



Discussion Paper



Die Entlohnung von Sorgetätigkeiten und Sorgeberufen

Miriam Beblo, Merle Koch und Elisabeth Sattler-Bublitz

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Discussion Paper 51, 12/2024

Herausgeberinnen

Miriam Beblo

Claudia Gather

Madeleine Janke

Friederike Maier

Antje Mertens

Aysel Yollu-Tok

Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie
und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und
Recht Berlin

Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke,
Friederike Maier, Antje Mertens & Aysel Yollu-Tok

Discussion Paper 51, 12/2024

ISSN 1865-9806

Download: <https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers/>

Die Entlohnung von Sorgetätigkeiten und Sorgeberufen

Miriam Beblo

Merle Koch

Elisabeth Sattler-Bublitz

Autorinnen

Miriam Beblo ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration, Gender, an der Universität Hamburg. Vor ihrer Tätigkeit in Hamburg war sie u.a. Professorin an der HWR Berlin, Wissenschaftlerin am ZEW in Mannheim und Doktorandin an der FU Berlin.

Merle Koch studiert im Master Soziologie an der Universität Hamburg. Im Rahmen des Studiums sowie ihrer Tätigkeit als studentische Mitarbeiterin arbeitet sie zu Geschlechterverhältnissen, (Sorge-)Arbeit und kritischer Gesellschaftstheorie.

Elisabeth Sattler-Bublitz ist Privatdozentin für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg. In diesem Fach wurde sie an der Universität Jena promoviert und an der Universität Hamburg habilitiert.

Abstract

Wir untersuchen die Lohnunterschiede innerhalb von Sorgeberufen sowie zwischen Sorge- und anderen Berufen. Als Erklärungsfaktoren der Entlohnung fokussieren wir Geschlecht, Frauenanteil im Beruf und Tätigkeitprofile – mithilfe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Frauen erhalten durchschnittlich einen geringeren Stundenlohn als Männer, wobei der geschlechtsspezifische Abschlag gemäß unseren Analysen in Sorgeberufen kleiner ausfällt. Ausgeübte Sorgetätigkeiten werden zwar allgemein schlechter entlohnt als andere Tätigkeiten, sie korrelieren aber innerhalb der – im Vergleich zu anderen Berufen geringer entlohnten – Sorgeberufe positiv mit dem Lohn. Gleichzeitig ist die niedrigere Entlohnung in Sorgeberufen deutlich mit dem dort hohen Frauenanteil assoziiert. Das ist Evidenz für eine mehrfache Devaluation, bei der die größte Lohnabwertung im Zusammenspiel von hohem beruflichem Frauenanteil und umfangreicher Sorgetätigkeit entsteht.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Forschungsstand	2
3.	Methodik	4
3.1	Definition von Sorgeberufen	4
3.2	Tätigkeitsprofile von Sorgeberufen	6
3.3	Empirische Analysen	7
4.	Ergebnisse	8
4.1	Fokus Sorgeberufe: Die Bedeutung des Geschlechts und beruflichen Frauenanteils für die Entlohnung	8
4.2	Vergleich von Sorge- und anderen Berufen: Erklärungsfaktoren für Lohnunterschiede	12
5.	Fazit	16
	Literaturverzeichnis	18
	Anhang	19

1. Einleitung

Dass Sorgeberufe einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlergehen leisten, darüber gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens. Sorgeberufe umfassen Jobs in der Pflege, Erziehung, Sozialarbeit und andere Tätigkeiten, die sich um das Wohl und die Betreuung anderer Menschen drehen. Trotz ihrer großen gesellschaftlichen Bedeutung aber sind Sorgeberufe im Vergleich zu anderen Berufsfeldern häufig durch niedrigere Löhne und unzureichendere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Diese Diskrepanz wurde während der Corona-Pandemie besonders stark sichtbar und hat im postpandemischen Alltag schon wieder an Aufmerksamkeit verloren.

Einige mögliche externe Ursachen für die Benachteiligung von Sorgeberufen wurden schon beleuchtet. Da viele Sorgeberufe traditionell von Frauen ausgeübt werden, scheint die systematische Unterbewertung von als "weiblich" angesehenen Berufen eine wichtige Komponente zu sein (*Achatz et al. 2010*). Darüber hinaus spielen strukturelle Faktoren und ökonomische Rahmenbedingungen eine Rolle. Rund 61 Prozent der Sorgeberufe werden von staatlichen Organisationen verwaltet, deren finanzielle Ressourcen begrenzt sind, was mit niedrigen Löhnen einher geht (eigene Berechnungen, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018). Ähnliches gilt für gemeinnützige Organisationen als Arbeitgeber. Die Konsequenzen der niedrigen Bezahlung in Sorgeberufen sind gravierend. Sie können zu einer geringeren Attraktivität dieser Berufe führen, was wiederum einen Mangel an qualifizierten Fachkräften bedeutet. Zudem können niedrige Löhne finanzielle Unsicherheit und geringere Motivation bei den Beschäftigten auslösen, was sich negativ auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen auswirken kann.

Nach unserem Kenntnisstand fehlt für das Gesamtbild noch die empirische Analyse einer möglichen internen Ursache, d.h. einer Ursache, die mit dem Beruf selbst zu tun hat. Es ist bisher offen, inwiefern das Ausmaß der Sorgetätigkeit selbst – innerhalb eines ausgeübten Berufs – mit Gehaltseinbußen korreliert. Es stellt sich also die Frage, wie die Entlohnung von Sorge- und anderen Berufen mit den konkreten Tätigkeitsprofilen zusammenhängt und welche Rolle dabei der Faktor Geschlecht spielt. Gibt es zum Beispiel Evidenz für eine Abwertung von Sorgetätigkeiten innerhalb und außerhalb von Sorgeberufen? Sind davon Frauen besonders betroffen?

Zur Beantwortung dieser Fragen dokumentieren und analysieren wir mithilfe der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (*Hall et al. 2020*) die Tätigkeits- und Entlohnungsstrukturen in Sorge- und anderen Berufen. Die Rohdaten umfassen rund 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren, davon rund 5.000 in der von uns breit gefassten Kategorie der Sorgeberufe. Mit bi- und multivariaten Analysen betrachten wir Lohnunterschiede innerhalb von Sorgeberufen, aber auch im Vergleich zu Nicht-Sorgeberufen. Ein steigender beruflicher Frauenanteil korreliert mit einer niedrigeren

Entlohnung für Männer und Frauen in Sorgeberufen sowie für Frauen in anderen Berufen. Männliche Beschäftigte in anderen Berufen sind davon jedoch nicht betroffen. Während Sorgetätigkeiten bei einer Betrachtung aller Berufe negativ mit der Entlohnung zusammenhängen, wendet sich das Blatt bei einem Fokus auf Sorgeberufe. Für diese Berufsgruppe korreliert eine Sorgetätigkeit positiv mit dem Lohn. Für den Einfluss unterschiedlicher Tätigkeiten auf den Lohn gilt zudem, dass sich die Richtung des Zusammenhangs zwischen Männern und Frauen selten unterscheidet, dafür aber das Ausmaß. Einzig die sorgenden Tätigkeiten hängen bei beiden Geschlechtern mit einer geringeren Bezahlung zusammen. Die größte Abwertung ergibt sich im Zusammenspiel von hohem beruflichem Frauenanteil und umfangreicher Sorgetätigkeit in einem Beruf.

Indem sie Tätigkeits- und Entlohnungsstrukturen innerhalb und außerhalb von Sorgeberufen mithilfe eines reichhaltigen Datensatzes neu dokumentiert und in Zusammenhang bringt, leistet unsere Studie einen wichtigen Forschungsbeitrag. Die Mikroperspektive auf die konkreten Arbeitsinhalte von Erwerbstätigen ermöglicht einen differenzierten Blick darauf, inwiefern sorgende Tätigkeiten zu Gehaltsunterschieden zwischen Berufen und innerhalb von Berufen beitragen. Im Folgenden stellen wir zunächst den theoretischen und empirischen Forschungsstand da, bevor wir unser methodisches Vorgehen erläutern sowie Ergebnisse präsentieren und interpretieren. Der Beitrag endet mit einem Fazit zu den sorgetätigkeitsbedingten Entlohnungsstrukturen, insbesondere in Sorgeberufen.

2. Forschungsstand

Die traditionell schlechtere Bezahlung von Berufen, die eine soziale Ausrichtung haben, basiert auf einer Kombination von Faktoren, zu denen sowohl die soziale Ausrichtung der Berufe als auch der hohe Frauenanteil gehören. Da beides häufig zusammen auftritt, d.h. ein hoher Frauenanteil in sozialen Berufen, sind die Erklärungsbeiträge von Einzelursachen allerdings schwerer zu identifizieren. So sind Berufe, die traditionell von Frauen ausgeübt werden, wie beispielsweise Sorgeberufe in Pflege, Erziehung oder sozialer Arbeit, "weiblich" konnotiert und mit Eigenschaften wie Fürsorge, Empathie und Kommunikation in Verbindung gebracht. Sie werden aber oft auch als *weniger* anspruchsvoll, wertvoll oder wichtig angesehen. Dadurch werden sie tendenziell geringer entlohnt als Berufe, die traditionell von Männern dominiert werden. Denn Berufe, die mit körperlicher Stärke, technischem Wissen oder Führungsqualitäten assoziiert werden, werden eher als "männlich" angesehen und tendenziell höher bewertet. Dies führt dazu, dass Männer in diesen Berufen oft höhere Gehälter und bessere Aufstiegschancen haben. Die Abwertung von Frauenberufen basiert demnach auf tief verwurzelten geschlechtsspezifischen Stereotypen und Rollenerwartungen (Auspurg et al. 2017).

