

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einführung und Zielsetzung | 19 |
| A. Benachteiligung von Frauen: Theoretische Ansatzpunkte und Bestandsaufnahme | 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. Segregation und Berufswahlmechanismen | 127 |
| 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 |
| C. Indikatoren für die Messung von Benachteiligung | 207 |
| 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 Weiterbildungsmaßnahmen | 248 |
| c) Motive der Arbeitgeber für das Interesse an Weiterbildung | 250 |
| 2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benachteiligungstheorien auf Weiterbildungsteilnahme | 252 |
| 3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten von Weiterbildungsteilnahme | 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 Qualifikationsmismatches | 272 |
| c) Motive der Arbeitgeber für den Einsatz inadäquat qualifizierter Beschäftigter | 276 |
| 2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benachteiligungstheorien auf Überqualifikation und horizontalen Mismatch | 278 |
| 3. Ableitung von Hypothesen zu den Determinanten eines Qualifikationsmismatches | 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 |
| D. Einkommensbenachteiligung von Frauen | 296 |
| I. Der klassische Indikator zur Messung von Benachteiligung | 296 |
| 1. Einführung | 296 |
| 2. Anwendungsmöglichkeiten von Diskriminierungs- und Benachteiligungstheorien 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 |
| Zusammenfassung und Folgerungen | 336 |
| | |
| Anhang 1 | 345 |
| Anhang 2 | 355 |
| Literaturverzeichnis | 357 |
| Stichwortverzeichnis | 381 |