



**Anforderungs- und
Verdienstniveaus von „Frauen“- und
„Männerberufen“ im Vergleich:
Detailergebnisse auf Basis des Comparable-
Worth-Index 2018**

Tom Heilmann, Christina Klenner und Ute Klammer

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

1 Einleitung

Der Comparable-Worth-Index (kurz: CW-Index) ist ein statistisches Instrument, mit dem Arbeitsanforderungen und Belastungen in unterschiedlichen Berufen geschlechtsneutral miteinander verglichen werden können. Er wurde im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) entwickelt. Analysen auf Basis des CW-Index zeigen, dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil („Frauenberufe“) deutlich schlechter entlohnt werden als vergleichbar anspruchsvolle Berufe mit einem hohen Männeranteil („Männerberufe“). Die ungleiche Bewertung von Anforderungen in „Frauen“- und „Männerberufen“ trägt wesentlich zum Gender Pay Gap bei (Klammer et al. 2018a, 2022).

Die ursprünglichen Berechnungen des CW-Index basierten auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (Hall et al. 2020a). Die entsprechenden Ergebnisse wurden 2018 zusammen mit umfassenden inhaltlichen und methodischen Ausführungen in der Reihe „IAQ-Forschung“ (Klammer et al. 2018a) sowie inhaltsgleich als „WSI Study“ (Klammer et al. 2018b) veröffentlicht. In späteren Veröffentlichungen wurden die Berechnungen unter Verwendung der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (Hall et al. 2020b) aktualisiert. Die aktualisierten Befunde finden sich insbesondere in Klammer et al. (2022).

In Reaktion auf Anfragen aus Wissenschaft und Praxis bietet dieser Bericht nach einer knappen Darstellung des Projekthintergrunds (Abschnitt 2) und der methodischen Erläuterungen (Abschnitt 3) eine detaillierte, bisher nicht veröffentlichte Übersicht zu den auf Basis der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 ermittelten Anforderungsniveaus, durchschnittlichen Stundenlöhnen und Frauenanteilen für einzelne Berufsgruppen (Abschnitt 4). Der Bericht schließt mit einem Fazit (Abschnitt 5).

2 Projekthintergrund: Der Comparable-Worth-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap

2

Neben dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist auch das Prinzip „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ europarechtlich verankert (§ 157 AEUV). Das Entgelttransparenzgesetz in Deutschland bekräftigt diese Verpflichtung (§3 und §4 EntgTranspG). Ein zentrales Instrument zur Bestimmung der Gleichwertigkeit verschiedenartiger Tätigkeiten stellen Verfahren der Arbeitsbewertung dar. Der Begriff der Arbeitsbewertung umfasst die „Erfassung und Messung der feststellbaren Unterschiede in der Arbeitsschwierigkeit, die durch die verschiedenen Anforderungen an einzelnen Arbeitsplätzen bzw. bei einzelnen Arbeitsvorgängen entstehen“ (Bartscher 2018). Die dabei festgestellte „Arbeitsschwierigkeit“ dient der Entgeltdifferenzierung: Anspruchsvollere Tätigkeiten werden – so zumindest die Idealvorstellung – höher vergütet als weniger anspruchsvolle Tätigkeiten.

In Deutschland findet die Arbeitsbewertung vor allem in Tarifverträgen ihren Niederschlag. Beschäftigte bzw. die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten werden hier auf Basis von zwischen den Tarifparteien ausgehandelten Verfahrensregeln und Bewertungskriterien Entgeltgruppen und den damit verknüpften (Grund-)Entgelten zugeordnet. Dabei gelten Tätigkeiten, die in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert werden, im Sinne des jeweiligen Tarifvertrags sowie der Betriebsparteien als gleichwertig. Mit Blick auf die verfahrensbezogene Ausgestaltung der Arbeitsbewertung kann grob unterschieden werden zwischen der summarischen und der analytischen Arbeitsbewertung. Während Tätigkeiten im Zuge summarischer Verfahren als Ganzes, d. h. ohne eine systematische Differenzierung einzelner Anforderungsmerkmale, bewertet werden, werden die Arbeitsanforderungen (wie Qualifikationsanspruch, Verantwortung, psychische sowie physische Anforderungen und Belastungen) im Kontext analytischer Verfahren jeweils separat erfasst und bewertet.

