

Sozialwissenschaftliche Schriften

Heft 43

Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung

**Eine empirische Analyse von Frauenbenachteiligung
am deutschen Arbeitsmarkt anhand alternativer Indikatoren
unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahl**

Von

Nicole Binder



Duncker & Humblot · Berlin

NICOLE BINDER

Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung

Sozialwissenschaftliche Schriften

Heft 43

Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung

Eine empirische Analyse von Frauenbenachteiligung
am deutschen Arbeitsmarkt anhand alternativer Indikatoren
unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahl

Von

Nicole Binder



Duncker & Humblot · Berlin

Die Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg hat diese Arbeit im Jahre 2006
als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2007 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme: L101 Mediengestaltung, Berlin
Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0935-4808
ISBN 978-3-428-12507-4

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

„Frauen am Arbeitsmarkt“ – das ist der Oberbegriff für Themen, die wohl auch in näherer Zukunft noch unerschöpflich bleiben werden. Die Entstehung dieser Arbeit wurde begleitet von zunehmender öffentlicher Diskussion darüber, wie mehr Frauen für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können und die Anzahl der Krippenplätze erhöht werden kann, in deren Zusammenhang aber junge Mütter auch auf ihr Recht pochten, selbst über die Art der Betreuung ihrer Kinder zu entscheiden. Nach Beendigung der Arbeit fand der alljährliche „Girls’ Day“, der Mädchen die Möglichkeit geben soll, in Männerberufe hineinzuschnuppern, gerade zum 6. Mal statt. Immer mehr wird so die Öffentlichkeit für die untersuchte Fragestellung sensibilisiert.

Ausgangspunkt für die Wahl des Themas war indessen mein eigener Wechsel von einer kaufmännischen Ausbildung „typisch weiblicher“ Ausrichtung in das – eher „männlich“ geprägte – Studium der Volkswirtschaftslehre. Dabei konnte ich im Vergleich feststellen, wie unterschiedlich die Ziele im Erwerbsleben und die Einstellungen zum Beruf bei den jeweiligen Mitstreiterinnen und Mitstreitern häufig waren.

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2006/07 von der Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlichen Fakultät der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg als Dissertation angenommen. Die Wissenschaftliche Gesellschaft Freiburg i. Br. hat die Drucklegung dieser Arbeit mit einem Kostenzuschuss gefördert, wofür ich sehr dankbar bin. Zum Gelingen der Arbeit haben während der Jahre ihres Entstehens einige Personen und Institutionen beigetragen, bei denen ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken möchte.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Siegfried Hauser, der die Arbeit mit vielen hilfreichen Anregungen und konstruktiven Diskussionen unterstützt hat und von dem ich in den vergangenen Jahren während meiner Tätigkeit an seinem Lehrstuhl viel gelernt habe. Bedanken möchte ich mich auch bei Herrn Prof. Dr. Bernd Schauenberg für die Übernahme des Zweitgutachtens und wertvolle Ratschläge. Beiden danke ich zudem für ihre Unterstützung bei der Vorbereitung eines einmonatigen Forschungsaufenthalts an der Harvard University im März 2006.

Darüber hinaus bin ich dankbar für das mir vom DAAD gewährte Kurzstipendium, das mir diesen Auslandsaufenthalt ermöglicht hat. Herr Pro-

fessor Peter L. Murray, Harvard Law School, hat mir den Zugang zu den Bibliotheken der Universität vermittelt – auch ihm gilt mein herzlicher Dank. Dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, bin ich verbunden für die Bereitstellung der in dieser Dissertation verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

Meinen Freunden sowie meinen Kollegen vom Lehrstuhl für empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie danke ich herzlich für die fachliche und moralische Unterstützung, die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben. Meinen ganz besonderen Dank verdient Agnieszka Stazka, die mir in all den Jahren in Höhen wie in Tiefen freundschaftlich beigestanden und die das Manuskript Korrektur gelesen hat. Für wertvolle Hinweise bin ich auch Herrn Prof. Dr. Michael Beckmann, der mir in der Anfangszeit als kritischer Diskussionspartner zur Verfügung stand, äußerst dankbar.

Ebenfalls möchte ich mich ausdrücklich bei meinen Eltern und meinen Schwestern bedanken, die während meiner Studien- und Promotionszeit immer für mich da waren und jederzeit ein offenes Ohr für alle Dinge hatten, die mich in den letzten Jahren beschäftigt haben.

