

Der „gender pay gap“ – eine Frage des Humankapitals?

Ulla Hendrix

Der *gender pay gap*, der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen, ist ein in letzter Zeit viel diskutiertes Phänomen. So ergibt eine aktuelle Untersuchung, dass vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland 2008 im Durchschnitt 23 % weniger verdienten als vollzeitbeschäftigte Männer (vgl. Ziegler/Gartner/Tondorf 2010, S. 1). Diese Differenz gilt für den Durchschnitt aller Erwerbstätigen, weshalb zunächst gegen eine Skandalisierung eingewendet werden kann, dass Männer und Frauen ja nicht durchweg die gleichen Tätigkeiten ausüben und sich zudem auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen befinden könnten. Immer wieder wird in diesem Zusammenhang auf (Aus-) Bildungsunterschiede rekurriert. Hier setzt die humankapitaltheoretische Argumentation an, die in diesem Beitrag diskutiert werden soll. So werden die nach wie vor beträchtlichen Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auf individuelle biografische Entscheidungen und (Zeit-)Investitionen in die Ausbildung und das Erwerbsleben zurückgeführt. Dieser (Kurz-)Schluss von Bildungs- und Erwerbsinvestitionen auf den Verdienst ist nicht unwidersprochen geblieben. Vor allem feministisch geprägte Theorieansätze und Studien halten das Argument der gesellschaftlichen Entwertung der Arbeit von Frauen entgegen. Diese Entwertung sei eng verbunden mit der nach wie vor starken horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation und könne nicht auf Ergebnisse individueller Entscheidungen reduziert werden.

In diesem Beitrag werden sowohl ökonomisch fundierte Humankapital-Ansätze als auch alternative, stärker soziologisch ausgerichtete Ansätze daraufhin gesichtet, welche theoretischen Erklärungen und empirischen Belege sie für den *gender pay gap* anbieten. Im Mittelpunkt steht dabei der Zusammenhang zwischen (Aus-)Bildung, Berufsstruktur und Verdienst. Anschließend werden die vorgestellten Theorien und Studien anhand erster Ergebnisse einer laufenden Untersuchung des *gender pay gap* in den unternehmensbezogenen Dienstleistungs-Branchen illustriert. Die Aufmerksamkeit liegt dabei sowohl auf der theoretischen wie der methodischen Ebene. Zugleich soll mit diesem Beitrag auch die Nützlichkeit soziologischer Perspektiven auf den Zusammenhang zwischen Bildung, Beruf und Verdienst für die Erziehungswissenschaften ausgelotet werden.

1. Humankapital-Theorien und ihre Kritik

Anknüpfend an die ökonomische Neoklassik sorgt das humankapitaltheoretische Modell der Erklärung von Verdienstunterschieden für eine geradlinige kausale Verbindung von Bildung, Berufserfahrung und Verdienst. Der Begriff ‚Humankapital‘ steht, analog zum Sach- und Finanzkapital, für eine immaterielle Art von persönlichem Besitz, den man durch Investitionen vermehren kann. Dabei geht es um Bildung, aber auch um das Einholen von Informationen, die Pflege der eigenen Gesundheit oder auch Migration, um die eigenen Beschäftigungschancen zu optimieren (vgl. Becker 1964, S. 1). Auch das *Lernen* im umfassenderen Sinne ist ein bedeutender, wenn auch in der Rezeptionsgeschichte vernachlässigter Aspekt von Humankapital und damit des späteren Verdienstes (vgl. Becker 1964, S. 153f.).¹

Entscheidend ist, dass die Wirkung von Investitionen in Humankapital in der Zukunft liegt. Jede Investition verursacht zunächst einmal Kosten, ob nun für die Person selbst oder für Arbeitgeber_innen. Einmal akkumuliert, lässt sich das Humankapital jedoch gezielt einsetzen, um damit den persönlichen Nutzen zu optimieren. Dieser Nutzen wird in der Humankapitaltheorie vor allem in Gestalt des monetären Outputs (Verdienst) gemessen. Der Anreiz, in Humankapital zu investieren, wird in erster Linie durch die erwartete Return-Rate bestimmt, das heißt die Profitabilität bezogen auf den gesamten Lebensverlauf (vgl. Becker 1964, S. 37). Der humankapitaltheoretische Ausgangsbefund zur Erklärung von Verdienstunterschieden lautet, dass die Verdienste von Menschen, die mehr in ihre Ausbildung investiert haben, bezogen auf den gesamten Lebensverlauf höher sind – und das, obwohl sie aufgrund der längeren Ausbildungszeit weniger Zeit hatten, Geld zu verdienen.

1.1 Die neoklassische Einkommensfunktion der Humankapitaltheorie

Um die unterschiedliche Höhe individueller Verdienste und den unterschiedlichen Verlauf der Verdienstkurve innerhalb eines Arbeitslebens erklären zu können, wurde eine grundlegende Formel für eine Einkommensfunktion entwickelt. Sie enthält als abhängige, zu erklärende Variable den Verdienst und als unabhängige, erklärende Variable das Humankapital (vgl. Mincer 1970, S. 9). Der Begriff ‚Humankapital‘ ist hier insofern irreführend, als die Kapital-Metapher suggeriert, dass es sich – wie beim Verdienst – um eine bereits quantifizierte und von daher direkt messbare Größe handelt. Das Problem, dass weder das Arbeitsvermögen eines Menschen noch die tatsächlich einge-

1 Ein Grund für die spätere Fixierung der Humankapitaltheorie auf formale Bildungsabschlüsse könnte darin liegen, dass diese für quantitative Studien leichter zu operationalisieren sind.

setzten Fähigkeiten direkt beobachtbar sind, wird gelöst, indem Humankapital durch Indikatoren operationalisiert wird – in Gestalt der für Bildung (gemeint ist hier die Schulbildung und Erstausbildung) aufgewendeten Zeit sowie der in Erwerbstätigkeit verbrachten Zeit als Platzhalter für Berufserfahrung. Für alle weiteren möglichen Einflüsse, die durch die Humankapital-Variablen bzw. die anderen im Modell verwendeten Variablen nicht erklärt werden können, wird eine Restkategorie (Residuum) in die Formel eingefügt.

Diese Formel ist bis heute – wenn auch in abgewandelter Form – die Grundlage quantitativer Forschungen zu Verdienstunterschieden, so auch zum *gender pay gap*.² Das Einkommen setzt sich demnach zusammen aus den humankapitaltheoretischen Variablen *Bildungszeit* und *Berufserfahrung*. Weitere Variablen kommen je nach Fragestellung und theoretischer Ausrichtung hinzu.

