

Die Bedeutung von Kindern für den  
weiblichen Karriereverlauf  
Karriereeinbußen aufgrund von Mutterschaft?

Markus Kiesel



UNIVERSITY OF  
BAMBERG  
PRESS

Bamberger Beiträge zur Soziologie

Band 08

Die Bedeutung von Kindern für den  
weiblichen Karriereverlauf

Karriereeinbußen aufgrund von Mutterschaft?

# Bamberger Beiträge zur Soziologie

## **Amtierende Herausgeber:**

Uwe Blien

Hans-Peter Blossfeld

Henriette Engelhardt

Johannes Giesecke

Cornelia Kristen

Richard Münch

Elmar Rieger

Olaf Struck

Mark Trappmann

## **Redaktionsleitung:**

Marcel Raab



University of Bamberg Press 2012

# Die Bedeutung von Kindern für den weiblichen Karriereverlauf

Kariereeinbußen aufgrund von Mutterschaft?

Markus Kiesel



University of Bamberg Press 2012

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische  
Informationen sind im Internet über <http://dnb.ddb.de/> abrufbar

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über den Hochschulschriften-  
Server (OPUS; <http://www.opus-bayern.de/uni-bamberg/>) der  
Universitätsbibliothek Bamberg erreichbar. Kopien und Ausdrücke  
dürfen nur zum privaten und sonstigen eigenen Gebrauch  
angefertigt werden.

Umschlaggestaltung: Dezernat Kommunikation und Alumni der Otto-  
Friedrich-Universität Bamberg

© University of Bamberg Press Bamberg 2012  
<http://www.uni-bamberg.de/ubp/>

ISSN: 1867-8416  
eISBN: 978-3-86309-110-1  
URN: urn:nbn:de:bvb:473-opus4-5279

# INHALT

<i>Abbildungsverzeichnis</i>	<i>vi</i>
<i>Tabellenverzeichnis</i>	<i>viii</i>
<i>Vorwort (Dr. Dirk Hofäcker)</i>	<i>ix</i>
<i>Zusammenfassung</i>	<i>xii</i>
1 Einleitung	1
1.1 Forschungsfrage	2
1.2 Aufbau der Arbeit	3
2 Weibliche Arbeitsmarktpartizipation in Deutschland	4
2.1 Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen im 20. Jahrhundert und ihre makrostrukturellen Determinanten	4
2.2 Umfang der Erwerbstätigkeit: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen im Lebenslauf	9
2.3 Beruflicher Status: Einkommen und Berufsprestige von Frauen im Lebenslauf	11
2.3.1 Studien mit Einkommen als Indikator des beruflichen Status	12
2.3.2 Studien mit ‚Soziale Klasse‘, ‚Sozioökonomischer Berufsstatus‘ und ‚Berufsprestige‘ als Indikator des beruflichen Status	16
3 Institutioneller Kontext weiblicher Erwerbstätigkeit während der Familienphase	27
3.1 Die doppelte Verankerung von Lebensläufen	27
3.2 Geschlechterordnung	30
3.2.1 Institutionelle Freistellungen	33
3.2.2 Staatliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung	36
3.2.3 Monetäre Transfers	39
3.3 Geschlechterkultur	41
3.4 Arbeitsmarktentwicklung	43

4	Theorie	45
4.1	Humankapitaltheorie	45
4.2	New Home Economics	54
4.3	Preference Theory	61
5	Theoriekontext und Hypothesen	69
5.1	Theoretische Erklärungspotentiale	69
5.2	Hypothesen	74
6	Empirischer Teil	82
6.1	Datengrundlage	82
6.2	Analysestrategie	83
6.3	Datenaufbereitung und Operationalisierung	87
6.4	Variablen	98
6.5	Deskriptive Analysen	100
6.6	Multivariate Analysen	113
7	Diskussion	121
8	Zusammenfassung	128

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Chronik der institutionellen Freistellungen wegen Mutterschaft	36
Abbildung 2:	Frauenarbeitslosigkeitsquote von 1950 bis 2007	44
Abbildung 3:	Vergleich der Verteilungen der beiden Variablen „Wichtigkeit beruflichen Erfolgs im Leben“ (1995) und „Wichtigkeit beruflichen Erfolgs für Zufriedenheit“ (1994) aus dem SOEP	96
Abbildung 4:	Monate zwischen der letzten Erhebung der Einstellung zur Wichtigkeit beruflichen Erfolgs und erster Geburt	97
Abbildung 5:	Kaplan-Meier-Survival-Schätzung der Berufsstatusmobilität bei Wiedereinstieg nach Geburt	102

Abbildung 6:	Beruflicher Statusabstieg nach Geburt: Kaplan-Meier-Hazard-Schätzung versus Piecewise-Constant-Schätzung	103
Abbildung 7:	Gleicher beruflicher Status nach Geburt: Kaplan-Meier-Hazard-Schätzung versus Piecewise-Constant-Schätzung	104
Abbildung 8:	Beruflicher Statusaufstieg nach Geburt: Kaplan-Meier-Hazard-Schätzung versus Piecewise-Constant-Schätzung	104
Abbildung 9:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Bildung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	105
Abbildung 10:	Gleicher Berufsstatus nach allgemeiner Berufserfahrung, nach Bildung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	106
Abbildung 11:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach firmenspezifischer Berufserfahrung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	107
Abbildung 12:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Arbeitslosigkeitserfahrung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	108
Abbildung 13:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Vollzeit/Teilzeit: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	109
Abbildung 14:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Öffentlichem Dienst/ Privatwirtschaft: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	109
Abbildung 15:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach komparativem Vorteil im Haushalt: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	110
Abbildung 16:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach ‚Work-Centrality‘: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	111
Abbildung 17:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Ost-/ Westdeutschland: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	111
Abbildung 18:	Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach institutionellem Freistellungs-Regime: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung	112



## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Theorievergleich	72
Tabelle 2:	Hypothesen	78
Tabelle 1:	Verwendete Merkmale und Herkunftsdatensätze aus dem SOEP (Sample A-D, 1984-2007)	89
Tabelle 2:	Dokumentation besonderer Aufbereitungen und ihr relativer Anteil im rohen Analysesample	91
Tabelle 3:	Ausfallgründe wegen Linkszensierung, fehlendem SIOPS und Datenfehlern	93
Tabelle 4:	Verteilung der abhängigen Variable im rohen Analysesample	93
Tabelle 5:	Überblick und Beschreibung der Variablen	99
Tabelle 6:	Piecewise-Constant-Exponential-Modell zur Schätzung der beruflichen Statusmobilität nach der ersten Geburt (Sample 1)	115
Tabelle 7:	Exponential-Modell zur Schätzung der beruflichen Statusmobilität nach der ersten Geburt, mit ‚Work-Centrality‘ (Sample 2)	118
Tabelle 8:	Exponential-Modell zur Schätzung der beruflichen Statusmobilität nach der ersten Geburt, mit ‚Work-Centrality‘ und ‚komparativer Vorteil im Haushalt‘ (Sample 3: nur Frauen in Partnerschaft)	120
Tabelle 9:	Hypothesen und empirische Evidenz	122

## VORWORT

Die kontinuierliche Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen stellt eine der zentralen sozialstrukturellen Wandlungstendenzen der vergangenen Jahrzehnte dar. War Mitte des letzten Jahrhunderts noch das sogenannte „männliche Ernährermodell“ mit einem erwerbstätigen Ehemann und einer weitestgehend auf die Familie fokussierten Ehefrau die dominante Form familialer Erwerbstätigkeit, so hat in den letzten Jahrzehnten infolge der Bildungsexpansion und einer zunehmenden Nachfrage nach weiblicher Arbeitskraft die Erwerbstätigkeit von Frauen deutlich zugenommen. Insbesondere in Deutschland vollzog sich dieser Wandel nahezu zeitgleich mit einem Rückgang der allgemeinen Geburtenrate, nicht zuletzt verursacht durch einen steigenden Anteil an Kinderlosigkeit. Die Tatsache, dass sich letztgenanntes Phänomen insbesondere auch bei 'berufsorientierten' Akademikerinnen zeigt, lenkt den Blick darauf, dass offenbar eine erfolgreiche Berufskarriere von Frauen als nur unzureichend vereinbar mit einer familienbedingten „Erwerbspause“ angesehen wird. Erwerbsunterbrechungen werden vielfach mit einem Verlust des Kontaktes zur Arbeitswelt und damit mit einem „Dequalifizierungseffekt“ verbunden, der sich langfristig negativ auf die berufliche Karriere und zukünftige Einkommenschancen auswirkt. Aber lässt sich dieser Effekt tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen in Deutschland nachweisen? Und wenn ja, welche Frauen sind überdurchschnittlich von beruflichen Einbußen und „Statusabstiegen“ bei einer Rückkehr aus der Familienphase in das Berufsleben betroffen.

Markus Kiesel ist mit seiner Arbeit ein sehr wertvoller Beitrag zu dieser gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch hochgradig relevanten Thematik gelungen. Eine wesentliche Kernfrage seiner Arbeit besteht dabei darin, zu untersuchen, inwiefern sich die Länge von familienbezogenen

Erwerbsunterbrechungen auf die Qualität einer späteren Weiterbeschäftigung von Frauen, insbesondere im Hinblick auf ihren beruflichen Status beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, auswirkt. Seine Arbeit liefert dabei sowohl in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht relevante und neue Beiträge zum gegenwärtigen Forschungsstand. Theoretisch diskutiert Markus Kiesel die Bedeutung der Humankapitaltheorie, der Ökonomischen Theorie der innerfamiliären Arbeitsteilung sowie den in jüngerer Vergangenheit zunehmend populären präferenztheoretischen Ansatz der Londoner Soziologin Catherine Hakim. Er stellt dabei nicht nur die grundlegenden Annahmen und Aussagen der entsprechenden Theorien kenntnisreich dar, sondern diskutiert überzeugend ebenso kritisch deren Defizite und Erklärungsprobleme. Seine empirischen Analysen auf Basis des sozioökonomischen Panels 1984-2007 belegen dabei eine teilweise Komplementarität der vorliegenden Erklärungsansätze. Jedoch wird der strukturellen Erklärung eines statusadäquaten Wiedereinstiegs nach der Familienpause durch individuelles Humankapital eine zentralere Rolle zugewiesen als individuellen Erwerbspräferenzen. Dieses Ergebnis kann durchaus als kritische Anfrage an die deutsche Familienpolitik angesehen werden, zeigt es doch, dass es Frauen unter den gegebenen familienpolitischen Rahmenbedingungen nur bedingt gelingt, ihre individuellen beruflichen Präferenzen bei einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt in die Tat umzusetzen. Wie die Analysen zeigen, haben die Reformen der Bundesregierung zur Flexibilisierung der Elternzeit zur Jahrtausendwende hier jedoch zu einer Verbesserung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten beigetragen. Interessant ist auch der von Markus Kiesel gelieferte Befund, dass die Qualität der Rückkehr in den Beruf keineswegs automatisch mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung abnimmt, sondern dass Frauen, die für den Wiedereinstieg eine längere „Suchphase“ in Anspruch nehmen, durchaus erfolgreich Statusverluste vermeiden können.

Markus Kiesels Arbeit stellt einen ausgesprochen relevanten und leistungswerten Beitrag zu einem wissenschaftlich und politisch aktuellen Thema dar. Ich wünsche seiner Arbeit eine große Leserschaft, da sie so-

wohl wissenschaftlich als auch politisch wichtige und innovative Diskussionsanregungen zur gegenwärtigen familienpolitischen Entwicklung beinhaltet.

Dr. Dirk Hofäcker

Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES)

Mannheim, im Juni 2012

# DIE BEDEUTUNG VON KINDERN FÜR DEN WEIBLICHEN KARRIEREVERLAUF

Kariereeinbußen aufgrund von Mutterschaft?

Markus Kiesel

## *Zusammenfassung:*

Vor dem Hintergrund einer in den letzten Dekaden gestiegenen Erwerbspräferenz und -beteiligung von Frauen mit Kindern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Mitte des weiblichen Lebenslaufs eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung für Deutschland geworden. Der Beitrag untersucht inwieweit Unterschiede in der Statusmobilität von Frauen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Geburt des ersten Kindes durch ihr individuelles Humankapital, die Verteilung der Arbeitsmarktreourcen im Haushalt und die subjektive Wichtigkeit beruflichen Erfolgs erklärt werden können.

Ereignisdatenanalysen auf Basis des Sozioökonomischen Panels zeigen die Wichtigkeit von individuellen Humankapitalfaktoren im Hinblick auf Statuserhalt und -aufstieg im Zuge des Wiedereinstiegs. Ein relativ geringer Berufsstatus des Partners erhöht die Neigung von Frauen nach der Geburt wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen - und dabei einen Statusabstieg hinzunehmen. Frauen übersetzen ihren komparativen Vorteil in diesem Fall nicht in einen Statuserhalt, sondern bessern eher das Haushaltsaufkommen als Zweitverdienerin auf. Die Präferenz für beruflichen Erfolg beeinflusst positiv die Wiedereinstiegsrate, jedoch in ungerichteter Weise.

*Stichworte:* Mutterschaft; Arbeitsmarkt; Wiedereinstieg; Karrieremobilität; Preference Theory; Ökonomische Theorie der Familie

## **1 Einleitung**

Im 20. Jahrhundert haben Frauen eine beispiellose Herauslösung ihrer Arbeitstätigkeit aus dem traditionellen, nicht marktförmig organisierten Familien- und Haushaltszusammenhang erlebt. Im Zuge des fortlaufenden historischen Modernisierungsprozesses verlieren tradierte Bindungen und Abhängigkeiten im familialen Haushalt an Verbindlichkeit, und Frauen erfahren in zunehmender Weise eine eigene, direkte Vergesellschaftung über den Arbeitsmarkt. Dies kann zu Recht als Individualisierungs- und Emanzipationsprozess bezeichnet werden, der mit eigenen Erwerbschancen und -positionen sowie einer gewachsenen Autonomie von Frauen innerhalb oder außerhalb der Familien einhergeht (Mayer 1991a: VII). Die Veränderungen im Leben der Frauen werden manchmal sogar als der wichtigste Teil des sozialen Wandels in modernen Gesellschaften überhaupt charakterisiert: So werteten Noelle-Neumann und Piel die Veränderungen in den Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen als den wichtigsten Befund ihrer vergleichenden demoskopischen Erhebungen von Anfang der 1950er Jahre bis Ende der 70er Jahre ein (Noelle-Neumann 1983: 126, in: Tölke 1989: 3).

Während in den 70er Jahren der rasante Zuwachs an weiblichen Arbeitskräften noch auf den Ausbau der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen war, so steigt in den letzten Jahrzehnten die Vollzeitbeschäftigung von Frauen kontinuierlich. Mit der zunehmenden Vergesellschaftung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stellt sich allerdings die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer deutlicher. Die Diskussion über die geringe deutsche Fertilitätsrate während der letzten Jahre, stellt nur eine Dimension der Vereinbarkeitsproblematik dar. Daneben bedeutet ein mangelnder institutioneller Rückhalt für erwerbstätige Mütter eine deutliche Einschränkung der Chancengleichheit. In Deutschland ist eine Geburt in der Regel mit einem Erwerbsausstieg von mehreren Jahren verbunden. Es ist anzunehmen, dass eine Beschäftigungsunterbrechung aufgrund von Mutterschaft mit deutlichen Karriereachteilen verbunden

ist. Unter welchen institutionellen und individuellen Bedingungen sich Karrierenachteile aufgrund von Mutterschaft konstituieren, soll in der vorliegenden Arbeit untersucht werden.

## 1.1 Forschungsfrage

Das Ziel dieses Beitrags ist die theoretische und empirische Analyse weiblicher Erwerbsverläufe, die durch eine Geburt temporär unterbrochen werden. Dabei wird zuerst erörtert, unter welchen institutionellen Bedingungen eine Erwerbsunterbrechung wegen Mutterschaft in Deutschland stattfindet. Es wird dabei von Interesse sein, ob Veränderungen des institutionellen Rahmens bestimmte Effekte auf die Vereinbarkeitsproblematik ausüben.

Der Fokus der Arbeit wird auf den individuellen Faktoren der Berufsmobilität liegen. Welche Gruppen von Frauen erleben aufgrund einer Mutterschaftsunterbrechung einen Statusabstieg am Arbeitsmarkt? Welche Gruppen halten dagegen ihren Statusniveau am Arbeitsmarkt, und aufgrund welcher Faktoren? Gibt es Gruppen, die nach einem Erwerbssausstieg wegen der Geburt eines Kindes sogar einen beruflichen Aufstieg realisieren können?

Ich werde mich in diesem Beitrag auf Intra-Gruppenunterschiede von Frauen mit Kindern beschränken. Es wird also nicht darum gehen, den geringeren Arbeitsmarktstatus von Müttern im Vergleich zu Männern zu erörtern. Der Fokus der Betrachtung wird vielmehr auf die soziale Ungleichheit innerhalb der Gruppe von Frauen mit Kindern gerichtet.

Die praktische Relevanz dieser Betrachtung liegt darin, dass die so offengelegten Mechanismen, Faktoren und Bedingungen als mögliche Ansatzpunkte sozialpolitischer Interventionen nutzbar gemacht werden könnten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Frauen zu verbessern.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Die Arbeit beginnt in Kapitel 2 mit einem Überblick über die weibliche Arbeitsmarktpartizipation in Deutschland, und den Forschungsstand. In Kapitel 3 stelle ich den institutionellen Kontext weiblicher Erwerbstätigkeit während der Familienphase dar. Die in dieser Arbeit verwendeten Handlungstheorien werden in Kapitel 4 besprochen. Kapitel 5 reflektiert den nun bestehenden Theoriekontext und zeigt die Hypothesen für die empirischen Analysen. In Kapitel 6 werden der Datenhintergrund, die statistischen Modelle und die empirischen Analysen aufgeführt. In Kapitel 7 findet die theoretische Diskussion der empirischen Ergebnisse statt. Kapitel 8 fasst die Arbeit kurz zusammen.



## 2 Weibliche Arbeitsmarktpartizipation in Deutschland

### 2.1 Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen im 20. Jahrhundert und ihre makrostrukturellen Determinanten

Um die Jahrhundertwende bis zum Zweiten Weltkrieg hatte der familiäre Bezug eine prägende Kraft bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen. Verheiratete Frauen beschränkten ihre Arbeitskraft auf die innerhäusliche Güterproduktion. Nur ein kleiner Anteil von Ehefrauen, vor allem Arbeiterinnen im verarbeiteten Gewerbe, gingen einer marktvermittelten abhängigen Beschäftigung nach, um zu einem unzureichenden Haushaltseinkommen finanziell beizutragen. Im Gegensatz zu Frauen, die in familienbezogene Erwerbsarbeit einbezogen sind, stellten die Ledigen immer eine Sonderrolle dar. Sie waren nicht in die Produktion hauswirtschaftlicher Dienstleistungen eingebunden und verzeichneten deshalb immer eine recht hohe Erwerbsquote<sup>1</sup>: Im Jahr 1882 betrug sie 69,4 Prozent, stieg in den 30er Jahren auf 77 Prozent an, und betrug 1950 69 Prozent. (Lauterbach 1991: 26-27).

Jenson (1998: 224) beschreibt die Entwicklungsdynamik weiblicher Erwerbstätigkeit zusammenfassend für viele industriellen Gesellschaften in Form dreier idealtypischer „Wellen“: In den 1950er Jahren, während der ersten Welle, sei die Rolle der Mutter und die Rolle einer erwerbsmäßig Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt noch getrennt; im zweiten Stadium, in den 60er und 70er Jahren, bestehe eine Integration der Rolle der Mutter und einer marktvermittelter Erwerbstätigkeit auf Basis von Teilzeitarbeit; im Zuge der dritten Welle steigere sich der Anteil derjenigen, die frühe Mutterschaft und Vollzeitbeschäftigung vereinen.

---

<sup>1</sup> Die Erwerbsquote bezeichnet den prozentualen Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen an der Gesamtheit aller Personen im erwerbsfähigen Alter (15. bis 64. Lebensjahr) Schubert et al. (2006).

Für West-Deutschland spiegelt das Schema in der Tat entscheidende Trendlinien wider. Bis zu den 1950ern war der Eintritt in die Familienphase durch Heirat für Frauen mit dem Ende einer möglichen Erwerbstätigkeit und der auf die häusliche Produktion beschränkte Arbeitsaktivität verbunden. Es handelte sich in der Regel um einen permanenten Abschied vom Arbeitsmarkt, gesetzt den Fall der Ehepartner konnte seine Ernährerrolle für den Haushalt erfüllen.

In den folgenden Jahrzehnten, von den 50ern bis Mitte der 70er Jahre, nahm die außerhäusliche Erwerbstätigkeit von Frauen mit eigenem Haushalt kontinuierlich zu. Eine marktvermittelte Beschäftigung am Arbeitsmarkt verbreitete sich nun zunehmend in der Mitte des weiblichen Lebenslaufs. Dabei handelte es sich aber ausschließlich um eine *dramatische Steigerung des Anteils der Teilzeitstellen*, der in der Gruppe der erwerbstätigen Frauen von 6 Prozent im Jahr 1950 auf 24 Prozent im Jahr 1970 steigt. Interessanterweise handelt es sich in dieser Phase nicht nur um eine Schaffung neuer Stellen in Teilzeitform, sondern auch um ein Substitut für bisher existierende Vollzeitstellen (Blossfeld und Rohwer 2001: 166).

Hinter dieser Entwicklung stehen mehrere parallel wirkende, strukturelle Ursache ((A) im Folgenden für Prozesse auf der Angebotsseite, (N) für Prozesse auf der Nachfrageseite):

**(A1)** Auf der Angebotsseite erhöhen sich im Zuge der Bildungsexpansion die Verweildauern im Bildungssystem und die Qualifikation der Absolventen. Frauen haben ungemein von der Expansion des Bildungswesens profitiert und erreichen heute das gleiche Niveau der Abschlüsse wie ihre männlichen Schulkameraden und Kommilitonen (Blossfeld 1990; 1993; Abe et al. 1998). Durch die Verlängerung der Ausbildungszeiten und das Absinken des allgemeinen Heiratsalters ab den 50er Jahren (Blossfeld 1995) stehen die ledigen Frauen, deren Arbeitskraft bis dahin für außerhäusliche Beschäftigung disponibel war, auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung. **(N1)** Der gleichzeitig stattfindende Tertiarisierungsprozess im Arbeitsmarkt schafft allerdings gerade eine starke Nachfrage

hauptsächlich nach Frauen, die traditionell in Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen beschäftigt sind. Nach der „Postindustrialismus-Hypothese“ (Erikson und Goldthorpe 1993; Blossfeld und Hakim 2001: 8 stieg die weibliche Erwerbstätigkeit zum einen durch die Expansion des Dienstleistungssektors; zum anderen fand im Zuge des Rückgangs von Agrarberufen, von unqualifizierten manuellen Berufen, sowie der Zunahme von Positionen mit höheren Qualifikationsanforderungen aber auch eine Trendverschiebung zu einer Höherqualifizierung statt, von der Frauen deutlich mehr profitierten als Männer. Es sind verheiratete Frauen, die nun als historisch neue Beschäftigtengruppe zunehmend marktvermittelte Erwerbspositionen annehmen. **(N2)** Die Attraktivität eines Arbeitsmarkteintritts wird zudem dadurch erhöht, dass viele der neuen Stellen im öffentlichen Dienst entstehen, der relativ sichere Positionen bietet, mit Zugang zum Berufsbeamtentum, sowie vergleichsweise unproblematischen Wechseln zwischen Teilzeitstellen, Vollzeitstellen und Erziehungszeiten („Öffentlicher-Sektor-Hypothese“: Blossfeld und Hakim 2001: 10; Becker 1993b).

Weitere Entwicklungen die das Erwerbsangebot in dieser Zeit bestimmen und bis heute wirken, sind im Folgenden genannt: **(A2)** Die weibliche Emanzipationsbewegung fordert mehr Autonomie und Selbstverwirklichung ein und rückt emanzipatorische Werte ins Bewusstsein der Frauen. **(A3a)** Die verbindliche Norm der Ehe wird geschwächt, verbunden mit einer Pluralisierung der Lebensform, dem Aufstieg des nichtehelichen Zusammenlebens und einer steigenden Scheidungsrate. Durch eine Destandardisierung des weiblichen Lebenslaufs, auch verbunden mit stark variierenden Ausbildungsdauern, finden sich weibliches Arbeitsangebot in einer großen Variation von Lebensaltern (Peuckert 1999: 206; Rubery et al. 1999: 98). **(A3b)** Neben der Pluralisierung und Destandardisierung des weiblichen Lebenslaufs durch Einstellungswandel wirkt die Möglichkeit den Zeitpunkt einer Schwangerschaft über rationales Kalkül zu erwägen auf das Arbeitsangebot der Frauen. Mit der sogenannten kontrazeptiven Revolution liegt die Kontrolle über die eigene Reproduktion in der Macht

der Frauen. Erwerbsorientierte Frauen können den Ablauf von Phasen marktvermittelter Beschäftigung und Fertilität nun kontrolliert bestimmen oder völlig auf Mutterschaft verzichten (Hakim 2002b).

Es stellt sich allerdings die Frage, warum aus den beschriebenen Entwicklungen vor allem eine Expansion der Teilzeitbeschäftigung hervorgegangen ist. Dies kann mit dem institutionellen Kontext in West-Deutschland erklärt werden (s. Kapitel 3). Teilzeitstellen erlaubten den Frauen erwerbstätig zu sein und gleichzeitig der normativ wie strukturell vorherrschenden Rolle der Mutter gerecht zu werden.

Nach der drastischen Expansion der Teilzeitarbeit bis in die 1970er steigen die Erwerbsquoten für weibliche Teilzeit- sowie Vollzeitbeschäftigung gleichermaßen an (Blossfeld und Rohwer 2001: 165), und die Differenz der allgemeinen Erwerbsrate zwischen den Geschlechtern nimmt ab (Rubery et al. 1999: 61).

In West-Deutschland nimmt die Neigung von Frauen zu Erwerbstätigkeitsphasen in der Mitte des Lebenslaufs zu. Eine Geburt bedeutet zwar nach wie vor eine erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung, aber diese werden kürzer über die Kohorten, und der Anteil der in den Arbeitsmarkt zurückkehrenden Frauen nimmt zu (Buchholz und Grunow 2003; Buchholz und Grunow 2006; Lauterbach 1994). Innerhalb weniger Dekaden wurden weibliche Erwerbstätigkeitsformen mit der Rolle der Mutter verwoben und die Erwartung selbstverständlich werden lassen, dass Frauen nach ihrem Mutterschaftsurlaub über marktvermittelte Beschäftigung zumindest teilweise zum Haushaltseinkommen beitragen (Jensen 1998: 224). Im Vergleich zu anderen Ländern gestalten sich die Erwerbsunterbrechungen wegen Mutterschaft in West-Deutschland allerdings besonders lang (Waldfoegel 1998b).

In Ost-Deutschland treten Frauen nach familienbedingten Erwerbstätigkeitsunterbrechungen dagegen schneller wieder in den Arbeitsmarkt ein und beginnen dabei häufiger in einer Vollzeitposition. Die unterschiedlichen Einstellungen zwischen west- und ostdeutschen Müttern haben ihren Ursprung in den verschiedenen Geschlechterkulturen und -

ordnungen der ehemaligen beiden deutschen Staaten (s. Kapitel 3). In der DDR wurde die volle Integration von Frauen in das Erwerbsleben von staatlicher Seite aktiv propagiert und strukturell unterstützt. Es zielte auf die geschlechtsspezifische Gleichheit am Arbeitsmarkt. Nachdem die Bevölkerung der DDR in ihren ersten Jahren dieser Politik nicht kollektiv folgte, so ist sie nun nach zwei Generationen verfestigt und reproduziert sich im Arbeitsmarktverhalten der ostdeutschen Frauen und Familien weiter (Schaeper und Falk 2003: 147).

Der Verlauf der Erwerbstätigkeit ostdeutscher Frauen ähnelt stark dem männlichen Erwerbsverlauf in Form einer „Plateau-Kurve“. Westdeutsche Frauen weisen in den 80er Jahren einen M-kurvigigen Erwerbsverlauf, mit einer größeren Erwerbstätigkeitsunterbrechung in der Mitte des Lebenslaufs, die über die Kohorten allerdings kürzer wird (Rubery et al. 1999: 82).

In jüngster Zeit, zwischen 1996 und 2004, hat die Erwerbstätigkeit in der für die Vereinbarkeitsproblematik relevanten Altersgruppe der 25 bis 54-jährigen deutschlandweit von 58,5 auf 63,5 Prozent deutlich zugenommen. Dies ist umso bemerkenswerter als die Erwerbstätigkeit von Vätern in diesem Zeitraum leicht zurück ging (Cornelißen 2005: 288).

Theoretisch wurde die Erwerbstätigkeit von Frauen ab den 1980ern mit steigender Unsicherheit und Flexibilisierung aufgrund von Globalisierungsprozessen in Verbindung gebracht (Buchholz und Grunow 2006: 76-77; Hofmeister et al. 2006). Steigende Unsicherheit und Flexibilisierung auf den Märkten, ausgelöst durch Internationalisierung, Standortwettbewerb, den globalen Wissenstransfer über neue Technologien und die Instabilität von globalisierten Märkten, wirke in zweierlei Hinsicht auf die Erwerbstätigkeit von Frauen: **(N3)** Da weibliche Erwerbstätigkeitsverläufe durch Erwerbsunterbrechungen und diversifizierten Beschäftigungsformen gekennzeichnet sind, werden sie strukturell anfälliger für Arbeitslosigkeit; **(A4)** durch die kumulierten Risiken des eigenen Arbeitslosigkeitsrisikos, und einer unsicheren Vergesellschaftung über den Partner aufgrund seines möglichen Arbeitsplatzverlustes sowie einer steigenden Scheidungsrate, werden hohe Erwerbstätigkeitsaspirationen für Frauen

und eine starke Bindung an den Arbeitsmarkt zunehmend zu einer rationalen Strategie gegen ökonomische Unsicherheit.

## **2.2 Umfang der Erwerbstätigkeit: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen im Lebenslauf**

Wie bereits in 2.1 geschildert war der westdeutsche Arbeitsmarkt in den 1950ern bis 70ern von enormen berufsstrukturellen Umschichtungen gekennzeichnet, die einen wesentlichen Faktor für das Aufkommen von Teilzeitbeschäftigung war. Die neue Arbeitsform wurde hauptsächlich durch das Arbeitsangebot verheirateter Frauen getragen.

Nachdem der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen Frauen an allen weiblichen abhängigen Beschäftigten 1970 bei 24 Prozent lag, steigt die Teilzeitquote bis 30,2 Prozent im Jahr 1991 und auf 42,1 Prozent im Jahr 2004. In Westdeutschland ist Teilzeitbeschäftigung deutlich stärker verbreitet als in Ostdeutschland. Trotz des auch im Osten zunehmenden Teilzeitbeschäftigungsanteils arbeiten dort im Jahr 2004 nur gut ein Viertel (27,8%) der Frauen in Teilzeit, während es im Westen fast die Hälfte (45,3%) der abhängig beschäftigten Frauen sind (Cornelißen 2005: 123).

Im sozialwissenschaftlichen Diskurs wurden zur Einordnung dieses Phänomens zwei konträre Hypothesen laut: (1) Die „Equalization-Hypothese“ bezeichnet die dramatische Zunahme der Berufspositionen in Teilzeit als Chance über den Weg dieser Beschäftigungsform nach und nach zu den Berufschancen der männlichen Arbeitnehmer aufzuschließen. (2) Nach der „Marginalization-Hypothese“ verfestigt das hohe weibliche Engagement in Teilzeitarbeit eine atypische Arbeitsmarktposition mit wenig Rechtsansprüchen und geringen Aufstiegschancen (Blossfeld und Hakim 2001).

Das Aufkommen weiblicher Berufstätigkeit, insbesondere der Teilzeitarbeit, wurde mit zweierlei funktionalistischen Deutungen versehen: Weibliche Erwerbstätigkeit und insbesondere Teilzeitbeschäftigung wurde (1) als „Reservearmee“ für Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs und

großer Arbeitsnachfrage bezeichnet; (2) zudem bezeichnete man weibliche Beteiligung am Arbeitsmarkt als Ausdruck atypischer Beschäftigungsformen, die aus Flexibilisierungsprozessen heraus in Unternehmen entstehen (Blossfeld und Hakim 2001: 8). Beide Lesarten betrachten die Formen marktvermittelter Beschäftigung von Frauen als Randphänomen am Arbeitsmarkt. Zwar hat ihre Erwerbstätigkeit eine hohe Relevanz für das Wirtschaftssystem - im ersten Fall handelt es sich allerdings um ein temporell begrenztes Phänomen, im zweiten bedeuten die möglicherweise dauerhaften Positionen am Arbeitsmarkt lediglich eine begrenzte und marginalisierte Form der Erwerbspartizipation.