Zahlreiche nationale wie internationale Studien liefern starke Hinweise darauf, dass Arbeitsbewertungsverfahren häufig mit Entlohnungspraxen einhergehen, die sich nachteilig auf die Bewertung von „Frauenberufen“ auswirken (für Deutschland z. B.: Carl/Krehnke 2004; Westerheide 2021; für andere Länder z. B.: Bender/Pigeyre 2016; Koskinen et al. 2018). Es fehlte jedoch lange ein Instrument, das es erlaubt, die Effekte

dieser ungleichen Bewertung von „Frauen-“ und „Männerberufen“ zu quantifizieren und damit auch ihren Einfluss auf den Gender Pay Gap messbar zu machen. Mit dem Comparable-Worth-Index wurde vor diesem Hintergrund ein statistisches Verfahren entwickelt, mit dem es erstmals für Deutschland möglich ist, verschiedenartige Arbeitsanforderungen über eine breite Spanne von Berufsgruppen hinsichtlich ihrer Gleichwertigkeit zu analysieren.

3 Methodische Erläuterungen

Der CW-Index wurde in Anlehnung an das Verfahren des „Paarvergleichs Gleichwertigkeit“, einem Bestandteil des „Entgeltgleichheits-Checks“ (Jochmann-Döll/Tondorf 2010) konstruiert, das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung empfohlen wird (ADS 2020). Hierzu wurden die im Paarvergleich enthaltenen Arbeitsbewertungsmerkmale so weit wie möglich über die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung rekonstruiert.

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist eine im 6-Jahres-Turnus durchgeführte repräsentative Beschäftigtenbefragung in Deutschland. Sie umfasst etwa 20.000 Erwerbstätige und enthält unter anderem detaillierte Informationen zu Arbeitsanforderungen und -belastungen (Hall et al. 2020a, 2020b). Damit ermöglicht es die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die Arbeitsanforderungen in einer breiten Spanne von Berufsgruppen abzubilden und miteinander zu vergleichen. Um Verzerrungen aufgrund niedriger Fallzahlen zu verringern, wurde der CW-Index dabei nur für solche Berufsgruppen berechnet, für die in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung mindestens 30 Angaben zu Arbeitsanforderungen und Lohnhöhen vorliegen (s. Abschnitt 4).¹ Zur Klassifikation der Berufsgruppen wurde die ISCO-Berufsklassifikation auf 3-Steller-Ebene verwendet.

Der CW-Index umfasst, entsprechend der Konzeption des Paarvergleichs, vier Anforderungsbereiche: Anforderungen an Wissen und Können, Anforderungen an psychosoziale Kompetenzen, Anforderungen an Verantwortung sowie physische Anforderungen. Die entsprechenden Anforderungsbereiche werden im CW-Index 2018 über insgesamt 19 Anforderungsindikatoren abgebildet (für detaillierte Beschreibungen des Vorgehens bei der Konstruktion des CW-Index siehe vor allem: Klammer et al. 2018a, 2022). Zudem werden die vier Anforderungsbereiche im Paarvergleich und damit auch in unseren Berechnungen unterschiedlich gewichtet: Anforderungen an das Wissen und Können = 41 %, psychosoziale Anforderungen = 24 %, Anforderungen an Verantwortung = 20 %, physische Anforderungen und Belastungen = 15 %.²

Da es keine allgemeingültigen Kriterien zur Operationalisierung des „Werts“ von Arbeit sowie der einzelnen Anforderungsarten gibt, muss die konkrete Gewichtung der vier Arbeitsbewertungsdimensionen letztlich auf Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse hergeleitet werden. Grundsätzlich sind zur Prüfung der Gleichwertigkeit von Arbeitstätigkeiten verschiedene Gewichtungsvarianten denkbar, solange diese auf einer geschlechtsneutralen Systematik beruhen. Für den CW-Index wurde die oben genannte Gewichtung des anerkannten Verfahrens des Entgeltgleichheits-Checks übernommen. Im Rahmen weiterführender Analysen wurden jedoch auch alternative Gewichtungsvarianten geprüft. Dabei konnte der grundsätzliche Befund, nach dem die Abwertung von „Frauenarbeit“ maßgeblich zum Gender Pay Gap beiträgt, reproduziert werden (Klammer et al. 2018a, 2022).

