



Discussion Paper



Quantifizierung der innerbetrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem All- gemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Forschungskonzept einer mehrdimensionalen
Bestandsaufnahme

Miriam Beblo, Elke Wolf

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Discussion Paper 04, 11/2008

Herausgeberinnen

Miriam Beblo
Claudia Gather
Madeleine Janke
Friederike Maier
Antje Mertens

**Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und
Geschlechterforschung der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin**

**Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke,
Friederike Maier und Antje Mertens**

Discussion Paper 04/2008

ISSN 1865-9608

Download unter Publikationen: www.harriet-taylor-mill.de

**Quantifizierung der innerbetrieblichen
Entgeltdiskriminierung nach dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**
Forschungskonzept einer mehrdimensionalen
Bestandsaufnahme

**Miriam Beblo
Elke Wolf**

Zu den Verfasserinnen

Miriam Beblo ist Professorin für Institutionenökonomik und angewandte Mikroökonomik an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.

Elke Wolf ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule München, Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen.

Abstract

Bei den in Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu erwartenden Klagen wird eine zentrale Frage – und somit Gegenstand gerichtlicher Gutachten – sein, wie ausgeprägt die Lohndiskriminierung gegenüber den im AGG benannten Personengruppen tatsächlich ist. Wir stellen ein Konzept vor, durch welches das Ausmaß der Diskriminierung auf Grundlage der in deutschen Betrieben gezahlten Entgelte quantifiziert werden kann. Dabei konzentrieren wir uns auf die Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht, dem Alter und der Nationalität.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
1 Zielsetzung	1
2 Stand der Forschung	3
2.1 Lohndiskriminierung nach Geschlecht.....	4
2.2 Lohndiskriminierung nach Nationalität.....	6
2.3 Lohndiskriminierung nach Alter	7
3 Arbeitsschritte	8
3.1 Theoretische Einbettung.....	9
3.2 Lohndiskriminierung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene	12
3.3 Lohndiskriminierung auf Betriebsebene	14
3.4 Welche betrieblichen Merkmale begrenzen oder begünstigen die Ungleichbehandlung von weiblichen, älteren und ausländischen Beschäftigten?	16
3.5 Datenverfügbarkeit und Datenbeschreibung	17
4 Wirtschaftspolitische Bedeutung	18
Literaturverzeichnis	19

Zusammenfassung

Bei den in Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu erwartenden Klagen wird eine zentrale Frage – und somit Gegenstand gerichtlicher Gutachten – sein, wie ausgeprägt die Lohndiskriminierung gegenüber den im AGG benannten Personengruppen tatsächlich ist. Wir stellen ein Konzept vor, durch welches das Ausmaß der Diskriminierung auf Grundlage der in deutschen Betrieben gezahlten Entgelte quantifiziert werden kann. Dabei konzentrieren wir uns auf die Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht, dem Alter und der Nationalität.

Mit Hilfe des „Linked Employer-Employee“-Datensatzes des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (LIAB) werden wir zum einen die bedingten, von individuellen Merkmalen bereinigten Lohnunterschiede – zwischen Frauen und Männern, Jüngeren und Älteren sowie Deutschen und Nichtdeutschen – im Arbeitsmarkt insgesamt bestimmen und zum anderen die gruppenspezifischen Lohndifferenziale innerhalb der Betriebe quantifizieren. Darüber hinaus sollen die unterschiedlichen Dimensionen der Lohndiskriminierung auf betrieblicher Ebene zueinander in Beziehung gesetzt werden. So kann ermittelt werden, ob ein enger Zusammenhang zwischen der Diskriminierung von weiblichen, älteren und ausländischen Beschäftigten besteht oder ob die unterschiedlichen Dimensionen der Ungleichbehandlungen eher ungleich zwischen den Betrieben verteilt sind. Abschließend planen wir betriebliche und institutionelle Merkmale zu identifizieren, die mit einem niedrigen bzw. hohen Grad an multidimensionaler Diskriminierung einhergehen.

1 Zielsetzung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18. August 2006 in Kraft und hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Nach §2 sind Ungleichbehandlungen allerdings nur in bestimmten Situationen unzulässig. In Bezug auf das Arbeitsmarktmarktgeschehen zählen hierzu unter anderem die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg. Außerdem erfasst sind die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen.

Während die neuen Anforderungen an einen diskriminierungsfreien Zugang zu Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg bei den Unternehmen große Kritik und Verunsicherung auslösten, wurden die rechtlichen Konsequenzen für bereits praktizierte Ungleichbehandlungen in Form von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bisher kaum diskutiert. Aufgrund der neuen Regelung für die Beweislast steigt für Unternehmen das

Risiko, dass Beschäftigte, welche sich diskriminiert fühlen, ihr Recht auf Gleichbehandlung jetzt auch gerichtlich durchsetzen.¹ So führte beispielsweise in der Schweiz ein Gutachten des Ökonomen Yves Flückiger dazu, dass einer Juristin aufgrund nachweislicher Diskriminierung eine Gehaltsnachzahlung von 200.000 Franken zugesprochen wurde, da in der Schweiz seit 1996 ein ähnliches Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen besteht (Süddeutsche Zeitung 2007). Ob sich auch deutsche Unternehmen in Zukunft häufiger gezwungen sehen werden, ihre Lohnstrukturen offen zu legen, um deren Diskriminierungsfreiheit zu beweisen, wird maßgeblich vom Ausmaß der wahrgenommenen und der tatsächlich messbaren Diskriminierung gegenüber den im Gesetz genannten Personengruppen abhängen.

Eine Umfrage zu Diskriminierung und Ungleichheit in Europa zeigt, dass Diskriminierung in verschiedenen Situationen des Berufslebens von Bedeutung ist (Europäische Kommission 2007). Demnach haben fast 80% der befragten EU-Bürger den Eindruck, dass bei gleicher Qualifikation eine Person über 50 Jahren im Vergleich zu einer Person unter 50 weniger wahrscheinlich einen Arbeitsplatz, eine Weiterbildung oder eine Beförderung erhält. Bezüglich der ethnischen Herkunft glauben dies knapp 60 % der Befragten und bezüglich des Geschlechts knapp 50%. Alle Formen der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt wirken sich letztendlich auf den Lohnsatz der Beschäftigten aus, so dass dieser – im Gegensatz zur Erwerbsbeteiligung, Weiterbildung oder anderen Beschäftigungsmerkmalen – als umfassenderer und aussagekräftigerer Indikator des Arbeitsmarkterfolgs interpretiert werden kann (Cain 1986).

Ziel unseres Projektes ist es daher, das Ausmaß der Lohndiskriminierung bzgl. der im Gesetz benannten Personengruppen auf Grundlage der tatsächlich gezahlten Entgelte zu quantifizieren. Ausgehend von der oben angeführten Umfrage zur wahrgenommenen Diskriminierung sowie der uns zur Verfügung stehenden Daten konzentrieren wir uns dabei auf die Ungleichbehandlung nach dem Geschlecht, dem Alter und der Staatsangehörigkeit. Letztere ist einer neueren Studien zufolge ein guter Indikator für die Messung des Lohnpotenzials aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Aldashev et al. 2007). Die empirische Analyse soll auf Basis von „Linked Employer-Employee“-Daten (LIAB) erfolgen, da hiermit die betrieblichen Determinanten der Lohndiskriminierung sowie der innerbetriebliche Zusammenhang zwischen den verschiedenen Dimensionen der Diskriminierung beleuchtet werden können. Darüber hinaus enthalten die LIAB-Daten sehr detaillierte Informationen zur Erwerbsbiographie jedes Beschäftigten, inklusive aller Erwerbsunterbrechungen, so dass die Einflüsse von biologischem Alter, Berufserfahrung und Dienstalter (Betriebszugehörigkeit) getrennt identifiziert werden können. Des Weiteren sind die Angaben zur Staatsangehörigkeit sehr detailliert (es werden über 40

¹ Die Beweislast wird allerdings nicht von Anfang an umgekehrt. Die eine Diskriminierung geltend machende Partei hat im Streitfall zunächst Indizien beizubringen, welche eine Benachteiligung wegen eines der genannten Merkmale vermuten lassen. Die Gegenseite trägt dann die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Nationalitäten abgefragt), so dass über die einfache Unterscheidung in deutsch und nicht-deutsch hinaus weitere nationenspezifische Effekte gemessen werden können.²

