

# **Inhalt**

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>VI</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>VIII</b>
<b>Variablenverzeichnis</b>	<b>X</b>
<b>Danksagung</b>	<b>XI</b>
<b>Vorwort</b>	<b>XIII</b>
<b>1 Problemstellung und Aufbau der Arbeit</b>	<b>1</b>
<b>2 Zum Begriff der Einkommensdiskriminierung</b>	<b>3</b>
2.1 Entwicklung eines Arbeitsbegriffs für die ökonomische Analyse	3
2.2 Der Begriff der Diskriminierung in der Jurisprudenz	7
<b>3 Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzierung abseits von Diskriminierung</b>	<b>10</b>
3.1 Innerfamiliäre Arbeitsteilung und Kuppelproduktion im Haushalt	10
3.2 Diskontinuierliche Erwerbsbiographien	13
3.3 Niedrigeres Ausbildungsniveau und geringere Berufserfahrung	14
3.4 Statistische Diskriminierung	16
3.5 Überangebot an Arbeit in bestimmten Berufen	19
3.6 Unterschiedliche Präferenzen als Grund für Lohnunterschiede	23
3.6.1 Gibt es typische Frauenjobs? Geschlecht und Wahl der Branche bei wirtschaftswissenschaftlich ausgebildeten Akademikern	24
3.6.2 Gibt es typische Frauenjobs? Geschlecht und Wahl des Tätigkeitsfelds bei wirtschaftswissenschaftlich ausgebildeten Akademikern	36
3.6.3 Geschlecht und kombinierte Wahl von Branche und Tätigkeitsbereich	41
3.6.4 Berufswahl nach Geschlecht und Diplomnote	44
3.7 Monopsonistische Arbeitsnachfrage durch lokale Marktunvollkommenheiten	54
3.7.1 Berufliche Mobilität bei Männern und Frauen im Vergleich	56

3.7.2	Einkommenseffekte von Arbeitgeberwechseln und Umzügen und ihre Implikationen für den Arbeitsmarkt	63
<b>4</b>	<b>Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Diskriminierung</b>	<b>66</b>
4.1	Beschränkt sich das Gefühl der Diskriminierung auf bestimmte Lebensphasen?	69
4.2	Beschränkt sich das Gefühl der Diskriminierung auf bestimmte Berufsgruppen?	73
4.3	Beschränkt sich das Gefühl der Diskriminierung auf bestimmte Lohn- und Gehaltsgruppen?	75
<b>5</b>	<b>Ein theoretisches Konzept zur Erklärung von Diskriminierung: Gary S. Beckers Präferenzen und die Freude am Diskriminieren</b>	<b>78</b>
5.1	Diskriminierung durch den Arbeitgeber	79
5.1.1	Konsequenzen für die Faktoreinsatzplanung	80
5.1.2	Zur Bedeutung der Annahmen zur Substituierbarkeit männlicher und weiblicher Arbeitsleistung	82
5.2	Diskriminierung durch den Konsumenten	88
5.3	Diskriminierung durch Kollegen	90
5.4	Versuch einer kritischen Würdigung der Beckerschen Diskriminierungstheorie	91
5.4.1	Diskriminierung oder Nepotismus?	91
5.4.2	Gesamtgesellschaftlicher Effizienzverlust durch Diskriminierung?	93
<b>6</b>	<b>Modelltheoretische Grundlagen ökonometrischer Untersuchungen</b>	<b>107</b>
6.1	Mincer-Funktion	107
6.2	Blinder-Oaxaca-Zerlegung	110
6.3	Einseitige Auswahl von Frauen mit geringer Freizeitpräferenz	117
6.3.1	Die individuelle Arbeits-Angebotsentscheidung	117
6.3.2	Die Heckman-Korrektur	125
6.3.3	Probleme der Blinder-Oaxaca-Zerlegung bei Heckman-korrigierten Regressionsmodellen	130