Blossfeld (2001: 182) weist anhand von Schätzungen der Übergangsraten von westdeutschen Frauen zwischen Hausfrauenstatus, Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung darauf hin, dass weder eine temporäre oder marginalisierte Form von Frauenerwerbstätigkeit vorliegt und für die Zukunft zu erwarten wäre, noch bestätigt er die generelle Tendenz einer Angleichung der geschlechtsspezifischen Erwerbsformen und Arbeitsmarktkonditionen. Mit steigender Bildungsexpansion haben sich die Erwerbchancen von Frauen erhöht und sind denen der Männer näher gerückt. Dabei erhöhen sich mit dem Bildungsniveau gleichermaßen die Chancen auf Teil- und Vollzeiterwerbstätigkeit. Die Vollzeitbeschäftigung von Frauen würde in zweierlei Hinsicht erhöht: (1) durch den *direkten* Übergang von einem Hausfrauenstatus in Vollzeitbeschäftigung und (2) via Teilzeitarbeit. Letztere scheint eine Art *Brückenfunktion* zwischen Hausfrauenstatus und Vollzeitarbeit besonders für höher gebildete und qualifizierte Frauen inne zu haben. Bedeutet der Übergang in Vollzeiterwerbstätigkeit in der frühen Familienphase mit jungen Kindern noch einen ernststen Konflikt in Deutschland, so stellt er in späteren Jahren über den Umweg der Teilzeitarbeit eine immer realistischere Option dar.

Wenn Teilzeitbeschäftigung zunehmend der Vorbote einer weiteren Vollzeitbeschäftigung in Deutschland ist, sollte die *Qualität* der Teilzeitbeschäftigung ein immer wichtigerer Faktor für den weiteren Berufsverlauf und die zukünftigen Arbeitsmarktchancen von Frauen darstellen. Ließe

sich ein Berufswiedereinstieg an der „Dritten Schwelle“ in Kontinuität mit der bisherigen Erwerbstätigkeit realisieren, bezüglich Tätigkeitsfeld und -niveau, so könnte man wohl von einem bestmöglichen Erhalt von Berufsqualifikation und Netzwerken am Arbeitsmarkt, welche die weitere Berufslaufbahn positiv beeinflussen, ausgehen.

### **2.3 Beruflicher Status: Einkommen und Berufsprestige von Frauen im Lebenslauf**

Anhand der Ergebnisse einer Ende 1995 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten empirischen repräsentativen Studie analysiert Engelbrech (1997) die Selbsteinschätzungen zur beruflichen Situation von Frauen nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub in den Jahren zwischen 1990 und 1995. Danach erlebten zwischen einem Drittel der Wiedereinsteigerinnen in Westdeutschland und einem Viertel in Ostdeutschland eine Verschlechterung ihrer beruflichen Position, zwischen 10 und 15 Prozent erfuhren dagegen einen Aufstieg. Der Verlust des beruflichen Status basiert meist nicht auf betrieblich bedingten Kündigungen. Verantwortlich sind vielmehr persönliche Motive der Frauen, fehlende institutionelle Betreuungseinrichtungen und ungünstige Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im alten Beschäftigungsverhältnis. Im Gegensatz zu westdeutschen Frauen, die den Erziehungsurlaub längere Zeit nutzten, kehrten ostdeutsche Frauen häufig bereits nach seinem Ablauf wieder auf den Arbeitsmarkt zurück; im Vergleich zu westdeutschen Müttern haben sie dann aber deutliche Schwierigkeiten bei der Weiterbeschäftigung (Engelbrech 1997: 3).

Neben Selbsteinschätzungen zum Verlauf des Berufstatus (Engelbrech 1997) und multivariaten Analysen basierend auf der Unterscheidung „Hausfrau – Teilzeitbeschäftigung - Vollzeitbeschäftigung“ zur Messung des Berufsstatus (s. Kapitel 2.2), lassen sich in der aktuellen Forschung grundsätzlich zwei Methoden zur Quantifizierung fertilitätsbedingter



Karrierenachteile von Frauen mit Hilfe von Längsschnittstudien untersuchen.

### **2.3.1 Studien mit Einkommen als Indikator des beruflichen Status**

Zum einen gibt es zahlreiche Studien, die mittels Panelanalysen Lohneinbußen von Frauen aufgrund von Mutterschaft analysieren (Baum 2002; Beblo et al. 2002; Budig und England 2001; Ruhm 1998; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007; Taniguchi Nov, 1999; Waldfogel 1997a; Waldfogel 1997b, 1998b, 1998a; Ziefle 2004). Dabei werden Lohndifferenzen von Müttern als Intra-Gruppenunterschied – vor und nach der Geburt von Kindern – oder als Inter-Gruppenunterschied – in Relation zu Frauen ohne Kindern oder Männern – berechnet: für Deutschland schätzen beispielsweise Sigle-Rushton und Waldfogel (2007: 76) auf Basis der Luxembourg Income Study (LIS) den prozentualen Lohnanteil von Müttern mit durchschnittlicher Bildung im Alter zwischen 40 und 45 Jahren im Vergleich zu kinderlosen Frauen auf 63 bis 42 Prozent und im Vergleich zu Männern auf 60 bis 40 Prozent. Die Karriereeinbußen erscheinen beträchtlich, die Lohndifferenzen sind hier allerdings nicht als Ergebnis einer kausalen Wirkung von Mutterschaft zu verstehen, da der Rohzusammenhang nur um den Einfluss weniger basaler Merkmale bereinigt wurde. Zudem wird Lohn als jährliches individuelles Bruttoeinkommen geschätzt, damit bedeutet Teilzeiterwerbstätigkeit eine Verschlechterung der Lohnrate. Teilzeitbeschäftigung muss allerdings nicht zwangsweise eine Minderung der Erwerbchancen darstellen, obwohl es empirisch häufig der Fall ist (Blossfeld und Hakim 2001: 1-2).

Dagegen benutzt Waldfogel (1997a; 1998b; 1998a) in ihren Studien Stundenlöhne als abhängige Variable, was mir als ein besserer Indikator erscheint, Karrierechancen abzubilden, da eine reine Verringerung der Arbeitszeit eher keine qualitative Verschlechterung der Beschäftigung darstellt. Waldfogel (1997a) zeigt in einer amerikanischen Studie, dass sich die Stundenlöhne von Frauen ohne Kinder auf deutlich höherem

Niveau entwickeln als die Löhne von Müttern. Die Differenz bleibt auch nach der statistischen Kontrolle von Humankapital-Variablen und individuenspezifischer, über die Zeit konstanter unbeobachteter Heterogenität bestehen. Ferner stellt sich aktuelle Teilzeiterwerbstätigkeit als Faktor dar, der Lohnseinbußen zum Teil erklärt; vergangene Teilzeiterfahrungen wirken ebenfalls negativ auf den Lohn aus, aber in geringerem Maße.

Ich beschäftige mich im weiteren Ablauf dieser Arbeit nicht weiter mit der Variation von beruflichem Status *zwischen* Gruppen, also zwischen Männern, Frauen mit oder ohne Kindern; es soll vielmehr die Statusvariation „*innerhalb*“ des mittleren Lebensverlaufs von Müttern über die Zeit im Fokus des Interesses stehen.

Untersuchungen zum Erwerbsverlauf von Frauen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass mutterschaftsbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit den Erwerbsverlauf der Frauen negativ beeinflussen oder zumindest ein hohes Risiko von Lohnseinbußen besteht („wage penalty for motherhood“, „family penalty“).

Laut Ruhm (1998) sind die Stundenlohnverluste in Ländern mit gesetzlichen Ansprüchen auf lange Phasen von Erziehungsurlaub besonders hoch. Kurze Erwerbsunterbrechungen wegen Mutterschaft in Ländern, deren Familienpolitik die Berufstätigkeit von Frauen aktiv fördere (wie z.B. in Schweden), seien mit deutlich geringeren Lohnabstufungen verbunden. In Deutschland, wo ein im Vergleich zu anderen westlichen Industrienationen langer Erziehungsurlaub gesetzlich garantiert ist, ließen sich vergleichsweise hohe Lohnverluste feststellen. Vor allem in Westdeutschland, wo Mütter ihre Erwerbstätigkeit oft bis zum Schuleintritt unterbrechen würden, seien die Folgen für die Karrierechancen gravierender. Für eine Unterbrechungsdauer von 10 Monaten dezimiere sich der Lohn um etwa 4 Prozent.

Beblo und Wolf (2002) weisen auf Basis einer Analyse mit dem westdeutschen Sample des Sozioökonomischen Panels (SOEP) ebenfalls auf deutliche Stundenlohnverluste und damit eine Beeinträchtigung der Erwerbschancen nach einer einjährigen Unterbrechung hin. Für jedes

Nichterwerbsjahr würde die vorher erworbene Berufserfahrung zu schätzungsweise 33 Prozent „abgeschrieben“. Zudem spielte der Zeitpunkt der Unterbrechung wegen Mutterschaft im Lebenslauf eine relevante Rolle für die Höhe der Einkommensminderung: Je später die Unterbrechung in der Erwerbskarriere, desto höher sind die Humankapitalverluste. Angesichts des stetig steigenden Ausbildungsniveaus von Frauen und ihrer steigenden Erwerbsneigung spitze sich der Konflikt zwischen der Entscheidung für Kinder oder Erwerbstätigkeit unter einem sozialpolitischen Regime, dass eine Erwerbsunterbrechung bei Mutterschaft fordert, in Zukunft weiter zu; aufgrund eines steigenden Qualifikationsniveaus von Frauen werden sich die Opportunitätskosten einer Erwerbsunterbrechung erhöhen.

Waldfoegel (1997b; 1998a) relativiert die Ergebnisse von Ruhm sowie von Beblo und Wolf mit Daten aus den USA und Großbritannien. Zwar räumt sie ebenfalls negative Lohneffekte verursacht durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen ein. Ein gesetzlich festgelegter auf Erziehungsurlaub bewahre Frauen jedoch vor größerer Lohnmobilität nach unten bzw. verringere diese. Voraussetzung dafür sei allerdings eine Rückkehr zum früheren Arbeitgeber. Theoretisch bedient sich Waldfoegel hierbei einer humankapitalistischen Erklärung: Karriereabstriche würde durch die Wahrung firmenspezifischen Humankapitals verhindert.

In einer aktuellen deutschen Studie zeigt Ziefle (2004) in einer deskriptiven Analyse auf Basis des SOEP, dass die Hälfte der Frauen sofort nach ihrem Erziehungsurlaub einen gleichen oder geringeren (deflationierten) Reallohn erhalten. Im Median erreichen Frauen beim Berufswiedereintritt sogar einen leichten Lohngewinn. Die Varianz der Lohnveränderung wird als relativ gering angegeben. Allerdings verliert eine nicht unerhebliche Gruppe von 30 Prozent der Frauen beim Wiedereintritt ein Zehntel oder mehr ihres früheren Stundenlohnes. Betrachtet man die Entwicklung des realen Erwerbseinkommens, also das gesamte Einkommen aus einer Anstellung, so finden mit etwa 60 Prozent der Frauen, die ein Zehntel oder weniger des Einkommens in ihrer früheren Position

verdienen, deutlich mehr Abstiege statt. Dies belegt die Relevanz von verkürzter Arbeitszeit beim Wiedereinstieg innerhalb der Familienphase.

Ziefles Ergebnisse aus multivariaten Fixed-Effects Panelmodellen weisen auf die Bedeutung des Erhalts firmenspezifischen Humankapitals hin, um Lohnverlust beim Wiedereinstieg nach dem Erziehungsurlaub in Grenzen zu halten: Eine Wiederbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber bewahre Frauen aufgrund der weiteren Verfügbarkeit arbeitsplatzspezifischen Wissens und Qualifikationen vor größeren Lohneinbußen. Gerade bei langen Unterbrechungsphasen reiche dies allerdings nicht aus, um die ökonomischen Folgen einer Humankapitalentwertung und fehlender Weiterqualifikation aufzuheben: Nach Ziefles Schätzung gleicht die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber im Durchschnitt die Karrierenachteile von einem etwa einjährigen Erwerbsunterbrechung wegen Erziehungsurlaub aus (Ziefle 2004: 223-224). Ferner sei die *unmittelbare Phase* des Wiedereinstiegs nicht von Stundenlohneinbußen betroffen; vielmehr entwickelten sich erst später, *im mittel- und langfristigen Erwerbsverlauf*, steigende Karrierenachteile von Mutterschaft und Erziehungsurlaub. Die Effekte bleiben auch unter statistischer Kontrolle von Berufs- und Branchenwechseln beim Wiedereinstieg sowie über die Zeit konstanten, individuen-spezifischen Einstellungen signifikant. Allerdings kommen neben dem Erklärungspotential humankapitaltheoretischer Mechanismen hier noch drei andere Wirkungsfaktoren zur Deutung in Betracht, die nicht kontrolliert wurden: (1) Durch die Erwerbsunterbrechung könnte es zu einer Veränderung der Erwerbspräferenzen gekommen sein, die die Fixed-Effects-Regression nicht beseitigen kann. (2) Arbeitgeber könnten die Entscheidung für Mutterschaft oder eine Erwerbsunterbrechung zwecks Erziehungsurlaubs als Signal geringerer Erwerbsorientierung werten und Frauen dementsprechend bei Einstellungen, Beförderungen oder bei Weiterqualifizierungen benachteiligen. Neben einer Kontrolle zeitabhängiger Einstellungsvariablen, die im SOEP leider nur begrenzt verfügbar sind, sollte eine Analyse weiblichen Arbeitsangebots allerdings auch den Haushaltskontext berücksichtigen. (3) Erwerbsentscheidungen von Frauen

sollten nicht nur von ihrem Familienstand abhängen, sondern auch von der sozialen Klasse und der beruflichen Position des Partners (Becker 1991a; Blossfeld 2004: 72; Golsch 2006: 290-291).

### **2.3.2 Studien mit ‚Soziale Klasse‘, ‚Sozioökonomischer Berufsstatus‘ und ‚Berufsprestige‘ als Indikator des beruflichen Status**

Die bisher aufgeführten Studien analysieren Erwerbsniveaus von Frauen indem sie mit Hilfe von Panelanalysen Gruppenschritte berechnen und vergleichen. Die häufig verwendeten Fixed-Effects Panelmodelle haben den großen Vorteil, dass sie die zeitkonstanten unbeobachteten Unterschiede zwischen den Individuen eliminieren und somit kein „omitted variable bias“ entsteht, der die Schätzergebnisse verzerrt (Wooldridge 2002: 265).

In der Lebensverlaufsforchung wendet man sich in der Regel einer Betrachtung weiblicher Erwerbstätigkeit zu, die noch stärker den zeitlichen Verlauf von Erwerbseinstiegen und -ausstiegen fokussieren. Die Ereignisanalyse ist eine Methode, die seit den 1980er Jahren in der Lebensverlaufsforchung und der Sozialwissenschaft allgemein weite Verbreitung gefunden hat. Hierbei wird die *Übergangsdauer* auf einer festgelegten Zeitachse von einem Ausgangszustand, z.B. Geburt eines Kindes, bis zu einem Zielzustand, z.B. Beginn einer Erwerbstätigkeitsphase, statistisch modelliert. Ein Vorteil des Verfahrens besteht darin, dass die Übergänge in den definierten Zielzustand bei entsprechendem Datenmaterial in kurzen Abständen registriert werden, häufig in Monaten. In Panelanalysen mit jährlichen oder zeitlich entfernteren Erhebungen könne die Kausal- und Wirkungskette nur unter größerer Unsicherheit rekonstruiert werden. Die ereignisanalytische Methode entspricht zudem der Vorstellung des Lebensverlaufs als ein selbstreferentieller und pfadabhängiger Prozess, der durch vergangene Entscheidungen strukturiert ist, dessen zukünftige Zustände allerdings nicht unbedingt bekannt sein müssen, um

valide Schätzergebnisse generieren zu können (Rechtszensierungen sind oft unproblematisch) (Blossfeld 2007).

Studien zur sozialen Mobilität aus dem Umfeld der Lebensverlaufsfor- schung greifen in der Regel nicht (nur) auf das Einkommen als Indikator des Berufsstatus zurück, da es relevante soziale und sozialstrukturelle Aspekte von Berufspositionen nicht inkorporiert (Becker 1991b; Blossfeld 1986; Buchholz und Grunow 2006; Golsch 2006; Grunow et al. 2006; Ma- yer 1991). Drei alternative Indikatoren, die eine soziologisch tiefere Inter- pretation zulassen und größere Unabhängigkeit von Marktprozessen als das Einkommen besitzen, sind das EGP-Klassenschema (Erikson et al. 1979); Ganzeboom und Treiman 2003; Goldthorpe 1980), der Internatio- nal Socio Economic Index (ISEI) Ganzeboom und Treiman 2003); und Berufsprestige nach Treiman oder Wegener (Treiman 1977; Wegener 1985; Wegener 1988; Ganzeboom und Treiman 2003).

Mayer (1991b) untersucht die intragenerationale berufliche Mobilität von Frauen der Kohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51, deren Karriere- verlauf etwa von Beginn der 1950er bis zu Beginn der 80er verfügbar ist, auf Basis der Lebensverlaufsstudie des Max-Plank-Instituts für Bildungs- forschung. Mobilitätsmuster der Männer werden, wo es sinnvoll erscheint, als Referenz herangezogen. Die Berufsverläufe werden anhand einer neun-stufigen EGP-Klassifikation dargestellt und in ihrem Segmentati- onsgrad interpretiert. Das EGP-Klassenschema ist ein mehrdimensionaler Indikator für soziale Klassen, welches Qualifikationsniveau der Tätigkeit, Teilhabe an Herrschaft und Stellung zu den Produktionsmitteln zusam- menfasst. Wechsel zwischen den Klassen weisen aufgrund der ver- gleichsweise groben Berufskategorisierungen besonders markante Karrie- resprünge nach oben oder unten auf (Mayer 1991b: 58). Mayer führt keine klassische Ereignisanalyse durch, sondern analysiert die Mobilitätsmuster mittels sog. kumulativer Mobilitätstabellen, um so einen möglichst breiten Überblick der Bewegungen von den Ausgangs- zu den Zielklassen zu gewinnen. Hintergrund hierfür ist die Intention, die nachfragebestimmte Segmentationsdimension der Erwerbchancen von Frauen am Arbeits-

markt zu bestimmen. Angebotsseitige Kovariaten seien dabei nicht von Interesse. Im Anschluss an die bivariaten Tabellenanalysen werden Verweildaueranalysen nach allen einzelnen Berufen in der Stichprobe durchgeführt, bedingt nach „Aufwärtsmobilität“, „gleicher Status nach Wechsel“ oder „Abwärtsmobilität“.

Während Männerkohorten des untersuchten Geburtsjahre mit eheblichen Karriereentwicklungen rechnen konnten – für sie gab es kollektive Aufwärtsmobilität, selbst aus ungünstigen Ausgangsberufen heraus – begannen Frauen ihr Erwerbsleben in vergleichsweise *ungünstigen Berufspositionen* und erlebten weniger berufliche Aufstiege. Besonders Frauen in Facharbeiterberufen und gering qualifizierten Angestelltenpositionen waren *temporären Dequalifikationsrisiken* ausgesetzt. Vergleicht man die Kohorten der Frauen so verbesserte sich die Verteilung über die verschiedenen Berufsklassen im positiven Sinne. Man kann allerdings nicht von einer Angleichung der divergenten geschlechtsspezifischen Erwerbschancen sprechen – im Gegenteil, die Karrierechancen von Frauen hätten sich im Geschlechtervergleich sogar verschlechtert und ihr Abstiegsrisiko scheint im Erwerbsverlauf zugenommen zu haben. *Erwerbsunterbrechungen* scheinen nicht zu massiven Dequalifizierungen zu führen. Dies dürfte allerdings zum großen Teil darauf zurückzuführen sein, dass ein Großteil der Frauen gar nicht mehr in eine Erwerbstätigkeit zurückkehrt. Insgesamt scheinen die Verstetigungstendenzen im Erwerbsleben von Frauen und ihr gestiegenes Einkommen nur bedingt zu einer Verminderung der geschlechtsspezifischen Segmentationen in der Klassenstruktur des Beschäftigungssystems geführt zu haben (Mayer 1991b: 87-88). Segmentationen *innerhalb der Gruppe der Frauen* scheinen sich demgegenüber über die Kohorten deutlich reduziert zu haben.

In einer aktuellen Studie ermittelt Golsch (2006) Berufsverläufe im mittleren Lebensverlauf von Frauenkohorten ab 1950 auf Basis der Wellen 1991 bis 2000 der British Household Panel Study. Unter der Anwendung sog. *diskreter Competing Risks Ereignisanalysen* werden die Übergangsraten von Aufwärts- und Abwärtsmobilität geschätzt. Als Berufsmobilität gelten

dabei Veränderungen im ISEI von mehr als 10 bzw. weniger als 10 Prozent im Vergleich von neuer und vorangegangener Erwerbsposition. Der ISEI kann als Skale verstanden werden, die misst, inwieweit innerhalb von Berufspositionen Bildung in Einkommen umgesetzt wird. In dem Index wurden Berufe, innerhalb denen eine ähnliche Korrelation zwischen Bildung und Einkommen vorzufinden ist, in eine Skala von 16-90 übertragen (Ganzeboom und Treiman 2003: 171). Zwar betrachtet Golsch nur Frauen auf dem britischen Arbeitsmarkt. Ihre Studie ist allerdings, neben der allgemeinen multivariaten Analysestrategie beruflicher Auf- und Abstiege, besonders aufgrund der Spezifikation mehrerer Kovariaten interessant, die sie von anderen Studien unterscheidet. (1) Sie nimmt Merkmale des Haushaltskontextes als Einflussgröße auf die Karrieremobilität von Frauen auf, darunter die formale Bildung und den Erwerbsstatus des Partners. Die Variablen dienen als Proxy für finanziellen Bedarf und ökonomische Unsicherheit im Haushalt, was die Erwerbsstrategien von Frauen traditionell beeinflusst (Blossfeld 2004). (2) Zudem führt sie einen „Gender-Index“ in die Regression ein, der Einstellungen bezüglich traditioneller Werte zu marktvermittelter Beschäftigung und Familie als Summenscore einer Itemliste zusammenfasst. In der Vergangenheit fokussierten quantitative Studien zu Karriereverläufen und sozialer Mobilität vor allem strukturelle Faktoren; die statistische Kontrolle von Einstellungen und der Test ihrer Relevanz auf Erwerbsentscheidungen finden bisher eher selten statt. (3) Letztlich soll an dieser Stelle neben zahlreichen Faktoren auf der individuellen Angebotsseite sowie berufsstrukturelle Merkmale auf der Nachfrageseite noch die Implementierung eines Makroindikators Erwähnung finden: Um die Nachfragesituation am Arbeitsmarkt zu beachten, kontrolliert Golsch für die sich jährlich ändernde Arbeitslosenquote in Großbritannien. Neben dem inhaltlichen Interpretationspotential ermöglicht eine solche Integration von Makroindikatoren die Lösung des Identifikationsproblems der gleichzeitigen Schätzung von Lebensverlaufs-, Kohorten- und Periodeneffekten (s.u.; Blossfeld 1986; Mason et al. 1973). (4) Golsch unterscheidet allerdings nicht zwischen Erwerbsunterbrechungen wegen



Mutterschaft und Unterbrechungen wegen Arbeitslosigkeit. Da man annehmen muss, dass sich die Karrierefolgen nach diesen Varianten deutlich unterscheiden, z.B. weil sich nach der Geburt eines Kindes die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Kinderbetreuung bewältigt werden muss, sollte in Bezug auf meine Fragestellung ausschließlich Erwerbsunterbrechungen bezüglich Mutterschaft analysiert werden. Golsch zeigt, dass in Großbritannien flexibilisierte Beschäftigungsformen eine höheres Arbeitslosigkeits- sowie Abstiegsrisiko beinhalten. In den ersten Jahren der Berufserfahrung ist das Abstiegsrisiko am größten und nimmt dann mit steigender genereller Berufserfahrung ab. Je länger eine Frau bereits in stabilen Beschäftigungsverhältnissen verbracht hat, desto geringer die Wahrscheinlichkeit beruflicher Abstiege. Bildung schützt allgemein vor Arbeitsmarktmobilität nach unten. Berufstätige mit hohem ISEI sind nach Unterbrechungen besonders anfällig für Statusverluste. Von den Industriesektoren zeigt nur der Produktionsservicebereich einen Zusammenhang an, in Form eines positiven Effekts. Die jährliche Arbeitslosenrate beeinflusst die Erwerbsmobilität der Frauen nicht. Der Gender-Index, den Golsch für den Übergang von Berufstätigkeit zu unbezahlter häuslicher Pflegearbeit heranzieht, zeigt keinen signifikanten Effekt; mutmaßlich drücke sich in der Ausübung flexibler Erwerbsformen bereits eine hohe Erwerbsorientierung aus, die der Gender-Index normalerweise beinhalten würde (Golsch 2006: 294-297).

Die Integration makrostruktureller Indikatoren in die Erforschung intragenerationaler Karrieremobilität geht maßgeblich auf Blossfeld (1986) zurück. Er wies auf die Relevanz der zeitlichen Erfassung der arbeitsmarktstrukturellen Opportunitätsstruktur zusätzlich zur Aufnahme individueller Einflussfaktoren zur Erklärung des zeitabhängigen Prozesses von Arbeitsmarktpositionierungen und Arbeitsplatzwechsel hin. Ausgangspunkt der Argumentation war die Kritik an den bisherigen Theorien zur Erklärung der empirisch zu beobachteten Verteilung der verschiedenen hierarchischen Berufspositionen und den beruflichen Mobilitätsprozesse am Arbeitsmarkt, die den *zeitlichen Aspekt* der Arbeitsmarktplatzie-

rung nicht genug beachtet (s. Kapitel 4). Die Positionierung am Arbeitsmarkt sei aber in dreifacher Hinsicht zeitabhängig: (1) zum einen ist der Berufsstatus von der Zeit abhängig, die schon im Arbeitsmarkt verbracht wurde (Berufserfahrung: *Lebenszykluseffekt* auf individueller Ebene); (2) zum zweiten sind Gruppen, die einen spezifischen Übergang zur gleichen Zeit erleben, von gemeinsamen *Kohorteneffekten* auf struktureller Ebene betroffen (es gelten z.B. bestimmte gesetzliche Arbeitsmarktfreistellungsregelungen wegen Elternschaft immer nur für bestimmte Geburtsjahrgänge der Kinder; ändern sich die Regelungen beginnt eine neue „Kohorte“); (3) letztlich wirken noch *Periodeneffekte*, die alle Arbeitsmarktteilnehmer in gleicher Weise beeinflussen können (z.B. wirkt der Konjunkturzyklus prinzipiell auf alle Arbeitnehmer, unabhängig der jeweiligen Kohortenzugehörigkeit) (Blossfeld 1986: 213). Die Integration von makrostrukturellen Zeitreihen (Arbeitsmarktentwicklung, Modernisierungsniveau, etc.) in Längsschnittanalysen bedeutet nicht nur eine direkte und valide Messung des Erklärungskonzepts (Blossfeld 2007: 155), sondern ermöglicht auch eine gleichzeitige Schätzung von Lebenszyklus-, Kohorten- und Periodeneffekten, was normalerweise, bei Darstellung der beiden strukturellen Effekte mit Rückgriff auf die historische Zeit aufgrund absoluter Multikollinearität nicht möglich ist [Periodeneffekt (historische Zeit zu einem bestimmten Zeitpunkt) minus Kohorteneffekt (historische Zeit des Eintritts in den Arbeitsmarkt) gleich Lebenszykluseffekt (Anzahl der Jahr im Arbeitsmarkt)].

Um die Karrieremobilität von Männern und Frauen der westdeutschen Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 auf Basis der Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts (vgl. Mayer 1991b weiter oben) zu schätzen, testet Blossfeld sowohl individuelle Faktoren – die *verbrachte Zeit im Arbeitsmarkt* als Proxy für Berufserfahrung, und *Bildung* – sowie strukturelle Erklärungsgrößen – das Modernisierungsniveau und die Arbeitsmarktbedingungen jeweils zum Arbeitsmarkteintritt als zeitkonstante Kohorteneffekte und die jährlichen Werte als zeitveränderliche Periodeneffekte – mittels einem Constant Exponential Duration Model mit *compe-*

*ting risks* (Aufwärtsmobilität, laterale Mobilität und Abwärtsmobilität) (Blossfeld 2007). Als abhängige Variable wird Berufsprestige nach Wegener als Proxy für Berufsstatus und der gesellschaftlichen Anerkennung der beruflichen Position operationalisiert. Verglichen mit Einkommen als Indikator für berufliche Stellung beinhaltet Berufsprestige auch nicht-pekuniäre Belohnungen und sei deshalb ein besseres Instrument zur Messung einer Berufsposition. Berufliche Aufwärts- und Abwärtsmobilität ist als 10 prozentiger Anstieg bzw. Abstieg auf der Wegener-Skala im Vergleich zur vorherigen Berufsposition definiert. Modernisierungsniveau und Arbeitsmarktbedingungen werden dabei als orthogonale Faktoren in die Regression eingeführt, die zuvor aus einer Liste von 14 Zeitreihen, die Aspekte der sozial und wirtschaftsstrukturellen Entwicklung abbilden, mit Hilfe einer Faktorenanalyse extrahiert. Die empirischen Ergebnisse zeigen bedeutende Lebenslauf-, Perioden- und Kohorteneffekte an. Periodeneffekte haben generell, im Vergleich zu allen miteinbezogenen Variablen den mächtigsten Einfluss auf berufliche Mobilität:

Ein hohes Modernisierungslevel und gute Arbeitsmarktbedingungen bei Arbeitsmarkteintritt verringern gleichermaßen die berufliche Aufwärts- und Abwärtsmobilität. Dies kann damit erklärt werden, dass Berufseinsteiger vergleichsweise gute Startbedingungen haben, in moderne Berufe eintreten können und die Positionen und Entlohnungen zufriedenstellend sind. Die periodenspezifischen Modernisierungs- und Arbeitsmarkteffekte fallen für Mobilität im Allgemeinen positiv aus. Dies unterstützt die These einer Polarisierung der Berufsanforderungen (Kern und Schumann 1970). Demnach können einige ihren Vorteil aus gestiegenen Qualifikationsvorteilen ziehen, und steigen auf, andere müssen analog zu dem Anforderungsprofil ihrer Tätigkeit absteigen. Der Effekt des zeitveränderlichen Indikator der Arbeitsmarktbedingungen ist ebenfalls positiv mit beruflicher Mobilität verbunden: Je besser die Arbeitsmarktlage, desto zahlreicher werden die Opportunitäten und Auf- und Abstiege nehmen zu.

Nachdem die beiden zuletzt vorgestellten Studien primär von methodischem Interesse für mein weiteres Vorgehen waren – der Test erklärender Variablen, die Haushalts- und Partnerschaftskontext abbilden in einer Studie weiblicher Erwerbsunterbrechungen in Großbritannien und der Verweis auf die Relevanz zeitabhängiger struktureller Variablen zur Erklärung berufliche Mobilität, demonstriert an einem geschlechtsindifferenten westdeutschen Sample – stelle ich nun eine aktuelle Studie zum Einfluss von Erwerbsunterbrechung auf Berufsmobilität im Lebenslauf von Frauen in Westdeutschland vor.

Buchholz und Grunow (2006) greift, wie Blossfeld (1986) und Mayer (1991b), auf die Lebensverlaufsstudie zurück; mit den Geburtskohorten 1939 bis 1941, 1954 bis 1956 und 1964 steht ihr allerdings neueres Datenmaterial zur Verfügung. In den Analysen werden Frauen bis zum Alter 40 Jahre beachtet. Um zu untersuchen, ob sich steigende Erwerbchancen von Frauen aufgrund von Bildungsexpansion und einem steigendem Bedarf nach flexibilisierten Arbeitsformen in weniger Abwärtsmobilität oder möglicherweise sogar in mehr Aufwärtsmobilität realisieren, wird ein *Piecewise Constant Exponential Duration Model* mit *competing risks* berechnet. Als abhängige Variable wird, analog zu Blossfeld (1986), ein kategorisierter Prestige-Index (Berufsprestige nach Treiman) gebildet, der Abwärts- und Aufwärtsmobilität bei einer 10 prozentigen Erhöhung bzw. Verringerung des Prestigewertes im Vergleich zur vorherigen Erwerbstätigkeit anzeigt.

