



Geschlecht, Alter und Nationalität: Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG

Vorstellung eines Forschungskonzeptes

Jahrestagung *efas* 2008

Motivation



- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:
 - Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen.

- Wahrgenommene Diskriminierung
(bzgl. Arbeitsplatz, Weiterbildung, Beförderung, (Europäische Kommission 2007))
 - gegenüber Person über 50 Jahren: 80 % der befragten EU-Bürger
 - gegenüber Person anderer ethnischer Herkunft: 60 %
 - gegenüber Frauen: 50 %

➤ Entgelt als umfassender, aussagekräftiger Indikator des Arbeitsmarkterfolgs

- Konsequenzen für die Unternehmen
 - Erfahrungen aus der Schweiz: Nach gerichtlich bestelltem Gutachten wurden einer Juristin 200,000 Franken Entgelt nachzahlung zugesprochen.



■ Ziel des Projektes

- Ausmaß der Lohndiskriminierung gegenüber den im AGG benannten Personengruppen quantifizieren. Beschränkung auf Geschlecht, Alter und Nationalität.

■ Arbeitsschritte

Quantifizieren:

- Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung nach Geschlecht, Alter und Nationalität auf dem Arbeitsmarkt insgesamt
- gruppenspezifische Lohnunterschiede innerhalb der Betriebe
- Zusammenhang zwischen der Diskriminierung von weiblichen, älteren und ausländischen Beschäftigten -> mehrdimensionale Diskriminierung

Identifizieren:

- Betriebliche und institutionelle Merkmale für mehrdimensionales Diskriminierungspotential auf Betriebsebene

Wissensstand



■ Diskriminierung nach Geschlecht

- Sehr viele Studien
- „unerklärter“ Lohnunterschied = 10-15% (entspricht etwa 50% des beobachteten)
- „unerklärter“ Lohnunterschied auf Betriebsebene = 13-14% (Heinze und Wolf 2006)
- Betriebliche Faktoren relevant

■ Diskriminierung nach Nationalität

- Einige Studien
- „unerklärter“ Lohnunterschied = 1-5% (Lang 2000)
- Signifikante Unterschiede nach Herkunftsland
- Lohnunterschiede auf Betriebsebene?
- Betriebliche Faktoren?

■ Diskriminierung nach Alter

- Kaum Studien
- („unerklärter“) Lohnunterschied = unklar
- Methodisches Problem wegen gegenläufiger Wirkung zur Senioritätsentlohnung
- Lohnunterschiede auf Betriebsebene?
- Betriebliche Faktoren?

■ Mehrdimensionale Diskriminierung

???



- **LIAB (Linked Employer-Employee Data des IAB)**
= verbundene Betriebs-Beschäftigten Daten
 - Stichprobe aller Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
 - (Tagesgenaue) Angaben zu Lohneinkommen, Alter, Beruf, Qualifikation, Familienstand, Geschlecht
 - Detaillierte Information zu Erwerbsbiographie, inklusive aller Erwerbsunterbrechungen, und Betriebszugehörigkeit
 - 50 Staatsangehörigkeiten

Methodisches Vorgehen



1. Lohnunterschiede im Arbeitsmarkt
 - Übliche Schätz-/Zerlegungsmethode
 - Referenzgruppe: deutsch, männlich, unter 50 Jahren
2. Lohnunterschiede in den Betrieben
 - Lohnschätzung pro Betrieb
3. Betriebliche Faktoren
 - Einflussfaktoren der unerklärten Lohnunterschiede auf Betriebsebene
4. Mehrdimensionale Diskriminierung?
 - Betriebstypen bilden nach Ausmaß der Lohndiskriminierung bzgl. Geschlecht, Nationalität und Alter
 - Aggregiertes mehrdimensionales Diskriminierungsmaß bilden und analysieren



- Entwicklung des innerbetrieblichen GWG (aus Studie Wolf/Heinze 2007):
- Beobachteter Lohnunterschied konstant bei 21%
- „unerklärter“ Lohnunterschied ebenfalls konstant um 13,5%

Jahr	Mean(korrigiertes GWG) in %	Mean(beobachtetes GWG) in %
1998	0.1335	0.2209
1999	0.1329	0.2175
2000	0.1411	0.2205
2001	0.1381	0.2159
2002	0.1346	0.2144
2003	0.1348	0.2106

Zu 3. Betriebliche Faktoren: Befunde zum GWG



- Einflussfaktoren des innerbetrieblichen GWG (aus Studien Heinze/Wolf 2006, 2007):
- Faktoren, die mit hoher Lohndifferenz einhergehen
 - hoher Frauenanteil
 - hohe wöchentliche Arbeitsstundenzahl
 - übertarifliche Bezahlung
 - leistungsorientierte Bezahlung
- Faktoren, die mit geringer Lohndifferenz einhergehen
 - hohe Beschäftigtenzahl (Größe des Unternehmens)
 - Betriebsrat
 - Tarifbindung
 - Einführung partizipativer Organisationsformen (Abbau von Hierarchieebenen, Teamwork...)
 - junge Unternehmen (Betriebsgründung nach 1990)
 - Weiterbildung (insbes. Frauen in Weiterbildung)



- Sind die Analysen zum GWG ohne Weiteres auf die Merkmale Alter und Nationalität übertragbar?
- Welche Schlussfolgerungen ergeben sich aus den Ergebnissen
 - für die Wissenschaft?
 - für die Politik?
 - für die Praxis?