1.2 *Erweiterte Erklärungen des gender pay gap: Von der Selbstselektion zur Segregation*

Was bedeutet es nun, Humankapitalvariablen auf die Erklärung des *gender pay gap* anzuwenden? Humankapital ist zunächst ein auf beide Geschlechter anwendbares, objektives Kriterium zur Messung individueller Inputs in Gestalt von (Zeit-)Investitionen, das einen Beitrag zur Erklärung eines individuellen Outputs (hier: des Verdienstes) liefern soll. Es werden auf den ersten Blick keine Vorannahmen über natürliche Geschlechterdifferenzen gemacht, etwa über unterschiedliche Arbeitsvermögen. Für beide Geschlechter wird das neoklassische Kalkül der rationalen *Nutzenmaximierung* unterstellt: Individuen wägen Kosten und Nutzen einer Investition (z.B. Zeitaufwendungen für Bildung) unter Einbeziehung aller verfügbaren Informationen sorgfältig ab und entscheiden sich dann rational für die Variante, die ihnen zu den geringstmöglichen Kosten den bestmöglichen Nutzen bringt, das heißt den bestmöglichen Lebensarbeitsverdienst, gemessen an der in Bildung investierten Zeit. Bis zu diesem Punkt ist keine Annahme natürlicher Geschlechterunterschiede nötig. Im Gegenteil wird immer wieder betont, dass die individuelle Humankapitalausstattung nicht nur „genetisch“, sondern auch durch gesellschaftliche Anreizstrukturen geformt wird (vgl. Mincer/Polachek 1974, S. 77).

In diesem Zusammenhang steht auch die Annahme unterschiedlicher Präferenzen von Männern und Frauen bei der Zeitallokation zwischen Beruf und Familie und bei den Investitionsentscheidungen in Humankapital.

2 Mincer selbst zeigte sich zunächst überrascht davon, dass die Einkommensfunktion zunehmend für Querschnittsanalysen verwendet wird, war sie doch ursprünglich als Instrument zur Erklärung von Verdiensten von Individuen gleicher Alterskohorten im Lebensverlauf, also im Längsschnitt gedacht. Ein Vergleich verschiedener Altersgruppen war in der ursprünglichen Anlage der Theorie nicht vorgesehen (vgl. Mincer 1970, S. 23f.).

Dass diese Präferenzen je nach Geschlecht unterschiedlich ausfallen, wird von der Humankapitaltheorie als gegeben unterstellt; die Frage, warum das so ist, wird allerdings externalisiert, das heißt sie fällt nicht mehr in ihren Erklärungsbereich: „That the differential allocation of time and of investments in human capital is generally sex linked and subject to technological and cultural changes is a matter of fact which is outside the scope of our analysis“ (Mincer/Polachek 1974, S. 77). Indem Frauen selbstverständlich die Fixierung auf Familie und Mutterschaft unterstellt wird, trägt die Humankapitaltheorie zur Naturalisierung einer gesellschaftlich strukturierten Arbeitsteilung bei.

Mit der Unterstellung von – aus welchen Gründen auch immer – unterschiedlichen Präferenzen lässt sich die humankapitaltheoretische Erklärung zum *gender pay gap* folgendermaßen formulieren: Frauen berechnen ihre Zukunft genauso rational wie Männer, kalkulieren aber von vornherein anders, weil sie ihre zukünftige Mutterschaft und ein damit verbundenes eingeschränktes berufliches Engagement antizipieren. Dadurch, dass sie für sich selbst eine kürzere Periode der Erwerbstätigkeit unterstellen, investieren sie weniger (an Zeit) in die eigene Ausbildung. Dementsprechend verdienen sie nachher weniger als Männer.

Hinzu kommt, dass einmal erworbenes Humankapital nicht immer konstant bleibt, es verliert an Wert durch Erwerbsunterbrechungen. Diese Entwertungs- bzw. Atropieraten können jedoch berufsspezifisch unterschiedlich ausfallen (vgl. Polachek 1981, S. 62). Deshalb entscheiden sich Frauen, die eine Erwerbsunterbrechung planen, vor allem für solche Berufe, in denen ihr Humankapital auch während einer Auszeit weniger verfällt. Polachek legte also mit der Theorie der *Selbstselektion* zugleich eine Erklärung der beruflichen Geschlechtersegregation vor: Die differente Berufswahl von Frauen ergibt sich daraus, dass sie denjenigen Beruf wählen, der mit dem geringsten Lohnabschlag für eine Unterbrechung verbunden ist (vgl. ebd., S. 64). Durch diese Selbstselektion finden sich Frauen eher in weniger qualifizierten Berufen mit flachen Lohnkurven im Verlauf des Erwerbslebens, die jedoch, so eine weitere Annahme, höhere Eingangslöhne aufweisen. Auffällig ist, dass bei der Selbstselektionsthese nur das Entscheidungshandeln von Frauen, nicht aber von Männern im Fokus steht. Außerdem bleibt die Diagnose, dass es sich bei frauendominierten Berufen um solche handelt, die weniger Qualifikationen und vor allem nicht deren ständige Erneuerung erfordern, selbst erklärungsbedürftig.

Die Kritik an Humankapitaltheorien bezieht sich auf verschiedene Ebenen: zum einen auf die Ebene ihrer theoretischen Grundannahmen, zum anderen auf die Ebene von Messproblemen und der Interpretation empirischer Ergebnisse.

1.3 Zwischen Individualismus und Utilitarismus: Kritik an den Grundannahmen der Humankapitaltheorie

Die theoretische Grundannahme, dass Menschen selbst durch ihre Ausbildungs- und Berufsentscheidung maßgeblich ihren späteren Verdienst steuern, verweist auf eine zutiefst individualistische Sichtweise. Die Humankapitaltheorie gehört in neoklassischer Tradition zu den angebotsorientierten Theorien, das heißt sie fokussiert die Seite der Anbieter_innen von Arbeitskraft, ihre Fähigkeiten und Entscheidungen, und vernachlässigt die Nachfrageseite, also die Ebene von Arbeitgeber_innen und Aushandlungsprozessen in Organisationen. Schließlich wird auch eine gesellschaftliche Ebene – zum Beispiel kulturelle Normen und staatliche Arrangements – ausgeblendet bzw. als der Theorie vorgelagert betrachtet. Gesellschaft erscheint nur als eine Summe von Individuen (vgl. Michalitsch 2006, S. 86).

