

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung und Zielsetzung</b> .....	19
<b>A. Benachteiligung von Frauen: Theoretische Ansatzpunkte und Bestandsaufnahme</b> .....	24
I. Die Bandbreite zwischen Diskriminierung und Benachteiligung .....	24
1. Der Begriff der Diskriminierung .....	24
2. Formen der Diskriminierung von Arbeitskräften .....	27
3. Pre- und Post-market-Diskriminierung .....	28
4. Diskriminierung oder Benachteiligung? .....	29
II. Der Arbeitsmarkt in der allgemeinen Gleichgewichtstheorie .....	30
III. Ökonomische Erklärungsansätze für die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt .....	33
1. Frühe Diskriminierungstheorien .....	33
2. Präferenzmodell .....	35
a) Der „taste for discrimination“ .....	35
b) Diskriminierung durch den Arbeitgeber .....	36
c) Diskriminierung durch Mitarbeiter .....	37
d) Diskriminierung durch Kunden .....	38
e) Kritik .....	38
3. Marktunvollkommenheiten .....	40
a) Die Crowding-Theorie .....	40
b) Marktmacht: Monopol und Monopson .....	42
4. Humankapitaltheoretischer Erklärungsansatz .....	45
a) Vorstellung der Humankapitaltheorie .....	45
b) Unterschiedliche Humankapitalausstattung von Männern und Frauen .....	47
c) Feedback-Effekte .....	49
d) Kritik .....	50
5. Erklärungsansätze mit asymmetrischer Informationsverteilung .....	51
a) Screening und statistische Diskriminierung .....	51
b) Signaling-Unterschiede und Selbstselektion .....	54
6. Der Einfluß von Arbeitsverträgen und Lohnbildung .....	56
a) Unterschiedliche Arbeitsverträge für Männer und Frauen .....	56
b) Effizienzlohntheorien .....	59
aa) Die Funktionen von Effizienzlöhnen .....	59
bb) Benachteiligung durch Effizienzlöhne .....	62

c) Insider-Outsider-Theorie: die Rolle der Gewerkschaften und Betriebsräte .....	63
aa) Gewerkschaften und Betriebsräte .....	63
bb) Lohnbildungsprozeß .....	64
cc) Meinungsbildungsprozesse in Gewerkschaften und Frauen- benachteiligung .....	65
dd) Einflüsse der Gewerkschaften auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede .....	66
7. Zusammenfassung der ökonomischen Erklärungsansätze .....	67
IV. Nicht-ökonomische Erklärungsansätze für die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt .....	69
1. Arbeitsmarktsegmentation .....	69
a) Einführung .....	69
b) Interner und externer Arbeitsmarkt .....	71
c) Job-competition-Modell .....	74
d) Widersprüche und Einordnungsmöglichkeiten bezüglich der Neoklassik .....	76
2. Das „weibliche Arbeitsvermögen“ .....	77
a) Hausarbeit und Erwerbsarbeit .....	77
b) Nutzung des „weiblichen Arbeitsvermögens“ in den Unternehmen .....	80
3. Qualifikations- und Beschäftigungsstruktur von Frauen und wirtschaftliche Dynamik .....	82
4. Präferenzstrukturen jenseits der neoklassischen Theorie .....	84
5. Zusammenfassung der nicht-ökonomischen Erklärungsansätze .....	86
V. Die Situation der Frauen am deutschen Arbeitsmarkt: deskriptive Analyse zu verschiedenen Indikatoren anhand des Sozio-ökonomischen Panels .....	87
1. Datenbasis und Basisselektion .....	87
2. Deskriptive Auswertung nach Indikatoren .....	89
a) Erwerbsbeteiligung .....	89
b) Arbeitslosigkeit .....	94
c) Arbeitsplatzbezogene Merkmale .....	97
aa) Beschäftigungssituation nach Unternehmens- und Einsatz- merkmalen .....	97
bb) Arbeitszeit .....	101
cc) Befristung und Zeitarbeit .....	106
d) Bildungsmerkmale .....	108
aa) Ausbildung .....	108
bb) Weiterbildung .....	111
cc) Überqualifikation und horizontaler Qualifikationsmismatch ..	115
e) Einkommenssituation .....	120
f) Arbeitszufriedenheit .....	123

