

Universität Zürich
Institut für Politikwissenschaft
Vergleichende Politikwissenschaft
Seilergraben 53
8001 Zürich

Spezialisierung Vergleichende Politikwissenschaften:

Forschungsseminar "Continuity and Change in Contemporary Capitalism"

HS 09 / FS 10

Prof. Dr. Hanspeter Kriesi
Dr. des. Silja Häusermann

Forschungsarbeit

**Unterschiede in der geschlechtlichen
Arbeitsmarktsegregation zwischen Industrieländern**

3.6.2010

Autorinnen

Nadine Meier
Grabenwiese 54b
8484 Weisslingen
nadine_meier@bluewin.ch
052 384 15 06

07-703-457

HF: Politikwissenschaft
NF: Schweizer Geschichte,
Volkswirtschaftslehre

Nicole Kaiser
Untere Weid 28
8180 Bülach
nicole.kaiser@access.uzh.ch
044 862 69 94

07-719-024

HF: Politikwissenschaft
NF: Öffentliches Recht,
Geschichte

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	3
Einleitung	4
1 Theoretische Ansätze	6
1.1 Ökonomische Ansätze.....	6
1.2 Kulturelle Ansätze.....	7
1.3 Institutionelle Ansätze.....	8
1.3.1 Varieties of Capitalism.....	8
1.3.2 Familienpolitische Institutionen des Wohlfahrtsstaates.....	12
1.4 Kontrollvariablen	16
2 Operationalisierung	18
2.1 Fallauswahl und Daten	18
2.2 Abhängige Variable.....	18
2.3 Ökonomischer und kultureller Ansatz: Unabhängige Variablen	20
2.3.1 Unterschied im Bildungsniveau zwischen Männern und Frauen.....	20
2.3.2 Patriarchalische Einstellung	20
2.4 Institutioneller Ansatz: Unabhängige Variablen und Kontrollvariablen.....	21
3 Methodisches Vorgehen.....	23
4 Empirische Analyse.....	25
4.1 Deskriptive Statistiken	25
4.1.1 Abhängige Variable.....	25
4.1.2 Unabhängige Variablen und Kontrollvariablen	26

4.2 Voruntersuchung (ökonomischer und kultureller Ansatz)	28
4.2.1 Ökonomischer Ansatz	28
4.2.2 Kultureller Ansatz	30
4.3 Hauptuntersuchung (institutioneller Ansatz)	32
4.3.1 Modell 1	32
4.3.2 Modell 2	36
4.3.3 Modell 3	38
4.3.4 Modell 4	40
4.3.5 Zwischenfazit	43
4.4 Modifikationen	43
Fazit	45
Literatur	47
Online im Internet.....	48
Anhang	49
Tabellen	49
Abbildungen	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vertikale Segregation (nach <i>Marketable skills</i>).....	19
Tabelle 2: Horizontale Segregation (nach <i>Work logic</i>).....	19
Tabelle 3: OLS-Regressionstabelle zum ökonomischen Ansatz (horizontale Segregation)....	29
Tabelle 4: OLS-Regressionstabelle zum ökonomischen Ansatz (vertikale Segregation).....	30
Tabelle 5: OLS-Regressionstabelle zum kulturellen Ansatz (horizontale Segregation).....	31
Tabelle 6: OLS-Regressionstabelle zum kulturellen Ansatz (vertikale Segregation).....	32
Tabelle 7: OLS-Regressionstabelle der horizontalen Segregation zum institutionellen Ansatz	34
Tabelle 8: OLS-Regressionstabelle der vertikalen Segregation zum institutionellen Ansatz..	36
Tabelle 9: OLS-Regressionstabelle zum Modell 4 der vertikalen Segregation ohne Kanada .	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kausalmodell der theoretischen Zusammenhänge des institutionellen Ansatzes	16
Abbildung 2: Verteilung der horizontalen geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation	26
Abbildung 3: Verteilung der vertikalen geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation	26
Abbildung 4: Scatterplot zwischen der horizontalen Segregation und der Spezifität des Ausbildungssystems.....	33
Abbildung 5: Scatterplot zwischen der vertikalen Segregation und der Spezifität des Ausbildungssystems.....	35
Abbildung 6: Plot für den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation in Abhängigkeit der öffentlichen Kinderbetreuung	39
Abbildung 7: Plot für den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation in Abhängigkeit der Länge des Mutterschaftsurlaubs	42

Einleitung

Im Zuge der Nachkriegszeit und der Postindustrialisierung nahm die Erwerbstätigkeit der Frauen stetig zu. Die Frauen wurden und werden zunehmend in den Arbeitsmarkt integriert. Das Konzept, dass hauptsächlich der Mann arbeitet und für den Unterhalt der Familie sorgt, während die Frau sich um den Haushalt und die Kinder kümmert, ist überholt. Frauen sind zurzeit zwar immer noch am ehesten für den Haushalt und die Familie verantwortlich. Trotzdem gehört für immer mehr Frauen eine Arbeitsanstellung nebst den unbezahlten Hausarbeiten zum alltäglichen Leben, sei es zur Selbstverwirklichung, zur Steigerung ihrer Unabhängigkeit oder aber zum blossen Überleben. Die Frauen üben jedoch zu einem grossen Teil nicht dieselben Arbeiten aus wie die Männer, sondern steigen vor allem in den stark wachsenden Dienstleistungssektor ein. Zudem haben noch nicht so viele Frauen wie Männer Kaderpositionen inne. Diese beiden Phänomene werden geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation genannt. Es ist wichtig zwischen der vertikalen und horizontalen Dimension der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation zu unterscheiden. Die vertikale Segregation beschreibt die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen in verschiedenen hierarchischen Stufen des Arbeitsmarktes. Die Frauen sind in Kaderpositionen aus diversen Gründen unterrepräsentiert, während sie in niedrigeren Positionen überrepräsentiert sind. Die horizontale Dimension erfasst die unterschiedliche Verteilung in den verschiedenen Sektoren. Dabei bestehen die grössten Unterschiede zwischen dem manuellen (industriellen) und nicht-manuellen (Dienstleistungs-) Sektor. Die typischen Männerberufe befinden sich im manuellen Sektor, wohingegen die typischen Frauenberufe im nicht-manuellen Sektor vorhanden sind. Deshalb sind Frauen und Männer im entsprechenden Sektor überrepräsentiert. In den vergangenen Jahrzehnten ist der nicht-manuelle Sektor, der in etwa dem Dienstleistungssektor entspricht, stark gewachsen. Dies ist hauptsächlich auf die Postindustrialisierung und die damit einhergehende Tertiarisierung sowie auf die stark zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen zurückzuführen. Der öffentliche Sektor, der vor allem in den skandinavischen Ländern einen grossen Umfang aufweist, ist ebenso ein Teil des Dienstleistungssektors.

Während die Frauenpartizipationsrate im Arbeitsmarkt zunahm, stieg allerdings auch die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation an. Die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation wird im Zusammenhang mit der zunehmenden Gleichstellung von Mann und Frau immer wieder diskutiert, weil sich diese Segregation trotz dem Wertewandel hin zu egalitäreren Einstellungen als sehr persistent erweist, auch wenn sie in den letzten Jahren wieder

abgenommen hat (Charles/ Grusky 2004: 4-5). Charles und Grusky (2004: 10-11) halten fest, dass in den skandinavischen Ländern, welche eine sehr egalitäre Gesellschaftsvorstellung aufweisen, die Segregation paradoxerweise überraschend stark ausgeprägt ist. Dieses Paradox soll unter anderem in dieser Arbeit erklärt werden. Anker (1997) erwähnt verschiedene Auswirkungen der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation: Einerseits die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen, welche zum Teil auf die Arbeitsmarktsegregation zurückzuführen ist, und andererseits die ineffiziente Nutzung der Arbeitskräfte. Ineffizient ist diese Nutzung, weil die Arbeitskräfte nicht nur aufgrund ihrer Fähigkeiten, sondern sich auch aufgrund ihres Geschlechts für einen Beruf entscheiden oder vom Arbeitgeber eingestellt werden. Diese Auswirkungen sind zwar bedeutend, jedoch werden sie in dieser Arbeit nicht weiter berücksichtigt, da sich die Untersuchung auf die Ausprägung der Segregation beschränkt.

Wie erwähnt hat die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation in den letzten Jahren abgenommen. Deren Ausprägung variiert aber zwischen den verschiedenen Industrieländern. In dieser Forschungsarbeit soll daher folgender Fragestellung nachgegangen werden:

Mit welchen Faktoren lassen sich die Unterschiede in der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation zwischen den Industrieländern erklären?

Um diese Fragestellung zu beantworten, werden im ersten Kapitel dieser Arbeit theoretische Ansätze vorgestellt, aus denen die zu untersuchenden Hypothesen hergeleitet werden. Dabei wird auf den ökonomischen, kulturellen und institutionellen Ansatz eingegangen. Im zweiten Kapitel geht es darum, die Fallauswahl und die Operationalisierung der einzelnen Variablen vorzustellen. Im dritten Kapitel wird das methodische Vorgehen beschrieben, welches im vierten Kapitel zur Anwendung kommt. Dabei werden die Variablen zuerst deskriptiv analysiert. Zum ökonomischen und kulturellen Ansatz wird eine Voruntersuchung durchgeführt, worauf die Hauptuntersuchung zum institutionellen Ansatz folgt. Abschliessend sollen in einem Fazit die Erkenntnisse der Untersuchung zusammengefasst werden.

1 Theoretische Ansätze

Es gibt drei Kategorien von Theorien, die die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation zu erklären versuchen: ökonomische, kulturelle und institutionelle Theorien. Bei den Theorien wird meistens zwischen der Arbeitsnachfrage und dem Arbeitsangebot unterschieden. Bei ersterer handelt es sich um die Präferenzen, nach denen sich Frauen für eine Arbeitsstelle entscheiden und bei letzterer um diejenigen, nach denen die Arbeitgeber entweder Frauen oder aber Männer für eine Arbeitsstelle bevorzugen (Estévez-Abe 2006: 144).

1.1 Ökonomische Ansätze

Bei den ökonomischen Theorien soll auf folgende zwei Subkategorien eingegangen werden: die Humankapital- und die statistische Diskriminierungstheorie.

Die Humankapitaltheorie geht davon aus, dass sich sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber rational verhalten. Da Frauen fast ausschliesslich für die Hausarbeit und die Kinder verantwortlich sind, investieren sie weniger in ihre Ausbildung und sammeln oft weniger Arbeitsmarkterfahrung. Deshalb verfügen sie über weniger Humankapital und sind nicht so produktiv wie Männer. Ausserdem verursachen Frauen aufgrund von familiären Absenzen dem Arbeitgeber mehr Kosten als Männer dies tun. Aufgrund dieser Annahmen bevorzugen die Arbeitgeber im Allgemeinen Männer für eine Anstellung. Diese Annahmen führen dazu, dass Frauen sowohl in Kaderpositionen als auch in gewissen Sektoren unterrepräsentiert sind, was sowohl eine vertikale als auch eine horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation zur Folge hat (Anker 1997, Estévez-Abe 2006).

Die Erklärung der statistischen Diskriminierungstheorie ist der Humankapital-Theorie sehr ähnlich. Frauen verfügen, wie bereits beschrieben, im Durchschnitt über weniger Humankapital und weisen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen mehr Absenzen auf. Es gibt aber auch Frauen, die eine Karriere der Familie bevorzugen. Dennoch werden für gewisse Arbeitsstellen Männer bevorzugt. Diese Diskriminierung hat damit zu tun, dass es für den Arbeitgeber schwer und kostspielig ist abzuschätzen, ob Frauen wirklich eine Karriere bevorzugen. Deshalb entscheiden sich die Arbeitgeber aufgrund der statistischen Wahrscheinlichkeit meistens für Männer (Estévez-Abe 2006: 144).

Die Humankapital-Theorie und die statistische Diskriminierungstheorie scheinen aber überholt zu sein, da in der Postindustrialisierung die Frauenpartizipationsrate im Arbeitsmarkt stark zugenommen und die Hausarbeit abgenommen hat. Zudem ist auch die Zahl der allein-erziehenden Mütter, die arbeiten müssen, gewachsen (Anker 1997: 318). Und nicht zuletzt wird der Anteil der studierten Frauen immer grösser. Infolgedessen weisen auch die Frauen ein immer höheres Bildungsniveau auf und gewinnen an immer mehr Arbeitserfahrung, weshalb ihr Humankapital grösser geworden ist und die Diskriminierung der Arbeitgeber gegenüber den Frauen nicht mehr zu rechtfertigen ist.

Um den ökonomischen Ansatz für die Erklärung der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation definitiv zu verwerfen, wird dieser empirisch untersucht. Dafür soll folgende Hypothese überprüft werden:

H_{Öko}: Je grösser der Unterschied des Bildungsniveaus zwischen Männern und Frauen, desto grösser ist die vertikale und horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation.

1.2 Kulturelle Ansätze

Kulturelle Theorien gehen weniger von rationalen Faktoren als vielmehr von kulturellen beziehungsweise sozialen Normen und Stereotypen in Bezug auf die tief verankerten Geschlechterrollen aus. Die patriarchalische Sichtweise der Familienstruktur und die untergeordnete Position der Frauen sind verantwortlich dafür, dass die Frauen für die Hausarbeit und die Kinderbetreuung verantwortlich sind und die Männer den Lebensunterhalt verdienen. Diese Normen führen dazu, dass sich Frauen weniger Humankapital aneignen, da sie für die familiären Verpflichtungen auch weniger benötigen (Anker 1997: 324). Kulturelle Normen führen aber auch dazu, dass die Berufe stereotypisiert, das heisst in typische Frauenbeziehungsweise typische Männerberufe eingeteilt werden. Anhand dieser Stereotypisierung lässt sich sowohl die vertikale als auch die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation erklären. Während die Frauen im nicht-manuellen Sektor (Dienstleistungssektor) wegen ihren sozialen Eigenschaften überrepräsentiert sind, sind sie im manuellen Sektor (industriellen Sektor) aufgrund ihren physischen Eigenschaften unterrepräsentiert, was zu horizontaler Segregation führt. Das eben beschriebene patriarchalische Verständnis und die weniger starke Belastbarkeit der Frauen sind dafür verantwortlich, dass mehr Männer als Frauen in Kaderpositionen vertreten sind, was eine vertikale Segregation zur Folge hat (Anker 1997, Estévez-Abe 2006).

Während im Zuge der Postindustrialisierung der Egalitarismus in Bezug auf das Geschlecht zwar immer mehr an Bedeutung gewann, ging die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation nur in geringem Masse zurück. Vor allem in den skandinavischen Ländern, in denen die geschlechtliche Gleichstellung besondere Bedeutung genießt, ist die Segregation stark ausgeprägt. Ausserdem nahm die Stereotypisierung aufgrund der Geschlechterrollen immer mehr ab (Estévez-Abe 2006: 146). Die kulturellen Theorien können daher die Persistenz der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation nicht erklären.

Um den kulturellen Ansatz für die Erklärung der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation definitiv zu verwerfen, wird auch dieser empirisch untersucht. Dafür soll folgende Hypothese überprüft werden:

H_{Kult} : Je patriarchalischer die Einstellung der Bevölkerung eines Landes, desto grösser ist die vertikale und horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation.

1.3 Institutionelle Ansätze

1.3.1 Varieties of Capitalism

Gemäss der *Varieties of Capitalism*-Theorie von Hall und Soskice (2001) gibt es zwei verschiedene Arten von Marktwirtschaftsmodellen, die *liberal market economies* (LMEs) und die *coordinated market economies* (CMEs). Diese beiden Arten von Marktwirtschaftsmodellen unterscheiden sich in grundlegenden institutionellen Strukturen, welche die Produktionsregime von privaten Firmen in einem Land prägen. Die Autoren haben fünf Dimensionen identifiziert, in welchen sich LMEs und CMEs unterscheiden: Erstens die Koordination von Verhandlungen über Lohn und Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. den Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer; zweitens das Ausbildungssystem; drittens die Koordination mit Kreditgebern; viertens die Beziehungen unter Firmen und fünftens das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und seinen Angestellten. Grundsätzlich übernimmt in LMEs der Markt die Koordination in diesen Dimensionen, während in CMEs Kooperation zwischen den Marktteilnehmern die Koordinationsprobleme der fünf Dimensionen löst.

