

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tabellen	9
Verzeichnis der Abbildungen	10
I. Einleitung	11
II. Frauen am Arbeitsmarkt - ein Überblick	15
A. Erwerbsbeteiligung	15
B. Verkürzte Arbeitszeiten	19
1. Teilzeitvolumen	19
2. Geringfügige Beschäftigung	20
C. Arbeitslosigkeit	21
D. Ausbildung	23
1. Schulausbildung	23
2. Berufsausbildung	24
3. Hochschulausbildung	26
E. Berufe von Frauen	27
1. Frauenberufe im Jahr 1991	27
2. Segregation	30
F. Beruflicher Aufstieg	33
G. Erwerbseinkommenssituation von Frauen	34
III. Erklärungsansätze zu den Besonderheiten der Arbeitsmarktsituation von Frauen	39
A. Nachteile von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Diskriminierung	39
1. Der Begriff der Diskriminierung	39
2. Formen der Diskriminierung	39
a) Pre-market-Diskriminierung	39
b) Arbeitsmarktdiskriminierung	40
1) Einstellungs-, Beschäftigungs- und Aufstiegsdiskriminierung	40
2) Lohndiskriminierung	41

3) Echte und unechte Diskriminierung	42
c) Post-market-Diskriminierung	44
3. Messung von Diskriminierung	45
a) Identifizierungs- und Quantifizierungsprobleme	45
b) Messung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern	46
4. Schutzgesetze für Frauen als Ursache von Diskriminierung	50
a) Beschäftigungsverbote für Frauen	50
b) Mutterschutzregelungen	51
B. Erklärungsbeiträge der neoklassischen Arbeitsmarkttheorien zu den Besonderheiten der Frauenerwerbstätigkeit	53
1. Das neoklassische Grundmodell	53
a) Grundannahmen	53
b) Der Arbeitsmarkt im neoklassischen Grundmodell	53
1) Das Saysche Theorem	53
2) Die Grenznutzentheorie	54
3) Grenzproduktivität	55
c) Kritik am neoklassischen Grundmodell	56
2. Echte Diskriminierung als Grund für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Neoklassische Diskriminierungstheorien	58
a) Frühe Diskriminierungstheorien	58
b) Diskriminierung bei vollständiger Konkurrenz: Die Diskriminierungstheorie von Becker	59
1) Der "taste for discrimination"	59
2) Diskriminierungseffekte	60
3) Frauendiskriminierung im Becker-Modell	62
4) Stabilität der Diskriminierung	63
c) Diskriminierung bei unvollständiger Konkurrenz	64
1) Das Diskriminierungsmodell von Krueger	64
2) Crowdingtheorien	66
i) Klassische Crowdingtheorie	66
ii) Die Crowding-Theorie von Bergmann	67
3) Der Monopolfall	68
4) Das Arbeitsmarktmonopson	68
d) Zusammenfassung	70

3. Humankapitaltheoretischer Erklärungsansatz für das Arbeitsange-	
bot von Frauen	71
a) Grundlagen der Humankapitaltheorie	71
b) General und specific training	74
c) Der empirische Gehalt der Humankapitaltheorie	76
d) Das Arbeitsangebotsverhalten von Frauen in der Ökonomi-	
schen Theorie der Familie	77
1) Die Haushaltsproduktion	78
2) Die familiäre Arbeitsteilung	79
3) Niedrigere Marktlöhne für Frauen	80
4) Eine Theorie der Berufswahl	81
e) Das nachfrageseitige Investitionskalkül bei der Beschäfti-	
gung von Frauen	83
1) Heterogenes Arbeitsangebot	84
2) Betriebliche Ausbildung und Beschäftigung von	
Frauen	84
4. Die Bedeutung von Screening und Signaling für die Arbeitsmarkt-	
situation von Frauen	85
a) Die Gleichbehandlung der Frauen in den Statistischen	
Theorien der Diskriminierung	85
1) Screening	86
2) Die Kosten von Fehlentscheidungen	87
b) Signaling-Unterschiede zwischen Männern und Frauen	89
c) Zusammenfassung	90
5. Lohnstarrheiten als Ursache für die Ungleichbehandlung von	
Frauen und Männern	91
a) Unterschiedliche Arbeitsverträge für Frauen und Männer -	
die Kontrakttheorie	91
1) Impliziter Versicherungsschutz als Bestandteil von	
Arbeitsverträgen	91
2) Unterschiedliche Risikoneigung von Frauen und	
Männern	93
3) Kritik	94
b) Effizienzlohntheorien	95
1) Shirking	96
i) Die Grundidee des shirking-Modells	96