Mein größter Dank jedoch gilt meinem Mann Jens für sein Vertrauen, seine Geduld und seine unermüdliche Motivationsgabe und nicht zuletzt für seine akribische Durchsicht des Manuskripts. Seine Hilfe war für mich von unschätzbarem Wert.

Freiburg, im Mai 2007

Nicole Binder

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 Frauenbenachteiligung	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-oekonomischen 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 Einsatzmerkmalen	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 Segregationsindexes	168
e) Dekomposition des Gini-Segregationsindexes nach Berufsgruppen und -ordnungen	171
f) Dekomposition des Gini-Segregationsindexes 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 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
D. Einkommensbenachteiligung von Frauen	296
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
Zusammenfassung und Folgerungen	336
Anhang 1	345
Anhang 2	355
Literaturverzeichnis	357
Stichwortverzeichnis	381

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern im Vergleich	91
Abbildung 2:	Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern im Ost-West-Vergleich	92
Abbildung 3:	Erwerbstätigenquoten von Frauen mit und ohne Partner bzw. Kinder im Haushalt	93
Abbildung 4:	Erwerbstätige nach der Stellung im Beruf	99
Abbildung 5:	Verteilung von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen auf verschiedene Leistungsgruppen bei Arbeitern und Angestellten	100
Abbildung 6:	Verteilung der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen auf verschiedene Wirtschaftszweige	101
Abbildung 7:	Verteilung der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen auf verschiedene Unternehmensgrößen	102
Abbildung 8:	Verteilung der weiblichen Erwerbstätigen auf verschiedene Beschäftigungsarten nach Altersgruppen	103
Abbildung 9:	Verteilung der Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter auf verschiedene höchste Schul- und berufsbildende Abschlüsse	109
Abbildung 10:	Anzahl der schulischen und beruflichen Ausbildungsjahre bei Männern und Frauen nach Altersgruppen	110
Abbildung 11:	Häufigkeitsverteilung der Anzahl der besuchten Weiterbildungskurse im Zeitraum 2001 bis Anfang 2004 bei männlichen und weiblichen Erwerbstätigen (logarithmierte Skala)	113
Abbildung 12:	Durchschnittliche Einschätzungen zur Frage „Wie wahrscheinlich ist es, daß Sie in den nächsten zwei Jahren an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen?“ nach Altersgruppen	115
Abbildung 13:	Verteilung der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen auf Einkommensklassen (Bruttomonatsverdienste in Euro)	120
Abbildung 14:	Durchschnittliche Brutto-Stundenlöhne von Frauen und Männern sowie „Wahrscheinlichkeit einer außertariflichen Gehaltserhöhung in den nächsten zwei Jahren“ nach Altersgruppen ..	122
Abbildung 15:	Arbeitszufriedenheit von Männern und Frauen während des Erwerbslebens	124

Abbildung 16:	„Sorgen um den Arbeitsplatz“ und „Wahrscheinlichkeit, in den nächsten zwei Jahren eine neue Stelle zu suchen“ bei Männern und Frauen im Vergleich	125
Abbildung 17:	Segregationskurve nach Berufsordnungen	160
Abbildung 18:	Segregationskurve nach Branchen	161
Abbildung 19:	Stilisierte Darstellung des Zusammenhangs zwischen G_T , G_B , C_W und C_0	174
Abbildung 20:	Gegenseitige Einflußnahme der Indikatoren aufeinander	209

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Erwerbstätigenquoten bei Frauen in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes	94
Tabelle 2:	Arbeitslosenquoten in Deutschland	95
Tabelle 3:	Durchschnittliche Einschätzungen zur Frage „Wie wahrscheinlich ist es, daß Sie in den nächsten zwei Jahren Ihren Arbeitsplatz verlieren?“	96
Tabelle 4:	Häufigste Berufsordnungen bei Frauen und Männern	98
Tabelle 5:	Verteilung der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen auf verschiedene Beschäftigungsarten	103
Tabelle 6:	Durchschnittliche vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Wochenstunden bei erwerbstätigen Frauen und Männern (Vollzeit)	104
Tabelle 7:	Überstundenregelung bei weiblichen und männlichen in Vollzeit Erwerbstätigen	105
Tabelle 8:	Nebenberufliches Engagement und Mitgliedschaften bei weiblichen und männlichen Erwerbstätigen	107
Tabelle 9:	Befristung der Arbeitsverträge von Frauen und Männern und Zeitarbeit	108
Tabelle 10:	Noten des schulischen Abschluszeugnisses bei Frauen und Männern	111
Tabelle 11:	Weiterbildungsteilnahme von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen	114
Tabelle 12:	Zuordnungsschema bezüglich unterwertiger Erwerbstätigkeit ..	117
Tabelle 13:	Vertikale Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Qualifikationsniveau	118
Tabelle 14:	Horizontale Ausbildungsadäquanz von Frauen und Männern ..	119
Tabelle 15:	Bruttostundenlöhne von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen	121
Tabelle 16:	Einteilung der Berufe nach der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes	152
Tabelle 17:	Die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Berufsordnungen	153