¹ Im Vergleich zu den Berechnungen in Klammer et al. (2022) wird der CW-Index in diesem Papier für 84 statt für 89 Berufsgruppen berechnet. Das liegt daran, dass die hier dargestellten Ergebnisse ausschließlich auf Daten der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 basieren. Aus Gründen des Datenzugangs wurde – anders als in Klammer et al. (2022) – auf eine Verknüpfung mit der Verdienststrukturerhebung, die umfangreichere Lohninformationen für einzelne Berufsgruppen umfasst, verzichtet

² Andere, als geschlechtsneutral geltende Arbeitsbewertungsverfahren basieren in Teilen auf anderen Gewichtungen der unterschiedlichen Anforderungsbereiche. Beispielhaft zu nennen sind hier etwa das „ABAKABA“-Verfahren (Katz/Baitsch 2006) oder das im Schweizer Kanton Fribourg angewandte „EVALFRI“-Verfahren. Eine Gegenüberstellung der einzelnen Verfahren und ihrer Anforderungsgewichtungen findet sich bei Klammer et al. (2018a: 34f.).

4 Berufsgruppenspezifische Auswertung

Der CW-Index kann grundsätzlich einen Wert von minimal 1 und maximal 43 Punkten annehmen. Berufsgruppen mit demselben Indexwert können im Sinne des CW-Index als gleichwertig in Bezug auf ihre Arbeitsanforderungen angesehen werden. Dabei zeigen die faktischen, aufgrund der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ermittelten und final gerundeten berufsgruppenspezifischen Mittelwerte des CW-Index ein Wertespektrum von 17 bis 32 Punkten. Eine detaillierte Auflistung von CW-Indexwerten, Bruttostundenlöhnen und Frauenanteilen in den einzelnen Berufsgruppen kann Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1: „CW-Indexwerte“, Bruttostundenlöhnen und Frauenanteile in den einzelnen Berufsgruppen

ISCO-3-Steller	Berufsgruppe	CW-Index-Wert	Ø vereinbarter Stundenlohn (brutto)	Frauenanteil
911	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	17	12,27 €	88 %
962	Sonstige Hilfsarbeitskräfte	17	13,62 €	49 %
932	Hilfsarbeiter*innen bei der Herstellung von Waren	18	13,11 €	55 %
941	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	19	11,15 €	85 %
832	Kraftfahrzeugführer*innen	19	12,24 €	25 %
933	Hilfsarbeiter*innen in Transport und Lagerei	20	13,86 €	37 %
523	Kassierer*innen und Kartenverkäufer*innen	21	13,05 €	85 %
833	Fahrer*innen schwerer Lastkraftwagen und Busse	21	15,11 €	5 %
821	Montageberufe	22	18,64 €	35 %
818	Bediener*innen sonstiger stationärer Anlagen und Maschinen	22	17,63 €	30 %
412	Sekretariatskräfte (allgemein)	22	17,87 €	93 %
834	Bediener*innen mobiler Anlagen	22	18,17 €	5 %
411	Allgemeine Bürokräfte	22	18,96 €	78 %
515	Hauswirtschaftsleiter*innen	22	15,09 €	51 %
422	Berufe im Bereich Kundeninformation	22	15,68 €	78 %
812	Anlagenbediener*innen in der Metallerzeugung, -umformung und -veredlung	22	19,65 €	17 %
441	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	22	19,06 €	71 %
431	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	23	22,19 €	74 %

ISCO-3- Steller	Berufsgruppe	CW-Index- Wert	Ø vereinbarter Stundenlohn (brutto)	Frauenanteil
713	Maler*innen, Gebäudereiniger*innen und verwandte Berufe	23	14,70 €	10 %
754	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	23	17,60 €	46 %
732	Druckhandwerker*innen	23	16,83 €	36 %
513	Kellner*innen und Barkeeper*innen	23	12,12 €	74 %
432	Bürokräfte in der Materialwirtschaft und im Transport	23	18,09 €	34 %
331	Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	24	20,67 €	81 %
751	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung	24	15,33 €	26 %
752	Holzbearbeiter*innen	24	16,05 €	6 %
816	Bediener*innen von Maschinen zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	24	16,12 €	16 %
351	Techniker*innen in der Informations- und Kommunikationstechnologie und der Anwenderbetreuung	24	22,66 €	20 %
722	Werkzeugmechaniker*innen und verwandte Berufe	24	19,79 €	3 %
522	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	24	17,01 €	73 %
742	Installateur*innen und Mechaniker*innen für Elektronik und Telekommunikation	24	19,11 €	9 %
524	Sonstige Verkaufskräfte	24	18,88 €	61 %
531	Kinder- und Lernbetreuer*innen	24	14,62 €	88 %
421	Schalterbedienstete/Inkassobeauftragte	24	24,06 €	69 %
721	Former*innen, Schweißer*innen und verwandte Berufe	25	16,83 €	7 %
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	25	15,77 €	2 %
741	Elektroinstallateur*innen und -mechaniker*innen	25	20,42 €	7 %
514	Friseur*innen und Kosmetiker*innen	25	11,14 €	95 %
611	Gärtner*innen und Ackerbauern und -bäuerinnen	25	14,11 €	23 %
723	Maschinenmechaniker*innen und -schlosser*innen	25	20,22 €	7 %
334	Sekretariatsfachkräfte	25	21,80 €	79 %