Üblicherweise wird zwischen zwei Formen der Ungleichbehandlung unterschieden: Einerseits gibt es die *unmittelbare* Benachteiligung, also die weniger günstige Behandlung einer Person gegenüber einer anderen in einer vergleichbaren Situation. Die *mittelbare* Benachteiligung andererseits erfasst die Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren, die sich faktisch aber diskriminierend auswirken. Wir wollen in erster Linie das Ausmaß der *unmittelbaren* Benachteiligung oder Diskriminierung bestimmen, indem wir die tatsächlich gezahlten Entgelte von Beschäftigten in vergleichbaren Situationen – bezogen auf vergleichbare arbeitsmarktrelevante Merkmale wie Bildungsniveau, Berufserfahrung usw. – nebeneinander stellen. Hierfür werden wir zunächst die bedingten Lohnunterschiede zwischen den ausgewählten Personengruppen im Arbeitsmarkt insgesamt und innerhalb der Betriebe bestimmen. Der Vergleich der verschiedenen Dimensionen der Lohndiskriminierung auf gesamtwirtschaftlicher und betrieblicher Ebene soll uns schließlich Aufschluss über eventuell vorhandene *mittelbare* Diskriminierung geben, die sich z.B. in einer (Selbst)selektion von diskriminierten Gruppen in schlechter zahlende Betriebe äußern kann. Weiterhin soll ermittelt werden, ob ein enger Zusammenhang zwischen der Diskriminierung von Frauen, AusländerInnen und älteren MitarbeiterInnen besteht oder ob die unterschiedlichen Dimensionen der Ungleichbehandlungen ungleich zwischen den Betrieben verteilt sind. Somit kann das multidimensionale Diskriminierungspotential auf Betriebsebene bestimmt werden. Außerdem möchten wir Betriebsmerkmale identifizieren, die mit einem niedrigen bzw. hohen Grad an (multidimensionaler) Diskriminierung einhergehen.

2 Stand der Forschung

Nach allgemein üblicher Definition liegt Diskriminierung hinsichtlich des Entgeltes nur dann vor, wenn eine Person ausschließlich wegen ihres Geschlechts, Alters, ihrer Nationalität, etc. schlechter behandelt wird, d.h. wenn die ungleiche Behandlung nicht auf eine unterschiedliche Humankapitalausstattung und die daraus folgende Arbeitsproduktivität zurückzuführen ist. Die Zahl und der Differenzierungsgrad der Forschungsarbeiten zur Bestimmung von Diskriminierung variieren stark zwischen den potentiell von Diskriminierung betroffenen Personengruppen. Am häufigsten wurde in Deutschland bisher die ungleiche Entlohnung nach Geschlecht untersucht. Deutlich weniger Studien existieren zur Entlohnungssituation von Ausländern. Die altersspezifische Lohndiskriminierung ist das bislang am wenigsten beforschte Thema.

² Leider ist eine Unterscheidung nach Migrationshintergrund mit diesem Datensatz nicht möglich.

2.1 Lohndiskriminierung nach Geschlecht

Es gibt zahlreiche quantitativ-empirische Studien für Deutschland, die den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen auf der Arbeitsmarktebene untersuchen (siehe beispielsweise die Übersichten in Hübler 2003, Ziegler 2005 oder Maier 2007). Gemeinsam ist all diesen Studien, dass sie den Beitrag verschiedener Ursachen zum Lohndifferenzial zwischen Männern und Frauen zu quantifizieren versuchen. Allerdings unterscheiden sie sich sowohl hinsichtlich der Spezifikation der Lohngleichung (Querschnittsanalyse, Panelanalyse, Selektionskorrektur) als auch der Methode zur „Zerlegung“ des beobachteten Lohnunterschieds in erklärbare und nicht erklärbare Komponenten (in der Regel nach Oaxaca 1973, Blinder 1973 oder Juhn et al. 1993). Die Vor- und Nachteile der verschiedenen Herangehensweisen sowie deren Einfluss auf die Schätzergebnisse werden unter anderem in Beblo et al. (2003) eingehend untersucht. Differenziertere Untersuchungen von Untergruppen oder der gesamten Lohnverteilung sind für Deutschland hingegen weitaus seltener (zu den Ausnahmen zählen Fitzenberger und Wunderlich 2000, Beblo et al. 2003 oder Prey und Wolf 2004).

Die wenigen Studien, die das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial *innerhalb* von Unternehmen untersuchen und dieses auf betriebliche und institutionelle Merkmale zurückführen, beziehen sich fast ausschließlich auf die USA und konzentrieren sich oft auf sehr spezielle Berufsgruppen oder einige wenige Determinanten. So studieren Pfeffer und Ross (1990) die Lohndifferenziale von männlichen und weiblichen Universitätsangestellten in den USA in Abhängigkeit von bestimmten Merkmalen der Arbeitsorganisation. Tomaskovic-Devey und Skaggs (2002) reihen sich in die Literatur über die Lohneffekte der Geschlechtersegregation in Unternehmen ein, berücksichtigen hierbei jedoch explizit ausgewählte Unternehmensmerkmale, insbesondere das Weiterbildungsangebot. Sie argumentieren, dass Frauen insbesondere deshalb weniger verdienen, weil Beschäftigte in frauendominierten Berufen einen schlechteren Zugang zu Weiterbildung haben, ihre Tätigkeiten in der Regel weniger komplex sind und seltener Führungsaufgaben beinhalten.

Während es einige Untersuchungen zum Einfluss von Gewerkschaften und Betriebsräten auf das gesamtwirtschaftliche geschlechtsspezifische Lohndifferenzial in Deutschland gibt (siehe Addison et al. 2006 oder Gartner und Stephan 2004), ist die Bedeutung anderer betrieblicher Merkmale weiterhin recht unerforscht. Ein umfassendes Bild der betrieblichen und institutionellen Einflussfaktoren von Lohnunterschieden zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen *innerhalb* deutscher Betriebe liefern unseres Wissens bisher nur die Studien von Heinze und Wolf (2006) sowie Wolf und Heinze (2007).

So berechneten Heinze und Wolf (2006) auf der Basis des repräsentativen „Linked Employer-Employee“-Datensatzes des IAB (LIAB) erstmalig das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial *auf Firmenebene* für Deutschland. Zur Analyse des firmeninternen Lohnunterschieds zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten definierten sie zwei

Maßzahlen: Als erste Maßzahl fungiert der beobachtete Lohnunterschied innerhalb jedes einzelnen Betriebes. Da sich männliche und weibliche Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Humankapitalausstattung unterscheiden können – d.h. ein Teil des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials kann auf beobachtbaren Unterschieden innerhalb der Belegschaft basieren –, bildet das zweite Maß ein um diese Unterschiede im Humankapital korrigiertes Lohndifferenzial. Zur Berechnung dieses zweiten Maßes schätzten die Autorinnen betriebsspezifische Lohnregressionen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Lohnbildungsprozesse stark zwischen den Betrieben unterscheiden, so dass sich die betriebsspezifischen Lohnregressionen als sehr vorteilhaft erweisen. Ausgehend von verschiedenen theoretischen Ansätzen untersuchten sie außerdem den Einfluss verschiedener Firmencharakteristika und institutioneller Rahmenbedingungen auf das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial innerhalb von Unternehmen. Die Analysen zeigen, dass größere Unternehmen ein geringeres Lohndifferenzial aufweisen als kleinere Unternehmen. Außerdem geht sowohl die Existenz von Gewerkschaften als auch Betriebsräten mit geringeren Lohnunterschieden innerhalb der Betriebe einher – ein Befund, welcher konsistent ist mit dem von Gartner und Stephan (2004). Eines der wichtigsten Ergebnisse ist, dass der Betrieb als Ort der Entstehung und Aufrechterhaltung von geschlechtsspezifischen Unterschieden einen wichtigen Beitrag zur Erklärung des Lohndifferenzials leistet.

In einer Folgearbeit untersuchten Wolf und Heinze (2007) den Einfluss von Personal- und Organisationspolitik auf das firmenspezifische Lohndifferenzial. Die empirischen Ergebnisse zeigen in Übereinstimmung mit den theoretischen Argumenten, dass organisatorische Änderungen in Firmen, welche das Ziel verfolgen die Mitarbeiterbeteiligung zu erhöhen, mit einem geringeren betrieblichen Lohndifferenzial einhergehen. Auch die Nutzung des personalpolitischen Instruments der betrieblichen Weiterbildung ist mit einem geringeren Lohnunterschied zwischen männlichen und weiblichen Kollegen verbunden. Die Autorinnen argumentieren, dass betriebliche Weiterbildung Unterschiede im Humankapital innerhalb der Belegschaft verringern kann. Für eine geringere Ausprägung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials in Betrieben, die Programme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gleichstellungsprogramme haben, finden sie nur schwache Evidenz. Auch Betriebe mit leistungsbezogenen Entgeltsystemen weisen keine geringeren Lohnunterschiede auf. Dieses Ergebnis ist konsistent mit der Hypothese, dass solche Systeme die freiwillige Zusammenarbeit und die intrinsische Motivation der Mitarbeiter, insbesondere der weiblichen, auch verringern können. Zudem sind Frauen von leistungsbezogener Bezahlung weit weniger betroffen als Männer. Daraus und aus der Tatsache, dass die Höhe der leistungsbezogenen Entgeltbestandteile vielfach mit der Höhe des Grundentgeltes zusammenhängt, ziehen Wolf und Heinze den Schluss, dass mit diesem personalpolitischen Instrument das Lohndifferenzial sogar eher verfestigt wird.