Eine weitere, mit dem Individualismus zusammenhängende Grundannahme ist zentral für die Humankapitaltheorie als Teil der *Rational-Choice*-Theorien: das Kalkül, dass Individuen bestrebt seien, unter Einbeziehung aller verfügbaren Informationen bei jeder Entscheidung rational ihren persönlichen Nutzen zu maximieren. Nicht zwangsläufig resultiert daraus jedoch ein egoistisches, nur um die eigene Verdienstmaximierung kreisendes Wesen, wie von Seiten feministischer Ökonomie aufgezeigt wurde:

„Neoclassical economic theory assumes self-interested actors. However, the theory says nothing explicit about what gives people utility, and most economists presume that this varies from person to person according to tastes. Thus, it is not inconsistent with neoclassical assumptions for some individuals to have a taste for social approval or for altruism” (England 1989, S. 18).

Bei genauerer Betrachtung dieses auf die eigene monetäre Nutzenmaximierung fixierten Individuums wird ein implizit männliches, auf Abgrenzung von anderen bedachtes ‚Selbst‘ identifiziert, das lediglich aktuelle gesellschaftliche Normen spiegelt und das sich selbst für die Realität von Männern als unangemessene Generalisierung erweist (vgl. ebd., S. 17).

Die Kritik an den Grundannahmen der Humankapitaltheorie lässt sich dahingehend auf den Punkt bringen, dass Individualismus und Utilitarismus affirmiert werden, indem sie nicht in ihrer historisch-gesellschaftlichen Verortung reflektiert werden. Diese Kritik lässt sich in der Forderung zusammenfassen, bei der Theoriebildung stärker soziologische Kategorien zu berücksichtigen. Dies ist umso bedeutsamer, als bei quantitativer Forschung die Theoriebildung bzw. -auswahl zuerst erfolgt und daraus ein testbares Modell konstruiert wird, das heißt alles, was in der Theorie nicht berücksichtigt wurde, auch nicht getestet werden kann.

1.4 Zwischen Diskriminierung und Devaluation: Erweiterungen und Kritik empirischer Modelle der Humankapitaltheorie

Dass Bildung(zeit) und Berufserfahrung einen messbaren Einfluss auf den Verdienst haben, wird auch von den schärfsten Kritiker_innen der Humankapitaltheorie nicht bestritten (vgl. z.B. England 1985, S. 441). Diese Humankapitalvariablen werden in nahezu allen Modellen standardmäßig berücksichtigt und deren Erklärungskraft in der Regel zunächst isoliert getestet. Strittig sind vor allem das Ausmaß und die Interpretation des von diesen Variablen nicht erklärten Rests des *gender pay gap*. Selbst in humankapitaltheoretisch angelegten empirischen Studien wird maximal die Hälfte des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen auf die Humankapitalausstattung zurückgeführt (vgl. Whitehouse 2001, S. 13944). So stellt sich die Frage, wie der beträchtliche nicht erklärte Rest zusammengesetzt ist.

Die Diskussion der Methoden und empirischen Ergebnisse hat sich stark auf die Frage konzentriert, ob ein Teil des Verdienstunterschiedes als Folge einer *Diskriminierung* von Frauen interpretiert werden kann. Erste Fassungen einer Theorie der Diskriminierung finden sich in neoklassischen Ansätzen selbst, die diskriminierende Praktiken vor allem im (individuellen) Arbeitgeberverhalten verorten: Arbeitgeber haben entweder eine gefühlsmäßige Abneigung gegen bestimmte Personengruppen, „a taste for discrimination“ (Becker 1957), oder aber sie diskriminieren Bewerber_innen aufgrund ihnen bekannter Gruppenmerkmale (Hautfarbe, Geschlecht), weil ihnen die Kosten, in jedem Einzelfall Informationen zu beschaffen, zu hoch sind. Diese „statistische Diskriminierung“ muss dabei nicht aufgrund von rassistischen oder sexistischen Neigungen zustande kommen (wie etwa Becker meint). Es genügt, wenn „liberale“ Arbeitgeber auf generalisierte eigene oder gesellschaftliche Überzeugungen über die Produktivität bestimmter Gruppen zurückgreifen (vgl. Phelps 1972, S. 659).

Eine Alternative zu diesen ökonomischen Ansätzen bietet die soziologisch fundierte *Devaluations-* bzw. *Entwertungs-These*, die auf Diskriminierung im Zusammenhang mit einer geschlechtsspezifisch ungleichen Berufsstruktur abhebt. Die geringeren Verdienste in Frauenberufen werden als Ausdruck einer allgemeinen normativen Entwertung von jedweder Frauenarbeit angesehen (vgl. England/Hermesen/Cotter 2000, S 547). Gleichzeitig werden neben nachfrageseitigen auch angebotsseitige Faktoren wie Geschlechterrollensozialisation in die Theorie einbezogen (vgl. England 1985, S. 442). Die *Devaluations-These* knüpft insofern an Polacheks Selbstselektions-These an, als auch hier konstatiert wird, dass jeder Beruf mit einem spezifischen Lebensarbeitsverdienst verbunden ist und dass sich die von Frauen und von Männern dominierten Berufe im Hinblick darauf unterscheiden. Der Streitpunkt bezieht sich auf die Erklärung der geringeren Verdienste in Frauenberufen. Polacheks angebotsseitige Erklärung von Segregation, dass Frauen, die

eine Erwerbsunterbrechung planen, ein finanzielles Motiv haben, einen traditionellen (Frauen-)Beruf zu wählen, wird durch die Untersuchung von England zurückgewiesen: Die Verdienste von Frauen in Frauenberufen zeigten weder flachere Lohnkurven noch geringere Entwertungsraten als die Verdienste von Frauen in Männer- und gemischten Berufen; auch Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen fanden sich nicht häufiger in Frauenberufen (vgl. England 1982, S. 360). Stattdessen hatten Frauen – bei konstant gehaltener Ausbildung, Familienzeit und Berufserfahrung – höhere Löhne, wenn sie in einem Männerberuf beschäftigt waren (vgl. ebd., S. 369). Demnach findet Diskriminierung weniger auf der Ebene ungleichen Lohns für gleiche Arbeit statt, sondern wird durch die Konzentration von Frauen in geringer bezahlten Tätigkeiten verursacht (vgl. Oaxaca 1973, S. 708).

