

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort</b> .....	5
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	13
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	14
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	15

### TEIL I:

#### Einleitung

<b>1. Problemstellung</b> .....	17
<b>2. Zielsetzung</b> .....	19
<b>3. Methodische Grundlagen</b> .....	21
3.1. Der ökonomische Erklärungsansatz menschlichen Verhaltens .....	21
3.2. Kritische Würdigung .....	22
3.2.1. Kritik am ökonomischen Verhaltensmodell .....	22
3.2.2. Grenzen der ökonomischen Beeinflussung menschlichen Verhaltens .....	24

### TEIL II:

#### Die geschlechtsspezifische Rollenteilung aus ökonomischer Sicht

<b>4. Arbeitsteilung und Spezialisierung in der Familie</b> .....	27
4.1. Einleitung .....	27
4.2. Die intrafamiliäre Arbeitsteilung aus ökonomischer Sicht .....	27
4.3. Die Folgen der Spezialisierung auf Haus- bzw. Erwerbsarbeit .....	29
4.3.1. Grenzen der Spezialisierung .....	29
4.3.2. Nachteile der Spezialisierung .....	30
4.3.3. Schlussfolgerungen .....	32
 <b>5. Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Rollenteilung auf das Arbeitsangebot</b> .....	33
5.1. Die Bildung von Humankapital als qualitative Komponente des Arbeitsangebots .....	34
5.1.1. Das Humankapitalmodell .....	34
5.1.2. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf die Humankapitalbildung .....	37
5.1.3. Schlussfolgerungen .....	39
5.2. Die Bedingungen des Partizipationsentscheides als quantitative Komponente des Arbeitsangebots .....	41
5.2.1. Der Partizipationsentscheid .....	41
5.2.2. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf den Partizipationsentscheid .....	43
5.2.3. Schlussfolgerungen .....	44
5.3. Die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen für das Arbeitsangebot .....	44
5.3.1. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf die Rahmenbedingungen des Partizipationsentscheids .....	46
5.3.2. Schlussfolgerungen .....	48

<b>6. Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Rollenteilung auf die Nachfrage nach Arbeit</b> .....	49
6.1. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung aus ökonomischer Sicht .....	50
6.2. Formen ökonomischer Diskriminierung .....	51
6.3. Ökonomische Diskriminierung bei vollständiger Konkurrenz .....	55
6.3.1. Das Präferenzmodell .....	55
6.3.2. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf die Entstehung und Stabilität diskriminierender Präferenzen .....	57
6.3.3. Die Theorien statistischer Diskriminierung .....	59
6.3.4. Der Einfluss traditioneller Rollenteilung in „Screening“-Verfahren und „Signaling“-Modellen .....	61
6.4. Ökonomische Diskriminierung bei unvollständiger Konkurrenz .....	62
6.4.1. „Crowding“-Theorien .....	62
6.4.2. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf den Wettbewerb unter den Arbeitskräften .....	63
6.4.3. Machttheoretische Ansätze .....	64
6.4.4. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf die Voraussetzungen monopsonistischer Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung .....	65
6.5. Ökonomische Diskriminierung in der Theorie segmentierter Arbeitsmärkte .....	68
6.5.1. Das Grundprinzip der Theorien segmentierter Arbeitsmärkte .....	69
6.5.2. Allokation von Arbeitskräften in segmentierten Arbeitsmärkten .....	72
6.5.3. Ökonomische Diskriminierung auf segmentierten Arbeitsmärkten .....	74
6.5.4. Der Einfluss der traditionellen Rollenteilung auf die Segmentierung von Arbeitskräften .....	74
6.5.5. Ansatzpunkte für Gleichstellungsmassnahmen aus segmentationstheoretischer Sicht .....	75
<b>7. Ergebnis</b> .....	77
7.1. Die Bedeutung der traditionellen Rollenteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt .....	77
7.2. Ansatzpunkte für eine ökonomische Gleichstellungsregelung .....	80
7.3. Möglichkeiten und Grenzen der ökonomischen Gleichstellungsregelung .....	82
7.3.1. Konvergenz des Arbeitsangebots von Frauen und Männern .....	82
7.3.2. Abbau von ökonomischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt .....	85
7.3.3. Gleichstellungsorientierte Ausgestaltung institutioneller Rahmenbedingungen .....	88

