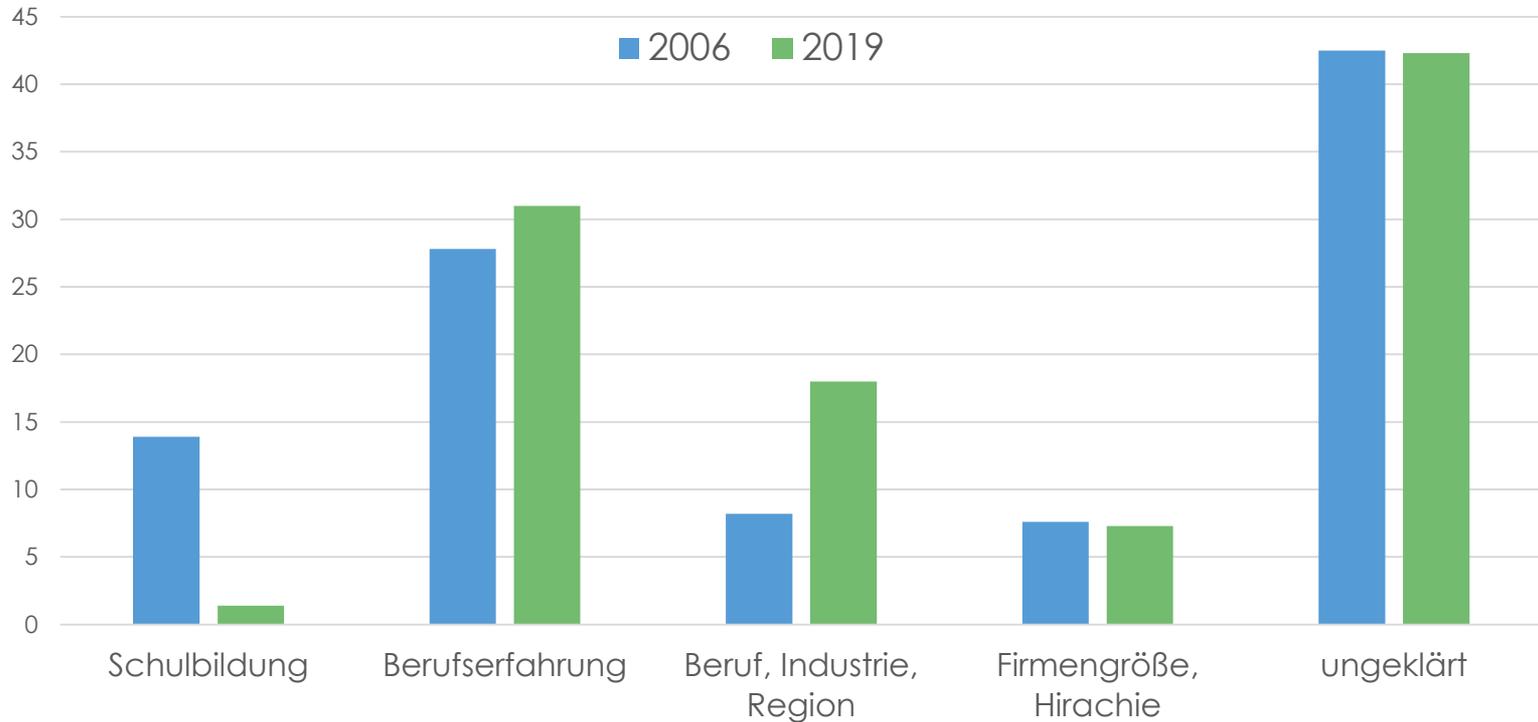
Q: Böheim – Fink – Zulehner, 2022, Abbildung 1. [https://www.wifo.ac.at/publikationen/wifo\\_research\\_briefs?detail-view=yes&publikation\\_id=69433](https://www.wifo.ac.at/publikationen/wifo_research_briefs?detail-view=yes&publikation_id=69433)