ISCO-3- Steller	Berufsgruppe	CW-Index- Wert	Ø vereinbarter Stundenlohn (brutto)	Frauenanteil
831	Lokomotivführer*innen und verwandte Berufe	25	18,74 €	10 %
711	Baukonstruktionsberufe	25	16,15 €	1 %
332	Vertriebsagent*innen, Einkäufer*innen und Handelsmakler*innen	25	26,80 €	32 %
321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	25	18,06 €	82 %
813	Anlagebediener*innen für chemische und fotografische Erzeugnisse	25	20,67 €	16 %
325	Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	25	17,30 €	79 %
314	Biotechniker*innen	25	19,64 €	53 %
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	25	25,46 €	25 %
541	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	26	15,50 €	19 %
532	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	26	14,92 €	87 %
333	Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen	26	23,20 €	68 %
335	Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	26	23,15 €	57 %
252	Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerk	26	27,44 €	15 %
512	Köch*innen	26	13,86 €	50 %
251	Entwickler*innen von Software	27	30,98 €	19 %
341	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	27	18,67 €	80 %
264	Autor*innen, Journalist*innen und Linguist*innen	27	24,96 €	60 %
216	Architekten*innen und verwandte Berufe	27	24,71 €	49 %
241	Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	27	34,92 €	51 %
243	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	28	34,06 €	48 %
226	Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	28	22,13 €	84 %
231	Universitäts- und Hochschullehrer*innen	28	30,10 €	49 %

ISCO-3- Steller	Berufsgruppe	CW-Index- Wert	Ø vereinbarter Stundenlohn (brutto)	Frauenanteil
343	Fachkräfte in Gestaltung und Kultur	28	18,06 €	24 %
261	Jurist*innen	28	36,78 €	54 %
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	28	31,16 €	50 %
215	Ingenieur*innen in der Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	28	38,83 €	9 %
214	Ingenieurwissenschaftler*innen	29	34,74 €	19 %
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	29	28,94 €	52 %
263	Sozialwissenschaftler*innen, Geistliche, Seelsorger*innen	29	24,30 €	62 %
322	Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	29	18,80 €	85 %
235	Sonstige Lehrkräfte	29	24,98 €	78 %
133	Führungskräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie	30	35,00 €	26 %
121	Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung	30	36,71 €	37 %
233	Lehrkräfte im Sekundarbereich	30	34,60 €	68 %
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	30	28,61 €	87 %
312	Produktionsleiter*innen im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	30	25,56 €	5 %
122	Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	30	40,47 €	28 %
112	Geschäftsführer*innen und Vorstände	31	48,24 €	28 %
111	Führungskräfte in Verwaltung und Gesetzgebung	31	30,32 €	40 %
132	Führungskräfte bei der Herstellung von Waren, im Bau sowie in der Logistik	31	33,27 €	15 %
134	Führungskräfte in der Erbringung spezieller Dienstleistungen	32	31,45 €	58 %
221	Ärzt*innen	32	37,38 €	55 %
222	Akademische Pflegefachkräfte	32	21,48 €	84 %

Quelle: Eigene Berechnungen, BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