Tabelle 18:	Die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Berufsgruppen mit ihrem jeweiligen Frauen-Männer-Verhältnis F_i/M_i 155
Tabelle 19:	Klassifikation nach ISCO-88 156
Tabelle 20:	Berufshauptgruppen nach ISCO-88 157
Tabelle 21:	Die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Berufsgattungen nach ISCO-88 158
Tabelle 22:	Die zehn am stärksten weiblich bzw. männlich dominierten Branchen nach NACE mit ihrem jeweiligen Frauen-Männer-Verhältnis F_i/M_i 159
Tabelle 23:	Deskriptive Statistiken zu Determinanten von Frauen- und Männerberufen 162
Tabelle 24:	Dissimilaritätsindizes und Gini-Segregationsindizes für verschiedene Kriterien der Segregation 170
Tabelle 25:	Dekomposition nach Berufsordnungen und -gruppen 173
Tabelle 26:	Dekomposition nach Berufsgruppen und Branchen 177
Tabelle 27:	Umrechnung der Art des Schul- und Berufsabschlusses in Bildungsjahre 199
Tabelle 28:	Determinanten der Berufswahl 202
Tabelle 29:	Determinanten von Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung 226
Tabelle 30:	Determinanten befristeter Beschäftigung 244
Tabelle 31:	Determinanten von Weiterbildungsteilnahme – Probit-Modell .. 264
Tabelle 32:	Determinanten von Weiterbildungsteilnahme – Zero-inflated negative binomial regression-Modell 266
Tabelle 33:	Determinanten von vertikalem und horizontalem Qualifikationsmismatch 290
Tabelle 34:	Determinanten der Erwerbsbeteiligung, 1. Stufe des Sample-selection-Modells 320
Tabelle 35:	Determinanten des Einkommens, Basismodell (nur HK-Variablen) 321
Tabelle 36:	Determinanten des Einkommens, erweitertes Modell 324
Tabelle 37:	Dekomposition der Einkommensdifferenz 332
Tabelle A1.1	Determinanten der Berufswahl (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze) 345

Tabelle A1.2:	Determinanten von Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	346
Tabelle A1.3:	Determinanten befristeter Beschäftigung (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	347
Tabelle A1.4:	Determinanten von Weiterbildungsteilnahme (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	348
Tabelle A1.5:	Determinanten von vertikalem und horizontalem Qualifikationsmismatch (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	349
Tabelle A1.6:	Determinanten der Erwerbsbeteiligung (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	351
Tabelle A1.7:	Determinanten des Einkommens, Basismodell (nur HK-Variablen) (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	351
Tabelle A1.8:	Determinanten des Einkommens, erweitertes Modell (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	352
Tabelle A1.9:	Determinanten der Erwerbsbeteiligung (Frauen- und Männerberufe) (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze)	353
Tabelle A1.10:	Determinanten des Einkommens, erweitertes Modell (Frauen- und Männerberufe) (arithmetische Mittel bzw. Anteilssätze) ..	354
Tabelle A2.1:	Determinanten der Erwerbsbeteiligung, 1. Stufe des Sample-selection-Modells (getrennt nach Personen in Frauen- bzw. Männerberufen)	355
Tabelle A2.2:	Determinanten des Einkommens, 2. Stufe des Sample-selection-Modells, erweitertes Modell (getrennt nach Personen in Frauen- bzw. Männerberufen)	356

Einführung und Zielsetzung

Das Thema „Frauen am Arbeitsmarkt“ weckt bei vielen Menschen die Assoziation des „Andersseins“, denn Frauen arbeiten seltener als Männer dauerhaft in einem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“: Sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehungszeiten, sie arbeiten häufig in Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und haben schlechtere Aufstiegschancen. Unternehmen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, unterscheiden sich in ihrer Größe und ihrem Betätigungsfeld von typischen Männerunternehmen. Nicht zuletzt wählen Frauen typischerweise andere Berufe als Männer. Das alles kann zu schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und schließlich zu einem geringeren Einkommen als dem der männlichen Erwerbstätigen führen.

