



Carola Jungwirth

Berufliche Ein- und Aufstiegchancen von Frauen

Förderwirkung und Barrieren durch MuSchG und BErzGG

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Egon Franck

Deutscher UniversitätsVerlag

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
1. Einleitung	1
1.1 Ziel der Arbeit	3
1.2 Untersuchungsgegenstand: Die rechtlichen Rahmenbedingungen	4
1.2.1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)	4
1.2.2 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERZGG)	7
1.3 Vorgehensweise	9
2. Ein Bezugsrahmen für die Analyse	10
2.1 Die ökonomische Analyse als Grundlage	11
2.1.1 „It is an analysis of choice“	11
2.1.1.1 Nutzenmaximierungskalkül	12
2.1.1.2 Begrenzte Rationalität	14
2.1.1.3 Konsequenzen für die Analyse von Wahlhandlungen	15
2.1.2 Zur Bedeutung von Präferenzen und Restriktionen	16
2.1.2.1 Die herkömmliche Sicht	17
2.1.2.2 Der Ansatz von Stigler und Becker	20
2.1.2.3 Eine kritische Würdigung des Ansatzes von Stigler und Becker	21
2.2 Die komparative Analyse sozialer Arrangements	23
2.2.1 Die „Ablaufregeln“	26
2.2.2 Das Effizienzproblem	28
2.3 Die institutionenökonomischen Grundlagen	32
2.3.1 Grundlagen der Property-Rights-Theorie	33
2.3.2 Grundlagen der Transaktionskostentheorie	34
2.3.3 Grundlagen der Principal-Agent-Theorie	36
2.4 Die Bedeutung von Humankapital für diese Analyse	39
2.4.1 Humankapital und Stellenanforderung	40
2.4.2 Zur Bedeutung von spezifischem Humankapital für eine effiziente Stellennutzung	41
2.4.3 Aufbau von Humankapital als Investitionsentscheidung	45
2.5 Zusammenfassung	47

3. Förderwirkungen und Barrieren durch das MuSchG und das BErzGG	51
3.1 Das Ausbildungsproblem	51
3.1.1 Zur Rolle der individuellen Erwartung von Erwerbsunterbrechungen für die Ausbildungswahl	52
3.1.2 Mögliche Beeinflussung des Ausbildungsverhaltens durch MuSchG und BErzGG	56
3.1.2.1 Das MuSchG als Schutz vor Entwertung von Investitionen in Humankapital	57
3.1.2.1.1 Spezialisierung und Spezifität als Kriterien für die Entwertung von Ausbildung bei Arbeitsplatzverlust	57
3.1.2.1.2 Auswirkungen des MuSchG auf die Bereitschaft zu Investitionen in allgemeines Humankapital	59
3.1.2.2 Die unbestimmte Wirkung des BErzGG	61
3.1.2.2.1 Die Aufgabenveränderlichkeit als Kriterium für die potentielle Entwertung von Ausbildung bei Erwerbsunterbrechungen	62
3.1.2.2.2 Zwei gegenläufige Effekte auf das Ausbildungsverhalten durch das BErzGG	63
3.2 Das Signalproblem	65
3.2.1 Beurteilungskriterien und -mechanismen für die Auswahl und Beförderung von Mitarbeitern	66
3.2.1.1 Auswahl aufgrund des zu erwartenden Produktivitätspotentials einer Gruppe	67
3.2.1.2 Auswahl aufgrund von Selbstauswahl und individueller Signale	70
3.2.2 Auswirkungen des MuSchG und BErzGG	74
3.2.2.1 Senkung der Produktivitätserwartung durch das BErzGG	75
3.2.2.2 Einschränkung der screening-Möglichkeit und Beeinflussung der Signalqualität	78
3.3 Das Versicherungsproblem	82
3.3.1 MuSchG und BErzGG als vom Arbeitgeber zu erbringende Versicherungsleistung	82
3.3.2 Auswirkung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Übernahme einer Versicherungsleistung	85
3.3.2.1 Leistungen aus dem MuSchG als Beitrag zu einer als fair empfundenen Vertragsbeziehung	86
3.3.2.2 Anreizdämpfende Wirkung des BErzGG auf die Bereitschaft zur Aktualisierung und Pflege von Humankapital	88
3.4 Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse	91

4. Änderungsvorschläge zur Absenkung der festgestellten Barrieren	95
4.1 Generelle Änderung bestehender Regelungen	96
4.1.1 Änderung des geltenden MuSchG	98
4.1.1.1 Regelung des Lohnausgleichs bei Beschäftigungsverboten	98
4.1.1.2 Regelung des Lohnausgleichs bei Arztbesuchen oder schwangerschaftsbedingten Ausfällen	101
4.1.2 Änderung des geltenden BErzGG	103
4.1.2.1 Entkoppelung der im BErzGG geregelten Rechte	103
4.1.2.2 Generelle Verkürzung des Erziehungsurlaubs	105
4.1.2.3 Zur Problematik einer generellen Verkürzung des Erziehungsurlaubs	107
4.2 Festlegung von Kriterien für individuelle Austrittsoptionen	109
4.2.1 Vertraglicher Ausschluß des MuSchG	110
4.2.1.1 Festlegung der Austrittskriterien	112
4.2.1.2 Folgenabschätzung	114
4.2.2 Vertraglicher Ausschluß des BErzGG	115
4.2.2.1 Festlegung der Austrittskriterien	117
4.2.2.1.1 Austrittsoptionen in Abhängigkeit von der Aufgabe	118
4.2.2.1.2 Austrittsoptionen in Abhängigkeit von der Bezahlung	119
4.2.2.2 Folgenabschätzung	121
4.3 Zusammenfassende Beurteilung	123
5. Schlußbetrachtung	125
Literaturverzeichnis	133
Stichwortverzeichnis	145