Gleichzeitig kann sich die geschlechtliche Zuschreibung eines Berufes über die Zeit ändern. Die Beobachtung der Abwertung („Devaluation“) von Berufen aufgrund eines wachsenden Anteils weiblicher Beschäftigter geht auf Paula England (1992) zurück. Laut Devaluationshypothese erfahren Berufe mit der veränderten Geschlechterzusammensetzung eine Abwertung sowohl im Status als auch in der Bezahlung. Im Ergebnis beruht die unterschiedliche Bezahlung von Männer- und Frauenberufen auf einer gesellschaftlich akzeptierten Abwertung von weiblich konnotierten Berufen.

Empirische Hinweise auf einen Abwertungseffekt gibt es zahlreiche. Die meisten Studien finden einen gesicherten negativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und seiner Bezahlung (*Hausmann et al. 2015; Leuze/Strauß 2016; Murphy/Oesch 2016*), ohne jedoch einen kausalen Effekt nachweisen zu können. Denn auch die umgekehrte Wirkungsrichtung, nämlich ein abnehmender Anteil männlicher Beschäftigter und damit anteilig mehr weibliche Beschäftigte aufgrund sinkender Löhne wäre denkbar. Den aktuellsten Hinweis auf eine Abwertung durch liefern Rams Mayer und Weichselbaumer (2024) auf Basis von Auswertungen des Absolventenpanels des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Sie untersuchen die Berufseinmündungen von Absolvent:innen in fünf Befragungswellen zwischen 1997 und 2013 und finden einen starken Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und der Bezahlung: Je höher der Anteil an Frauen in einem Studienfach oder einem Beruf, desto geringer die Bezahlung sowohl für weibliche wie männliche Befragte. Dieser empirische Zusammenhang entspricht der theoretischen Vorhersage der Devaluationshypothese, ist aber auch mit anderen Erklärungsmodellen vereinbar, wie geschlechtsspezifischen Statuszuschreibungen oder Erwerbsverhalten, oder eben der umgekehrten Wirkungsrichtung von Männern, die sich von geringer bezahlten Berufen abwenden. Abgesehen von diesen sehr starken Hinweisen existiert bisher kein eindeutiger empirischer Beweis für die Devaluationshypothese für Deutschland. Levanon et al. (2009) zeigte aber mit US-amerikanischen Daten und über einen Zeitraum von 50 Jahren einen kausalen Effekt eines steigenden Anteils weiblicher Beschäftigter in einem Beruf auf das Lohnniveau. Der Effekt wurde mit einem anderen methodischen (Instrumentalvariablen-) Ansatz von Harris (2022) bestätigt.

Ausgehend von der Devaluationshypothese untersuchen Klammer et al. (2018, 2022) den Gender Pay Gap mit dem Ansatz der Arbeitsbewertung und entwickeln einen Comparable Worth Index mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Der Index fokussiert nicht auf Sorgeberufe, sondern soll einen geschlechtsneutralen Vergleich von beruflichen Inhalten gestatten. Dabei zeigt sich, dass die unterschiedliche Entlohnung von gleichen oder gleichwertigen beruflichen Anforderungen und Belastungen zwischen Frauen und Männern zum Gender Pay Gap beiträgt.

Auf Basis desselben Datensatzes, der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, identifizieren Bublitz und Regner (2020, 2022) mit einem tätigkeitsbasierten Analyseansatz einen Lohnabschlag für soziale Berufe, den so genannten Social Pay Gap. Für jeden sozialen Beruf bestimmen sie einen Tätigkeitszwilling, in dem ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden, der aber in der sozialen Dimension abweicht. Wenn man nun die Entlohnung von beruflichen Tätigkeitszwillingen aus sozialen Berufen und anderen Berufen vergleicht, wird eine Social Pay Gap sichtbar. Diese beträgt bis zu 530 EUR pro Monat. Sie wird auch von weiteren Faktoren beeinflusst, die mit dem Merkmal „soziale Tätigkeit“ einhergehen. Gleichzeitig unterstreicht das Ergebnis, dass bei einem Vergleich tätigkeitsverwandter Berufe die soziale Tätigkeit negativ mit dem Gehalt korreliert.

Leuze und Strauß (2016) versuchen in einer Stichprobe von Hochschulabsolvent:innen die Abwertung zum einen auf den höheren Anteil weiblich konnotierter Tätigkeiten in Berufen mit hohem Frauenanteil und zum anderen auf die Assoziierung der Berufe mit „traditionell weiblichen“ Arbeitszeitmodellen zurückzuführen, die im Kontrast zu männlich konnotierten Arbeitszeitmodellen geringer bewertet werden. Während für einen höheren Anteil männlich konnotierter Tätigkeiten ein Lohnaufschlag nachgewiesen werden kann, können sie keine generelle Abwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten feststellen. Viel mehr kann für erzieherische und lehrende Tätigkeiten sogar ein leicht positiver Effekt festgestellt werden, da diese tendenziell von hochqualifizierten und besser bezahlten (Hochschul-)Lehrer:innen ausgeübt werden. Insgesamt schlussfolgern die Autorinnen, dass frauendominierte Berufe v.a. aufgrund des hohen Niveaus an Teilzeitbeschäftigung geringer entlohnt werden, während die Art der Tätigkeit eine geringere Rolle spielt.

3. Methodik

Auch für unsere Analyse nutzen wir die Erwerbstätigenbefragung, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) administriert wird (Hall et al. 2020). In größeren Abständen werden rund 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren telefonisch befragt (CATI), die in Deutschland einer bezahlten Tätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Wir nutzen die 2018er-Welle, der zum ersten Analysezeitpunkt aktuellste verfügbare Datensatz. Der umfangreiche repräsentative Datensatz enthält für uns zentrale Informationen zu Beruf, ausgeübten Tätigkeiten, Einkommen, Bildung und Geschlecht.

3.1 Definition von Sorgeberufen

Im ersten Schritt müssen wir eine trennscharfe Definition für Sorgeberufen finden, mit der wir die passenden Berufe aus dem Datensatz filtern können. In der Literatur wird Sorgearbeit als solche definiert, die „auf den Erhalt und die Förderung der körperlichen, emotionalen und sozialen Fähigkeiten von Personen, die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse unter jeweils besonderen Bedingungen und in (etwa nach Lebensalter, Gesundheitszustand) variierenden Konstellationen“ zielt (Artus et al. 2017: 14; England

2005) und damit, grob umrissen, die Bereiche „Gesundheit, Pflege, Erziehung, Bildung und Betreuung“ umfasst (Artus et al. 2017: 14). Bezahlte, erwerbsförmige Sorgearbeit wird in diesen Bereichen in sozialen bzw. personenbezogenen Dienstleistungsberufen ausgeübt. Artus et al. verstehen unter Sorgearbeit – im Anschluss an Folbre und Wright (2012) – aber nicht nur die unmittelbar sorgende Tätigkeit im Kontakt mit einem „sozialen Gegenüber“, sondern auch ein breites Spektrum begleitender Tätigkeiten, durch die erstere unterstützt und ermöglicht sowie kontrolliert und überwacht wird. Dieser Argumentation folgend erweitern wir die Kategorie der Sorgeberufe sowohl um technischere Berufe des Gesundheitsbereichs als auch um haushaltsnahe Dienstleistungen (zu letzteren vgl. auch *Bundesregierung* 2017).

Auf Basis dieser Definition lassen sich vier der vom BIBB verwendeten Berufshauptgruppen (2-Steller) der Klassifikation der Berufe 2010 als Sorgeberufen identifizieren: (1) medizinische Gesundheitsberufe; (2) nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik; (3) Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie; (4) Lehrende und ausbildende Berufe. Tabelle 1 zeigt die darin enthaltenen Berufsgruppen (3-Steller) nach den Berufsfeldern der Klassifikation der Berufe 2010 sowie die Anzahl der jeweiligen Beobachtungen im verwendeten Datensatz. Es wird deutlich, dass Sorgeberufe überproportional von Frauen ausgeübt werden. Der Frauenanteil in Sorgeberufen liegt mit insgesamt knapp 75% deutlich höher als bei den restlichen Berufen mit 43%. Der höchste Anteil ist in Arzt- und Praxishilfen (97%) und in Hauswirtschaftsberufen (95%) zu finden, dicht gefolgt von Berufen in der Körperpflege (92%) und Pharmazie (91%). Insgesamt fällt auf, dass in Gesundheitsberufen mit Approbation weniger Frauen arbeiten als in Gesundheitsberufen ohne Approbation. Auch in den technischen Sorgeberufen arbeiten mit knapp 55% nur geringfügig mehr Frauen als Männer; dazu sei jedoch angemerkt, dass diese Berufe im Rahmen der zu den Sorgeberufen zählenden Dienstleistungsberufe einen sehr kleinen Anteil ausmachen.

Tabelle 1: *Übersicht Sorgeberufe der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nach Berufsfeldern*

Berufsfeld	Erwerbsberuf KldB2010 3-Steller	Frauenanteil (in Prozent)	Fallzahl (N)
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	54.7	86
Gesundheitsberufe mit Approbation	Human- und Zahnmedizin	56.8	148
	Tiermedizin und Tierheilkunde	81.8	11
	Pharmazie	91.0	89
Gesundheitsberufe ohne Approbation	Arzt- und Praxishilfe	97.1	204
	Medizinisches Laboratorium	79.8	104
	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfkunde	81.3	688
	Psychologie, nichtärztliche Psychotherapie	81.4	43
	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	84.1	132
	Altenpflege	87.4	278
	Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness	60.0	30

	Bestattungswesen	66.7	6
Soziale Berufe	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	80.1	951
	Theologie und Gemeindegarbeit	43.9	66
Lehrer:innen	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	72.1	912
	Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung	51.9	212
	Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	45.0	269
	Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	62.7	118
	Fahr- und Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen	54.8	31
Berufe in der Körperpflege	Körperpflege	92.1	38
Hotel- und Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	94.8	115
Total		74.8	4531

3.2 Tätigkeitsprofile von Sorgeberufen

Für die Erstellung von Tätigkeitsprofilen nutzen wir 27 Tätigkeitsvariablen der Erwerbstätigenbefragung, für die jede befragte Person angibt, ob und in welchem Umfang sie diese in ihrem Beruf ausübt. Die Tätigkeiten umfassen zum Beispiel „Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen“, „Pflegen, Betreuen, Heilen“ oder „Arbeiten mit Computern“. Wir reduzieren diese Komplexität mithilfe einer Faktorenanalyse, um einerseits möglichst viele Informationen verwenden, diese gleichzeitig aber auch schlüssig interpretieren zu können.