Hall und Soskice (2001) gehen davon aus, dass die Institutionen einer Marktwirtschaft komplementär sind, das heisst, dass eine Institution die Effizienz einer anderen Institution erhöht. Die Ausprägung der fünf oben genannten Dimensionen wird also innerhalb der CMEs

wie auch innerhalb der LMEs ähnlich sein. Je besser die Institutionen aufeinander abgestimmt sind, desto besser funktioniert die Marktwirtschaft insgesamt und desto höher ist deren Performanz.

Die für die Forschungsarbeit relevante Dimension der Marktwirtschaftsmodelle ist das Ausbildungssystem. Aufgrund der institutionellen Komplementarität genügt die Kenntnis dieser Dimension, um eine Marktwirtschaft einem Typ zuzuordnen zu können. Beim Ausbildungssystem spielt es eine Rolle, welche Art von *skills*, also Fähigkeiten, vorwiegend in einer Art von Marktwirtschaft vorkommt.

Die Art der *skills* ist Teil der Marktstrategie der Volkswirtschaften. Unterschieden wird zwischen *general skills* beziehungsweise allgemeinen Fähigkeiten, und *specific skills* beziehungsweise spezifischen Fähigkeiten. Die spezifischen Fähigkeiten können wiederum eingeteilt werden in branchenspezifische und firmenspezifische Fähigkeiten. Auf diese Unterscheidung wird aber in dieser Forschungsarbeit verzichtet, da sie für die Fragestellung nicht von Relevanz ist. Der Unterschied zwischen *general skills* und *specific skills* zeigt sich darin, wie stark spezialisiert ein Arbeitnehmer ist und wie problemlos er von einem Sektor zu einem anderen wechseln kann.¹

In LMEs haben viele Arbeitnehmer vorwiegend allgemeine Fähigkeiten. Dies hängt damit zusammen, dass es in LMEs einen *fluid labor market* gibt und daher die Zeitspanne, bei der ein Arbeitnehmer beim gleichen Arbeitgeber bleibt, eher kurz ist. Ein Arbeitnehmer hat also vor allem Erfolg auf dem Arbeitsmarkt, wenn er allgemeine Fähigkeiten besitzt und diese in vielen verschiedenen Firmen verwenden kann. In CMEs hingegen investieren viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer in spezifische Fähigkeiten, da die Firmen auf spezialisierte Arbeitnehmer angewiesen sind. Die Ausbildung kann branchenspezifisch oder firmenspezifisch geregelt sein. Da sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber in diese spezialisierte Ausbildung investieren, haben beide ein Interesse an einem langfristigen Arbeitsverhältnis.

¹ Obwohl die folgenden Ausführungen sich auf die dichotome Einteilung in LMEs mit allgemeinen und CMEs mit spezifischen Fähigkeiten beziehen, sind in den Marktwirtschaften nicht nur allgemeine oder spezifische Fähigkeiten vorhanden. Die jeweiligen Anteile an Fähigkeiten variieren sowohl zwischen LMEs und CMEs als auch innerhalb dieser zwei Arten von Marktwirtschaften. Deshalb ist grundsätzlich das Ausbildungssystem in LMEs weniger spezifisch als in CMEs. Die dichotome Einteilung dient lediglich der besseren Veranschaulichung.

Die unterschiedliche Ausgestaltung der Institutionen der Marktwirtschaftsmodelle geht einher mit unterschiedlichen politischen Entscheidungen. Der Staat setzt sich für solche Massnahmen ein, die das Produktionsregime der eigenen Volkswirtschaft unterstützen beziehungsweise ergänzen (Estevez-Abe et al. 2001: 146). Dies zeigt sich vor allem bei der Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates. In LMEs findet man einen liberalen beziehungsweise kleinen Wohlfahrtsstaat, da die Arbeitnehmer aufgrund ihrer flexiblen Fähigkeiten und der flexiblen Arbeitsmarktsituation schnell eine neue Anstellung finden können und keine besondere Unterstützung durch den Staat benötigen. In CMEs finden sich eher ausgeprägtere Wohlfahrtsstaaten, da Arbeitnehmer ohne finanzielle Garantien wie zum Beispiel Arbeitslosengeld und Arbeitsschutz nicht in spezifische Fähigkeiten investieren. In welche Art von *skills* Bürger eines Landes investieren, hängt also von den Anreizen ab, welche für die Investition in Aus- und Weiterbildung existieren. Diese Anreize werden zu einem grossen Teil vom Staat und seiner Sozialpolitik bestimmt.

Damit folglich Arbeitnehmer in CMEs in spezifische Fähigkeiten investieren, benötigen sie einen stärkeren Schutz durch den Wohlfahrtsstaat. Denn die Ausbildung in spezifische Fähigkeiten verursacht zusätzliche Investitionskosten, die *specific skills* sind nicht ohne weiteres auf andere Sektoren beziehungsweise Firmen zu übertragen und sie verlieren mit der Zeit an Wert, wenn sie *on the job* nicht ständig weiterentwickelt werden. Diese Merkmale der Übertragbarkeit und der Haltbarkeit der Fähigkeiten spielen eine wesentliche Rolle. Im Vergleich zu den spezifischen Fähigkeiten zeichnen sich die allgemeinen Fähigkeiten sowohl durch eine hohe Übertragbarkeit wie auch eine hohe Haltbarkeit aus.

Die Anreize, in spezifische Fähigkeiten zu investieren, variieren auch zwischen Männern und Frauen. Frauen müssen bei ihrer Entscheidung, in welche *skills* sie investieren wollen, berücksichtigen, dass ihre Karriere aufgrund von Mutterschaft unterbrochen werden könnte. Zwei Unsicherheiten verringern die Anreize für Frauen, in *specific skills* zu investieren: Erstens, die hohe Wahrscheinlichkeit, dass Frauen wegen der Mutterschaft entlassen werden und nicht damit rechnen können, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eingestellt werden, und zweitens, die langfristige Reduktion des Lohns aufgrund des Mutterschaftsunterbruchs. Die erste Unsicherheit kommt daher, dass *specific skills* an einen Sektor beziehungsweise eine Firma gebunden sind. Die zweite Unsicherheit existiert, weil *specific skills* rasch an Wert verlieren, wenn sie nicht ständig beim Arbeiten weiterentwickelt werden. Im Gegensatz dazu, sind *general skills* flexibler und bestrafen Karriereunterbrüche nicht. Frauen haben grundsätzlich also mehr Anreize, in *general skills* zu investieren. Damit Frauen

dennoch in *specific skills* investieren, braucht es für diese mehr Unterstützung durch den Wohlfahrtsstaat als für Männer (Estevez-Abe et al. 2001: 158f.). Auf diese Unterstützung wird weiter unten noch genauer eingegangen.

Die unterschiedliche *skill*-Präferenz von Männern und Frauen sowie die vorhandene Unterstützung durch den Wohlfahrtsstaat haben einen Einfluss auf die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation. Frauen, die in *specific skills* investiert haben, profitieren zwar von einem Mutterschaftsurlaub, da sie dadurch ihre Anstellung nicht verlieren, jedoch verlieren ihre *specific skills* während des Urlaubs an Wert, weil *specific skills* beim Arbeiten ständig weiterentwickelt werden und werden müssen. Aus diesem Grund fallen die Frauen in der *skill*-Weiterentwicklung und dadurch auch in der Karriere hinter die Männer zurück, welche in der gleichen hierarchischen Position standen wie die Frau vor dem Mutterschaftsurlaub (Estevez-Abe et al. 2001: 159). Auch wenn ein Mutterschaftsurlaub für die Familie von Bedeutung ist, nützt er Frauen mit *specific skills* weniger als eine günstige und verlässliche Kinderbetreuung, da die Frauen die Möglichkeit haben sollten, so rasch als möglich wieder zur Arbeit zurückzukehren, damit ihre *skills* nicht an Wert verlieren (genauere Erläuterung weiter unten). *General skills* hingegen verlieren in der kurzen Zeit des Mutterschaftsurlaubes nicht an Wert, weshalb die Frauen aufgrund der dadurch entstandenen Abwesenheit in ihrer hierarchischen Position auch nicht hinter die Männer zurückfallen. Frauen mit *specific skills* sind also weniger in Kaderpositionen vertreten als solche mit *general skills*, was dazu führt, dass die vertikale Segregation in koordinierten Marktwirtschaftsmodellen ausgeprägter ist als in liberalen Marktwirtschaftsmodellen.

Für Arbeitgeber, welche auf spezifische Fähigkeiten angewiesen sind, ist die Anstellung von Frauen kostspielig, da sie aufgrund von Mutterschaft ausfallen könnten. Wenn nicht zum Beispiel der Staat zusätzliche Ausgaben (wie Mutterschaftsurlaub oder Kinderbetreuungsprogramme) übernimmt, werden die Arbeitgeber dazu geneigt sein, eher Männer als Frauen anzustellen. Wenn es sich dabei aber um Berufe handelt, in denen es zu wenige Männer hat, um alle Arbeitsplätze zu besetzen, dann werden die Arbeitgeber Frauen anstellen. Für die Frauen lohnt es sich daher nicht, in *specific skills* zu investieren, in welche auch viele Männer investieren, weil Männer, wie oben erwähnt, aufgrund der geringeren Kosten für den Arbeitgeber eher angestellt werden als Frauen. Frauen eignen sich also andere *skills* an als Männer und sind daher auch in Berufen tätig, in denen viele Frauen und wenige Männer

arbeiten. Dies verstärkt die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation in koordinierten Marktwirtschaftsmodellen (Estevez-Abe et al. 2001: 159f.).

Als Folge dieser Ausführungen haben Länder, in welchen vorwiegend *general skills* erlernt werden (LMEs), eine weniger starke vertikale und horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation als Länder, in welchen vorwiegend in *specific skills* investiert wird (CMEs).

H₁: Je spezifischer das Ausbildungssystem, desto stärker ist sowohl die vertikale als auch die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation ausgeprägt.

1.3.2 Familienpolitische Institutionen des Wohlfahrtsstaates

Nermo (2000: 298-299) argumentiert, dass die Unterschiede in der Ausprägung der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation zudem von der unterschiedlichen Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates abhängen. Anhand der Typologie von Esping-Andersen (1990 zit. in Nermo 2000: 298) kann der Wohlfahrtsstaat in drei Regime eingeteilt werden: sozialdemokratisch (skandinavisch), konservativ-korporatistisch (kontinentaleuropäisch) und liberal (angelsächsisch). Innerhalb dieser Regime sind die Policies jeweils ähnlich, weshalb sie auch ähnliche Arbeitsmarktstrukturen aufweisen und zu vergleichbaren sozio-ökonomischen Ergebnissen führen. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass LMEs mit einem liberalen Wohlfahrtsstaat und CMEs entweder mit einem sozialdemokratischen oder einem konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat einhergehen.

Ein wesentlicher Aspekt des Wohlfahrtsstaates ist die Dekommodifizierung, das heisst, in welchem Ausmass die Abhängigkeit vom Markt für ein Individuum oder ein Haushalt durch die sozialen Policies reduziert wird. In Bezug auf die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation muss jedoch berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer durch soziale Policies nicht gleich dekommodifiziert werden, weshalb das Konzept der Defamilialisierung ergänzt werden muss. Dieses zeigt, in welchem Ausmass der Wohlfahrtsstaat die individuelle Abhängigkeit von der Familie reduziert (Nermo 2000: 299). Erst durch eine defamiliarisierende Politik können vor allem Frauen unabhängiger von der Familie und von familiären Aufgaben entlastet werden, was dazu führt, dass Frauen eher arbeiten gehen. Eine höhere weibliche Arbeitsmarktpartizipationsrate führt aber zu einer stärkeren geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation, die jedoch je nach Ausgestaltung der familienpolitischen Institutionen im Wohlfahrtsstaat unterschiedlich ausgeprägt ist.

In den sozialdemokratischen Ländern ist die Frauenpartizipationsrate aufgrund des grossen öffentlichen Sektors mit vielen typischen weiblichen Berufen und vielen Teilzeitstellen einerseits und einer ausgeprägten defamilialisierenden Politik andererseits am höchsten (Nermo 2000: 301). Infolgedessen ist auch die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation sehr hoch, da sich die arbeitenden Frauen vor allem im grossen öffentlichen Sektor konzentrieren. Zudem werden durch die Teilzeitstellen die Karrieremöglichkeiten verringert, weshalb auch die vertikale Segregation stark ausgeprägt ist.

In den konservativen Ländern hingegen müssen sich die Frauen oft zwischen der Karriere und der Familie entscheiden, da die wenig defamilialisierenden Policen es ihnen nicht ermöglichen, beides zu kombinieren (Nermo 2000: 301). Folglich ist sowohl die horizontale als auch die vertikale Segregation weniger stark ausgeprägt, da Frauen, die sich für eine Karriere statt einer Familie entscheiden, die gleichen Möglichkeiten wie Männer in der Arbeitswelt haben. Ebenso verhält es sich in den liberalen Ländern, in denen der Staat kaum in den Markt eingreift.

Es kann nun ein Bezug zur *Varieties of Capitalism*-Theorie hergestellt werden. Bei defamilialisierenden bzw. familienpolitischen Institutionen, welche die Mütter stark entlasten, lohnt es sich für Frauen eher, in *specific skills* zu investieren. Im Folgenden soll vor allem auf öffentliche Kinderbetreuung sowie Mutterschaftsurlaube eingegangen werden, da diese zwei zentrale familienpolitische Massnahmen zur Entlastung der Mütter sind. Mutterschaftsurlaube schützen Mütter vor einer Entlassung und eine Kinderbetreuung ermöglicht es ihnen, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren und ihre Karriere fortzusetzen.

Durch ein grosses Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung erhöht sich die Partizipationsrate der Mütter im Arbeitsmarkt (Gornick et al. 1997: 48). Dieses Angebot ermöglicht den Frauen möglichst schnell an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, um sich wieder ihrer Karriere widmen zu können. Deshalb verringert das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung die vertikale Arbeitsmarktsegregation. Zudem nimmt für den Arbeitgeber die Wahrscheinlichkeit zu, dass die Frauen bei einem Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung bald wieder die Arbeit aufnehmen, weshalb die Arbeitgeber aus Kostenüberlegungen nicht mehr nur vorwiegend Männer sondern auch Frauen einstellen. Folglich verringert das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung auch die horizontale Arbeitsmarktsegregation. Das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung hat infolgedessen einen direkten

Effekt auf die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation. Deshalb wird folgende Hypothese formuliert:

H₂: Je grösser das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung ist, desto schwächer ist sowohl die vertikale als auch die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation ausgeprägt.

Jedoch interagiert die öffentliche Kinderbetreuung auch mit dem Ausbildungssystem. Ein Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung kann eine längere Abwesenheit der Mutter wegen der Kinder vermeiden. Deshalb können die Mütter wieder schneller auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, was vor allem für die Frauen mit spezifischen Fähigkeiten wichtig ist. Ihre Fähigkeiten verlieren dann nicht so stark an Wert. Durch die Möglichkeit einer öffentlichen Kinderbetreuung werden die Karrierechancen weniger eingeschränkt. Ausserdem investieren Frauen nicht nur in *skills*, in welche auch Männer investieren, da für die Arbeitgeber die Wahrscheinlichkeit einer längeren Abwesenheit der weiblichen Angestellten dank der öffentlichen Kinderbetreuung geringer ausfällt und sie daher auch Frauen einstellen. Deshalb wird vor allem in CMEs (Länder mit einem höheren Anteil an spezifischen Fähigkeiten) sowohl die vertikale als auch die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation durch das Angebot an öffentlichen Kinderbetreuung verringert.