Unter der Kontrolle periodenspezifischer Information zur Länge von Erwerbstätigkeitsspielen und Erwerbstätigkeitsunterbrechungen zeigt sich, dass jüngere Kohorten durch signifikant höhere Übergangsraten zu Berufsmobilität allgemein gekennzeichnet sind. Der Effekt für Abwärtsmobilität ist allerdings ausgeprägter als für Aufwärtsmobilität (Buchholz und Grunow 2006: 72). Dies könne mit der zunehmenden Bildungsqualifikation und Berufserfahrung in jüngeren Kohorten erklärt werden, die im Fall von Erwerbsunterbrechungen oder Berufswechseln deshalb einerseits potentiell anfälliger für Status- und Humankapitalverluste werden, ande-

rerseits aber auch in bessere Positionen aufsteigen können. Letztlich kann auch der von Blossfeld (1986) konstatierte Modernisierungsprozess mit der Tendenz zu berufsstrukturellen Polarisierungen höhere Mobilitätsraten bewirken (s.o.).

Zu einer detaillierteren Analyse der Übergänge in höhere und niedrigere Positionen nach den einzelnen Kohorten werden zusätzlich Kovariate für die Beschreibung des bisherigen Berufsverlaufs und des aktuellen Berufsstatus, eine fünfstufige CASMIN-Klassifikation sowie die Information, ob die aktuelle Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Sektor liegt, herangezogen. Obwohl hohe Bildung in der jüngsten Kohorte ein deutlicher Indikator für Aufstiegschancen geblieben ist, bedeutet sie nun, verglichen mit den beiden älteren Kohorten, keinen Schutz mehr vor Abwärtsmobilität. Zudem sind Erwerbsunterbrechungen über die Kohorten grundsätzlich „teurer“ geworden. Frauen, die jedoch schnell wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, bei einer Unterbrechung nicht länger als etwa sechs Monate, verzeichnen deutlich höhere Chancen auf berufliche Aufwärtsmobilität. Berufserfahrung schützt vor Statusverlusten am Arbeitsmarkt nach Erwerbsunterbrechungen, genauso wie eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Zudem zeigt die Analyse, dass Unterbrechungen umso kostspieliger werden, desto höher der bereits erreichte Berufsstatus von Frauen ist.

Es muss hervorgehoben werden, dass nicht diese und meines Wissens nach bisher auch keine andere ereignisanalytische Studie zur Karrieremobilität von Frauen im mittleren Lebenslauf sich *exklusiv auf Erwerbsunterbrechung aufgrund von Mutterschaft* beschränkt. Bucholz und Grunow (2006: 66), sowie Golsch, untersuchen stattdessen die Folgen von *Erwerbsunterbrechungen generell*, also wegen Mutterschaft sowie wegen „normaler“ Arbeitslosigkeitsphasen gleichermaßen. Die Interpretation der Koeffizienten wird dann auf beide Typen der Erwerbspause bezogen. Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass sich ein Aussetzen am Arbeitsmarkt und ihre Folgen qualitativ nicht nach den beiden Unterbrechungsgründen unterscheiden.

Die Tatsache, dass ein Arbeitsmarktrückzug wegen Mutterschaft im Vergleich mit anderen Unterbrechungen besonders lang verläuft (Wenk und Rosenfeld 1992), vor allem in Deutschland (Waldfoegel 1998b), lässt sich statistisch noch angemessen kontrollieren, was auch in vergangenen Analysen umgesetzt wurde. Nimmt man allerdings an, dass sich eine Rückkehr von Frauen in den Arbeitsmarkt nach einer Geburt von dem Wiedereinstieg nach normalen Arbeitslosigkeitsphasen unterscheidet, was meines Erachtens aufgrund der von erwerbstätigen Müttern zu bewältigenden „Vereinbarkeitsproblematik“, die besonders auf Deutschland zutrifft, begründet ist, so müsste man für die beiden Gruppen von Rückkehrerinnen getrennte statistische Schätzungen durchführen, um valide Ergebnissen zu erhalten. In der Vergangenheit wurden die Mechanismen der beruflichen Auf- und Abwärtsmobilität nach einer Unterbrechung wegen Mutterschaft in dieser Weise in der Lebensverlaufsforschung noch nicht untersucht. Unternommen wurden bisher

- (1) entweder, wie beschrieben, Untersuchungen, die den Einfluss von *generellen* Unterbrechungen von Frauen auf die berufliche Mobilität schätzen, und die Ergebnisse zur Interpretation von Arbeitsmarktpausen *von Müttern sowie Frauen ohne Kindern gleichermaßen* verwenden (Becker 1991b; Buchholz und Grunow 2006; Golsch 2006; Grunow et al. 2006);
- (2) oder Analysen, die den Einfluss von Mutterschaftsunterbrechungen auf den Berufseintritt nach der Geburt von Kindern als binären abhängigen Prozess – *Arbeitsmarkteintritt ja oder nein* – oder als multinominalen Prozess – *Arbeitsmarkteintritt in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung* – schätzen (Blossfeld und Rohwer 2001, 2004; Buchholz und Grunow 2006; Buchmann et al. 2003; Golsch 2006; Grunow et al. 2006; Kurz 1998: 17; Lauterbach 1994; Schaeper und Falk 2003).

In der empirischen Analyse in Kapitel 6 werde ich diese zwei Konzepte aus der Lebensverlaufsforschung – die Untersuchung der Übergänge zwischen den Zuständen „Erwerbstätigkeit“, „Mutterschaftsunterbre-

chung“ und „erneute Erwerbstätigkeit“ sowie die Untersuchung beruflicher Mobilität – miteinander verbinden, um die Folgen einer beruflichen Unterbrechung ausschließlich *wegen Mutterschaft* zu bestimmen.

### 3 Institutioneller Kontext weiblicher Erwerbstätigkeit während der Familienphase

#### 3.1 Die doppelte Verankerung von Lebensläufen<sup>2</sup>

Lebensverläufe existieren nicht als gesellschaftlich unverortete, sozial isolierte und ausschließlich im Zuge individualistischer Entscheidungen strukturierte Prozesse. Sie können vielmehr als in zweifacher Weise abhängig von den gesellschaftlichen Bedingungen angesehen werden, in denen sie stattfinden.

Nach struktursoziologischen Theorien ist der Lebenslauf ein Phänomen, das zu einem großen Teil von formalen staatlichen Institutionen, die z.B. Altersgrenzen für den Schuleintritt, Bedingungen für den Übergang auf eine weiterführende Schule oder ein Anrecht auf bezahlten Elternurlaub festlegen, bestimmt wird. Mit Macht ausgestattete, in der Regel staatliche Institutionen bestimmen das Timing, die Länge und selbst die schiefe Existenz spezifischer Statuspassagen im Leben der Gesellschaftsmitglieder. Neben der rein *strukturalistischen Auffassung des Lebenslaufs*, wird die Folge von biographischen Sequenzen nach kultursoziologischen Ansätzen jedoch ebenso als *kulturelles Konstrukt* aufgefasst, das in Abhängigkeit zu kollektiven Interpretationsmustern, Normen und Rollenerwartungen steht. (Schaeper und Falk 2003: 144).

Levy (2003) entwirft ein theoretisches Modell der Institutionalisierung von Lebensverläufen, das gleichermaßen ihre strukturelle und kulturelle Verwurzelung in der Makroebene beachtet und zusammenführt:

“The minimal set of elements necessary to spell out a model of status biography comprises the notion of a complex, i.e., horizontally and vertically differentiated society members of which a) mostly participate in several of society’s differentiated subsystems or social fields and b) are, therefore, located at specific positions in the field’s internal structures (structural as-

---

<sup>2</sup> Der folgende Abschnitt orientiert sich an der Argumentation von Schaeper und Falk (2003: 144-145)



pect). These participations and positions are subject c) to social evaluation, to expectations, norms and interpretations (roles, i.e., cultural aspect). These three components give an extended description of the social location of a person: once we know in which social field someone participates, which positions she/he occupies in their structures (especially in their internal hierarchies), and what roles are tied to these positions, we have a considerable base for inferences about the structural and cultural frame in which this person plans and realizes her/his action and lives his/her life. Thus, a person's social location is characterized to a large extent by a configuration of participations with their respective positions and roles, and his/her life course can be analyzed as a specific sequence of such configurations." (Levy 2003: 180)

Nach Levy ist der Lebenslauf eine Sequenz von multiplen Partizipationen in sozialen Feldern. Die Partizipationen führen zu bestimmten Positionierungen, die in den verschiedenen gesellschaftlichen Subsystemen liegen und oft einen hierarchischen Charakter haben; diese vertikale Abstufung spiegelt sich in der Regel durch eine bestimmte Ressourcenausstattung wider. Die Ausgestaltung dieser Positionen auf der Handlungsebene hängt - neben genuin individuelle, innovativen Bewertungen - von den sozialen Bewertungen, Interpretationen und Normen ab. Positionen sind von gesellschaftlicher Seite aus mit Rollenerwartungen versehen.

Lebensläufe bestehen nach Levy also aus zeitlichen Abfolgen von *Konfigurationen*, die durch die Partizipation in verschiedenen Lebensbereichen bestimmt sind. Die Partizipation hat eine strukturelle (Position) und eine kulturelle (Norm) Dimension. Er bezeichnet Lebensläufe auch als individuelle *Sequenzen von Partizipations-Positions-Rollen Konfigurationen*.

Dieser Systematisierungsansatz eignet sich besonders für die Analyse der Kontexte weiblicher Lebensverläufe auf der Meso- und Makroebene, weil (1) eine simultane Partizipation in mehreren sozialen Feldern für die meisten Gesellschaftsmitglieder angenommen wird. Da der Aufgabenbereich von Frauen traditionell den Bereich Hausarbeit und Familie umfasst, sie gleichwohl aber eine immer stärkere Präsenz in marktvermittelter Erwerbstätigkeit an den Tag legen, sind ihre Lebensläufe in starkem Maße durch Wechsel und simultane Positionierungen gekennzeichnet. (2) Lebensläufe erfahren gemäß ihrer strukturellen und kulturellen Verwur-

zelung auch eine zweifache, nämlich strukturelle und kulturelle Institutionalisierung; beide Formen müssen nicht übereinstimmen.

Lebensverläufe folgen in einem gewissen Grad sozial konstruierten Mustern. *Strukturelle Institutionalisierung* meint in diesem Zusammenhang, dass eine spezifische Partizipation in bestimmten sozialen Teilbereichen von Institutionen wie dem Wohlfahrtsstaat, dem Bildungssystem oder dem Arbeitsmarkt bestimmt, gefordert oder gefördert wird. Ein einfaches Beispiel wäre ein Schulzwang. Ein anderes grundsätzliches Beispiel ist die Verbindung von Erwerbstätigkeit, Einkommen und dem (physischen oder sozialen) Überleben in einer Gesellschaft mit Marktwirtschaft. Nur unter bestimmten Umständen ist es möglich, eine lange Phase der Erwerbstätigkeit im Leben zu vermeiden, ohne deutliche Nachteile zu erfahren (Levy 2003: 189). *Kulturelle Institutionalisierung* meint die gesellschaftliche Akzeptanz, Bewertung und Normativität von bestimmten Lebenslaufentwürfen.

Aus den genannten Institutionalisierungsformen (zusammen oder getrennt) resultieren Normalbiographien oder Standardlebensläufe. Diese bieten den Gesellschaftsmitgliedern Sicherheit, indem sie eine Antizipation des eigenen individuellen Lebenslaufs zulassen und die Konsequenzen von eigenen Entscheidungen kalkulierbar machen. Andererseits können die in einer Gesellschaft institutionalisierten Lebensläufe auch die Möglichkeit, nonkonformistische biographische Entscheidungen zu treffen, durch negative Sanktionen, Diskriminierung oder Rollenstress beschränken (Levy 2003: 188). Es ist anzunehmen, dass Lebenslaufmodelle, die sowohl strukturell als auch kulturell institutionalisiert sehr viel effektiver im Alltagsleben durchgesetzt werden können als biographische Entwürfe, die nur kulturell institutionalisiert sind (Levy 2003: 191).

Wichtig für das in dieser Arbeit zu behandelnde Thema ist zu erwähnen, dass es *gruppenspezifische Normalbiographien* geben kann; insbesondere stellt Geschlecht ein Segregationsprinzip dar. Nach den traditionellen Lebenslaufmodellen ist für beide Geschlechter eine Erwerbstätigkeit vor der Heirat institutionalisiert. Nach der Heirat divergieren die Positionen

und Rollen allerdings deutlich nach Geschlecht: während die Frau traditionellerweise im sozialen Feld Familie ihrer Position und Rolle als Mutter und Hausfrau einnimmt, geht der Mann außerhäuslicher Erwerbstätigkeit nach.

Im Folgenden werde ich zeigen, welche zentralen strukturellen und welche kulturellen Elemente auf der Makroebene innerhalb der letzten Jahrzehnte bis heute relevant für die Institutionalisierung von Erwerbstätigkeitssequenzen im weiblichen Lebenslauf sind. Zur Unterscheidung von Kultur und Struktur greife ich auf die Konzepte „Geschlechterordnung“ und „Geschlechterkultur“ von Pfau-Effinger (2007: 42-43) zurück, wie es bereits von Schaeper und Falk (2003: 144-151) getan wurde.

*Geschlechterordnung* beschreibt die tatsächlich bestehenden Strukturen der Geschlechterbeziehung und die Beziehungen zwischen den verschiedenen sozialen Institutionen bezüglich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Relevant für die Ausgestaltung dieser Arbeitsteilung sind insbesondere wohlfahrtsstaatliche und familienpolitische Maßnahmen, die, direkt oder indirekt, die Familie, das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt betreffen.

*Geschlechterkultur* (oder „gender culture“) meint kulturelle Sinnstrukturen, Werte oder Leitbilder, die sich auf die soziale Integration und die Arbeitsteilung von Männern und Frauen beziehen. Diese Werte sind eng mit der Vorstellung über Generationenbeziehung in der Familie und den darauf bezogenen Pflichten in einer Gesellschaft verbunden.

### 3.2 Geschlechterordnung

Deutschland wird in der Wohlfahrtsstaatenforschung, nach der Klassifikation von Esping-Andersen, gemeinhin zu der Gruppe der konservativen Länder gezählt. Esping-Andersen 1990, 1999 beurteilt Wohlfahrtsstaaten nach drei Kriterien: nach dem Grad der Kommodifizierung, der Stratifizierung und der Familialisierung. Deutschland zeichne sich durch einen mittleren Kommodifizierungsgrad aus, d.h. einer mittleren Abhängigkeit

der Arbeitnehmer und Sozialhilfeempfänger von den Marktmechanismen. Zudem werden in Situationen wie Nichterwerbstätigkeit, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Ruhestand, die während der Arbeitsmarktaktivität erworbenen ungleichen Statushierarchien aufrechterhalten (Stratifizierung). Nachdem die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung Esping-Andersens Klassifikation wegen einer weitgehend fehlenden Inkorporation der Familien- und Geschlechterdimension kritisierte, erweiterte er sie 1999 um den Aspekt der Familialisierung, d.h. das Maß, in dem der Familie im Vergleich zum Markt oder Staat eine Rolle in der Wohlfahrtsproduktion zufällt. Deutschland sei vergleichsweise hoch familialisiert, da der Familie z.B. bezüglich der Kinderbetreuung eine Priorität im Vergleich zum Staat eingeräumt wird.

Seitens der feministischen Sozialpolitikforschung, die ihren Fokus auf die geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit in der Arbeitsteilung richtet, wurde das Familienmodell in Deutschland als basierend auf dem „Strong Breadwinner Model“ ((Lewis und Ostner 1994) oder dem „Male Breadwinner/ Female Child-Care Provider Model“ (Pfau-Effinger 1999) bezeichnet. Diese idealtypischen Einordnungen beziehen sich, wie aus den Begriffen erkennbar, auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt: der Mann ginge normalerweise einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit nach und versorgt den familialen Haushalt in finanzieller Hinsicht; die Frau wäre zuständig für Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Diese Einordnungen des deutschen Wohlfahrtsstaats entsprechen im Grunde dem Familienmodell westdeutschen Ursprungs. Die Familienpolitik in der alten Bundesrepublik förderte im starken Maße die heiratsbasierte Familie, die auf den Löhnen des *Male Breadwinner* und strukturell unterstützten, komplementären Geschlechterrollen basierte.

In der ehemaligen DDR wurde ein Familienmodell, welches als „Dual Breadwinner/ State Child-Care Provider Model“ klassifiziert werden kann (Pfau-Effinger 1999; Schaeper und Falk 2003: 147), von staatlicher Seite massiv gefördert. Sowohl Frauen ohne Kinder als auch Mütter sollten wie Männer in vollem Umfang in den Beschäftigungssektor integriert werden.

Dies wurde strukturell vor allem mit einem extensiven Angebot öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen erreicht.

Nach der Wiedervereinigung und der Übernahme des westdeutschen Familiensystems in Ostdeutschland existieren die Anreize für ein Male-Breadwinner-Familienmodell zwar fort. Allerdings gibt es seit der Mitte der 1990er Jahre zunehmend politische Bemühungen, die Bedingungen für eine Erwerbstätigkeit von Frauen zu verbessern, z.B. mit einer Ausweitung der öffentlichen Betreuungseinrichtungen für Kinder (Lewis und Giullari 2005: 96). Leitner, Ostner und Schmitt (2008: 194) konstatieren in einem aktuellen Artikel eine sich im Zuge der deutschen Wiedervereinigung und des europäischen Integrationsprozesses konstituierende deutsche Familienpolitik, die sich an einem neue, „dritten“ Familienmodell orientiert; dieses ziele vor allem darauf, die Geburtsraten sowie die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen.

Im Folgenden werde ich die Ausgestaltung zentraler struktureller Bedingungen für die Möglichkeit weiblicher Erwerbstätigkeit in der Familienphase näher betrachten. Die zu untersuchenden Aspekte werden zunächst spezifiziert.

Im gesellschaftlichen Umfeld von Familien lassen sich verschiedene Akteure identifizieren, die einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausüben können (im Folgenden Hofäcker 2004):

- (1) der Staat (familienpolitische Interventionen),
- (2) Nicht-staatliche Organisationen (z.B. Gewerkschaften, die sich für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik einsetzen),
- (3) Institutionen des Marktes (z.B. privatwirtschaftliche Kinderbetreuungseinrichtungen) und
- (4) informelle Netzwerke (z. B. Unterstützung durch Familienangehörige).

Die genannten Akteure können einen direkten Einfluss auf Familien haben, sie stehen jedoch auch in einem komplexen Wechselzusammenhang zueinander. Ich werde mich im Folgenden auf direkte familienpolitische

Interventionen des Staates beschränken, bei gegebener Stelle aber auf relevante Einflüsse anderer Akteursbereiche verweisen.

Zur Bestimmung der für die Realisierung weiblicher Erwerbstätigkeit relevanten Aspekte ziehe ich ein Modell zur Dimensionalisierung von Familienpolitik von Hofäcker (2004: 261) heran. Demnach wird die Erwerbstätigkeit von Frauen wesentlich von der Ausgestaltung familienpolitischer Transfers und der Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingt. Hofäcker unterscheidet vier Dimensionen familienpolitischer Interventionen:

- (1) direkte monetäre Transfers (wie z.B. das Kindergeld);
- (2) indirekte monetäre Transfers, weitgehend basierend auf steuerlichen Vergünstigungen;
- (3) institutionelle Freistellungen von der Arbeit im Umfeld der Geburt (Mutterschaftsurlaub) bzw. der frühen Phase der Kindererziehung (Elternurlaub);
- (4) und staatliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung.

Die Ausprägung dieser Merkmale staatlicher Familienpolitik in Deutschland wird im Folgenden dargestellt. Dabei werden die Bedingungen in der ehemaligen DDR vor der Wiedervereinigung nicht detailliert aufgeführt, da sie in der empirischen Analyse weiter unten keine Beachtung finden können.

### **3.2.1 Institutionelle Freistellungen**

Frauen haben in Deutschland momentan ein Anrecht auf 14 Wochen Mutterschutz, sechs Wochen vor der Geburt eines Kindes und weitere acht Wochen danach (im Folgenden, falls nicht anderes vermerkt: Leitner et al. 2008: 194-197). Während dieser Zeit wird ihnen eine 100-prozentige Lohnfortzahlung gewährleistet. Wurde der Mutterschutz bereits 1920 gleichermaßen als das Recht weiblicher Arbeitnehmer und als die Verpflichtung zum Schutz ungeborenen Lebens etabliert, fand eine weitergehende institutionelle Freistellung von der Arbeit erst **1979** Eingang in die

Sozialgesetzgebung. Der sog. *Mutterschaftsurlaub* umfasste das Recht auf einen sechsmonatigen, vergüteten Zeitraum, um sich ausschließlich der Fürsorge des neugeborenen Kindes zu widmen. Allerdings galt der bezahlte *Mutterschaftsurlaub* nur für erwerbstätige Frauen.

Um eine Gleichbehandlung zwischen erwerbstätigen Frauen, Hausfrauen, und auch Männern zu erreichen, wurden **1986** der *Erziehungsurlaub* und das *Erziehungsgeld* in der westdeutschen Bundesrepublik eingeführt. Das neue Gesetz umfasste das Recht auf Freistellung von einer Beschäftigung bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Bis zum zweiten Geburtstag des Kindes wurde eine einkommensabhängige monatliche Leistung von maximal 300 Euro gezahlt. Dieser eher mäßige Betrag war als symbolische Anerkennung für die Kindererziehung innerhalb der Familie gedacht und sollte während der folgenden 14 Jahre, bis zum in Kraft treten einer neuen Regelung, nicht erhöht werden.

Nach 1986 wurde die Länge der bezahlten Periode des *Erziehungsurlaubs* mehrmals erhöht. Seit **1992** wurde das *Erziehungsgeld* auch im dritten Jahr des *Erziehungsurlaubes* gezahlt, falls die Anspruchsberechtigten eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen.

Im Jahr **2001** trat eine maßgebliche Reform der bisherigen Freistellungsregelung in Kraft. Während der *Erziehungsurlaub* noch unmittelbar nach der Geburt des Kindes genommen werden musste und das inanspruchnehmende Elternteil höchstens 19 Stunden pro Woche erwerbstätig sein durfte, so hatten Eltern mit der neuen *Elternzeit* mehr Wahlmöglichkeiten: (1) beide Elternteile können ihren Teil der Zeit, in der sie von der Arbeit freigestellt sind, nun gemeinsam mit ihrem Kind zu Hause verbringen; (2) freigestellte Elternteile dürfen bis zu 30 Wochenstunden erwerbstätig sein; (3) eine Verkürzung der Elternzeit auf nur ein Jahr berechtigt die Eltern auf ein höheres (einkommensabhängiges) *Erziehungsgeld* von maximal 450 Euro; letztlich können Eltern entscheiden, den *Elternurlaub* aufzuteilen, z.B. in zwei Jahre direkt nach der Geburt und ein Jahr zu Beginn der Grundschule (die Elternzeit kann allerdings nur bis zum achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden).

Die Reform des Erziehungsurlaubes zur Elternzeit stellt eine bedeutende Verschiebung des bis dahin der familienbezogenen Freistellung zugrunde liegenden normativen Familienmodells dar. Erwerbstätigen Vätern wird explizit das Recht eingeräumt, zuhause für ihre Kinder zu sorgen. Gleichzeitig schließen sich Mutterschaft und eine vergleichsweise umfangreiche außerhäusliche Beschäftigung nicht mehr aus. Der familiäre Haushalt wird als Einheit von zwei-Verdienern betrachtet, die Zeit und Einkommen untereinander teilen.

Ab dem Jahr **2004** wurden die Freibeträge des einkommensabhängigen Elterngeldes nach unten korrigiert und empfangene Leistungen wegen Arbeitslosigkeit oder Krankheit als anzurechnendes Einkommen anerkannt. Somit verringerte sich die Anzahl der Empfänger/ innen des *Erziehungsgeldes*.

Seit **2007** gilt ein vollkommen neues, an Schweden orientiertes Modell zur familienbezogenen Freistellung: Das bisherige *Erziehungsgeld* wird durch das neue *Elterngeld* ersetzt. Der bezahlte Zeitraum der Elternzeit wird auf die ersten 14 Lebensmonate des Kindes begrenzt. Allerdings können davon maximal 12 Monate von einem Elternteil beansprucht werden; die verbleibenden zwei Monate müssen von dem Partner/ der Partnerin wahrgenommen werden (sog. Partnermonate), sonst verfallen sie. Die Eltern haben auch die Möglichkeit eine andere Aufteilung zu wählen, z.B. jeweils sieben Monate. Die gezahlte Leistung ist nun einkommensabhängig und umfasst in der Regel 67 Prozent des vorherigen Einkommens, aber höchstens 1800 und mindestens 300 Euro pro Monat. Liegt keine vorherige Erwerbstätigkeit vor, so wird der Mindestbetrag gezahlt. Die Dauer der gesamten Elternzeit bleibt unabhängig dieser Veränderungen bei drei Jahren (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008).

Abbildung 1 fasst die wichtigsten Veränderungen der Regelungen zur institutionellen Freistellungen wegen Mutterschaft zusammen. Es lässt sich dabei ein genereller Trend einer zunehmenden Förderung des Erwerbswiedereinstiegs von Müttern konstatieren.



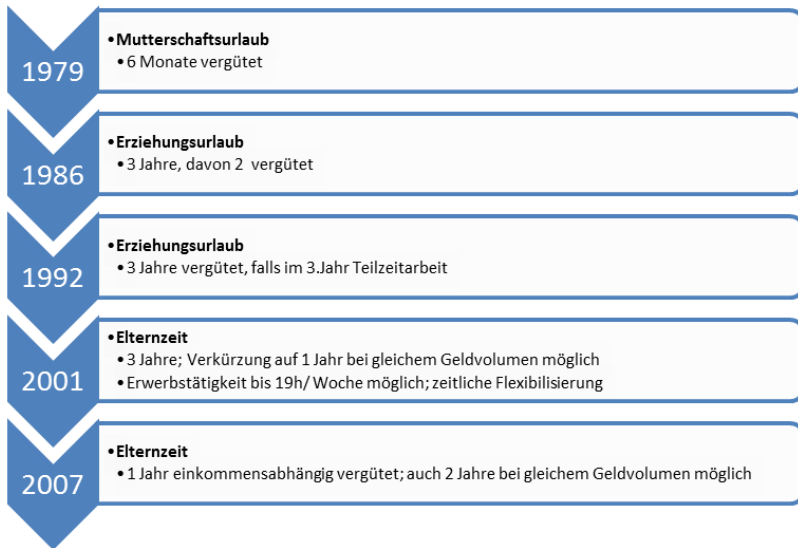


Abbildung 1: Chronik der institutionellen Freistellungen wegen Mutterschaft

In der DDR existierten familienbezogene Freistellungen nicht in dieser Form. Hier galt der vollen Integration beider Geschlechter in das Beschäftigungssystem Priorität gegenüber der Kinderfürsorge und -erziehung im familiären Haushalt. Neben dem Mutterschutz wurde im Jahr 1976 ab dem zweiten (!) Kind ein Babyjahr eingeführt und weitere Leistungen für Mütter verbessert, um eine Steigerung der Geburtenzahlen zu erreichen. Väter hatten ab 1986 die Möglichkeit das Babyjahr zu nutzen. Ab dieser Zeit konnte zudem mit der Geburt des ersten Kindes ein Babyjahr in Anspruch genommen werden, das nach der Geburt des dritten Kindes auf 18 Monate verlängert wurde (Opielka 2002).

### 3.2.2 Staatliche Einrichtungen zur Kinderbetreuung

Ursprünglich galt der Kindergarten nicht als Institution, um den Eltern der dort betreuten Kinder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen (im Folgenden, falls nicht anderes vermerkt: Leitner et al. 2008: 188-193). Er sollte vielmehr Kindern einen ihrem Alter angemessenen

nen und sicheren Ort zum Spielen bieten, wo sie eine kindgerechte Betreuung von ausgebildeten Erzieherinnen erfahren. Vor dem Hintergrund der steigenden Erwerbsneigung und -beteiligung von Frauen in Westdeutschland nimmt seit Mitte der 1970er Jahre die Bedeutung des Kindergartens für die Möglichkeit einer Erwerbsbeschäftigung von Müttern zu. Die Betreuung von Kindern unter drei Jahren verbleibt jedoch weiterhin in vollem Umfang innerhalb der Familie. Dies kann in weiten Teilen auf die Präferenz von westdeutschen Familien, junge Kinder zuhause zu betreuen, zurückgeführt werden (s. Abschnitt 3.3).

In der DDR war eine außerhäusliche Betreuung der Kinder, ihre Sozialisation, Erziehung und Bildung ein zentrales politisches Ziel des Staates (Pfau-Effinger 1999: 143). Das öffentliche System der Kinderbetreuungsstätten war dementsprechend in Form von Kinderkrippen und -gärten umfassend ausgebaut, um Kinder schon bereits nach dem Mutterschutz aufnehmen zu können.

Seit 1995 hat jedes Vorschulkind über drei Jahre das Recht auf einen Kindergartenplatz. Dieses Gesetz beinhaltete auch die Anweisung in den folgenden Jahren mehr Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter einschließlich drei Jahren anzubieten, wenn der Bedarf bei Eltern besteht.

In Deutschland sind die Kommunen aufgrund des Subsidiaritätsprinzips für das Angebot und die Ausgestaltung der Kinderbetreuungseinrichtungen zuständig. Dies erklärt zum Teil die Vielfalt der Einrichtungen, Regeln und Verfahren im Betreuungsangebot. Zwischen den Kommunen gibt es enorme Unterschiede bezüglich der Frage, wer für die Festsetzung der Beitragshöhe zuständig ist, zwischen welchem Maximum und Minimum sich die Beiträge bewegen, nach den Grad der Mitbestimmung der Eltern und der Öffnungszeiten. Die Beiträge variieren normalerweise nach der Anzahl der Kinder in der Familie. Zudem sind die finanziellen Ressourcen der Eltern ausschlaggebend: Familien mit geringem Einkommen zahlen in der Regel auch geringere Kindergartenbeiträge und Empfänger von Sozialleistungen sind von den Zahlungen befreit.

Die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen unterscheidet sich nach Bundesländern, aber insbesondere nach Ost- und Westdeutschland. Im Osten Deutschlands werden Betreuungseinrichtungen für sehr junge Kinder häufiger genutzt als im Westen. Dies kann auf das kulturelle und strukturelle Vermächtnis des sozialistischen Staates zurückgeführt werden: Zum einen stößt die außerhäusliche Kinderbetreuung nicht auf kulturelle Widerstände (s. Abschnitt 3.3); zum anderen ist die Versorgungsdichte in den Bundesländern der ehemaligen DDR höher. Während im Jahr 2002 in Ostdeutschland 37 Prozent der Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren Zugang zu einer Betreuungsstätte haben, so waren es in Westdeutschland nur 2,8 Prozent (jeweils exklusive Berlin). In dieser Hinsicht bestehen offensichtlich fundamentale Unterschiede. Anders sieht es bei den Einrichtungen für die 3- bis 6,5-Jährigen aus: hier findet sich im Jahr 2002 eine generell hohe Versorgungsrate von 90 Prozent im Westen und 105,1 Prozent im Osten (jeweils exklusive Berlin). In Ostdeutschland geht das Angebot an Kindergartenplätzen sogar über einen höchstmöglichen Bedarf hinaus. Die Ursache hierfür liegt jedoch darin begründet, dass die Geburtenrate nach der Wiedervereinigung deutlich gefallen ist. Im Westen dagegen ist die absolute Zahl der Kindergartenplätze in den vorangegangenen Jahren deutlich gestiegen (seit 1994 um knapp 15 Prozentpunkte).

Im Jahr 2004 wurde ein Gesetz zur Erhöhung der Betreuungsmöglichkeiten für unter 3-Jährige verabschiedet (*Tagesbetreuungsgesetz*). Es zielt darauf, 230.000 neue Plätze bis 2010 zu schaffen. Eine erste Bewertung zeigte, dass der Quotient von Kind zu Krippenplatz von 2002 bis 2005 um 25 Prozent gestiegen ist. In Deutschland hätten somit 13 Prozent aller Kinder Zugang zu einem Krippenplatz. In Westdeutschland fiel die Erhöhung besonders deutlich ins Gewicht.