2.2 Lohndiskriminierung nach Nationalität

In vielen Ländern geben Feldexperimente Hinweise auf die weite Verbreitung von Diskriminierung nach ethnischer Herkunft (OECD 2008). Dagegen haben quantitative Studien zur Analyse ethnischer Lohnunterschiede fast ausschließlich in den USA eine lange Tradition. Viele der Arbeiten testen die von Chiswick (1978) aufgestellte Assimilationshypothese. Danach müssen Ausländer kurz nach der Immigration einen Lohnabschlag hinnehmen, da ihr Humankapital im Gastland nicht in vollem Umfang einsetzbar ist. Im Laufe der Assimilation können diese Defizite und die daraus resultierenden Lohnunterschiede allerdings ausgeglichen oder aufgrund der positiven Selektion der Migranten sogar überkompensiert werden. Während diese Theorie in den USA oft getestet und bestätigt wurde (die Ergebnisse unterscheiden sich hauptsächlich hinsichtlich des geschätzten Zeitraums, innerhalb dessen der anfängliche Lohnunterschied ausgeglichen ist), konnte dieser Zusammenhang für Deutschland bisher nur bei osteuropäischen Aussiedlern nachgewiesen werden (Licht und Steiner 1994, Bauer und Zimmermann 1995 oder Aldashev et al. 2007). Dustmann (1993) weist darauf hin, dass die Assimilation stark davon abhängt, ob die geplante Aufenthaltsdauer eher kurz oder lang ist.

Auch wenn sich die Unterschiede zwischen Ausländern und Deutschen im Laufe der Zeit verringert haben, bestehen immer noch deutliche Differenzen hinsichtlich des Arbeitsmarktstatus und der Löhne (Diekmann et al. 1993 oder Velling 1995). Granato und Kalter (2001) argumentieren daher, dass die Persistenz der ethnischen Ungleichheit entweder auf Diskriminierungsprozesse oder auf eine systematische Unterinvestition in arbeitsmarktrelevantes Humankapital hindeutet. Basierend auf Analysen des Mikrozensus schlussfolgern sie, dass für die schlechte Positionierung ausländischer Arbeitnehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor allem der zweite Mechanismus der Humankapitalinvestitionen relevant zu sein scheint.

Die Mehrzahl der Analysen bezüglich des Arbeitsmarkterfolgs von Ausländern beziehen sich auf die Erwerbstätigkeit oder den beruflichen Status (siehe u.a. Granato 2003, Kalter 2005 oder Bender und Seifert 2000) und beleuchten die Ursachen der Lohnunterschiede (siehe beispielsweise Chiswick und Miller (1995) oder Dustmann und van Soest (2002) zum Einfluss der Sprachfähigkeit oder Constant und Zimmermann (2005) zu den Unterschieden zwischen Gastarbeitern, nachziehenden Familienangehörigen und Asylsuchenden). Vergleichsweise wenige Studien existieren zu den Lohnunterschieden nach nationaler Herkunft. Eine Analyse der Lohnunterschiede von deutschen und ausländischen Frauen ist in Deutschland noch seltener (siehe beispielsweise Dustmann und Schmidt 2000). Velling (1995) misst auf Basis von Beschäftigtendaten des IAB die Diskriminierung gegenüber männlichen Beschäftigten unterschiedlicher Nationalitäten im deutschen Arbeitsmarkt – eine Differenzierung, die sich als sehr wichtig erwies. Dabei zeigt sich, dass auch bei Berücksichtigung der Segregation und der Humankapitalausstattung signifikante Lohnunterschiede zwischen Deutschen und Ausländern bestehen, insbesondere jenen aus dem Mittleren und Fernen Osten. Lang

(2000) zeigt mit Hilfe eines Frontier-Modells, dass ein Großteil der Lohnungleichheit auf Unterschiede im Humankapital zurückzuführen ist. Bei türkischen Beschäftigten erklären diese Unterschiede 95% des beobachteten Lohndifferenzials. Die so genannten unerklärten Lohnunterschiede betragen im Durchschnitt aller betrachteten Nationalitäten sogar nur zwischen 1% und 3 % des gesamten Lohnunterschieds. Constant und Massey (2003) schlussfolgern sogar, dass ausländische Beschäftigte – bei hypothetisch gleichem Berufsstatus – nicht mehr messbar diskriminiert würden. Gleichzeitig zeigen sie aber, dass Ausländer im Vergleich zu Deutschen mit vergleichbarer Ausstattung an Humankapital nur einen geringeren Berufsstatus erzielen. Dieses Ergebnis deutet also eher auf eine Diskriminierung hinsichtlich der beruflichen Positionierung hin.

Die wohl umfangreichste und aktuellste Studie basiert auf Daten des Soziökonomischen Panels (SOEP). Aldashev et al. (2007) analysieren mit Hilfe von Panelschätzungen für die Jahre 1995 bis 2005 die Lohnprofile aller Frauen und Männer mit Migrationshintergrund im Vergleich zu jenen deutscher Beschäftigter. Ihre Ergebnisse zeigen, dass sich die Lohnprofile von Beschäftigten deutscher Herkunft und Personen mit deutscher Nationalität kaum unterscheiden. Demnach scheint die Nationalität für die Analyse der Lohnunterschiede nach ethnischer Herkunft ein guter Indikator für die Differenzierung zwischen Deutschen und Ausländern zu sein. Weiterhin kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass der deutsche Arbeitsmarkt ausländische Bildungsabschlüsse im Schnitt schlechter entlohnt als deutsche Bildungsabschlüsse. Das von Aldashev et al. (2007) gewählte Untersuchungsdesign lässt jedoch keine Aussagen über die Diskriminierung gegenüber ausländischen Beschäftigten zu. Darüber hinaus beinhaltet die Analyse Beobachtungen für Selbständige, welche für die Beantwortung unserer Fragestellung nicht relevant sind. Problematisch für die Interpretation der Ergebnisse erscheint uns auch die sehr grobe Berücksichtigung von Unterschieden in der Arbeitszeit. Da die Differenzierung nach Nationalitäten großen Einfluss auf die Ergebnisse zu haben scheint (siehe Velling 1995 oder Lang 2000), werden wir mit Hilfe der umfangreichen Datenbasis des LIAB die Diskriminierung von einzelnen Nationalitäten auf Basis der tatsächlich vom AGG betroffenen ArbeitnehmerInnen quantifizieren. Dabei sollen im Gegensatz zu den meisten existierenden Studien auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen berücksichtigt werden.

2.3 Lohndiskriminierung nach Alter

Im Gegensatz zur umfangreich analysierten Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern und der zunehmend untersuchten Ungleichheit von Beschäftigten deutscher und nichtdeutscher Herkunft, ist die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ein vergleichsweise wenig beforschtes Thema. Die wenigen vorhandenen Studien zur Altersdiskriminierung beschäftigen sich eher mit der Beschäftigungswahrscheinlichkeit älterer BewerberInnen (siehe z.B. Adams 2004 oder Gunderson 2003) und ihrer betrieblichen Situation (Bellmann et al. 2006) als mit ihrem Einkommen. Dort, wo die

Entgelthöhe im Mittelpunkt der Analyse steht, ist der Zusammenhang zwischen Alter und Lohnabstand nicht eindeutig – ein Befund, der mit den divergierenden Einflüssen von Altersdiskriminierung und Senioritätsentlohnung (d.h. steigender Entlohnung mit zunehmender Betriebszugehörigkeit) erklärt werden kann. Um dem Identifikationsproblem von Senioritäts- und Alterseffekten zu entgehen, konzentrieren Shapiro und Sandell (1985) ihre Analyse auf ältere Arbeitnehmer (ab 45 Jahren), die eine neue Beschäftigung annehmen. Ihren Ergebnissen zufolge entstehen Lohnverluste bei einem Arbeitsplatzwechsel in erster Linie wegen des Verlustes an betriebspezifischem Humankapital, welcher ältere Beschäftigte im Durchschnitt stärker trifft als jüngere. Diskriminierung spielte demnach in den USA der 1960er und 1970er Jahre kaum eine Rolle. Crèpon et al. (2002) dagegen weisen für Frankreich nach, dass ältere Beschäftigte, gemessen an der totalen Faktorproduktivität, relativ überbezahlt sind, während jüngere eher unterbezahlt werden. Carmichael et al. (2006) finden wiederum mit Daten des britischen Haushaltspanels der 1990er Jahre einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und den beiden Faktoren Partizipation und Entgelt. Da sie die produktivitätsmindernde Wirkung von gesundheitlichen Einschränkungen ebenfalls berücksichtigen können, führen sie diesen Zusammenhang auf Alterdiskriminierung und den „discouraged worker effect“ zurück.