Schwander (2007) konnte zwar die beschriebenen Zusammenhänge in koordinierten Marktwirtschaftsmodellen nicht bestätigen: „Die CME mit wenig öffentlicher Kinderbetreuung weisen eine geringere hierarchische [vertikale] Arbeitsmarktsegregation als die CME mit viel öffentlicher Kinderbetreuung auf“ (Schwander 2007: 67). Ebenso fand sie heraus, dass ein grösseres Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung die horizontale Arbeitsmarktsegregation verstärkt. In dieser Untersuchung werden aber die Variablen anders operationalisiert und gemessen, weshalb an folgender Hypothese festgehalten werden soll.

H₃: Je spezifischer das Ausbildungssystem, desto stärker verringert ein grösseres Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung die vertikale und horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation.

Wie in der Hypothese postuliert, beeinflusst das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung als intervenierende Variable den Effekt des Ausbildungssystems auf beide Dimensionen der Segregation. In CMEs wird der Effekt des Ausbildungssystems auf die

Segregation durch das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung stärker verringert als in LMEs.

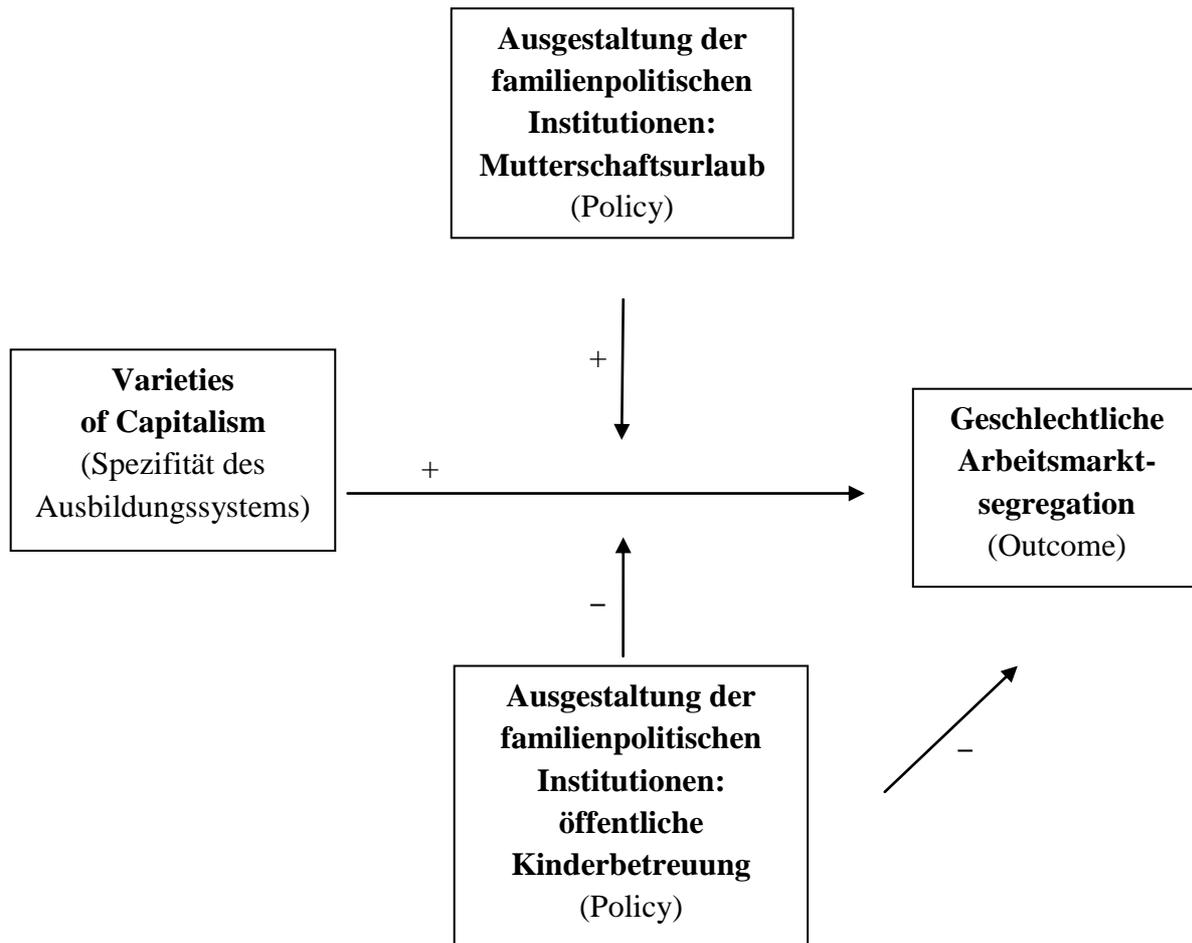
Zudem ist der Schutz vor Entlassung beziehungsweise der bezahlte Mutterschaftsurlaub wichtig, da es vor allem mit *specific skills* schwierig ist, wieder eine neue Arbeit zu finden. Jedoch verlieren ihre *specific skills* mit der zunehmenden Länge des Mutterschaftsurlaubes an Wert, wodurch die Karrieremöglichkeiten verringert werden. Deshalb ist die vertikale Segregation stärker ausgeprägt, je länger der Mutterschaftsurlaub dauert. Ausserdem investieren die Frauen - je länger der Mutterschaftsurlaub dauert - in solche *skills*, in die nur wenige Männer investieren, damit sie eher angestellt werden. Infolgedessen ist auch die horizontale Segregation stärker ausgeprägt, wenn der Mutterschaftsurlaub länger dauert. Frauen mit *general skills* sind weniger stark auf einen solchen Schutz durch den Wohlfahrtsstaat angewiesen, da diese es leichter haben, nach einem Mutterschaftsunterbruch wieder eine neue Arbeit zu finden.

H₄: Je spezifischer das *s*, desto mehr verstärkt ein längerer Mutterschaftsurlaub sowohl die vertikale als auch die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation.

Wie in der Hypothese postuliert, beeinflusst die Länge des Mutterschaftsurlaubes als intervenierende Variable den Effekt des Ausbildungssystems auf beide Dimensionen der Segregation. Es wird erwartet, dass die Segregation in CMEs mit einem längeren Mutterschaftsurlaub stärker zunimmt als in LMEs.

Die in diesem Kapitel postulierten Zusammenhänge und Richtungen der Effekte zum institutionellen Ansatz werden in Abbildung 1 zusammengefasst und veranschaulicht.

Abbildung 1: Kausalmodell der theoretischen Zusammenhänge des institutionellen Ansatzes



1.4 Kontrollvariablen

Frauenpartizipationsrate Bei einer hohen Partizipationsrate der Frauen im Arbeitsmarkt kann von einer grösseren Segregation ausgegangen werden, weil die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors einherging. Der postindustrielle Arbeitsmarkt ist geprägt von einer hohen geschlechtlichen Segregation, da im Dienstleistungssektor Frauenberufe überrepräsentiert sind. Ein grosser Dienstleistungssektor erhöht einerseits die weibliche Partizipation und andererseits die geschlechtliche Segregation. Dabei zu beachten ist, dass in Ländern mit niedrigen Frauenpartizipationsraten viele Frauen den traditionellen unbezahlten Beruf der Hausfrau ausüben. Würde man diesen informellen Hausfrauensektor in die Untersuchung mit einbeziehen, würde dies zu einer verstärkten Segregation in diesen Ländern führen. Diese Untersuchung lässt die Hausfrauen jedoch bewusst weg, um die geschlechtliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu beleuchten. Bei der Analyse der empirischen Resultate wird deshalb berücksichtigt, dass eine hohe Frauen-

partizipationsrate die horizontale Segregation verstärkt. Auf die vertikale Segregation wirkt sich eine hohe Frauenpartizipationsrate abschwächend aus, da mehr Frauen im Arbeitsmarkt tätig sind und daher die Wahrscheinlichkeit steigt, dass auch mehr Frauen in höheren Berufen vertreten sind.

Grösse des öffentlichen Sektors Der öffentliche Sektor wird vor allem durch die Umwandlung von unbezahlter Hausarbeit in bezahlte öffentliche Arbeit vergrössert. Dieser öffentliche Sektor produziert die grosszügigen Versorgungsleistungen von grossen Wohlfahrtsstaaten, wie die öffentliche Kinderbetreuung. Diese neuen Tätigkeiten des öffentlichen Sektors werden vor allem von Frauen ausgeführt (Estévez-Abe 2006: 147), weshalb die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation mit dem Wachstum des öffentlichen Sektors zunimmt. Der Wohlfahrtsstaat kann als Arbeitgeber der Frauen angesehen werden.

2 Operationalisierung

2.1 Fallauswahl und Daten

Die Untersuchung wird sich auf folgende Länder beziehen: Australien (AUS), Österreich (AUT), Belgien (BEL), Schweiz (CH), Kanada (CAN), Deutschland (DE), Dänemark (DNK), Spanien (ESP), Finnland (FIN), Frankreich (FR), Grossbritannien (GB), Irland (IRL), Italien (ITA), Japan (JPN), Luxemburg (LUX), Niederlanden (NL), Neuseeland (NZL), Schweden (SWE), Norwegen (NOR), Vereinigte Staaten von Amerika (USA). Dabei ist zu beachten, dass Industrieländer untersucht werden sollen, da die Theorie nur für diese eine Erklärung gibt. Die Stichprobe kann deshalb annähernd als die Grundgesamtheit betrachtet werden.

Bei der Untersuchung handelt es sich um eine Querschnittsanalyse, welche möglichst die aktuelle Situation in Bezug auf die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation abbilden soll. Deshalb werden Daten wenn immer möglich aus dem Jahr 2000 verwendet, da aktuellere Zahlen nicht für alle Variablen verfügbar sind.

2.2 Abhängige Variable

Die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation bildet die abhängige Variable. Sie umfasst zwei Dimensionen, nämlich die horizontale und die vertikale Segregation. Erstere meint die Segregation zwischen den verschiedenen Sektoren (*work logic*), letztere die Segregation in Bezug auf die Arbeitshierarchie (*marketable skills*). Die verschiedenen Berufe werden anhand von ISCO-88 Codes gemessen und mit Hilfe des Klassenschemas von Oesch (2009) kategorisiert. Untersuchungsobjekte sind arbeitstätige Individuen. Die Altersgrenze nach oben ist nicht definiert, da die Situation am Arbeitsmarkt erfasst werden soll. Die Daten werden dem European Social Survey (ESS 2002: F 21-23²) für die europäischen Länder beziehungsweise dem International Social Survey Program (ISSP 2000: V233) für die Länder Japan, Kanada, Neuseeland und die USA entnommen. Dabei sind die Daten des ESS (2002) aus dem Jahr 2002 und diejenigen des ISSP (2000) aus dem Jahr 2000. Für Australien stammen die Daten aus dem Jahr 2002 und aus dem International Social Survey Program (ISSP 2002: V241).

² F 21: What is/was the name or title of your main job?

F 22: In your main job, what kind of work do/did you do most of the time?

F 23: What training or qualifications are/were needed for the job?

Als Mass der vertikalen Segregation soll der Prozentanteil der Männer in Berufen mit hoher Qualifikation (*professional/managerial*) an allen Beschäftigten in Berufen mit hoher Qualifikation berechnet werden (vgl. Tabelle 1). Da dieses Mass die Segregation nicht direkt erfasst, muss beachtet werden, dass je höher der Anteil Männer in Berufen mit hoher Qualifikation ist, desto grösser ist die vertikale Segregation. Zudem soll darauf hingewiesen werden, dass ein Wert von 50 Prozent bedeutet, dass keine vertikale Segregation vorhanden ist. Bei Werten unter 50 Prozent sind mehr Frauen in Berufen mit hoher Qualifikation vertreten. Dies ist in den Ländern Kanada und USA der Fall.

Tabelle 1: Vertikale Segregation (nach *Marketable skills*)

Berufe (ISCO-88 Codes) mit hoher Qualifikation (<i>professional/managerial</i>)
Berufe (ISCO-88 Codes) mit niedriger Qualifikation (<i>associate professional/managerial; generally/vocationally; low/unskilled</i>)

Als Mass der horizontalen Segregation soll der Mittelwert der absoluten Differenzen zwischen den Prozentanteilen der Frauen und Männer in Berufen der *Technical work logic*, der *Organizational work logic* und der *Interpersonal service work logic* berechnet werden (vgl. Tabelle 2). In allen zu untersuchenden Ländern sind in der *Technical work logic* mehr Männer als Frauen vertreten, während in der *Interpersonal service work logic* mehr Frauen als Männer vertreten sind. Eine Ausnahme bildet Japan, wo in der *Interpersonal service work logic* etwas mehr Männer als Frauen arbeiten. Bei der *Organizational work logic* zeichnet sich kein klares Muster bezüglich der Verteilung der Männer und Frauen ab.

Tabelle 2: Horizontale Segregation (nach *Work logic*)

<i>Technical work logic</i>	<i>Organizational work logic</i>	<i>Interpersonal service work logic</i>
-----------------------------	----------------------------------	---

2.3 Ökonomischer und kultureller Ansatz: Unabhängige Variablen

2.3.1 Unterschied im Bildungsniveau zwischen Männern und Frauen

Die unabhängige Variable Bildungsniveaudifferenz soll den Anteil Männer mit einer hohen Bildung im Vergleich zu allen mit einer hohen Bildung erfassen. Die Daten stammen aus dem ESS (2002: F6³) für die europäischen Länder (ausser AUT) beziehungsweise aus dem ISSP (2000: V205) für Japan, Kanada, Neuseeland und die USA. Dabei sind die Daten des ESS (2002) aus dem Jahr 2002 und diejenigen des ISSP (2000) aus dem Jahr 2000. Die Daten für Australien und Österreich wurden dem ISSP (2002: V205) entnommen, wobei diese aus dem Jahr 2002 sind. Sowohl für den ESS (2002) als auch für den ISSP (2000) wird die höhere Bildung mit den zwei höchsten Bildungsstufen der Variablen operationalisiert. Bei der Berechnung ist aufgefallen, dass in den Ländern Australien, Österreich, Kanada, Spanien, Finnland, Frankreich, Neuseeland, Schweden und USA mehr Frauen als Männer eine höhere Bildung aufweisen. Das heisst, dass der Anteil Männer mit einer höheren Bildung für diese Länder unter 50 Prozent fällt.

2.3.2 Patriarchalische Einstellung

Die unabhängige Variable Patriarchalische Einstellung wird anhand von Einstellungsfragen des International Social Survey Program (2002) gemessen. Die Daten stammen aus dem Jahr 2002. Es fehlen aber die Daten für die Länder Kanada, Luxemburg, Belgien und Italien. Es sollen fünf verschiedene Einstellungsfragen (V6, V8-V11⁴) verwendet werden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass alle Items die gleiche Dimension messen. Um diese Ein-dimensionalität der Einstellungsfragen zu gewährleisten, wurde anhand einer Likertskala aus denselben und deren Trennschärfekoeffizienten die Korrelation der einzelnen Items mit dem Summenwert überprüft. Dabei korrelieren die Items V9 und V10 nicht ganz so stark mit dem Summenwert wie die anderen (vgl. Tabelle A2 im Anhang). Aus diesem Grund werden schliesslich nur die Items V6, V8 und V11 verwendet.

³ F 6: What is the highest level of education you have achieved?

⁴ V6: All in all, family life suffers when the woman has a full-time job.

V8: Being a housewife is just as fulfilling as working for pay.

V9: Having a job is the best way for a woman to be an independent person.

V10: Both the man and woman should contribute to household income.

V11: A man's job is to earn money; a woman's job is to look after the home and family.

Der Indikator für die patriarchalische Einstellung in den zu untersuchenden Länder wird aus dem Mittelwert der Anteile der Befragten gebildet, welche bei den verwendeten Items zugestimmt (Antwortkategorien: agree/strongly agree) haben. Dabei bedeutet ein höherer Anteil an Zustimmung eine verbreitetere patriarchalische Einstellung im entsprechenden Land.