Für die Faktorenanalyse (Principal Factor Analysis) bilden wir zunächst die Durchschnittswerte der jeweiligen Tätigkeiten für jeden Beruf und standardisieren die Werte. Im zweiten Schritt berechnen wir die Korrelationskoeffizienten zwischen den einzelnen Variablen, um die Eignung für eine Faktorenanalyse zu überprüfen. Für die Analyse selbst wenden wir das Kaiser-Kriterium (Eigenwert > 1) zur Auswahl der Faktoren an. So können wir fünf Faktoren extrahieren. Die extrahierten Faktoren werden anschließend mittels Varimax-Rotation rotiert, um eine einfachere Interpretierbarkeit zu ermöglichen. Um die interne Konsistenz der extrahierten Faktoren zu überprüfen, wird Cronbach's Alpha für jeden Faktor berechnet, wobei alle Faktoren einen Wert von > 0.7 aufweisen und damit beibehalten werden können. Abschließend werden die Faktoren erfolgreich auf ihre inhaltliche Logik geprüft.

Die fünf Faktoren, die sich aus der Analyse ergeben, benennen wir entlang ihrer Inhalte wie folgt: Intellektuell, Technologisch, Sorgend, Kaufmännisch, Anleitend. Sie geben Auskunft über die jeweils durchschnittlichen Werte für die Berufe. Aufgrund der verwendeten Methodik, d.h. ohne inhaltliche Vorgaben zu den Faktoren, zeigt sich hier bereits die besondere Bedeutung des Sorgefaktors, die auf eine Kombination der Tätigkeitsvariablen des Fragebogens und des Antwortverhalten der Befragten zurückzuführen ist.

Tabelle 2 zeigt, wie die Sorgeberufe nach Berufsfeldern auf die Faktoren laden. Alle weisen eine hohe Ladung für den Faktor Sorgend auf, zwischen 0,79 und 0,98 und insgesamt 0,91, was unsere Identifikation von Sorgeberufen noch einmal bestätigt. Für die vier weiteren Faktoren gilt, dass die Faktorladungen jeweils sichtbar nach Berufsfeld variieren. Insofern bilden die Tätigkeitsfaktoren die beruflichen Tätigkeitsprofile und ihre Vielfalt in den Sorgeberufen gut ab. Zum Beispiel ist nachvollziehbar, dass der intellektuelle Aspekt in Gesundheitsberufen ohne Approbation eine niedrigere Bedeutung hat (0,51) als in Gesundheitsberufen mit Approbation (0,70). Hingegen ist für beide Gesundheitsberufsgruppen der technologische Faktor ähnlich bedeutsam, während er für soziale Berufe eine weniger große Rolle spielt. Stattdessen laden soziale Berufe und Lehrer:innen mit 0,90 am höchsten auf den Faktor Anleitend. Hieraus schließen wir, dass die Faktorenanalyse ein probates Mittel ist, die Tätigkeitsprofile in den Berufsfeldern zugleich komprimierter wie auch deutlicher zu machen.

Tabelle 2: *Durchschnittswerte Tätigkeitsfaktoren nach Berufsfeld*

<i>Berufsfeld</i>	<i>Intellektuell</i>	<i>Technologisch</i>	<i>Sorgend</i>	<i>Kaufmännisch</i>	<i>Anleitend</i>
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	0.51	0.96	0.88	0.80	0.15
Gesundheitsberufe mit Approbation	0.70	0.54	0.97	0.67	0.74
Gesundheitsberufe ohne Approbation	0.51	0.57	0.98	0.44	0.58
Soziale Berufe	0.36	0.16	0.93	0.52	0.84
Lehrer:innen	0.63	0.28	0.82	0.33	0.90
Berufe in der Körperpflege	0.10	0.15	0.89	0.90	0.51
Hotel- und Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	0.04	0.13	0.79	0.63	0.27
Total	0.51	0.37	0.91	0.45	0.74

Anmerkungen: Ergebnisse der Faktorenanalyse, eigene Berechnungen mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Werte der Faktoren zwischen 0 und 1.

3.3 Empirische Analysen

Unsere Analysestrategie beginnt jeweils mit bivariaten Betrachtungen, um systematische Unterschiede oder Gemeinsamkeiten nach relevanten Einzelmerkmalen zu visualisieren. Zudem prüfen wir, ob die bivariaten Ergebnisse multivariaten Analysen standhalten, in denen wir vielfältige Einflussfaktoren kontrollieren. Dafür wählen wir OLS-Regressionen mit dem logarithmierten Stundenlohn als abhängiger Variable. Die Kontrollvariablen umfassen Berufserfahrung (in Jahren), Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren), Leistungsgruppe (niedrige/mittlere/hohe Qualifikation und Position), Befristung (ja/nein), mit dem Arbeitgeber vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden), Region (neues Bundesland ja/nein) und Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten). Bildungsstand umfasst den jeweils höchsten Ausbildungsabschluss und ist in vier Kategorien unterteilt, beginnend ohne Berufsabschluss bis zu einem Fachhochschul-/Universitätsabschluss.

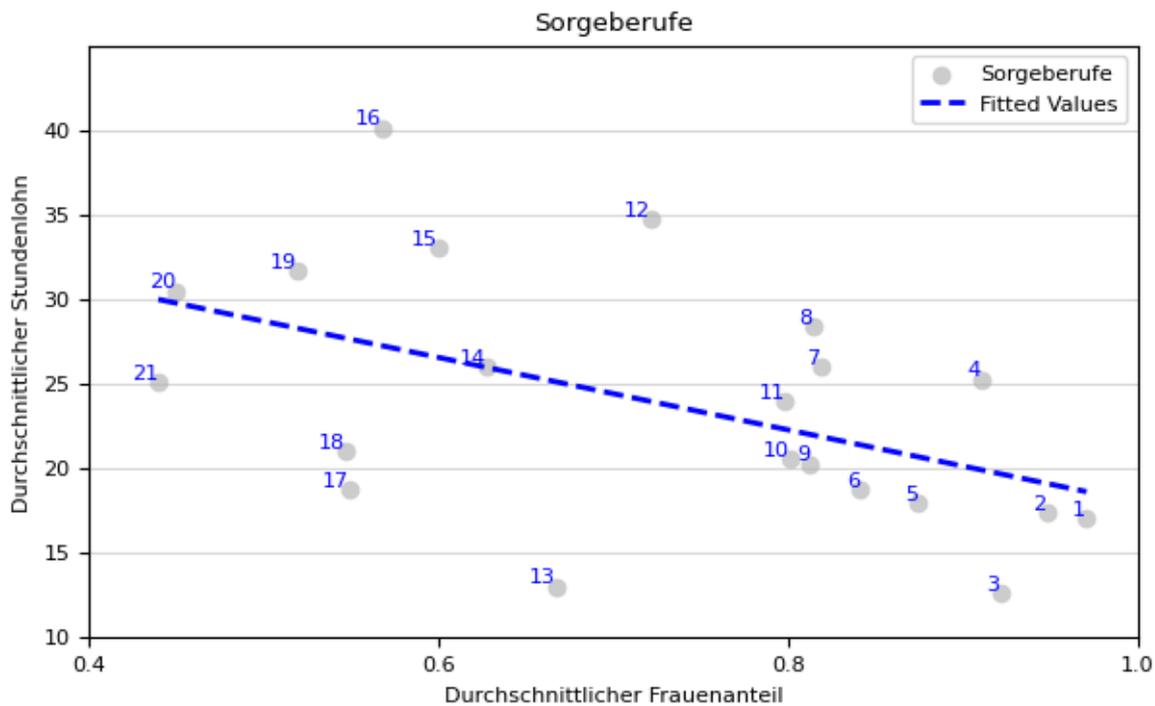
Zusätzlich ergänzen wir je nach Erkenntnisinteresse unsere Kernvariablen. Geschlecht wird dichotom (Mann/Frau) gemessen. Der Pflegeberuf wird dichotom (ja/nein) gemessen. Der Frauenanteil wird als kontinuierliche Variable gemessen und nimmt Werte zwischen 0 und 1 an. Als Tätigkeitsvariablen nutzen wir die fünf Faktoren der bereits durchgeführten Analyse, welche jeweils den Durchschnittswert für die Berufe darstellen. Bei den Faktoren handelt es sich ebenfalls um kontinuierliche Variablen mit Werten zwischen 0 und 1.

