

DFG-Forschungsprojekt: „Quantifizierung der Lohndiskriminierung im Sinne des AGG - Welche Rolle spielen Geschlecht, Alter und Nationalität?“

Das Projekt mit einer Laufzeit von 01.11.2008 – 31.10.2010 wird im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms „Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten“ gefördert und finanziert. Das Schwerpunktprogramm, das durch das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) koordiniert wird, rekurriert auf die Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit von ArbeitsmarktforscherInnen. Potenziale zur Anpassung an die flexibilisierten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sollen in diesem Schwerpunktprogramm vorrangig analysiert werden.

Projektskizze:

Bei den in Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu erwartenden Klagen wird eine zentrale Frage und somit Gegenstand zahlreicher gerichtlicher Gutachten sein, wie groß das Ausmaß der Lohndiskriminierung gegenüber den im AGG benannten Personengruppen tatsächlich ist. Wir stellen ein Konzept vor, wie dieses Ausmaß 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.

Auf Grundlage des „Linked Employer-Employee“-Datensatzes des IAB (LIAB) werden wir zum einen die bedingten Lohnunterschiede zwischen den ausgewählten Personengruppen im Arbeitsmarkt insgesamt bestimmen, zum anderen die gruppenspezifischen Lohndifferenziale auch innerhalb der Betriebe quantifizieren. Darüber hinaus sollen die verschiedenen Dimensionen der Lohndiskriminierung auf betrieblicher Ebene zueinander in Beziehung gesetzt werden. Hiermit kann ermittelt werden, ob ein enger Zusammenhang zwischen der Diskriminierung von weiblichen, älteren und ausländischen Beschäftigten besteht oder ob die verschiedenen Dimensionen der Ungleichbehandlungen eher ungleich zwischen den Betrieben verteilt sind. Abschließend möchten wir betriebliche und institutionelle Merkmale identifizieren, die mit den verschiedenen Dimensionen der Diskriminierung in Zusammenhang stehen, um damit das multidimensionale Diskriminierungspotential auf Betriebsebene zu bestimmen.

Antragstellerinnen/Projektleiterinnen:

Prof. Dr. rer. pol. Elke Wolf ist seit 2005 Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen an Hochschule für Angewandte Wissenschaften - FH München. Nach ihrem Diplom im Jahr 1996 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim (ZEW) und war von 2002-2004 Senior Researcher im Forschungsbereich „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“. Im Jahr 2001 promovierte sie zu dem Thema „Wages, Working Hours and Hours Restrictions“ an der Universität Mannheim. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen auf empirischer Arbeitsmarktforschung, Arbeitszeitforschung und Personalmanagement.

Prof. Dr. Miriam Beblo ist seit 2006 Professorin für Institutionenökonomik und Angewandte Mikroökonomik an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. Nach ihrer Promotion in Volkswirtschaftslehre an der FU Berlin im Graduiertenkolleg „Angewandte Mikroökonomie“ arbeitete sie von 2000-2006 als Projektleiterin und Senior Researcher am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim (ZEW). Ab 2004 hatte sie eine Gastprofessur am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der FHW Berlin inne. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind quantitative Analysen zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, insbesondere Familienpolitik, Zeitverwendung und zu Fragen der Chancengleichheit.

Kontakt: elke.wolf@hm.edu, beblo@fhw-berlin.de

Homepage: <http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/p17.html>