Kritiker_innen der *Devaluations-These* führen vor allem weiter ausgearbeitete Humankapitalvariablen wie die spezialisierte berufliche Ausbildung an (vgl. Tam 1997, S. 1656). Demnach ließen sich die (Verdienst-)Effekte der Geschlechterzusammensetzung von Berufen vollständig durch die Länge der Ausbildungszeiten erklären (vgl. ebd., S. 1652), das heißt Frauen verdienen weniger, weil sie geringer qualifiziert sind und sich die entsprechenden Berufe selbst ausgesucht haben. Vertreter_innen der *Devaluations-These* wiederum kritisieren die ausschließliche Erklärung von Verdienstunterschieden durch Humankapitalvariablen und die De-Thematisierung von Diskriminierung.

Allen auf *Diskriminierung* abhebenden Ansätzen gemeinsam ist ein gravierendes Messproblem: Diskriminierung wird in quantitativen Studien zu Verdienstunterschieden traditionell vor allem negativ operationalisiert, das heißt in Gestalt von Residuen. Dabei handelt es sich jedoch *per definitionem* gerade um nicht erklärte Effekte, also um Einflüsse, die bei der Modellbildung nicht in Form von Variablen formuliert werden konnten. Die so genannte „Oaxaca-Blinder-Dekomposition“, die den *gender pay gap* in einen durch verschiedene Variablen erklärten und einen nicht erklärten Teil zerlegt, ist bis heute methodischer Standard. Es wird immer wieder problematisiert, dass der Anteil des Lohndifferentials, der nicht durch Humankapitalunterschiede („Ausstattungsseffekt“) zu erklären ist, als Diskriminierung bezeichnet wird (vgl. Tam 1997, S. 1662). Dies führte seitens der Humankapitaltheorie zu dem Einwand, dass mit verfeinerten Modellen der Anteil des Residuums zurückgehen würde. Dieses Problem wurde allerdings von Anfang an bei der Konstruktion der Oaxaca-Blinder-Dekomposition offen thematisiert: Je mehr Variablen in das Modell aufgenommen werden, desto geringer wird der Anteil von Diskriminierung, jedenfalls solange sie als Residuum verstanden wird (vgl. Oaxaca 1973, S. 699). Eine mögliche Lösung, die bereits bei Oaxaca angedeutet wird, besteht darin, auch Teile der erklärenden Variable als von Diskriminierung beeinflusst zu betrachten.

Bevor auf diesen bis heute entscheidenden Streitpunkt der Modellierung von Diskriminierung noch einmal eingegangen wird, sollen neuere empirische Studien auch daraufhin gesichtet werden, ob sich hier bereits Lösungen für die Operationalisierung von Diskriminierung abzeichnen.

2. Neuere empirische Studien zur Erklärung des *gender pay gap*

Neuere Studien zum *gender pay gap* berücksichtigen meist von vornherein mehrere Variablen(gruppen). Die Humankapitalvariablen gehören dabei zum Standard, werden jedoch um Gruppen von Variablen erweitert, die aus anderen Theorietraditionen abgeleitet sind: von der beruflichen Segregation bis hin zu betrieblichen Variablen. Im Folgenden werden exemplarisch Untersuchungen vorgestellt, die neue, bislang weniger berücksichtigte Variablen in die Erklärung des Verdienstunterschiedes einbringen.

Neuere Studien erfassen nicht nur die Berufserfahrung als Summe der bisherigen Erwerbszeiten, sondern auch gezielt die *Erwerbsunterbrechungen*. So konnte gezeigt werden, dass Erwerbsunterbrechungen für Frauen und Männer mit unterschiedlich starken Lohnabschlägen verbunden sind. Die Auszeiten von Frauen haben besonders starke negative Lohneffekte; die Unterbrechungen von Männern und Frauen werden unterschiedlich bewertet (vgl. Beblo/Wolf 2003, S. 569). Damit wird die oben dargestellte *Devaluations-These* unterstützt.

Eine weitere, zunächst auf der Ebene des Humankapitals ansetzende Variable betrifft den unterschiedlichen Zugang zu *Weiterbildung* in Männer- und Frauenberufen. Ausgehend von der Kritik an bisherigen Studien über „specialized human capital“ (Tam) oder „devaluation“ (England), die eine nationale berufliche Ebene fokussieren, werden hier der organisationale Kontext, in dem Ungleichheit produziert wird, und die Ebene des Arbeitsprozesses in den Vordergrund gestellt (vgl. Tomaskovic-Devey/Skaggs 2002, S. 125). Tams (vgl. 1997) Ergebnis, dass es keine direkte Entwertung von Frauenarbeit gibt, wird zwar unterstützt; zurückgewiesen wird jedoch die humankapitaltheoretische Fokussierung, dass Spezialisierung das Ergebnis einer individuellen Wahl sei, unabhängig von einem organisationalen Kontext. Der Entwertungsprozess finde indirekter statt: über den geringeren Zugang von Frauenberufen zu betrieblicher Weiterbildung, also auf der Ebene des Arbeitsprozesses (vgl. Tomaskovic-Devey/Skaggs 2002, S. 122). Damit werden Verhandlungsprozesse Gegenstand der Theorie, die allerdings nur in Form ihres Ergebnisses, des unterschiedlichen Zugangs zu Weiterbildung, in die Einkommensformel integriert werden können.

Die bei früheren Untersuchungen von Verdienstunterschieden vernachlässigte betriebliche Ebene wird auch in anderen Studien fokussiert. So werden Lohnunterschiede bis auf die kleinstmögliche Einheit heruntergebrochen, auf betriebliche „Jobzellen“, das heißt es werden Personen miteinander verglichen, die innerhalb eines Betriebes den gleichen Beruf ausüben (vgl. Achatz/Gartner/Glück 2004, S. 16). Demnach ist der beträchtliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nur zum Teil auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung zurückzuführen. Frauen profitieren von der Dauer der Betriebszugehörigkeit mehr als Männer, und auch das Vorhandensein eines Betriebsrats wirkt sich positiv auf die Löhne von Frauen aus. Allerdings zeigt sich auch ein starker *Segregationseffekt*: Der Lohn sinkt mit zunehmendem Frauenanteil in der Jobzelle. Dies verweist auf die verstärkte Platzierung von Frauen auf statusniedrigeren Positionen (vgl. ebd., S. 32f.).