<i>ii)</i> Lohnhierarchien	98
<i>iii)</i> Senioritätsentlohnung	98
<i>iv)</i> Effizienzlöhne und Diskriminierung	99
<i>v)</i> Instabilität des Unterbeschäftigungsgleichgewichts	101
<i>2)</i> Labor-Turnover	101
<i>3)</i> Adverse Selection	103
<i>4)</i> Soziologische Konzepte	105
C. Frauenerwerbstätigkeit in institutionalistischen und sozialwissenschaftlichen Theorien	107
1. Frauen als Benachteiligte der Arbeitsmarktsegmentation	107
a) Das duale Arbeitsmarktkonzept	108
<i>1)</i> Interne und externe Arbeitsmärkte	108
<i>2)</i> Betriebsspezifisches Humankapital	109
<i>3)</i> Die Bedeutung von "custom"	110
<i>i)</i> Die Herausbildung von Gruppennormen	110
<i>ii)</i> Vor- und Nachteile von "custom"	112
b) Das Warteschlangenmodell von Thurow	114
<i>1)</i> Der Arbeitsplatzwettbewerb	114
<i>2)</i> Lohnwettbewerb und training-on-the-job	115
<i>3)</i> Die Warteschlange	116
<i>4)</i> Specific training und interner Arbeitsmarkt	117
<i>5)</i> Konjunkturelle Wirkungen	119
<i>6)</i> Frauen in der Warteschlange	120
<i>7)</i> Kritik	122
c) Betriebszentrierter Arbeitsmarkt des Münchener ISF	123
<i>1)</i> Der "Jedermann-Arbeitsmarkt"	124
<i>2)</i> Der fachliche Arbeitsmarkt	124
<i>3)</i> Betriebsspezifischer Arbeitsmarkt	126
<i>4)</i> Kritik	127
<i>i)</i> Entstehung von segmentierten Arbeitsmärkten	128
<i>ii)</i> Stabilität und Gegenkräfte	131
<i>iii)</i> Geschlechtsspezifische Segmentierung	134
d) Alternativrollenhypothese	137
2. Frauen als Outsider auf dem Arbeitsmarkt - Zur Rolle der Gewerkschaften	139

a) Gewerkschaften und Betriebräte - ein Überblick	139
b) Ökonomische Theorien der Gewerkschaftstätigkeit	140
1) Der Monopolansatz	141
2) Das Modell mit effizienten Verhandlungen	143
c) Die Vertretung von Gruppeninteressen durch die Gewerkschaften	145
1) Das Medianwähler-Modell	145
2) Das Principal-Agent-Problem	146
d) Frauenlöhne	148
1) Grundlohdifferenzierung	148
2) Einfluß der Betriebsgröße	150
3) Brancheneinflüsse	150
e) Gewerkschaftliche Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen	151
3. Das "weibliche Arbeitsvermögen"	153
a) Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	153
b) Die reproduktionsbezogene Familientätigkeit	154
c) Die Nutzung des weiblichen Arbeitsvermögens durch die Betriebe	156
1) Die Eigenschaften des weiblichen Arbeitsvermögens .	156
2) Das Babbage-Prinzip der Arbeitsorganisation	157
i) Die Stabilität der Arbeitsorganisation	157
ii) Gründe für die Neuorganisation	159
D. Zusammenfassung	160
 IV. Arbeitszeitgestaltung unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	164
X A. Zum Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung	164
B. Deregulierung der Arbeitszeit - Unternehmen und Arbeitszeitflexibilisierung	165
1. Besonderheiten des Faktors Arbeit	165
2. Der autonome Arbeitszeitbedarf des Unternehmens	166
a) Betriebliche Kapazität	166
b) Beschäftigung	166
3. Betriebs- und Arbeitszeiten	169
a) Optimale Betriebszeit	169