# Mittlerer Lohnunterschied im Privaten Sektor, unbereinigt und bereinigt



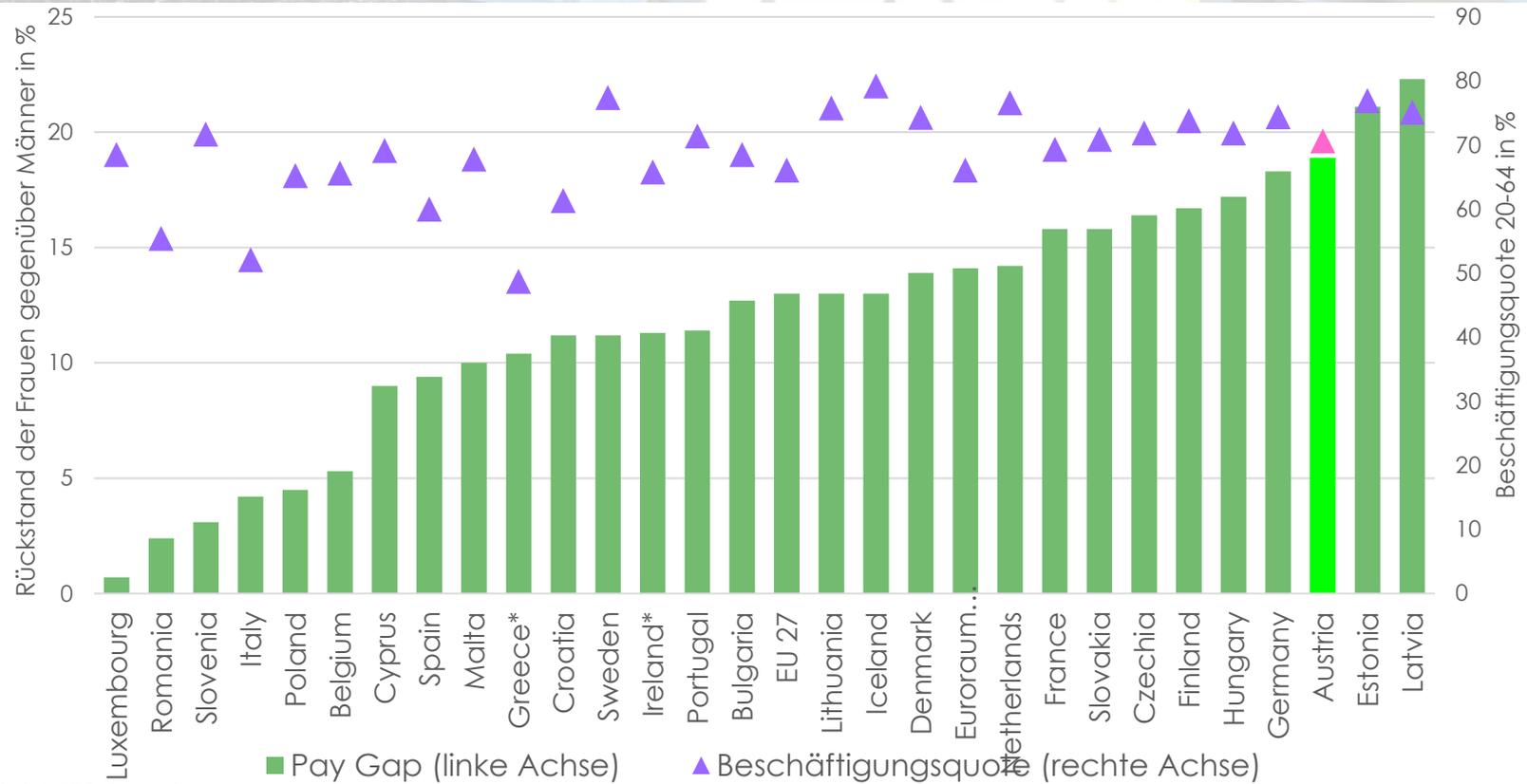
Q: Böheim – Fink – Zulehner, 2022, Abbildung 3. [https://www.wifo.ac.at/publikationen/wifo\\_research\\_briefs?detail-view=yes&publikation\\_id=69433](https://www.wifo.ac.at/publikationen/wifo_research_briefs?detail-view=yes&publikation_id=69433)

# Erklärungsbeiträge zum Lohnunterschied, 2006 und 2019



Q: Böheim – Fink – Zulehner (2020). – Lesebeispiel: Unterschiede in der mittleren Schulbildung erklärten 2006 rund 14% des Lohnunterschiedes, 2019 aber nur mehr rund 1%. "Unerklärt" umfasst andere, unbeobachtete Gründe für einen geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. – FS = Familienstand, TZ = Teilzeit.