Diese *vertikale Segregation* ist auch Gegenstand einer Untersuchung des *gender pay gap* bei Führungskräften (vgl. Holst/Busch 2009), die sowohl die Humankapitalausstattung als auch Segregationsvariablen sowie umfassende Kontrollvariablen wie die Familiensituation und die Wochenarbeitszeit integriert. Dabei stellt sich heraus, dass die Humankapitalausstattung gerade bei Führungskräften mittlerweile so ähnlich geworden ist, dass sie nur 28 % des Lohnunterschieds erklärt. Stattdessen werden umfassende Effekte horizontaler Segregation – auch Frauen als Führungskräfte sind häufiger in Frauenberufen tätig – und vertikaler Segregation – Frauen üben seltener umfassende Führungsaufgaben aus – festgestellt (vgl. ebd., S. 30).

Schließlich sei noch auf eine *staatlich-institutionelle* Ebene verwiesen, die bei der Analyse von Verdienstunterschieden berücksichtigt werden kann. So schaffen gesetzliche Rahmenbedingungen bestimmte Anreizstrukturen, die je nach Geschlecht unterschiedlich ausgelegt werden und im Ergebnis eine Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern verhindern (vgl. Merz 1996, S. 115). Diese Ebene ist allerdings für eine Verdienstfunktion meines Wissens bislang nicht operationalisiert worden.

Als Zwischenfazit der Sichtung neuerer empirischer Studien lässt sich festhalten, dass der Einfluss des Humankapitals gegenüber anderen Variablen relativiert worden ist. Mehr Bemühungen sind unternommen worden, den durch Humankapitalvariablen nicht erklärten Rest (Residuum) zu operationalisieren. Die Erweiterungen des Modells setzen sowohl auf der Ebene des Humankapitals selbst an als auch auf einer betrieblichen Ebene (Weiterbildung, Jobzellen). Darüber hinaus ist berufliche Segregation als Schlüsselvariable weiterentwickelt worden. Im Konzept der *Segregation*, der zahlenmäßigen Dominanz eines Geschlechts in einem Beruf oder einer Branche, finden sich Ansatzpunkte einer Operationalisierung von Diskriminierung. So wird ein hoher Frauenanteil im Beruf mittlerweile häufig als Indikator für Diskriminierung in das Modell zur Erklärung von Verdienstunterschieden einbezogen (vgl. z.B. England u.a. 1988, S. 549; Achatz u.a. 2004, S. 23; Holst/

Busch 2009, S. 16). Damit ist Diskriminierung nicht mehr ausschließlich negativ, sondern in Gestalt einer quantitativ gut messbaren Variablen definiert.

Dies eröffnet zunächst ein neues methodisches Problem: *Segregation* erweist sich nicht einfach als ‚unabhängige‘ Variable zur Erklärung des *gender pay gap*, sondern ist selbst erklärungsbedürftig und bietet verschiedene Interpretationsmöglichkeiten. Im Sinne der *Devaluations-These* ist sie abhängig von gesellschaftlichen Berufsstrukturen, im Sinne der Humankapitaltheorie von individuellen Berufswahlentscheidungen (*Selbstselektion*). Dennoch räumen auch Humankapitaltheoretiker_innen ein, dass Präferenzen gesellschaftlich geformt sind – es interessiert sie nur nicht weiter. Insofern lässt sich festhalten: Entscheidungen der Berufswahl finden nicht isoliert, sondern in einem gesellschaftlichen Kontext statt und beziehen sich auf vorhandene Berufsstrukturen. Diese wiederum spiegeln geschlechtsspezifische Zurechnungen von Arbeitsvermögen, die gesellschaftlich mit unterschiedlichen Bewertungen verbunden sind. Insofern erweist sich auch die Unterscheidung zwischen horizontaler und vertikaler Segregation als undeutlich. Die soziologische Geschlechterforschung hat bereits früh herausgearbeitet, dass sich die *horizontale Segregation*, die geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufsfelder, „bei genauerem Hinsehen als berufs- bzw. professionsinterne Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht erweist“ (Wetterer 1995, S. 18).

Ein so verstandenes Konzept von Segregation enthält in der Tat eine *Devaluations-These*: die Entwertung von Frauenarbeit als konstitutives Moment der gegenwärtigen Arbeitsteilung. *Segregation* ist dann zwar keine unabhängige Variable im Sinne einer Letztursprünglichkeit mehr, aber sie ist ein Spiegel der Devaluation und somit ein Indikator für Diskriminierung.

3. Gender pay gap, Humankapital und Segregation in den unternehmensbezogenen Dienstleistungs-Branchen – eine Studie

Die hier dargestellte Debatte um die Erklärung des *gender pay gap* lässt sich grob vereinfacht auf die Begriffe *Humankapital* versus *Devaluation* bringen. Als zentrale Humankapitalvariable erweist sich *Qualifikation*, gemessen an der bis zum höchsten formalen Abschluss verbrachten Zeit. Als zentrale Devaluationsvariable wird Segregation angeführt, gemessen am Frauenanteil im Beruf.

Im Folgenden werden die möglichen Erklärungsbeiträge von *Qualifikation* und *Segregation* für den *gender pay gap* anhand einer laufenden eigenen empirischen Analyse illustriert. Gegenstand der Studie ist ein heterogenes Branchen-Konglomerat unter der Bezeichnung ‚unternehmensbezogene

Dienstleistungen‘, das in den letzten Jahren stark und dynamisch gewachsen ist. Es umfasst Dienstleistungen wie Buchhaltung und Werbung, aber auch Unternehmensberatung, IT, Gebäudemanagement und Personalservice. Ausschlaggebend für die Wahl als Untersuchungsgegenstand war, dass es sich um ein Tätigkeitsfeld handelt, das als ‚zukunftsträchtig‘ gilt, erkennbar an einem deutlichen Zuwachs an Beschäftigten. So hat sich der Anteil der Erwerbstätigen, die in einer der unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen beschäftigt sind, in den letzten zwanzig Jahren fast verdreifacht.³ Dieser Zuwachs gilt auch als Indikator für den Strukturwandel von einer Industrie zu einer Dienstleistungsgesellschaft, da das Wachstum stark durch Outsourcing-Prozesse befördert wurde. Anhand dieser starken Dynamik, so die These, könnten sich auch Wandlungen im Geschlechterverhältnis abbilden lassen. So war immer wieder die Rede davon, dass Frauen die ‚Gewinnerinnen‘ der Dienstleistungsgesellschaft seien, weil Dienstleistungsarbeit traditionell als Frauendomäne gilt (gegenüber der männlich konnotierten Industriearbeit). Hier wird bewusst ein Bereich an Dienstleistungsbranchen herausgegriffen, der nicht so eindeutig geschlechtlich konnotiert ist wie zum Beispiel personenbezogene Dienstleistungen. Die unternehmensbezogenen Dienstleistungen als Ganzes sind im Hinblick auf Geschlechterverhältnisse bislang wenig erforscht, obwohl nahezu die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind.