Schließlich spielen neben staatlichen Einrichtungen noch anderer Möglichkeiten der Kinderbetreuung - vor allem in Westdeutschland - eine Rolle, mittels derer Mütter Beruf und Familie vereinbaren können. So waren in den 80er Jahren *Großeltern* die wichtigste Kinderbetreuungsinsti-

tution in der alten Bundesrepublik. Daneben existieren - jedoch in nicht besonders extensiver Form - auf privaten Initiativen beruhende Betreuungsstätte, die durch kommunale Subventionen bezuschusst werden. Manche Familien, vor allem aus der Mittelklasse, setzen auf Marktlösungen, und stellen Personen zur Kinderbetreuung ein; dabei wird insbesondere auf die günstig feilgebotene Arbeitskraft hochqualifizierten Migrantinnen aus dem Osten Europas zurückgegriffen (Pfau-Effinger 1999: 147).

Aufgrund der jüngsten Entwicklungen eines zunehmenden Ganztagsangebots des Kindergartens und der Ausweitung von Kinderkrippen sollten Frauen sich bei einer Berufstätigkeit in Zukunft immer mehr auf die staatlichen Betreuungseinrichtungen und Tagesmütter stützen können. Bund und Ländern haben sich im Jahr 2008 darauf geeinigt, bis 2013 die Kinderbetreuungsplätze für unter 3-jährige auf rund 750.000 auszubauen; dann stünde für 35 Prozent dieser Kinder ein Betreuungsplatz zur Verfügung (Bundesministerium der Finanzen 06/03/08).

### **3.2.3 Monetäre Transfers**

Der Einfluss *direkter monetärer Transfers* auf weibliche Erwerbstätigkeit ist sehr komplex, und muss im Gesamtkontext der familienpolitischen Maßnahmen eines Landes beurteilt werden. Eine Kindergeldzahlung z.B. kann einerseits in einem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenig förderlichen familienpolitischen Kontext als Kompensation einer entgangenen Erwerbstätigkeit angesehen werden; wird die Berufstätigkeit von Müttern dagegen grundsätzlich von gesellschaftlichen Institutionen gefördert, so kann das Kindergeld eher als eine Kompensation kindbezogener Kosten gelten (Hofäcker 2004: 261).

Die Bedeutung indirekter monetärer Transfer für die Realisierung weiblicher Erwerbstätigkeit muss dahingehend bewertet werden, ob die durch sie erzeugte Anreizstruktur ein bestimmtes Familienmodell privilegiert oder sanktioniert wird (Hofäcker 2004: 262).

Die Hauptform direkter monetärer Transfers stellt das monatlich gezahlte Kindergeld dar. Von dem Jahr 2002 bis 2008 wurde für die ersten drei Kinder jeweils 154 Euro gezahlt; für jedes weitere Kind erhielten die Eltern 179 Euro. Ab 2009 gelten erhöhte Sätze: nun werden für die ersten zwei Kinder jeweils 164 Euro gezahlt, für das dritte Kind 170 Euro und für jedes weitere Kind 195 Euro. Eltern von Kindern in höherer Bildung haben ein Anrecht auf Kindergeld bis ihre Kinder das Alter von 25 erreichen (Bundesagentur für Arbeit 2009; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 24/02/09).

Neben der direkten Zahlung des Kindergeldes, kann es nach Wahl auch als *indirekter monetärer Transfer* erhalten werden. In diesem Fall würde das Kindergeld als Freibetrag gültig werden und die Einkommenssteuerbemessungsgrenze der Eltern mindern. Aufgrund des progressiven Einkommenssteuersatzes würden von dieser Regel insbesondere Empfänger mit relativ hohen Einkommen profitieren (Bundesministerium der Finanzen 13/02/08).

Daneben existieren noch andere steuerliche Vergünstigungen für Familien: seit dem Jahr 2002 gibt es einen festen jährlichen Freibetrag auf die Einkommenssteuer in Höhe von 2.160 Euro um Kosten für Betreuung und Erziehung der Kinder zu kompensieren (*Betreuungs- und Erziehungs-freibetrag*). Zusätzlich können höchstens 1.500 Euro pro Jahr für Betreuungskosten von Kindern unter 14 Jahren, wenn diese aufgrund einer elterlichen Erwerbstätigkeit anfallen, steuerlich beachtet werden. Für Kinder zwischen 18 und 25 Jahren, die sich in sekundärer Bildungsweg befinden, ist ein Einkommenssteuerfreibetrag von 923 Euro zulässig (*Ausbildungs-freibetrag*) (Leitner et al. 2008: 197).

Als zentraler indirekter monetärer Transfer, der die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen beeinflussen kann, ist das *Ehegattensplitting* zu nennen. Das Ehegattensplitting stellt ein optionales steuerrechtliches Verfahren für verheiratete Paare dar, nach dem die Einkünfte der Ehepartner addiert werden, halbiert werden, eine Hälfte des Gesamteinkommens besteuert wird, und diese schließlich verdoppelt wird. Etwas freier

interpretiert, hat demnach jeder Ehepartner das halbe Gesamteinkommen zu versteuern (Gottfried und Witczak 2006: 2-3). Aufgrund der progressiven Einkommenssteuer ist der Einkommensvorteil, den Paaren nach dieser Regel davontragen, je größer, desto ungleicher ihre Einkommen sind. Am größten ist er, wenn ein Ehepartner überhaupt kein Einkommen hat. Dies führt dazu, dass sich die Aufnahme einer Erwerbsbeschäftigung finanziell kaum lohnt, wenn der Ehepartner gut verdient. Das Ehegattensplitting kann also einen negativen Anreiz für weibliche Erwerbstätigkeit darstellen, besonders für Mütter, die nach der Geburt ihres Kindes wieder in den Beruf einsteigen möchten (Sainsbury 1999: 247).

### **3.3 Geschlechterkultur**

In den 1950er und 60er Jahren war das Familienmodell bestehend aus der Ehe von männlichem Ernährer und Hausfrau in Westdeutschland kulturell stark institutionalisiert. Dieses Familienkonzept entstammt der kulturellen Tradition der urbanen Bourgeoisie (Pfau-Effinger 1999: 139-140).

Wie bereits in Kapitel 2.1 erwähnt, bezog sich die kulturelle Institutionalisierung weiblicher Arbeit als Hausarbeit auf den Lebensverlauf nach der Heirat. Die Erwerbsarbeit von Frauen, die alleinstehend waren oder auch in der Ehe notwendigerweise ein geringes Haushaltseinkommen aufbessern mussten, war normativ akzeptiert (Pfau-Effinger 1999).

In der ehemaligen DDR wurde das „Dual Breadwinner/ State Child-Care Provider Model“, neben der Umsetzung durch strukturelle Maßnahmen, vom sozialistischen Staat auf der kulturellen Ebene propagiert. Es ersetzte das „Male Breadwinner Model“ und blieb dominant bis zur Jahrtausendwende. Ein Wertewandel oder eine Pluralisierung der familiären Lebensformen, wie in der alten BRD, war aufgrund der rigiden Politik des totalitären Staates praktisch unmöglich. Der Umstand, dass etwa 40 Jahre keine Alternativmodelle in der DDR existierten, hat wohl zu der kulturellen Stabilität des Dual „Breadwinner/ State Child-Care Provider

Model“ nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland beigetragen (Pfauffinger 1999).

Seit Beginn der 60er Jahre begann das dominante Familienmodell des „Strong Breadwinner“ in Westdeutschland seine normative Verbindlichkeit zu verlieren. Im Zuge der gesellschaftlichen Modernisierungsprozesse auf kultureller und struktureller Ebene (s. Kapitel 2.1) entwickelten westdeutsche Ehefrauen und Mütter eine zunehmende Präferenz für Erwerbstätigkeit. Die nicht selten polemische Bezeichnung von erwerbstätigen Frauen mit Kindern als „Rabenmütter“ zeigte allerdings, dass eine außerhäusliche Beschäftigung von Müttern mit kleinen Kindern noch lange Zeit mit kulturellen Unstimmigkeiten in der westdeutschen Bevölkerung einherging.

Seit der Wiedervereinigung hat sich die Akzeptanz von erwerbstätigen Müttern mit Kleinkindern in Westdeutschland allerdings deutlich erhöht. Von 1991 bis 2004 ist nach der jährlichen Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) die Zustimmung von Frauen zu der Frage „Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist“ in Westdeutschland von 73 auf 56 Prozent gesunken; in Ostdeutschland nahm sie gar von 57 Prozent auf 23 Prozent ab. Es fand also eine prägnante Einstellungsänderung in Deutschland statt. Trotzdem sind die Vorbehalte gegen eine Erwerbstätigkeit von Müttern von Kleinkindern im Westen noch recht verbreitet. Betrachtet man die Zustimmung der Männer, so zeigt sich, dass sie in Ostdeutschland eine vergleichbare Veränderung wie die Frauen verzeichnen, von 59 auf 35 Prozent; in Westdeutschland ergibt sich allerdings nur ein geringer Wandel nach unten (von 79 auf 70 Prozent) (Cornelißen 2005: 307).

Ergebnisse des International Social Survey Program (ISSP) aus dem Jahr 2002 weisen darauf hin, dass in Westdeutschland von Frauen mit Kindern unter sechs Jahren häufiger eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erwartet wird als in Ostdeutschland. Zudem wünschen sich im Westen mehr Menschen, dass sich eine Mutter auf Teilzeitarbeit beschränkt, solange ihr Kind noch in die Schule geht. Die starke Zustim-

mung zu einer Vollzeitbeschäftigung von Müttern in Ostdeutschland wird mittlerweile jedoch auch von einem starken Plädoyer für Teilzeitarbeit begleitet (Cornelißen 2005: 309).

Bezüglich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zeigt der ISSP 2002 weiterhin, dass die strikte Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen - das männliche Familienernährermodell - bei weitem nicht mehr mehrheitsfähig ist. Allerdings stimmen der Frage „Die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um die Familie zu kümmern“ noch ein Viertel der westdeutschen sowie knapp ein Fünftel der ostdeutschen Bevölkerung zu (Cornelißen 2005: 308).

### **3.4 Arbeitsmarktentwicklung**

Die Expansion oder das Schrumpfen eines makrostrukturellen institutionellen Sektors betrifft in direkter Weise den Anteil der Gesellschaftsmitglieder, die an ihm partizipieren und die für sektorinterne Positionen rekrutiert werden. Zudem können interne strukturelle Veränderungen qualitative Auswirkungen auf die stattfindenden Mobilitätsprozesse innerhalb von Lebenslaufmustern ausüben (Levy 2003: 196).

Um den zentralen unmittelbaren Einfluss der Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt nach weiblicher Arbeitskraft in der theoretischen Diskussion sowie in der späteren empirischen Analyse zu berücksichtigen, ziehe ich die Frauenarbeitslosenquoten der letzten Jahrzehnte als Proxy für die Erwerbchancen von Frauen heran. Die Arbeitslosenquote dient also der Darstellung der globalen Opportunitätsstruktur weiblicher Berufstätigkeit, die unabhängig von individuellen Merkmalen, der kulturellen Familienmodelle in der Gesellschaft und den familienpolitischen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie besteht.



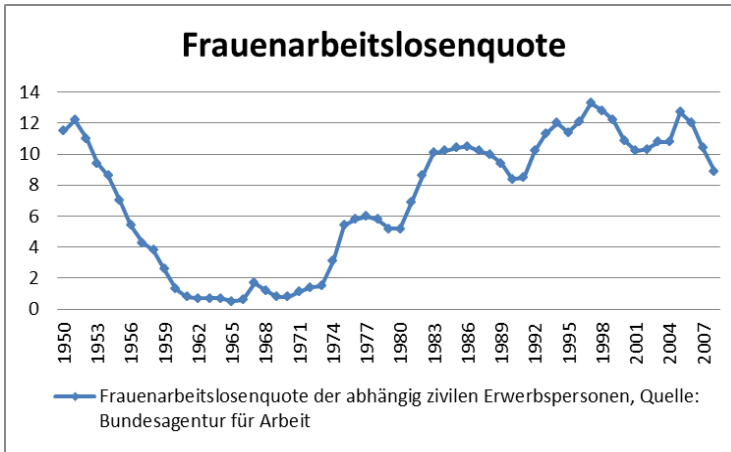


Abbildung 2: Frauenarbeitslosigkeitsquote von 1950 bis 2007

In den „Golden Fünfzigern“ nimmt die Frauenerwerbstätigkeit von einem hohen Niveau von etwa 12 Prozent kontinuierlich ab (s. Abbildung 1). In den 60er Jahren herrscht in Westdeutschland Vollbeschäftigung der weiblichen abhängig zivilen Erwerbspersonen. Mit der ersten Ölkrise 1974 steigt die Frauenarbeitslosigkeit bis zu einem Niveau von etwa 6 Prozent an. Nach der zweiten Ölkrise 1981/82 steigt die Arbeitslosigkeit in der alten Bundesrepublik erneut, bis etwa 10 Prozent. Die Frauenarbeitslosenquote im wiedervereinigten Deutschland bewegt sich nach 1990 zwischen etwa 8 und 13 Prozent.

## 4 Theorie

### 4.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie erklärt die Ungleichheit von Einkommen mit Verweis auf Unterschiede in der Produktivität von Erwerbstätigen (Becker 1993a; Mincer 1974; Mincer und Ofek 1982). Die Produktivität ergebe sich dabei aus Humankapitalinvestitionen, in Form von Bildung und Berufserfahrung. Durch mehr Humankapital, also höheres Wissen oder mehr berufsrelevante Kenntnisse, könne man auf dem Arbeitsmarkt ein höheres Einkommen erzielen. Die Argumentation mit Begriffen wie Kapital, Investition und Produktivität zeigt einen starken Bezug zu der Sachkapitaldiskussion. Es handelt sich jedoch nicht um eine vollständige Analogie; so ist Humankapital z.B. untrennbar mit dem es innehabenden Individuum verbunden. Weiterhin sei die Humankapitaltheorie keinesfalls auf die Analyse monetärer Erträge beschränkt, so könne z.B. auch eine Produktivitätssteigerung in Freizeitgenüssen, wie das Lesen und Verständnis literarischer Werke, aus Humankapitalinvestitionen erklärt werden.

"Fortunately, nothing in the concept of human capital implies that monetary incentives need to be more important than cultural and nonmonetary ones." (Becker 1993a: 21)

In der Regel beziehen sich theoretische Darstellungen sowie empirische Analysen aber auf den Ertragsindikator Einkommen.

Die Humankapitaltheorie stellt eine einflussreiche Weiterentwicklung der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie dar. Letztere basiert auf einer Reihe recht abstrakter Annahmen, die, kurz dargestellt, lauten (Hinz und Abraham 2008: 21):

- (1) die Akteure handeln rational, sind vollständig informiert und maximieren ihren Nutzen;
- (2) der betrachtete Markt ist durch vollständige Konkurrenz gekennzeichnet;

- (3) alle Arbeitnehmer sind bezüglich ihrer Fähigkeiten und der geleisteten Arbeit gleich;
- (4) die Preise und Löhne sind vollkommen flexibel;
- (5) die Akteure haben keine Präferenzen für bestimmte Tauschpartner;
- (6) es existieren keine kulturellen oder institutionellen Beschränkungen.

Die Axiome des neoklassischen Grundmodells weichen offensichtlich erheblich von der Realität ab. Dies ist allerdings kein Grund es nicht anzuwenden. So kann es z.B. als Idealtypus dienen, um Aussagen formulieren zu können, wie ein perfekt funktionierender Markt gestaltet sein müsste. Bei einer solchen Analyse bleiben jedoch Interaktionen mit anderen gesellschaftlichen Teilbereichen unberücksichtigt; gibt es z.B. keine institutionellen Freistellungen wegen Geburt oder andere institutionelle Regelungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einen Wiedereintritt von Frauen fördern, so hätte dies wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Familiengründungen und die Fertilitätsrate. Die nicht von dem neoklassischen Modell inkorporierten Nebenfolgen müssen bei einer empirischen Analyse mit in die Betrachtung einbezogen werden (Hinz und Abraham 2008: 22).

Ein weiterer zentraler Einwand gegen das neoklassische Modell besteht darin, dass alle Arbeitnehmer als homogen angesehen werden. Ausgehend von dieser Annahme ist eine Analyse von Ungleichheitsprozessen am Arbeitsmarkt – z.B. warum Männer im Durchschnitt höhere Einkommen erzielen als Frauen - aber unmöglich.

Die Humankapitaltheorie verwirft die Homogenitätsannahme und erklärt die vertikale Statusungleichheit am Arbeitsmarkt mit den unterschiedlichen Humankapitalinvestitionen der Erwerbstätigen. Auf einem Arbeitsmarkt mit perfektem Wettbewerb sind die Löhne den Unternehmen exogen vorgegeben. Der Lohn von Erwerbstätigen richtet sich deshalb direkt nach ihrer Produktivität aus. Bei einer Vergütung unterhalb der Produktivität würde ein Arbeitnehmer eine Stelle wechseln bzw. gar

nicht annehmen, ein Lohn über der Produktivität wäre für das Unternehmen unrentabel.

Generell gibt es zwei idealtypische Formen der Produktivitätserhöhung: (1) Investitionen, die das allgemeine Humankapital erhöhen sowie (2) Humankapitalinvestitionen, die sich nur berufsspezifisch auswirken (im Folgenden: Becker 1993a, falls nicht anders vermerkt).

### *Allgemeine Humankapitalinvestitionen*

Allgemeine Humankapitalinvestitionen erhöhen die Arbeitsproduktivität bei allen Arbeitgebern, unabhängig von den spezifischen Anforderungen einer Tätigkeit. Sie finden entweder durch schulische Bildung statt oder durch berufliche Bildung und Weiterbildungen. Mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt verfügt ein Individuum aufgrund der Schulbildung über eine spezifische Ausstattung an (allgemeinem) Humankapital. Diese kann nun aber nicht für die Zukunft als gegeben und konstant angenommen werden. Vielmehr ändern sich individuelle Humankapitalressourcen dynamisch, in Abhängigkeit von Erwerbstätigkeitsphasen im Lebenslauf.

Ich werde nun kurz erläutern, inwiefern allgemeine berufliche Weiterqualifikation als Humankapitalressource zu verstehen ist. Die Argumentation lässt sich dann analog auf den Humankapitalerwerb in schulischen Einrichtungen übertragen. Als allgemeine berufliche Weiterqualifikation wird der Erwerb einer Qualifikation verstanden, die auf dem gesamten Arbeitsmarkt von universellem Wert ist, und nicht nur bei dem Arbeitgeber angewandt werden kann, bei dem sie angeeignet wurde. Da eine solche Qualifikation Kosten verursacht, und sie bei sehr vielen anderen Arbeitgebern die Produktivität steigert, ist ein Unternehmen nicht bereit in das allgemeine Humankapital von Arbeitnehmern zu investieren. Würden sie es tun, steigerte sich die Produktivität des Arbeitnehmers und der (exogen vorgegebene) Lohn müsste steigen. Aufgrund der auftretenden Kosten wäre eine Steigerung des Lohns aber für den Arbeitgeber nicht finanzierbar. Deshalb würde der Arbeitnehmer nach einer allgemeinen

Qualifizierung zu einem anderen Arbeitgeber wechseln, bei dem die gestiegene Produktivität mit einem höheren Lohn vergolten wird. Die Kosten für den Erwerb allgemeinen Humankapitals werden aufgrund dieses Zusammenhangs nicht von Unternehmen getragen, sondern müssen vollständig von Arbeitnehmerseite getragen werden. In Beckers Worten:

„Employees pay for general on-the-job training by receiving wages below what they could receive elsewhere.“ (Becker 1993a: 35)

Die Humankapitaltheorie besagt, dass man so lange in sein Humankapital investiert, wie die erwarteten Erträge die Kosten übersteigen. Im Fall von allgemeinen beruflichen Weiterbildungen nimmt man also eine temporäre Einkommensreduktion in Kauf, um zu einem späteren Zeitpunkt ein höheres Einkommen zu erzielen.

Ein Schulbesuch ist nach der Humankapitaltheorie in direkter Analogie mit allgemeiner beruflicher Weiterqualifikation einzuordnen. Auch hier werden in der Regel ausschließlich allgemeine Qualifikationen erworben, die auf dem gesamten Arbeitsmarkt wertvoll sind und die Produktivität eines Erwerbstätigen bei verschiedenen Arbeitgebern in gleicher Weise steigert. Zudem übernehmen die zukünftigen Arbeitnehmer die gesamten Kosten des Schulbesuchs; sie tun dies so lange, wie die zukünftig erwarteten Erträge diese Kosten übersteigen.

Es stellt sich allerdings die Frage, warum nicht alle Individuen die gleiche Kosten-Nutzen-Rechnung veranschlagen und folglich den gleichen Bildungsweg einschlagen. Humankapitaltheoretiker erklären dies mit Hinweis auf Restriktionen durch angeborene Fähigkeiten und den familiäre Hintergrund (Franz 2006: 85). Zum einen wollen oder können bestimmte Familien die Kosten eines langen Bildungsweges nicht tragen. Dabei spielen nicht nur direkte Kosten, z.B. Studiengebühren eine Rolle, sondern vor allem indirekte Kosten in Form von entgangenem Einkommen. Zum anderen werden bestimmte Bildungswege wegen den unterschiedlichen angeborenen Fähigkeiten mit unterschiedlicher Effizienz bewältigt. Dabei geht es nicht nur um das Niveau der Fähigkeiten, son-

dem auch um unterschiedlich ausgeprägte Begabungen, wie etwa handwerkliche versus analytische Veranlagungen.

### *Spezifische Humankapitalinvestitionen*

Im Kontrast zu Schulbildung und allgemeinen beruflichen Weiterqualifikationen wirken sich spezifische berufliche Weiterbildungen nicht auf die Produktivität eines Arbeitnehmers in anderen Unternehmen aus.

“If all training were completely specific, the wage that an employee could get elsewhere would be independent of the amount of training he had received” (Becker 1993a: 41)

Ein Arbeitgeber ist deshalb grundsätzlich dazu bereit, spezifische Weiterbildungen zu finanzieren, da er wegen ihnen nicht eine Abwanderung seiner Arbeitskräfte und eine Unterstützung der Konkurrenz am Arbeitsmarkt zu befürchten hat. Der Lohn des Arbeitnehmers würde allerdings bei völliger Finanzierung der Weiterbildung durch die Unternehmensseite nicht steigen, da die Kosten der Maßnahme in der Zukunft von ihm abgeschöpft würden. Deshalb hätte der Arbeitnehmer keinen besonderen Grund gerade bei diesem Arbeitgeber zu bleiben und nicht in Zukunft seinen Arbeitsplatz zu wechseln, was für das Unternehmen ein Risiko darstellt.

Wenn die Finanzierung der Maßnahme dagegen vollständig von dem Arbeitnehmer getragen würde, so müsste er zwar vorerst einen Einkommensverlust hinnehmen, könnte jedoch in der Zukunft seine gestiegene Produktivität in Form eines gestiegenen Lohnes vollständig abschöpfen. Für den Arbeitnehmer birgt dies aber das Risiko einer vorzeitigen Kündigung, da er dem Arbeitgeber durch die vollständige Gewinnabschöpfung keine besonderen Vorteile verschafft. Durch eine Kündigung würde der Arbeitnehmer finanzielle Nachteile wegen seiner Auslage der Weiterbildungskosten erleiden.

Um für beide Parteien das beschriebene Risiko einer jobspezifischen Weiterbildung zu minimieren, wird ihre Finanzierung zwischen Arbeitgeber und -nehmer paritätisch aufgeteilt. Somit kann der Arbeitgeber

sicher sein, dass der Arbeitnehmer nicht den Arbeitsplatz wechselt, da letzterer die zukünftige neue berufsspezifische Produktivität zur Hälfte abschöpfen kann. Der Arbeitnehmer kann darauf vertrauen, dass er keine Kündigung erhält, da der Arbeitgeber schließlich den von ihm finanzierten Teil der neuen Produktivität abschöpfen will.

Nach der Humankapitaltheorie sind Arbeitnehmer, die eine berufsspezifische Qualifizierung erfahren haben, dem Unternehmen wichtiger als andere Arbeitnehmer. Im Fall eines plötzlichen Absinkens der Nachfrage auf dem Gütermarkt - von dem alleine das betrachtete Unternehmen betroffen ist - wird das Unternehmen eher nicht-spezifisch qualifizierte Arbeitnehmer entlassen als Arbeitnehmer, die eine firmenspezifische Weiterbildung erfahren haben. Dies liegt daran, dass die Löhne nicht- oder allgemeinqualifizierter Arbeitnehmer genau an ihrer Produktionsleistung (ihrem „marginalen Produkt“) orientiert sind. Um ein Absinken der individuellen Produktionsleistungen, und damit ein Absinken der Löhne - was eine generelle Abwanderung von Arbeitskräften bewirken würde - zu verhindern, werden einzelne Arbeitskräfte entlassen. Spezifisch weitergebildete Arbeitskräfte dagegen verdienen nach der bisherigen Argumentation sowieso unter ihrer Produktionsleistung, da ein Teil ihres Einkommens aufgrund der Weiterbildung vom Unternehmen abgeschöpft wird. Der Arbeitgeber hat keinen Anreiz diese Arbeitnehmer zu entlassen, solange ihre Produktionsleistung noch über ihren Löhnen liegt. Das Unternehmen erleidet dadurch zwar absolute finanzielle Nachteile; es ist allerdings rational wenigstens einen Teil der getätigten Investition - die Weiterbildung der Arbeitnehmer - zu sichern, als sie völlig aufzugeben (Becker 1993a: 32). Selbst wenn die Produktionsleistung eines spezifisch weitergebildeten Arbeitnehmers unter seinen Lohn fällt, kann eine temporäre Weiterbeschäftigung als sinnvoll angesehen werden, um die Investition in das firmenspezifische Humankapital nicht zu verlieren (Becker 1993a: 33).

Geht man nun von einem generellen Absinken der Nachfrage auf dem Gütermarkt aus, d.h. dass alle Unternehmen am Markt betroffen sind, z.B. durch eine Rezession, so bleiben die Implikationen der Humankapi-

taltheorie bezüglich der Entlassungen nach Produktivität zum großen Teil bestehen: (1) es besteht ein vergleichsweise großer Anreiz un- oder allgeminqualifizierte Arbeitnehmer zu entlassen; (2) firmenqualifizierte Arbeitnehmer werden nach wie vor nicht entlassen, solange ihre Produktionsleistung nicht unter ihren Lohn sinkt. (3) Der einzige Unterscheid zu der Situation, bei der nur das betrachtete Unternehmen von einem Nachfrageeinbruch betroffen ist, besteht darin, dass nun der Anreiz größer ist, Arbeitnehmer mit firmenspezifischer Weiterbildung auch wirklich zu entlassen, wenn ihre Produktionsleistung unter ihren Lohn fällt. Eine temporär unrentable Beschäftigung wird eher nicht in Kauf genommen, da die Arbeitnehmer, unter der Annahme eines generellen Nachfrageeinbruchs, nicht zu konkurrierenden Unternehmen abwandern können. Nach einer Rezession würden die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft wieder bei ihrem alten Arbeitgebern anbieten, da sie dort aufgrund ihres firmenspezifischen Humankapitals höhere Löhne bekommen würden als bei anderen Arbeitgebern (Becker 1993a: 47-48).

#### *Entwertung und Wiederherstellung von Humankapital*

In der bisherigen Darstellung wurde Humankapital als etwas beschrieben, das man sich durch Investition aneignen kann. Eine Investition in Wissen und Qualifikation, für die man Kosten auf sich nimmt, um zu einem zukünftigen Zeitpunkt einen Gewinn, z.B. an Einkommen, verzeichnen zu können. In der Literatur wird allerdings auch von einem gegenteiligen Phänomen ausgegangen: einer Entwertung von Humankapital aufgrund von Erwerbsunterbrechungen (Beblo et al. 2002; Mincer und Ofek 1982). Beblo und Wolf erläutern diesen Zusammenhang folgendermaßen:

„Eine Abweichung von einer Vollerwerbstätigkeit bedeutet nicht nur eine Unterbrechung der Humankapitalbildung, sondern bewirkt möglicherweise auch eine Entwertung des in der Vergangenheit gebildeten Humanvermögens und steht somit in Verdacht, erhebliche Lohneinbußen zu verursachen. Zum einen kann bereits angesammeltes Humanvermögen durch technischen Fortschritt und Innovationen im Arbeitsprozess während einer Unterbrechung schneller veralten als im Arbeitsalltag, in dem



das Wissen ständig aktualisiert werden kann. Zum anderen findet während einer Nichterwerbsphase in der Regel auch keine berufliche Weiterbildung statt. Angesichts der durch die Erwerbspause möglichen Abschreibung des Humankapitals, ist neben der Dauer auch der Zeitpunkt einer Erwerbsunterbrechung ausschlaggebend für das Ausmaß der Humankapitalentwertung.“ (Beblo et al. 2002: 83)

Humankapitalverluste ergäben sich also bereits bei einer Abweichung von Vollzeitwerbstätigkeit. Demnach entstehen die größten Qualifikationseinbußen bei einer völligen Erwerbsunterbrechung. Humankapitalverluste könnten nach Beblo und Wolf zwei Formen annehmen: (1) Der letzte „Qualifikationsstand“ erhöht sich durch fehlende berufliche Weiterbildungen nicht weiter – er bleibt aber erhalten. (2) Das Humankapital sinkt aufgrund von technischen Innovationsprozessen über die Zeit absolut, und ist bei einer Wiederaufnahme einer Beschäftigung nicht mehr in seinem alten Umfang verfügbar. Beide Formen des Humankapitalverlustes addieren sich im konkreten Fall auf.

Neben der Dauer einer Erwerbsunterbrechung sei auch der Zeitpunkt im Lebenslauf relevant für die Höhe der Qualifikationsentwertung. Dies wird damit begründet, dass mit zunehmender Zeit im Erwerbsleben der Umfang des Humankapitals ansteige. Bei einer späten Unterbrechung könnte man nun auch vergleichsweise mehr Humankapital durch eine Dequalifizierung verlieren.

### *Kritik an der Humankapitaltheorie*

Die Humankapitaltheorie wurde vielfach kritisiert, ihre Erklärungsmechanismen wurden eingeschränkt und bezüglich anderer Aspekte des Arbeitsmarktes erweitert. Neben der neo-klassischen Annahme der Konkurrenz- und Marktmechanismen und dem Einfluss von Wissen und Qualifikation, wurde auf die Bedeutung von Macht, Institutionen, sozialen Netzwerken und Arbeitsorganisationen für die Funktionsweise des Arbeitsmarktes hingewiesen (Abraham 2008).

Bezüglich der Untersuchung von Mobilitätsprozessen am Arbeitsmarkt möchte ich auf zwei Einschränkungen der Humankapitaltheorie

hinweisen, wobei der zweite Punkt von deutlich größerem Interesse für meine weiteren Untersuchungen sein dürfte:

Erstens herrscht kein perfekter Wettbewerb, da die Akteure am Markt keine vollständige Information besitzen. Arbeitgeber haben bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen keine exakte Kenntnis der Produktivität von neuen Bewerbern. Umgekehrt besitzen Arbeitnehmer, die sich auf eine Stelle bewerben, auch keine exakte Information über z.B. die berufliche Anforderung und Belastung, die aus der humankapitalistischen Perspektive mit entsprechendem Berufsprestige und Einkommen entlohnt werden sollte. Aufgrund der unvollständigen Informationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entstehen unpassende Paarungen von Arbeitnehmer und Arbeitsplatz. Da sich die Gewinne und Verluste solch unstimmigen Zusammenstellungen im Durchschnitt ausgleichen, sollten Arbeitsplatzwechsel, die mit Statusaufstiegen und -abstiegen verbunden sind, gleich häufig auftreten (Tuma 1985). Der Aspekt der unvollständigen Information auf dem Arbeitsmarkt wird in verschiedenen Ansätzen in ähnlicher Weise verfolgt, z.B. in der Theorie der statistischen Diskriminierung (Arrow 1971; Phelps 1972), Screening- oder Filter-Theorie (Arrow 1973) oder Principal-Agent-Theorie (Ebers und Gotsch 2003).

Der beschriebene Mechanismus kann im Rahmen meiner Arbeit für den Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt relevant sein. Allerdings dürfen Bildungszertifikate und Berufserfahrung bereits einen sehr guten Indikator für Humankapitalressourcen darstellen. Temporäre Arbeitsmarktausstiege von Frauen aufgrund einer Geburt sind mit der Humankapitaltheorie vereinbar, da sie keinen (unmittelbaren) Bezug zu ihrer Arbeitsproduktivität haben.