2.4 Institutioneller Ansatz: Unabhängige Variablen und Kontrollvariablen

Die erste unabhängige Variable ist die Art des Kapitalismus gemäss der VoC-Theorie, jedoch nicht eingeteilt in CME und LME, sondern kontinuierlich gemessen, um so auch die Unterschiede innerhalb der beiden Arten von Kapitalismus zu erfassen. Da die CMEs und LMEs stark von institutionellen Komplementaritäten geprägt sind, wird nur eine Dimension gemessen. Operationalisiert wird die Art Kapitalismus anhand der für die Forschungsarbeit relevanten Dimension des Ausbildungssystems. Gemessen wird dieses mit dem Anteil der spezifischen Berufsausbildung in einer Alterskohorte. Dieser Anteil zeigt, wie stark ein Land die Investition in spezifische Fähigkeiten fördert (Hall/Gingerich 2009: 462) beziehungsweise wie stark ein Land auf spezifische Fähigkeiten angewiesen ist. Die Daten aus dem Jahr 1999 sind von Estévez-Abe et al. (2001: 170), wobei die Daten für Luxemburg und Spanien von Estévez-Abe (2006: 157) ergänzt werden mussten.

Die zweite und dritte unabhängige Variable beziehen sich auf die Ausgestaltung der familienpolitischen Institutionen des Wohlfahrtsstaates. Betreffend das Angebot an Kinderbetreuung soll nur das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung berücksichtigt werden, da sich nicht alle Eltern eine private Kinderbetreuung leisten können und die Kosten für diese zwischen den Ländern stark variieren. Unter Kinderbetreuung wird das Betreuungsangebot für Kinder von der Geburt an bis zur Einschulung verstanden, wobei diese in verschiedenen Ländern in einem unterschiedlichen Alter erfolgt. Das Angebot soll über die kaufkraftbereinigten öffentlichen Ausgaben pro Kind gemessen werden, dabei ist die Einheit 100 US-Dollar. Aufgrund mangelnder Daten werden nur die Ausgaben berücksichtigt, obwohl der Umfang (Anzahl Stunden pro Woche) des Angebots ebenso eine Rolle spielen würde. Aber es kann davon ausgegangen werden, dass die Ausgaben zu einem grossen Teil auch den Umfang widerspiegeln, das heisst bei mehr Ausgaben wird auch der Umfang des Kinderbetreuungsangebots grösser sein. Die Daten aus dem Jahr 2005 stammen aus der OECD family database (2008). Für Österreich, Spanien, Finnland, Irland und Luxemburg sind keine Daten vorhanden, da es für diese Länder keine separaten Angaben zu den Ausgaben für die Kinder-

betreuung gibt, sondern diese nur mit den Ausbildungsausgaben aggregiert publiziert wurden (OECD family database 2008). Die fehlenden Werte beeinflussen die Varianz der abhängigen Variable nicht, weil sie nicht systematisch in einen Wertebereich der abhängigen Variable fallen. Die Länge des Mutterschaftsurlaubes wird mit der Anzahl bezahlter, gesetzlich geregelter Wochen Mutterschaftsurlaub operationalisiert. Die Daten aus dem Jahr 2001 stammen von der Münchner Gesellschaft zur Förderung der Wirtschaftswissenschaften (cesifo.de 2003). Für die Schweiz, Luxemburg, Norwegen und Neuseeland mussten Daten aus den Jahren 2005/2006 der OECD family database (2009) ergänzt werden.

Die Frauenpartizipationsraten im Arbeitsmarkt beziehen sich auf das Jahr 2000 und stammen von der OECD StatExtracts (2000). Die Grösse des öffentlichen Sektors wird mit dem Anteil öffentlicher Angestellter operationalisiert und mit Daten von Algan et al. (2002: 10) aus dem Jahr 2000 beschrieben. Da für die Schweiz, Luxemburg und Neuseeland bei Algan et al. (2002) keine Werte zu finden waren, wurden diese anhand der ILO Laborsta (2000) berechnet. Dabei stammen die Daten für die Schweiz aus dem Jahr 2001, während die Daten für Luxemburg und Neuseeland aus dem Jahr 2000 sind.

Einen Überblick über die Operationalisierung der Variablen und über die Daten gibt Tabelle 1 im Anhang.

3 Methodisches Vorgehen

Für die folgende empirische Untersuchung wird das Statistikprogramm Stata10 verwendet.

Zu Beginn soll anhand von deskriptiven Statistiken einen Überblick über die verschiedenen Variablen gegeben werden. Dabei werden statistische Messwerte wie Minimum, Maximum, Mittelwert, Varianz, Fallzahl und die Verteilung der einzelnen Werte angeschaut und tabellarisch sowie graphisch dargestellt.

Da beide Dimensionen der abhängigen Variable ratioskaliert sind und die unabhängigen und Kontrollvariablen ebenfalls ratioskaliert sind, werden OLS-Regressionen durchgeführt. Für jede Hypothese wird je eine OLS-Regression sowohl für die vertikale als auch für die horizontale Segregation unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen berechnet, um die unterschiedlichen Einflüsse der unabhängigen Variablen auf die zwei Dimensionen der abhängigen Variable zu erfassen.

Vor der Hauptuntersuchung werden die Hypothesen zum ökonomischen und kulturellen Ansatz untersucht. Bei ersterer soll zuerst überprüft werden, ob überhaupt ein Unterschied im höheren Bildungsniveau zwischen Männern und Frauen besteht. Sofern dies nicht der Fall ist, erübrigt sich die Untersuchung der Hypothese $H_{\text{öko}}$, sonst wird eine OLS-Regression unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen durchgeführt. Ebenso soll für die Hypothese H_{Kult} deskriptiv überprüft werden, ob überhaupt ein Unterschied in der patriarchalischen Einstellung zwischen den Ländern vorhanden ist. Sofern dies der Fall ist, wird ebenfalls eine OLS-Regression unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen gerechnet.

Bei H_1 der Hauptuntersuchung wird der Einfluss der unabhängigen Variable Ausbildungssystem auf die zwei Dimensionen der abhängigen Variable unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen untersucht (Modell 1). Für H_2 soll ebenfalls eine OLS-Regression durchgeführt werden. Dabei wird das Modell 1 um die unabhängige Variable öffentliche Kinderbetreuung ergänzt (Modell 2).

Für die Untersuchung von H_3 wird zusätzlich ein Interaktionsterm aus den Variablen Ausbildungssystem und Angebot der öffentlichen Kinderbetreuung eingeführt, um den Interaktionseffekt der Kinderbetreuung zu erfassen (Modell 3). Für H_4 wird ein Interaktionsterm aus den Variablen Ausbildungssystem und Länge des Mutterschaftsurlaubes eingeführt, um wiederum den Interaktionseffekt des Mutterschaftsurlaubes zu erfassen (Modell 4).

Wie bei der Fallauswahl beschrieben, handelt es sich bei den zu untersuchenden Ländern um eine Stichprobe, die annähernd der Grundgesamtheit entspricht. Dennoch ist die Fallzahl eher klein. Deshalb muss jeweils bei der Überprüfung der Signifikanz beachtet werden, dass die Signifikanz nicht den Rückschluss von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit meint, sondern vor allem die Bedeutung beziehungsweise Relevanz in der Realität wiedergibt. Ausserdem ist darauf hinzuweisen, dass eine geringe Fallzahl es erschwert, signifikante Resultate zu finden.

4 Empirische Analyse

4.1 Deskriptive Statistiken

4.1.1 Abhängige Variable

Tabelle A3 im Anhang zeigt die deskriptiven Statistiken der beiden Dimensionen der abhängigen Variable. Dabei fällt auf, dass die horizontale Segregation zum Teil stärker ausgeprägt ist als die vertikale Segregation. Durchschnittlich weisen die Länder eine Differenz zwischen den Anteilen der Frauen und Männern in den drei verschiedenen Sektoren (horizontale Segregation) von 33.12 Prozent auf, während der durchschnittliche Anteil der Männer in Berufen mit hoher Qualifikation (vertikale Segregation) 59.58 Prozent beträgt. Letzteres bedeutet, dass die vertikale Segregation nicht sehr stark ausgeprägt ist. Es sei hier nochmals erwähnt, dass Werte über 50 Prozent eine vertikale Segregation bedeuten, bei der mehr Männer in Berufen mit hoher Qualifikation vertreten sind.

In den Abbildungen 2 und 3 wurden die Länder nach der Grösse der Werte der abhängigen Variablen geordnet. Bei der horizontalen Segregation (vgl. Abbildung 2) steigen die Werte bei tieferer Ausprägung schnell an. Ab Werten über 30 Prozent sind die Unterschiede zwischen den Ländern aber geringer. Japan, Italien und Spanien fallen dabei mit den kleinsten Werten für die horizontale Segregation auf. In diesen Ländern sind viele Frauen im informellen Hausfrauensektor vertreten. Deshalb ist die Frauenpartizipationsrate in diesen Ländern tief und daher auch die horizontale Segregation. Bei der vertikalen Segregation (vgl. Abbildung 3) weisen die Werte eine geringere Varianz auf. Dänemark ist erwähnenswert, weil es mit 68.12 Prozent den höchsten Anteil Männer in Berufen mit hoher Qualifikation aufweist, was die ausgeprägteste vertikale Segregation bedeutet. Die tiefsten Anteile Männer finden sich in den liberalen Ländern Kanada, USA, Neuseeland und Irland.

Abbildung 2: Verteilung der horizontalen geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation

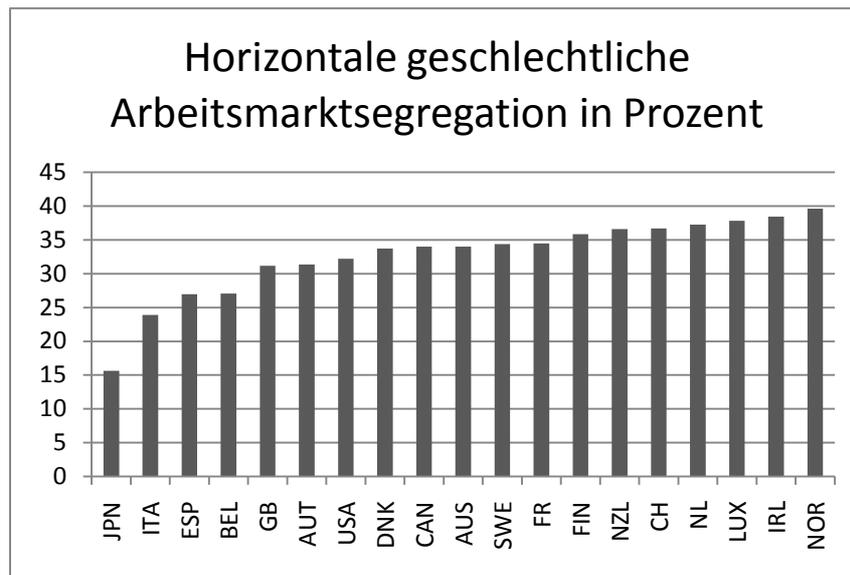
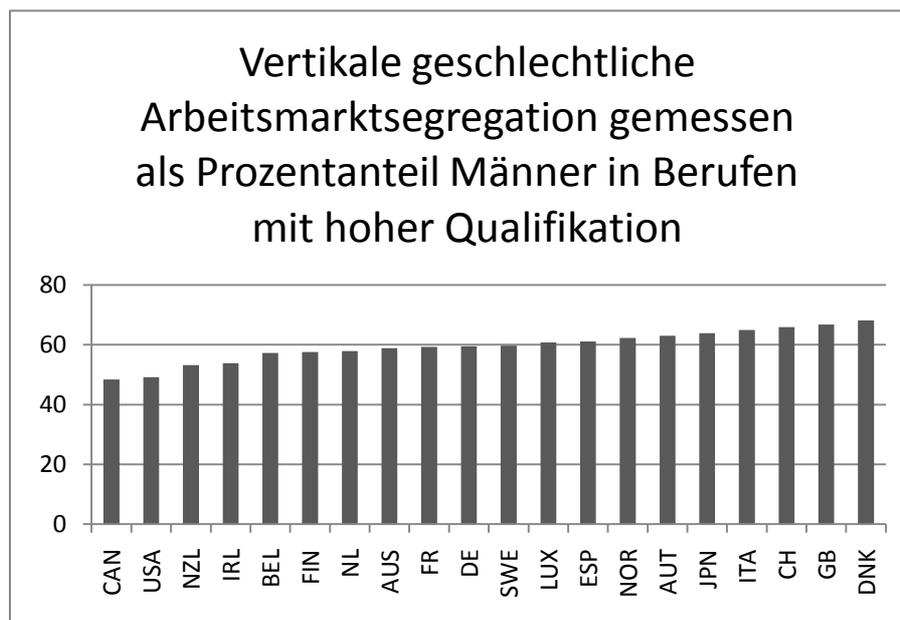


Abbildung 3: Verteilung der vertikalen geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation



4.1.2 Unabhängige Variablen und Kontrollvariablen⁵

Tabelle A4 im Anhang zeigt die deskriptiven Statistiken der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen. Die Prozentwerte der Anteile Männer mit höherer Bildung (Bildungsniveaudifferenz) erstrecken sich von 35.5 bis 67.18 Prozent und deuten daher auf eine grosse

⁵ Die Abbildungen zu den Verteilungen der Werte befinden sich im Anhang (Abbildung A1-A7).

Varianz hin. Entgegen dem ökonomischen Ansatz weisen aber in neun Ländern (AUS, AUT, CAN, ESP, FIN, FR, NZL, SWE, USA) mehr Frauen als Männer ein höheres Bildungsniveau auf – wie bereits weiter oben erwähnt. Obwohl der Mittelwert zwar nur 50.55 beträgt und daher auf eine ausgeglichene Verteilung der höheren Bildung auf Männer und Frauen hinweist, wird aufgrund der eben erwähnten hohen Varianz weiter unten eine Regression zur Überprüfung des ökonomischen Ansatzes durchgeführt. Zusätzlich fällt in der Abbildung A1 im Anhang, die die Verteilung der Variable Bildungsniveaudifferenz zeigt, Japan mit einem hohen Anteil Männer mit höherer Bildung im Vergleich zu den Frauen auf.

Des Weiteren zeigt Tabelle A4 im Anhang, dass die Variable patriarchalische Einstellung ebenfalls eine unerwartet hohe Varianz aufweist und von einem Anteil der Bevölkerung mit einer patriarchalischen Einstellung von 20.86 Prozent bis 45.64 Prozent reicht. Infolgedessen wird auch hierfür eine Regression durchgeführt, um den kulturellen Ansatz zu überprüfen. In der Abbildung A2 im Anhang, welche die Verteilung dieser Variable aufzeigt, ist zu sehen, dass in den skandinavischen Ländern jeweils nur ein geringer Anteil der Bevölkerung patriarchalisch eingestellt ist, was sich auf die egalitaristische Kultur dieser Länder zurückführen lässt. Des Weiteren weist die Schweiz den höchsten Anteil an patriarchalisch eingestellter Bevölkerung auf.

Als Letztes zeigt Tabelle A4 im Anhang, dass alle drei unabhängigen Variablen der Hauptuntersuchung stark variieren. Die Variable Ausbildungssystem weist ein Maximum von 53 Prozent *specific skills* auf, was darauf hinweist, dass in allen Ländern - sowohl CMEs als auch LMEs - mindestens (fast) die Hälfte *general skills* ausmacht. Bei der Variable öffentliche Kinderbetreuung muss beachtet werden, dass – wie bereits erwähnt – für fünf Länder keine Daten vorhanden sind, weshalb die Fallzahl nur 15 beträgt. Bei der Länge des Mutterschaftsurlaubs fällt auf, dass das Minimum 0 ist, was bedeutet, dass es Länder (AUS, USA) ohne gesetzlich geregelten Mutterschaftsurlaub gibt. Zudem variieren die Werte für die Länge des Mutterschaftsurlaubs nur gering.