<b>7</b>	<b>Bisherige ökonomische Modelle zur Messung von Einkommensdifferenzierung und -diskriminierung in Deutschland</b>	<b>134</b>
7.1	Das Modell von Bellmann und Gerlach	135
7.2	Die Untersuchung von Gerlach	138
7.3	Die Untersuchung von Lorenz/Wagner	140
7.4	Die Untersuchung von Diekmann, Engelhardt und Hartmann	143
7.5	Die Untersuchung von Jungbauer-Gans	146
7.6	Die Untersuchung von Kulmiz	149
7.7	Die Untersuchung von Schäfer	152
<b>8</b>	<b>Differenzierung beim Einstiegsgehalt wirtschaftswissenschaftlicher Absolventen der Universität Passau</b>	<b>154</b>
8.1	Ansätze auf Basis der Humankapitaltheorie	156
8.2	Ansätze auf Basis der Signalling Theorie	159
8.2.1	Der Einfluß von Bafög und Fachsemesterzahl	160
8.2.2	Der Einfluß des Elternhauses	163
<b>9</b>	<b>Einkommensdifferenzierung bei Absolventen der Universität Passau im Berufsleben</b>	<b>165</b>
9.1	Konzeptionelle und mathematische Hintergründe	166
9.1.1	Aggregation der Daten	166
9.1.2	Modellierung von Ausbildung, Berufserfahrung und Teilzeitarbeit	167
9.1.3	Variationen in der Modellierung der Berufserfahrung am Beispiel eines einfachen Mincer-Modells	170
9.2	Einkommensdifferenzen bei expliziter Berücksichtigung von Ausfallzeiten im einfachen Mincer-Modell	173
9.3	Einkommensdifferenzen im erweiterten Mincer-Modell	181
9.3.1	Das Einkommensrisiko Kind	182
9.3.2	Berücksichtigung nichtmonetärer Lohnbestandteile	189
9.3.3	Berücksichtigung von Branchen und Tätigkeitsfeldern	203

9.3.4	Einkommensunterschiede zwischen privater Wirtschaft und öffentlichem Dienst	218
9.3.5	Berücksichtigung von weiteren Fähigkeiten	224
9.3.6	Berücksichtigung von soft-skills	228
9.3.7	Berücksichtigung individueller nicht beobachteter Fähigkeiten durch ein Fehlerkorrektur-Modell	236
9.3.8	Berücksichtigung des sample-selection bias durch ein Heckman-Korrektur Modell	243
<b>10</b>	<b>Grenzen der ökonometrischen Modellierung von Diskriminierung</b>	<b>248</b>
10.1	Antizipation von Diskriminierung	248
10.2	Verschleierung von Diskriminierung durch Segregation	249
10.3	Unklare Kausalitätsbeziehungen	250
<b>11</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>252</b>
<b>Anhang A: Beschreibung der Datenbasis</b>		<b>254</b>
<b>Anhang B: Ökonometrisches Glossar</b>		<b>256</b>
B.1	Einfache Varianzanalyse	256
B.2	Kreuztabellierung	256
B.2.1	Chi-Quadrat Test	257
B.2.2	Phi-Koeffizient	258
B.2.3	Kontingenzkoeffizient	259
B.2.4	Cramer's V	259
B.2.5	Lambdamaß von Guttman und Tau von Goodman und Kruskal	260
B.3	Faktorenanalyse	260
B.3.1	Bartlett-Test	261
B.3.2	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium	262
B.4	Lineare Regressionsanalyse	262
B.4.1	Adjustiertes Bestimmtheitsmaß	262
B.4.2	Standardisierter Regressionskoeffizient (Beta Wert)	263

B.4.3	Partieller Korrelationskoeffizient	263
B.5	Logistische Regressionsanalyse	264
B.6	Simultane Gleichungsmodelle (Simultaneous Equation Models)	265
B.6.1	Two-Stage Least Squares	266
B.6.2	Durbin-Wu-Hausman-Test	268
	<b>Literatur</b>	<b>269</b>
	<b>Kurzfassung</b>	<b>283</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Branchenzugehörigkeit im ersten Berufsjahr nach Geschlecht	25
Abbildung 2: Tätigkeitsbereich im ersten Berufsjahr nach Geschlecht	36
Abbildung 3: Tätigkeitsbereich und Geschlecht im siebten Berufsjahr	38
Abbildung 4: Branchenzugehörigkeit und Tätigkeit für Männer	42
Abbildung 5: Branchenzugehörigkeit und Tätigkeit für Frauen	42
Abbildung 6: Branchenzugehörigkeit von jahrgangsstärksten und -schwächsten männlichen Absolventen	52
Abbildung 7: Branchenzugehörigkeit von jahrgangsstärksten und -schwächsten weiblichen Absolventen	52
Abbildung 8: Tätigkeitsbereich von jahrgangsstärksten und -schwächsten männlichen Absolventen	53
Abbildung 9: Tätigkeitsbereich von jahrgangsstärksten und -schwächsten weiblichen Absolventen	53
Abbildung 10: Allgemeine Einschätzung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung	67
Abbildung 11: Berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts	67
Abbildung 12: Gefühl der Diskriminierung nach Branchen	74
Abbildung 13: Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte	81
Abbildung 14: Kosten der Diskriminierung I	83
Abbildung 15: Kosten der Diskriminierung II	83
Abbildung 16: Lohndiskriminierung unter der Annahme vollständiger Substituierbarkeit männlicher und weiblicher Arbeitskraft	86
Abbildung 17: Diskriminierung reduziert die monetären Gewinne	98
Abbildung 18: Paretorelevanz diskriminierenden Arbeitgeberverhaltens	102
Abbildung 19: Das Indizierungsproblem bei der Komponentenzerlegung	114
Abbildung 20: Arbeit-Freizeit-Entscheidung I	118
Abbildung 21: Einkommens- und Substitutionseffekt bei Lohnerhöhungen	119
Abbildung 22: Arbeit-Freizeit-Entscheidung II - Worcaholic versus Diogenes	121
Abbildung 23: Arbeit-Freizeit-Entscheidung - Ausschnittvergrößerung	122