Ein zweiter, wichtiger Kritikpunkt betrifft die unterschiedlichen Auf- und Abstiegschancen von Arbeitnehmern, die auf der Angebotsseite durch voneinander abgeschotteten Berufsbranchen oder Beschäftigungssektoren abhängen, und auf der Nachfrageseite von individuellen Merkmalen, wie Qualifikationen sowie von sozialen Definitionsprozessen wie Ethnie oder Geschlecht herrühren können. Segmentationstheorien nehmen an, dass

sich die Beschäftigungsbedingungen am Arbeitsmarkt zwischen bestimmten Gruppen wegen individuellen oder institutionellen Gründen deutlich unterscheiden (Hinz und Abraham 2008). Nach dem Konzept der dualen Ökonomie (Averitt 1968) besteht der Arbeitsmarkt aus zwei Sektoren: Im Kernsektor finden sich die Unternehmen mit hoher Macht auf Produktmärkten; in der Peripherie sind diejenigen Firmen angesiedelt, die diesbezüglich wenig Macht besitzen. Mit dieser Teilung in zwei Produktmarktsegmente ginge eine Teilung des Arbeitsmarktes in ein primäres Kernsegment und ein sekundäres Segment (Peripherie) einher. Werden in dem primären Segment Jobs mit stabilen Beschäftigungschancen und hohen Löhnen angeboten, so finden sich in dem peripheren Sektor nur schlechter bezahlte und instabile Arbeitsplätze. Dort sind vor allem Angehörige von Minoritäten und überproportional viele Frauen beschäftigt (Hinz und Abraham 2008: 42-43).

Die Expansion des öffentlichen Sektors hat eine deutliche Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes hervorgebracht. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft zeichnet sich der öffentliche Sektor durch eine besondere Arbeitsplatzsicherheit und relativ unproblematische Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitpositionen aus, was insbesondere Müttern zugutekommt (Becker 1993b; Hinz und Abraham 2008: 42).

## 4.2 New Home Economics

Die beschriebene Humankapitaltheorie ist eine individualistische Theorie. Sie betrachtet einzelne Akteure, die bezüglich der in Zukunft zu erwartenden Erträge und ihrer individuellen Opportunitätsstruktur (z.B. Befähigung; finanzielle Ressourcen) Investitionen in Bildung und Berufsqualifikation tätigen, um ihren Nutzen zu maximieren. Die Tatsache, dass die meisten Menschen mit einem Partner in einem Haushalt zusammenleben, gemeinschaftlich wirtschaften, finanzielle Ressourcen teilen und häufig gemeinsame Konsumententscheidungen treffen, könnte jedoch eine

Berücksichtigung des Haushaltskontextes für das Verständnis der Arbeitsmarktaktivität der einzelnen Haushaltsmitglieder erfordern.

Die Ansätze der sog. *New Home Economics*, maßgeblich geprägt von Gary S. Becker (1991a), beziehen den Haushaltskontext mit in die Analyse des individuellen Arbeitsangebots ein. Dabei wird die traditionelle Beschränkung auf Ein-Personen-Haushalte in der mikroökonomischen Theorie überwunden. Die im Folgenden dargestellte *Theorie der Arbeitsteilung innerhalb von Haushalten und Familien* schließt an die Überlegungen zur Relevanz von Humankapital für den Arbeitsmarktstatus aus dem vorherigen Abschnitt an. Ihre theoretischen Implikationen basieren auf den gleichen Annahmen, die der Humankapitaltheorie bereits zugrunde liegen

Nach Becker (1991a) verweist der Grad des außerhäuslichen Arbeitsangebots von Haushaltsmitgliedern auf eine Arbeitsteilung innerhalb ihres Haushalts. Haushaltsangehörige würden sich gemäß ihrer komparativen Vorteile auf Haushaltsarbeit oder auf marktvermittelte Erwerbsarbeit spezialisieren. Dem Haushalt entstünde dadurch insgesamt ein höherer Nutzen als bei einer gleichen Aufteilung der Tätigkeiten, da die Mitglieder ihre Produktivität in größerem Maße entfalten können.

#### *Zeitallokation im Ein-Personen-Haushalt*

Maßgeblich für diese Schlussfolgerungen ist zunächst die Annahme, dass Individuen in einem Ein-Personen-Haushalt ihre zur Verfügung stehende Zeit nicht nur für eine *Arbeitsmarktaktivität* oder für *Freizeit* nutzen können, sondern auch für eine *Arbeitstätigkeit innerhalb des Haushalts*. Zu letzterer würde jegliche Art der häuslichen Produktion zählen- wie z.B. Kochen, Aufräumen oder Kindererziehung.

Ein Haushalt könnte nun als „Produktionsstätte“ für die Verwirklichung bestimmter übergeordnete Ziele („Commodities“) angesehen werden. Diese Ziele könnten ganz verschieden sein - z.B. Kinder, Gesundheit, Entspannung, u.a. – und werden sozusagen aus den Gütern, die aus der Tätigkeit in Haushalts- und Erwerbssektor resultieren, gemeinsam herge-

stellt. Ein Aspekt des Ziels „Kinder“ kann z.B. gleichermaßen mittels des im Haushalt produzierten Gutes „Elternurlaub“ sowie durch eine mit Geld bezahlte Kinderbetreuung verwirklicht werden. Ziele des Haushalts werden häufig auf der Basis von Gütern sowohl aus dem Haushalt wie aus dem Marktsektor umgesetzt. Diese separate Produktion legt nahe, dass Güter, die für das gleiche „Commodity“ verwendet werden, gegenseitig substituiert werden können. Stehen beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen nicht mehr zur Verfügung oder verteuern sich stark, so wird der Ausfall oder der Preisanstieg des Marktgutes idealerweise mit einer Erhöhung der elterlichen Kinderbetreuung im Haushalt ausgeglichen (Becker 1991a: 7-9)

Das Individuum wählt die Zeitallokation, bei der eine zusätzliche Einheit Zeit in beiden Sektoren den gleichen Nutzen, in der Regel gemessen in Geldeinheiten, entstehen lässt. Die optimale individuelle Zeitallokation zwischen Haushalts- und Marktsektor ergibt sich demnach aus der Lohnrate. Je höher die in einer außerhäuslichen Marktstätigkeit verbrachte Zeit vergütet wird, desto mehr Marktgüter werden zur Verwirklichung der „Commodities“ im Vergleich zu Haushaltsgütern herangezogen. Zudem wird bei einer steigenden Lohnrate die Verwirklichung von marktgüterabhängigen Zielen tendenziell abnehmen und die auf Haushaltsgütern basierenden Ziele zunehmen. (Becker 1991a: 9).

Lohnraten ändern sich mit dem individuellen Alter aufgrund von Humankapitalinvestitionen. Hausarbeit und Erwerbsarbeit erfordern allerdings in der Regel unterschiedliches Wissen und Qualifikationen. Während Berufserfahrung und berufliche Weiterqualifizierungen vor allem die Produktivität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, so steigt die Produktivität von Hausarbeit etwa durch Kindererziehungs- oder Kochkurse. Der Anreiz in Humankapital zu investieren, das die Produktivität im Haushalt erhöht, ist dabei größer, wenn die überwiegende Zeit mit Hausarbeit verbracht wird; spiegelbildlich ist der Anreiz in Humankapital zu investieren, das die Produktivität besonderes auf dem Arbeitsmarkt erhöht, größer, wenn man die überwiegende Zeit erwerbstätig ist. Die Zeit, die man mit

einer Tätigkeit verbringt, verweist auf den potentiellen Umfang der Humankapitalerträge. Es ist deshalb rational, Humankapital nur in den Tätigkeitsbereich zu investieren, in dem man in dem größten Umfang aktiv ist, da dort die höchsten Produktivitätsgewinne locken (Becker 1991a: 11).

#### *Arbeitsteilung in Mehr-Personen-Haushalten*

Betrachtet man nun einen Haushalt, in dem mehrere Personen gemeinsame Ziele verwirklichen wollen, so werden sie ihre Arbeitskraft so einsetzen, dass jedes Haushaltsmitglied sich auf den Beschäftigungssektor konzentriert, in dem es am produktivsten ist. Die Produktivitätsvorteile – oder komparativen Vorteile – bestehen zum großen Teil aufgrund der in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen und Humankapitalinvestitionen. Becker zeigt, dass für Person  $i$  ein komparativer Vorteil für den Marktsektor gegenüber der Person  $j$  bestünde, wenn sie einen größeren Humankapitalvorteil im Marktsektor als im Haushaltssektor hätte. Formal lässt sich diese Beziehung wie folgt ausdrücken. Dabei steht  $\hat{H}^1$  für marktspezifisches Humankapital und  $\hat{H}^2$  für haushaltsspezifisches Humankapital. Die Welle über den Variablen weist daraufhin, dass es sich um empirisch zu beobachtende Werte handelt: für die Produktivität auf dem Arbeitsmarkt dient in der Regel das realisierte Einkommen als Indikator. Die Produktivität im Haushalt kann dagegen nicht in dieser Weise beobachtet werden. Hier lässt der Faktor  $\varphi$ , der die beobachtete Zeitersparnis in der Durchführung bestimmter Tätigkeiten im Haushalt darstellt, auf Produktivitätssteigerungen schließen (Becker 1991a: 11,17):

$$\frac{\hat{H}_i^1}{\hat{H}_j^1} > \frac{\varphi(\hat{H}_i^2)}{\varphi(\hat{H}_j^2)}$$

Becker beschreibt die Bedeutung komparativer Vorteile in dem ersten von fünf Theoremen:

Theorem 1: "If all members of an efficient household have different comparative advantages, no more than one member would allocate time to both the market and the household sectors. Everyone with a greater comparative advantage in the market than this member's would specialize completely in the market, and everyone with a greater comparative advantage in the household would specialize completely there." (Becker 1991a: 17)

Wenn ein Haushaltsmitglied Zeit für Tätigkeiten sowohl im Haushalt als auch auf dem Arbeitsmarkt aufbringt, so könnte man daraus auf seine gleiche Produktivität in den beiden Sektoren schließen. Dabei müsste es sich Beckers Theorie nach um ein Individuum mit eher geringem Humankapital handeln, da in der Regel der Anreiz für die Produktivitätssteigerung durch Humankapitalakkumulation in *einem* der beiden Tätigkeitssektoren besteht. Weitere Haushaltsmitglieder mit einer höheren Produktivität auf dem Arbeitsmarkt würden sich vollständig auf die Erwerbstätigkeit spezialisieren. Haushaltsangehörige mit einem komparativen Vorteil in der Hausarbeit würden sich wiederum vollständig auf diese spezialisieren.

Das zweite Theorem der Arbeitsteilung nimmt Bezug auf die weiteren Humankapitalinvestitionen:

Theorem 2: "If all members of an efficient household have different comparative advantages, no more than one member would allocate time to both the market and the household sectors. Everyone with a greater comparative advantage in the market than this member's would specialize completely in the market, and everyone with a greater comparative advantage in the household would specialize completely there." (Becker 1991a: 18)

In Bezug auf die bisherige Argumentation ist es nur folgerichtig, dass bei einer vollständigen Spezialisierung auf einen Tätigkeitssektor sich auch weitere Humankapitalinvestitionen gänzlich auf die besetzten Sektoren beschränken. Dadurch werden die Erträge der Produktivitätssteigerungen maximiert.

Das dritte Theorem fasst die Aussagen des ersten und des zweiten Theorems zusammen. Das vierte Theorem erweitert die bisherigen Überlegungen um den Aspekt der Skalenerträge in der Verwirklichung von Haushaltszielen:

Theorem 4: "If commodity production functions have constant or increasing returns to scale, all members of efficient households would specialize completely in the market or household sectors and would invest only in market or household capital." (Becker 1991a: 19).

Alle Haushaltsmitglieder würden sich uneingeschränkt auf einen Sektor spezialisieren, wenn der Skalenertrag, d.h. die Rate, mit der sich der Produktions-Output bei proportionaler Erhöhung der Inputs erhöht, konstant oder steigend wäre. Könnte man z.B. durch mehr Geld die Betreuungsstunden seines Kindes durch eine Tagesmutter proportional erhöhen, so lägen konstante Skalenerträge in der Verwirklichung des Haushaltsziels „Kinder“ bzw. „Kinderbetreuung“ vor.

Letztlich können die Theoreme 1 bis 4 auch für mehrere, unabhängig voneinander produzierte „Commodities“ oder Haushaltsziele, verallgemeinert werden. Demnach würde in Haushalten mit mehr Haushaltsmitgliedern als Haushaltsproduktionszielen eine Spezialisierung auf letztere stattfinden (Theorem 5) (Becker 1991a: 19).

#### *Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Familien*

Geht Beckers allgemeine theoretische Analyse von Spezialisierungen in Haushalten noch von Individuen aus, die sich nur aufgrund ihrer Investitionen in bestimmte Tätigkeitsbereiche unterscheiden, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung also als empirisch zu klärender Sachverhalt verstanden werden kann, so schränkt er diese Offenheit gegenüber der Arbeitsproduktivität nach Geschlecht bei Betrachtung der biologischen Kontexte weiblicher und männlicher Biographien ein (Becker 1991a: 21-32).

Neben ungleichen Humankapitalinvestitionen in den Haushalts- oder Marktsektor, seien auch *biologische Unterschiede* für eine geschlechtsspezi-



fische Arbeitsteilung verantwortlich. Es gäbe eine natürliche Nähe von Frauen zu häuslichen Tätigkeiten, während Männer aufgrund ihrer biologischen Wesensart eher zu außerhäuslichen Aktivitäten neigen: der biologische Beitrag des Mannes zur Entstehung von Nachwuchs erschöpfe sich darin, die Eizelle der Frau zu befruchten; die Frau kontrolliert anschließend den gesamten Reproduktionsprozess, trägt das Kind neun Monate in sich und versorgt es über ihren Körper mit Nährstoffen. Die Frau habe nicht nur eine sehr starke biologische Verbindung zum Kind aufgrund des pränatalen Entstehungsprozess, sie sei zudem nach der Geburt in mehrfacher, subtiler Hinsicht der Pflege der Kinder verbunden als der Mann. Frauen wären auch bereit viel Zeit mit der Fürsorge für ihre Kinder zu verbringen, da die Kraft und Anstrengung, die mit einer Schwangerschaft verbunden sind, auch in Zukunft weiterhin einen Sinn haben soll. Die häusliche Aufsicht von Kindern lässt sich zudem leicht mit weiteren Schwangerschaften verbinden (Becker 1991a: 21-22).

Die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern treten nun als *Komplementarität* in einem gemeinsamen Haushalt neben die ungleiche Produktivität aufgrund von spezifischen Humankapitalinvestitionen. Sie würden bewirken, dass Frauen auch dann noch einen komparativen Vorteil für häusliche Tätigkeiten besitzen, selbst wenn sie gegenüber Männern die gleichen Investitionen in schulische Ausbildung und berufliche Qualifikation getätigt haben. Diese beiden Arten der Produktivitätsunterschiede zusammen hätten in der Vergangenheit in den meisten Gesellschaften dazu beigetragen, dass Mütter primär für häusliche Arbeiten verantwortlich waren und sich auf Tätigkeiten wie Pflege und Erziehung von Kindern spezialisierten. Die komparativen Spezialisierungsvorteile ergeben sich letztlich gleichermaßen aus der geschlechtsspezifischen Komplementarität und den Humankapitalunterschieden.

Die biologischen Aspekte verstärkten die Arbeitsteilung nach Geschlecht aus zwei Gründen: (1) aus der Erwartung heraus, dass im späteren Leben häufig eine Familie geründet wird, in der eine Arbeitsspezialisierung von Vorteil ist, würde bereits in jungen Jahren durch die Eltern in

spezifisches Humankapital investiert; (2) zudem investierten Frauen, die eine Familie gründen, mehr Humankapital in Kindererziehung, da sie auch eine große Zeit mit dieser Tätigkeit verbrachten. Männer investierten auf der anderen Seite mehr in Humankapital, das ihre Marktproduktivität steigert, da sie wegen biologischen Gründen sowie der Förderung ihrer spezifischen Humankapitalressourcen in frühen Jahren mehr Zeit in einem außerhäuslichen Arbeitsverhältnis verbrachten (Becker 1991a: 23-24).

Letztlich seien die Investitionen in bestimmte Tätigkeiten allerdings wichtiger für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitsteilung gewesen, da Frauen traditionellerweise viel mehr Zeit mit Kindererziehung als Männer verbracht hätten. Dennoch müssten biologische Komplementaritäten auch als wesentlich angesehen werden, vor allem in Anbetracht der sich zunehmend angleichenden Ausbildungswege von Frauen und Männern.

### 4.3 Preference Theory

In der Humankapitaltheorie und den Ansätzen der *New Home Economics* ist die Präferenz der Individuen am Arbeitsmarkt oder im Haushalt zu arbeiten nicht „an sich“ Gegenstand der theoretischen und empirischen Untersuchung. Sie ist vielmehr dem Postulat der ökonomischen Rationalität untergeordnet – dies bedeutet, dass Individuen ihre knappen kognitiven und finanziellen Ressourcen effizient einsetzen, um ihre Ziele, empirisch meist als Markteinkommen operationalisiert, zu verwirklichen. Die Humankapitaltheorie und ihre Implikationen entstammen einer auf expliziten Annahmen basierenden Modellwelt, die von der Realität zwar in vielerlei Hinsicht abweicht, deren Mechanismen aber dennoch ein hohes Erklärungspotential für die vertikale Stratifizierung am Arbeitsmarkt besitzt. Die empirische Relevanz des individuellen Humankapitals für die berufliche Position wird praktisch von allen Arbeitsmarktstudien bestätigt. Allerdings war in der Vergangenheit die Platzierung am Beschäftigungs-

markt für Frauen weit weniger relevant als für Männer, da sie, zumindest in Westdeutschland, traditionell über den familiären Haushalt vergesellschaftet wurden. Die Ansätze der New Home Economics erklären dies mit geschlechtsspezifischen Produktivitätsdifferenzen. In den letzten Jahrzehnten hat sich die formale Bildung und Berufsqualifikation von Frauen jedoch aufgrund der Bildungsexpansion drastisch erhöht. Gleichzeitig hat sich der normative Kontext in (West-)Deutschland stark liberalisiert. Somit sollten die Grundlagen der klassischen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wie in den New Home Economics formuliert empirisch an Rückhalt verlieren: die erwerbsmäßige Produktivität von Frauen steigt und einseitige Humankapitalinvestitionen in jungen Jahren nehmen aufgrund der (normativen) Pluralisierung von Lebensformen ab. Diese Entwicklung könnte einer echten Wahlfreiheit zwischen einer Beschäftigung am Arbeitsmarkt oder einer Konzentration auf Haushaltsarbeit und Mutterschaft zunehmend Bedeutung in den Lebensverläufen von Frauen verschaffen.

Hakim (1996, 2002b, 2002a, 2003) ordnet der Präferenz von Frauen die zentrale Rolle für den Grad ihrer Arbeitsmarktbeschäftigung in einer modernen Gesellschaft zu. Hakim entwirft ihre *Preference Theory* unter dem Eindruck einer offensichtlich starken empirischen Erklärungskraft von Einstellungen, Werten und Aspirationen auf Erwerbstätigkeitsverhalten und Positionierungen am Arbeitsmarkt, besonders für Frauen. Diese Befunde wurden bei Auswertungen des National Longitudinal Survey (NLS) und der Panel Study of Income Dynamics (PSID) erstmals in den 1970ern und 80ern ersichtlich. Jedoch wurden ihnen sowohl in der empirischen als auch in der theoretischen soziologischen Forschung keine Aufmerksamkeit gewidmet. Dies hätte damit zu tun, dass in der quantitativen Arbeitsmarktforschung vornehmlich Ökonomen und Soziologen tätig sind, die der Validität von erhobenen Einstellungen misstrauen und ihre Untersuchungen vielmehr auf äußerliche Strukturen, wie beobachtbares Verhalten und institutionelle Strukturen stützen.

Hakim fasst den Fokus und die theoretische Verortung ihrer *Preference Theory* wie folgt zusammen:

“The apocryphal definitions are that economics is about how people make choices, whereas sociology explains why people have no choices to make. Preference theory breaks with the sociological tradition of giving primacy to social structural and institutional factors. It also rejects the economist tradition of assuming that preferences are stable and homogeneous enough not to require direct empirical investigation and that preferences are revealed through behavior. Preference theory builds on the important research findings from U.S. and European longitudinal studies to give a central role to life-style preferences and values as determinants of women’s and men’s employment decisions. Preference theory provides a new explanation for labor market participation and outcomes, especially for women.” (Hakim 2002a: 429)

Im Vergleich zu ökonomischen Theorien gründen die Präferenzen in Hakims Theorie nicht auf ökonomischer Rationalität, sondern stellen eine *genuine Wahl* dar, die sich deutlich von den klassischen Merkmalen vertikaler sozialer Ungleichheitsindikatoren abheben. Der Ursprung bzw. der Entstehungsprozess dieser *Lifestyle Choices* werden dabei von Hakim nicht thematisiert. Sie wendet sich gegen die in der Soziologie verbreitete Vorstellung, dass individuelles Handeln zum größten Teil durch strukturelle und institutionelle Beschränkungen kanalisiert und gelenkt wird. Sie betont vielmehr die sozial-emanzipatorischen Kräfte der Institutionen in modernen Gesellschaften, die zu einem *New Scenario* geführt hätten, in dem man ungehindert von strukturellen Zwängen zwischen verschiedenen Lebensmodellen wählen kann. Die Preference Theory basiert auf vier zentralen Theoremen (Hakim 2002b, 2002a: 435):

#### *Die vier zentralen Theoreme der Preference Theory*

- (1) Fünf verschiedene, im späten 20. Jahrhundert begonnene historische Veränderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt führen zu einem qualitativ *neuen Szenario von genuinen Handlungsmöglichkeiten und -chancen* für Frauen. Die fünf Arten des historischen Wandels treten nicht notwendigerweise zur gleichen Zeit oder in allen moder-

nen Gesellschaften auftreten. Ihre Wirkung entfaltet sich kumulativ, wobei die ersten zwei Veränderungen den essentiellen Kern des neuen Szenarios darstellen:

- (a) Die *kontrazeptive Revolution* gab Frauen, ab etwa 1965, für das erste Mal in der Geschichte eine zuverlässige Kontrolle über ihre eigene Fertilität.
  - (b) Die *rechtliche Einführung von Chancengleichheit* zwischen den Geschlechtern ermöglichte Frauen zum ersten Mal in der Geschichte gleichen Zugang zu allen Positionen, Berufen und Laufbahnen im Arbeitsmarkt. In manchen Ländern wurden Gleichstellungsgesetze auf den Bereiche Wohnung, finanzielle Transfers und Arbeitsplätze ausgedehnt.
  - (c) Der berufsstrukturelle Wandel hin zu einer dramatischen *Expansion der Dienstleistungsberufe* schafft Arbeitsplätze, die für Frauen attraktiver sind als für Männer
  - (d) Die Schaffung von *Arbeitsplätzen für Zweit-Verdiener*, ermöglicht eine Erwerbstätigkeit, die nicht auf Kosten von anderen Lebensbereichen verwirklicht werden kann.
  - (e) *Einstellungen, Werte und persönliche Vorlieben werden immer wichtiger für die Wahl des Lebensstils* in reichen, modernen Gesellschaften.
- (2) Frauen zeichnen sich durch *heterogene Präferenzen und Prioritäten bezüglich des Konflikts zwischen Familie und Erwerbstätigkeit* aus. In dem neuen Szenario zeichnen sie sich deshalb auch durch heterogene Erwerbstätigkeitsmuster und Arbeitsverläufe aus. Demnach können drei Idealtypen von Frauen nach der Ausprägung ihrer *Work-Lifestyles* unterschieden werden, deren Verteilung in einer jeweiligen Gesellschaft empirisch bestimmt werden muss: (a) familienorientierte (*Home-Centered*), (b) adaptive (*Adaptive*) (c) und erwerbsorientierte Frauen (*Work-Centered*).
- (3) Die Heterogenität ihrer Präferenzen und Prioritäten erzeugt *konfligierende Interessenslagen* zwischen Frauen. Dies ist ein großer Vorteil für

die gesellschaftliche Machtposition von Männern, deren Präferenzen vergleichsweise homogen sind, und stellt einen Grund für den unverhältnismäßigen Erfolg des Patriarchats dar.

- (4) In dem Neuen Szenarium sind Frauen aufgrund ihrer heterogenen Präferenzen *in unterschiedlicher Weise für sozial- und familienpolitische Maßnahmen zugänglich*. Die ungleiche Bedeutung von institutionellen Strukturen war in der Vergangenheit schwächer ausgeprägt, hat aber dennoch Prognosen weiblicher Fertilitäts- und Erwerbstätigkeitsmuster erschwert. Die Erforschung der Wirkung sozialpolitischer Maßnahmen auf die Entscheidungen von Frauen wird erfolgsversprechender sein, wenn die Perspektive der *Preference Theory* übernommen wird und vor einer Analyse die empirische Verteilung der weiblichen Präferenztypen vorgenommen wird.

Hakim bezieht ihre Theorie explizit auf die Länder Großbritannien und die USA. Dort fänden sich bislang die einzigen modernen Gesellschaften, die bereits alle der genannten fünf historischen Veränderungen erlebt hätten und sich deshalb in dem Neuen Szenario wiederfänden. Im Jahr 2000 könnte die Niederlande als das einzige europäische Land gelten, dass sich in dem Neuen Szenario befindet und Frauen genuine Wahlmöglichkeiten bietet; Schweden hätte die letzten beiden historischen Entwicklungen – die Schaffung Arbeitsplätzen für Zweit-Verdiener, und die Bedeutung von Einstellungen und Präferenzen für die Wahl eines Lebensstils – noch nicht verwirklicht.

Nach Hakim würden in Deutschland noch keine genuinen Wahlmöglichkeiten vorliegen. Angesichts der sozialpolitischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, darunter die Expansion des Dienstleistungssektors, die drastische Erhöhung von Teilzeitarbeitsplätzen sowie die Einführung von Gesetzen der Erwerbstätigkeitsförderung und Gleichberechtigung (1990, 1993, 1994, 2001, 2002, 2006), der Verbesserung des Mutterschutzes und der Vereinbarkeitsproblematik (1992, 1996) und einer Reform der Rentenregelung für Frauen (1992), würde ich allerdings davon ausgehen, dass die Klassifizierung der Situation in Deutschland als Neues Szenario

zumindest zum Teil zutrifft (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007) (vgl. Kapitel 2.1). Es ist allerdings wahr, dass Müttern eine Vollzeitberufstätigkeit aufgrund der fehlenden Betreuungseinrichtungen für sehr junge Kinder und einer nicht vorhandenen Nachmittagsbetreuung von Schulkindern erschwert wird und Wahlmöglichkeiten eingeschränkt werden. Allerdings bestehen in Großbritannien vergleichbare Kinderbetreuungsquoten für Kleinkinder und Vorschulkinder wie in Deutschland (Hofäcker 2004: 271, 2006: 48-50).

#### *Klassifikation von Work-Lifestyle-Präferenzen*

Hakim (2002b: 274) zeigt anhand aktueller empirischer Evidenz, dass sich in Großbritannien und den USA, in den Fallbeispielen des Neuen Szenario, drei unterschiedlichen Lebensstile gewählt werden: erwerbsorientierte, adaptive und familienorientierte Lebensstile (*work-lifestyles*):

*Erwerbsorientierte Frauen* stellen - trotz des massiven Eintritts von Frauen in das höhere Bildungssystem im Zuge der Bildungsexpansion – eine Minderheit dar, mit einem Anteil zwischen 10 und 30 Prozent an allen Frauen. Erwerbsorientierte Menschen messen kompetitiven Aktivitäten im öffentlichen Raum eine hohe subjektive Bedeutung zu, in beruflichen Karrieren, in Sport, Politik und Kunst. Erwerbstätigkeit genießt eine klare Priorität in ihrem Leben, was die Gründung einer Familie nicht ausschließt, aber konfliktvoll sein kann. Berufliche Qualifikationen und Weiterbildungen werden als Karriereinvestition betrachtet. Die hohen Investitionen in die Qualifikationen werden umso effektiver von erwerbsorientierten Menschen umgesetzt, je mehr Möglichkeiten und Freiheiten die institutionellen Rahmenbedingungen bieten.

*Adaptive Frauen* stellen die größte Gruppe der drei Lebensstiltypen dar, mit einem Anteil zwischen 40 und 80 Prozent. Es handelt sich um eine vergleichsweise diversifizierte Gruppe, mit Frauen, die Erwerbstätigkeit und Familie kombinieren wollen, keine Zukunftsplanung unternehmen oder aufgrund instabiler Präferenzen häufig zwischen Markt- und Haus-

haltssektor wechseln. Qualifikationen in (Weiter-)Bildung werden mit der Intention getätigt, sie später auch beruflich einzusetzen. Menschen mit adaptivem *Work-Lifestyle* sind sehr empfänglich für Anreize sozialpolitischer Maßnahmen, da sie keine eindeutige Präferenz haben und Markt- ebenso wie Haushaltssektor zugeneigt sind.

Für *familienorientierte Frauen* stellen Kinder und das Familienleben die wichtigste Priorität im Leben dar. Sie ziehen es vor, nicht zu arbeiten. Ihre schulischen und beruflichen Qualifikationen werden als kulturelles Kapital eingesetzt, sei es als Ressource in der Partnerwahl oder als „haushalts-spezifisches Humankapital“, wie es in den *New Home Economics* heißen würde. Familienorientierte Frauen sind nicht zugänglich für die Anreize von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen; die Zahl ihrer Kinder richtet sich jedoch nach sozialpolitischen Maßnahmen und ihren zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen.

Die vorgestellten Lebensstile bestimmen maßgeblich (1) die Fertilität von Frauen, (2) die Erwerbstätigkeitsmuster von Frauen im Lebenslauf und (3) die Zugänglichkeit von Frauen für Anreize sozialpolitischer Maßnahmen, arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, sowie der ökonomischen und sozialen Opportunitätsstruktur (Hakim 2002a: 438).

#### *Empirische Identifizierung der Work-Lifestyles*

Hakim zog bei einer Datenerhebung im Jahr 1999 in Großbritannien drei Fragen zur Identifizierung der beschriebenen Lebensstile heran. Eine Frage zur Messung der *Einstellung zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in einer Partnerschaft* sowie die Frage, ob man *auch ohne ökonomischen Zwang arbeiten gehen* würde, entstammen der Eurobarometer Erhebung der Europäischen Kommission. Die Frage, *wer der Hauptverdiener in dem Haushalt der Befragten sei – die Befragte, ihr Partner, beide oder jemand anderes* – wurde in zahlreichen britischen und US-amerikanischen Studien zu Erwerbseinstellungen verwendet (Hakim 2002a: 440).



Hakim bildet aus den Fragen 2 und 3 einen Index zur Erwerbszentralität (*work centrality*) der Befragten. Anschließend wurde aus dem erstellten Index und der Präferenz für ein bestimmtes Familienmodell, Frage 1, die Verteilung der Lebensstil-Präferenzen gebildet. Die konkreten Präferenztypen ergeben sich aus einer theoretisch orientierten Verknüpfung der einzelnen Ausprägungen. Die Präferenz „Erwerbsorientierung“ ergab sich z.B. für die Personen, die ein egalitäres Familienmodell bevorzugen und gleichzeitig erwerbszentriert sind.

Problematisch an diesem Vorgehen ist, dass eine der drei verwendeten Variablen keine direkte Präferenz misst, sondern – was Hakim bei Operationalisierungen von ökonomischen Theorien kritisiert - eine Handlung. Die Inkorporation der Frage „Wer ist der Hauptverdiener in Ihrem Haushalt?“ in eine Variable, die gerade dazu dienen soll, ggf. Arbeitsmarktbeteiligung und vertikale Stratifizierung vorherzusagen, birgt die Gefahr eines tautologischen Erklärungsanteils.

## 5 Theoriekontext und Hypothesen

### 5.1 Theoretische Erklärungspotentiale

Ich werde im Folgenden die bisher beschriebenen Theorien nach einigen wesentlichen Aspekten vergleichen, ihre Erklärungspotentiale kurz zusammenfassen, sowie für die empirische Analyse interessante, zwischen den Ansätzen konfligierende Implikationen hervorheben. Dabei orientiere ich mich an der Zusammenfassung in Tabelle 1.