Wenn man nach den Gründen für all diese Benachteiligungen sucht, stößt man auf sehr unterschiedliche Aspekte. Selbst wenn Benachteiligungen objektiv feststellbar sind, so müssen sie nicht notwendigerweise auf Diskriminierung durch Arbeitgeber, Kollegen oder Institutionen am Arbeitsmarkt zurückzuführen sein. Zudem muß Diskriminierung nicht unbedingt gewollt sein. Vielmehr selektieren Frauen sich in vielerlei Hinsicht selbst in bestimmte Richtungen, wenn auch vielfach ein immer noch festes Rollenverständnis von Frauen und Männern in der Gesellschaft die Ursache davon ist, man also strukturelle Diskriminierung in Betracht ziehen könnte. So fühlen sich viele Frauen weitgehend oder sogar allein für die Erziehung der Kinder zuständig, oder aber sie werden von anderen Personen dafür verantwortlich gemacht. Ein weiteres wichtiges Beispiel, dem in dieser Arbeit besonderes Augenmerk zugewendet werden soll, stellt die Berufswahl dar. Vermutlich findet auch diese Entscheidung immer noch unter einigen Restriktionen statt: Eltern beeinflussen ihre Kinder, und diese schränken sich selbst bei ihrer Wahl ein, weil sie ihr eigenes zukünftiges Verhalten und das der potentiellen Arbeitgeber antizipieren. Andererseits gibt es heutzutage aber so gut wie keine echten geschlechtsspezifischen Schranken mehr bei der Berufswahl, so daß Jugendliche, wenn sie genügend Mut und Initiative aufbringen, durchaus einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf erlernen können.

Wenn typische „Frauenberufe“ identifiziert werden können, dann kann untersucht werden, ob Frauen (oder auch Männer) in diesen Berufen bestimmten Nachteilen ausgesetzt sind, was darauf hindeuten würde, daß das

unterschiedliche Berufswahlverhalten zu weiteren Unterschieden führen kann. Dies wirft aber auch die Frage auf, wie es Männern in typischen Frauenberufen ergeht: Werden sie in diesen Berufen genauso behandelt wie Frauen, so deutet dies darauf hin, daß zumindest teilweise der Einfluß des „Geschlechts“ des Berufes, d.h. des innerhalb dieses Berufes vorherrschenden natürlichen Geschlechts, den Einfluß des natürlichen Geschlechts auf verschiedene Benachteiligungsmechanismen dominiert. Aus diesem Grund wird im Verlauf dieser Arbeit nicht nur unterschieden zwischen den beiden Geschlechtern, sondern auch zwischen Personen in Männer- und in Frauenberufen, da hierdurch das natürliche Geschlecht in den Hintergrund treten kann und die mutmaßlich unterschiedlichen Präferenzen oder Fähigkeiten von Personen in Männer- und in Frauenberufen hervorgehoben werden können. Die Zuordnung der Personen zu den beiden Berufsgruppen kann nämlich selbst auch als grobe Identifikation der Präferenzen und Fähigkeiten der Personen herangezogen werden, unabhängig davon, ob diese angeboren oder durch Sozialisation angeeignet sind. Die Statistik zeigt¹, daß Männerberufe ein höheres Durchschnittseinkommen aufweisen, während Frauenberufe häufig soziale Berufe sind, bei denen vermutet werden kann, daß man sie nicht in erster Linie wegen des Einkommens, sondern eher aus anderen Gründen ergreift. Das höhere Durchschnittseinkommen in Männerberufen kann zum einen eine Diskriminierung von Frauen mit dementsprechend niedrigerem Einkommensniveau in Frauenberufen zur Ursache haben, denn Frauenberufe werden definitionsgemäß von Frauen dominiert. Zum anderen ist aber auch eine Art Kompensation härterer Arbeitsbedingungen, höherer Verantwortung etc. durch einen Lohnaufschlag in Männerberufen denkbar, was im Umkehrschluß bedeutet, daß Frauenberufe andere Vorteile, wie z.B. Flexibilität, geringere körperliche Belastung oder eine „erfüllende“ soziale Komponente, aufweisen, die das geringere Lohnniveau in gewisser Weise rechtfertigen und ebenfalls kompensieren. Im ökonomischen Zusammenhang heißt das, daß die monetäre Orientierung zwischen den Geschlechtern oder Angehörigen der beiden Berufsgruppen unterschiedlich stark sein kann, was aber trotzdem keinen Widerspruch zum rationalen Verhalten gemäß der Präferenzen darstellen muß, da sich diese eben unterscheiden.