**TEIL III:****Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Arbeitszeitflexibilisierung**

<b>8. Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung</b> .....	91
<b>9. Arbeitszeitflexibilisierung aus ökonomischer Sicht</b> .....	93 ✖
9.1. Familiäre Interessen an Arbeitszeitflexibilisierung .....	93
9.2. Unterstützung partnerschaftlicher Arbeitsteilung durch flexible Arbeitszeiten .....	96
9.3. Betriebswirtschaftliche Aspekte der Arbeitszeitflexibilisierung .....	97
9.3.1. Optimale Kapazitätsauslastung .....	99
9.3.2. Ausgleich von Schwankungen der Marktnachfrage .....	100
9.3.3. Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der passiven Beschäftigungspolitik .....	101 ✖
9.3.4. Förderung der Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten .....	102
9.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus betriebswirtschaftlicher Sicht .....	105 ✖
9.5. Arbeitszeitflexibilisierung aus volkswirtschaftlicher Perspektive .....	108
9.5.1. Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierung auf das Arbeitsangebot .....	108
9.5.2. Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Nachfrage nach Arbeit .....	110 ✖
9.6. Ergebnis .....	112
<b>10. Variationsmöglichkeiten der Arbeitszeit</b> .....	114
10.1. Formen chronologischer Flexibilisierung durch Gleitzeitsysteme .....	115
10.1.1. Staffellarbeitszeit .....	116
10.1.2. Gleitende Arbeitszeit .....	116
10.1.3. Variable Arbeitszeit .....	117
10.2. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Gleitzeitregelungen .....	118
10.3. Formen chronometrischer Flexibilisierung durch Teilzeitarbeit .....	118
10.3.1. Traditionelle Teilzeitarbeit .....	119
10.3.2. „Job Sharing“ .....	119
10.3.3. Teilzeitschichten .....	120
10.3.4. Bandbreitenmodelle und Lohn-Zeitoptionen .....	121
10.3.5. Baukastensysteme .....	121
10.3.6. Arbeit auf Abruf .....	122
10.3.7. Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit .....	123
10.3.8. Jahresarbeitsverträge .....	123
10.3.9. Rollierende Systeme .....	124
10.4. Probleme der Teilzeitarbeit .....	125
10.5. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Teilzeitarbeit .....	128 ✖

<b>11. Steuerung flexibler Arbeitszeiten durch Zeitkonten</b> .....	132
11.1. Individuelle Arbeitszeitsteuerung durch persönliche Zeitkonten.....	133
11.2. Arbeitszeitflexibilisierung durch Langzeit- und Lebensarbeitskonten.....	135
<b>12. Die Gleichstellungsregelung als Zeitkontomodell</b> .....	137
<b>TEIL IV:</b>	
<b>Empirische Untersuchung zur Realisierbarkeit des Zeitkontomodells</b>	
<b>13. Untersuchungsanlage</b> .....	141
13.1. Problemstellung und Zielsetzung .....	141
13.2. Konzeptspezifikation und Operationalisierung.....	142
13.2.1. Auswahl der Erhebungsmethode .....	142
13.2.2. Operationalisierung .....	143
13.2.3. Messtheoretische Bewertung .....	145
13.3. Auswahl der Untersuchungsobjekte .....	146
13.3.1. Bestimmung der Grundgesamtheit.....	146
13.3.2. Umfang der Stichprobe.....	147
13.4. Durchführung .....	148
13.4.1. Fragebogenkonstruktion .....	148
13.4.2. Voruntersuchung.....	149
13.4.3. Rücklaufkontrolle und Datenstruktur.....	150
<b>14. Ergebnisse der schriftlichen Befragung</b> .....	154
14.1. Methodische Vorbemerkungen .....	154
14.2. Verbreitung und Anwendung traditioneller und flexibler Arbeitszeitformen .....	157
14.2.1. Bestehende Arbeitszeitorganisation .....	157
14.2.2. Besondere Arbeitszeitvereinbarungen.....	160
14.3. Einstellung zur Arbeitszeitflexibilisierung .....	162
14.3.1. Positive Bestimmungsfaktoren der Arbeitszeitflexibilisierung .....	163
14.3.2. Barrieren der Arbeitszeitflexibilisierung .....	166
14.3.3. Bereitschaft zu (weiterer) Arbeitszeitflexibilisierung .....	168
14.4. Das Zeitkontomodell .....	173
14.4.1. Möglichkeiten individueller Arbeitszeitverkürzung .....	173
14.4.2. Beurteilung des Zeitkontomodells .....	176
<b>15. Folgerungen für die Realisierbarkeit des Zeitkontomodells</b> .....	180
15.1. Möglichkeiten und Grenzen der Integration des Zeitkontomodells .....	180
15.2. Schlussfolgerungen.....	183