Abbildungen A3 bis A5 im Anhang zeigen die Verteilung der Variablen Ausbildungssystem, öffentliche Kinderbetreuung und Mutterschaftsurlaub. Dabei weisen alle angelsächsischen Länder eine nur sehr geringe Spezifität des Ausbildungssystems auf, wie dies in der VoC Theorie postuliert wurde. Es fällt auf, dass die skandinavischen Länder Schweden, Norwegen und Dänemark die grosszügigste öffentliche Kinderbetreuung haben. In Grossbritannien sind die familienpolitischen Institutionen entgegen der grundsätzlich liberalen

Politik grosszügig ausgestaltet. Zudem erkennt man, dass in den angelsächsischen Ländern Australien und USA der Mutterschaftsurlaub nicht gesetzlich geregelt ist. Die skandinavischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden hingegen weisen die meisten Wochen an Mutterschaftsurlaub auf. Zwischen diesen Extremen sind die Unterschiede der Länder in der Anzahl Wochen jedoch gering.

Der Vollständigkeit halber sind in der Tabelle A4 im Anhang auch die beschreibenden Statistiken der Kontrollvariablen aufgeführt.

4.2 Voruntersuchung (ökonomischer und kultureller Ansatz)

4.2.1 Ökonomischer Ansatz

Abbildung A6 im Anhang gibt einen ersten Überblick über den Zusammenhang zwischen der horizontalen Segregation und der Bildungsniveaudifferenz. Japan fällt hier als Ausreisser auf. Da es sich lediglich um eine Voruntersuchung handelt, wird nicht weiter auf den Ausreisser eingegangen. Die Abbildung lässt auf einen negativen Zusammenhang schliessen.

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der Regression zum ökonomischen Ansatz in Bezug auf die horizontale Segregation. Man erkennt, dass der Regressionskoeffizient der Bildungsniveaudifferenz entgegen der postulierten Hypothese $H_{\text{öko}}$ negativ ausfällt. Dies bedeutet, dass ein grösserer Anteil Männer mit höherer Bildung zu einer geringeren horizontalen Segregation führt. Ausserdem ist der Zusammenhang schwach und nicht signifikant. Der F-Test zeigt des Weiteren, dass das ganze Modell (unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen) nicht signifikant ist. Der ökonomische Ansatz lässt sich daher nicht bestätigen, weshalb im Folgenden die Variable Bildungsniveaudifferenz für die Regressionen in Bezug auf die horizontale Segregation weggelassen wird.

Tabelle 3: OLS-Regressionstabelle zum ökonomischen Ansatz (horizontale Segregation)

	Horizontale Segregation
Bildungsniveaudifferenz	-0.15 (-0.71)
Frauenpartizipationsrate	0.22 (1.14)
Öffentlicher Sektor	0.02 (0.06)
Konstante	26.46 ⁺ (1.75)
<i>N</i>	20
<i>R</i> ²	0.16
<i>Adj R</i> ²	-0.003
<i>F</i>	0.98
(<i>P</i> -Wert)	(0.43)

t statistics in parentheses

⁺ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Im Anhang zeigt Abbildung A7 einen groben Überblick über den Zusammenhang zwischen der vertikalen Segregation und der Bildungsniveaudifferenz. Dabei kann man einen positiven Zusammenhang ausmachen.

In Tabelle 4 sind die Ergebnisse der Regression des ökonomischen Ansatzes in Bezug auf die vertikale Segregation dargestellt. Der Regressionskoeffizient der Bildungsniveaudifferenz deutet darauf hin, dass ein höherer Anteil Männer mit einer hohen Bildung auch zu einem höheren Anteil Männer in Berufen mit hoher Qualifikation führt, was einer grösseren vertikalen Segregation entspricht (zumindest wenn der Wert über 50 Prozent beträgt). Die Richtung der postulierten Hypothese $H_{\text{Öko}}$ in Bezug auf die vertikale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation wird daher unterstützt. Jedoch ist der Koeffizient nur auf dem 10%-Signifikanzniveau signifikant. Deshalb wird die Variable Bildungsniveaudifferenz im Folgenden auch in Bezug auf die vertikale Segregation weggelassen.

Tabelle 4: OLS-Regressionstabelle zum ökonomischen Ansatz (vertikale Segregation)

	Vertikale Segregation
Bildungsniveaudifferenz	0.36 ⁺ (1.96)
Frauenpartizipationsrate	-0.16 (-0.95)
Öffentlicher Sektor	0.37 (1.60)
Konstante	44.58** (3.40)
<i>N</i>	20
<i>R</i> ²	0.22
<i>Adj R</i> ²	0.08
<i>F</i>	1.53
(<i>P</i> -Wert)	(0.25)

t statistics in parentheses

⁺ $p < 0.1$, ^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

4.2.2 Kultureller Ansatz

Abbildung A8 im Anhang gibt einen ersten Überblick über den Zusammenhang zwischen der horizontalen Segregation und der patriarchalischen Einstellung. Auch hier kann Japan als Ausreisser identifiziert werden. Wiederum wird nicht weiter auf diesen Ausreisser eingegangen. Des Weiteren kann ein negativer Zusammenhang ausgemacht werden.

In Tabelle 5 sind die Ergebnisse der Regression des kulturellen Ansatzes in Bezug auf die horizontale Segregation dargestellt. Der Regressionskoeffizient der patriarchalischen Einstellung ist entgegen der postulierten Hypothese H_{Kult} negativ. Auch dieser Zusammenhang fällt schwach und nicht signifikant aus. Der F-Test zeigt wiederum, dass das ganze Modell (unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen) nicht signifikant ist. Der kulturelle Ansatz lässt sich infolgedessen auch nicht bestätigen, weshalb im Folgenden die Variable patriarchalische Einstellung für die Regressionen in Bezug auf die horizontale Segregation weggelassen wird

Tabelle 5: OLS-Regressionstabelle zum kulturellen Ansatz (horizontale Segregation)

	Horizontale Segregation
Patriarchalische Einstellung	-0.39 (-1.61)
Frauenpartizipationsrate	0.01 (0.05)
Öffentlicher Sektor	-0.01 (-0.05)
Konstante	46.43* (2.34)
<i>N</i>	16
<i>R</i> ²	0.28
<i>Adj R</i> ²	0.10
<i>F</i>	1.54
(<i>P-Wert</i>)	(0.26)

t statistics in parentheses

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Abbildung A9 im Anhang gibt wieder einen Überblick über den Zusammenhang zwischen der vertikalen Segregation und der patriarchalischen Einstellung. Es wird dabei weder ein negativer noch ein positiver Zusammenhang festgestellt.

Tabelle 6 zeigt die Ergebnisse der Regression des kulturellen Ansatzes in Bezug auf die vertikale Segregation. Dabei führt ein grösserer Anteil der Bevölkerung mit einer patriarchalischen Einstellung zu einem minim grösseren Anteil an Männer in Berufen mit hoher Qualifikation. Obwohl die Richtung des Zusammenhangs der Hypothese H_{Kult} entspricht, ist der Effekt wiederum nicht signifikant. Deshalb kann auch diese Hypothese nicht bestätigt werden und die Variable wird für die folgenden Regressionen in Bezug auf die vertikale Segregation weggelassen.

Tabelle 6: OLS-Regressionstabelle zum kulturellen Ansatz (vertikale Segregation)

	Vertikale Segregation
Patriarchalische Einstellung	0.15 (0.63)
Frauenpartizipationsrate	0.09 (0.37)
Öffentlicher Sektor	0.19 (0.65)
Konstante	45.23* (2.35)
<i>N</i>	16
<i>R</i> ²	0.08
<i>Adj R</i> ²	-0.16
<i>F</i>	0.33
(<i>P-Wert</i>)	(0.81)

t statistics in parentheses

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Da die Voruntersuchung keine signifikanten Effekte auf dem 5%-Signifikanzniveau ergeben hat, können der ökonomische und der kulturelle Ansatz nicht bestätigt werden. Sie können folglich nicht zur Erklärung der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation beitragen. Überprüft man weiter den Einfluss dieser beiden unabhängigen Variablen zusammen mit der Variable Ausbildungssystem auf beide Dimensionen der Segregation, können ebenfalls keine signifikanten Resultate festgestellt werden.

4.3 Hauptuntersuchung (institutioneller Ansatz)

4.3.1 Modell 1

Abbildung 4 zeigt einen Überblick über den Zusammenhang zwischen der horizontalen Segregation und dem Ausbildungssystem. Die liberalen Länder sind bei einem geringen Anteil und die koordinierten Länder bei einem höheren Anteil an spezifischen Fähigkeiten positioniert. Man kann zudem einen schwach positiven Zusammenhang vermuten. Japan fällt dabei als Ausreisser auf, was mit dem Cook's D zusätzlich bestätigt werden kann.

Abbildung 4: Scatterplot zwischen der horizontalen Segregation und der Spezifität des Ausbildungssystems

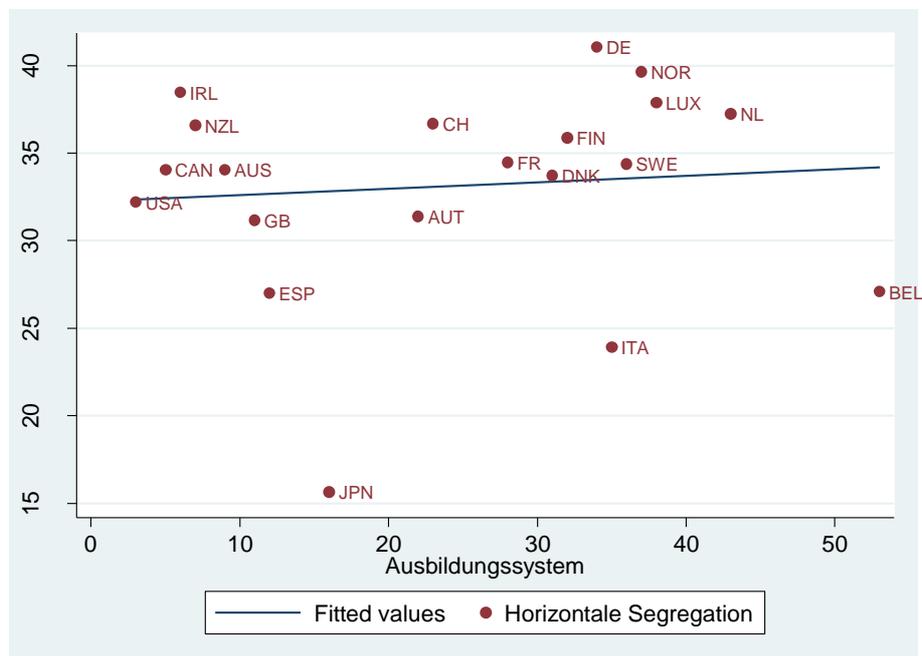


Tabelle 7 stellt die Ergebnisse der Regressionen der vier Modelle zur horizontalen Segregation dar. Der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems des ersten Modells, das den Einfluss des Ausbildungssystems erfasst, bestätigt diesen positiven Zusammenhang. Jedoch fällt dieser sehr schwach aus und ist nicht signifikant. Des Weiteren zeigt der F-Test, dass das ganze Modell 1 nicht signifikant ist. Ebenfalls nimmt das angepasste R^2 einen sehr tiefen Wert an. Deshalb kann einerseits die Hypothese H_1 in Bezug auf die horizontale Segregation nicht bestätigt werden und andererseits in der Realität nicht von einem relevanten Einfluss des Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation ausgegangen werden.

Tabelle 7: OLS-Regressionstabelle der horizontalen Segregation zum institutionellen Ansatz

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Ausbildungssystem	0.05 (0.43)	0.09 (0.63)	1.51* (2.74)	0.09 (0.45)
Öffentliche Kinderbetreuung		-0.06 (-0.55)	0.38+ (2.01)	
Interaktionsterm (Ausbildungssystem x Kinderbetreuung)			-0.02* (-2.63)	
Mutterschaftsurlaub				-0.01 (-0.04)
Interaktionsterm (Ausbildungssystem x Mutterschaftsurlaub)				-0.002 (-0.14)
Frauenpartizipationsrate	0.23 (1.11)	0.40 (1.53)	0.64* (2.83)	0.24 (1.11)
Öffentlicher Sektor	0.04 (0.16)	0.25 (0.63)	0.69+ (1.94)	0.10 (0.32)
Konstante	16.48 (1.40)	2.94 (0.18)	-48.59+ (-2.06)	14.51 (1.01)
<i>N</i>	20	15	15	20
<i>R</i> ²	0.14	0.32	0.62	0.16
<i>Adj R</i> ²	-0.02	0.05	0.40	-0.14
<i>F</i>	0.86	1.18	2.89+	0.54
(<i>P</i> -Wert)	(0.48)	(0.38)	(0.08)	(0.75)

t statistics in parentheses
⁺ *p* < 0.1, * *p* < 0.05, ** *p* < 0.01, *** *p* < 0.001

Aufgrund des hohen Cooks' D von Japan und der geringen Signifikanz des Modells 1 in Bezug auf die horizontale Segregation mit Japan, wird dieselbe Regression nochmals gerechnet, aber ohne die Beobachtungen von Japan. Dies führt jedoch nicht zu einem signifikanteren Ergebnis.

Zunächst soll wieder die Abbildung 5 einen Überblick über den Zusammenhang zwischen der vertikalen Segregation und dem Ausbildungssystem geben. Der Zusammenhang fällt dabei positiv aus. Wie das Cook's D zeigen kann, sind keine einflussreichen Beobachtungen festzustellen.

Abbildung 5: Scatterplot zwischen der vertikalen Segregation und der Spezifität des Ausbildungssystems

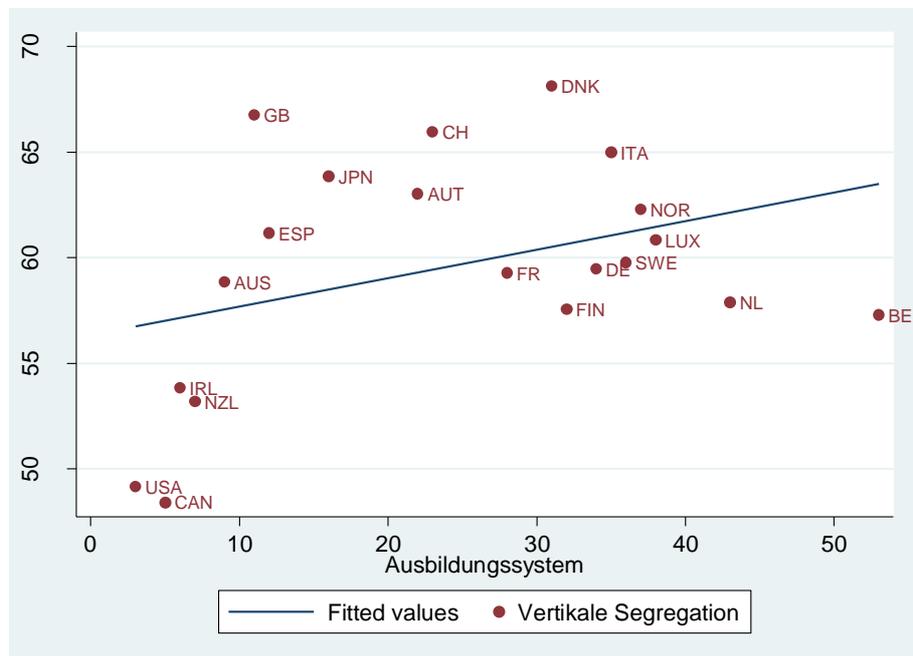


Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse der Regressionen der vier Modelle in Bezug auf die vertikale Segregation. Beim Modell 1 ist der Regressionskoeffizient für das Ausbildungssystem schwach positiv. Dies entspricht der in der Hypothese H_1 postulierten Richtung. Der Koeffizient ist aber nicht signifikant. Der F-Test zeigt, dass das ganze Modell 1 in Bezug auf die vertikale Segregation nicht signifikant ausfällt. Das angepasste R^2 lässt auf eine schlechte Modellgüte schließen. Deshalb kann die Hypothese H_1 auch in Bezug auf die vertikale Segregation nicht bestätigt werden und ist in der Realität nicht von Bedeutung.