Eine Alternative zu dem oben beschriebenen methodischen Ansatz, nur Neubeschäftigte in die Analyse einzubeziehen, besteht darin, den Einfluss der Betriebszugehörigkeit im Schätzmodell direkt zu erfassen und somit den Senioritätseffekt statistisch vom Alterseffekt zu trennen. Dies wäre sehr gut mit Hilfe des LIAB-Datensatzes möglich, welcher detaillierte Information zur Erwerbsbiographie inklusive der Erwerbsunterbrechungen enthält. Problematisch an dieser Vorgehensweise ist jedoch, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit vermutlich mit unbeobachtbaren Merkmalen des Betriebs und/oder der Beschäftigten korreliert und eine einfache OLS-Schätzung zu verzerrten Koeffizienten führen würde. Altonji und Williams (2005) vergleichen daher verschiedene Schätzmethoden, die zumindest einigen möglichen Verzerrungen explizit Rechnung tragen. Ausgehend von diesen Erkenntnissen soll ein auf unsere Daten anwendbares Schätzmodell zur Bestimmung der Alters- und Senioritätseffekte gewählt werden. Nach einer Studie von Riphahn und Orlowski (2007) gibt es beispielsweise für Deutschland keinen Hinweis auf signifikant positive Senioritätseffekte. Die AutorInnen berücksichtigen in ihrer Analyse die Endogenität der Betriebszugehörigkeit mit Hilfe des von Altonji und Shakotko (1987) entwickelten Ansatzes.

3 Arbeitsschritte

Wir werden unser Forschungsvorhaben in drei Arbeitsschritten bearbeiten. Im ersten Schritt wird das Ausmaß von Lohnunterschieden und Lohndiskriminierung nach Geschlecht, Alter und Nationalität auf gesamtwirtschaftlicher Ebene, also im deutschen

Arbeitsmarkt insgesamt, ermittelt (Abschnitt 3.2). In einem zweiten Schritt beleuchten wir die jeweiligen Lohnunterschiede auf Betriebsebene (Abschnitt 3.3). Aus der Summe der Lohnabschläge von ausgewählten Personengruppen ergibt sich somit ein Gesamtbild der innerbetrieblichen Diskriminierung. Durch den Vergleich der gesamtwirtschaftlichen und betrieblichen Lohndiskriminierung können beispielsweise interessante Erkenntnisse über eine Selektion der Beschäftigten in besser oder schlechter zahlende Betriebe gewonnen werden. Im Mittelpunkt des dritten Teils (Abschnitt 3.4) steht die Frage, wie das betriebliche Lohndifferenzial zwischen männlichen und weiblichen, jüngeren und älteren und Beschäftigten unterschiedlicher Nationalitäten unter dem Einfluss betrieblicher Merkmale variiert.

Eine solche empirische Analyse erfordert verbundene Unternehmens- und Beschäftigteninformationen und ist deshalb nur mit Hilfe des „Linked Employer-Employee“-Datensatz (LIAB) des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg möglich. Dieser wird in Abschnitt 3.5 beschrieben. Die empirischen Ergebnisse versprechen neue Einblicke in die geschlechts-, alters- und ausländerspezifische Lohndiskriminierung innerhalb deutscher Betriebe.

Bevor die einzelnen Arbeitsschritte genauer erläutert werden, folgt im nächsten Abschnitt die theoretische Einbettung und Herleitung unserer Forschungsfragen.

3.1 Theoretische Einbettung

Unsere Analysen lassen sich u. a. aus der Diskriminierungstheorie von Becker (1957) herleiten. Neben der Monopsontheorie der Diskriminierung – nach der es zu Lohndiskriminierung gegen Personen kommen kann, deren Arbeitsangebot unelastischer ist als jenes anderer Erwerbstätiger – und dem Ansatz der statistischen Diskriminierung – bei dem davon ausgegangen wird, dass Unternehmen keine vollständige Information über die Produktivität einzelner BewerberInnen haben und deshalb vom durchschnittlichen Verhalten einer Gruppe auf das Verhalten bzw. die Produktivität Einzelner schließen – ist die Diskriminierungstheorie von Becker der am häufigsten empirisch untersuchte Ansatz.

Becker (1957) führt Diskriminierung auf Präferenzen oder Vorurteile entweder des Arbeitgebers, der anderen Beschäftigten oder der Kunden gegen einzelne Arbeitnehmergruppen zurück (vgl. auch Arrow 1973). Theoretisch sind derartige Vorurteile gegenüber den verschiedensten Personengruppen denkbar. Der deutsche Gesetzgeber benennt im Rahmen des AGG einige Personengruppen, die aus seiner Sicht besonders stark von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen sind. Diskriminierung kann jedoch nicht kostenlos „konsumiert“ werden, da die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Arbeitskräfte) in diesem Fall nicht optimal eingesetzt werden. Unterstellt man, dass der Arbeitgeber Nutzen aus seinem diskriminierenden Verhalten zieht, so kann es für ihn rational sein, weiblichen, älteren oder ausländischen Beschäftigten eine

geringere Bezahlung anzubieten. Unter der Annahme, dass nicht-diskriminierende Unternehmen produktiver wirtschaften (und unter der Annahme eines perfekt funktionierenden Wettbewerbsmarktes), werden diskriminierende Konkurrenten langfristig aus dem Markt gedrängt. Nur wenn ein Wettbewerber einen im Vergleich zur Konkurrenz relativ großen Marktanteil hat, kann er sich auch langfristig Diskriminierung „leisten“, da die Beschäftigungsmöglichkeiten der diskriminierten Beschäftigten eingeschränkt sind. Aus diesem Ansatz lässt sich zunächst ableiten, dass große Betriebe eine höhere Lohnungleichheit aufweisen sollten als kleinere.

Eine Theorie, die sich speziell mit den Lohnunterschieden auf Unternehmensebene auseinandersetzt – nach Geschlecht, Alter oder Herkunft – wurde unseres Wissens bislang noch nicht formuliert. Allerdings beschäftigen sich einige Arbeiten aus der Organisationsforschung mit dem Einfluss der Organisationsstruktur auf die berufliche Trennung von Beschäftigtengruppen in Unternehmen. Die dort diskutierten Zusammenhänge können teilweise zur Formulierung von Hypothesen über den Einfluss einzelner Determinanten auf die betriebliche Lohnungleichheit herangezogen werden.

In der Organisationstheorie wird beispielsweise argumentiert, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Anzahl der Hierarchieebenen tendenziell zunimmt und getrennte interne Arbeitsmärkte für Frauen und Männer entstehen, so dass der Lohnvergleich innerhalb der Belegschaft erschwert (Pfeffer und Langton 1988) und Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen begünstigt wird. Ähnliche Mechanismen sind auch für unterschiedliche Altersgruppen oder Nationalitäten denkbar.

Bezüglich der Sektorzugehörigkeit von Betrieben folgt aus dem Diskriminierungsmodell von Becker (1957), dass die Lohnunterschiede in öffentlichen und non-profit Unternehmen größer sein müssten als in privatwirtschaftlichen Firmen, da insbesondere private Betriebe einem Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, der sie langfristig zum Abbau von diskriminierendem Verhalten zwingt. Im Gegensatz dazu wird in der Organisationstheorie argumentiert, dass öffentliche Unternehmen einem stärkeren gesellschaftlichen Druck unterliegen. Demnach müsste man in diesen Unternehmen geringere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, Jüngeren und Älteren sowie Angehörigen verschiedener Nationalitäten beobachten.

Auch aus der Verhandlungstheorie lassen sich mögliche Determinanten des geschlechts-, alters- oder ausländerspezifischen Lohndifferenzials in Unternehmen herleiten. Aufgrund ihrer schlechteren Positionierung im Arbeitsmarkt sollten benachteiligte Personengruppen (hier also Frauen, Ältere oder Personen nicht-deutscher Herkunft) tendenziell einen größeren Anreiz haben, sich z.B. in Gewerkschaften zu organisieren. Dies gilt umso mehr, je unvollständiger ihre Arbeitsverträge sind, d.h. je schwieriger die tatsächliche Produktivität der Beschäftigten gemessen werden kann und je „einfacher“ damit die Ungleichbehandlung seitens der Unternehmen wird. Darüber hinaus könnten sie als „Randgruppen“ des Arbeitsmarktes von der Arbeit der Gewerkschaften profitieren, wenn diese sich für Lohnerhöhungen im Niedriglohnbereich einsetzten. Außerdem ist denkbar,

dass Gewerkschaften vermehrt auch Minderheiteninteressen vertreten, um dem Mitgliederschwund entgegenzuwirken (siehe Fitzenberger und Haggoney 1999, bzgl. des Zusammenhanges mit weiblichen Beschäftigten). Die Überlegungen legen gleichzeitig nahe, dass der Einfluss der Gewerkschaftsbindung abhängig von der Branche ist.