3. Abschließende Bemerkungen .....	126
<b>B. Segregation und Berufswahlmechanismen .....</b>	<b>127</b>
I. Berufs- und branchenspezifische Segregation .....	127
1. Segregation und die Relevanz der Berufswahl .....	127
2. Der Begriff der Segregation .....	128
II. Theoretische Erklärungsansätze für Segregation .....	130
1. Arbeitsangebotsseitige Theorien zur Berufswahl .....	130
a) Berufswahl aus neoklassischer Sicht: Kosten-Nutzen-Erwägungen und Arbeitsteilung innerhalb der Familie .....	130
b) Unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl .....	135
c) Unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten .....	136
d) Sozialisation: unterschiedliche Geschlechterrollen .....	137
2. Arbeitsnachfrageseitige und institutionelle Theorien zur Segregation .....	139
a) Einstellungs- und Investitionsverhalten aus neoklassischer Sicht: Kosten-Nutzen-Erwägungen seitens der Arbeitgeber .....	139
b) „Taste for discrimination“ .....	140
c) Pollution-Theorie .....	141
d) Theorien mit Marktunvollkommenheiten .....	142
e) Arbeitsmarktsegmentation .....	143
3. Interaktionen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage .....	144
a) Theorien mit asymmetrischer Informationsverteilung .....	144
b) Das „weibliche Arbeitsvermögen“ .....	146
4. Zusammenfassung: Eigenschaften typischer Frauenberufe .....	147
III. Die Messung von Segregation .....	149
1. Einteilung der Berufe und Branchen in Frauen- und Männerberufe bzw. -branchen .....	149
a) Verschiedene Konzepte .....	149
b) Einteilung in Männer- und Frauenberufe bzw. -branchen bei verschiedenen Berufsklassifikationen und Brancheneinteilungen .....	151
c) Die Lorenzkurve .....	158
d) Empirische Determinanten von Frauen- und Männerberufen .....	161
2. Segregationsindizes .....	164
a) Segregationsindizes als relative Dispersionsmaße .....	164
b) Der Dissimilaritätsindex von Duncan und Duncan .....	166
c) Der Gini-Segregationsindex .....	166
d) Berechnungen des Dissimilaritäts- und des Segregationsindex .....	168
e) Dekomposition des Gini-Segregationsindex nach Berufsgruppen und -ordnungen .....	171
f) Dekomposition des Gini-Segregationsindex nach Berufsgruppen und Branchen .....	174
3. Abschließende Bemerkungen .....	177
IV. Der Prozeß der Berufsfindung und die Determinanten für die Wahl eines Männer- oder Frauenberufs .....	178