**TEIL V:  
Ergebnis**

<b>16. Das Konzept der ökonomischen Gleichstellungsregelung</b> .....	185
16.1. Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen und empirischen Erkenntnisse der ökonomischen Gleichstellungsförderung.....	185
16.2. Vorschläge zur formalen Konkretisierung der ökonomischen Gleichstellungsregelung.....	188
16.2.1. Das Zeitkonto für die Familienarbeit.....	188 X
16.2.2. Umfang der Familienarbeitszeit.....	189
16.2.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	190
16.2.4. Finanzielle Absicherung.....	191
16.2.5. Regelung für Alleinerziehende.....	193 X
16.3. Flankierende Massnahmen.....	194
16.3.1. Engpässe in der familieninternen Kinderbetreuung.....	194
16.3.2. Regulierung arbeitszeitlicher Konflikte.....	195
16.4. Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen.....	197
16.4.1. Sozialversicherung und Besteuerung.....	197
16.4.2. Liberalisierung von Arbeitszeitbestimmungen.....	198
16.5. Fazit.....	199
 <b>Anhang</b> .....	 201
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	245

**ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

	Seite
Abb. 1: Einkommens-Erfahrungsprofil	35
Abb. 2: Einkommens-Erfahrungsprofil bei Erwerbsunterbrechungen	38
Abb. 3: Nutzenmaximales Arbeitsangebot	42
Abb. 4: Rückkopplungseffekte der traditionellen Rollenteilung	54
Abb. 5: Übersicht über alle Arbeitszeitformen	157
Abb. 6: Varianten der Teilzeitarbeit nach Branchen	158
Abb. 7: Varianten der Teilzeitarbeit nach Unternehmensleitung	159
Abb. 8: Teilzeitarbeit für Frauen und Männer	160
Abb. 9: Besondere Arbeitszeitvereinbarungen	161
Abb. 10: Argumente für Arbeitszeitflexibilisierung	163
Abb. 11: Argumente gegen Arbeitszeitflexibilisierung	166
Abb. 12: Bereitschaft zur Arbeitszeitflexibilisierung	169
Abb. 13: Bereitschaft zur Arbeitszeitflexibilisierung, aggregiert	170
Abb. 14: Beanspruchungsmöglichkeiten des Zeitkontos	174
Abb. 15: Stellungnahme zum Zeitkontomodell	177

**TABELLENVERZEICHNIS**

	<b>Seite</b>
Tab. 1: Rücklaufkontrolle bezüglich der Variable "Unternehmenssitz"	151
Tab. 2: Rücklaufkontrolle bezüglich der Variable "Unternehmensgrösse"	151
Tab. 3: Branchenstruktur in der Stichprobe	153
Tab. 4: Struktur der Stichprobe nach Leitungsform und Betriebsgrösse	153
Tab. 5: Ergebnisse der Faktorenanalyse (Variablen der Frage B9)	165
Tab. 6: Ergebnisse der Faktorenanalyse (Variablen der Frage B10)	168
Tab. 7: Ergebnisse der Faktorenanalyse (Variablen der Frage C13)	175
Tab. 8: Ergebnisse der Faktorenanalyse (Variablen der Frage C14)	178