Um diesen möglicherweise unterschiedlichen Präferenzen gerecht werden und sie ggf. indirekt überprüfen zu können, soll in dieser Arbeit nicht nur das Einkommen als Benachteiligungsindikator herangezogen werden, da dieses Merkmal zu eindimensional wäre und die Benachteiligung auf diese Art möglicherweise sogar überschätzt werden könnte, falls das Einkommen bei manchen Personen nur eine untergeordnete Rolle spielt. Das Ziel dieser Arbeit ist demnach, die Basis für die Messung von Benachteiligung auf an-

¹ Vgl. Anhang 1, Tabelle A1.10.

dere Indikatoren neben dem Einkommen auszuweiten und des weiteren zu überprüfen, ob die Berufswahl einen Einfluß auf die Benachteiligung, gemessen nach jedem einzelnen Indikator, ausübt. Bei diesen Indikatoren handelt es sich um die unterschiedliche Berufswahl selbst, die Verteilung von Männern und Frauen auf Teilzeit- bzw. geringfügige und Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse, um die Befristung ihrer Arbeitsverträge, um die unterschiedliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sowie um das Risiko, überqualifiziert oder nicht im ursprünglich erlernten Beruf tätig zu sein. Eine Benachteiligung nach einem Indikator kann zwar entweder im positiven Sinne auf eine freie Wahl der erwerbstätigen Person zurückgeführt werden (z.B. Teilzeit) oder im negativen Sinne eine durch den Erwerbstätigen ungewollte Benachteiligung, z.B. als Folge einer Einschränkung der Wahlmöglichkeiten durch den Arbeitgeber, darstellen. Sowohl positive als auch negative Ursachen wirken sich aber vermutlich dahingehend aus, daß diese Benachteiligung wiederum das Einkommen schmälert. Bei einer positiven Ursache könnte die Einkommenseinbuße eine Kompensation für die vordergründigen Vorteile darstellen, eine negative Ursache hingegen bedeutet doppelte Benachteiligung, möglicherweise sogar echte Diskriminierung. In dieser Arbeit soll der gegenseitige positive oder negative Einfluß der Benachteiligungsindikatoren aufeinander empirisch herausgearbeitet werden, so daß die Folgen von individuellen Entscheidungen hinsichtlich der Beschäftigungssituation transparent werden.

Die Basis der herkömmlichen Diskriminierungsforschung soll in dieser Arbeit jedoch nicht nur in der Weise ausgeweitet werden, daß neben dem Einkommen auch andere Benachteiligungsindikatoren beleuchtet werden. Vielmehr soll auch auf eine weitere Ebene hingewiesen werden: Akzeptiert man den Einfluß unterschiedlicher Präferenzen als Ursache von Benachteiligung, so stellt sich geradezu zwangsläufig die weitere Frage, ob die vordergründige, vermeintlich objektive Benachteiligung, die von den Indikatoren widergespiegelt wird, auch immer auf der subjektiven Ebene des einzelnen Individuums eine Benachteiligung darstellen muß. Läßt man auch nicht-ökonomische, aber dennoch rationale Präferenzen zu, so besteht die Möglichkeit, daß selbst eine Person, die objektiv nach mehreren Indikatoren benachteiligt ist, sich nach ihrem eigenen subjektiven Maßstab nicht benachteiligt fühlt, weil sie ihre Beschäftigungssituation freiwillig so gewählt hat. Dieser subjektive, bei jeder Person unterschiedlich ausgestaltete Maßstab bildet einen höheren und vielleicht passenderen Ansatzpunkt zur Beurteilung von Benachteiligung ab als objektive Maßstäbe.

Es versteht sich von selbst, daß, damit jedoch individuell eine subjektive Beurteilung der Beschäftigungssituation unverfälscht stattfinden kann, zum einen eine freie Wahl der Beschäftigungssituation und des Berufs gewähr-