4. Ergebnisse

4.1 Fokus Sorgeberufe: Die Bedeutung des Geschlechts und beruflichen Frauenanteils für die Entlohnung

In einem ersten Schritt betrachten wir die Gruppe der Sorgeberufe, die Relevanz des Geschlechts und den Zusammenhang mit dem Frauenanteil und den Tätigkeitsprofilen. Innerhalb der Sorgeberufe liegt der durchschnittliche Lohnabstand zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bei 5,40 € bzw. 18,6 %. Mit steigendem Frauenanteil in einem Sorgeberuf sinkt der durchschnittliche Stundenlohn in diesem Beruf (vgl. Abb. 1 und Tabelle 3). Wie auch schon in Tabelle 1 dargestellt, beginnt die Skala des durchschnittlichen Frauenanteils in Sorgeberufen erst über 40% und endet gegen 100%. Im bivariaten Vergleich wird in Berufen mit einem vergleichsweise geringen Frauenanteil, zum Beispiel Human-/ Zahnmedizin oder Lehr-/ Forschungstätigkeit an Hochschulen ein bis zu doppelt so hoher Stundenlohn gezahlt wie in Berufen mit fast ausschließlich weiblichen Beschäftigten, zum Beispiel Körper-/ Altenpflege, Hauswirtschaft/ Verbraucherberatung und Arzt-/ Praxishilfe.

Abbildung 1: Durchschnittlicher Stundenlohn und Frauenanteil in Sorgeberufen



Anmerkungen: 1: Arzt-/Praxishilfe, 2: Hauswirtschaft/Verbraucherberatung, 3: Körperpflege, 4: Pharmazie, 5: Altenpflege, 6: Nicht ärztliche Therapie/Heilkunde, 7: Tiermedizin/-heilkunde, 8: Psychologie /nicht ärztliche Psychotherapie, 9: Gesundheits-/Krankenpflege, Rettungsdienst/Geburtshilfe, 10: Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege, 11: Medizinisches Laboratorium, 12: Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen, 13: Bestattungswesen, 14: Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen, 15: Ernährungs-/Gesundheitsberatung, Wellness, 16: Human-/Zahnmedizin, 17: Fahr-/Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen, 18: Medizin-/Orthopädietechnik, 19: Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, 20: Lehr-/Forschungstätigkeit an Hochschulen, 21: Theologie/Gemeindearbeit.

In OLS-Regressionen untersuchen wir nun getrennt die Bedeutung des beruflichen Frauenanteils und des Geschlechts (vgl. Tabelle 3) unter Berücksichtigung weiterer Kontrollvariablen wie Bildung, Berufserfahrung, Leistungsgruppe, Befristung, Arbeitszeit, Region und Unternehmensgröße. Im Basismodell (Spalte 1) zeigt sich ein negativer Zusammenhang des Geschlechts mit dem Stundenlohn: Frauen erhalten durchschnittlich einen 8,8% geringeren Lohn. Der negative Koeffizient des Geschlechts im Basismodell verändert sich nur geringfügig und bleibt statistisch signifikant, wenn in Modell 2 der Frauenanteil ergänzt wird (-7,7%). Der Schätzkoeffizient des beruflichen Frauenanteils fällt mit -21% mehr als doppelt so groß aus wie der des individuellen Geschlechts. Interaktionen der beiden Variablen in Modell 3 zeigen, dass auch Männer in Berufen mit höherem Frauenanteil Gehaltseinbußen verzeichnen. Diese Einbußen fallen für Frauen in weiblich dominierten Berufen allerdings noch viel höher aus als für Männer (-24,9% versus -14,4%). Das spiegelt den im Verhältnis niedrigeren Stundenlohn für Frauen in Sorgeberufen wider, der sich bei steigenden Frauenanteil noch verkleinert. Dabei zeigt der

Frauenanteil im Beruf einen deutlich größeren Zusammenhang mit der Entlohnung als das individuelle Geschlecht.

Unsere Analysen bestätigen also, dass ein höherer Frauenanteil innerhalb von Sorgeberufen mit einer niedrigeren Entlohnung korreliert. Dabei ist auffällig, dass diese proporzbedingte Lohneinbuße Frauen sogar noch stärker trifft als Männer. Das lässt sich auch auf den hohen Männeranteil in akademischen Sorgeberufen zurückführen. Es gilt, dass der Frauenanteil in den höher bezahlten akademischen Berufen außerdem geringer ist. In den Berufen mit dualer oder schulischer Berufsausbildung liegt der Anteil bei 82% und in denen mit Hochschulabschluss dann deutlich geringer bei 68%.

Tabelle 3: *Zusammenhang von Stundenlohn, Geschlecht und Frauenanteil in Sorgeberufen*

Stundenlohn (log)	(1)	(2)	(3)
Geschlecht (1=weiblich)	-0.088*** (0.012)	-0.077*** (0.013)	
Frauenanteil		-0.210*** (0.048)	
Interaktion Geschlecht/Frauenanteil			
Männlich*Frauenanteil			-0.144*** (0.052)
Weiblich*Frauenanteil			-0.249*** (0.047)
Beobachtungen (N)	3,956	3,956	3,956
R ²	0.516	0.518	0.518

Anmerkungen: *Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. OLS-Schätzkoeffizienten. Standardabweichung in Klammern. Alle Modelle enthalten Kontrollen für Ausbildungsabschluss, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Leistungsgruppe, Befristung, Arbeitszeit, Region und Unternehmensgröße sowie eine Konstante.*

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Im nächsten Schritt untersuchen wir den Einfluss des Tätigkeitsprofils auf die Entlohnung von Sorgeberufen. Tabelle 4 dokumentiert den geschätzten Zusammenhang zwischen der Entlohnung und den fünf beruflichen Tätigkeitskategorien. Hier zeigt sich in Modell 1 zunächst, dass die Koeffizienten für Geschlecht und Frauenanteil bei Berücksichtigung der Tätigkeiten im Vergleich zu Tabelle 3 nahezu konstant bleiben. Innerhalb der Sorgeberufe korreliert eine sorgende Tätigkeit positiv mit dem Gehalt, mit dem größten Koeffizienten im Vergleich zu den anderen Tätigkeiten. Ebenfalls signifikante und positive Korrelationen weisen intellektuelle und anleitende Tätigkeiten auf. Kaufmännische Tätigkeiten, die zum Beispiel in Berufen der Körperpflege eine wichtige Rolle spielen, stehen in einem schwachen negativen Zusammenhang mit der Entlohnung. Der technologische Faktor spielt für die Entlohnungsstruktur der Sorgeberufe keine signifikante Rolle.

Betrachtet man diese Zusammenhänge mit Hilfe von Interaktionseffekten getrennt für Frauen und Männer (Modell 2), verringert sich der Koeffizient für den Frauenanteil und ist auch statistisch unsicherer. Der technologische Faktor bleibt für beide Geschlechter insignifikant. Auffällig ist, dass Männer im Vergleich zu Frauen ein höheres Gehalt für

intellektuelle und sorgende Tätigkeiten erhalten. Die verbleibenden Tätigkeiten – Anleitend und Kaufmännisch – spielen nur für Frauen eine signifikante Rolle und zeigen dieselben Zusammenhänge wie in Modell 1.

Im Modell 3 untersuchen wir Interaktionseffekte zwischen dem beruflichen Frauenanteil und den Tätigkeiten. Der Interaktionseffekt für technologische Tätigkeiten bleibt insignifikant. Mit dem Frauenanteil und anleitender oder intellektueller Tätigkeit steigt das Gehalt. Im Gegensatz dazu kommt es zu einem niedrigeren Gehalt bei einem steigenden Frauenanteil und Sorgetätigkeiten bzw. – im geringeren Ausmaß – kaufmännischen Tätigkeiten.

Der Blickwechsel auf die Sorgetätigkeiten zeigt in den Modellen 1 und 2, dass sich innerhalb von Sorgeberufen der Sorgefaktor positiv auf den Lohn auswirkt. Das ist naheliegend, da Beschäftigte auf diese Tätigkeit spezialisiert sind und genau dafür entlohnt werden sollten. Gleichzeitig steht es der Annahme entgegen, dass sorgende Tätigkeiten finanziell nicht besonders wertgeschätzt werden. Im Verhältnis zu einem Teil der anderen Tätigkeiten ist das schon der Fall, d.h. der Sorgefaktor ist vergleichbar mit den Faktoren Anleitend und Intellektuell oder korreliert sogar deutlich stärker mit dem Lohn. Beim Sorgefaktor profitieren Männer etwas stärker als Frauen. Zu berücksichtigen ist aber, dass ein hoher Frauenanteil in einem Sorgeberuf die Entlohnung für sorgende Tätigkeiten verringert. Berücksichtigt man, dass Sorgeberufe zumeist mit einem hohen Frauenanteil einher gehen und dass in den Analysen bereits für einige Einflussfaktoren (wie Bildung) kontrolliert wird, lässt sich dieses Ergebnis als Evidenz für die Abwertung von „Frauenberufen“ deuten – obgleich sorgende Tätigkeit an sich innerhalb der Berufe positiv honoriert werden.