Tabelle 8: OLS-Regressionstabelle der vertikalen Segregation zum institutionellen Ansatz

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Ausbildungssystem	0.13 (1.35)	0.11 (0.87)	0.74 (1.09)	0.33 ⁺ (1.95)
Öffentliche Kinderbetreuung		0.14 (1.26)	0.33 (1.41)	
Interaktionsterm (Ausbildungssystem x Kinderbetreuung)			-0.01 (-0.94)	
Mutterschaftsurlaub				0.53 (1.53)
Interaktionsterm (Ausbildungssystem x Mutterschaftsurlaub)				-0.02 (-1.51)
Frauenpartizipationsrate	-0.01 (-0.07)	0.01 (0.03)	0.11 (0.40)	0.04 (0.19)
Öffentlicher Sektor	0.02 (0.09)	-0.36 (-0.94)	-0.17 (-0.38)	-0.01 (-0.03)
Konstante	56.88 ^{***} (5.34)	53.72 ^{**} (3.34)	31.07 (1.07)	48.20 ^{***} (3.95)
<i>N</i>	20	15	15	20
<i>R</i> ²	0.13	0.25	0.32	0.26
<i>Adj R</i> ²	-0.03	-0.04	-0.06	-0.01
<i>F</i>	0.83	0.85	0.85	0.98
(<i>P</i> -Wert)	(0.50)	(0.52)	(0.55)	(0.46)

t statistics in parentheses
⁺ *p* < 0.1, * *p* < 0.05, ** *p* < 0.01, *** *p* < 0.001

Vergleicht man das Modell 1 in Bezug auf beide Dimensionen der Segregation, stellt man fest, dass sich das Ausbildungssystem stärker auf die vertikale Segregation auswirkt als auf die horizontale Segregation. Dieser Unterschied ist aber nur sehr klein.

4.3.2 Modell 2

Auch im Modell 2, welches den direkten Einfluss des Ausbildungssystems wie auch der öffentlichen Kinderbetreuung misst, ist der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems bezüglich der horizontalen Segregation positiv, schwach und nicht signifikant (vgl. Tabelle 7). Die unabhängige Variable der öffentlichen Kinderbetreuung hat einen negativen Effekt auf

die horizontale Segregation, wie die Hypothese H_2 dies voraussagt. Jedoch ist auch dieser Zusammenhang schwach und nicht signifikant. Ebenso wenig lassen der F-Test auf ein signifikantes Modell und das angepasste R^2 auf eine hohe Modellgüte schliessen. Infolgedessen kann die Hypothese H_2 in Bezug auf die horizontale Segregation nicht bestätigt werden und von keinem relevanten Zusammenhang in der Realität ausgegangen werden.

Japan und die Niederlande fallen aufgrund eines hohen Cook's D auf, weshalb eine Regression zuerst ohne Japan und dann auch ohne die Niederlande durchgeführt wird. Das Modell kann jedoch dadurch nicht verbessert werden.

In Bezug auf die vertikale Segregation ist der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems im Modell 2 schwach positiv und nicht signifikant. Die unabhängige Variable der öffentlichen Kinderbetreuung zeigt einen schwach positiven Effekt in Bezug auf die vertikale Segregation, was nicht der Richtung der Hypothese H_2 entspricht. Der Koeffizient ist aber ebenso wenig signifikant. Auch betreffend die vertikale Segregation ist das gesamte Modell 2 gemäss dem F-Test nicht signifikant und die Modellgüte gemäss dem angepassten R^2 tief. Folglich kann die Hypothese H_2 auch in Bezug auf die vertikale Segregation nicht bestätigt werden.

Die Schweiz fällt mit einem hohen Cook's D als Ausreisser auf, weshalb eine weitere Regression ohne die Schweiz gerechnet wird, was das gesamte Modell jedoch nicht signifikant macht.

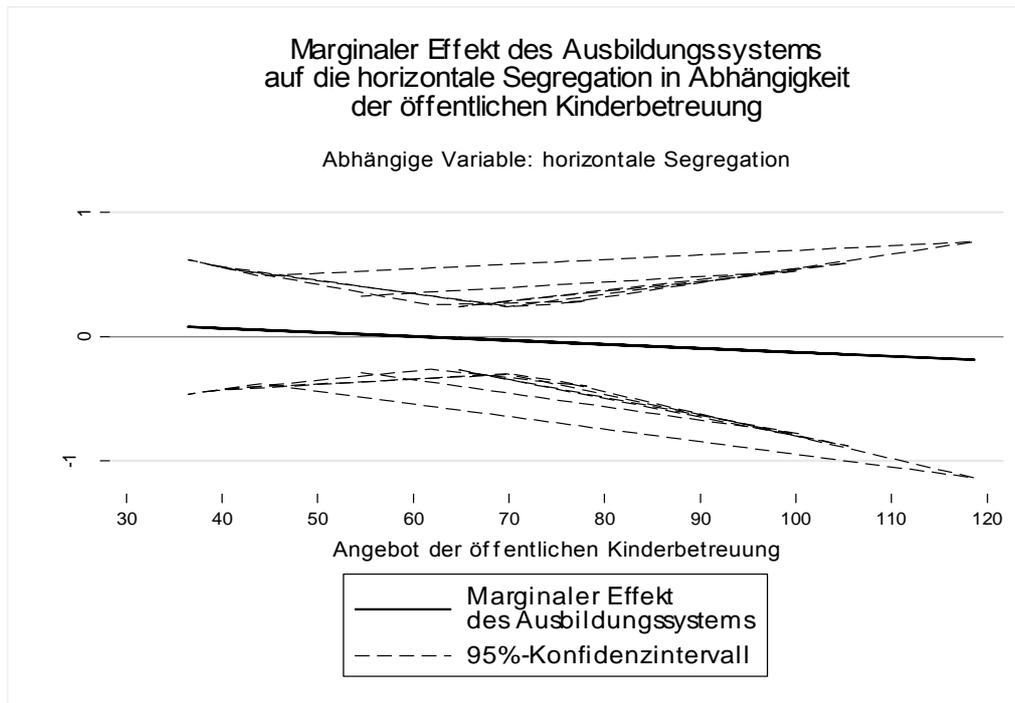
Sowohl in Bezug auf die horizontale als auch auf die vertikale Segregation ist der Koeffizient des Ausbildungssystems für das Modell 2 ähnlich schwach und positiv. Während der Koeffizient der öffentlichen Kinderbetreuung in Bezug auf die horizontale Segregation negativ ausfällt, ist er in Bezug auf die vertikale Segregation positiv. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass Frauen nicht unbedingt eine Karriere anstreben, wenn sie Kinder haben, weshalb die vertikale Segregation nicht, wie in der Hypothese H_2 vermutet, abnimmt. Hingegen nimmt die horizontale Segregation mit einem grösseren Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung ab, was darauf schliessen lässt, dass Frauen auch *skills* von männerdominierten Berufen erlernen.

4.3.3 Modell 3

Modell 3 untersucht den Einfluss des Ausbildungssystems und der öffentlichen Kinderbetreuung sowie deren Interaktion. Dabei sind bezüglich der horizontalen Segregation alle Koeffizienten mindestens auf dem 10%-Signifikanzniveau signifikant. Der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems ist dabei deutlich stärker als in den zwei vorhergehenden Modellen und positiv. Der Koeffizient der öffentlichen Kinderbetreuung ist ebenfalls positiv. Der Interaktionsterm zwischen dem Ausbildungssystem und der öffentlichen Kinderbetreuung bestätigt den postulierten Zusammenhang der Hypothese H₃. Der negative Wert des Interaktionsterms sagt folgendes aus, auch wenn der Effekt nur äusserst schwach ausfällt und daher eigentlich vernachlässigbar wäre: Wenn das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung zunimmt, schwächt sich der marginale Effekt der Spezifität des Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation ab. Des Weiteren nimmt auch der marginale Effekt der öffentlichen Kinderbetreuung mit zunehmender Spezifität des Ausbildungssystems ab. Das Gesamtmodell kann in Bezug auf die horizontale Segregation bestätigt werden, da der F-Test auf dem 10%-Signifikanzniveau signifikant ausfällt. Das angepasste R² lässt darauf schliessen, dass die Varianz der unabhängigen Variablen die Varianz der abhängigen Variable fast zur Hälfte erklärt. Aufgrund der signifikanten Ergebnisse lässt sich die Hypothese H₃ in Bezug auf die horizontale Segregation bestätigen.

Abbildung 6 verdeutlicht den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation in Abhängigkeit der öffentlichen Kinderbetreuung zusätzlich. Der Grenzeffekt des Ausbildungssystems ist dabei sehr nahe bei null für alle Ausprägungen der öffentlichen Kinderbetreuung. Bis zu 6000 US-\$ Ausgaben für die öffentliche Kinderbetreuung nimmt die Segregation mit zunehmender Spezifität des Ausbildungssystems zu jedoch mit abnehmender Stärke. Bei höheren Ausgaben als 6000 US-\$ nimmt die Segregation mit zunehmender Spezifität des Ausbildungssystems ab, wobei der marginale Effekt immer stärker wird.

Abbildung 6: Plot für den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation in Abhängigkeit der öffentlichen Kinderbetreuung



Im Modell 3 der vertikalen Segregation ist der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems und der öffentlichen Kinderbetreuung positiv aber nicht signifikant. Die Richtung des Interaktionseffektes der Hypothese H_3 kann zudem bestätigt werden. Denn ein Anstieg der öffentlichen Kinderbetreuung schwächt den Grenzeffekt des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation ab, wenn auch nur extrem schwach und nicht signifikant. Ebenso schwächt sich der Grenzeffekt der öffentlichen Kinderbetreuung mit zunehmender Spezifität des Ausbildungssystems sehr wenig ab. Deshalb ist der Interaktionseffekt vernachlässigbar. Der F-Test zeigt, dass das gesamte Modell 3 in Bezug auf die vertikale Segregation nicht signifikant ist und das angepasste R^2 weist auf eine tiefe Modellgüte hin. Im Gegensatz zur horizontalen Segregation kann die Hypothese H_3 in Bezug auf die vertikale Segregation nicht bestätigt werden.

Die Schweiz und Italien können als einflussreiche Beobachtungen identifiziert werden, weshalb eine weitere Regression ohne diese Beobachtungen gerechnet wird. Jedoch wird das Modell 3 der vertikalen Segregation dadurch nicht signifikant.

Vergleicht man das Modell 3 bezüglich der beiden Dimensionen der Segregation, sind die Richtungen der Koeffizienten der unabhängigen Variablen gleich. Der Einfluss des

Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation ist aber doppelt so stark wie der Einfluss auf die vertikale Segregation und zudem signifikant. Die Koeffizienten der öffentlichen Kinderbetreuung und des Interaktionsterms sind fast gleich gross, aber in Bezug auf die horizontale Segregation wiederum signifikant.

4.3.4 Modell 4

Modell 4 untersucht den Einfluss des Ausbildungssystems und des Mutterschaftsurlaubs sowie deren Interaktion. In der Tabelle 8 weist der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems einen markant schwächeren positiven Effekt auf die horizontale Segregation auf als im Modell 3. Zudem ist dieser nicht signifikant. Der Mutterschaftsurlaub hat praktisch keinen Einfluss auf die horizontale Segregation. Der Interaktionsterm ist entgegen der Hypothese H_4 negativ, auch wenn praktisch null und nicht signifikant. Deshalb ist der Einfluss des Interaktionseffektes auf die marginalen Effekte des Ausbildungssystems und des Mutterschaftsurlaubs vernachlässigbar. Zudem weist der F-Test auf keine Signifikanz des Modells und das angepasste R^2 auf eine geringe Modellgüte hin. Demnach kann die Hypothese H_4 in Bezug auf die horizontale Segregation nicht bestätigt werden. Die Hypothese kann auch nicht bestätigt werden, wenn die einflussreiche Beobachtung Japan ausgeschlossen wird.

Im Modell 4 der vertikalen Segregation ist der Regressionskoeffizient des Ausbildungssystems sowie des Mutterschaftsurlaubs positiv und nicht signifikant. Auch in Bezug auf die vertikale Segregation kann der Interaktionseffekt vernachlässigt werden. Zudem ist das gesamte Modell nicht signifikant und die Modellgüte tief. Kanada kann als einflussreiche Beobachtung identifiziert werden, weshalb eine weitere Regression ohne Kanada durchgeführt wird. Die Ergebnisse sind in der Tabelle 9 ersichtlich. Die Regressionskoeffizienten der unabhängigen Variablen werden dabei auf dem 5%-Signifikanzniveau signifikant. Der Koeffizient für das Ausbildungssystem ist – wie erwartet – positiv. Der Koeffizient des Mutterschaftsurlaubs wird zudem stärker positiv. Der Interaktionseffekt ist auch ohne Kanada sehr gering und daher praktisch zu vernachlässigen. Bei einem längeren Mutterschaftsurlaub wird - entgegen der Annahme in H_4 - der Effekt des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation äusserst wenig abgeschwächt. Ebenso nimmt der marginale Effekt des Mutterschaftsurlaubs mit zunehmender Spezifität des Ausbildungssystems minimal ab. Der Koeffizient ist in der Regression ohne Kanada aber signifikant. Das gesamte Modell wird besser, jedoch immer noch nicht signifikant. Werden die Kontrollvariablen in der Regression weggelassen, dann wird das gesamte Modell allerdings auf dem 10%-Signifikanzniveau

signifikant. Auch wenn die Effekte signifikant ausfallen, kann die Hypothese H₄ in Bezug auf die vertikale Segregation nicht bestätigt werden, da der Effekt des Interaktionsterms in die entgegengesetzte Richtung weist.

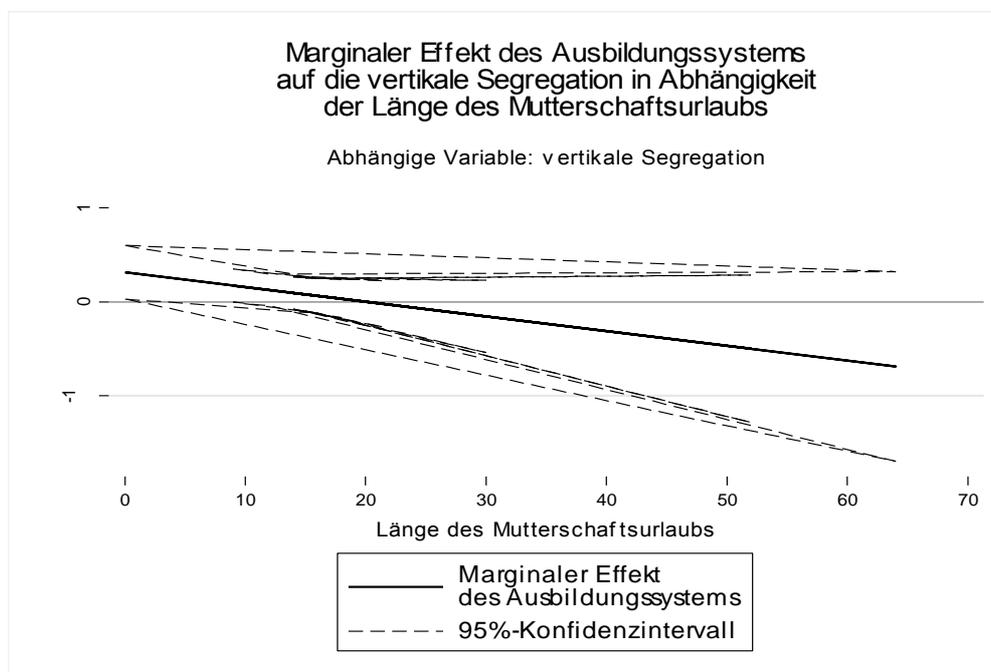
Tabelle 9: OLS-Regressionstabelle zum Modell 4 der vertikalen Segregation ohne Kanada

	Vertikale Segregation
Ausbildungssystem	0.33* (2.37)
Mutterschaftsurlaub	0.72* (2.39)
Interaktionsterm (Mutterschaftsurlaub x Ausbildungssystem)	-0.02* (-2.39)
Frauenpartizipationsrate	0.07 (0.48)
Öffentlicher Sektor	0.03 (0.16)
Konstante	45.01*** (4.34)
<i>N</i>	19
<i>R</i> ²	0.36
<i>Adj R</i> ²	0.11
<i>F</i>	1.47
(<i>P</i> -Wert)	(0.27)

t statistics in parentheses
⁺ *p* < 0.1, * *p* < 0.05, ** *p* < 0.01, *** *p* < 0.001

Abbildung 7 verdeutlicht den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation in Abhängigkeit der Länge des Mutterschaftsurlaubs. Der Grenzeffekt des Ausbildungssystems ist dabei nur schwach für alle Ausprägungen des Mutterschaftsurlaubes. Bis zu einer Länge von 20 Wochen Mutterschaftsurlaub ist der marginale Effekt positiv, weshalb die Segregation mit zunehmender Spezifität des Ausbildungssystems zunimmt. Der marginale Effekt nimmt dabei aber ab. Bei mehr als 20 Wochen Mutterschaftsurlaub fällt der marginale Effekt negativ aus. Der negative marginale Effekt des Ausbildungssystems nimmt immer stärker zu, je länger der Mutterschaftsurlaub dauert.

