



Universität zu Köln



Gewerkschaften, Berufe und die Gender Pay Gap

Ina Berninger und Tim Schröder

Herbsttagung der DGS-Sektion
„Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“, 5.-6.10.2015

Einleitung

- Gender Pay Gap (GPG) verharrt seit mehr als 20 Jahren bei ca. 23%
- Nur (noch) zum Teil auf Differenzen im Humankapital zurückzuführen (Gartner/Hinz 2009)
- Hinweise auf nivellierenden Einfluss kollektiver Interessenvertretung durch Gewerkschaften: Tarifbindung auf Branchen- und Betriebsebene (Heinze und Wolf 2006, 2010; Antonczyk et al. 2010)
- Individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft und gewerkschaftlicher Organisationsgrad in der BRD kaum untersucht
- Keine Studie zu vermittelnden Mechanismen der beruflichen Geschlechtersegregation
- Aber: Berufliche Segregation selbst erklärungsbedürftig (Hendrix 2011).
Wie sind Männer-, Misch- und Frauenberufe charakterisiert?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen der GPG, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und Berufsmerkmalen?

Einleitung

1. Welchen Effekt hat der gewerkschaftliche Nettoorganisationsgrad (im Beruf) auf die Löhne von Frauen und Männern?
2. Welche Vereinbarkeits- und Schließungsmerkmale unterscheiden Frauen-, Misch- und Männerberufe?
3. Welchen vermittelnden Einfluss haben diese Berufsmerkmale auf den Lohneffekt der Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Frauen und Männern?

Theoretischer Hintergrund

- Gewerkschaftlicher Organisationsgrad als „Machtressource“ („Organisationsmacht“): Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft, Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen (Schmalz / Dörre 2014)
- Zwei konkurrierende gewerkschaftliche Strategien in Bezug auf Lohnungleichheit (Dingeldey et al. 2015):
 - Inklusion: Ausrichtung der Gewerkschaften auf Kompensation der primären Machtasymmetrie (Kapital-Arbeit) + Mindeststandards
→ Nivellierung der GPG
 - Selektion: Schließung durch Etablierung von Ausbildungsstandards und Insider/Outsider-Problematik (sekundäre Machtasymmetrie)
→ Verfestigung der GPG
- Welche Rolle spielt hier die berufliche Geschlechtersegregation?
- Heterogenität der Organisationsmacht in segregierten Berufsfeldern in Bezug auf Lohn und Beschäftigung (ebd.)

Theoretischer Hintergrund

- Horizontale berufliche Segregation (Frauenanteile im Beruf): niedrigeres Lohnniveau in Frauenberufen/-betrieben (Busch 2013; Schröder/Schäfer 2013)
- Segregation durch Berufsmerkmale näher zu bestimmen (ebd.), entsprechende Theorieansätze:
 - Theorie „kompensierender Lohndifferentiale“ (Filer 1989, Tam 2000): Frauen nehmen Lohnverluste zugunsten von Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Kauf. Dementsprechende Gewerkschaftsstrategien in Frauenberufen (Heinze / Wolf 2010)
 - Traditionelle normative „Devaluation“ „weiblicher“ Tätigkeiten (Acker 1973; England 2007; Busch 2013). Geschlechternormen finden sich auch im Gewerkschaftshandeln wieder
 - Vertikale Segregation: relationale Differenzierung *innerhalb* der Gruppe der Frauen nach Berufsprestige (Charles/Grusky 2004). Gewerkschaftshandeln richtet sich eher auf Frauenberufe mit hohem Prestige aus

Theoretischer Hintergrund (Hypothesen)

- **Hypothese 1a.** Ein hoher NOG verringert die GPG (Inklusionsthese)
- **Hypothese 1b.** Ein hoher NOG erhöht die GPG (Selektionsthese)

Vermittelnde Mechanismen: Der negative Lohneffekt des NOG für Frauen (H1b) ...