Tabelle 4: Zusammenhang von Stundenlohn, Tätigkeiten, Geschlecht und Frauenanteil in Sorgeberufen

Stundenlohn (log)	(1)	(2)	(3)
Tätigkeitsfaktoren			
Intellektuell	0.132** (0.055)		
Technologisch	0.024 (0.035)		
Sorgend	0.330*** (0.105)		
Kaufmännisch	-0.066* (0.037)		
Anleitend	0.150*** (0.026)		
Geschlecht (1=weiblich)	-0.079*** (0.012)		-0.082*** (0.012)
Frauenanteil	-0.214*** (0.064)	-0.124* (0.067)	
Interaktion Tätigkeitsfaktoren*Geschlecht			
Intellektuell*Männlich		0.382*** (0.080)	
Intellektuell*Weiblich		0.107* (0.059)	

Technologisch*Männlich		0.018	
		(0.058)	
Technologisch*Weiblich		0.013	
		(0.039)	
Sorgend*Männlich		0.380***	
		(0.118)	
Sorgend*Weiblich		0.294***	
		(0.108)	
Kaufmännisch*Männlich		0.024	
		(0.075)	
Kaufmännisch*Weiblich		-0.084**	
		(0.041)	
Anleitend*Männlich		-0.028	
		(0.052)	
Anleitend*Weiblich		0.219***	
		(0.030)	
Interaktion Tätigkeitsfaktoren*Frauenanteil			
Intellektuell*Frauenanteil			0.154**
			(0.071)
Technologisch*Frauenanteil			0.058
			(0.044)
Sorgend*Frauenanteil			-0.230***
			(0.050)
Kaufmännisch*Frauenanteil			-0.131***
			(0.045)
Anleitend*Frauenanteil			0.197***
			(0.034)
Beobachtungen (N)	3,956	3,956	3,956
R ²	0.526	0.530	0.525

Anmerkungen: *Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. OLS-Schätzkoeffizienten. Standardabweichung in Klammern. Alle Modelle enthalten Kontrollen für Ausbildungsabschluss, Erfahrung, Betriebszugehörigkeit, Leistungsgruppe, Befristung, Arbeitszeit, Region und Unternehmensgröße und Konstante.*
*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

4.2 Vergleich von Sorge- und anderen Berufen: Erklärungsfaktoren für Lohnunterschiede

Im nächsten Schritt vergleichen wir Sorgeberufe mit anderen Berufen, was uns Aussagen zu Erklärungsfaktoren für Lohnunterschiede zwischen den zwei Berufsgruppen ermöglicht. Vorab weisen wir auch in unseren Daten mit mehreren Analyseschritten bivariat sowie mit multivariaten Regressionen nach, dass Personen in Sorgeberufen systematisch weniger verdienen als Personen in anderen Berufen (vgl. Anhang). Im Weiteren prüfen wir, welche Rolle das Geschlecht, der berufliche Frauenanteil und die Tätigkeiten spielen. Dafür regressieren wir – nun für alle Berufe – den Stundenlohn auf das Geschlecht und den beruflichen Frauenanteil. Um Unterschiede zwischen den zwei Berufsgruppen herauszufiltern, nutzen wir Interaktionseffekte.

Die Ergebnisse von Modell 1 in Tabelle 5 bestätigen, dass Beschäftigte in Sorgeberufen unabhängig vom Geschlecht und unter Berücksichtigung von Bildung – sowie weiterer

Kontrollvariablen – weniger verdienen. In Modell 2 wird der Frauenanteil hinzugezogen. Der negative Schätzkoeffizient für weibliche Beschäftigte bleibt dabei relativ stabil. Frauen erfahren demnach Lohnabschläge sowohl nach dem individuellen Geschlecht (um 11%) wie auch mit steigender Präsenz ihres Geschlechts in dem jeweiligen Beruf (Differenz von ebenfalls 11% zwischen reinem Frauenberuf und reinem Männerberuf). Allerdings ist der Koeffizient für Sorgeberufe hier nicht mehr signifikant. Das bestätigt den beruflichen Frauenanteil als ausschlaggebenden Faktor für die geringere Entlohnung von Sorgeberufen. In Modell 3 interagieren wir den Frauenanteil mit der Berufsgruppe (Sorgeberufe oder Andere). Im Ergebnis sind die Gehaltabstriche in Sorgeberufen nahezu genauso groß wie in anderen Berufen mit einem vergleichbaren Frauenanteil. Jedoch können wir hier keine Geschlechtsunterschiede erkennen. Die dreifache Interaktion von Frauenanteil, Sorgeberufen und Geschlecht (Modell 4) zeigt dann, dass sich für Männer in Sorgeberufen der Stundenlohn mit steigendem Frauenanteil weniger reduziert als für Frauen und für Männern in anderen Berufen der Frauenanteil keine signifikante Rolle spielt. Für Frauen dagegen ist ein höherer Frauenanteil in anderen Berufen mit geringerem Stundenlohn korreliert als in Sorgeberufen.

Im Fazit spielt der Frauenanteil für Männer außerhalb von Sorgeberufen keine Rolle für die Entlohnung, ist jedoch für Männer in Sorgeberufen relevant. Am stärksten sind Frauen in anderen Berufen vom negativen Einfluss des beruflichen Frauenanteils betroffen, dicht gefolgt von Frauen in Sorgeberufen. Dies bestätigt erneut die These der Unterbewertung von Frauenberufen, von der nachvollziehbarerweise in erster Linie Frauen betroffen sind.

Tabelle 5: *Zusammenhang Stundenlohn, Geschlecht und Frauenanteil in Sorgeberufen und anderen Berufen*

Stundenlohn (log)	(1)	(2)	(3)	(4)
Sorgeberuf (1=ja)	-0.019*** (0.007)	0.006 (0.007)		
Geschlecht (1=weiblich)	-0.124*** (0.006)	-0.107*** (0.006)	-0.107*** (0.006)	
Frauenanteil		-0.107*** (0.014)		
Interaktion Sorgeberuf*Frauenanteil Andere*Frauenanteil			-0.107*** (0.014)	
Sorgeberufe*Frauenanteil			-0.101*** (0.013)	
Interaktion Sorgeberuf*Geschlecht*Frauenanteil Andere*Männlich*Frauenanteil				-0.012 (0.018)
Andere*Weiblich*Frauenanteil				-0.225*** (0.014)
Sorgeberuf*Männlich*Frauenanteil				-0.098*** (0.018)
Sorgeberuf*Weiblich*Frauenanteil				-0.180*** (0.013)
Beobachtungen (N)	15,904	15,904	15,904	15,904
R ²	0.539	0.541	0.541	0.540

Anmerkungen: *Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. OLS-Schätzkoeffizienten. Standardabweichung in Klammern. Alle Modelle enthalten Kontrollen für Ausbildungsabschluss, Erfahrung, Betriebszugehörigkeit, Leistungsgruppe, Befristung, Arbeitszeit, Region und Unternehmensgröße und Konstante. ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1*

Um besser zu verstehen, ob sich die Lohnunterschiede zwischen Sorge- und anderen Berufen durch unterschiedliche Tätigkeiten in den Berufsgruppen erklären lassen, regressieren wir schließlich den logarithmierten Stundenlohn auf die bekannten Tätigkeitsfaktoren (vgl. Tabelle 6). Hier wird also nicht mehr nach Sorge- und anderen Berufen unterschieden, sondern die Rolle der Sorgetätigkeit für alle Berufe geprüft.

In Modell 1 werden also zusätzlich zu individuellem Geschlecht, Frauenanteil und der Indikatorvariable für einen Sorgeberuf die Tätigkeitsfaktoren in die Analyse einbezogen. Während die Koeffizienten für Geschlecht und Frauenanteil in Größenordnung und statistischer Signifikanz vergleichbar mit Tabelle 5 bleiben, zeigt sich nun zwischen Sorgeberuf und Stundenlohn zunächst eine signifikant positive Korrelation. Dafür weist der Tätigkeitsfaktor Sorgend den einzigen negativen Koeffizienten von 8% auf. Bei Berücksichtigung des Frauenanteils bedeutet ein Sorgeberuf an sich demnach keinen Abschlag mehr, eine sorgende *Tätigkeit* aber schon, und zwar über alle Berufe. In großem Kontrast dazu stehen intellektuelle Tätigkeiten, sie bringen einen allgemeinen Lohnaufschlag von 12%. Anleitende und kaufmännische Tätigkeiten folgen mit 6% und 5%, der technologische Faktor ist nicht signifikant.

Interagieren wir in Modell 2 Geschlecht und Tätigkeit zeigt sich, dass die Entlohnung von Männern – im Vergleich zu Frauen – stärker positiv mit intellektuellen, technologischen und kaufmännischen Tätigkeiten korreliert. Frauen profitieren wiederum stärker von anleitenden Tätigkeiten, während kaufmännische Tätigkeiten eine negative Korrelation aufweisen. Alle Tätigkeiten bis auf die Sorgenden zeigen sehr unterschiedlich starke Zusammenhänge mit dem Lohn. Lediglich Sorgetätigkeiten reduzieren das Gehalt für beide Geschlechter gleichermaßen.

In Modell 3 interagieren wir die Variable Frauenanteil in Berufen mit Tätigkeiten. Sorgende Tätigkeiten weisen hier den größten negativen Koeffizienten in Verbindung mit dem Frauenanteil auf. Ebenfalls negativ, aber weniger stark wirken sich kaufmännische Tätigkeiten mit einem höheren Frauenanteil aus. Insbesondere anleitende aber auch intellektuelle und technologische Tätigkeiten korrelieren hingegen positiv mit dem Stundenlohn.

Somit gilt, dass sorgende Tätigkeiten bei Betrachtung aller Berufe negativ mit der Entlohnung korrelieren. Das passt zu der Beobachtung, dass sorgende Tätigkeiten natürlich am stärksten in Sorgeberufen vorkommen und Sorgeberufe wiederum insgesamt niedriger bezahlt sind. Bezeichnend ist jedoch, dass die einzige andere negativ korrelierte, nämlich kaufmännische, Tätigkeit einen kleineren negativen Koeffizienten aufweist. Sorgende Tätigkeiten werden also beim direkten Vergleich nur innerhalb der Sorgeberufe positiv honoriert, nicht innerhalb aller anderen Berufe. Der negative Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und dem Sorgefaktor bestätigt sich dagegen über alle Berufe.