Abbildung 24: Mittelwert und Streuung des Einkommens nach Branche und Geschlecht ein Jahr nach dem Examen (N=343)	206
Abbildung 25: Mittelwert und Streuung des Einkommens nach Branche und Geschlecht sieben Jahre nach dem Examen (N=216)	206
Abbildung 26: Mittelwert und Streuung des Einkommens nach Tätigkeitsbereich und Geschlecht ein Jahr nach dem Examen (N=202)	207
Abbildung 27: Mittelwert und Streuung des Einkommens nach Tätigkeitsbereich und Geschlecht sieben Jahre nach dem Examen (N=228)	207

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Branchenzugehörigkeit im ersten Berufsjahr nach Geschlecht	26
Tabelle 2: Durchschnittseinkommen Vollzeit beschäftigter Männer nach Branchen in DM	32
Tabelle 3: Jahr 1 - T-Test bei unabhängigen Stichproben	34
Tabelle 4: Jahr 7 - T-Test bei unabhängigen Stichproben	34
Tabelle 5: Durchschnittseinkommen Vollzeit beschäftigter Frauen nach Branchen in DM	35
Tabelle 6: Durchschnittseinkommen Vollzeit beschäftigter Männer nach Tätigkeitsbereichen in DM (1989)	40
Tabelle 7: Schlüssel zu Kennziffern	43
Tabelle 8: Durchschnittsnoten nach Branchen bei männlichen Absolventen	45
Tabelle 9: ANOVA - Branchenzugehörigkeit und Diplomnote bei männlichen Absolventen	46
Tabelle 10: Durchschnittsnoten nach Branchen bei weiblichen Absolventen	47
Tabelle 11: ANOVA - Branchenzugehörigkeit und Diplomnote bei weiblichen Absolventen	48
Tabelle 12: Leistungsgruppen nach Geschlecht und Branche im ersten Berufsjahr	49
Tabelle 13: Leistungsgruppen nach Geschlecht und Tätigkeitsbereich im ersten Berufsjahr	50
Tabelle 14: Mobilität nach Familienstatus und Geschlecht	58
Tabelle 15: Empfinden persönlicher Benachteiligung und Kinderzahl	70
Tabelle 16: Empfinden persönlicher Benachteiligung und Familienstand	72
Tabelle 17: Empfinden persönlicher Benachteiligung und Beschäftigungsart	73
Tabelle 18: Vergleichseinkommen von Frauen 1999 und empfundene Diskriminierung	76
Tabelle 19: ANOVA - Einkommen und empfundene Diskriminierung	76
Tabelle 20: Interpretation der Oaxaca-Zerlegung	115
Tabelle 21: Berechnungen und Interpretationen	137
Tabelle 22: Berechnungen und Interpretationen	139

Tabelle 23: Ergebnisse der Regressionen von Lorenz/Wagner	143
Tabelle 24: Berechnungen und Interpretationen	145
Tabelle 25: Berechnungen und Interpretationen	148
Tabelle 26: Berechnungen und Interpretationen	151
Tabelle 27: Erwerbsbiographien	168
Tabelle 28: Komponentenzzerlegung	178
Tabelle 29: Komponentenzzerlegung	188
Tabelle 30: Fringe-benefits nach Geschlecht	192
Tabelle 31: Fringe-benefits und Geschlecht - ANOVA	193
Tabelle 32: Fringe-benefits und Geschlecht - Zusammenhangsmaße	194
Tabelle 33: Interpretation der Faktorenanalyse zu fringe-benefits	199
Tabelle 34: Komponentenzzerlegung	202
Tabelle 35: Vollzeitbeschäftigte nach Branchen	213
Tabelle 36: Komponentenzzerlegung	216
Tabelle 37: Berücksichtigung von soft skills - Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung	227
Tabelle 38: Berücksichtigung von soft skills - Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung	235
Tabelle 39: Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung	239
Tabelle 40: Komponentenzzerlegung im Random Effect Modell	241
Tabelle 41: Einkommenszerlegung	246
Tabelle 42: Rücklauf der Passauer Absolventenbefragung	255
Tabelle 43: Frauenanteil an den Befragungsteilnehmern im ersten Jahr nach dem Examen	255