- **Hypothese 2a.** ... verstärkt sich in Berufen mit flexiblen Arbeitszeiten (Vereinbarkeitsthese)
- **Hypothese 2b.** ... verstärkt sich in Berufen mit weiblich konnotierten Tätigkeiten (Devaluationsthese)
- **Hypothese 2c.** ... verringert sich in Berufen mit hohem Prestige (vertikale Segregationsthese)

Daten und Methoden

- Sozioökonomisches Panel (SOEP v30), 2001-2011, abhängig Beschäftigte, 25-60 Jahre
- Ergänzung um aggregierte Berufsmerkmale durch die BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung 1999
- Basis: Berufsklassifikation des statistischen Bundesamtes auf 2-Steller-Ebene
- Deskriptivanalysen: Welche Berufe weisen welche Vereinbarkeits- und Schließungsmerkmale auf?
- Mehrebenen-Panelregressionen (Random Intercepts) des Bruttostundenlohnes (linear) für 2001,2003,2007,2011:
 - Ebene 3: Berufe
 - Ebene 2: Personen
 - Ebene 1: Jahresmessungen
- Bruttostundenlohn: logarithmiert, preisbereinigt
- Personenjahre: 24.731; Personen: 15.301; Berufe: 87

Daten und Methoden

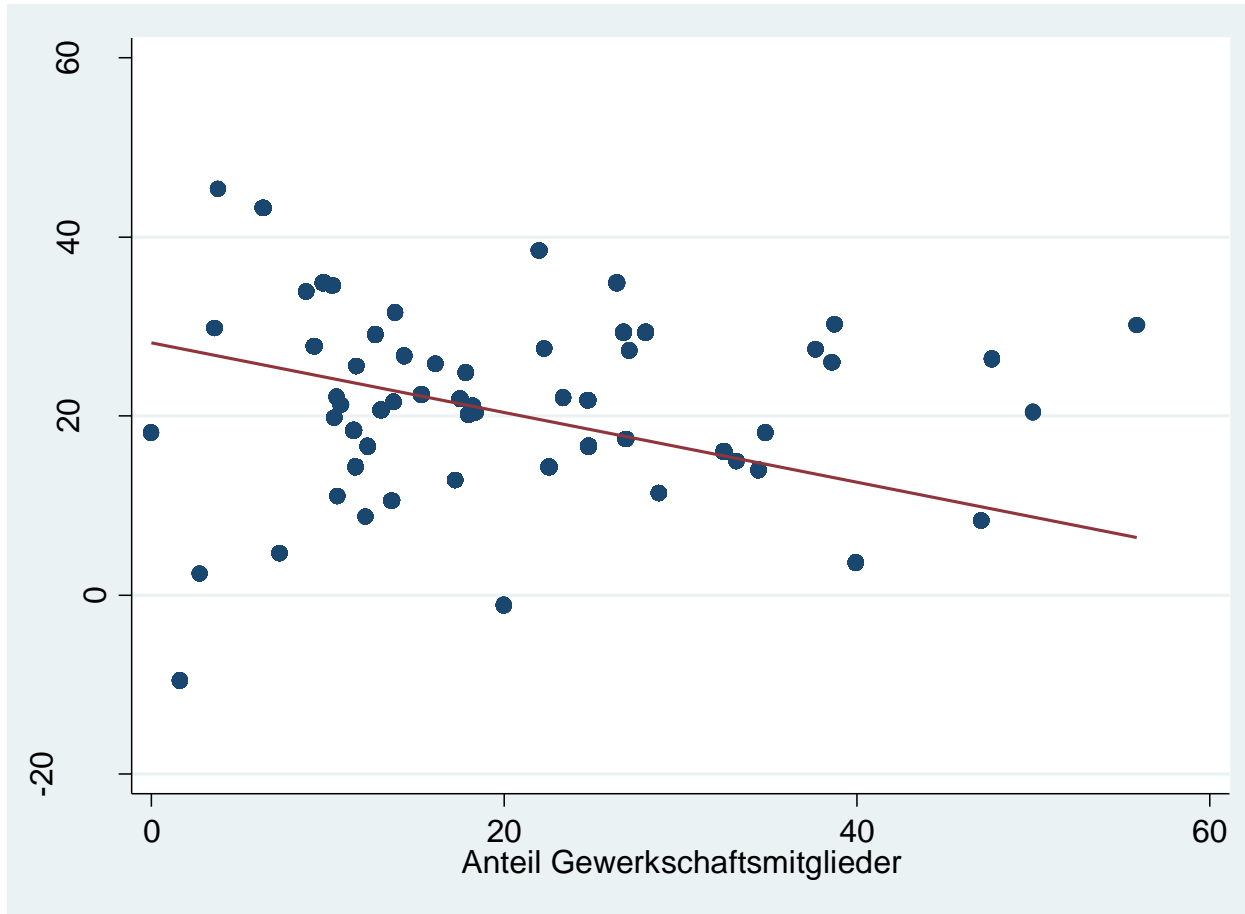
Abhängige Variablen: Individualmerkmale (SOEP)