#### *Systematischer Vergleich einiger theoretischer Aspekte*

Die Humankapitaltheorie, der Ansatz der New Home Economics sowie die Theorie der Arbeitsmarktsegmentierung beziehen sich gleichermaßen auf das neo-klassische Modell aus der Ökonomie. Während die *Humankapitaltheorie* Akteuren auf der Mikroebene Handlungen auf rein individualistischen Kalkülen zuschreibt, verschieben die Ansätze der *New Home Economics* diesen Fokus weg vom Individuum, zum sozialen Kontext des Haushalts, in dem mindestens zwei Individuen zusammenkommen, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen. In beiden Ansätzen entscheidet ein inhärentes Merkmal des Akteurs über die berufliche Positionierung: seine Produktivität am Arbeitsmarkt. In den New Home Economics ist dies jedoch nur eine notwendige Bedingung; hinreichend wird sie durch einen komparativen Vorteil im Haushaltskollektiv. Beide Theorien können, in Anlehnung an Blossfeld (1986), als semi-dynamisch bezeichnet werden: Die Erklärungsfaktoren (Humankapital) entwickeln sich zwar dynamisch im Lebenslauf (durch berufliche Weiterqualifikation und Verluste durch Dequalifikation), übergeordnete Entwicklungen auf der Meso- und Makroebene werden aber nicht mit in die Modelle miteinbezogen. Die *Theorie des segmentierten Arbeitsmarktes* ist dagegen statisch in ihren Implikationen; sie inkorporiert keine zeitliche Dimension, die in einer empirischen Betrachtung zu beachten wäre. Sie stellt Bedingungen auf der Mesoebene, eine nur sehr schwer zu überwindende Trennung von Berufsbranchen

und -sektoren in den Fokus ihrer Analyse und schränkt damit die Annahme eines freien Wettbewerbs deutlich ein. Die Berufspositionierung wird dabei durch eine Fremdselektion, durch die Beschaffenheit der Arbeitsmarktsegmente, erklärt. Humankapitaltheorie und New Home Economics konstatieren dagegen eine Selbstselektion der Individuen in Beschäftigungspositionen.

Segmenttheoretische Aspekte – neben der Dualität von öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft insbesondere Berufsgruppen und Branchen – werden in Arbeitsmarktstudien zwar häufig als wichtige Kritik der Humankapitaltheorie angeführt; ich werde sie in der empirischen Analyse aber nicht ausführlich beachten: zum einen werden die Fallzahlen eine detaillierte Betrachtung nach Berufsgruppen und -branchen nicht zulassen; zum anderen dürften Beschäftigungssegmente besonders *zwischen* den Geschlechtern relevant sein. Je homogener eine untersuchte Gruppe ist, desto eher werden humankapitalistische verglichen mit segmenttheoretischen Erklärungsfaktoren eine Rolle für die Positionierung am Arbeitsmarkt spielen.

Die *Preference Theory* tritt an, um das Primat der strukturalistischen Erklärungen in Untersuchungen zur Arbeitsmarktpositionierung von Frauen zu brechen; stattdessen seien Einstellungen und Lebensstile die zentralen Variablen in modernen Gesellschaften, die sich unabhängig von klassischen sozialstrukturellen vertikalen Statusindikatoren wie Bildung, Einkommen und soziale Klasse konstituieren. Die Preference Theory betrachtet eine genuine individuelle Wahlentscheidung für einen *Work Lifestyle*. Zwar wird die Möglichkeit einer wirklich freien Wahl zwischen Lebensstilen von einer historischen gesellschaftlichen Konstellation abhängig gesehen, im individuellen Lebenslauf bleibt ein möglicher zeitabhängiger Wechsel zwischen den drei Lebensstilen allerdings unthematisiert; ebenso trage keine makrostrukturelle Dynamik zu einem Wechsel zwischen den Präferenztypen bei. Es handelt sich demnach um einen statischen Ansatz. Dies ist nicht zu verwechseln mit der internen zeitlichen Veränderung der Präferenzen. Im Fall des adaptiven Lebensstils findet, meist mit Beginn

der Familienphase, ein Wechsel der bevorzugten Handlungsalternativen - Erwerbsbeschäftigung versus Haushaltsarbeit – statt. Arbeitsorientierte und familienorientierte „Work Lifestyles“ zeichnen sich dagegen durch zeitkonstante Präferenzen aus. Die eigentliche Herkunft der individuellen Ausbildung der Präferenztypen bleibt bei Hakim ungeklärt, was häufig kritisiert wird.

Die Humankapitaltheorie und die Ansätze der New Home Economics führen, wie alle ökonomischen Theorien, Präferenzen auf die ökonomische Rationalität der Individuen zurück.

Ale drei aufgeführten Handlungstheorien zeichnen sich im Gegensatz zum neo-klassischen Modell durch heterogene Präferenzen aus. Somit kann vertikale berufliche Positionierung durch Selbstselektion erklärt werden.

Tabelle 1: Theorievergleich

	Humankapital- theorie	New Home Economics	Preference Theory	Segmenttheorie	Lebenslauf- Institutionalisierung
<b>Erklärungsebene</b>	Mikro: Individuum	Mikro: Haushalt	Mikro: Individuum	Meso: Branchen, Sektoren	Makro: Gesellschaft
<b>Erklärungsmechanismus</b>	Selbstselektion: Produktivität	Selbstselektion: Produktivität	Selbstselektion: Genuine Wahl	Fremdselektion: Institutionen	Fremdselektion: Institutionen
<b>Wirkung der Erklärungs- faktoren</b>	Semi-dynamisch	Semi-dynamisch	Statisch	Statisch	Semi-dynamisch
<b>Präferenzen: Ursprung</b>	Ökonomische Rationalität	Ökonomische Rationalität	?	-	-
<b>Präferenzen: Diversität</b>	heterogen	heterogen	Heterogen	-	-
<b>Präferenzen: Zeitlichkeit</b>	zeitkonstant	zeitvariabel	Zeitkonstant/- variabel	-	-

Schließlich betrachtet die Theorie der Lebenslaufinstitutionalisierung nach Levy bestimmte „Partizipation-Position-Rolle-Konfigurationen“ des individuellen Lebenslaufs aus der gesellschaftlichen Vogelperspektive. Im Fokus der Analyse steht die zeitliche Abfolge struktureller und kultureller Institutionalisierung und ihre Auswirkungen auf den einzelnen Akteur. Der Ansatz ist semi-statisch, da er zwar die zeitliche Abfolge des sozialen Kontextes durch Positions- und Rollenabfolgen darstellt, den zeitabhängigen Einfluss individueller Merkmale aber nicht thematisiert.

Die Kombination dieser Ansätze ermöglicht die Modellierung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt als voll-dynamischen Prozess, mit zeitabhängigen Prozessen sowohl auf der *Mikro-* als auch auf der *Makroebene*.

#### *Erklärungspotentiale eines kombinierten empirischen Tests*

Ich werde diese Theorien gemeinsam zur empirischen Analyse der Berufsstatusmobilität von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes heranziehen. Dabei lassen sich zwei Unterscheidungen zum Verhältnis der Ansätze untereinander treffen: zum einen besteht eine Komplementarität der Erklärungsanteile zwischen den Theorien auf Mikro-, Meso- und Makroebene. Die Mikro-, Meso- und Makrofaktoren stehen in einem ergänzenden Verhältnis zueinander. Die Existenz von Makro- und Mesofaktoren wird die Implikationen einer Mikrotheorie vielleicht abschwächen oder einschränken, ihre essentielle Mechanismen auf der Handlungsebene würden dabei allerdings nicht in Frage gestellt oder ersetzt.

Auf der anderen Seite besteht ein *Antagonismus* der drei Theorien auf der Mikroebene. Humankapitaltheorie, New Home Economics und Preference Theory offerieren konkurrierende Mechanismen der Abläufe und Wirkungsfaktoren auf der Handlungsebene. Hier treten also verschiedene Alternativen gegeneinander an, die auf der gleichen theoretischen Ebene um das Primat der Erklärung rivalisieren und deren Mechanismen sich

direkt substituieren. Der gemeinsame empirische Test der drei Handlungsmodelle ist deshalb besonders interessant.

Die empirische Analyse soll die verschiedenen Erklärungspotentiale der vorgestellten Theorien erhellen. Dabei sind insbesondere die folgenden Fragen von Interesse:

- (1) Bestehen nach einer Geburt individuelle Erklärungsfaktoren für das Arbeitsangebot der Frau fort, oder hängt es nun vom Haushalt, bzw. dem Berufsstatus des Partners ab? (Humankapitaltheorie und Preference Theory *versus* New Home Economics)
- (2) Lässt sich der Einfluss von Einstellungen - von Work-Lifestyles – auch nach der statistischen Kontrolle von Humankapital beobachten? (Preference Theory *versus* Humankapitaltheorie)
- (3) Bleiben Einstellungen zum Lebensstil nach Eintritt in die Familienphase stabil oder ändern sie sich? (Preference Theory: Test auf die Stärke von Erwerbsorientierung und Adaptivität im Sample)
- (4) Lässt sich ein Einfluss institutioneller Muster erkennen? (Lebensverlauf-

## 5.2 Hypothesen

Die Tabelle 2 stellt die Hypothesen des Einflusses bestimmter Variablen auf die berufliche Statusmobilität von Frauen bei einem Wiedereintritt in das Beschäftigungssystem nach einer ersten Geburt dar. Dabei sind drei Dimensionen relevant: (1) In Spalte 1 sind die Variablen aufgeführt, die innerhalb der folgenden Datenauswertung getestet werden sollen. Auf ihre genaue Operationalisierung werde ich im nächsten Kapitel eingehen. Von den einzelnen Variablen können drei Effekte ausgehen. (2) In Spalte 2 sind die möglichen Richtungen der Berufsstatusmobilität bei einem Wiedereinstieg dargestellt. Ich werde aufwärtige, gleichbleibende (laterale) und abwärtige Statusmobilität anhand der Veränderung des Berufsprestigeindex nach Treiman von Erwerbsaufstieg zu –wiedereinstieg untersuchen. Für jede dieser Richtungen ist nun, falls theoretisch ableitbar, der

hypothetische Effekt in die Tabellenmatrix eingetragen. Plus bedeutet dabei „positiver Effekt“, minus bedeutet „negativer Effekt“ der jeweiligen Variable. (3) Die übrigen Spalten 3-7 dienen der Zuordnung der Hypothesen zu ihrem theoretischen Bezug. Graue Zellen bedeuten, dass keine (unmittelbare) Verbindung zwischen der jeweiligen Theorie und der Variable besteht.

Im Folgenden erläutere ich die Hypothesen der jeweiligen theoretischen Richtung.

### *Humankapitaltheorie*

Ich werde Variablen zum Stand des Humankapitals zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes untersuchen, sowie die bis zum Wiedereinstieg verstreichende Zeit als Proxy für Humankapitalverluste.

Die *Länge der Erwerbsunterbrechung* vermindert die Chancen auf einen gleichen oder höheren Wiedereinstieg, da Humankapital über die Zeit außerhalb des Arbeitsmarktes aufgrund von Dequalifizierungsprozessen an Wert verliert. Abstiege werden mit der Dauer der Abwesenheit aus dem Beschäftigungssystem wahrscheinlicher.

*Bildungsinvestitionen* gehen mit einem Verzicht auf Einkommen (oder sonstigen relevanten Erträge) in der frühen Phase des Lebenslaufs einher. Je größer die Bildungsinvestitionen waren, desto mehr Aufwärtsmobilität am Arbeitsmarkt ist im mittleren Lebenslauf zu erwarten, und desto später erreicht man ein Verdienstmaximum. Bei geringen Bildungsinvestitionen stagniert die Ertragssteigerung einer Erwerbstätigkeit recht schnell, und Erwerbsunterbrechungen wären mit höherer Wahrscheinlichkeit hauptsächlich mit Humankapitalverlusten verbunden.

Mit steigender *Berufserfahrung* nehmen die Opportunitätskosten einer Erwerbsunterbrechung zu. Außerdem erhöht sich das Risiko von Humankapitalabschreibungen – man hat immer mehr zu verlieren. Auf der anderen Seite steigt mit der Berufserfahrung auch die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, da man produktiver als andere Arbeitnehmer ist. Deshalb sind zumindest positive Effekte auf eine Positionierung auf glei-



chem Niveau zu erwarten. Während für *jobspezifische* Berufserfahrung vor allem die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr zum alten Arbeitgeber steigt, erhöht *allgemeine* Berufserfahrung die Chancen in einem größeren Arbeitsmarktbereich.

*Arbeitslosigkeitserfahrung* weist nach der Humankapitaltheorie auf unzureichende Humankapitalressourcen hin. Je diskontinuierlicher die Erwerbsspartizipation vor der Geburt war, desto problematischer könnte eine Rückkehr aufgrund von weiteren Dequalifizierungen nach einer zusätzlichen Unterbrechung sein. Möglicherweise stellt sich eine weitere Arbeitspause aber auch als irrelevant heraus, da Unterbrechungen in diesem Fall zum normalen Karriereverlauf gehören. Wenn bereits ein geringer Humankapitalstock vorhanden ist, könnten Dequalifizierungen zu keinen großen Verlusten führen.

Für Frauen in einer *hohen Berufsposition* stellen Erwerbsunterbrechungen ein vergleichsweise großes Risiko dar, da sie viel zu verlieren haben. Sie haben deshalb eine hohe Wahrscheinlichkeit abzustiegen. Aufstiege werden aus strukturellen Gründen immer schwieriger (Deckeneffekt). Eine Repositionierung auf gleichem Niveau gewinnt deshalb an Wert – aufgrund hoher absoluten Humankapitalverluste ist dies aber auch unwahrscheinlich.

### *Segmenttheorie*

Nach der Segmenttheorie werden *Bildungszertifikate* einen negativen Effekt auf Abstiege ausüben, da höher Gebildete im Kernsektor beschäftigt sind, der sich durch gute Beschäftigungsbedingungen und hohe Arbeitsplatzsicherheit auszeichnet. Niedrig qualifizierten droht dagegen der Abstieg aus dem unsicheren „Jedermann-Arbeitsmarkt“. Aus dem gleichen Grund werden höher Qualifizierte eher wieder auf eine alte Positionierung in ihrem Beschäftigungssegment zurückkehren können oder gar aufsteigen als Niedrigqualifizierte.

*Teilzeitarbeit* zählt häufig zu den prekären Beschäftigungsformen mit einer geringen Machtposition der Arbeitnehmer und hoher Beschäfti-

gungsinstabilität. Teilzeitbeschäftigte finden deshalb generell erschwerte Bedingungen bei einem Wiedereinstieg vor.

Der *Öffentliche Sektor* bietet sehr sichere Beschäftigungsverhältnisse und in der Regel die Möglichkeit die Arbeitszeit wegen einer Mutterschaft zu reduzieren. Dies unterstützt einen Wiedereintritt auf gleichem Statusniveau und verhindert Abstiege.

### *New Home Economics*

Der Ansatz der *New Home Economics* macht die Erwerbstätigkeit von Haushaltsmitgliedern von ihren komparativen Vorteilen abhängig. Ich werde weiter unten zunächst eine multivariate Schätzung des Effekts einer Partnerschaft „an sich“ auf das Erwerbsangebot von Müttern schätzen. In einem zweiten Schritt werde ich meine Analysen nur auf Frauen mit Partnern beschränken, und den Einfluss des *Verhältnisses des Berufsstatus des Partners zum Berufsstatus der untersuchten Partnerin* auf die Statusmobilität als Proxy für einen komparativen Vorteil im Arbeitsmarkt schätzen.

*Partnerschaft* ohne Berücksichtigung der Produktivität des Partners wird grundsätzlich einen negativen Effekt auf das Erwerbsangebot von Müttern haben, da sie im Durchschnitt weniger bis gleich viel erwerbsmäßiges Humankapital im Vergleich zu Männern innehaben. Zudem wirkt die biologische Komplementarität zu Ungunsten einer Arbeitsmarktbeschäftigung von Frauen. Partnerschaft könnte für Mütter wegen einer „nur“ graduellen Ressourcenverlagerung vom Arbeitsmarkt in den Haushalt, statt eines generellen Ausstiegs, bloß einen Statusabstieg am Arbeitsmarkt bewirken.

Betrachtet man den Effekt einer *Verteilung der marktmäßigen Humankapitalressourcen innerhalb der Partnerschaft*, so lassen sich die gleichen Effekte konstatieren –diesmal allerdings mit einer größeren Validität: Je mehr außerhäusliche Produktivität der Partner im Vergleich zur Partnerin innehat, desto unwahrscheinlicher wird für sie eine Arbeitsmarkteteiligung (die Dimension des häuslichen Humankapitals wird aufgrund der Datenlage nicht messbar sein; somit kann das Konzept der komparativen

Produktivitätsvorteile empirisch nur unvollständig operationalisiert werden).

Die *Anzahl der Kinder* wirkt wie eine Verstärkung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto mehr Zeit muss für die häuslichen Produktionsprozesse aufgebracht werden. Demnach wirkt die Anzahl der Kinder negativ auf das Erwerbsangebot der Frau bzw. erfordert einen Statusabstieg am Arbeitsmarkt.

Tabelle 2: Hypothesen

Effekte auf Wiedereinstiegs-mobilität		Human-kapital-theorie	Segment-theorie	New Home Economics	Preference Theory	Lebenslauf-Institutiona-lisierung
Länge der Unterbrechung	Aufwärts	-				
	Lateral	-				
	Abwärts	+				
Bildung	Aufwärts	+	+			
	Lateral	+	+			
	Abwärts	-	-			
Allg. Berufserfahrung	Aufwärts					
	Lateral	+				
	Abwärts	-				
Jobspezif. Berufserfahrung	Aufwärts					
	Lateral	+				
	Abwärts	-				
Arbeitslosigkeitserfahrung	Aufwärts	-				
	Lateral					
	Abwärts					

Fortsetzung Tabelle 2

Effekte auf Wiedereinstiegs-mobilität		Human-kapital-theorie	Segment-theorie	New Home Economics	Preference Theory	Lebenslauf - Institutiona-lisierung
Letzter Job: (Ver-tikaler) Berufssta-tus: SIOPS	Aufwärts	-				
	Lateral	-				
	Abwärts	+				
Letzter Job: Teil-zeit	Aufwärts					
	Lateral		-			
	Abwärts		-			
Letzter Job: Öff-fentlicher Dienst	Aufwärts					
	Lateral		+			
	Abwärts		-			
In Partnerschaft	Aufwärts			-		
	Lateral			-		
	Abwärts			+/-		
Verhältnis von Partner- SIOPS zu eigenem SIOPS	Aufwärts			-		
	Lateral			-		
	Abwärts			+/-		
Anzahl Kinder	Aufwärts			-		
	Lateral			-		
	Abwärts			+/-		

Fortsetzung Tabelle 2

Effekte auf Wiedereinstiegs-mobilität		Human-kapital-theorie	Segment-theorie	New Home Economics	Preference Theory	Lebenslauf - Institutionalisation
Subjektive Wichtigkeit berufl. Erfolgs	Aufwärts				+ / 0	
	Lateral				+ / 0	
	Abwärts				- / 0	
Ostdeutschland	Aufwärts					+
	Lateral					+
	Abwärts					-
Frauenarbeitslosenrate	Aufwärts					-
	Lateral					-
	Abwärts					-
Freistellungs-Regime über historische Zeit	Aufwärts					+
	Lateral					+
	Abwärts					+

### Preference Theory

Aufgrund der Datenlage werde ich nur eine Komponente des „Work-Lifestyles“ nach Hakim abbilden können. „Work Centrality“ - die *subjektive Wichtigkeit beruflichen Erfolgs*, vor der Geburt des 1. Kindes erhoben, abgebildet durch einen dreistufigen Index – kann sich in zweifacher Hinsicht auswirken. Zum einen könnte der Indikator ein erklärungskräftiges Instrument zur Schätzung der Arbeitsmarktpartizipation in der Familienphase sein, der laterale und aufwärtsgerichtete Positionierungen positiv beeinflusst und Abwärtsmobilität negativ. In diesem Fall würde das Sample zum großen Teil aus erwerbsorientierten Frauen bestehen, die sich durch stabile Präferenzen auszeichnen. Ebenso könnte der Index allerdings keine Erklärungskraft für die Berufspositionierungen von Frauen nach Eintritt in die Familienphase besitzen. In diesem Fall würde das Sample vor allem durch adaptive Frauen geprägt sein, die ihre Präferenzen im Übergang zur Mutterschaft ändern.

### *Lebenslauf-Institutionalisierung*

In Ostdeutschland werden Frauen aufgrund der kulturellen Akzeptanz und des größeren Angebots an Kindertagesstätten, insbesondere für sehr junge Kinder, und letztlich auch aufgrund einer relativ hohen Arbeitslosigkeitsrate und den damit verbundenen ökonomischen Gründen (Cornelissen 2005: 295), früher wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen als in Westdeutschland. Da sie häufiger direkt in Vollzeitstellen eintreten als westdeutsche Mütter, werden sie weniger Statusabstiege erleben.

Ich nehme an, dass eine steigende *jährliche Frauenarbeitslosenquote* einen generellen negativen Effekt auf einen Wiedereinstieg an sich haben wird.

Letztlich teste ich den Einfluss von drei historischen Regelungskomplexen der institutionellen Freistellungen wegen Mutterschaft. Ich untersuche dabei den Einfluss des „2. Erziehungsurlaubs-Regimes“ (1992-2000) und des „Elternzeit-Regimes“ (2001-) im Vergleich zu dem „1. Erziehungsurlaubs-Regime“ (-1991) (s. Kapitel 3.2.1). Ich nehme dabei an, dass Erwerbseinstiege, sei es lateral oder absteigend, über die jeweiligen Kohorten im Zuge der Erhöhung der Erwerbstätigkeitsanreize zunehmen.

## 6 Empirischer Teil

### 6.1 Datengrundlage

Die empirischen Untersuchungen führe ich auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) durch, einem am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin beheimateten Survey. Das SOEP ist eine multidisziplinäre, repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die seit 1984 jedes Jahr bei denselben Personen und Familien durchgeführt wird (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)).

Die Studie bietet Informationen über viele objektive Lebensbedingungen, und gleichzeitig auch zu Wertvorstellungen und Persönlichkeitsmerkmalen. Für eine Analyse der Interaktion von Arbeitsmarktpartizipation und Mutterschaft ist die Studie besonders geeignet, da für den Zeitraum ab 1984 praktisch kontinuierliche - monatlich erfasste - Erwerbsbiographien der befragten Frauen zur Verfügung stehen. Mit jeder Erhebungswelle werden Veränderungen im Familien- und Berufsstatus retrospektiv mit Hilfe eines im Fragebogen auszufüllenden Kalendariums mit Monatsangaben zum vergangenen Jahr erfasst. Die monatlichen Angaben, auf der ich meine Analysen aufbauen werde, stehen für den Zeitraum von der Welle A (1984) bis zur Welle X (2007) zur Verfügung. Retrospektiv erhobene Daten der Fertilitätsbiographie auf jährlicher Basis vor 1984, die ebenso in der Studie enthalten sind, werden nicht von Interesse sein, da keine zeitlich parallele, dynamische Erwerbsbiographie vorliegt.

Alle Stichproben des SOEP sind geschichtete randomisierte Stichproben, die aus zufälligen Teilgesamtheiten in der Bundesrepublik gezogen werden. Interviewer versuchen grundsätzlich immer alle Personen über 16 Jahren in einem Haushalt zu befragen; die Haushaltsvorstände beantworten zusätzliche haushaltsbezogene Fragen, z.B. zum Einkommen.

Das SOEP wurde 1984 mit einer zweifachen Stichprobe ins Leben gerufen. Das „westdeutsche“ Sample A besteht aus Personen in privaten

Haushalten, deren Haushaltsvorstand nicht zu der ausländischen Bevölkerungsgruppe der „Gastarbeiter“ (türkische, griechische, jugoslawische, spanische oder italienische Haushaltsvorstände) gehört. Das Sample B („Ausländersample“) enthält gerade diese Haushalte, mit „Gastarbeitern“ als Haushaltsvorstände. Im Zuge der Wiedervereinigung wird die Studie ab 1990 mit dem „ostdeutschen“ Sample C auf die Haushalte, deren Haushaltsvorstand ehemaliger Staatsangehöriger der ehemaligen DDR, ausgeweitet. Das Sample D umfasst Haushalte, in denen mindestens ein Haushaltsmitglied nach dem Jahr 1984 nach Deutschland immigriert war. Weitere zusätzliche Stichproben wurden in den Jahren 1998, 2000, 2002 und zuletzt 2006 in die laufende Erhebung aufgenommen. (Haisken-DeNew und Frick 2005: 19-20; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)).

## 6.2 Analysestrategie

Das statistische Längsschnittverfahren der Ereignisanalyse stellt ein geeignetes Instrument dar, um Wiedereinstiegsprozesse in den Arbeitsmarkt empirisch zu untersuchen (Blossfeld 2007). In der Ereignisanalyse wird ein diskreter Wechsel von einem „Ausgangszustand“ zu einem „Zielzustand“ auf einen zeitabhängigen Prozess bezogen. Die „Prozesszeit“ startet bei Eintritt in einen definierten Ausgangszustand und kann zu *jedem Zeitpunkt*, durch das „Ereignis“ des Übergangs in den Ausgangszustand, gestoppt werden. Der Einfluss von unabhängigen Variablen auf Ereignisse kann mit Hilfe von nicht-parametrischen sowie parametrischen Verfahren geschätzt werden.

### *Das Konzept der Übergangsrate*

Um die *kausalen Ursachen* eines Zustandswechsels in einem bestimmten Zeitpunkt untersuchen zu können, wird zunächst ein Wahrscheinlichkeitskonzept benötigt. Nimmt man an, dass die Zufallszahl  $T$  die Länge der Verweildauern darstellt, die zu Beginn des Beobachtungsintervalls



$t_0 = 0$  starten, und vor dem Zeitpunkt  $t_1$  enden, so lässt sich die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses im Zeitintervall  $[t_0; t_1]$  wie folgt darstellen (Blossfeld 2007: 31-32):

$$\Pr(t) = \Pr(t_0 \leq T < t_1 | T \geq t) \quad t_0 < t_1$$

Die Ereignisanalyse hat jedoch zum Ziel, sehr kleine Zeitintervalle zu betrachten, um Veränderungen im abhängigen Prozess kontinuierlich beobachten und einer kausalen Ursache zuordnen zu können. Die vorgestellte Wahrscheinlichkeitsfunktion würde bei unendlich kleinen Intervallen null werden. Aus diesem Grund wird die Übergangswahrscheinlichkeit durch die Division mit dem betrachteten Zeitintervall standardisiert – womit man zum zentralen Konzept der Ereignisanalyse gelangt, der *Übergangs- oder Hazardratenfunktion* (Blossfeld 2007: 32):

$$r(t) = \lim_{t_1 \rightarrow t_0} \frac{\Pr(t_0 \leq T < t_1 | T \geq t)}{t_1 - t_0}$$

Die Übergangsrate  $r(t)$  bietet die Möglichkeit einer lokalen, zeitbezogenen Beschreibung des Übergangsprozesses. Sie lässt sich als die *Neigung interpretieren, von dem Ausgangszustand zum Zielzustand zu wechseln*. Man muss allerdings beachten, dass diese Neigung immer relativ zu einem „Risk-Set“, d.h. der Anzahl von Individuen, die das Ereignis noch nicht erlebt haben, berechnet wird (in der Formel nicht berücksichtigt): je kleiner das Risk-Set, desto größer fällt  $r(t)$  bei gleicher Anzahl von Übergängen aus (Blossfeld 2007: 60).

Neben beobachtbaren Übergängen existieren grundsätzlich zwei Ursachen nichtbeobachteter Zustandswechsel von Samplemitgliedern: *Rechtszensierungen* treten auf, wenn eine zum Risk-Set gehörende Person in dem Beobachtungsfenster, das dem Forscher zur Verfügung steht, kein Ereignis erlebt. Diese Art von Zensierung ist in der Regel unproblematisch, da für die Prozessbeschreibung keine zukünftigen Informationen benötigt werden. *Linkszensierungen*, die das Fehlen von wichtigen in der Vergangenheit liegenden Informationen bedeuten, sind dagegen proble-

matisch, da sie einen Einfluss auf den sich entwickelnden Verlauf haben (Blossfeld 2007: 40-41).

Mit dem Konzept der Übergangsrate kann nun ein grundsätzlicher Modellierungsansatz formuliert werden, in dem Zeit und Kovariate als erklärende Faktoren der Hazardratenfunktion eingehen können:

$$r(t) = g(t, x)$$

Dieses einfache Regressionsmodell kann in unterschiedlicher Weise konfiguriert werden.

#### *Parametrische Verfahren*

Ich werde für die multivariaten Analysen auf zwei parametrische Modellvarianten zurückgreifen. (1) Zum einen werde ich einfache Exponential-Modelle verwenden, die sich durch eine konstante Übergangsrate auszeichnen (Blossfeld 2007: 40f). Die Effekte der Kovariate  $x$  beziehen sich deshalb ausschließlich auf das allgemeine, zeitkonstante Niveau der Neigung den Ausgangszustand zu verlassen. (2) Zum anderen werde ich Piecewise-Constant-Exponential-Modelle (PCE-Modelle) heranziehen, die eine Verallgemeinerung der standardmäßigen Exponential-Modelle darstellen (Blossfeld 2007: 40f). Hierbei wird die Zeitachse in eine beliebige Anzahl von Perioden geteilt, *zwischen* denen die Hazardrate variieren kann, *innerhalb* derer jedoch konstante Raten angenommen werden. Diese Konfiguration erlaubt eine Schätzung, die neben den substantiellen Kovariaten  $x$ , auch den Einfluss der Zeit selbst,  $t$ , auf den zeitlichen Prozess integriert.

Die Kovariaten  $x$  können konstant oder zeitveränderlich sein. Die Inkorporation von zeitveränderlichen Variablen kann mit der Methode des Episodensplitting erreicht werden. Demnach wird die Prozesszeit, bevor der Übergang in den Ausgangszustand stattfindet, an den Zeitpunkten in zwei Teile getrennt, an denen ein diskreter Zustandswechsel der interessierenden - qualitativen oder quantitativen - Variable stattfindet. Dieses Verfahren lässt sich prinzipiell beliebig oft wiederholen. Die Methode

ermöglicht es, parallele zeitliche Prozesse simultan in die Analyse einzu-beziehen. Somit können Zustandsänderungen eines bestimmten Merkmals zu allen Zeitpunkten auf die Entwicklung des abhängigen Prozesses bezogen werden. Dies kann als der wichtigste Fortschritt der Ereignisanalyse im Vergleich zu anderen Längsschnittverfahren betrachtet werden (Blossfeld 2007: 128f).

Ereignisanalysen ermöglichen die Berechnung von konkurrierenden Zielzuständen (*competing risks*). Hierbei wird für jeden Zielzustand eine eigene Übergangsrate geschätzt, und die Episoden mit den jeweiligen anderen Zielzuständen als zensiert betrachtet (Blossfeld 2007: 81-86).

Die Schätzung der Raten basiert bei allen parametrischen Ereignisanalysen auf Basis der Maximum-Likelihood-Methode (Blossfeld 2007: 89).

#### *Nicht-parametrische Verfahren*

Neben komplexen multivariaten Verfahren gehören auch nicht-parametrische deskriptive Methoden zum Instrumentarium der Ereignisanalyse; diese eignen sich besonders für explorative Studien im Vorfeld einer spezifischeren Kausalanalyse. Die Sterbetafelmethode ermöglicht eine nicht auf spezifischen Verteilungsannahmen beruhende Schätzung der Übergangsratenfunktion, auf Basis der *Überlebensfunktion* („survivor function“). Diese gibt die Wahrscheinlichkeit an, mit der nach einem bestimmten Zeitpunkt noch ein Ereignis eintritt (Blossfeld 2007: 34,59f):

$$G(t) = Pr(T > t)$$

Die Sterbetafelmethode setzt zwar keine Verteilungsannahmen, allerdings eine Definition von Intervallgrenzen voraus, von der das exakte Schätzergebnis abhängt. Zudem muss eine Mindestanzahl von Ereignissen in den Zeitintervallen vorkommen. Überlebens- und Hazardratenfunktion lassen sich demgegenüber ohne diese Bedingungen mittels der *Kaplan-Meier-Methode* berechnen, da diese auf exakten Verweildauern beruht. Dieses Verfahren ist der Sterbetafelmethode vorzuziehen (Blossfeld 2007: 58-76).