5 Fazit

Die Analysen mit dem CW-Index zeigen für Deutschland, dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil im Durchschnitt geringer entlohnt werden als Berufe mit einem hohen Männeranteil oder einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis. Die in diesem Papier dargestellten Ergebnisse sind dabei rein deskriptiver Art. Der grundsätzliche Befund einer Abwertung von „Frauenarbeit“ bleibt aber auch in multivariaten Modellen bestehen, die eine Vielzahl weiterer verdienstrelevanter Faktoren kontrollieren (Klammer et al. 2018a, 2022). Wie jede empirische Untersuchung ist auch die Berechnung des CW-Index nicht frei von Limitationen (ausführlicher zu den folgenden Aspekten: Klammer et al. 2018a: 85ff.). Hierzu zählt unter anderem, dass die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sich zwar insgesamt gut zur Rekonstruktion des geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsinstruments des Paarvergleichs eignen. Einzelne Anforderungen und Belastungen, die durch den Paarvergleich erhoben werden, finden jedoch kein Äquivalent in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und können daher statistisch nicht erfasst werden. Zudem beruhen die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ausschließlich auf den Angaben von Beschäftigten. Eine Querevaluation der Informationen zu Arbeitsanforderungen und Belastungen, etwa durch die Arbeitgeberseite, wäre zweifellos wünschenswert, ist mit dem vorhandenen Datenmaterial aber nicht umsetzbar. Gleiches gilt aufgrund zu geringer Fallzahlen auch für eine feingliedrigere Betrachtung einzelner Berufe statt der hier in den Blick genommenen Berufsgruppen. Trotz der genannten Einschränkungen liefert der Comparable-Worth-Index einen in dieser Breite und Generalisierbarkeit bisher nicht existenten und empirisch fundierten Beitrag zur Debatte um die (ungleiche) Bewertung von „Frauen-“ und „Männerberufen“.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). 2020. *Entgeltgleichheits-Check. Praxishandbuch*. Berlin: ADS. Zugriff am 17.09.2024. [Volltext](#)
- Bartscher, Thomas. 2018. *Arbeitsbewertung*. Gabler Wirtschaftslexikon. Zugriff am 14.10.2024. [Volltext](#)
- Bender, Anne-Francoise, und Frederique Pigeyre. 2016. Job evaluation and gender pay equity: a french example. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35 (4): 267–279. DOI: 10.1108/EDI-07-2015-0062.
- Carl, Andrea-Hilla, und Anna Krehnke. 2004. *Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Hall, Anja, Anke Siefer und Michael Tiemann. 2020a. *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. SUF_6.0*. Bonn: BIBB. DOI: 10.7803/501.12.1.1.60.
- Hall, Anja, Lena Hünefeld und Daniela Rohrbach-Schmidt. 2020b. *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. SUF_1.0*. Bonn: BIBB. DOI: 10.7803/501.18.1.1.10.
- Jochmann-Döll, Andrea, und Karin Tondorf. 2010. *Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de, Ein Prüfinstrumentarium*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 17.09.2024. [Volltext](#)
- Katz, Christian, und Christof Baitsch. 2006. *Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba. Grundlagen – Anwendungen – Praxisberichte*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Klammer, Ute, Christina Klenner und Sarah Lillemeier. 2018a. „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? *IAQ-Forschung* 2018-04. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Zugriff am 17.09.2024. [Volltext](#)
- Klammer, Ute, Christina Klenner und Sarah Lillemeier. 2018b. „Comparable Worth“. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? *WSI Study* Nr. 014, Juni 2018. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 17.09.2024. [Volltext](#)
- Klammer, Ute, Christina Klenner, Sarah Lillemeier und Tom Heilmann. 2022. „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74 (2), 233–258. DOI: 10.1007/s11577-022-00851-6. [Volltext](#)
- Koskinen Sandberg, Paula, Maria Törnroos und Roosa Kohvakka. 2018. The Institutionalised Undervaluation of Women’s Work: The Case of Local Government Sector Collective Agreements. *Work, Employment and Society* 32 (4): 707–725. DOI: 10.1177/0950017017711100.
- Westerheide, Jule, 2021. *Die Illusion der Leistungsgerechtigkeit*. Frankfurt am Main: Campus Verlag. DOI: 10.12907/978-3-593-44900-5.

Autorinnen und Autor



Tom Heilmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Deutschen Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS) am Standort Duisburg (IAQ)

Mail: tom.heilmann@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 92365



Dr. Christina Klenner

Senior Research Fellow am INES (Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung) Berlin. Von 2000 bis 2018 Referatsleiterin Genderforschung am WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Mail: cklenner@ines-berlin.de



Prof. Dr. Ute Klammer

Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) sowie Direktorin des Deutschen Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS)

Mail: ute.klammer@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91827

IAQ-Forschung 2024 | 02

Redaktionsschluss: 23.09.2024

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ-Reihen:

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

IAQ-Forschung (ISSN 2366-0627) erscheint seit 2015 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/82535

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20241023-124928-4

Alle Rechte vorbehalten.