Die Ausgangsfrage, die diese Analyse inspiriert hat, lautet: Welche Beschäftigungschancen für Frauen bietet der vielfältige Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen? Entstehen in diesen teilweise neuen Branchen, Berufsfeldern und Betrieben auch Möglichkeiten, überkommene Geschlechterhierarchien aufzubrechen? Oder sind es vor allem die schlecht bezahlten Berufe und prekären Jobs, die für Frauen offen stehen und für die Frauen gezielt rekrutiert werden?

Die folgenden ersten deskriptiven Auswertungen zeigen Entwicklungsrichtungen der Geschlechterunterschiede in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen im Hinblick auf Verdienst, Qualifikation und berufliche Segregation in den letzten zwei Jahrzehnten in Deutschland auf (1987 bis 2007). Als Vergleichsmaßstab wird der Durchschnitt *aller* Erwerbstätigen herangezogen. Als Datenbasis wird das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) verwendet, eine repräsentative Stichprobe der deutschen Wohnbevölkerung, die seit 1984 jährlich aktualisiert wird und die zahlreiche Sozialstrukturvariablen umfasst (vgl. Wagner/Frick/Schupp 2007). Einbezogen werden nur diejenigen Personen, die zu den Erhebungszeitpunkten erwerbstätig, das heißt abhängig beschäftigt oder selbstständig waren.

3 Quelle für diese und die folgenden Auswertungen sind eigene Berechnungen auf der Grundlage des SOEP-Datensatzes 2007.

3.1 Verdienst und Qualifikation im Geschlechtervergleich

Als zentraler Indikator für die Geschlechterungleichheit dient hier der Verdienst bzw. der *gender pay gap*. Der Unterschied im Brutto-Stundenlohn zwischen Männern und Frauen in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen liegt aktuell bei 35,8 % und fällt damit sehr viel höher aus als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen (21,7 %). Die Betrachtung im Längsschnitt zeigt, dass die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste *aller* Erwerbstätigen in den letzten Jahrzehnten nahezu linear angestiegen sind. Deutliche Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sind dabei jedoch bestehen geblieben. So verdienen Frauen 2007 im Durchschnitt € 12,67 und Männer € 16,17. Bei den *unternehmensbezogenen Dienstleistungen* lässt sich eine Steigerung der Verdienste auf überdurchschnittlichem Niveau beobachten, wobei das nur für die hier erwerbstätigen Männer gilt, die aktuell € 18,85 verdienen. Frauen verdienen in diesen Branchen zu allen Zeitpunkten weniger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen, aktuell € 12,11.

Als erstes Ergebnis lässt sich festhalten: Die ‚zukunftssträchtigen‘ unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen sind mitnichten Vorboten einer wachsenden Geschlechtergleichheit. Nun stellt sich die Frage nach möglichen Erklärungen. Die humankapitaltheoretisch naheliegende Erklärung für Verdienstunterschiede ist der Rückgriff auf *Bildungsunterschiede*. Bildung wird in der Regel operationalisiert als die standardisierte Zeit, die bis zum Erreichen der höchsten formalen Qualifikation gebraucht wurde. Von daher soll hier statt „Bildungszeit“ der Begriff *Qualifizierungszeit* verwendet werden. Die Erwerbszeit wird hier bewusst noch nicht einbezogen, weil eine reduzierte Herangehensweise die Logik der Humankapitaltheorie besser veranschaulicht: dass Bildung eine auf ökonomischen Kosten-Nutzen-Erwägungen beruhende Investition sei, die im Hinblick auf einen bestimmten späteren Verdienst getätigt wird.

Die Entwicklung der durchschnittlichen Qualifizierungszeit *aller* erwerbstätigen Frauen im Vergleich zu Männern bestätigt auf den ersten Blick zwei immer wieder geäußerte Diagnosen:

1. Das durchschnittliche Qualifikationsniveau ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen – auf mittlerweile 12,6 Jahre, was ungefähr einer mittleren Reife mit abgeschlossener Berufsausbildung oder (fast) einem Abitur entspricht.
2. Die Qualifikationen von Männern und Frauen nähern sich bis hin zur Überschneidung an. Bereits vor zwanzig Jahren lagen sie bei Frauen allerdings nur um 0,4 Jahre niedriger.

Während also auf der stark aggregierten Ebene aller Erwerbstätigen keine Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern mehr zu finden sind, muss dieser Befund für die unternehmensbezogenen Dienstleistungs-

Branchen differenziert werden. So wird zwar ersichtlich, dass das Qualifikationsniveau beider Geschlechter im Vergleich zu allen Erwerbstätigen höher ist, doch haben Frauen aktuell mit 13,1 Jahren eine um 1,5 Jahre geringere Qualifizierungszeit als Männer mit 14,6 Jahren. Allerdings hat sich der Unterschied im Verlauf der letzten 20 Jahre verringert, und vor allem bei den Frauen ist seit Mitte der 1990er Jahre ein steiler Anstieg der Qualifizierungszeiten zu beobachten.

Nachdem Qualifikations- und Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bislang separat betrachtet worden sind, sollen sie nun in Beziehung zueinander gesetzt werden. Ausgangspunkt ist die humankapitaltheoretische Logik, dass der im späteren Arbeitsleben erzielte Verdienst eine kalkulierte Folge der investierten Bildung(szeit) sei. Die aktuelle Gegenüberstellung zeigt, dass die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen prozentual sehr viel höher ausfallen als die Unterschiede in der Qualifizierungszeit. Dies gilt zum einen für den Durchschnitt der Erwerbstätigen, wo Frauen 99,9 % der Qualifizierungszeit von Männern aufweisen, aber nur 78,3 % des Verdienstes. Umso mehr gilt dies für die unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wo Frauen aktuell 89,9 % der Qualifizierungszeit von Männern investiert haben, aber nur 64,2 % des Männerverdienstes erhalten.