Arbeitnehmervertretungen innerhalb von Unternehmen in Form von Betriebsräten verfolgen in der Regel das Ziel, die Ungleichbehandlung von Beschäftigten innerhalb der Betriebe zu verringern. Daraus könnte man schließen, dass das Vorhandensein eines Betriebsrates die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen, Älteren und Jüngeren oder Deutschstämmigen und Nicht-Deutschstämmigen innerhalb eines Betriebs verringert. Etwas differenziertere Hypothesen über die Wirkung von Betriebsräten auf Lohnunterschiede in Unternehmen lassen sich aus der Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck und Snower 1988) ableiten. Demnach vertreten Betriebsräte v. a. die Interessen der Kernbelegschaft, während „Randgruppen“ eher vernachlässigt werden. Dies würde bedeuten, dass Betriebsräte in Unternehmen mit hohen Anteilen diskriminierungsgefährdeter Personen eher gegen Ungleichbehandlungen eintreten, während sie in anderen Betrieben eventuell das Gegenteil bewirken.

Aus einigen organisationstheoretischen Studien lässt sich ein Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der Gründung eines Unternehmens und innerbetrieblichen Lohndifferenzen ableiten (siehe Baron et al. 1991 oder Burstein 1985). Firmen, die in Phasen großer gesellschaftlicher Veränderungen entstanden sind, passen ihre Unternehmenskultur gleich an die neuen gesellschaftlichen Normvorstellungen, wie beispielsweise die Gleichstellung von Frauen und Männern, an. Demnach wäre zu erwarten, dass jüngere Betriebe geringere geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufweisen als ältere.

Die auf die berufliche Trennung von weiblichen und männlichen, älteren und jüngeren sowie Beschäftigten unterschiedlicher Nationalität zurückzuführende Lohnungleichheit wird unter anderem auch mit „occupation crowding“ erklärt (Bergman 1974). Demnach wird der Zugang zu Berufen oder bestimmten Positionen nicht immer nur durch diskriminierende Barrieren verwehrt. Stattdessen ist denkbar, dass ausländische Bewerber es vorziehen, in Betrieben mit nicht rein deutscher Belegschaft zu arbeiten oder Frauen zum Teil auch freiwillig frauendominierte Berufe wählen. Letztere könnten gerade Berufe mit attraktiven, eventuell aber für die Arbeitgeber „teuren“ Jobmerkmalen, wie beispielsweise Arbeitszeitkonten, Teilzeitbeschäftigung, Weiterbildungs- und Kinderbetreuungsangeboten bevorzugen. Lohnabschläge als Kompensation für diese Merkmale und das erhöhte Arbeitsangebot von Frauen in diesen Berufen führen somit zu höheren geschlechtsspezifischen Lohndifferenzialen in frauendominierten als in männerdominierten Berufen. Besonders interessant erscheint in diesem Zusammenhang die Rolle von Frauenförder- oder Gleichstellungsprogrammen. Wenn diese von den weiblichen Beschäftigten als angenehme Jobeigenschaften angesehen werden, können sich eventuell sogar weitere Lohnabstriche für Frauen ergeben. Die Argumentation der

kompensierenden Lohndifferenziale ist auch auf ältere Beschäftigte übertragbar, sofern diese beispielsweise physisch weniger belastende Arbeitsplätze bevorzugen oder Tätigkeiten mit geringerem neuen Technologieeinsatz.

Immer mehr Studien stellen fest, dass technologischer Wandel nicht nur Geringqualifizierte benachteiligt, sondern auch die Arbeitsmarktsituation anderer Personengruppen systematisch beeinflusst. Weinberg (2000) zeigt beispielsweise, dass die vermehrte Nutzung von Computern mehr als die Hälfte der gestiegenen Arbeitsnachfrage nach weiblichen Beschäftigten in den USA erklärt. Beckmann et al. (2006) können diese These des „gender-biased technological change“ auch für Deutschland bestätigen, so dass ein positiver Effekt auf die Löhne nahe liegt. Black und Spitz-Oener (2007) schlussfolgern ebenfalls, dass technologische Änderungen wegen der sich ändernden Tätigkeiten zum Abbau des geschlechterspezifischen Lohndifferenzials beitragen. Beckmann und Schauenberg (2007) argumentieren auf Basis der Humankapitaltheorie, warum technologische und organisatorische Änderungen auch die altersabhängige Arbeitsnachfrage beeinflussen können. Mit Hilfe des IAB Betriebspanels zeigen sie, dass die Nachfrage nach älteren MitarbeiterInnen zurückgeht. Dieser Zusammenhang – zwischen dem technologischen und organisatorischen Wandel einerseits und der unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern sowie jüngeren und älteren Arbeitnehmern andererseits – soll in diesem Projekt eingehend untersucht werden.

Weitere theoretische Zusammenhänge zwischen der Unternehmenspolitik sowie ausgewählten betrieblichen und institutionellen Merkmalen sollen im Laufe des Projektes herausgearbeitet und empirisch überprüft werden. Das Vorgehen zur Überprüfung der formulierten Hypothesen wird in den folgenden beiden Abschnitten dargestellt.

3.2 Lohndiskriminierung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene

Um der Lohndiskriminierung gegenüber den ausgewählten Personengruppen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene auf die Spur zu kommen, berechnen wir zunächst die beobachteten Lohnabstände zwischen unseren Teilgruppen als Differenz zwischen den mittleren Löhnen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt (bzw. innerhalb unserer Stichprobe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) (GAP_G1 , GAP_A1 und $GAP_H 1$ mit $G=Geschlecht$, $A=Alter$ und $H=Herkunft$). Die Ursachen dieser beobachteten Lohnunterschiede können vielfältig sein. Zum einen können sie auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung und anderer lohnrelevanter Merkmale zurückgeführt werden. Zum anderen können gleiche Ausstattungen unterschiedlich entlohnt werden.

Zusätzlich zu den beobachteten Lohnunterschieden werden wir so genannte bedingte Lohnunterschiede unter der Annahme berechnen, dass Frauen und Männer, Ältere und Jüngere sowie Angehörige verschiedener Nationalitäten die gleichen arbeitsmarktrelevanten Merkmale aufweisen (GAP_G2 , GAP_A2 und $GAP_H 2$). Dieses Maß

zeigt den so genannten unerklärten Lohnunterschied oder die „Diskriminierung“ und reflektiert den geschlechts-, alters- und ausländerspezifischen Unterschied in der Bewertung individueller Merkmale und unbeobachteter Einflussfaktoren. Da sich sowohl die arbeitsmarktrelevanten Merkmale als auch deren Entlohnung regional unterscheiden können, sollen diese Analysen getrennt für Ost- und Westdeutschland durchgeführt werden. Zur Berechnung dieses Ungleichheitsmaßes wird die Differenz der durchschnittlichen Humankapitalausstattung, bewertet mit den „Preisen“ für die Ausstattung der Referenzgruppe, vom beobachteten Lohnunterschied abgezogen. Als Referenzgruppe betrachten wir hier beispielsweise deutsche männliche Beschäftigte unter 50 Jahren³, deren Entlohnung wir frei von systematischer Diskriminierung vermuten. Die beobachtbare Humankapitalausstattung kann anhand der Schul- und Berufsausbildung sowie der reichhaltigen Informationen zur Erwerbsbiographie aus der Beschäftigtenstatistik des IAB, die auch Erwerbsunterbrechungen detailliert berücksichtigt, abgebildet werden. Zum Beispiel lässt sich eine Diskriminierung bezüglich des Alters oder der Herkunft somit aus dem Unterschied zwischen den aus dem Schätzmodell vorhergesagten Löhnen und den tatsächlichen Löhnen von älteren oder nicht-deutschen Beschäftigten ableiten. Bei der Zerlegung des beobachtbaren Lohndifferenzials in den Anteil, der auf Unterschiede in den beobachtbaren Merkmalen und jenen, der auf unterschiedliche Bewertung der arbeitsmarktrelevanten Merkmale zurück zu führen ist, wenden wir die Oaxaca-Blinder-Zerlegung an.