b) Optimale Arbeitszeit	169
c) Der Zusammenhang von Betriebs- und Arbeitszeiten	170
d) Die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten	171
1) Der Fall der konstanten Güternachfrage	171
2) Der Fall der schwankenden Güternachfrage	172
4. Die Inhomogenität des Faktors Arbeit	174
5. Betriebs- und Arbeitszeiten in Deutschland	176
a) Betriebszeiten	176
b) Arbeitszeiten	179
c) Bewältigung von Beschäftigungsschwankungen	180
C. Zeitsouveränität - Arbeitnehmer und Arbeitzeitflexibilisierung	181
1. Arbeitsangebot und Arbeitszeit	181
2. Veränderungen der Arbeitszeit und Arbeitsangebot	182
a) Generelle Arbeitszeitverkürzung	182
b) Flexible Arbeitszeiten	183
1) Flexibilisierung der Dauer der Arbeitszeit	183
2) Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit	184
i) Bezugszeitraum	184
ii) Präferenzen	185
iii) Haushaltseinkommen	187
iv) Institutionelle Gegebenheiten	188
v) Zeitdimension Vollzeit- oder Teilzeitflexibilisierung	189
3. Die familiäre Arbeitsteilung	190
4. Arbeitszeitwünsche	193
a) Die Bedeutung des Normalarbeitszeitstandards	193
b) Ergebnisse von Arbeitnehmerbefragungen	196
D. Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bei kontinuierlicher Erwerbstätigkeit	200
1. Vollzeitflexibilisierung	200
a) Gleitzeitvarianten	200
b) Vor- und Nachteile der Gleitzeitregelungen für Unternehmen	202
2. Individuelle Arbeitszeitverkürzung	204
a) Teilzeitmodelle	204
b) Die Motive der Arbeitgeber für die Einführung von Teilzeitarbeit	205

c) Organisationsformen von Teilzeitmodellen	206
1) Betriebszeitverlängerung als Ziel der Teilzeitregelung	206
i) Arbeitsplatzteilung	206
ii) Dämmerschichten	207
iii) Integrierte Schichtsysteme	207
iv) Job-Sharing	208
2) Anpassung an Beschäftigungsschwankungen als Ziel der Teilzeitregelung	209
d) Probleme der Teilzeitbeschäftigung	210
1) Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der Teilzeitarbeit	210
i) Gesetzliche Krankenversicherung	211
ii) Rentenversicherung	211
iii) Arbeitslosenversicherung	212
iv) Anreize zur Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse	213
2) Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Teilzeitarbeit	214
i) Gesetzliche Regelungen	214
ii) Tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen	215
E. Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit	215
1. Gesetzlicher Erziehungsurlaub	216
a) Entstehung und Inhalte des gesetzlichen Erziehungsurlaubs	216
b) Wirkungen des Erziehungsurlaubs auf die Familien	220
1) Einkommenssituation und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit	220
2) Rückkehr in den Beruf	222
c) Probleme für die Betriebe durch den Erziehungsurlaub	224
1) Kosten der Unterbrechungszeit	224
2) Kosten durch die Vertretungsnotwendigkeit	225
3) Wiedereingliederung nach der Familienpause	227
2. Betriebliche Wiedereinstellungsgarantien	228
a) Die Rolle der betrieblichen Sozialpolitik	228
b) Ausgestaltungsformen von betrieblichen Wiedereinstel-	

lungsgarantien	230
c) Gründe und Ziele der Vereinbarung von Wiedereinstel- lungsgarantien	233
d) Erfahrungen mit Wiedereinstellungsgarantien	235
e) Nachteile kleinerer Unternehmen	236
3. Erfahrungen mit Rückkehrerinnen	239
✓ F. Komplementäre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	241
✓ 1. Kinderbetreuung	241
a) Theoretische Aspekte	241
b) Kinderbetreuung und Arbeitszeitflexibilisierung	242
c) Die Situation der institutionellen Kinderbetreuung in der Bundesrepublik Deutschland	243
2. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	245
G. Wirkungen der Arbeitszeitflexibilisierungen auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen	246
1. Das Kalkül der Unternehmen	247
a) Fehlende Arbeitsmarktrationierung	248
b) Auftreten von Arbeitsmarktrationierungen	249
2. Das Kalkül der Frauen	250
3. Die Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierungen im einzelnen	253
a) Flexibilisierung und Erwerbsbeteiligung	253
b) Flexibilisierungen und Entlohnung von Frauen	254
1) Direkte Effekte	254
2) Indirekte Effekte	254
c) Flexibilisierung und Ausbildung von Frauen	256
d) Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierungen auf echte und unechte Diskriminierung	256
V. Schluß	259
Literaturverzeichnis	265

