

IAB-Colloquium zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Einladung
10/2010

Selektionslöhne und Diskriminierung

Prof. Dr. Ekkehart Schlicht

Volkswirtschaftliche Fakultät, Ludwig-Maximilians-Universität München

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter wählen die Unternehmungen unter den verschiedenen Bewerbern den geeignetsten. Wenn eine Unternehmung hohe Entlohnung bietet, kann sie mit mehr Bewerbern, und insbesondere auch mit mehr leistungsfähigeren Bewerbern, rechnen. Ein höheres Lohnniveau ermöglicht somit eine bessere Belegschaft. Erfolgt die Lohnsetzung so, daß die Vorteile durch eine bessere Belegschaft gegenüber den höheren Lohnkosten richtig abgewogen werden, so spricht man von Selektionslöhnen.

Da Männer bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes in stärkerem Ausmaß von Lohnunterschieden beeinflusst werden als Frauen, ist die Selektionswirkung besserer Bezahlung bei Männern ausgeprägter als bei Frauen. Damit lohnt es sich für die Unternehmungen, für Männer höhere Löhne zu bieten als für gleich leistungsfähige Frauen. Die Diskriminierung hat ihre Ursache hier in vorherrschenden Rollenstereotypen, die ihrerseits über soziale Multiplikatorprozesse durch die Lohndiskriminierung stabilisiert werden.

Das Argument ist aber nicht auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede beschränkt sondern überall relevant, wo individuelle Leistungsunterschiede für die Unternehmungen von Bedeutung sind und sich und die monetäre Orientierung bei Arbeitskräften unterschiedlicher Berufe systematisch unterscheidet.

**Mittwoch,
21. April 2010**

11:00 Uhr

Sitzungssaal 126a