Im Längsschnitt zeigt sich, dass nach einer zwischenzeitlichen Annäherung Mitte der 1990er Jahre Qualifizierungszeit und Verdienst von Frauen in Relation zu Männern wieder auseinandergehen. Die Verdienstunterschiede stagnieren, obwohl sich Unterschiede in der Qualifizierungszeit im gleichen Zeitraum verringert haben. Dabei klappt die ‚Schere‘ in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen weiter auseinander. So lautet eine erste Schlussfolgerung, dass Frauen ihre gestiegene Qualifizierungszeit nicht im gleichen Ausmaß wie Männer in einen gestiegenen Verdienst übersetzen konnten. Damit scheint sich der Befund zu bestätigen, dass die Qualifizierungszeit zwar eine plausible Variable zur Erklärung des Verdienstes von Männern, nicht aber von Frauen ist.⁴

3.2 *Segregation in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen*

Im nächsten Schritt wird mit *Segregation* eine alternative Variable zur Erklärung von Verdienstunterschieden ausgelotet. Wie bereits aufgezeigt, wurde das Konzept der beruflichen Segregation in den letzten Jahren als Opera-

4 In weiteren Analyseschritten ist zu prüfen, inwieweit es sich um einen Kohorteneffekt handelt, der darin bestehen könnte, dass sich das Aufholen jüngerer Frauen noch nicht in entsprechenden höheren Verdiensten niedergeschlagen hat, weil sie noch am Anfang ihres Berufslebens stehen. Dies könnte jedoch nicht erklären, warum die Verdienstunterschiede wieder größer geworden sind.

tionalisierung der Devaluationsthese weiter entwickelt. In dieser Studie wird an diese Tradition angeknüpft und gleichzeitig eine Erweiterung vorgenommen: Um Segregation für die hier interessierenden unternehmensbezogenen Dienstleistungen fassbar zu machen, wird der Frauenanteil im Beruf für die zehn häufigsten Berufe berechnet. Diese werden gleichzeitig nach ihrem Qualifikationsniveau charakterisiert, wodurch horizontale und vertikale Segregation verbunden werden.

Die Frage nach der Segregation in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen lautet zunächst: Wie sind Frauen und Männer als Beschäftigte in den unterschiedlichen Berufen unter diesem Dach verteilt? Auf dem groben Aggregationsniveau der unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen ist die aktuelle Geschlechterverteilung der Erwerbstätigen nahezu egalitär. Auf der Ebene der zehn häufigsten *Berufsfelder* erweisen sich diese Branchen jedoch als stark segregiert: höher qualifizierte Berufe wie Architekten- und Ingenieurberufe Computerberufe werden von Männern dominiert, Frauen sind dagegen auf der mittleren Qualifikationsebene der Büroberufe stärker vertreten. Hier verlängert sich eine Tradition der Frauenbeschäftigung. Nicht so eindeutig ist das Bild bei den hochqualifizierten Rechts- und Beratungsberufen, die eher als gemischte Berufe bezeichnet werden können.

Die Analyse zeigt weiterhin, dass die unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen insgesamt deutlich mehr Beschäftigte mit *hoch qualifizierten Tätigkeiten* aufweisen, mit steigender Tendenz. Dies betraf zu Beginn des Untersuchungszeitraums vor zwanzig Jahren vor allem Männer, wobei Frauen hier in der Zwischenzeit stark aufgeholt haben. Vor allem die Arbeitsplätze mittlerer Qualifikation, die ‚nur‘ eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, sind in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – entgegen dem allgemeinen steigenden Anteil – für Frauen wie Männer rückläufig zugunsten hoch qualifizierter Tätigkeiten.

Bei den *gering qualifizierten Tätigkeiten* sind gerade in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen starke Geschlechterunterschiede zu beobachten. Während allgemein bei Frauen wie Männern solche Tätigkeiten stark rückläufig sind und sich auch Geschlechterunterschiede tendenziell nivellieren, sind Frauen in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zwischenzeitlich sogar zu einem steigenden Anteil gering qualifiziert beschäftigt gewesen, zum Beispiel in den un- und angelernten Reinigungsberufen. Auch wenn sich diese Entwicklung wieder relativiert hat, sind Frauen dort immer noch zu einem ungleich höheren Teil als Männer gering qualifiziert beschäftigt.

3.3 Folgerungen für die Analyse der gender pay gap

Die deskriptive Analyse der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen und der Qualifikation und Segregation als möglicher erklärender Variablen legt nahe, dass sich in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen als ‚zukunftsträchtigen‘ Branchen keinesfalls eine Egalisierung der Geschlechterverhältnisse abzeichnet. Zwar handelt es sich um ein stark wachsendes, teilweise hoch qualifiziertes Tätigkeitsfeld, in dem überdurchschnittliche Verdienstaussichten locken. Für beide Geschlechter sind im Zeitverlauf sowohl die Qualifikationsanforderungen (das Tätigkeitsniveau) als auch die persönlich mitgebrachten Qualifikationen im Vergleich zu allen Erwerbstätigen überdurchschnittlich gestiegen. Andererseits offenbart sich aber auch ein vergeschlechtlichter Arbeitsmarkt: Während auf aggregierter Ebene Männer und Frauen gleichermaßen in diesen Branchen beschäftigt sind, wird bei einer Betrachtung auf Berufsebene eine starke Segregation deutlich. Von daher gelten auch die überdurchschnittlichen Verdienstaussichten bei näherer Betrachtung nur für Männer. Für Frauen zahlen sich ihre zunehmenden Bildungsinvestitionen nicht in einem entsprechend hohen Verdienst aus. Gerade in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsbranchen ist dieses Missverhältnis besonders augenfällig. Zwar sind hier noch Bildungsunterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen, die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern übertreffen ihre Bildungsunterschiede jedoch bei weitem.

Bei der weiteren Analyse wird es vor allem darum gehen, den Stellenwert der beruflichen Segregation für die Erklärung von Verdienstunterschieden zufriedenstellend zu modellieren. Hier ist der Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Berufsfeld, dem Tätigkeitsniveau des Berufs und der Qualifikation der Beschäftigten genauer zu untersuchen: Erfordern die von Männern und die von Frauen präferierten Berufsfelder unterschiedliche Qualifizierungszeiten? Oder gibt es tatsächlich bei gleicher geforderter Ausgangsqualifikation und vergleichbaren Erwerbszeiten Unterschiede in der (monetären) Bewertung von Berufsfeldern? Und wenn das so ist, inwiefern spricht das für eine Entwertung der von Frauen dominierten Tätigkeiten?