Die Konsistenz der Kleinste-Quadrate-Regression, die zur Schätzung des Mittelwertes der logarithmierten Löhne verwendet werden kann, ist an strenge Annahmen geknüpft, die jedoch aufgrund der Datenstruktur selten gewährleistet sind. Bei den Lohnschätzungen kann das Problem der nicht zufälligen Selektion von ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt vernachlässigt werden, da die Erwerbstätigkeit von unter 50-jährigen männlichen Beschäftigten deutscher Nationalität (unserer Referenzgruppe) nicht stark variiert - diese sind in aller Regel vollzeiterwerbstätig. Der möglicherweise beschränkte Arbeitsmarktzugang von weiblichen, älteren und ausländischen Erwerbspersonen könnte dennoch zu einer Verzerrung der bedingten Lohnvergleiche führen. Diese Einschränkung muss bei der Ergebnisinterpretation berücksichtigt werden. Das Endogenitätsproblem von erklärenden Variablen, beispielsweise des Bildungsniveaus, kann hier leider nicht vollständig gelöst werden, da der Datensatz keine exogenen Individualmerkmale (beispielsweise Informationen über die Eltern) zur Instrumentierung der endogenen Determinanten enthält. Des Weiteren kann unbeobachtete Heterogenität bei der Anwendung der Kleinste-Quadrate-Regression zu verzerrten Schätzergebnissen führen. Das Problem erscheint gerade vor dem Hintergrund der begrenzten Auswahl an erklärenden Variablen in der IAB-Beschäftigtenstatistik äußerst relevant. Mit Hilfe einer Panelschätzung können alle nicht beobachteten Einflussfaktoren in einem Individualeffekt aufgefangen werden. Neben den geschilderten Problemen, die im Grunde genommen bei

³ Über die genaue Abgrenzung der Referenzgruppe soll auch mit Hilfe von Sensitivitätsanalysen entschieden werden.

jeder Lohnschätzung auftreten, kommt erschwerend hinzu, dass die Löhne in der IAB-Beschäftigtenstatistik an der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zensiert⁴ sind. Die daraus resultierenden Verzerrungen können durch zensierte Regressionsverfahren beseitigt werden.

3.3 Lohndiskriminierung auf Betriebsebene

Nach der Bestimmung der Ungleichbehandlung auf der Arbeitsmarktebene gilt es im zweiten Arbeitsschritt den Grad der Diskriminierung bezüglich der ausgewählten Personengruppen auf betrieblicher Ebene zu quantifizieren. Die daraus gewonnenen betrieblichen Diskriminierungsmaße können nun zu einem Gesamtbild der Diskriminierung zusammengefügt werden. Hier soll vor allem der Frage nachgegangen werden, ob es einen innerbetrieblichen Zusammenhang zwischen der Ungleichbehandlung von Frauen und anderen potentiell diskriminierten Personengruppen gibt.

QUANTIFIZIERUNG DER LOHNUNGLEICHHEIT IN BETRIEBEN

Für die Quantifizierung der Lohnungleichheit in Betrieben werden wir auf eine Methode zurückgreifen, die im Forschungsprojekt der ersten Förderphase entwickelt wurde und sich bisher sehr bewährt hat (siehe Darstellung in Heinze und Wolf 2006 oder Wolf und Heinze 2007). Es wurde ein Maß der betrieblichen Lohnunterschiede unter der Annahme berechnet, dass Frauen und Männer in dem betrachteten Unternehmen die gleichen arbeitsmarktrelevanten Merkmale aufweisen. Dieses Maß reflektiert den geschlechtsspezifischen Unterschied in der Bewertung individueller Merkmale sowie unbeobachtete Einflussfaktoren. Es kann ohne Einschränkungen auch auf die Analyse alters- oder ausländerspezifischer Unterschiede angewandt werden.

Um der Heterogenität und Komplexität der Lohnbildungsmechanismen Rechnung zu tragen, werden in diesem Teil des Forschungsprojekts getrennte Lohnschätzungen für jeden Betrieb durchgeführt. Falls für einen erheblichen Teil der Unternehmen in der Stichprobe die Fallzahlen für eine Schätzung auf Firmenebene zu klein sein sollten, werden die Unternehmen in möglichst homogene Gruppen (in Bezug auf Größe, Branche und andere Strukturmerkmale) zusammengefasst, für die dann getrennte Schätzungen durchgeführt werden. Mit Hilfe der geschätzten „Preise“ der einkommensrelevanten Merkmale unserer Referenzgruppe kann nun das Ausmaß der innerbetrieblichen Diskriminierung gegenüber den verschiedenen Personengruppen berechnet werden (Gap_G2 , Gap_A2 und Gap_H2).

Bei der Interpretation dieser um geschlechts-, alters und ausländerspezifische Unterschiede in der Humankapitalausstattung und um weitere beobachtete

⁴ Das heißt, für jede Person mit einem Verdienst über dieser Beitragsbemessungsgrenze wird die Beitragsbemessungsgrenze angesetzt.

Einflussgrößen bereinigten Lohnunterschiede muss jedoch beachtet werden, dass die Diskriminierungstendenz einer Unternehmung bereits in der Auswahl der Beschäftigten zum Ausdruck kommen kann. Die Beschäftigten – und somit die berücksichtigten Lohndeterminanten – sind also nicht zufällig über die Firmen verteilt.⁵

Mit Hilfe dieser Methode kann das Ausmaß der betrieblichen Ungleichbehandlung aller ausgewählten Personengruppen auf betrieblicher Ebene gemessen und mit den gesamtwirtschaftlich beobachteten Lohndifferenzialen verglichen werden. Signifikante Unterschiede zwischen den innerbetrieblich und den gesamtwirtschaftlich gemessenen Lohndifferenzen können Hinweise auf die Selektion der Beschäftigten liefern. Beobachtet man beispielsweise, dass die Lohndiskriminierung gegenüber ausländischen Beschäftigten im Arbeitsmarkt insgesamt höher ausfällt als innerhalb der Betriebe, in denen sie beschäftigt sind, dann deutet dies darauf hin, dass sich diese Arbeitnehmer in Niedriglohnbetriebe selektieren – entweder weil ihnen diese Betriebe andere positive Jobmerkmale bieten oder weil sie in den besser zahlenden Unternehmen keine Anstellung bekommen.

GESAMTBILD DER VERSCHIEDENEN DIMENSIONEN DER LOHNUNGLEICHHEIT IN BETRIEBEN

Wie verhalten sich Betriebe mit hohen Lohndifferenzialen zwischen den Geschlechtern gegenüber anderen potentiell diskriminierten Personengruppen wie Älteren oder Ausländern? Gibt es einen engen Zusammenhang zwischen den Diskriminierungsformen verschiedener Personengruppen oder sind die Dimensionen der Ungleichbehandlung eher ungleich zwischen den Betrieben verteilt? Diese Fragen können durch den Vergleich der innerbetrieblichen Lohnunterschiede beantwortet werden. Zunächst kann die Korrelation der berechneten Lohndifferenziale auf Betriebsebene Aufschluss geben. Denkbar ist auch, die Unternehmen mit Hilfe einer Clusteranalyse in verschiedene Diskriminierungstypen (hinsichtlich der Dimension und des Ausmaßes der Ungleichbehandlung) zu kategorisieren.

Um die Ungleichbehandlung der ausgewählten Personengruppen innerhalb der Betriebe möglichst umfassend darzustellen, können die verschiedenen Maße der Lohnunterschiede auch addiert werden. Hieraus ergibt sich ein aggregiertes Maß aller beobachteten Diskriminierungsdimensionen, welches im letzten Schritt des Forschungsprogramms – neben den gruppenspezifischen Lohndifferenzialen – eine zu erklärende Variable darstellen kann.

⁵ Eine Korrektur dieser Selektion könnte mit Hilfe einer geschätzten Beschäftigungswahrscheinlichkeit vorgenommen werden. Eine solche Beschäftigungswahrscheinlichkeit setzt sich nach Datta Gupta (1993) aus der Wahrscheinlichkeit zusammen, dass eine Beschäftigte eine berufliche Laufbahn in einem bestimmten Unternehmen wählt, und der Wahrscheinlichkeit, dass das gewählte Unternehmen die Beschäftigte ebenfalls akzeptiert. Aufgrund fehlender Informationen im Datensatz, insbesondere zum Haushaltskontext der Individuen und zur Personalplanung der Unternehmen, kann eine solche Korrektur vermutlich nicht durchgeführt werden.

3.4 Welche betrieblichen Merkmale begrenzen oder begünstigen die Ungleichbehandlung von weiblichen, älteren und ausländischen Beschäftigten?

Im letzten Teil des Forschungsprojekts soll das Zusammenspiel von Unternehmensmerkmalen, Unternehmenspolitik, Markteinflüssen und Institutionen einerseits und den Lohndifferenzialen zwischen verschiedenen Personengruppen andererseits analysiert werden. Dazu werden die um die Humankapitalausstattung bereinigten Lohnunterschiede auf Firmenebene (Gap_G2 , Gap_A2 und Gap_H2) in Abhängigkeit ausgewählter Determinanten geschätzt. Als wichtige Einflussfaktoren hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede haben sich die Unternehmensgröße, die Sektor- und Branchenzugehörigkeit, das betriebliche Lohnniveau, das Vorhandensein eines Betriebsrates, die Anwendung von Tarifverträgen sowie einige Merkmale der Organisationsstruktur herausgestellt. Auch die Gründungsperiode hatte in früheren Schätzungen einen zusätzlichen Erklärungsgehalt. Im Rahmen dieses Projekts, sollen – ausgehend von den in Abschnitt 3.1 dargestellten theoretischen Überlegungen – die Effekte ausgewählter Variablen auf die verschiedenen Dimensionen der betrieblichen Ungleichbehandlung untersucht werden. Arbeitsmarktpolitisch besonders relevant erscheint beispielsweise die Frage, ob der in bisherigen Studien nachgewiesene egalisierende Effekt der Weiterbildung auf die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (siehe beispielsweise Wolf und Heinze 2007), auch auf die „unerklärten“ Lohndifferenziale nach Alter und Nationalität Wirkung zeigt. Der technologische und organisatorische Wandel könnte beispielsweise nicht nur zu Lasten Geringqualifizierter gehen, sondern auch ältere Beschäftigte benachteiligen (siehe z.B. Beckmann und Schauenberg 2007), falls diese einen komparativen Nachteil beim Erwerb neuen Wissens haben.

