Berichte aus der Volkswirtschaft

Leontine von Kulmiz

**Die geringere Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer,
Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung?**

D 77 (Diss. Universität Mainz)

**Shaker Verlag
Aachen 1999**

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

von Kulmiz, Leontine:

Die geringere Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer, Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung? / Leontine von Kulmiz.

- Als Ms. gedr. - Aachen : Shaker, 1999

(Berichte aus der Volkswirtschaft)

Zugl.: Mainz, Univ., Diss., 1999

ISBN 3-8265-5885-5

Copyright Shaker Verlag 1999

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Als Manuskript gedruckt. Printed in Germany.

ISBN 3-8265-5885-5

ISSN 0945-1048

Shaker Verlag GmbH • Postfach 1290 • 52013 Aachen
Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9
Internet: www.shaker.de • eMail: info@shaker.de

Die geringere Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer, Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung?

Zusammenfassung der Dissertation von Leontine v. Kulmiz

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt", so Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz (GG). Das heißt, gesetzlich ist die Benachteiligung von Frauen und damit auch das Herbeiführen von Einkommensunterschieden, die allein auf der Geschlechtszugehörigkeit der Arbeitskräfte und nicht auf etwaigen Produktivitätsunterschieden beruhen (Lohndiskriminierung), in der Bundesrepublik Deutschland verboten. Eine unterschiedliche Behandlung der beiden Geschlechter ist aber in vielen gesellschaftlichen Bereichen, wie auch beim Entgelt für Arbeit, ohne große Mühe feststellbar. Handelt es sich dabei aber auch um die vermutete willkürliche Benachteiligung der Frau?

Zur Beantwortung dieser Frage macht man sich die Vorstellung der Theorie zunutze, nach der der allgemein feststellbare Lohnunterschied zwischen den beiden Geschlechtern in zwei Komponenten zerfällt. Der eine Teil ist eine Lohndifferenzierung aufgrund objektiver Merkmale, (z. B. Ausbildung), während der andere die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Indem man nun versucht, den Anteil der leichter zu erklärenden Differenzierung näher abzuschätzen, kann die Diskriminierung als Restgröße bestimmt werden. Je besser aber die Differenzierung erklärt werden kann, desto größer wird in der Regel auch ihr Anteil, während die Komponente der Diskriminierung sinkt. Das bedeutet gleichzeitig, daß sich bei Einführung bisher außer acht gelassener Erklärungsmöglichkeiten oder Variablen die Höhe der Diskriminierung weiter verringert.

An dieser Stelle setzt die vorliegende Arbeit an. Zum einen wird im ersten Teil der Arbeit versucht, die Komponente der Lohndifferenzierung mit Hilfe der Daten aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990 des Statistischen Bundesamtes und einer Shift- bzw. Regressionsanalyse so weit wie möglich einzugrenzen. Diese Erhebung ist in besonderer Weise für die hier durchgeführte Analyse geeignet, weil sie eine Vielzahl von lohnbestimmenden Variablen enthält, die teilweise in bisherigen Studien zur Lohndiskriminierung noch nicht untersucht wurden.

Zum anderen könnten die in der öffentlichen Diskussion oft erwähnten hohen Personalzusatzaufwendungen der weiblichen Arbeitnehmer eine, bisher kaum wissenschaftlich analysierte, Ursache für ihre geringere Bezahlung sein. Deshalb wird im zweiten Teil der Arbeit die Betrachtungsweise auf die gesamten Personalaufwendungen, die aus dem Entgelt für geleistete Arbeit und den Personalzusatzaufwendungen bestehen, ausgedehnt. Die in diesem Zusammenhang zu untersuchende These lautet dann wie folgt: Sollten Frauen höhere Personalzusatzaufwendungen als Männer verursachen, zahlen ihnen die Arbeitgeber ein geringeres Entgelt, damit die gesamten Personalaufwendungen der weiblichen Arbeitnehmer nicht höher sind als die der männlichen.

Ziel der Arbeit ist es also, weitere mögliche Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes ausfindig zu machen, gegebenenfalls etwas über die Höhe dieser Einflüsse auszusagen und damit die Höhe der Lohndiskriminierung so weit wie möglich einzugrenzen, mit der Absicht zur Versachlichung einer ansonsten oft mit Emotionen beladenen Diskussion beizutragen.