

**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

<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 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>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 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 ökonomischen 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 ökonomischen 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 ökonomischen 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 ökonomischen 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 ökonomischen 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 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
<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>

## 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 zeigt<sup>1</sup>, 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-

---

<sup>1</sup> 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-