1. Segregation und Berufswahl .....	178
2. Bisherige Forschungsergebnisse zum Berufswahlverhalten .....	179
3. Der Berufsfindungsprozeß .....	184
4. Geschlechterrollensozialisation .....	187
5. Ableitung von Hypothesen zum Berufswahlmodell .....	189
6. Empirische Analyse .....	194
a) Spezifikation des ökonometrischen Modells .....	194
b) Beschreibung der Modellvariablen .....	197
c) Ergebnisse der empirischen Analyse .....	200
7. Abschließende Bemerkungen .....	206
<b>C. Indikatoren für die Messung von Benachteiligung .....</b>	<b>207</b>
I. Einführung .....	207
II. Teilzeitbeschäftigung .....	210
1. Teilzeitbeschäftigung als Benachteiligung .....	210
a) Einführung .....	210
b) Motive der Arbeitnehmer für Teilzeitarbeitsverhältnisse .....	212
c) Motive der Arbeitgeber für Teilzeitarbeitsverhältnisse .....	213
2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benachteiligungstheorien auf Teilzeitbeschäftigung .....	215
3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten von Teilzeitbeschäftigung .....	219
4. Empirische Analyse .....	220
a) Spezifikation des ökonometrischen Modells .....	220
b) Beschreibung der Modellvariablen .....	222
c) Ergebnisse der empirischen Analyse .....	224
5. Abschließende Bemerkungen .....	229
III. Befristete Verträge .....	229
1. Befristete Verträge als Benachteiligung .....	229
a) Einführung .....	229
b) Motive der Arbeitnehmer für befristete Verträge .....	230
c) Motive der Arbeitgeber für befristete Verträge .....	232
2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benachteiligungstheorien auf Befristung .....	234
3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten von Befristung .....	238
4. Empirische Analyse .....	241
a) Spezifikation des ökonometrischen Modells .....	241
b) Beschreibung der Modellvariablen .....	241
c) Ergebnisse der empirischen Analyse .....	242
5. Abschließende Bemerkungen .....	245
IV. Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen .....	246
1. Mangelnde Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen als Benachteiligung .....	246

a) Einführung .....	246
b) Motive der Arbeitnehmer für die Teilnahme an Weiterbildungs- maßnahmen .....	248
c) Motive der Arbeitgeber für das Interesse an Weiterbildung .....	250
2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benach- teiligungstheorien auf Weiterbildungsteilnahme .....	252
3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten von Weiter- bildungsteilnahme .....	256
4. Empirische Analyse .....	259
a) Spezifikation des ökonometrischen Modells .....	259
b) Beschreibung der Modellvariablen .....	262
c) Ergebnisse der empirischen Analyse .....	263
5. Abschließende Bemerkungen .....	270
V. Überqualifikation und horizontaler Qualifikationsmismatch .....	270
1. Überqualifikation und horizontaler Mismatch als Benachteiligung ...	270
a) Einführung .....	270
b) Motive der Arbeitnehmer für das Akzeptieren eines Quali- fikationsmismatches .....	272
c) Motive der Arbeitgeber für den Einsatz inadäquat qualifizierter Beschäftigter .....	276
2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benach- teiligungstheorien auf Überqualifikation und horizontalen Mismatch	278
3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten eines Quali- fikationsmismatches .....	282
4. Empirische Analyse .....	285
a) Spezifikation des ökonometrischen Modells .....	285
b) Beschreibung der Modellvariablen .....	287
c) Ergebnisse der empirischen Analyse .....	289
5. Abschließende Bemerkungen .....	293
VI. Zwischenfazit .....	295
<b>D. Einkommensbenachteiligung von Frauen .....</b>	<b>296</b>
I. Der klassische Indikator zur Messung von Benachteiligung .....	296
1. Einführung .....	296
2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benach- teiligungstheorien auf Einkommen .....	298
3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten des Einkommens	303
a) Klassische Determinanten des Einkommens: Die Mincer-Funktion und ihre Erweiterungen .....	303
b) Geschlecht .....	305
c) Berufswahl und Segregation .....	306
d) Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen .....	308
e) Qualifikationsmismatch .....	309
f) Teilzeitbeschäftigung .....	310

g) Befristete Verträge .....	312
II. Empirische Analyse .....	312
1. Die Untersuchung der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke ...	312
2. Spezifikation des ökonometrischen Modells .....	315
3. Beschreibung der Modellvariablen .....	317
4. Ergebnisse der empirischen Analyse der Einkommensdeterminanten	319
5. Dekomposition der Einkommenslücke .....	326
6. Ergebnisse der Dekomposition .....	330
III. Fazit .....	334
<b>Zusammenfassung und Folgerungen .....</b>	<b>336</b>
<b>Anhang 1 .....</b>	<b>345</b>
<b>Anhang 2 .....</b>	<b>355</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>357</b>
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>381</b>