- Gewerkschaftsmitglied (gewerkschaftlicher Nettoorganisationsgrad)
- Alter, Bildungsgrad (ISCED: sekundäre, tertiäre Bildung), Familienstand (single, NEL, verheiratet), Kind(er), Erwerbsumfang (Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung), Überstunden ja/nein
- Betriebszugehörigkeitsdauer, Öffentlicher Dienst, Region (Ost/West), Branchen

Abhängige Variablen: Berufsmerkmale, Beschäftigtenanteile in den Berufen

- Gewerkschaftlicher Nettoorganisationsgrad im Beruf
- Männer-, Misch-, Frauenberuf (>70%)
- Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, selbst festgelegt)
- Berufsprestige nach Ganzeboom
- Geschlechtlich konnotierte Tätigkeiten (BIBB/IAB)
 - Männlich: messen/prüfen; überwachen; reparieren; entwickeln; herstellen
 - Weiblich (1): ausbilden, lehren
 - Weiblich (2): versorgen, bedienen, betreuen von Menschen

GPG in Berufen und NOG



Quelle: SOEPv30 (2001-2012), eigene, gewichtete Berechnungen

Merkmale in Frauen-, Misch- und Männerberufen

	Männerberufe	Mischberufe	Frauenberufe
NOG	26,5	15,7	11,8
<i>Vereinbarkeitsmerkmale</i>			
Vollzeit	90,1	75,6	51,6
Flexible Arbeitszeiten	31,2	52,1	28,6
Überstunden	2,5	2,7	1,8
Dauer der Erwerbsunterbr.	8,5	18,4	34,4
<i>Schließungsmerkmale</i>			
Prestige (Ganzeboom)	39,2	56,3	38,8
Akademikeranteil	27,4	48,1	19,7
Anteil schulische Berufsausbildung	4,2	6	17,2
<i>Geschlechtlich konnotierte Tätigkeiten</i>			
"männl."	71,6	40,8	27,8
"weibl." 1: „lehren“	11,5	24,9	13,8
"weibl." 2: „betreuen“	20,4	38,7	59,0
N	1.984	2.731	2.289

Quelle: SOEPv30 (2011), eigene, gewichtete Berechnungen

Ergebnisse lineare Mehrebenen- Lohnregression (I) (2001-2011)

	Modell 1	Modell 2
Gewerkschaftsmitglied	0.0887***	0.0182*
Frau	-0.2669***	-0.1465***
Frau x Gewerkschaftsmitglied	0.0040	0.0179
Anteil Gewerkschaftsmitglieder (Beruf)	0.2259	0.0792
Frau x Anteil Gewerkschaftsmitglieder (Beruf)	0.1812*	0.0799
Kontrollvariablen	Nein	Ja

Quelle: SOEP (v30, 2001-2011), eigene Berechnungen

Ergebnisse (II): Interaktionseffekte, Berufsmerkmale

	Männerberuf		Mischberuf		Frauenberuf	
	>∅	≤∅	>∅	≤∅	>∅	≤∅
Weiblich konnotierte Tätigkeiten (betreuen)						
Mann x Gewerk.	0.051**					
Frau (kein Gew.)		-0.073***	-0.123***	-0.163***	-0.097***	-0.256***
Frau x Gewerk			0.059*			
Flexible Arbeitszeiten						
Mann x Gewerk.		0.044***		0.091***		
Frau (kein Gew.)	-0.082***	-0.132***	-0.135***	-0.130***	-0.100***	-0.103***
Frau x Gewerk			0.059*			
Berufsprestige						
Mann x Gewerk.	-0.06***	0.045***	-0.038*	0.110***		
Frau (kein Gew.)	-0.051*	-0.138***	-0.151***	-0.125***	-0.044*	-0.173***
Frau x Gewerk			0.072**			