4. Fazit

Humankapital ist im Verlaufe seiner Rezeptionsgeschichte zu einem äußerst populären, modernen Legitimationsprinzip von beruflichem Erfolg und Scheitern geworden, das auch den *gender pay gap* rechtfertigt. Als Operationalisierung des Leistungsprinzips und des darin enthaltenen Belohnungsversprechens verkörpert es ein scheinbar gerechtes, weil objektives und geschlechtsneutrales Verteilungsprinzip. Eine Schlüsselrolle kommt der indivi-

duellen Bildung zu, verkürzt auf Zeitinvestitionen in formale Qualifizierung. Dabei haben sich die Argumente für Verdienstunterschiede verlagert: Das Erklärungsmuster der Qualifikationsdefizite von Frauen verliert angesichts des Aufholens von Frauen hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse an Gewicht. Frauen, so heißt es mittlerweile, setzen ihre höhere Schulbildung nicht in entsprechend zukunftsträgliche Berufsentscheidungen um. Außerdem fehle es Frauen aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen an der nötigen Berufserfahrung, um mit Männern einkommensmäßig gleichzuziehen.

Kritiker_innen der humankapitaltheoretischen Perspektive halten dagegen, dass sich der *gender pay gap* nur unzureichend mit Mitteln neoklassischer ökonomischer Theorie erklären lasse. Bereits die Grundannahmen der Humankapitaltheorie erweisen sich als *gender-biased*, indem etwa Frauen ohne nähere Begründung eine Präferenz für Familienorientierung unterstellt wird. Des Weiteren blenden die individualisierenden Annahmen der einsamen Berufswahl und der rationalen Nutzenmaximierung von Arbeitsanbieter_innen sowohl nachfrageseitige als auch gesellschaftliche Kontexte aus. Zudem erklären Humankapitalvariablen (Qualifizierungszeit und Dauer der Erwerbstätigkeit) in empirischen Untersuchungen nur einen Teil der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Was den nicht erklärten Rest betrifft, sind sich die Forscher_innen nicht einig: Humankapitalorientierte Studien suchen nach weiteren Differenzierungen auf der Mikro-Ebene individueller Berufswahlentscheidungen. Demnach seien Verdienstunterschiede allein auf die ‚Selbstselektion‘ von Frauen zurückzuführen. Demgegenüber heben Studien, die auch soziologische Theoriehintergründe einbeziehen, auf eine gesellschaftliche Meso- und Makroebene ab. Zentral ist hier die Wirksamkeit der kulturellen Entwertung (Devaluation) von Frauenarbeit, die sich in unterschiedlichen Verdiensten in Männer- und Frauenberufen niederschlägt, in der Platzierung in betrieblichen Hierarchien sowie in der unterschiedlichen Bewertung von Erwerbsunterbrechungen.

Was kann nun die Einbeziehung soziologischer Perspektiven für eine Erziehungswissenschaft bedeuten, die sich zunehmend an ökonomischen Perspektiven der Produktion und Verwertung von Humankapital orientiert? Bildung als zentrale Variable muss in ihrer Verkürzung auf den Erwerb formaler Qualifikationen kontextualisiert werden, anstatt in der Tradition ökonomischer Neoklassik sämtliche Benachteiligungen von Frauen individualisierend mit ‚falschen‘ Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen erklären zu wollen. Für eine solche Kontextualisierung eignet sich die soziologische Makro-Perspektive auf die gesellschaftliche Formierung von Berufsstrukturen und die darin enthaltene Abwertung von Frauenarbeit. Es geht nicht nur um formale Bildungsabschlüsse, sondern auch um die Art der Berufe, für die diese Abschlüsse qualifizieren. Es geht nicht (mehr) nur darum, immer höher zu qualifizieren, damit auch die in den 1960er Jahren als am meisten benachteiligt beschworene „katholische Arbeitertochter vom Lande“ ihren gesell-

schaftlich nützlichen Beitrag leisten kann. Es geht um die Frage, wie und mit welchem Ergebnis dieser Beitrag als nützlich bewertet wird.

Literatur

- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Papers, No. 2
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: MittAB, H. 4, S. 560-572
- Becker, Gary S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, New York u.a.
- England, Paula (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation, in: Journal of Human Resources 18, S. 358-370
- England, Paula (1989): A Feminist Critique of Rational-Choice Theories: Implications for Sociology, in: The American Sociologist, Spring, S. 14-28
- England, Paula/Farkas, George/Kilbourne, Barbara Stanek/Dou, Thomas (1988): Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects, in: American Sociological Review, Vol. 53, S. 544-558
- England, Paula/Hermesen, Joan M./Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam, in: The American Journal of Sociology, Vol. 105, No. 6 (May), S. 1741-1751
- Holst, Elke/Busch, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland, Berlin: SOEPpapers 201
- Merz, Michaela (1996): Lohnt es sich für Schweizer Frauen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen? Auswirkungen institutioneller Rahmenbedingungen auf die Entscheidung zwischen Familie und Beruf, Zürich
- Michalitsch, Gabriele (2006): Die neoliberale Domestizierung des Subjekts. Von den Leidenschaften zum Kalkül, Frankfurt a.M. u.a.
- Mincer, Jacob/Polachek, Solomon (1974): Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, in: The Journal of Political Economy, Vol. 82, No. 2, Part 2: Marriage, Family Human Capital, and Fertility, S. S76-S108
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, Vol. 14, No. 3, S. 693-709
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism; in: The American Economic Review, Vol. 62, No. 4, S. 659-661
- Polachek, Solomon W. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: The Review of Economics and Statistics, Vol. 63, No. 1, S. 60-69
- Tam, Tony (1997): Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? In: American Journal of Sociology, Vol. 102, No. 6, S. 1652-1692
- Tam, Tony (2000): Occupational Wage Inequality and Devaluation: A Cautionary Tale of Measurement Error, in: American Journal of Sociology, Vol. 105, No. 6, S. 1752-1760

- Tomaskovic-Devey, Donald/Skaggs, Sheryl (2002): Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality, in: *American Journal of Sociology*, Vol. 108, S. 102-128
- Wagner, Gert G./Frick, Joachim R./Schupp, Jürgen (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: *Schmollers Jahrbuch*, Vol. 127, No. 1, S. 139-169
- Wetterer, Angelika (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung, in: Dies. (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*, Frankfurt a.M. u.a., S. 11-28
- Whitehouse, G. (2001): Sex Differences in Pay, in: Smelser, Neil J./Baltes, Paul B. (eds.): *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, S. 13941-13946
- Ziegler, Astrid/Gartner, Hermann/Tondorf, Karin (2010): Einkommensungleichheit von Frauen und Männern: Wie entsteht sie? Was kann man dagegen tun? Kurzdossier, hgg. Hans-Böckler-Stiftung,
http://www.boeckler.de/pdf/pm_2010_03_18_kurz_dossier.pdf