# Blick nach Europa: Gender pay gap und Beschäftigungsquoten, 2020



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

# Überblick

---

- (1) Bewertung von Erwerbsarbeit
- (2) Messung der Lohnungleichheit
- (3) Neue Bewertungsverfahren
- (4) Zusammenfassung - Schlussbetrachtungen

# Neue analytische Verfahren zur Arbeitsbewertung

Ausgangspunkt:

- Nicht Performanz eines Individuums (Ausbildung, Berufserfahrung etc.)
- sondern Anforderungen des konkreten Jobs
- Traditionelle Arbeitsbewertung (KV's) kann diskriminierend sein
- Ausgangsbasis ist Devaluationshypothese: Abwertung weiblicher Tätigkeiten/Berufe, institutionell verfestigt in den Lohnstrukturen.
- Interdisziplinärer Ansatz, zentral: arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
- Erfassung sämtlicher Anforderungen/Belastungen eines Jobs, Vergleich dieser entlang unterschiedlicher Inhalte der Jobs, Methode: „Point Factor System“:
  - (1) Beschreibung der tatsächlichen Aufgaben
  - (2) Festlegung der ausgleichenden Faktoren („compensable factors“ Ausbildung, working conditions etc.) welche die Entlohnung bestimmen.
  - (3) Gewichtung aller Faktoren einzeln:
  - (4) Summierung der Punkte für jeden Job,

# Bewertungen der Anforderungen/Belastungen

- Bewertungen/Gewichtungen der Anforderungen/Belastungen sind normativ aber mit Ziel Geschlechtsneutralität.
- Verfahren/Gewichtungen: Paarvergleich, ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch, Schweiz, <https://www.abakaba.ch> ), EVALFRI (Funktionsbeschreibung Staat Freiburg).

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

Q: Klammer et al 2018.

# Deutschland: Comparable-Worth-Index

- Befragung von 20.000 Erwerbstätige (>10h Arbeitszeit), über alle Branchen, Ziel: Vergleich von Berufsgruppen (ISCO 3-Steller )
- 4 Bewertungshauptgruppen: (1) Wissen/Können, (2) psycho-soziale Anforderungen, (3) Verantwortung, (4) physische Anforderungen.
- Paarvergleiche: Unterschiedliche Tätigkeiten mit gleichen Anforderungen/Belastungen (Paare) werden neu bewertet.
- **Ergebnisse:** Frauen häufiger unterdurchschnittliche Bruttostundenverdienste in 15 von 24 weiblich dominierten Berufen mit vergleichbaren Anforderungen/Belastungen.

Beruf	CW-Index	Stundenverdienst €	Frauenanteil in %	Vergleich EK-Durchschnitt
Fachkräfte für Datenbanken/Netzwerke (252)	25	21,23	23	↑
Med./pharmazeutische Fachkräfte (321)	25	15,65	91	↓
Sonst. akademische/verwandte Gesundheitsberufe (226)	25	16,46	82	↓

# Dekomposition Gender Pay Gap: Ergebnisse für Deutschland

▪ <b>Verdienstlücke</b>	<b>21,3%</b>
▪ Ausstattungseffekt	11,0%
▪ <u>Bereinigter Gap</u>	<u>10,3%</u>
▪ Bewertungseffekt	9,5%
▪ Unerklärter Effekt	0,08%

Q: Klammer, U., Klenner, Ch., Lillemeier, S., „Comparabel Worth, WSI-Study Nr. 014, 2018.