Fazit

- ✓ Ein hoher NOG verringert tendenziell die GPG im mittleren Lohnbereich (Inklusionsthese)
- Die Selektionsthese konnte nicht untermauert werden

Vermittelnde Mechanismen eher konträr zu Hypothesen: Frauen in Mischberufen haben Lohnvorteil durch Gewerkschaftsmitgliedschaft,

- ... in Berufen mit flexiblen Arbeitszeiten
 - ... in Berufen mit weiblich konnotierten Tätigkeiten (betreuen)
 - ✓ ... in Berufen mit hohem Prestige
-
- Differenzierte Betrachtung des NOG-Effektes sinnvoll
 - Operationalisierung der Vereinbarkeits- und Devaluationsthese zu überdenken

Diskussionsfragen

- Wie mit Heterogenität in Männer-, Frauen- und Mischberufen umgehen?
- 2-Steller der Berufsklassifikation teilweise zu undifferenziert
- Differenzierung von Berufen in Branchen
- Clusteranalyse von Berufsmerkmalen?
- Implikationen für gewerkschaftliche Strategien?

Literatur

- Acemoglu, Daron und David Autor* (2011): Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. S. 1043-1171 in: *Ashenfelter, Orley, und David Card* (Hg.), Handbook of Labor Economics. Vol. 4B. Amsterdam and others: Elsevier.
- Antonczyk, Dirk, Bernd Fitzenberger und Ute Leuschner* (2009): Can a Task-Based Approach Explain the Recent Changes in the German Wage Structure? IZA Discussion Paper No. 4050.
- Antonczyk, Dirk, Bernd Fitzenberger und Katrin Sommerfeld* (2010): Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung. Mimeo, erscheint in Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung.
- England, Paula* (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. JOURNAL OF HUMAN RESOURCES 17 3: 358-70.
- England, Paula, J.H. Hermsen und D.A. Cotter* (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY 105 6: 1741-1760.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne und Thomas Dou* (1988): Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects. AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW 53 2: 544-558.
- Filer, Randall K.* (1989): Occupational Segregation, Compensation Differentials, and Comparable Worth. S. in: *Michael, Robert T., Heidi I. Hartmann und Brigid O'Farrell* (Hg.), Pay Equity. Impirical Inquiries. Washington DC: National Academy Press.
- Giesecke, Johannes und Roland Verwiebe* (2009): Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. Berliner Journal für Soziologie 19 4: 531-555.
- Groß, Martin* (2012): Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik – was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit? KOLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE 64 455-478.
- Haupt, Andreas* (2012): (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Effekte offener und geschlossener Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung in Deutschland. KOLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE 64 729-753.
- Hendrix, Ulla* (2011): Der ‚gender pay gap‘ - eine Frage des Humankapitals? S. 77-94 in: *Casale, Rita, und Edgar Forster* (Hg.), Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals. Opladen
- Polachek, Solomon W.* (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. The Review of Economics and Statistics 63 1: 60-69.
- Polachek, Solomon W.* (1987): Occupational segregation and the gender wage gap. Population Research and Policy Review 6: 47-67.
- Spitz-Oener, A.* (2006): Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure. Journal of Labor Economics 24 2: 235-270.
- Tam, Tony* (1997): Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY 102 6: 1652-1692.
- Tam, Tony* (2000): Occupational Wage Inequality and Devaluation: A Cautionary Tale of Measurement Error. AMERICAN JOURNAL OF SOCIOLOGY 105 6: 1752-1760.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Ina Berninger <berninger@wiso.uni-koeln.de>

Tim Schröder <tim.schroeder@uni-bremen.de>

NOG nach Geschlecht und Lohnquartilen

Folie raus? Anschaulicher Diagramm?

	2001		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Niedriglohn	9	16	7	7
1. Quartil	9	18	8	10
2. Quartil	19	30	9	22
3. Quartil	19	35	15	30
4. Quartil	20	26	18	27
Gesamt	17	27	13	22

Ergebnisse (I) [hier noch Größe des Berufs nach Beschäftigtenanzahlen!!]