### *Konkrete Modellspezifikation*

Ich werde im folgenden empirischen Teil den Einfluss der Geburt des ersten Kindes auf die Karrieremobilität von Frauen mittels Ereignisanalysen schätzen. Dabei werde ich die *Dauer bis zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Geburt ihres ersten Kindes* als Prozesszeit modellieren. Die Nichterwerbstätigkeit nach der Geburt wird als Ausgangszustand definiert, der Wiedereinstieg als Zielzustand. Der Wiedereinstieg kann dabei drei Qualitäten aufweisen: (1) er kann einen beruflichen Aufstieg, (2) einen Abstieg oder (3) keine Veränderung des vertikalen Berufsstatus im Vergleich zur letzten Erwerbstätigkeit vor der Geburt. Es bestehen also *konkurrierende Risiken* der Repositionierung am Arbeitsmarkt. Offensichtlich setzt die Spezifikation voraus, dass bereits eine Erwerbstätigkeit vor der Geburt bestand. Das Sample fokussiert also eine spezifische, selektive Gruppe von Frauen, die in den letzten Jahrzehnten zahlenmäßig jedoch an Bedeutung gewonnen hat.

### **6.3 Datenaufbereitung und Operationalisierung**

Die Ereignisanalyse setzt ein spezifisches Datenformat, einen Episodendatensatz, voraus. Dabei werden die individuenspezifischen Informationen, nicht wie in einem Paneldatensatz für jeden Erhebungszeitpunkt in den Zeilen abgetragen; es existiert vielmehr – unter der Annahme, dass jedes Individuum den interessierenden Übergang nur einmal erleben kann („single episode data“) – für jedes Individuum eine Zeile, in der die Information über den Startzeitpunkt, den Zeitpunkt des Übergangs bzw. der Zensierung sowie des Ausgangs- und Zielzustands enthalten sind. Die Kovariate befinden sich ebenfalls in der individuenspezifischen Zeile. Ausgehend von diesem grundlegenden Datenformat könnte nun ein Episodensplitting der abhängigen (PCE-Modell) oder der unabhängigen Variablen durchgeführt werden.

### *Datenaufbereitung*

Das Ziel meiner Datenaufbereitung besteht darin, einen solchen Einzel-Episoden-Datensatz mit den benötigten Informationen aus dem SOEP herzustellen. Tabelle 3 zeigt die SOEP-Teildatensätze und die aus ihnen für die Analyse entnommenen Variablen.

Der Master-Datensatz PPFAD enthält u.a. den Personen-, Haushalts und Sample-ID, das Geschlecht sowie Geburtsjahr- und –monat aller jemals an der Studie teilgenommenen Personen.

Eine große Hilfe besteht darin, dass im SOEP der Datensatz ARTKALEN mit *monatlichen* Erwerbstätigkeitsepisoden ab Januar 1983 bis Dezember 2006 auf Basis der Kalenderinformationen existiert. Neben den Informationen aus ARTKALEN füge ich auch die Geburtenangaben der Frauen bezüglich des ersten Kindes und der Kinderanzahl insgesamt aus dem Datensatz BIOBIRTH hinzu. Die wellenspezifischen, personenspezifischen Datensätze \$PGEN enthalten eine Fülle generierter Statusvariablen, auf die ich für die Analysen zurückgreife: auf das jährlich erfasste Berufsprestige nach Treiman (SIOPS), auf Bildungsabschluss, Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung und auf die jährlich erfasste „Beschäftigung in Öffentlichem Dienst“. Die Variable „Monat des Interviews“ hat zentrale Bedeutung für den Erfolg der Datenaufbereitung. Nur aufgrund dieser Information wird es eindeutig möglich sein, die jährlich erfassten Variablen wie SIOPS und „Beschäftigung im Öffentlichen Dienst“, den monatlich erfassten Erwerbsepisoden aus ARTKALEN zuzuordnen. Um den Berufsstatus des Partners als Merkmal der Frauen übernehmen zu können, wird die Partner-ID benötigt, die die Personnummer des Partners anzeigt. Der Partnerschaftsanzeiger gibt darüber Auskunft, ob die Frau momentan in einer Partnerschaft lebt oder nicht. Letztlich übernehme ich eine Reihe von – allerdings nicht jedes Jahr erhobenen - Einstellungs-Items, die die subjektive Wichtigkeit beruflichen Erfolgs angeben.

Als ersten Aufbereitungsschritt füge ich für jedes Jahr die SIOPS-Werte des Partners anhand der Partner-ID der Frau und der Personen-ID des Partners an die Episoden der Frauen.

Tabelle 1: Verwendete Merkmale und Herkunftsdatensätze aus dem SOEP (Sample A-D, 1984-2007)

SOEP-Teildatensatz	Verwendete Variablen
PPFAD (Master-Datensatz mit allen jemals kontaktierten Personen)	Personen-ID, Haushalts-ID, Sample-ID, Geschlecht, Geburtsjahr, -monat,
ARTKALEN (Spell-Datensatz <i>auf Monatsbasis</i> )	Episodentyp: Vollzeit-, Teilzeiterwerbstätigkeit, geringfügige Beschäftigung, Erziehungsurlaub; Episodenstartzeitpunkt und -endzeitpunkt
BIOBIRTH (Geburtsinformationen von Frauen)	Anzahl der Kinder, Geburtsjahr und -monat des 1. Kindes
\$PGEN (generierte personenspezifische Variablen)	SIOPS ( <i>auf Jahresbasis</i> ), Monat des Interviews, Letzte Beschäftigung in Öffentlichem Dienst, Partnerschaftsanzeiger, Partner-ID, Bildungsabschluss, Berufs- und Arbeitslosigkeitserfahrung
GPOST, HPOST, KP, OP, PP/ GP, IP, LP, UP (Personenfragebögen)	"Wichtigkeit beruflichen Erfolgs" ( <i>nur bestimmte Jahre erhoben</i> )

Nun beschränke ich die Stichprobe *nur auf Frauen aus dem Sample A-D* (Westdeutsche, Ausländer, Ostdeutsche und Immigranten).

Die Aufbereitung beginnt mit der Identifizierung des Geburtszeitpunkts des ersten Kindes der Frauen. Während alle Geburtsjahre der Kinder vorhanden waren, fehlten eigne Geburtsmonate. Um die Fallzahlen möglichst hoch zu halten, habe ich die fehlenden Geburtsmonate imputiert. Dabei versuchte ich zunächst den Geburtsmonate mit Referenz auf eine möglicherweise in dem Geburtsjahr beginnende Mutterschafts-/Erziehungsurlaubs-Episode zu konstruieren; so wurden Geburtsmonate, falls es mit dem Geburtsjahr vereinbar war, zwei Monate nach dem Beginn einer Mutterschutzphase angesetzt (Methode 1).

Ein zweiter Ansatz um Geburtsmonate zu rekonstruieren basiert auf Erwerbstätigkeitsenden, die nicht länger als ein Jahr vor dem Geburtsjahr des ersten Kindes liegen. Es wird dabei postuliert, dass diese Enden wegen der zukünftigen Geburt des Kindes passieren (Methode 2). Ein dritter

Ansatz, nach dem der Geburtsmonat auf Januar gesetzt würde, falls ein Erwerbstätigkeitsspell im Geburtsjahr beginnt, brachte keinen Erfolg. Die Geburtsmonate, die bis dahin noch fehlten wurden per Zufallsverfahren auf Juni oder Juli gesetzt (Methode 4). Im Prozess der weiteren Datenaufbereitung blieben letztlich nicht übermäßig viele imputierte Monat übrig (s Tabelle 4).

War der Geburtszeitpunkt ermittelt, wurden die letzte Erwerbsepisode vor der Geburt des ersten Kindes, und die erste -episode nach der Geburt bestimmt. Dabei treffe ich drei Einschränkungen:

(1) Erwerbs-Spells vor der Geburt dürfen höchstens zwei Jahre vor der Geburt liegen. Dies ist sinnvoll, da somit das Problem der Linkszensierungen eingeschränkt wird. Nach dieser Sample-Definition bedeuten Frauen, die zeitlich knapp oberhalb der letzten zwei Jahren vor ihrer ersten Geburt nicht erwerbstätig waren, keine Linkszensierung: man weiß, dass sie im definierten Zwei-Jahreszeitraum nicht erwerbstätig waren, deshalb stellen sie keinen zeitlich vorgelagerten Ausfall dar, der die Validität von Ereignisanalysen erheblich schwächt. Natürlich ist diese teilweise Befreiung von linksseitigem Ausfall mit einer spezifischen Einschränkung der Repräsentativität verbunden. Das Sample wird zu einem größeren Teil aus erwerbsorientierten Frauen bestehen, die ungefähr bis zum Eintritt in die Familienphase arbeiten. Die Interpretation der Ergebnisse muss darauf rücksichtnehmen.

(2) Neben der Einschränkung der Validität von Erwerbsspells im zeitlich vorgelagerten Prozess, führe ich auch eine Bedingung der Validität von Erwerbstätigkeit nach der Geburt ein: eine neue Beschäftigung soll nur dann einen gültigen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt darstellen, wenn sie mindestens sechs Monate anhält. Dies ist sinnvoll, da ich Aussagen zu sozialen Ungleichheiten zwischen Gruppen in der späteren Analyse auf einigermaßen stabile soziale Positionen gründen möchte. Tabelle 4 gibt Auskunft über die Zahl der Änderungen aufgrund von Nicht-Validität nach der ersten Geburt.

Die letzte Einschränkung, die ich bezüglich der Realisierung der Beschäftigungspositionen treffe, bezieht sich auf Frauen, die trotz der Geburt eines Kindes, eine durchgehende Erwerbstätigkeit angegeben haben. Ich betrachte eine *Beschäftigung, die über drei Monate nach der Geburt anhält* als einen *Wiedereinstieg* auf der gleichen Stausebene. Es ließe sich einwenden, dass institutionelle Freistellungen vom Arbeitsplatz rechtlich nicht als Beschäftigungsende betrachtet werden, und Frauen deshalb möglicherweise eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit angegeben haben. In den Daten findet sich in der Regel allerdings nur eine sehr kurze, parallel erfasste Mutterschaftsunterbrechung, wenn überhaupt.

Tabelle 2: Dokumentation besonderer Aufbereitungen und ihr relativer Anteil im rohen Analysesample

Dokumentation besonderer Aufbereitungen		Fälle	Prozent
Rohes Analysesample		1175	100,00%
Imputation Geburtsmonat	Methode 1	3	0,26%
	Methode 2	8	0,68%
	Methode 4	5	0,43%
Validität von Spells nach Geburt	Erst 2. Erwerbsepisode valide	105	8,94%
	1. und 2. Erwerbsepisode nicht valide, deshalb Zensur	105	8,94%
SIOPS stammt nicht unmittelbar aus Erwerbs-Spell	SIOPS <u>vor</u> Geburt stammt nicht unmittelbar aus Erwerbs-Spell	11	0,94%
	SIOPS <u>nach</u> Geburt stammt nicht unmittelbar aus Erwerbs-Spell	15	1,28%
Aufgrund kontinuierlicher Erwerbstätigkeit als "laterale Mobilität" kodiert		53	4,51%

Die Erwerbs-Spells müssen nun noch mit den jährlich erhobenen SIOPS-Werten verknüpft werden. Dies geschieht mit Hilfe der Variable „Monat des Interviews“. Von dem ersten Jahr aufsteigend werden die SIOPS-Werte in die Variable „siops0“ (s. Tabelle 5) übertragen. Da der Algorithmus die zeitlich letzten möglichen Werte in die Variable schreibt, wird der



aktuellste Berufsstatus vor der Geburt für den späteren Vergleich herangezogen. Wird kein Wert in die Variable geschrieben, womöglich weil der letzte Erwerbstätigkeits-Spell genau zwischen zwei Erhebungspunkten des SOEP liegt, so erweitere ich den letzten Erwerbs-Spell sozusagen temporär bis zur Geburt und trage eventuelle SIOPS-Werte ein. Normalerweise wird der SIOPS allerdings nur für eine tatsächliche aktuelle Beschäftigung im jährlichen Rhythmus eingetragen (Tabelle 4 zeigt jedoch, dass 11 Fälle durch diese Methode generiert wurden). Der Vorgang zur Ermittlung des ersten SIOPS nach der Geburt läuft spiegelbildlich ab: die Werte werden „von hinten“, vom Jahr 2007, in frühere Jahre geschrieben. Somit wird wiederum der aus der - Perspektive des Geburtszeitpunktes - aktuellste SIOPS-Wert in die Variable „siops1“ gelangen. Falls kein Wert „gefunden“ wurde, wird der Spell temporär bis kurz vor den Beginn der zweiten Erwerbsepisode erweitert, um mögliche SIOPS-Werte aufzunehmen. Trotz dieser recht großzügigen Methode, die auch darauf achtet, dass keine Missings bestehen bleiben, wenn noch gültige Werte innerhalb eines Spells vorhanden wären, existieren viele fehlende Werte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Werte innerhalb des SOEPs aufgrund fehlender Informationen nicht generiert werden konnten.

Tabelle 5 zeigt das „theoretische Sample“, das alle Frauen aus dem SOEP-Sample enthält, die innerhalb von zwei Jahren, vor der Geburt ihres ersten Kindes erwerbstätig wären, eine erste Geburt erlebt haben, und daraufhin für mindestens sechs Monate erwerbstätig sind. Knapp 28 Prozent des Samples ist linkszensiert, etwa ein Viertel des Sample schwindet aufgrund fehlender Werte für Berufsprestige dahin, und letztlich geht noch ein Prozent aufgrund von Datenfehlern verloren. Am Ende bleibt eine Stichprobengröße von 1175 Fällen, für die die jetzt zu bildende abhängige Variable gültige Werte besitzt.

Tabelle 3: Ausfallgründe wegen Linkszensurierung, fehlendem SIOPS und Datenfehlern

Ausfallgründe wegen Linkszensurierung, fehlendem SIOPS und Datenfehlern	Fälle	Prozent
Theoretisches Samples	2547	100,00%
Linkszensurierung	-706	27,72%
siops0 fehlt, siops1 fehlt	-81	3,18%
siops0 fehlt, siops1 vorhanden	-401	15,74%
siops0 vorhanden, siops1 fehlt	-158	6,20%
Prozesszeit negativ	-26	1,02%
Rohes Analysesample (nach abb. Variable)	1175	46,13%

Um die Variable des Zielzustands zu bilden, wird das Berufsprestige der neuen Arbeitsmarktposition ins Verhältnis zum Berufsprestige der letzten Arbeitsmarktposition vor der Geburt gesetzt. Die neue Variable wird so konzeptualisiert, dass eine mindestens 10-prozentige Steigerung des SIOPS auf der einen Seite einen beruflichen Aufstieg, ein 10-prozentiger Abfall des SIOPS auf der anderen Seite einen beruflichen Abstieg anzeigt; dazwischen wird eine laterale Berufsmobilität auf gleichem Status angenommen. Diese Methode ist in der Lebensverlaufsforschung weit verbreitet.

Tabelle 4: Verteilung der abhängigen Variable im rohen Analysesample

Abhängige Variable: „Competing Risks“	Fälle	Prozent
Rechtszensur	427	36,34%
Abstiege	148	12,60%
Gleiche Positionen	495	42,13%
Aufstiege	105	8,94%
Gesamt	1.175	100,00%

Tabelle 6 zeigt die univariate Verteilung der Statusmobilität, die mit Repositionierungen am Arbeitsmarkt nach der ersten Geburt verbunden ist. Laterale Bewegung ist mit Abstand das dominante Muster, was positiv zu

bewerten ist. Abstiege finden häufiger als Aufstiege statt. Etwa 36 Prozent des Samples ist rechtszensiert.

*(Weitere) Operationalisierungen*

Die Prozesszeit, innerhalb der das „Risk-Set“ besteht und Übergänge stattfinden können, ist definiert als die Zeit ab dem Geburtszeitpunkt des ersten Kindes, in der es entweder zu einem Erwerbseintritt oder einer Zensierung kommen kann.

Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen, zumindest für Auf- und Abstiege, operationalisiere ich den formalen Bildungsstand „nur“ mit den sekundären Bildungsabschlüssen Hauptschulabschluss, Realschulabschluss und Abitur.

Das SOEP bietet detaillierte Informationen über die vergangenen Verweildauern auf dem Arbeitsmarkt. Ich summiere die beiden bereitgestellten Variablen „Arbeitsmarkterfahrung Vollzeit“ und „Arbeitsmarkterfahrung Teilzeit“ zu einer Variablen auf, die die gesamte *allgemeine Berufserfahrung* zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes in Jahren ausdrückt. Die ebenso bereitgestellte Variable „*Arbeitslosigkeitserfahrung*“ (in Jahren) übernehme ich direkt. Die *firmenspezifische Berufserfahrung* generiere ich auf Basis des jährlich erhobenen Merkmals „Dauer der Betriebszugehörigkeit“. Dabei greife ich auf den gleichen Algorithmus zurück, mit dem ich bereits den SIOPS-Wert vor der Geburt erstellt hatte. Somit steht mir der letzte Stand der *firmenspezifischen Berufserfahrung* der Frauen zur Verfügung.

In der gleichen Weise erstelle ich die Dummy-Variablen „Letzter Job: Öffentlicher Dienst“ aus den jährlichen generierten Variablen.

Die Information, ob die *letzte Beschäftigung in Teilzeit* stattfand, kann man einfach aus der Episodentypisierung aus dem Spell-Datensatz ART-KALEN übernehmen.

Neben der abhängigen Variable, die das Verhältnis zwischen neuem und letztem SIOPS bildet, nehme ich auch das *Statusniveau der Berufsposition vor der Geburt* als unabhängige Variable auf.

Den Dummy „Partnerschaft ja/nein“ erstelle ich aus der „Partneranzeiger“-Variable im Jahr der Geburt. Ebenso übernehme ich das Berufsprestige des Partners im Jahr der Geburt. Die Variable, die den *Quotienten aus dem Prestige des Partners und dem Prestige der Partnerin* enthält, soll die komparativen Vorteil im Haushalt approximieren.

Die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt und die Qualität der Berufsposition nach der ersten Geburt wird wesentlich davon abhängen, ob man noch weitere Kinder bekommt oder plant. Dies kann mit nach dem Ansatz der New Home Economics begründet werden, aber auch mit institutionellen Hürden der Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft (vor allem bei mehreren Kindern). Diese Information darf streng genommen nicht in dem ereignisanalytischen Design dieser Arbeit verwendet werden, da sie dem *zukünftigen* Lebensverlauf der Frauen entstammt. Aufgrund der geringen Fallzahlen einer Untersuchung nur der Frauen mit einem Kind habe ich mich jedoch dazu entschlossen die *Anzahl der Kinder* als Proxy-Variable der weiteren Fertilitätsentwicklung in die Analyse mit einzubeziehen. Die Ergebnisse der multivariaten Modelle lassen sich dann „unabhängig“ von der weiteren Fertilitätsbiographie interpretieren, und erreichen so auch ein höheres Allgemeinsniveau. Die Variable kann direkt aus den BIOBIRTH-Daten übernommen werden.

Die *subjektive Wichtigkeit beruflichen Erfolgs* wird im SOEP mit zwei verschiedenen Messinstrumenten zu mehreren unterschiedlichen Zeitpunkten erhoben. Ich werde die beiden Variablen zu einem Merkmal zusammenfassen. Dies erscheint mir gerechtfertigt, da die Frageformulierungen sehr ähnlich sind, der gleiche Aspekt erfragt wird („Beruflicher Erfolg“) und die Antwortvorgaben gleich sind. Zudem ließe sich diese Einstellung zur Erwerbstätigkeit in den multivariaten empirischen Analysen nur mit der gemeinsamen Fallzahl sinnvoll einsetzen.

- (1) Das erste Instrument, erhoben in den Jahren 1990, 91, 94, 98 und 99, lautet: „Wie wichtig ist für Ihr Wohlbefinden und Ihre Zufriedenheit der Erfolg im Beruf?“ - „sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder ganz unwichtig“.
- (2) Die zweite Instrument, erhoben in den Jahren 1990, 92, 95 und 2004, lautet: „Verschiedenen Menschen sind verschiedene Dinge wichtig. Sind für Sie persönlich die folgenden Dinge heute sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder ganz unwichtig“ – „Erfolg im Beruf haben“.

Ein Vergleich der empirischen Antwortverteilungen der beiden Instrumente mit einer zeitlichen Distanz der Erhebungen von einem Jahr, bestärkt mich in meiner Auffassung, die Instrumente zu einer Variable verknüpfen zu können. Die Verteilungen unterscheiden sich nur gering (s. Abbildung 3).

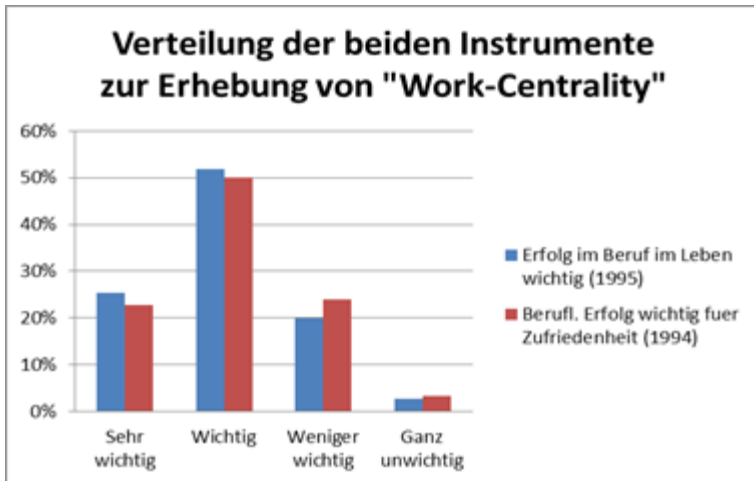


Abbildung 3: Vergleich der Verteilungen der beiden Variablen „Wichtigkeit beruflichen Erfolgs im Leben“ (1995) und „Wichtigkeit beruflichen Erfolgs für Zufriedenheit“ (1994) aus dem SOEP

Die einzelnen Einstellungsvariablen werden nun in der Weise zu einem Merkmal zusammengefasst, dass die im zeitlichen Verlauf jeweils zuletzt geäußerte Einstellung bezüglich der Wichtigkeit beruflichen Erfolgs er-

fasst wird. Deshalb kann es z.B. sein, dass einer Frau eine Einstellungsäußerung zugeordnet wird, die erst ein Jahr zurückliegt; bei einer anderen Frau könnte die Erhebung ihrer Einstellung dagegen schon vier Jahre zurückliegen. Abbildung 4 gibt einen Überblick darüber, wie lange die geäußerten Einstellungen vor der Geburt des ersten Kindes liegen. Im Durchschnitt liegt die letzte Erhebung der Präferenz *knapp eineinhalb Jahre* vor dem Geburtszeitpunkt.

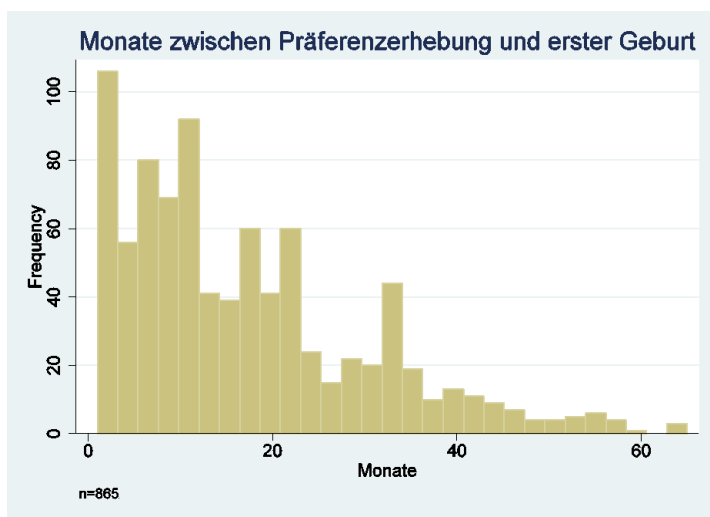


Abbildung 4: Monate zwischen der letzten Erhebung der Einstellung zur Wichtigkeit beruflichen Erfolgs und erster Geburt

Aus der neuen 4-stufigen Präferenzvariable bilde ich nun, in Anlehnung an die Klassifikation Hakims, drei Dummies für sehr hohe Erwerbsorientierung („beruflicher Erfolg sehr wichtig“), mittlere Erwerbsorientierung („beruflicher Erfolg wichtig“) und niedrige Erwerbsorientierung („beruflicher Erfolg weniger oder gar nicht wichtig“). Es ist allerdings wahrscheinlich, dass die Proportionen der Gruppen die Hakim annimmt in meinem Sample nicht zutreffen, da es sich um eine selektive Stichprobe handelt: Frauen mit hoher Erwerbsorientierung dürften stark überrepräsentiert sein.

*Um zu gewährleisten, dass die individuellen Unterschiede in der Zeit, die die Erhebung der Präferenz schon zurückliegt, keine Rolle spielen, werde ich in den multivariaten Modellen statistisch für die zeitlichen Distanzen kontrollieren. Der Effekt der Präferenzen wird demnach durch die ungleichen Distanzen nicht verzerrt.*

Der Unterschied zwischen *Ost- und Westdeutschland* lässt sich leicht über die Sample-ID operationalisieren. Da die Subsamples des SOEP allerdings unterschiedlich gewichtet sind, und vor allem die Ausländer- und Immigrantentstichprobe überrepräsentativ sind, werde ich aus methodischen Gründen *auch je einen Dummy für Sample B und D* in die Modelle einführen. Somit ist für das „Oversampling“ kontrolliert und die Koeffizienten werden nicht durch die verschiedenen Stichprobengrößen verzerrt.

Die Kohorten der drei „Freistellungs-Regime“ werden anhand des Geburtsjahres des ersten Kinds gebildet. Demnach werden z.B. alle Frauen, deren Kinder vor dem Jahr 1992 zur Welt gekommen sind dem 1.Erziehungsurlaub-regime zugeordnet.

Die *Frauenarbeitslosenquoten* (die ich in Kapitel 3.4 vorgestellt habe) werde ich als periodenspezifische Variable in die multivariaten Modelle einfügen. Durch die Anwendung eines Episodensplitting kann nun der Einfluss der jährlich wechselnden Arbeitslosenquote auf die Übergänge zu aufwärtiger, lateraler oder abwärtiger beruflicher Mobilität geschätzt werden.

## 6.4 Variablen

Tabelle 7 listet die Variablen für die empirische Analyse auf. In den Zeilen 2 bis 4 stehen die binarisierten Ausprägungen der abhängigen Variable. Die Analyse „konkurrierender“ Übergänge – hier: „Übergang in höhere, gleiche oder niedrigere Positionen“ - basiert auf einer separaten Schätzung der möglichen Zielzustände. In den Modellen *eines* spezifischen Übergangs, wird der Wechsel in andere Zielzustände als Zensierung betrach-

tet. Die „Länge der Unterbrechung“ ist die Prozesszeit der folgenden Analysen. Die weiteren Zeilen stellen die unabhängigen Variablen dar, die im bisherigen Verlauf dieser Arbeit hergeleitet und operationalisiert wurden. Die Tabelle gibt für drei verschiedene Samples anhand der Mittelwerte, und ggf. der Standardabweichung, einen kurzen deskriptiven Überblick über die Verteilungen der Merkmale. Sample 1 dient maßgeblich dem Test der Humankapital-Faktoren - ergänzt durch zwei Merkmale des Beschäftigungssegments - und der institutionellen Faktoren. In Sample 2 führe ich die Präferenz mit ein („Work-Centrality“) und schließlich in Sample 3, das ausschließlich Frauen mit Partner fokussiert, den Proxy für die komparativen Vorteile.

Tabelle 5: Überblick und Beschreibung der Variablen

Abhängige Variablen und zeitkonstante Kovariate <sup>a</sup>	Effekt-Ausprägungen	Referenz	Sample 1 (n=1005), Mittelwerte <sup>b</sup>	Sample 2 (n=742), Mittelwerte <sup>b</sup>	Sample 3 (n=525), Mittelwerte <sup>b</sup>
Abwärtige Mobilität	(binär)		0,12	0,10	0,09
Laterale Mobilität	(binär)		0,42	0,40	0,42
Aufwärtige Mobilität	(binär)		0,09	0,08	0,08
Länge der Unterbrechung	(metrisch)		39,21 (45,86)	39,26 (42,57)	40,90 (44,05)
Bildung	Realschulabschluss	Hauptschulabschluss	0,44	0,47	0,48
	Abitur		0,25	0,28	0,27
Allg. Berufserfahrung	(metrisch)		6,70 (4,06)	6,92 (4,07)	7,07 (3,90)
Jobspezif. Berufserfahrung	(metrisch)		4,95 (4,05)	4,99 (4,00)	5,14 (3,97)
Arbeitslosigkeitserfahrung	(metrisch)		0,30 (0,76)	0,33 (0,82)	0,30 (0,80)
Letzter Job: (Vertikaler) Berufsstatus: SIOPS	(metrisch)		43,21 (11,34)	43,65 (11,28)	43,85 (11,02)
Letzter Job: Teilzeit	(binär)		0,11	0,11	0,10
Letzter Job: Öffentlicher Dienst	(binär)		0,27	0,29	0,28
In Partnerschaft	(binär)		0,88	0,88	-
Verhältnis von Partner-SIOPS zu eigenem SIOPS	(metrisch)		-	-	1,03 (0,35)



Fortsetzung Tabelle 5

Abhängige Variablen und zeitkonstante Kovariate <sup>a</sup>	Effekt-Ausprägungen	Referenz	Sample 1 (n=1005), Mittelwerte <sup>b</sup>	Sample 2 (n=742), Mittelwerte <sup>b</sup>	Sample 3 (n=525), Mittelwerte <sup>b</sup>
Anzahl Kinder	(quasi-metrisch)		1,68 (0,72)	1,61 (0,66)	1,66 (0,67)
Subjektive Wichtigkeit berufl. Erfolgs ( <i>Work Centrality</i> )	"Berufl. Erfolg wichtig"	"Berufl. Erfolg weniger wichtig" oder "ganz unwichtig"	-	0,58	0,58
	"Berufl. Erfolg sehr wichtig"		-	0,25	0,23
Distanz zwischen Geburt und Präferenzhebung	(metrisch)		-	17,06 (12,85)	16,71 (12,19)
SOEP-Sample	Sample B (Ausländer)	Sample A (Westdeutsche)	0,15	0,12	0,12
	Sample C (Ostdeutsche)		0,16	0,21	0,19
	Sample D (Immigranten)		0,03	0,04	0,04
Freistellungs-Regime über historische Zeit	2. Erziehungsurlaub-Regime: 1992-2000	1. Erziehungsurlaub-Regime: -1991	0,46	0,6	0,65
	Elternzeit-Regime: 2001-		0,22	0,27	0,24

<sup>a</sup> In den multivariaten Ereignisanalysen wird neben den zeitkonstanten Kovariaten auch eine periodenspezifische, also zeitveränderliche Kovariate verwendet. Eine Mittelwertdarstellung müsste Variation zwischen den Individuen und „innerhalb“ der Individuen (über die Zeit) berücksichtigen. Ich verzichte deshalb hier auf eine Darstellung.

<sup>b</sup> Bei metrischen Merkmalen steht die Standardabweichung in Klammern.

## 6.5 Deskriptive Analysen

In diesem Abschnitt werde ich einen deskriptiven Überblick der beruflichen Statusmobilität geben. Dabei beschränke ich mich ausschließlich auf Frauen mit *nur einem* Kind. Zum einen hat dies den Grund, dass die Übergangsraten wohl sehr stark nach der (späteren) Fertilitätsbiographie variieren. Natürlich können grundsätzlich auch alle anderen, mit den betrachteten Merkmalen korrelierten Variablen, einen Einfluss auf die Verweildauern haben; der Fertilitätsverlauf, z.B. eine zweite, zeitlich dicht

auf die erste Geburt folgende Geburt wird aber besonders einflussreich sein.

Zum anderen hat die Anzahl der Kinder insgesamt auch einen Einfluss auf die absoluten Verweildauern. Die Betrachtung von Müttern mit nur einem Kind ermöglicht die Zeitpunkte des Wiedereinstiegs mit dem institutionellen Kontext in Verbindung zu bringen. Eine hohe Intensität des Berufseinstiegs nach drei Jahren könnte z.B. mit der im gesamten Untersuchungszeitraum gültigen Regelung einer bis zu drei Jahre währenden institutionellen Freistellung von einer früheren Erwerbsposition in Verbindung gebracht werden. Da die Beobachtung der Zeitpunkte weiterer Geburten in meinem Studiendesgin nicht möglich ist, könnte man bei einer deskriptiven Betrachtung aller Mütter die institutionellen „Übergänge“ nicht identifizieren.

In den darauf folgenden multivariaten Modellen werde ich hingegen alle Mütter miteinbeziehen, da ich für die Anzahl der Kinder kontrolliere. Die Fertilitätsbiographie hat dann keinen statistischen Einfluss mehr auf die anderen Effekte und die relativen Raten können verglichen werden - eine Identifikation der institutionellen Fristen im individuellen Lebenslauf ist dann aber auch nicht möglich.