Wie sich in der ersten Projektphase bestätigt hat, variieren einige Einflussfaktoren für innerbetriebliche Lohnunterschiede stark zwischen den Betrieben. Denkbar ist beispielsweise, dass sich die Wirkungsweise der institutionellen Einbindung des Unternehmens (Betriebsrat, Gewerkschaft) je nach Beschäftigungsstruktur oder Wettbewerbssituation stark zwischen den Betrieben unterscheiden, so dass der geschätzte marginale Effekt nicht dem durchschnittlichen Einfluss dieser Variable entspricht. Mit Hilfe eines sogenannten „correlated random coefficient“-Modell, das von Garen (1984) entwickelt worden ist, kann dennoch die durchschnittliche Wirkung ausgewählter Einflussfaktoren bestimmt werden. Bei diesem Verfahren wird der Koeffizient nicht als fix angesehen, sondern als aus einer stochastischen und einer nicht-stochastischen Komponente bestehend, wobei letztere den mittleren Einfluss über alle Firmen misst. In dieser Projektphase soll erörtert werden, welche der wichtigsten Einflussfaktoren großer Varianz unterworfen sein könnten, um dann mit Hilfe dieses Schätzansatzes deren heterogene Wirkung auf die Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen, älteren und jüngeren sowie deutschen und nicht-deutschen Beschäftigten innerhalb der Betriebe zu quantifizieren.

3.5 Datenverfügbarkeit und Datenbeschreibung

Das oben beschriebene Forschungsvorhaben lässt sich nur mit Hilfe von so genannten „Linked Employer-Employee“-Daten umsetzen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg stellt einen solchen Datensatz im Forschungsdatenzentrum der Bundesanstalt für Arbeit (FDZ) für WissenschaftlerInnen zur Verfügung.

Grundlage des „Linked Employer-Employee“-Datensatzes (LIAB) sind die Beschäftigtenstatistik des IAB sowie das IAB-Betriebspanel. Die Beschäftigtenstatistik geht aus den Sozialversicherungsmeldungen der Betriebe an die Rentenversicherungsträger hervor und ist somit eine Vollerhebung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (Bender et al. 2000). Zur Grundgesamtheit dieser Datenbasis zählen nur Personen, die seit 1975 mindestens einen Tag sozialversicherungspflichtig erwerbstätig waren. Beamte, Selbständige sowie mithelfende Familienangehörige sind nicht erfasst. Geringfügig Beschäftigte, die weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten oder deren Beschäftigung nicht länger als 6 Wochen dauert, sind erst seit 1999 im Datensatz enthalten. Insgesamt liegen für knapp 80 Prozent der westdeutschen und über 86 Prozent der ostdeutschen Erwerbstätigen Informationen vor. Die Datenbasis enthält tagesgenaue Angaben zum Lohneinkommen, Alter, Erwerbsbiographie, Beruf, Qualifikation, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Geschlecht und der Anzahl der Kinder (nur bei Frauen).

Das IAB-Betriebspanel ist eine Stichprobe aller Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Bellmann 2002). Erfasst werden die Unternehmen über die Betriebsnummern aus der Beschäftigtenstatistik. Die ausgewählten Unternehmen werden seit 1993 (in Ostdeutschland seit 1996) jährlich zu Umsatz, Beschäftigungsentwicklung, Personalproblemen, Ausbildung, Investitionen, Innovationen und staatlichen Hilfen befragt. In unregelmäßigen Abständen werden spezielle Schwerpunktthemen wie organisatorische Änderungen und Personalpolitik in den Fragenkatalog aufgenommen. Um auch Neugründungen erfassen zu können und die Antwortausfälle auszugleichen, werden jährlich Zusatzstichproben gezogen. Die befragten Unternehmen beschäftigen etwa 10 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Die Angaben aus beiden Datensätzen können mit Hilfe der Betriebsnummer zusammengeführt werden (Bellmann et al. 2002). Der kombinierte LIAB-Datensatz enthält reichhaltige Individual- und Betriebsinformationen zur Analyse der Lohnunterschiede nach Alter, Nationalität und Geschlecht. Insbesondere wegen den detaillierten Informationen zur Erwerbsbiographie, inklusive der Erwerbsunterbrechungen, kann der Einfluss der Betriebszugehörigkeit und damit einer möglichen Senioritätseinkommens im Schätzmodell direkt abgebildet und der Senioritätseffekt statistisch vom Alterseffekt getrennt werden.

4 Wirtschaftspolitische Bedeutung

Falls Lohnabschläge für weibliche, ältere und ausländische Beschäftigte zumindest teilweise auf die weiter oben erläuterte „Diskriminierungspräferenz“ der Arbeitgeber zurückgeführt werden können, besteht die Gefahr negativer Rückwirkungen auf deren Arbeitsangebot. Angesichts des zu erwartenden Mangels an hochqualifizierten Arbeitskräften (Biersack et al. 2008) kann die „unerklärte“ Lohnungleichheit in deutschen Betrieben darüber hinaus zu einer deutlichen Einschränkung des Wachstumspotenzials führen, da das Risiko von Diskriminierung beispielsweise schon in die Migrationsentscheidung ausländischer ArbeitnehmerInnen einfließen kann. Auch wenn das AGG zunächst die individuelle Entscheidungsfreiheit der Unternehmen einschränken mag, so kann seine Umsetzung das Flexibilisierungspotenzial auf gesamtwirtschaftlicher Ebene auch erhöhen. Unsere geplanten Analysen der betrieblichen Determinanten von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern, Jüngeren und Älteren sowie Deutschen und Nichtdeutschen stellen daher einen wichtigen Schritt zum Verständnis von Maßnahmen dar, deren erfolgreiche Gestaltung letztlich zum Abbau von Qualifikationsengpässen und Flexibilisierungsbarrieren beitragen kann. Dabei berücksichtigen wir die Heterogenität der jeweiligen Beschäftigtengruppen sowohl hinsichtlich des Ausmaßes als auch der Ursachen von Diskriminierung explizit. Das Zusammenspiel von Markteinflüssen und Institutionen wird empirisch beleuchtet, um neue Erkenntnisse bezüglich der aktuell bestehenden – möglicherweise multidimensionalen – Ungleichbehandlungen im Sinne des AGG zu erzielen.

Hinweis:

Das beschriebene Forschungskonzept wird in einem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Forschungsprojekt umgesetzt. Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Harriet Taylor Mill-Instituts (<http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/aktiv/laufproj.htm>) oder der Homepage des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ (www.zew.de/de/publikationen/dfgflex).

Literaturverzeichnis

- Adams, S. J. (2004): Age discrimination legislation and the employment of older workers, *Labour Economics* 11(2), 219-241.
- Addison, J., P. Teixeira und T. Zwick (2006): *Works Councils and the Anatomy of Wages*, ZEW Discussion Paper No. 06-086.
- Aldashev, A., J. Gernandt und S.L. Thomsen (2007): Earnings Prospects for People with Migration Background in Germany, *ZEW Discussion Paper No. 07-031*.
- Altonji, J.G. und N. Williams (2005): Do Wages Raise with Job Seniority? A Reassessment, *Industrial and Labor Relations Review*, 58(3), 370-397.
- Arrow, K.J. (1973): The Theory of Discrimination, in: O. Ashenfelter (Hrsg.): *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 3-33.
- Baron, J.N., B.S. Mittman und A.E. Newman (1991): Targets of Opportunities: Organizational and Environmental Determinants of Gender Integration Within the Californian Civil Service, 1979-1985, *American Journal of Sociology* 96(6), 1362-1401.
- Bauer, T. und K.F. Zimmermann (1995): Arbeitslosigkeit und Löhne von Aus- und Übersiedlern, in: Steiner, V. und L. Bellmann (Hrsg.): *Mikroökonomie des Arbeitsmarktes*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 192, Nürnberg.
- Beblo, M., D. Beninger, A. Heinze und F. Laisney (2003): *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression*, Projektbericht für die Europäische Kommission, Employment and Social Affairs DG.
- Becker, G.S. (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Beckmann, M. und B. Schauenberg (2007): Age-Biased Technological and Organizational Change: Firm-Level Evidence and Management Implications, *WWZ Discussion Paper 05/07*, Universität Basel.
- Beckmann, M., B. Schauenberg und A. Timmermann (2006): Betriebliche Innovationen und geschlechtsspezifische Arbeitsnachfrage, *Die Betriebswirtschaft* 66, 287-306.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, *Allgemeines statistisches Archiv* 86(2), 177-188.
- Bellmann, L., U. Leber und T. Gewiese (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb, Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS 2004-588-3, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, IAB, Nürnberg.
- Bellmann, L., S. Bender und A. Kölling (2002): *Der Linked Employer-Employee Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung , Nr.250, 21-29.
- Bender, S. und W. Seifert (2000) Zur beruflichen und sozialen Integration der in Deutschland lebenden Ausländer, in: Alba, R. ; P. Schmidt und M. Wasmer (Hrsg.): *Deutsche und Ausländer. Freunde, Fremde oder Feinde? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen*, Opladen: Westdeutscher Verlag, 55-91.
- Bender, S., A. Haas und C. Klose (2000): *IAB Employment Subsample 1975-1995. Opportunities for Analysis Provided by the Anonymised Subsample*, IZA DP No 117.