„Frauenberufe“ (nach Frauenanteil im Beruf, KldB... 2-Steller)

	Nach n	Anteil
1. Körperpflege		0,963
2. Haus- und Ernährungswirtschaft		0,943
3. Textilverarbeitung		0,936
4. Übrige Gesundheitsdienstberufe	2.	0,894
5. Soziale Berufe	3.	0,87
6. Reinigung und Entsorgung	6.	0,857
7. Verkaufspersonal	4.	0,833
8. Büroberufe, Kaufmännische Angestellte	1.	0,777
9. Hotel- und Gaststätten	10.	0,76
10. Köche/Köchinnen		0,7
11. Nachrichtenverkehr		0,686
12. Technische Sonderfachkräfte		0,656
13. Lehrer/Lehrerinnen	5.	0,635
	∅	48,5

„Frauenberufe“ (nach Frauenanteil im Beruf, KldB... 2-Steller)

Ergebnisse (I) [Kinderanteil, wenn Frau 45!]

	Ge Nac h n	Fr. w. Fr.	Vol l- zeit	Kind er Frau en	Pres- tige	Ausb./ Lehren	Pflege n/ver- sorge n.
1. Berufe in der Körperpflege	69.	21.	83.	10.	66.	23.	5.
2. Haus- und Ernährungswirtschaft	65.	7.	85.	45.	79.	42.	8.
3. Berufe in der Textilverarbeitung	29.	3.	73.	59.	33.	68.	36.
4. Übrige Gesundheitsdienstberufe	2. 54.	6.	81.	16.	32.	13.	2.
5. Soziale Berufe	3. 36.	4.	82.	39.	29.	4.	1.
6. Reinigung und Entsorgung	6. 56.	13.	86.	31.	87.	79.	45.
7. Verkaufspersonal	4. 41.	2.	84.	20.	26.	64.	7.
8. Büroberufe, Kaufmänn. Angest.	1. 42.	17.	76.	43.	22.	53.	30.
9. Hotel- und Gaststättenberufe	10. 60.	5.	80.	37.	38.	51.	3.
10. Köche/Köchinnen	49.	10.	79.	33.	52.	31.	9.
11. Berufe des Nachrichtenverkehrs	16.	15.	77.	38.	24.	65.	18.
12. Technische Sonderfachkräfte	32.	16.	75.	11.	25.	24.	61.
13. Lehrer/Lehrerinnen	5. 23.	12.	74.	63.	7.	1.	11.

Ergebnisse (I) [Kinderanteil, wenn Frau 45!]

„Frauenberufe“ (nach Frauenanteil im Beruf, KldB... 2-Steller)

	Rou	Zeitd	Stud.	Schul.	Kein	HK	HK
	tine	ruck	Bild	Bild	Bild.	einw	fortbil
						eis	d
1. Berufe in der Körperpflege	44.	71.	78.	13.	64.	73.	24.
2. Haus- und Ernährungswirtschaft	41.	78.	29.	5.	14.	34.	32.
3. Berufe in der Textilverarbeitung	32.	75.	76.	43.	21.	47.	73.
4. Übrige Gesundheitsdienstberufe	47.	22.	31.	2.	62.	63.	35.
5. Soziale Berufe	76.	31.	16.	1.	49.	51.	16.
6. Reinigung und Entsorgung	20.	80.	45.	42.	2.	14.	64.
7. Verkaufspersonal	50.	76.	39.	29.	24.	22.	57.
8. Büroberufe, Kaufmänn. Angest.	57.	30.	26.	11.	52.	39.	13.
9. Hotel- und Gaststättenberufe	46.	37.	21.	17.	16.	24.	42.
10. Köche/Köchinnen	26.	21.	44.	22.	13.	23.	65.
11. Berufe des Nachrichtenverkehrs	3.	36.	24.	30.	26.	9.	41.
12. Technische Sonderfachkräfte	39.	46.	28.	3.	57.	50.	63.
13. Lehrer/Lehrerinnen	77.	16.	2.	37.	72.	80.	68.