

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	13
Abbildungsverzeichnis	14
Tabellenverzeichnis	15

TEIL I:**Einleitung**

1. Problemstellung	17
2. Zielsetzung	19
3. Methodische Grundlagen	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**

4. Arbeitsteilung und Spezialisierung in der Familie	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
5. Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Rollenteilung auf das Arbeitsangebot	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

6. Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Rollenteilung auf die Nachfrage nach Arbeit	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
7. Ergebnis	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**

8. Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung	91
9. Arbeitszeitflexibilisierung aus ökonomischer Sicht	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
10. Variationsmöglichkeiten der Arbeitszeit	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 ✖

11. Steuerung flexibler Arbeitszeiten durch Zeitkonten	132
11.1. Individuelle Arbeitszeitsteuerung durch persönliche Zeitkonten.....	133
11.2. Arbeitszeitflexibilisierung durch Langzeit- und Lebensarbeitskonten.....	135
12. Die Gleichstellungsregelung als Zeitkontomodell	137
 TEIL IV:	
Empirische Untersuchung zur Realisierbarkeit des Zeitkontomodells	
13. Untersuchungsanlage	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
14. Ergebnisse der schriftlichen Befragung	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
15. Folgerungen für die Realisierbarkeit des Zeitkontomodells	180
15.1. Möglichkeiten und Grenzen der Integration des Zeitkontomodells	180
15.2. Schlussfolgerungen.....	183

**TEIL V:
Ergebnis**

16. Das Konzept der ökonomischen Gleichstellungsregelung	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
 Anhang	 201
Literaturverzeichnis	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

	Seite
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