Tabelle 6: Zusammenhang Stundenlohn mit Geschlecht, Frauenanteil und Tätigkeiten

Stundenlohn (log)	(1)	(2)	(3)
Tätigkeitsfaktoren			
Intellektuell	0.120*** (0.015)		
Technologisch	0.012 (0.015)		
Sorgend	-0.081*** (0.018)		
Kaufmännisch	0.047*** (0.013)		
Anleitend	0.059*** (0.011)		
Sorgeberuf (1=ja)	0.062*** (0.012)	0.059*** (0.012)	0.081*** (0.013)
Geschlecht (1=weiblich)	-0.110*** (0.006)		-0.115*** (0.006)
Frauenanteil	-0.108*** (0.019)	-0.093*** (0.019)	
Interaktion Tätigkeitsfaktoren/Geschlecht			
Intellektuell*Männlich		0.136*** (0.016)	
Intellektuell*Weiblich		0.088*** (0.017)	

Technologisch*Männlich		0.071***	
		(0.018)	
Technologisch*Weiblich		-0.030	
		(0.019)	
Sorgend*Männlich		-0.096***	
		(0.020)	
Sorgend*Weiblich		-0.080***	
		(0.021)	
Kaufmännisch*Männlich		0.113***	
		(0.016)	
Kaufmännisch*Weiblich		-0.028*	
		(0.017)	
Anleitend*Männlich		0.041***	
		(0.015)	
Anleitend*Weiblich		0.086***	
		(0.016)	
Interaktion Tätigkeitsfaktoren/Frauenanteil			
Intellektuell*Frauenanteil			0.040**
			(0.018)
Technologisch*Frauenanteil			0.057**
			(0.024)
Sorgend*Frauenanteil			-0.278***
			(0.024)
Kaufmännisch*Frauenanteil			-0.037*
			(0.019)
Anleitend*Frauenanteil			0.120***
			(0.020)
Beobachtungen (N)	15,904	15,904	15,904
R ²	0.546	0.547	0.543

Anmerkungen: *Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. OLS-Schätzkoeffizienten. Standardabweichung in Klammern. Alle Modelle enthalten Kontrollen für Ausbildungsabschluss, Erfahrung, Betriebszugehörigkeit, Leistungsgruppe, Befristung, Arbeitszeit, Region und Unternehmensgröße und Konstante. ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1*

5. Fazit

Unsere Analysen der Tätigkeits- und Entlohnungsstrukturen in Berufen auf Basis von 20.000 Erwerbstätigen in der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018 geben Aufschluss über die internen Ursachen der durchschnittlich geringeren Bezahlung in Sorgeberufen im Vergleich zu anderen Berufen.

Zunächst korreliert ein höherer Frauenanteil im Beruf mit einer niedrigeren Entlohnung. Da überproportional viele Frauen in Sorgeberufen beschäftigt sind, erklärt sich so ein Teil des Lohnabschlags in diesem Segment. Allerdings gilt dies nur für Frauen unabhängig vom Berufstyp, also sowohl in Sorgeberufen als auch in anderen Berufen. Männliche Beschäftigte dagegen werden nur in Sorgeberufen geringer entlohnt, wenn der Frauenanteil hoch ist, in anderen Berufen sind sie davon nicht betroffen.

Auch das Ausmaß der konkreten Sorgetätigkeiten hängt allgemein negativ mit der Entlohnung zusammen. Dieser Zusammenhang ist interessanterweise aber nicht innerhalb

der Sorgeberufe selbst festzustellen. Für diese Berufsgruppe korreliert das Verrichten von Sorgetätigkeiten sogar positiv mit der Bezahlung. Für den Zusammenhang der Tätigkeitsprofile mit dem Lohn gilt zudem, dass sich die Richtung jeweils selten zwischen Männern und Frauen unterscheidet, jedoch sehr wohl das Ausmaß des Zusammenhangs.

Einen starken Einfluss auf die Entlohnung zeigt schließlich das Zusammenspiel der Anteile an Frauen und an Sorgetätigkeiten in einem Beruf. Die Folge ist eine starke Abwertung des Lohns bei hoher weiblicher Beschäftigung sowie hoher Sorgetätigkeit. Insofern besteht hier eine Devaluation gleich in mehreren Dimensionen, indem der Sorgeberuf und die Sorgetätigkeit in Verbindung mit einem hohen Frauenanteil zu einem vergleichsweise niedrigeren Gehaltsniveau führen. Wenngleich sich auch hier der Zusammenhang in Verbindung mit einem hohen Frauenanteil umkehrt, wird immerhin innerhalb der Sorgeberufe, d.h. innerhalb desselben relativ niedrigen Gehaltsniveaus, die Sorgetätigkeit insgesamt positiv honoriert.

Literaturverzeichnis

- Achatz, J./Beblo, M./Wolf, E.* (2010): Berufliche Segregation, in: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, S. 89–140.
- Artus, I./Birke, P./Kerber-Clasen, S./Menz, W.* (2017): Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit. Zur Einleitung, in: Dies. (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg, S. 7 - 31.
- Auspurg, K./Hinz, T./Sauer, C.* (2017): Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments, *American Sociological Review*, 82(1): p. 179 – 210.
- Bublitz, E./Regner, T.* (2020): The social pay gap among occupational twins: a task-based comparison. *Economics Bulletin*, 40(3).
- Bublitz, E./Regner, T.* (2022): The social pay gap across occupations: Experimental evidence, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 97.
- Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796> [24.06.2024].
- England, P.* (2005): Emerging Theories of Care Work, *Annual Review of Sociology*, 31, p. 381 - 399.
- Folbre, N./Wright E. O.* (2012): Defining Care. In: Folbre, N. (eds.): For Love and Money. Care Provision in the United States, New York, p. 1 - 20.
- Hall, A./Hünefeld, L./Rohrbach-Schmidt, D.* (2020): BIBB/BAuA-Erwerbstätigen-befragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. SUF_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg.), GESIS Köln (Datenzugang), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, doi:10.7803/501.18.1.1.10.
- Harris, J.* (2022): Do wages fall when women enter an occupation?, *Labour Economics*, 74.
- Hausmann, A.C., Kleinert, C., and Leuze, K.* (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(2): S. 217 – 242, <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y>.
- Klammer, U./Klenner, C./Lillemeier, S.* (2018): Comparable Worth. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study 14, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.
- Klammer, U./Klenner, C./Lillemeier, S. et al.* (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74, S. 233 – 258, <https://doi.org/10.1007/s11577-022-00851-6>.
- Leuze, K./Strauß, S.* (2016): Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment and Society* 30(5), p. 802 – 820, <https://doi.org/10.1177/0950017015624402>.
- Levanon, A./England, P./Allison, P.* (2009): Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data, *Social Forces*, 88(2), p. 865-891.
- Murphy, E./Oesch, D.* (2016): The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces* 94(3): p. 1221 – 1255, <https://doi.org/10.1093/sf/sov099>.
- Ransmayr J./Weichselbaumer D.* (2024): The Role of Sex Segregation in the Gender Wage Gap Among University Graduates in Germany, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 244(1-2), p. 37 – 81, <https://doi.org/10.1515/jbnst-2022-0018>.

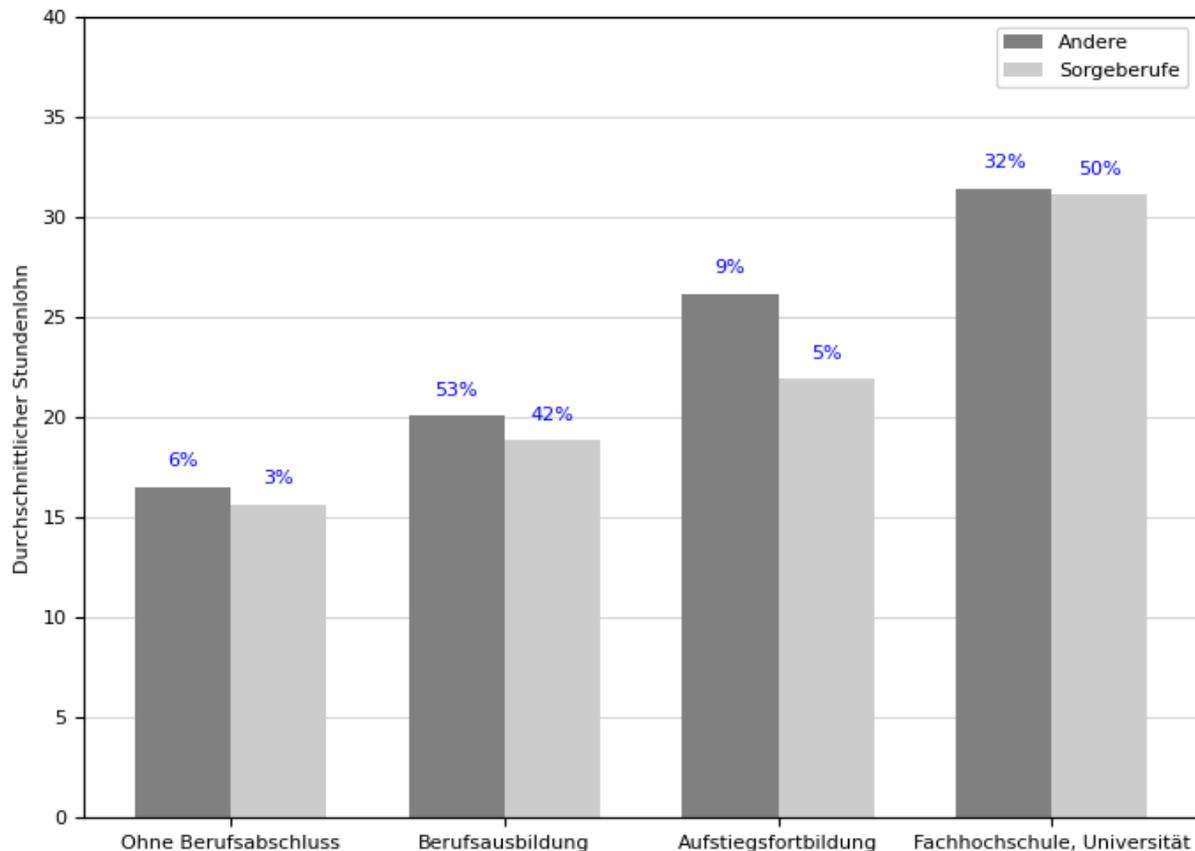
Anhang

Ergänzende Analysen zu Lohnunterschieden zwischen Sorge- und anderen Berufen nach Bildungsabschlüssen

Der monatliche Bruttoverdienst in Sorgeberufen ist in unseren Daten mit durchschnittlich 3078 € rund 343 € geringer als in anderen Berufen. Da Sorgeberufe oft in Teilzeit ausgeübt werden, ändert sich das Bild bei Betrachtung des durchschnittlichen Stundenlohns. Dieser liegt in Sorgeberufen genau 88 Cent höher als in den restlichen Berufen. Allerdings bedarf dies weiterer Einordnung.

