

INHALTSVERZEICHNIS

Gelcitwort	I
Vorwort.....	II
Inhaltsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis.....	IX
Tabellenverzeichnis.....	X
<hr/>	
A Einleitung	1
1. Ausgangssituation und Problemrelevanz	1
2. Fragestellung.....	4
3. Begriffliche Abgrenzung.....	5
4. Aufbau der Arbeit	7
<hr/>	
B Stand der Forschung	9
1. Frauen am Arbeitsmarkt - Ausgewählte empirische Befunde	9
1.1 Datenbasis	9
1.2 Stand und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen.....	10
1.2.1 Frauenerwerbsquoten	11
1.2.2 Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung.....	12
1.2.2.1 Altersspezifische Erwerbsbeteiligung	16
1.2.2.2 Familienspezifische Erwerbsbeteiligung.....	17
1.2.2.3 (Familienspezifische) Erwerbsunterbrechungen	20
1.3 Qualifikationsstruktur	25
1.3.1 Allgemeinbildung	25
1.3.2 Berufsausbildung und Berufseinstieg	31
1.4 Beschäftigungsstruktur	35
1.4.1 Sektorale Arbeitsplatzverteilung.....	35
1.4.2 Berufliche Einsatzfelder	38
1.4.2.1 Berufsbereichsverteilung	38
1.4.2.2 Stellung im Betrieb	42
1.4.2.3 Überwiegend ausgeübte Tätigkeit	43
1.5 Resümee	46
2. Überblick über die theoretische Forschung	47
2.1 Mikroökonomische Forschungsansätze.....	48

2.1.1	Humankapitaltheorie	48
2.1.2	Neue mikroökonomische Haushalts- und Familienökonomie (New Home Economics)	51
2.1.3	Diskriminierungstheorie von Becker: Taste of discrimination.....	52
2.1.4	Signalansätze	53
2.2	Sozialwissenschaftlich orientierte Forschungsansätze	55
2.2.1	Segmentationsansätze: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt.....	55
2.2.2	Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens	57
2.2.3	Der organisationszentrierte Erklärungsansatz von Kanter	60
2.3	Resümee und Präzisierung der Fragestellung.....	62

C Theoretische Basis - Verfügung(smöglichkeiten) der Arbeitskräfte 65

1.	Wahl des theoretischen Zugangs	65
2.	Property Rights-Theorie als mikroökonomischer Erklärungsansatz	67
2.1	Theoretische Einordnung.....	67
2.1.1	Institutionenökonomie.....	68
2.1.2	Zielsetzung	69
2.1.3	Forschungsrichtungen und Anwendungsgebiete	70
2.2	Annahmen	71
2.2.1	Methodologischer Individualismus.....	71
2.2.2	Nutzenmaximierendes Verhalten	72
2.2.3	Rationalität	73
2.3	Das Konzept der Verfügungsrechte.....	74
2.3.1	Der Begriff Institution	74
2.3.2	Institution der Verfügungsrechte	77
2.3.2.1	Einzelrechte.....	80
2.3.2.2	Spezifizierung und Verdünnung der Verfügungsrechte.....	81
2.3.2.3	Externalitäten	84
2.3.3	Transaktionskosten.....	86
2.4	Kritische Beurteilung des Property Rights-Ansatzes	89
3.	Verfügungsrechtsstruktur im Arbeitsverhältnis	92
3.1	Das neoklassische Arbeitsmarktmodell.....	92
3.2	Das Arbeitsverhältnis in der Teamtheorie	94
3.3	Modifizierung der Sichtweise des Arbeitsverhältnisses.....	96
3.3.1	Tauschobjekt Humankapital.....	97
3.3.2	Rationalitätsaxiom und Informationsproblematik	99

3.3.3	Existenz von Transaktionskosten.....	100
3.3.4	Humankapitalausstattung und Transaktionskosten.....	100
3.4	Regulierung des Arbeitsverhältnisses.....	103
3.4.1	Der Arbeitsvertrag als Instrument zur Übertragung von Verfügungsrechten	103
3.4.2	Explizite und implizite Regelungen des Arbeitsvertrages	104
3.5	Fazit.....	106
4.	Institutionalisierte Nutzungsbeschränkungen	106
4.1	Das Konzept der Vertragsfreiheit	107
4.2	Geschlechtsspezifische Regulierungen des Arbeitsverhältnisses	108
4.2.1	Gesetzliche Diskriminierungsverbote	108
4.2.2	Frauenarbeitsschutzregelungen	110
4.2.2.1	Mutterschutz	110
4.2.2.2	Erziehungsurlaub	112
4.2.3	Betriebliche und überbetriebliche Frauenfördermaßnahmen	113
5.	Soziale Regeln als Nutzungsbeschränkungen.....	116
5.1	Soziale Regeln - Eine definitorische Abgrenzung	116
5.2	Sanktionen als konstitutiver Bestandteil sozialer Regeln.....	118
5.3	Geschlecht als Allokationsmechanismus.....	120
5.3.1	Begründung für die Auswahl eines feministischen Zugangs	121
5.3.2	Frauenforschung - Eine Skizzierung.....	123
5.3.3	Sex und Gender - Eine umfassende definitorische Abgrenzung	126
5.4	Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit	129
5.4.1	Formen der Vergeschlechtlichung	131
5.4.2	Funktionsweise der Vergeschlechtlichung	134
5.4.2.1	Plausibilität der Zuweisungsmuster.....	134
5.4.2.2	Naturalisierung sozialer Klassifikationen.....	135
5.4.3	Kritische Beurteilung	136
6.	Fazit für die weitere Analyse.....	137
D	Wirkungsanalyse	139
1.	Erläuterung des theoretischen Bezugsrahmens	139
2.	Wirkung institutionalisierter Nutzungsbeschränkungen auf das personalpolitische Entscheidungsverhalten der Unternehmen	141
2.1	Frauenarbeitsschutz allgemein.....	142

2.2	Mutterschutzregelungen und Erziehungsurlaub.....	143
2.3	Frauenfördermaßnahmen.....	147
3.	Der Einfluß von Transaktionskosten und Externalitäten.....	149
4.	Wirkung sozialer Regeln auf das personalpolitische Entscheidungsverhalten der Unternehmen.....	152
5.	Resümee.....	155

E Gestaltungsansätze 157

1.	Regulierung von Arbeitsbeziehungen.....	157
2.	Das Geschlecht als (veränderbare) Statuskategorie.....	158
3.	Der Betrieb als Regulierungsebene.....	160
3.1	Quotenregelungen.....	161
3.2	Individualisierung der Personalpolitik.....	163
3.3	Das Cafeteria-System als möglicher Gestaltungsansatz auf der operationalen Ebene.....	166
4.	Der Staat als Regulierungsebene.....	168
4.1	Direkte staatliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann.....	169
4.2	Beurteilung der direkten staatlichen Maßnahmen.....	171
4.3	Flankierende staatliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau.....	173
5.	Resümee.....	176

F Schlußbetrachtungen 179

1.	Theoretische Schlußfolgerungen.....	179
2.	Ausblick.....	180

Anhang I:	Klassifizierung der Berufe 1975.....	184
Anhang II:	Klassifizierung der Berufe 1992.....	187
Anhang III:	Systematik der Wirtschaftszweige 1979.....	191
Anhang IV:	Systematik der Wirtschaftszweige 1993.....	193
Literaturverzeichnis		198

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Gründe für die Unterbrechung.....	24
Abb. 2: Bezugsrahmen der Wirkung von Verfügungsrechten	140