

# Hauptseminar in der speziellen BWL Personalwirtschaftslehre im Wintersemester 2007/2008: „Diskriminierung am Arbeitsmarkt“

## **Allgemeine Literatur:**

- Altonji /Blank (1999): Race and Gender in the Labor Market, in:  
Ashenfelter/Card (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Vol. 3, Kapitel 48.
- Kopiervorlage zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Kurzer  
Überblick und Gesetzestext

## **Wichtiger Hinweis zur allgemeinen Literatur:**

Der Überblicksartikel von Altonji und Blank stellt die Literatur und Grundidee zu vielen Themen nochmals in verknüpfter Form dar und hilft bei einer Einordnung des behandelten Themas. Der Aufsatz sollte bei der Hausarbeit zur Hand und gelesen sein.

Zudem sollte die Kopiervorlage zum AGG durchgearbeitet werden und bei der Erstellung der Hausarbeit beachtet werden. Bei **jedem** Thema sollte zumindest im Fazit ein Bezug zum AGG hergestellt werden.

<b>Thema 1</b>	<b>Die ökonometrische Analyse der Diskriminierung: Die Blinder-Oaxaca Lohnzerlegung</b>
	Bei diesem Thema soll eines der prominentesten ökonometrischen Verfahren zur Schätzung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufgearbeitet werden. Die Grundidee des Verfahrens zur technischen Zerlegung von Lohnunterschieden soll formal skizziert werden und mit seinen Kritikpunkten anhand des Artikels von Heckman diskutiert werden. Die Darstellung des Verfahrens sollte mit Anwendungsbeispielen angereichert werden.
	Oaxaca, Ronald L. and Michael R. Ransom (1994): On discrimination and the decomposition of wage differentials. Journal of Econometrics, Vol. 61(1), S. 5-21. Blinder, Alan S (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In: Journal of Human Resources, Vol. 8(4), S. 436-455. Heckman, James J. (1998): Detecting Discrimination. Journal of Economic Perspectives, Vol. 12(2), S. 101-116.
<b>Thema 2</b>	<b>Statistische Diskriminierung als Erklärung für Diskriminierung am Arbeitsmarkt</b>
	Eine der Grundfragen in der Diskriminierungsliteratur betrifft die Frage, ob beobachtete Diskriminierung statistische Diskriminierung ist und damit rationales Handeln bei gegebenen "neutralen" Präferenzen widerspiegelt oder präferenzbasierte Diskriminierung ist. Hierzu soll das theoretische Modell von Knowles et al. nachvollzogen werden und die in dem Artikel präsentierte empirische Evidenz zu den Motiven, mit welchen die Maryland's State Police afrikanisch-stämmige Autofahrer filzt, dargestellt werden.
	Knowles, John, Nicola Persico und Petra Todd (2001): Racial Bias in Motor Vehicle Searches: Theory and Evidence. Journal of Political Economy, Vol. 109 (1), S. 203-229.

<b>Thema 3</b>	<b>Überblick über empirische Studien zur geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung</b>
	Wird gegen Frauen am Arbeitsmarkt diskriminiert? Lässt sich der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen durch die Humankapitaltheorie erklären? Wie sieht dieses Phänomen auf internationaler Ebene aus? Kann man Länderstudien miteinander vergleichen? Wie gut sind die jeweiligen ökonometrischen Modelle spezifiziert?
	Weichselbaumer, Doris and Rudolf Winter-Ebmer (2005): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. Journal of Economic Surveys, Vol. 19 (3), S. 479-511. Kunze, Astrid (2000): The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey. IZA Diskussionspapier No. 193.
<b>Thema 4</b>	<b>Konsumentenpräferenzen als Erklärung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt am Beispiel ethnischer Minderheiten in den USA.</b>
	Studien zeigen, dass gleich qualifizierte Bewerber aufgrund ihres ethnischen Hintergrunds im Bewerbungsprozess diskriminiert werden. Haben sie doch das Glück, eingestellt zu werden, erhalten sie niedrigere Löhne. Die selbstständige Arbeit erlaubt es meist auch nicht, der Diskriminierung zu entkommen. Inwiefern können solche Probleme quantifiziert werden? In diesem Thema soll einer der Teilaspekte anhand der angegebenen Literatur vertiefend behandelt und diskutiert werden.
	Borjas, George M. and Stephen G. Bronars (1989): Consumer Discrimination and Self-Employment. Journal of Political Economy, Vol. 97(3), S. 581-605. Firth, M (1981): Racial Discrimination in the British Labor Market. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 34(2), S. 265-272. Riach, Peter and Judith Rich (1991): Testing for Racial Discrimination in Labor Hiring. Cambridge Journal of Economics, Vol. 15, S. 239-259. Kahn, Lawrence M. and Peter D. Sherer (1988): Racial Differences in Professional Basketball Players' Compensation. Journal of Labor Economics, Vol. 6(1), S. 40-61. Price, Joseph und Justin Wolfers (2007): Racial Discrimination Among NBA Referees. IZA Diskussionspapier No. 2863.
<b>Thema 5</b>	<b>Geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Beförderung</b>
	Hier soll anhand von Analysen interner Arbeitsmärkte untersucht werden, ob Frauen bei anstehenden Beförderungen oder internen Stellenwechseln benachteiligt werden. Dabei interessiert insbesondere die Frage, ob bestimmte (Einstiegs-) Positionen in Unternehmen Frauen oder Männern vorenthalten bleiben und Beförderungen in bestimmte Positionen für Frauen unwahrscheinlicher als für Männer sind. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede bei Lohn erhöhungen können analysiert werden.
	Ransom, Michael and Ronald L. Oaxaca (2005): Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 58(2), S. 219-237. Blau, Francine D. und Jed DeVaro (2007): New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. Industrial Relations, Vol. 46(3), S. 511-550.