Abbildung 7: Plot für den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation in Abhängigkeit der Länge des Mutterschaftsurlaubs



Während das Modell 4 in Bezug auf die horizontale Segregation keine signifikanten Resultate ergab, konnten jedoch in Bezug auf die vertikale Segregation nach dem Ausschluss des Ausreissers Kanada signifikante Resultate festgestellt werden. Entgegen der Hypothese H_4 ist der Interaktionseffekt des Ausbildungssystems und des Mutterschaftsurlaubs bei beiden Dimensionen negativ, aber so schwach, dass er zu vernachlässigen ist.

4.3.5 Zwischenfazit

Für die horizontale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation wurde ein signifikantes Modell gefunden. Das Modell 3, das den Einfluss des Ausbildungssystems in Interaktion mit der Kinderbetreuung misst, weist signifikante Effekte auf, welche die Hypothese H₃ in Bezug auf die horizontale Segregation bestätigen. Der Interaktionseffekt fällt dabei sehr gering aus, weshalb er die Effekte des Ausbildungssystems und der öffentlichen Kinderbetreuung nur gering verändert. Gemäss der Theorie sollte ein grösseres Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung den marginalen Effekt des Ausbildungssystems auf beide Dimensionen der Segregation abschwächen. In der Empirie ist dieser Interaktionseffekt aber vernachlässigbar.

Für die vertikale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation wurden signifikante Effekte im Modell 4 unter Ausschluss von der einflussreichen Beobachtung Kanada gefunden, während aber das gesamte Modell nur unter Ausschluss der Kontrollvariablen signifikant ist. Die Hypothese H₄ in Bezug auf die vertikale Segregation kann dennoch nicht bestätigt werden, da der Interaktionseffekt des Ausbildungssystems und der Länge des Mutterschaftsurlaubs in die entgegengesetzte Richtung weist, auch wenn nur äusserst schwach. Die *specific skills* der Frauen sollten laut der Theorie mit der zunehmenden Länge des Mutterschaftsurlaubes an Wert verlieren, wodurch die Karrieremöglichkeiten verringert werden. Deshalb sollte die vertikale Segregation stärker ausgeprägt sein, je länger der Mutterschaftsurlaub dauert. Aufgrund der empirischen Analyse schwächt aber ein längerer Mutterschaftsurlaub den Einfluss des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation ab. Da der Effekt aber sehr gering ist, kann man nicht davon sprechen, dass sich die Karrieremöglichkeiten einer Frau aufgrund eines längeren Mutterschaftsurlaubs verbessern.

4.4 Modifikationen

Da nicht in allen Modellen signifikante Ergebnisse gefunden wurden, werden andere Operationalisierungen für die unabhängigen Variablen in Betracht gezogen. Die Spezifität des Ausbildungssystems wurde versucht mit dem Anteil der Bevölkerung mit universitärem Abschluss zu messen, um den Anteil an allgemeinen Fähigkeiten in einem Land zu erfassen. Aufgrund der stark unterschiedlichen Schulsystemen kann die Spezifität des Ausbildungssystems auf diese Weise nicht einheitlich gemessen werden. Die öffentliche Kinderbetreuung soll durch den Anteil betreuter Kinder unter 6 Jahren sowohl in öffentlichen als auch in privaten - statt wie zuvor nur in öffentlichen - Betreuungsstätten ersetzt werden (OECD

Social Indicators 2009: SS3). Alle Modelle in Bezug auf beide Dimensionen der Segregation wurden durch die neue Operationalisierung nicht verbessert. Als mögliche Alternative zum Mutterschaftsurlaub, welcher eine geringe Varianz zwischen den Ländern aufweist, wurde der Elternurlaub in Betracht gezogen. Die Theorie bezieht sich aber nur auf frauenentlastende Unterstützung und der Elternurlaub ist daher nicht geeignet, das Konzept zu messen, da nicht erfasst werden kann, ob die Mutter oder der Vater vom Elternurlaub Gebrauch macht.

Fazit

Das Ziel dieser Arbeit war, Faktoren zu finden, auf welche die Unterschiede in der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation zwischen den Industrieländern zurückzuführen sind. Verschiedene Theorien versuchen diese Unterschiede zu erklären. Im Rahmen einer Voruntersuchung wurden der ökonomische wie auch der kulturelle Ansatz theoretisch und empirisch verworfen, weshalb sich die Hauptuntersuchung auf den institutionellen Ansatz konzentrierte. Zuerst wurde der Einfluss der Spezifität des Ausbildungssystems auf die horizontale und die vertikale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation aufgrund der Varieties of Capitalism-Theorie analysiert. Die Koeffizienten dieses ersten Modells weisen in Bezug auf beide Dimensionen der Segregation in die postulierte Richtung. Je spezifischer also das Ausbildungssystem, desto ausgeprägter ist die Segregation beider Dimensionen. Jedoch sind sowohl die Effekte als auch das Gesamtmodell nicht signifikant. An der Signifikanz änderte sich auch nichts, wenn einflussreiche Beobachtungen ausgeschlossen wurden.

Anschliessend wurde der Einfluss der familienpolitischen Institutionen auf die horizontale und die vertikale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation geprüft, wobei die Variable Ausbildungssystem beibehalten wurde. Dabei wurden einerseits das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung und andererseits die Länge des Mutterschaftsurlaubs berücksichtigt. Ein direkter Zusammenhang zwischen den beiden Dimensionen der Segregation und der öffentlichen Kinderbetreuung konnte nicht gefunden werden. Auch hier änderte der Ausschluss von einflussreichen Beobachtungen die Signifikanz nicht.

Das dritte Modell, in dem der Einfluss der Interaktion des Ausbildungssystems und der öffentlichen Kinderbetreuung untersucht wurde, ist in Bezug auf die horizontale Segregation signifikant. Daher kann bestätigt werden, dass ein grösseres Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung den Effekt des Ausbildungssystems auf die horizontale Segregation abschwächt. Demnach investieren die Frauen auch in *skills*, in welche vorwiegend Männer investieren. In Bezug auf die vertikale Segregation konnten aber keine signifikanten Effekte nachgewiesen werden. Folglich werden die Karrieremöglichkeiten für die Frauen mit einem grösseren Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung nicht verbessert. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sich die meisten Frauen in CMEs trotz öffentlicher Kinderbetreuung entweder für die Karriere oder aber für die Familie entscheiden.

Bei der Berücksichtigung des Interaktionseffekts zwischen dem Ausbildungssystem und der Länge des Mutterschaftsurlaubs konnte weder für die horizontale noch für die vertikale Segregation ein signifikantes Ergebnis gefunden werden. Erst als bei der Untersuchung zur vertikalen Segregation die einflussreiche Beobachtung Kanada ausgeschlossen wurde, konnten für die unabhängigen Variablen signifikante Effekte festgestellt werden. Der Interaktionsterm zeigt jedoch nicht in die erwartete Richtung. Somit schwächt ein längerer Mutterschaftsurlaub den Einfluss des Ausbildungssystems auf die vertikale Segregation ab. Da dieser Effekt aber sehr gering ist, kann kaum davon gesprochen werden, dass ein längerer Mutterschaftsurlaub die Karrierechancen der Frauen verringert.

Bei den Variablen der Hypothesen handelt es sich um komplexe Konzepte, weshalb deren Operationalisierung sich vor allem aufgrund der Datenlage als schwierig erwiesen hat. Es wurden zwar für einige Variablen alternative Operationalisierungen vorgeschlagen und getestet, sie brachten aber keinen Mehrwert in Bezug auf die Signifikanz. Sicherlich gibt es noch viele andere Möglichkeiten, diese Konzepte zu erfassen, wodurch die Signifikanz vielleicht verbessert werden könnte. Dafür müssten aber zuerst geeignete Daten vorhanden sein.

In Bezug auf die Signifikanz der Ergebnisse ist zudem zu beachten, dass die Fallzahl sehr gering war und die Stichprobe annähernd der Grundgesamtheit entsprach. Die Signifikanz meint deshalb nicht den Rückschluss von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit, sondern wird als Relevanz der Ergebnisse in der Realität interpretiert. Des Weiteren ist es mit einer derart kleinen Fallzahl schwierig, signifikante Ergebnisse zu erzielen.

Eine weitere Erklärung für die geringe Signifikanz könnte sein, dass es zum untersuchten Zeitpunkt relevantere Faktoren gab, welche die Unterschiede in der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation zwischen den Ländern in der Realität erklären könnten als diejenigen, die in der Arbeit untersucht wurden. Möglicherweise beeinflussen unterschiedliche Wertvorstellungen in den Ländern bezüglich der Geschlechterrollen die Auswahl eines Berufes stärker als Institutionen eines Staates. Diese wahrscheinlich verschieden ausgeprägten sozialen Normen könnten die Unterschiede in der Arbeitsmarktsegregation erklären.

Alternative Operationalisierungen und die Suche nach Faktoren, welche die Unterschiede der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation zwischen den Ländern in der heutigen Zeit erklären könnten, würden Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

Literatur

- ANKER, Richard (1997): „Theories of occupational segregation by sex: An overview“, *International Labour Review* 136 (3): 315-339.
- ALGAN, Yann/ CAHUC, Pierre/ZYLBERBERG, André (2002): „Public employment and labour market performance“, *Economic Policy* 17: 9-65.
- CHARLES, Maria/GRUSKY, David B. (2001): „The Four Puzzles of Sex Segregation“, in: Charles, Maria/Grusky David B. (eds.): *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford (CA): Stanford University Press.
- ESTÉVEZ-ABE, Margarita/IVERSEN, Torben/SOSKICE, David (2001): „Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State“, in: Hall, Peter A./Soskice, David (eds.): *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: University Press.
- ESTÉVEZ-ABE, Margarita (2006): „Gendering the Varieties of Capitalism - A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies“, *World Politics* 59, 142-175.
- GORNICK, Janet D./MEYERS, Marcia K./Ross, Katherin E. (1997): „Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across Fourteen Welfare States“, *Journal of European Social Policy* 7 (1): 45-70.
- HALL, Peter A./GINGERICH, Daniel W. (2009): „Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis“, *British Journal of Political Science* 39: 449-482.
- NERMO, Magnus (2000): „Models of cross-national variation in occupational sex segregation“, *European Societies* 2 (3): 295-333.
- OESCH, Daniel (2006): „Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland“, *International Sociology* 114 (6): 1644-1674.
- SCHWANDER, Hanna (2007): *Die geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation in postindustriellen Gesellschaften: eine vergleichende Untersuchung*, Zürich.

Online im Internet

Cesifo.de (2003): The OECD Indicator of Work / Families Reconciliation Policies:

http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-wininfo/d3iiv/_DICE_division?_id=6747349&_div=7623043 [Stand: 9.2.2010].

European Social Survey (ESS) Round 1 – 2002:

<http://ess.nsd.uib.no/ess/round1/> [Stand: 9.2.2010].

ILO Laborsta (2000): Public Sector employment:

http://laborsta.ilo.org/data_topic_E.html [Stand: 9.2.2010].

International Social Survey Program (ISSP) 2000 Environment II:

<http://www.gesis.org/en/services/data/survey-data/issp/modules-study-overview/environment/2000/> [Stand: 9.2.2010].

International Social Survey Program (ISSP) 2002 Family and Changing Gender Roles III:

<http://www.gesis.org/en/services/data/survey-data/issp/modules-study-overview/family-changing-gender-roles/2002/> [Stand: 9.2.2010].

OECD Family database (2008): PF10 – Public spending on childcare and early education:

http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html
[Stand: 9.2.2010].

OECD Family database (2009): PF7 – Key characteristics of parental leave systems:

http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html
[Stand: 9.2.2010].

OECD Social Indicators (2009): SS3.1. - Enrolment in formal childcare varies widely across countries:

http://www.oecd.org/document/56/0,3343,en_2649_34637_2671576_1_1_1_1,00.html
[Stand: 18.5.2010].

OECD StatExtracts (2000): Labour Force Statistics by Sex and Age:

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R [Stand: 9.2.2010].

Anhang

Tabellen

Tabelle A1: Übersicht der Operationalisierung und Daten aller Variablen

Abhängige Variable	Operationalisierung	Daten
Vertikale Segregation	Anteil Männer in Berufen mit höherer Qualifikation in Prozent	Europäische Länder: ESS 2002: F21-23 (iscoco).
Horizontale Segregation	Absolute Differenz zwischen Prozentanteilen Frauen und Männer	CAN, JPN, NZL, USA: ISSP 2000: V233. AUS: ISSP 2002: V241.
Unabhängige Variablen (Ökonomischer und Kultureller Ansatz)	Operationalisierung	Daten
Bildungsniveaudifferenz	Anteil Männer mit höherer Bildung in Prozent	Europäische Länder (ausser AUT): ESS 2002: F6 (edulvl). CAN, JPN, NZL, USA: ISSP 2000: V205. AUS, AUT: ISSP 2002: V205.
Patriarchalische Einstellung	Mittelwert der Anteil Befragten mit patriarchalischer Einstellung bei den Items V6, V8 und V11 in Prozent (Antwortkategorien: agree und strongly agree)	ISSP 2002: V6, V8, V11.
Unabhängige Variablen (Institutioneller Ansatz)	Operationalisierung	Daten
Ausbildungssystem	Anteil spezifischer Berufsausbildung in einer Alterskohorte in Prozent	Estévez-Abe et al. (2001): 170, Tabelle 4.3, Spalte 2. ESP, LUX: Estévez-Abe (2006): 157, Tabelle 1, Spalte 1. (Daten aus dem Jahr 1999).
Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung	Kaufkraftbereinigte öffentliche Ausgaben pro Kind in US-\$ (von der Geburt bis zur Einschulung)	OECD family database (2005): PF10 (Daten aus dem Jahr 2005). Missing: AUT, ESP, FIN, IRL, LUX

Länge des Mutterschaftsurlaubs	Länge des Mutterschaftsurlaubes in Wochen, bezahlt und gesetzlich geregelt	Cesifo.de: DICE Report 4/2003, S.62, Tabelle 1: duration of maternity leave (Daten aus dem Jahr 2001). CH, LUX, NOR, NZL: OECD family database (2009): PF7 (Daten aus den Jahren 2005/2006).
Kontrollvariablen	Operationalisierung	Daten
Frauenpartizipationsrate	Frauenpartizipationsrate im Arbeitsmarkt in Prozent	OECD StatExtracts (2000): Labour force participation rate, women, total (Daten aus dem Jahr 2000).
Grösse des öffentlichen Sektors	Anteil öffentlich Angestellter in Prozent	Algan, Cahuc et al. (2002): 10, Tabelle 1, Spalte 2 (Daten aus dem Jahr 2000). CH, LUX, NZL: ILO Laborsta (2000) (CH: Daten aus dem Jahr 2001; LUX, NZL: 2000).