- Bergman, B. (1974): Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex, *Eastern Economic Journal* 82(2), 103-110.
- Biersack, W., A. Kettner, A. Reinberg, F. Schreyer (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp, *IAB-Kurzbericht*, 18/2008.
- Black, S.E. und A. Spitz-Oener (2007): *Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work*, IZA DP No. 2803.
- Blinder, A. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources* 8(4): 436-455.
- Burstein, P. (1985): *Discrimination, Jobs and Politics*, University of Chicago Press, Chicago.
- Cain, G. G. (1986): The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey, in: Ashenfelter, O., und R. Layard (Hrsg.): *Handbook of Labor Economics 1*, North-Holland, Amsterdam, 693-785.
- Carmichael, F., G. Connell and A. Prashar (2006): *The relationship between age and employment; the impact of health and involuntary job losses*, Discussion Paper, Salford Business School, European Social Fund.
- Chiswick, B. R. (1978): The Effect of Americanization on the earnings of Foreign-born Men, *Journal of Political Economy* 86(5), 897-921.
- Chiswick, B. R. und P. W. Miller (1995): The Endogeneity between Language and Earnings: International Analyses, *Journal of Labor Economics* 13(2), 246-288.
- Constant, A. und D. S. Massey (2003): *Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers*, IZA DP No. 774.
- Constant, A. und K. F. Zimmermann (2005): *Legal Status at Entry, Economic Performance, and Self-employment Proclivity: A Bi-nationale Study of Immigrants*, IZA DP No. 1910.
- Crépon, B., N. Deniau und S. Pérez-Duarte (2002): *Wages, Productivity and Worker Characteristics: A French Perspective*, mimeo, Paris.
- Diekmann, A., H. Engelhardt und P. Hartmann (1993): Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern?, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 26(3), 386-398.
- Datta Gupta, N. (1993): Probabilities of Job Choice and Employer Selection and Male-Female Occupational Differences, *American Economic Review* 83(2), 57-61.
- Dustmann, C. (1993), Earnings Adjustment of Temporary Migrants, *Journal of Population Economics* 6, 153-168.
- Dustmann, C. und A. Van Soest (2002): Language and the Earnings of Immigrant, *Industrial and Labor Relations Review* 55(3), 473-492.
- Dustmann, C. und C. M. Schmidt (2000): The Wage Performance of Immigrant Women, Full-Time Jobs, Part-Time Jobs, and the Role of Selection, *IZA DP No. 233*.
- Europäische Kommission (2007): *Diskriminierung in der Europäischen Union*, Eurobarometer Spezial, online verfügbar unter http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_de.pdf (Stand 25.1.2008).
- Fitzenberger, B. und I. Haggenev (1999): Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland, *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 223-263.

- Fitzenberger, B. und G. Wunderlich (2000): Gender Wage Differences in West Germany: A Cohort Analysis, *German Economic Review* 3(4), 379-414.
- Garen, J. (1984): The Returns to Schooling: Selectivity Bias Approach With Continuous Choice Variable, *Econometrica* 52(5), 1199-1218.
- Gartner, H. und G. Stephan (2004): How Collective Contracts and Works Councils Reduce the Gender Wage Gap?, *IAB-Discussion Paper No. 07/2004*.
- Granato, N. und F. Kalter (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, 497-520.
- Granato, N. (2003): *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Opladen Leske + Budrich.
- Gunderson, M. (2003): Age Discrimination in Employment in Canada; Contemporary Economic Policy 21(3), 318-328.
- Heinze, A. und E. Wolf (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, *ZEW Discussion Paper No. 06-020*, Mannheim, erscheint demnächst im Journal of Population Economics.
- Hübler, O. (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(4), 539-559.
- Hübler, O. (2005): Is There a Varying Unexplained Gender Wage Gap in Germany?, *Applied Economics Quarterly* 51, 29-48.
- Juhn, C., K. M. Murphy und B. Pierce (1993): Wage Inequality and the Rise in Returns to Skills, *The Journal of Political Economy* 101(3), 410-442.
- Kalter, F. (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: Abraham, M. und T. Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien und empirische Befunde*, Opladen, S. 303-332.
- Lang, G. (2000): *Native-Immigrant Wage Differentials in Germany: Assimilation, Discrimination or Human Capital?* Universität of Augsburg, mimeo.
- Licht, G. und V. Steiner (1994): Assimilation, Labor Market Experience, and Earnings Profiles of Temporary and Permanent Immigrant Workers in Germany, *International Journal of Applied Economics* 8(2), 130-156.
- Lindbeck, A. und D. Snower (1988): Cooperation, Harassment and Involuntary Unemployment: A Insider-Outsider Approach, *American Economic Review* 78(1), 167-188.
- Maier, F. (2007): The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany, Discussion Paper 01-2007 des Harriet Taylor Mill-Instituts der FHW Berlin.
- Oaxaca, R.L. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review* 14 (3), 693-709.
- OECD (2008): *Employment Outlook*, Paris.
- Pfeffer, J und N. Langton (1988): Wage Inequality and the Organization of Work: The Case of Academic Departments, *Administrative Science Quarterly* 33, 588-606.
- Pfeffer, J. und J. Ross (1990): Gender-based Wage Differences: The Effects of Organizational Context, *Work and Occupation* 17, 55-78.

- Prey, H. und E. Wolf (2004): Catch Me If You Can. Erklärungsfaktoren des Lohndifferenzials zwischen Männern und Frauen in den Jahren 1984 bis 2001, in: Fitzenberger, B. W. Smolny und P. Winkler (Hrsg.): *Herausforderungen an den Wirtschaftsstandort Deutschland*, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 72, Baden-Baden, 143-167.
- Riphahn, R. und R. Orlowski (2007): *Seniority in Germany, New Evidence on Returns to Tenure for Male Full-time Workers*, BGPE Discussion Paper No. 36.
- Shapiro, D. and S.H. Sandell (1985) Age Discrimination in Wages and Displaced Older Men, *Southern Economic Journal* 52(1), 90-102.
- Süddeutsche Zeitung (2007): Es war ein starkes Signal, 15.12.2007.
- Tomaskovic-Devey, D. und S. Skaggs (2002): Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality, *American Journal of Sociology* 108(1), 102-128.
- Velling, J. (1995): *Wage Discrimination and Occupational Segregation of Foreign Male Workers in Germany*, ZEW Discussion Paper No. 95-04.
- Weinberg, B. (2000): Computer Use and the Demand for Female Workers, *Industrial and Labor Relations Review* 53(2), 290-308.
- Wolf, E. und A. Heinze (2007): *How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data*, ZEW Discussion Paper No. 07-077, Mannheim.
- Ziegler, A. (2005): Erwerbseinkommen, in: Bothfeld, S., Klammer, U., Klenner, C., Leiber, S., Thiel, A. und A. Ziegler, *FrauenDatenReport 2005, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen*, Berlin, 241-306.

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

Discussion Paper 2007

Friederike Maier
The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany
Discussion Paper 01, 12/2007

Discussion Papers 2008

Madeleine Janke und Ulrike Marx
Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling
Discussion Paper 02, 05/2008

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

Miriam Beblo, Elke Wolf
Quantifizierung der betrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Forschungskonzept einer mehrdimensionalen Bestandsaufnahme
Discussion Paper 04, 11/2008

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download unter der Adresse www.harriet-taylor-mill.de zur Verfügung. Siehe dort Publikationen, Discussion Papers.

Harriet Taylor Mill-Institut der
Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
Badensche Str. 50-51
10825 Berlin
www.harriet-taylor-mill.de