<b>Thema 6</b>	<b>Zahlt sich Schönheit aus? Positive Diskriminierung aufgrund der äußeren Erscheinung</b>
	Dieses Thema betrachtet den Einfluss des äußeren Erscheinungsbildes eines Menschen auf sein Einkommen. Werden schöne Menschen bevorzugt und verdienen unabhängig ihres Talentes mehr als weniger schöne Menschen? Oder treten schöne Menschen einfach selbstbewusster auf und haben mehr soft skills wie Kommunikationsvermögen und Teamfähigkeit?
	Hamermesh, Daniel S. and Jeff E. Biddle (1994): Beauty and the Labor Market. <i>American Economic Review</i> , Vol. 84(5), S. 1174-1194. Moebius Markus M. and Tanya S. Rosenblat (2006): Why Beauty Matters. <i>American Economic Review</i> , Vol. 96(1), S. 222-235.
<b>Thema 7</b>	<b>„Denn Dicksein ist 'ne Quälerei“ – Die Diskriminierung von Übergewichtigen am Arbeitsmarkt</b>
	Bei diesem Thema soll der Zusammenhang zwischen Körpergewicht (oft gemessen durch den Body Mass Index) und Löhnen bzw. Haushaltseinkommen untersucht werden. Dabei werden Unterschiede in z.B. Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und Familienstatus berücksichtigt. Um potentielle Endogenitätsprobleme zu lösen, sollen verschiedene ökonometrische Ansätze vorgestellt werden.
	Averett, Susan und Sanders Korenman (1996): The Economic Reality of <i>The Beauty Myth</i> . <i>Journal of Human Resources</i> , Vol. 31(2), S. 304-330. McLean, Robert A. und Marilyn Moon (1980): Health, Obesity, and Earnings. <i>American Journal of Public Health</i> , Vol. 70(9), S. 1006-1009. Cawley, John (2004): The Impact of Obesity on Wages. <i>Journal of Human Resources</i> , Vol. 39(2), S. 451-473.
<b>Thema 8</b>	<b>Diskriminierung in virtuellen Welten</b>
	In diesem Thema werden Auktionsdaten der Phantasiewelt “EverQuest” analysiert, um den relativen Wert von verschiedenen körperlichen Attributen zu untersuchen. Insbesondere findet sich ein Preisunterschied zwischen männlichen und weiblichen Charakteren, obwohl keine geschlechtsabhängigen Unterschiede in den Fähigkeiten der Avatare vorgegeben sind. Preisunterschiede müssen auf anderen Aspekten der Käuferpräferenzen beruhen, die nicht mit der Macht und der Funktionalität der Avatare in Zusammenhang stehen.
	Castranova, Edward (2004): The Price of Bodies: A Hedonic Pricing Model of Avatar Attributes in a Synthetic World. <i>Kyklos</i> , Vol. 57(2), S. 173-106.

<b>Thema 9</b>	<b>Der Erfolg aktiver Rekrutierungsmaßnahmen am Beispiel des „Affirmative Action“-Programms in den USA</b>
	Kann gegen die negative Diskriminierung am Arbeitsmarkt durch eine bewusste, positive Diskriminierung entgegengewirkt werden? Lässt sich ein "Affirmative Action Plan" rechtfertigen, der die Einstellung von Arbeitnehmern erzwingt, die auf dem Papier weniger als andere qualifiziert sind? Was ist mit der Leistung solcher Arbeitnehmer?
	<p>Coate, Stephen und Glenn C. Loury (1993): Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? American Economic Review, Vol. 83 (5), S. 1220-1240.</p> <p>Holzer, Harry und David Neumark (1999): Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data of New Hires. Journal of Labor Economics, Vol. 17(3), S. 534-569.</p> <p>Holzer, Harry und David Neumark (2000): What Does Affirmative Action Do? Industrial and Labor Relations Review, Vol. 53(2), S. 240-271.</p>
<b>Thema 10</b>	<b>Frühkindliche Bildung als Alternative zum „Affirmative Action“-Programm</b>
	In diesem Thema werden die Ursachen für Lohnunterschiede zwischen ethnischen Minderheiten und Weißen in den USA untersucht. Dazu werden Ergebnisse aus kognitiven Fähigkeitstests genutzt, die bereits im Kindesalter durchgeführt wurden. Es zeigt sich, dass die Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen durch unterschiedliche Fähigkeiten im Kindesalter erklärbar sind.
	Caneiro, Pedro, James J. Heckman und Dimitriy V. Masterov (2005): Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors. IZA Diskussionspapier No. 1453.