Tabelle A2: Trennschärfekoeffizienten der Likertskala für die patriarchalische Einstellung

Variable	Likertskala	V6	V8	V9	V10	V11
Likertskala	1.0000					
V6	0.6035	1.0000				
V8	0.6180	0.1843	1.0000			
V9	0.4810	0.0037	0.1225	1.0000		
V10	0.5010	0.0723	0.1175	0.3417	1.0000	
V11	0.6763	0.3830	0.3129	0.0442	0.0948	1.0000

Tabelle A3: Deskriptive Statistiken beider Dimensionen der abhängigen Variable

Abhängige Variable	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung	Fallzahl
Horizontale Segregation	15.64	41.04	33.12	5.99	20
Vertikale Segregation	48.41	68.12	59.58	5.41	20

Tabelle A4: Deskriptive Statistiken der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen

Unabhängige Variablen	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung	Fallzahl
Bildungsniveaudifferenz	35.5	67.18	50.55	7.20	20
Patriarchalische Einstellung	20.86	45.64	34.08	8.09	16
Ausbildungssystem	3	53	24.05	14.66	20
Öffentliche Kinderbetreuung	36.44	118.69	68.90	24.82	15
Mutterschaftsurlaub	0	64	18.73	14.99	20
Kontrollvariablen	Min	Maxi	Mittelwert	Standardabweichung	Fallzahl
Frauenpartizipationsrate	46.8	77.5	65.35	8.85	20
Öffentlicher Sektor	8.4	31.4	18.29	6.81	20

Abbildungen

Abbildung A1: Verteilung der Anteile Männer mit höherer Bildung in Prozent

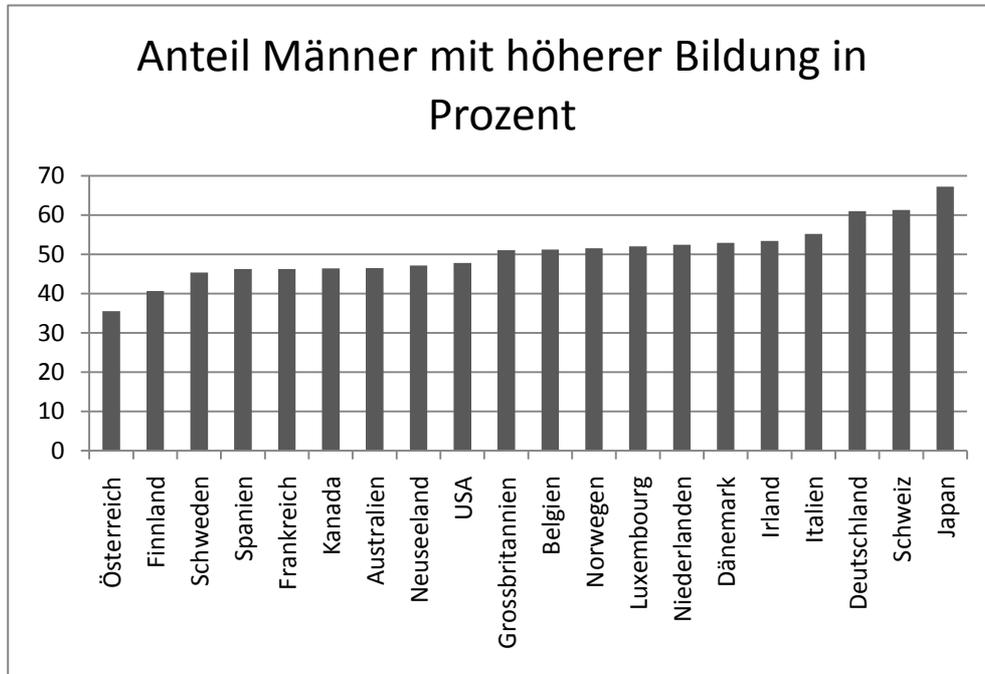


Abbildung A2: Verteilung der Anteile Bevölkerung in Prozent mit patriarchalischer Einstellung

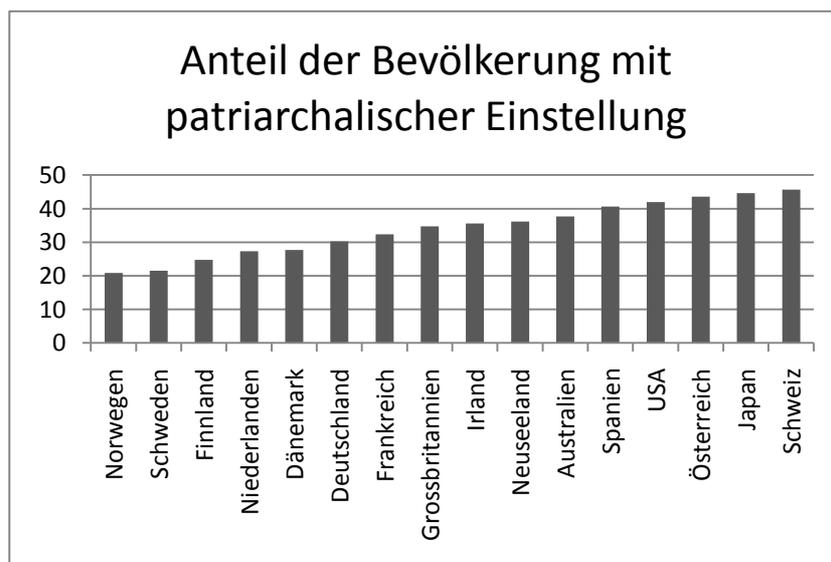


Abbildung A3: Verteilung der Spezifität des Ausbildungssystems in Prozent

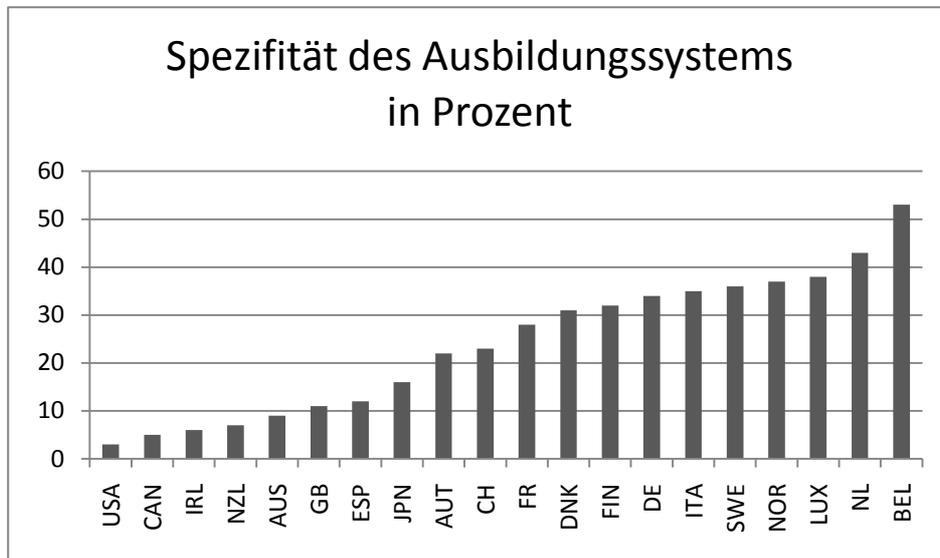


Abbildung A4: Verteilung der öffentlichen Ausgaben für Kinderbetreuung in 100 US-Dollar

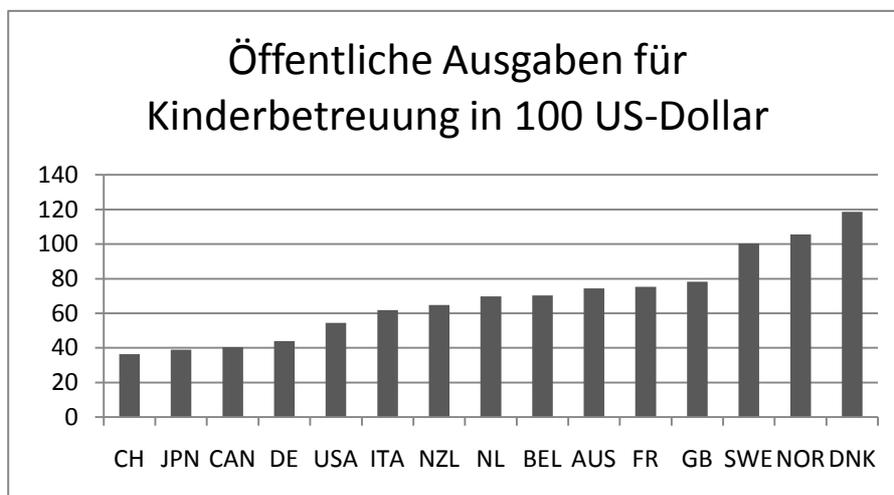


Abbildung A5: Verteilung der Länge des Mutterschaftsurlaubs in Wochen

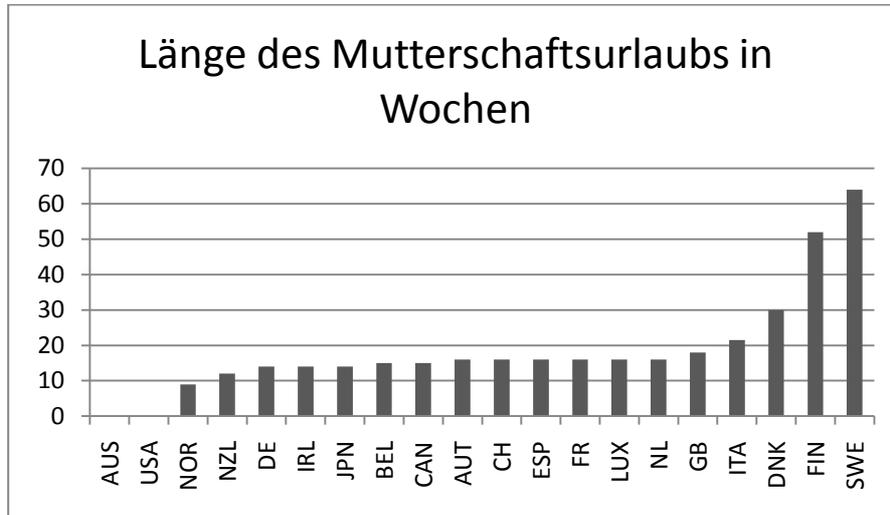


Abbildung A6: Scatterplot zwischen der horizontalen Segregation und der Bildungsniveaudifferenz

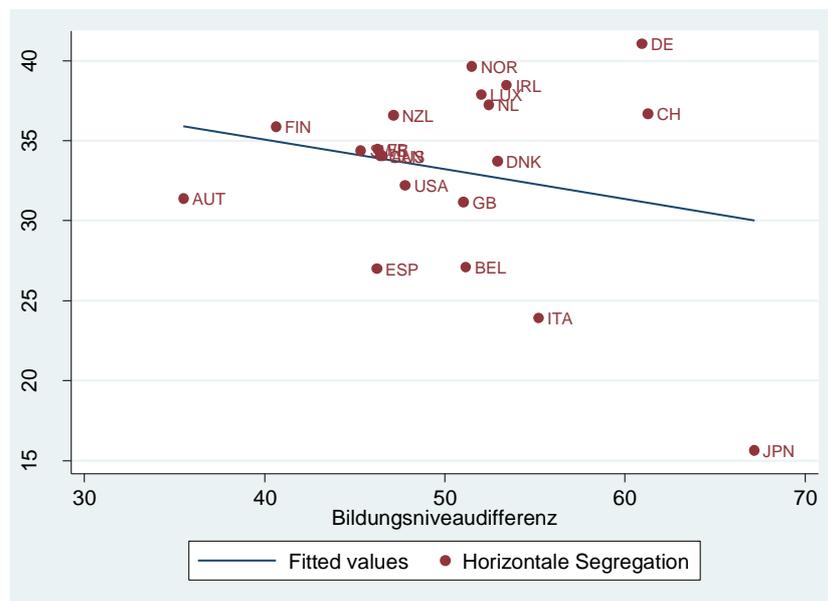


Abbildung A7: Scatterplot zwischen der vertikalen Segregation und der Bildungsniveaudifferenz

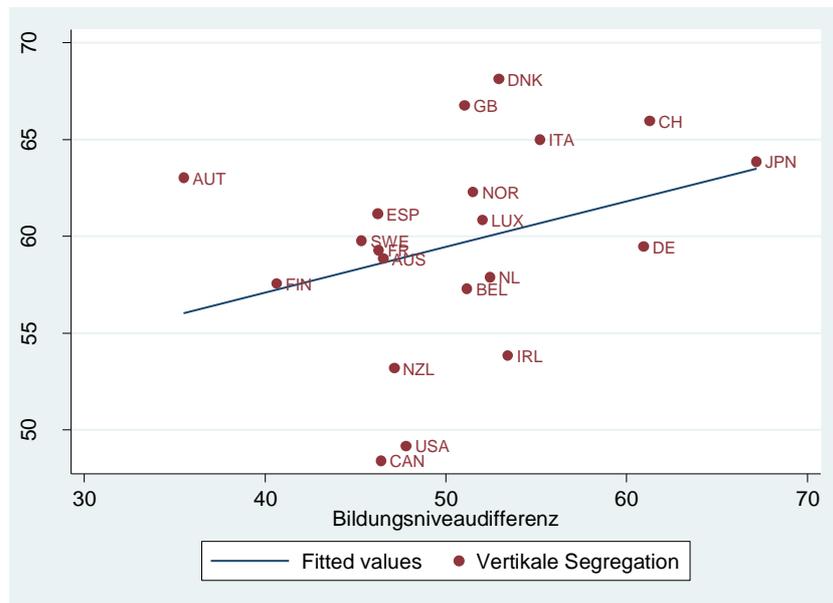


Abbildung A8: Scatterplot zwischen der horizontalen Segregation und der patriarchalischen Einstellung

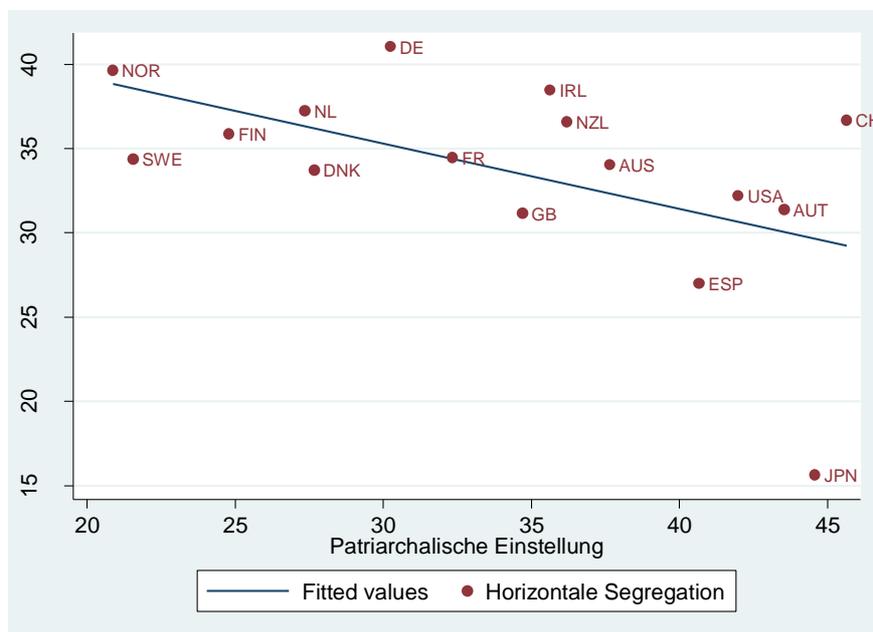


Abbildung A9: Scatterplot zwischen der vertikalen Segregation und der patriarchalischen Einstellung