## Schlussbetrachtungen (1): Zusammenfassung

- Gender Pay Gap (GPG) kann mit ökonomischen Ansätzen gemessen aber die Ursachen nicht erklärt werden.
- Ursachenanalyse wichtig zur Entwicklung passender Hebel.
- „Bewertungseffekt“ großer Teil vom bereinigten GPG => Arbeitsbewertungen = blinder Fleck in der Ursachenanalyse.
- Quelle von Ungleichheiten: Doppelzählung von Merkmalen (Handlungskompetenz, Entscheidungsspielraum), unterschiedliche Merkmale für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, Gewichtung spiegelt traditionelle geschlechtliche Hierarchisierung Arbeitstätigkeiten, etc.
- Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsverfahren => Grundlage zur Schließung GPG
- Multivariate Analyseergebnisse: Gleichwertige Anforderungen/Belastungen => niedrigere Frauenentgelte, steigende berufliche Anforderungen/Belastungen höhere Entgeltzuwächsen für Männer

## Schlussbetrachtungen (2): Zentrale Ansatzpunkte

- „Gleicher Lohn“ Bestandteil vieler Verträge (z.B. AEUV, Art. 157) => Regierungen Hauptakteur
- GPG bei unselbständig Beschäftigten besser gestaltbar als bei Selbständigeneinkommen, Dynamik hier deutlich höher: zwischen 2010 und 2020: +20% bei selbständig +10% bei unselbständig erwerbstätige Frauen
- GPG kann nicht durch Angleichung von Ausbildung, Berufserfahrung, „Frauen in die Technik“, „Frauen in Führungspositionen“ etc. geschlossen werden
- Individualistischer ↔ strukturalistischer Ansatz
- Tarifbindung (Ergebnisse für Deutschland): Verdienstrachteile von Frauen in tarifgebundenen Jobs geringer
- Arbeitsbewertungsverfahren (CW-Index, ISOS): Maßstab für gleichwertige Berufsgruppen auch unterschiedlicher Branchen.
- Arbeitsbewertungsverfahren: Auf der Ebene der Betriebe geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren einsetzen, neuer Aspekt in Kollektivverträgen.

# Literaturhinweise

- Aulenbacher, B., Dammayr, M., Für sich und andere sorgen, Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft, Reihe Arbeitsgesellschaft im Wandel, Basel, 2014.
- Bender, A.-F., Pigeys, F., "Job evaluation and gender pay equity: a French example", Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2016, 35(4), S. 267–279.
- Blomskog, S., "Invalid weighting in gender-neutral job evaluation tools", University of Gävle Working Paper, 2016, (54).
- Böheim, R., Fink, M., Zulehner, Ch., Die Entwicklung des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2019, WIFO Research Briefs, 2021, (2),  
[https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=66916&mime\\_type=application/pdf](https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66916&mime_type=application/pdf)
- Chicha, M.-T., InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Office, Promoting Equity : Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-step Guide, ILO, Genf, 2008.
- Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martinez, C., "ISOS: A job evaluation system to implement comparable worth", Intangible Capital, 2008, 4(1), S. 8–30.
- England, P., "The case for comparable worth", The Quarterly Review of Economics and Finance, 1999, 39(5), S. 743–755.
- England, P., "Emerging Theories of Care Work." Annual Review of Sociology, 2005, 31(1), S. 381–399.
- Folbre, Nancy, "Holding Hands at Midnight", The Paradox of Caring labor, Feminist Economics, 1995 1(1), p. 73-92.
- Klammer, U., Klenner, Ch., Lillemeier S., „COMPARABLE WORTH“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Studie Nr. 14, Hans-Böckler-Stiftung, 2018.
- Levine, L., "The Gender Wage Gap and Pay Equity: Is Comparable Worth the Next Step?", CRS Report for Congress, 2004.
- Liebeskind, U., "Arbeitsmarktsegregation und Einkommen: Vom Wert „weiblicher“ Arbeit", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 2004, 56(4), S. 630–652.
- Madörin, M., „Plädoyer für eine eigenständige Theorie der Care-Ökonomie“, in: Niechoj, T. Tullney, M. (Hrsg.), Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie, Marburg, 2006, S. 277-297.
- Ranftl, E., „Arbeitsbewertung als Schlüssel zur Lohngleichheit. Über Gendergerechtigkeit und Gleichheitsfassaden bei der Bewertung von Arbeit“, WISO 38, 2015, 3, S. 29-44.

# WIFO

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

## Christine Mayrhuber

Christine.Mayrhuber@wifo.ac.at  
(+43) 01 7982601 269

[https://www.wifo.ac.at/christine\\_mayrhuber](https://www.wifo.ac.at/christine_mayrhuber)  
@Cmayrhuber