Differenziert nach Berufsabschlüssen ist der Stundenlohn in Sorgeberufen nämlich durchweg niedriger (vgl. Abbildung 2). Das liegt daran, dass in der Gruppe der Sorgeberufe ein relativ höherer Anteil der Befragten in höher entlohnten akademischen Berufen beschäftigt ist (siehe Anteilswerte in der Abbildung, 50 vs. 32%), was den Gesamtdurchschnitt im Vergleich zu anderen Berufen hebt. Insgesamt steigt der Stundenlohn für beide Berufsgruppen mit dem Ausbildungsniveau an und liegt zwischendurchschnittlich 16 bzw. 17€ (ohne Berufsabschluss) und 31€ (Hochschulabschluss). Unabhängig von der Berufsgruppe haben die allermeisten Beschäftigten entweder einen dualen, schulischen oder Hochschulabschluss. In Sorgeberufen ist die Verdienststeigerung über eine Aufstiegsfortbildung (bspw. eine Fortbildung zu Fachwirt/in Alten- und Krankenpflege) geringer (durchschnittlicher Stundenlohn von 22€ vs. 26€ bei Nicht-Sorgeberufen) und sie ist auch weniger verbreitet.

Abbildung 2: Durchschnittlicher Stundenlohn über die Ausbildungsabschlüsse in Sorgeberufen und Anderen und Anteil der Beschäftigten über die Ausbildungsabschlüsse



Anmerkungen: Die Prozentangaben über den Säulen entsprechen jeweils dem Anteil der Beschäftigten in Sorgeberufen und anderen Berufen an den jeweiligen Ausbildungsabschlüssen.

Diese bivariaten Zusammenhänge bestätigen sich auch in multivariaten Analysen, in denen wir den Einfluss anderer Faktoren wie Berufserfahrung oder Firmengröße konstant halten können (Tabelle 7). OLS-Regressionen mit dem logarithmierten Stundenlohn als abhängiger Variable zeigen zunächst einen statistisch signifikanten Lohnaufschlag von fast 5 %, für einen Sorgeberuf (Modell 1). Wie in Abbildung 2 angedeutet, wird der Zusammenhang aber negativ sobald wir die Bildung berücksichtigen (Modell 2), d.h. nun erfahren Sorgeberufe einen Lohnabschlag um fast 3%. Dieser Abschlag sinkt auf rund 2%, wenn zusätzlich noch der (auf 13% geschätzte) Lohnabschlag für weibliche Beschäftigte im Modell 3 berücksichtigt wird. Die jeweiligen Unterschiede zwischen Sorge- und anderen Berufen bezüglich dieser Variablen werden in Modell 4 mit Interaktionseffekten untersucht. Zwischen akademischen Pflegeberufen und der Vergleichsgruppe – Personen in anderen Berufen mit einem Hochschulabschluss – gibt es keinen signifikanten Unterschied im Lohnsatz. Für die anderen Bildungsvariablen gilt, dass der Lohn parallel mit dem Bildungsniveau sinkt. Dabei verdienen Beschäftigte in Sorgeberufen stets weniger als Beschäftigte anderen Berufen in derselben Bildungskategorie. In Modell 5 differenzieren wir dieses Bild zuletzt nach Geschlecht. Die Interaktionseffekte zwischen Sorge- und anderen Berufen mit Geschlecht zeigen, dass Männer – im Vergleich zu der

Referenzkategorien Frauen in Sorgeberufen – sowohl in Sorgeberufen (7%), insbesondere aber in anderen Berufen (14%) höher entlohnt werden. Frauen verdienen in beiden Berufsgruppen ähnlich.

Tabelle 7: Zusammenhang von Stundenlohn mit Sorgeberufen, Bildung und Geschlecht

Stundenlohn (log)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sorgeberuf (1=ja)	0.048*** (0.008)	-0.026*** (0.007)	-0.019*** (0.007)		
Ausbildungsabschluss (Referenz: Fachhochschule, Universität)					
Ohne Berufsabschluss		-0.678*** (0.015)	-0.239*** (0.014)		
duale o. schulische Berufsausbildung		-0.454*** (0.007)	-0.135*** (0.008)		
Aufstiegsfortbildung		-0.194*** (0.012)	-0.054*** (0.011)		
Geschlecht (1=weiblich)			-0.124*** (0.006)	-0.123*** (0.006)	
Interaktion Sorgeberuf und Ausbildungsabschluss (Referenz: Andere*Fachhochschule, Universität)					
Andere*Ohne Berufsabschluss				-0.228*** (0.015)	
Andere*duale o. schulische Berufsausbildung				-0.122*** (0.008)	
Andere*Aufstiegsfortbildung				-0.028** (0.011)	
Sorgeberuf*Ohne Berufsabschluss				-0.255*** (0.032)	
Sorgeberuf*duale o. schulische Berufsausbildung				-0.159*** (0.011)	
Sorgeberuf*Aufstiegsfortbildung				-0.152*** (0.023)	
Sorgeberuf*Fachhochschule, Universität				0.013 (0.010)	
Interaktion Sorgeberuf/Geschlecht (Referenz: Sorgeberuf, weiblich)					
Andere*Männlich					0.137*** (0.008)
Andere*Weiblich					-0.003 (0.008)
Sorgeberuf*Männlich					0.070*** (0.012)
Beobachtungen (N)	17,205	17,190	15,904	15,904	
R ²	0.002	0.232	0.539	0.540	15,904

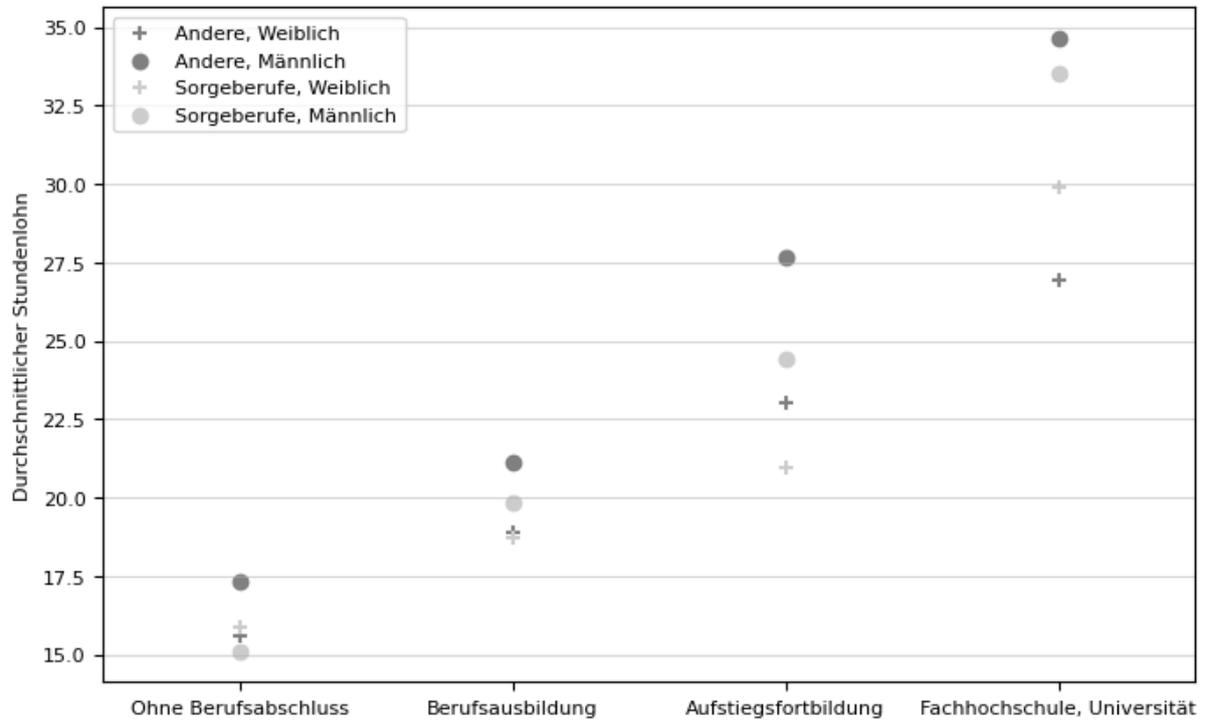
Anmerkungen: Abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. OLS-Schätzkoeffizienten. Standardabweichung in Klammern. Die Modelle 3 und 4 enthalten Kontrollen für Erfahrung, Betriebszugehörigkeit, Leistungsgruppe, Befristung, Arbeitszeit, Region und Unternehmensgröße und Konstante.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Abbildung 3 veranschaulicht die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bildungsabschlüssen. Mit Ausnahme der Personen ohne Bildungsabschluss liegt der Verdienst von Männern immer über dem von Frauen – unabhängig davon, ob es sich um einen Sorgeberuf handelt oder nicht. Die Gehaltsschere zwischen Männern und Frauen vergrößert sich mit dem Bildungsstand. In Sorgeberufen ist der Gender Pay Gap bei Aufstiegsfortbildungen und in akademischen Berufen deutlich größer als in den Ausbildungsberufen. Das Problem wird dadurch verschärft, dass die Mehrheit der Männer akademische Sorgeberufe ausübt (fast 70%), während bei Frauen der größte Teil in Ausbildungsberufen tätig ist. Interessant ist, dass bei Männern der Lohn in Nicht-Sorgeberufen über alle Bildungsabschlüsse hinweg immer höher liegt als der in

Sorgeberufen, dagegen erhalten im akademischen Bereich Frauen in Sorgeberufen mehr als in anderen Berufen.