Verzeichnis der Tabellen

Tab. II.1.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern	16
Tab. II.2.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen nach Familienstand	17
Tab. II.3.: Voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und deren Arbeitsvolumen nach dem Geschlecht von 1960 bis 1988	20
Tab. II.4.: Anteil der Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen nach Bildungsbereich und Schularten in Prozent	23
Tab. II.5.: Weibliche und männliche Auszubildende in den jeweils 10 am stärksten besetzten Ausbildungsbereichen in Prozent	26
Tab. II.6.: Studierende an Universitäten und Kunsthochschulen in den 15 am stärksten besetzten Studienbereichen im WS 1989/90 nach Geschlecht.	27
Tab. II.7.: Erwerbstätige Frauen und Männer in den 11 am stärksten besetzten Berufen	29
Tab. II.8.: Ausgewählte Berufsgruppen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil 1991	30
Tab. II.9.: Abhängig erwerbstätige Frauen und Männer mit Hochschulabschluß nach Fachrichtungsgruppen und Stellung im Betrieb	34
Tab. II.10.: Bruttostundenverdienste von weiblichen und männlichen Arbeitern und Verdienstrelationen in der Industrie 1992	35
Tab. II.11.: Bruttomonatsverdienste von weiblichen und männlichen kaufmännischen Angestellten und Verdienstrelationen in Industrie, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe 1992	36
Tab. II.12.: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit "Niedrigeinkommen" 1978 und 1986	37
Tab. II.13.: Anteil des durchschnittlichen Einkommens von Frauen am durchschnittlichen Einkommen von Männern in ausgewählten Ländern in Prozent	38
Tab. IV.1.: Durchschnittliche Betriebszeiten nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen (in Stunden/Woche)	177
Tab. IV.2.: Durchschnittliche wöchentliche Betriebszeiten und Kapitalintensitäten im verarbeitenden Gewerbe	179
Tab. IV.3.: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigte 1985 und 1990 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen	180
Tab. IV.4.: Vergleich des Zeitaufwands für Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen Ehefrau und Ehemann nach Kinderzahl und Umfang der Erwerbszeit der Frau in Minuten pro Tag (wochendurchschnittlich)	192

Tab. IV.5.: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit 1980 und 1985 in Stunden pro Woche (32-55jährige Arbeitnehmer)	197
Tab. IV.6.: Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit von Frauen (23-65 Jahre) nach Alter der Kinder im Haushalt	198

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. II.1.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern	17
Abb. II.2.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen nach Familienstand 1975 und 1991	18
Abb. II.3.: Erwerbslose nach Alter und Art der gesuchten Tätigkeit 1990	22
Abb. II.4.: Weibliche Auszubildende in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 1990	25
Abb. II.5.: Erwerbstätige Frauen und Männer 1991 nach Berufsbereichen	28
Abb. III.1.: Einkommenswirkungen verschiedener Diskriminierungsabfolgen	45
Abb. III.2.: Die Arbeitsangebotsfunktion im neoklassischen Grundmodell	55
Abb. III.3.: Der neoklassische Arbeitsmarkt	56
Abb. III.4.: Beckers Präferenzmodell im MacDougall-Diagramm.	61
Abb. III.5.: Das einfache Humankapitalbildungsprofil	73
Abb. III.6.: Auswirkung einer Erwerbsunterbrechung auf das Einkommen in Abhängigkeit vom Alter	82
Abb. III.7.: Arbeitslosigkeit im shirking-Modell	97
Abb. III.8.: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell .	115
Abb. III.9.: Der gewerkschaftliche Monopol-Fall	141
Abb. III.10.: Mögliche Wohlfahrtsgewinne gegenüber der Monopol-Lösung	143
Abb. III.11.: Echte und unechte Diskriminierung im Überblick	163