Abbildung 3: Durchschnittlicher Stundenlohn in Sorgeberufen und anderen Berufen über die Ausbildungsabschlüsse nach Geschlecht



In der Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor-Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin sind bisher erschienen:

Discussion Paper 2024

Miriam Beblo, Merle Koch, Elisabeth Sattler-Bublitz
Die Entlohnung von Sorgetätigkeiten und Sorgeberufen
Discussion Paper 51, 12/2024

/Beiträge von Studierenden
Sandra Knorr
Psychiatrie und Geschlecht. Weiblichkeitskonstruktionen im gesellschaftlichen Psychiatrie-Diskurs
Discussion Paper 50, 10/2024

/Beiträge von Studierenden
Margarita Fernández Alba
Transnational surrogacy in the European context: The cases of Spain and Ukraine
An assessment of economic, legal and socio-political factors
Discussion Paper 49, 08/2024

/Beiträge von Studierenden
Annika Claudia Böttcher
Anspruch und Wirklichkeit bei der Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede in der Europäischen Union
Discussion Paper 48, 03/2024

Discussion Paper 2023

Katja Dill & Hanna Völkle
Zur Gratwanderung Intersektionalität und Technikgestaltung
Discussion Paper 47, 02/2023

Discussion Paper 2022

Clemens Ohlert
Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Geschlechterungleichheiten bei Arbeitszeiten und Verdiensten
Discussion Paper 46, 11/2022

Irem Güney- Frahm
Expanding Capabilities through ICTs – A gender perspective on individuals' daily lives in the era of digitalization
Discussion Paper 45, 10/2022

Discussion Paper 2021

Friederike Maier
Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung – ein Literaturüberblick zum Forschungsstand
Discussion Paper 44, 08/2021

/Beiträge von Studierenden
Gamze Arslan and Mehmet Oğuzhan Okumuş
Gender Aspects of Brain Drain: The Case of Turkish Immigrants in Germany
Discussion Paper 43, 02/2021

Discussion Paper 2020

/Beiträge von Studierenden
Felicitas Jalsovec
Geschlechtergerechtigkeit im Sport – Eine Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine.
Discussion Paper 42, 11/2020

Hanna Völkle
Intersections of care work and ecological sustainability. To what extent can time be a common currency?
Discussion Paper 41, 07/2020

Cara Röhner
Die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik aus verfassungsrechtlicher Sicht – Paritätsgesetze und eine geschlechtergerechte repräsentative Demokratie
Discussion Paper 40, 01/2020

Discussion Paper 2019

Clemens Ohlert und Pauline Boos

Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten

Discussion Paper 39, 11/2019

/Beiträge von Studierenden

Denise Bode

Mit Strategie zur Gleichberechtigung? Verhandlungsführung selbstständiger Frauen als Mittel zur Reduzierung des Gender Income Gap

Discussion Paper 38, 11/2019

Silke Bothfeld und Sophie Rouault

Gender quotas for corporate boards - Why authority does not suffice. A comparative analysis of policy package design

Discussion Paper 37, 05/2019

Discussion Papers 2018

/Praxisbeiträge zu Vorlesungsreihen

Jana Hertwig und Lisa Heemann (Hrsg.)

Weltpolitik ist keine Männersache mehr. Frauen und die Vereinten Nationen

Mit einem Grußwort von Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Discussion Paper 36, 12/2018

/Beiträge von Studierenden

Anne Hartmann

Gendermarketing versus Feminismus: Wenn Sex und nicht Gender vermarktet wird.

Discussion Paper 35, 12/2018

Discussion Papers 2017

/Beiträge von Studierenden

Julia Tondorf

Trans*(Identität) am Arbeitsplatz in Deutschland und den USA: eine Analyse der verschiedenen Umgangsformen, deren Ursprung und Auswirkungen

Discussion Paper 34, 12/2017

/Beiträge von Studierenden

Stephanie Häring

Socio-Cultural Determinants of Women's Achievement of Management Positions in Turkey

Discussion Paper 33, 07/2017

/Beiträge von Studierenden

Francesca Sanders

The impact of austerity on gender equality in the labour market and alternative policy strategies

Discussion Paper 32, 02/2017

Discussion Papers 2016

Irem Güney-Frahm

Who is supporting whom? A critical Assessment of Mainstream Approaches to Female Entrepreneurship

Discussion Paper 31, 11/2016

Denis Beninger und Miriam Beblo

An Experimental Measure of Bargaining Power Within Couples

Discussion Paper 30, 09/2016

Christiane Krämer

Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb

Discussion Paper 29, 02/2016

Discussion Papers 2015

Miriam Beblo und Denis Beninger

Do husband and wives pool their incomes? A couple experiment?

Discussion Paper 28, 12/2015

/Beiträge von Studierenden

Anja Goetz

Gibt es einen rechtsextremen Feminismus in Deutschland?

Discussion Paper 27, 07/2015

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl, Claudia Gather und Dorothea Schmidt (Hrsg.)

Friederike Matters – Eine kommentierte Werkschau

Discussion Paper 26, 04/2015

Discussion Papers 2014

Madona Terterashvili

The Socio-Economic Dimensions of Gender Inequalities in Rural Areas of Georgia

Discussion Paper 25, 06/2014

Harry P. Bowen, Jennifer Pédussel

Immigrant Gender and International Trade: Its Relevance and Impact

Discussion Paper 24, 04/2014

/Beiträge von Studierenden

Viktoria Barnack

Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht durch das Faktorverfahren?

Discussion Paper 23, 02/2014

Discussion Papers 2013

Ina Tripp, Maika Büschenfeldt

Diversity Management als Gestaltungsansatz eines Jobportals für MINT-Fachkräfte und KMU

Discussion Paper 22, 12/2013

Marianne Egger de Campo

Wie die „Rhetorik der Reaktion“ das österreichische Modell der Personenbetreuung rechtfertigt

Discussion Paper 21, 06/2013

Sandra Lewalter

Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung

Discussion Paper 20, 01/2013

Discussion Papers 2012

Miriam Beblo, Clemens Ohlert, Elke Wolf

Ethnic Wage Inequality within German Establishments: Empirical Evidence Based on Linked Employer-Employee Data

Discussion Paper 19, 08/2012

Stephanie Schönwetter

Die Entwicklung der geschlechter-spezifischen beruflichen Segregation in Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der Tertiärisierung

Discussion Paper 18, 06/2012

/Beiträge zur Summer School 2010

Dorota Szelewa

Childcare policies and gender relations in Eastern Europe: Hungary and Poland compared

Discussion Paper 17, 03/2012

Discussion Papers 2011

/Beiträge zur Summer School 2010

Karen N. Breidahl

The incorporation of the 'immigrant dimension' into the Scandinavian welfare states: A stable pioneering model?

Discussion Paper 16, 11/2011

Julia Schneider, Miriam Beblo, Friederike Maier

Gender Accounting – Eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme und konzeptionelle Annäherung

Discussion Paper 15, 09/2011

Anja Spychalski

Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland

Discussion Paper 14, 04/2011

/Beiträge zur Summer School 2010

Chiara Saraceno

Gender (in)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood
Discussion Paper 13, 03/2011

/Beiträge zur Summer School 2010

Ute Gerhard

Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft. Nicht ohne Bürgerinnenrechte und die Wohlfahrt der Frau

Discussion Paper 12, 01/2011

Discussion Papers 2010

/Beiträge zur Summer School 2010

Petr Pavlik

Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Czech Republik: Real Effort or Window Dressing Supported by the European Union?

Discussion Paper 11, 11/2010

Beiträge zur Summer School 2010

Gerda Falkner

Fighting Non-Compliance with EU Equality and Social Policies: Which Remedies?

Discussion Paper 10, 10/2010

Julia Schneider, Miriam Beblo

Health at Work – Indicators and Determinants. A Literature and Data Review for Germany

Discussion Paper 09, 05/2010

Discussion Papers 2009

Elisabeth Botsch, Friederike Maier

Gender Mainstreaming in Employment Policies in Germany

Discussion Paper 08, 12/2009

Vanessa Gash, Antje Mertens, Laura Romeu Gordo

Women between Part-Time and Full-Time Work: The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction

Discussion Paper 07, 12/2009

Katherin Barg, Miriam Beblo

Male Marital Wage Premium. Warum verheiratete Männer (auch brutto) mehr verdienen als unverheiratete und was der Staat damit zu tun haben könnte?

Discussion Paper 06, 07/2009

Wolfgang Strengmann-Kuhn

Gender und Mikroökonomie - Zum Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Mikroökonomie in Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre

Discussion Paper 05, 06/2009

Discussion Papers 2008

Miriam Beblo, Elke Wolf

Quantifizierung der betrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Forschungskonzept einer mehrdimensionalen Bestandsaufnahme

Discussion Paper 04, 11/2008

Claudia Gather, Eva Schulze, Tanja Schmidt und Eva Wascher

Selbstständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich

Discussion Paper 03, 06/2008

Madeleine Janke und Ulrike Marx

Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling

Discussion Paper 02, 05/2008

Discussion Papers 2007

Friederike Maier

The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany

Discussion Paper 01, 12/2007

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download zur Verfügung unter:

<https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers/#c58339>

Harriet Taylor Mill-Institut der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin
www.htmi.hwr-berlin.de