Ich greife in den folgenden deskriptiven Analysen auf kein einheitliches Sample zu, da die Fallzahlen dadurch unnötig eingeschränkt würden.

Abbildung 5 verdeutlicht anhand von Survivor-Funktionen den zeitlichen Übergangsprozess nach der Geburt des Kindes in die drei definierten Zielzustände Abwärts-, Lateral- und Aufwärtsmobilität. Die Ordinate stellt Anteile des Samples dar, die sich noch im Ausgangszustand befinden; auf der Abszisse sind die Monate nach der ersten Geburt abgetragen. Bei der 12-, 24- und 36-Monatsmarke sind für diese und alle folgenden Grafiken vertikale Referenzlinien eingetragen, die institutionelle Wegmarken darstellen, und Veränderungen zu bzw. nach diesen Zeitpunkten besser sichtbar machen sollen. Die aufgeführten Mobilitätsmuster sind deutlich polarisiert. Während ein Jahr nach der Geburt 20 Prozent des Samples bereits einen Übergang in einen lateralen Berufsstatus erlebt

haben, sind nur etwa zwischen 0 bis 5 Prozent in eine veränderte Statusposition eingetreten. Die Polarisierung der Übergänge setzt sich im Zeitverlauf fort. *Der Übergangsprozess in höhere Statuspositionen entspricht nicht der humankapitalistischen Hypothese eines konvexen Verlaufs, also eines schnellen Einstiegs nach der Geburt um Humankapitalverluste zu minimieren, und einer abflachenden Kurve zu späteren Zeitpunkten.* Es scheint vielmehr, dass die Übergänge in höhere Berufspositionen erst nach der institutionellen Freistellung, nach drei Jahren, vermehrt stattfinden. Den Konfidenzintervallen nach zu beurteilen kann nicht mit hoher statistischer Sicherheit behauptet werden, dass sich die Übergangsmuster zwischen Abwärts- und Aufwärtsmobilität unterscheiden. Das laterale Mobilitätsmuster unterscheidet sich jedoch deutlich. Da die Fallzahlen in den folgenden Analysen zum Teil recht gering sind, wären Signifikanztests sowohl in der grafischen Darstellung als auch in der inhaltlichen Interpretation nicht besonders zielführend. Ich werde deshalb auf sie verzichten.

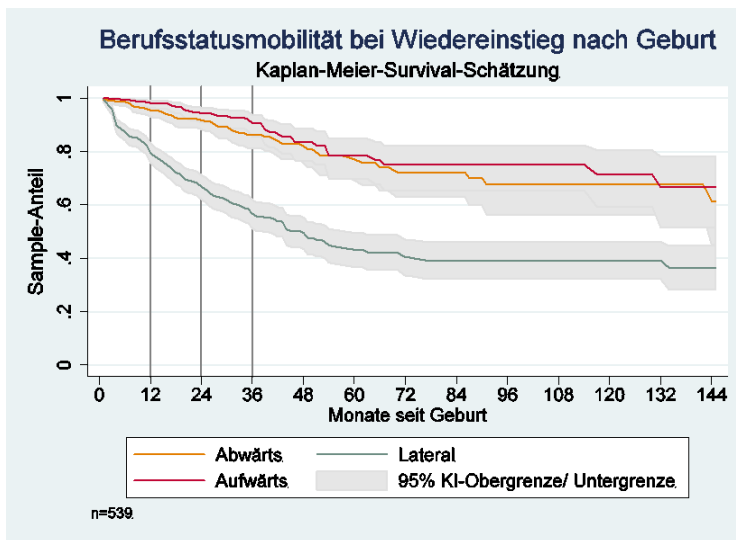


Abbildung 5: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung der Berufsstatusmobilität bei Wiedereinstieg nach Geburt

Die Abbildungen 6 bis 8 präsentieren eine genauere Analyse der Übergangsprozesse in die einzelnen Zielzustände anhand von Hazardraten. Um eine möglichst genaue Vorstellung der zeitabhängigen Verläufe zu bekommen, schätze ich die Übergangsnegung zum einen mittels der Kaplan-Meier-Methode, die einen geglätteten Hazard-ratenverlauf produziert, und zum anderen mittels einer Piecewise-Constant-Regression, in der ausschließlich unterschiedliche konstante Hazardraten für die ersten sechs Jahre nach der Geburt und den folgenden Zeitabschnitt berechnet werden, ohne weitere Kovariate zu beachten.

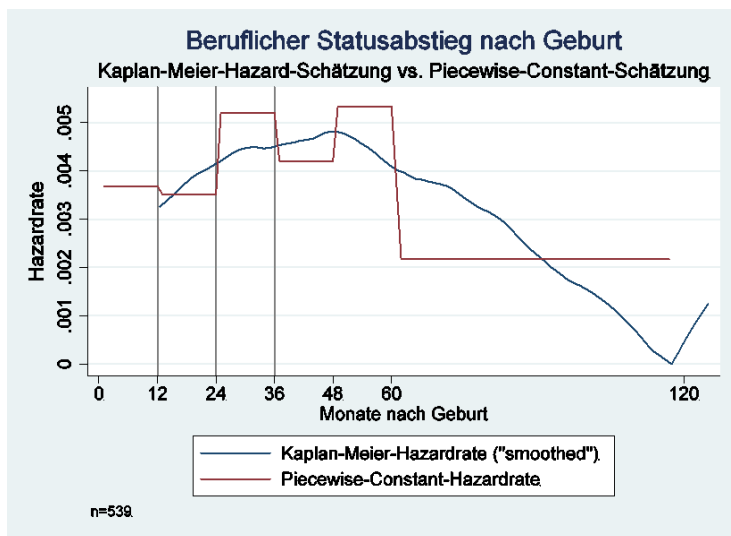


Abbildung 6: Beruflicher Statusabstieg nach Geburt: Kaplan-Meier-Hazard-Schätzung versus Piecewise-Constant-Schätzung

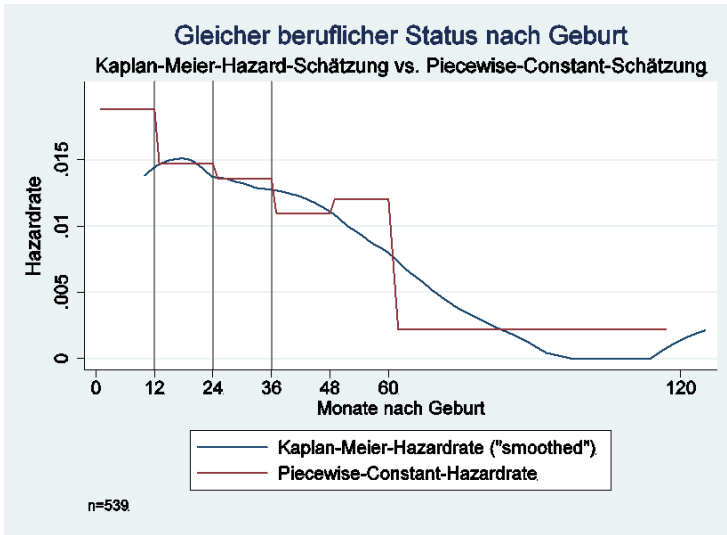


Abbildung 7: Gleicher beruflicher Status nach Geburt: Kaplan-Meier-Hazard-Schätzung versus Piecewise-Constant-Schätzung

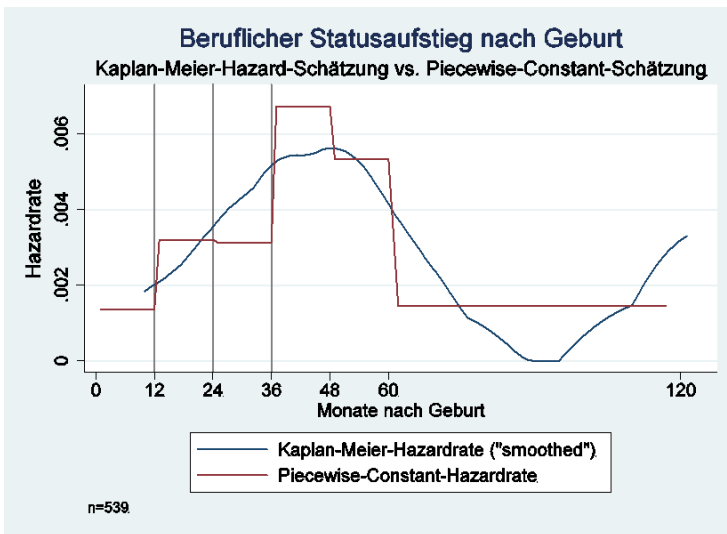


Abbildung 8: Beruflicher Statusaufstieg nach Geburt: Kaplan-Meier-Hazard-Schätzung versus Piecewise-Constant-Schätzung

Nun zeigen sich auch deutlichere Unterschiede zwischen den Übergangsmustern von Abwärts- und Aufwärtsmobilität. Während die „Neigung“ für berufliche Abstiege nach dem zweiten Jahr deutlich ansteigt (Abbildung 6), erreicht die Hazardrate für Aufwärtsmobilität ihren Höhepunkt erst nach dem dritten Jahr (Abbildung 8). Dies würde der Humankapitaltheorie widersprechen. Die Hazardrate der lateralen Übergänge in den Arbeitsmarkt ist unmittelbar nach der Geburt am höchsten und nimmt im weiteren Verlauf stetig ab.

In den folgenden Darstellungen werde ich anhand von Überlebensraten den Einfluss von einzelnen Kovariaten auf die Mobilitätsmuster analysieren. Dabei beschränke ich mich auf laterale Übergänge, da die Fallzahlen bei Auf- und Abstieg bei einer bedingten Analyse zu klein werden um valide Aussagen treffen zu können.

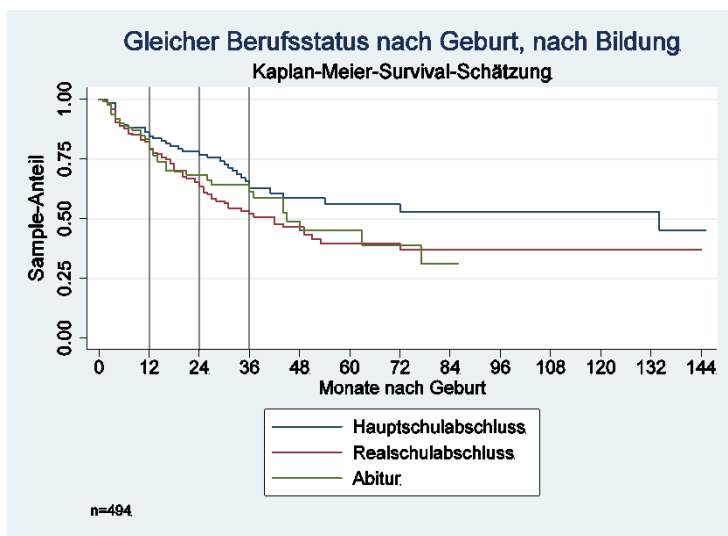


Abbildung 9: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Bildung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

In Abbildung 9 ist die Überlebensrate bezüglich des Übergangs in eine Berufsposition mit gleichgebliebenem Status nach Bildung differenziert. Es zeigen sich interessante Unterschiede: Frauen mit Realschulabschluss scheinen einen Wiedereinstieg in laterale Positionen am konsequentesten zu verwirklichen. Mütter mit Hauptschulabschluss treten dagegen deutlich seltener in eine laterale Position ein. Mütter mit Abitur erleben die stärksten Schwankungen im Übergang; bis kurz nach dem ersten Jahr erleben sie eine hohe Neigung zur Repositionierung auf dem Arbeitsmarkt, danach sinkt die Zahl der Einstiege, um etwa im vierten Jahr wieder zuzunehmen. Die Verläufe sind grundsätzlich mit der Humankapitaltheorie vereinbar. Die hohe Zeitsensitivität des Wiedereinstiegs von Frauen mit hoher Bildung erfordert jedoch eine andere Erklärung. Wahrscheinlich wirken hier unterschiedliche Lebensstile.

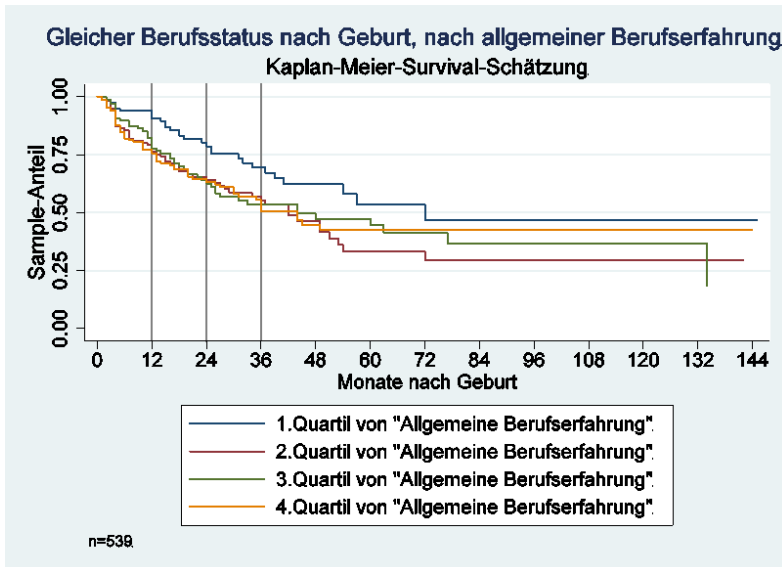


Abbildung 10: Gleicher Berufsstatus nach allgemeiner Berufserfahrung, nach Bildung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

Eine Differenzierung des Übergangs in laterale Berufspositionen nach allgemeiner Berufserfahrung zeigt ein eindeutiges Bild (s. Abbildung 10): Frauen mit vergleichsweise wenig allgemeiner Berufserfahrung erleben weniger Übergänge in einen gleichwertigen Berufsstatus. Dies entspricht der Hypothese.

Das gleiche Bild ergibt sich, wenn man nur firmenspezifische Berufserfahrung fokussiert. Frauen mit vergleichsweise kurzen Zugehörigkeitsdauern im letzten Betrieb vor der Geburt, treten nach der Geburt des Kindes in geringerem Maß in laterale Statuspositionen ein.

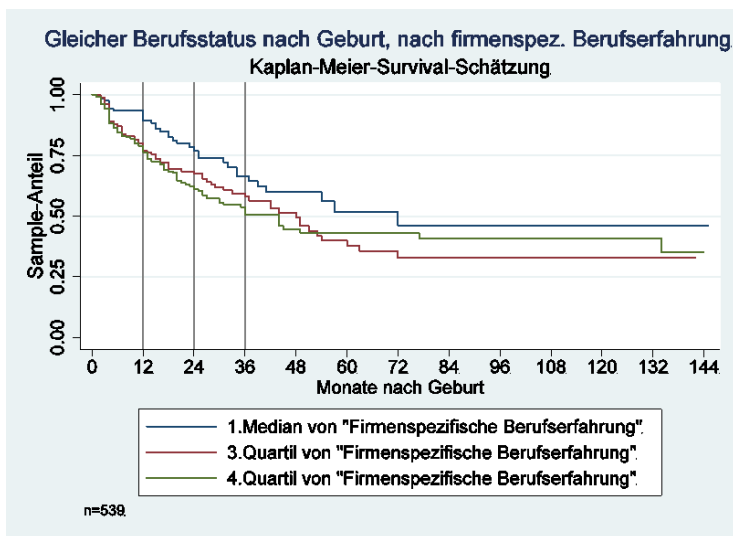


Abbildung 11: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach firmenspezifischer Berufserfahrung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

Spiegelbildlich zu Berufserfahrung gestaltet sich die Korrelation zwischen Arbeitslosigkeitserfahrung und lateralen Berufseinstiegen (s. Abbildung 12). Frauen, die schon einmal arbeitslos waren, erleben weniger Berufseintritte in laterale Positionen.



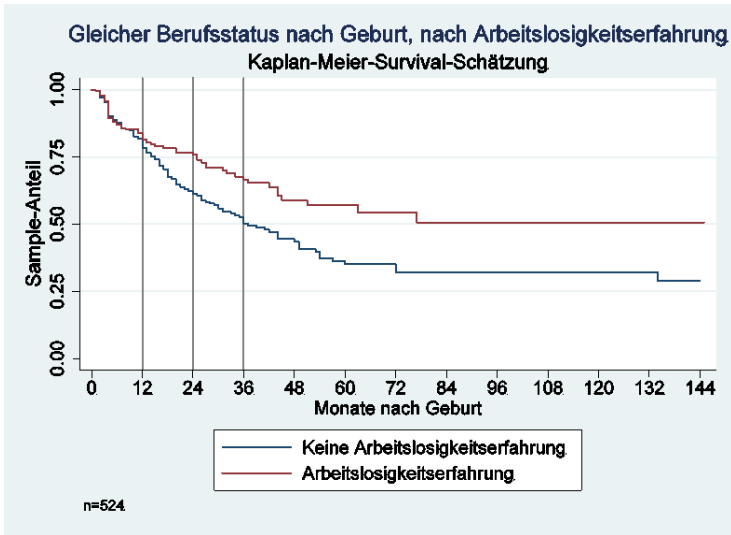


Abbildung 12: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Arbeitslosigkeitserfahrung: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

Die segmenttheoretischen Aspekte der Statusmobilität erweisen sich in der deskriptiven Betrachtung als bedeutsame Faktoren der Wiedereinstiege. In Übereinstimmung mit den formulierten Hypothesen hat eine Teilzeitbeschäftigung als letzte Berufsposition vor der Geburt einen negativen Effekt auf den lateralen Wiedereinstieg (s. Abbildung 13). Eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst erleichtert hingegen einen Wiedereinstieg auf gleichem Statusniveau (s. Abbildung 14).

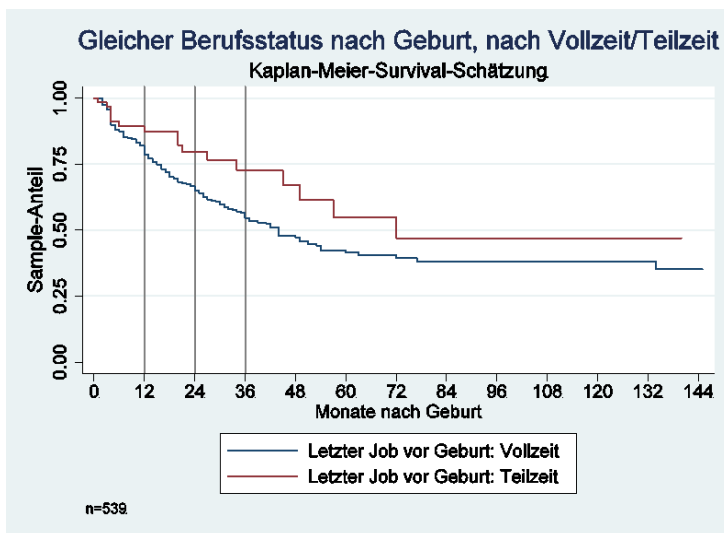


Abbildung 13: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Vollzeit/Teilzeit: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

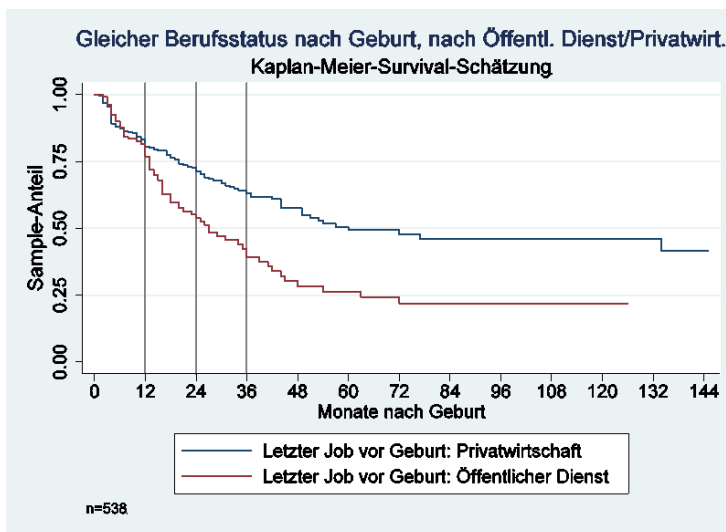


Abbildung 14: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Öffentlichem Dienst/ Privatwirtschaft: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

Die deskriptive Analyse des Einflusses des komparativen Vorteils im Haushalt lässt in den ersten drei Jahren kein eindeutiges Muster erkennen, da die Survivalraten sich stark überlagern. Letztlich verfestigt sich jedoch eine vergleichsweise geringere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, die, nach meiner Definition, einen komparativen Vorteil in Hausarbeit haben (3.Quartil, s. Abbildung 15). Dies könnte ein Hinweis auf das Wirken des Spezialisierungsmechanismus der New Home Economics darstellen.

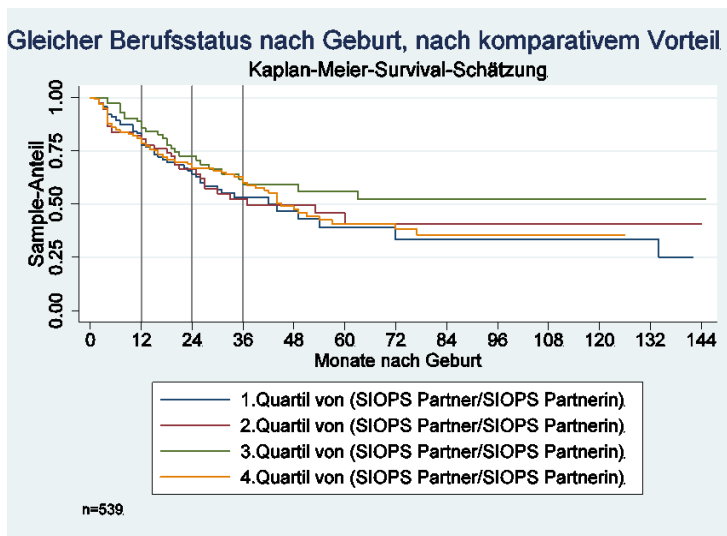


Abbildung 15: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach komparativem Vorteil im Haushalt: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

Die Überlebensraten bedingt durch die Einstellung zur Wichtigkeit beruflichen Erfolgs („Work-Centrality“) lassen keinen eindeutigen Schluss zu (s. Abbildung 16). Dies könnte im Sinne einer Instabilität der Präferenzen gedeutet werden.

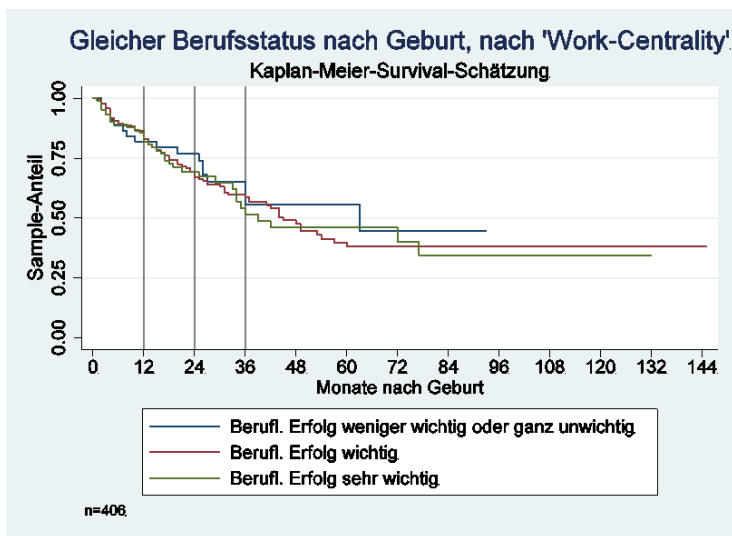


Abbildung 16: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach 'Work-Centrality': Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

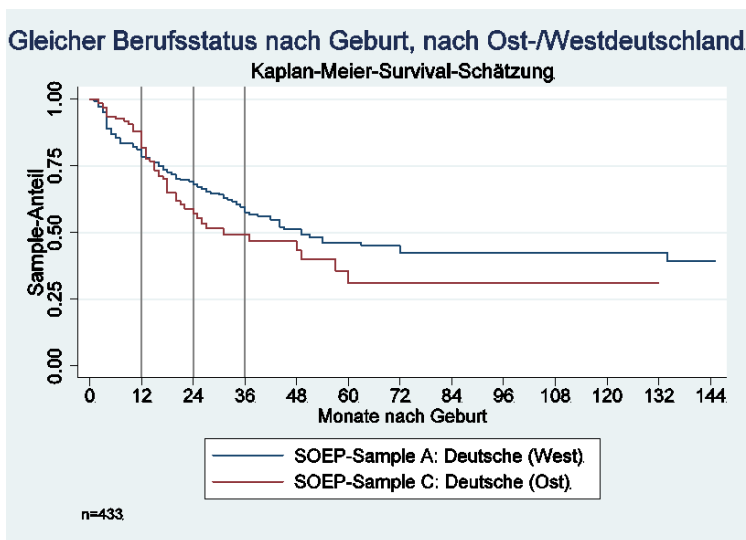


Abbildung 17: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach Ost-/ Westdeutschland: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

Schließlich betrachte ich noch die Variation der Survival-Raten nach institutionellen Gesichtspunkten. Ostdeutsche Frauen weisen bis zum ersten Jahr nach der Geburt eine relativ geringe Übergangsneigung auf (s. Abbildung 17). Die Wiedereinstiege in laterale Positionen findet dagegen bei westdeutschen Frauen vergleichsweise rapide statt. Nach Ablauf des ersten Jahres „überholen“ Ostdeutsche Frauen ihre Vergleichsgruppe und weisen nun eine deutlich intensivere Respositionierung am Arbeitsmarkt auf. Insgesamt bestätigt sich demnach vorerst die These der starken Arbeitsmarktpartizipation von ostdeutschen Frauen.

Die Überlebensraten nach institutionellem Freistellungs-Regime unterstützt nicht die Hypothese, dass im Zuge des historischen Wandels der elterlichen Kindererziehungsregelungen durch eine Liberalisierung die Wiedereinstiege zunehmen. Die Kurven liegen nicht nach historischer Zeit geordnet übereinander.

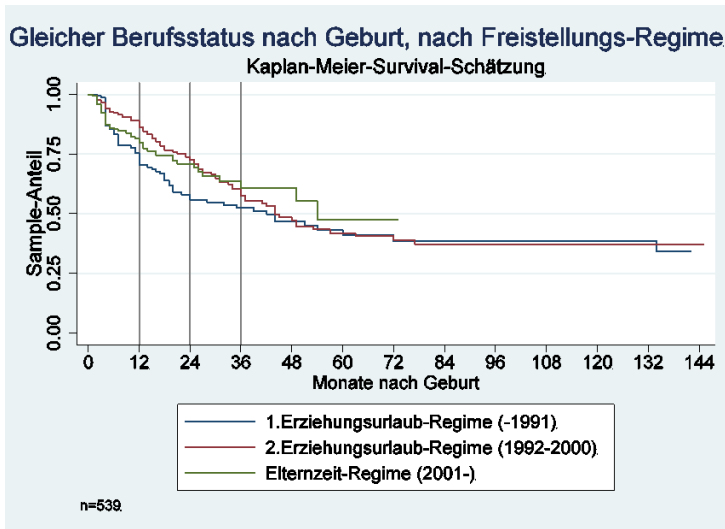


Abbildung 18: Gleicher Berufsstatus nach Geburt, nach institutionellem Freistellungs-Regime: Kaplan-Meier-Survival-Schätzung

## 6.6 Multivariate Analysen

Nachdem die deskriptiven Analysen bereits einige Hinweise auf die Gültigkeit der Hypothesen geliefert haben, werde ich mich nun den Ergebnissen der multivariaten Modelle zuwenden.

### *Sample 1*

In Tabelle 8 sind die Schätzergebnisse eines Piecewise-Constant-Exponential-Modells aufgeführt. In Spalte 1 stehen die unabhängigen Variablen, deren Effekt auf die Hazardrate berechnet wurde. Die Koeffizientenreihen in den Spalten 2 bis 4 beziehen sich auf den Übergang in niedrigere, gleiche und höhere berufliche Statuspositionen im Vergleich zu der letzten Statusposition vor der Geburt des ersten Kindes.

Die Unterteilung der Unterbrechungsdauer in drei 2-Jahresabschnitte nach der Geburt, und nicht in drei 12-Jahresabschnitte, wie bei den deskriptiven Analysen, bezieht sich darauf, dass im Analysesample auch Frauen mit mehr als einem Kind miteinbezogen sind. Dadurch verlängern sich in der Regel die durchschnittlichen Verweildauern der Frauen in den institutionellen Freistellungen, auch unter der Kontrolle der Proxy-Fertilitätsbiographie.

Im multivariaten Modell werden die bei der deskriptiven Betrachtung festgestellten Tendenzen bezüglich des zeitlichen Verlaufs der Repositionierungen markanter. Die Neigung in den Arbeitsmarkt einzutreten sinkt mit der Zeit für abwärtige und laterale Statusmobilität. Aufstiege dagegen finden vor allem nach einer etwa ein bis zwei Jahre andauernden Phase mit einer relativ geringen Übergangsintensität statt.

Bildung zeigt den erwarteten positiven Effekt auf laterale und aufwärtige Mobilität. Besonders der Übergang in höhere Statuspositionen hängt sehr stark von Bildung ab.

Dagegen scheint der berufliche Erfahrungshintergrund nur für den Staterhalt relevant zu sein. Allgemeine Berufserfahrung erhöht die Intensität, einen lateralen Übergang zu erleben; dieser Effekt nimmt aller-

dings mit steigender Berufserfahrung wieder ab. Arbeitslosigkeitserfahrung verringert die Intensität, einen lateralen Übergang zu erleben. Firmenspezifische Berufserfahrung wirkt sich negativ auf Abstiegsmobilität aus.

Mit dem beruflichen Status erhöht sich das Risiko, im Zuge der Familiengründung beruflich abzustiegen. Spiegelbildlich nimmt die Intensität aufzusteigen mit zunehmendem beruflichen Status ab. Dies entspricht soweit meinen Hypothesen. Der Eintritt in die Familienphase ist für Frauen mit hohem Status jedoch nicht generell mit Abwärtsmobilität verbunden. Für sie gilt auch eine erhöhte Übergangsrate in laterale Positionen.

Eine Teilzeitbeschäftigung vor der Geburt hat keinen signifikanten Einfluss auf den beruflichen Wiedereinstieg. Der Hinweis einer verringerten Übergangsrate von ehemals Teilzeitbeschäftigten in laterale Berufspositionen aus der deskriptiven Analyse wird somit nicht bestätigt.

Eine letzte Beschäftigung im öffentlichen Dienst hat dagegen, verglichen mit der Privatwirtschaft, einen deutlichen Einfluss: während sie eine Repositionierung auf gleichem Statusniveau befördert, scheint sie einem Aufstieg entgegen zu wirken. Demgegenüber wird eine berufliche Vergangenheit in der Privatwirtschaft einen Aufstieg eher möglich machen, die Sicherheit eines Statuserhalts nimmt in diesem Arbeitsmarktsegment allerdings ab.

Die haushaltsbezogenen Variablen sind nicht signifikant. Der Einfluss einer Partnerschaft per se hat demnach keinen Einfluss auf die Arbeitsmarktbeteiligung der Frau. Dies entspricht zwar nicht meinen Erwartungen, ist allerdings mit dem Ansatz der New Home Economics vereinbar, da es die komparativen Vorteile im Haushalt sind, die den entscheidende Aspekt der Arbeitsmarktpartizipation der Frau darstellen.

Tabelle 6: Piecewise-Constant-Exponential-Modell zur Schätzung der beruflichen Statusmobilität nach der ersten Geburt (Sample 1)

Piecewise-Constant-Exponential-Modell	Berufsmobilität nach erster Geburt		
	Abstieg	Gleiche Position	Aufstieg
<i>Humankapital</i>			
Unterbrechungsdauer			
1 bis 24 Monate	-7,07***	-4,02***	-2,47**
24 bis 48 Monate	-7,21***	-4,79***	-2,38**
48 bis 72 Monate	-7,41***	-5,36***	-2,34**
Über 72 Monate	-7,69***	-6,04***	-2,82**
Hauptschulabschluss (Ref.)			
Realschulabschluss	0,07	0,25*	-0,04
Gymnasium	-0,44	0,31**	1,00***
Allg. Berufserfahrung	0,08	0,15***	0,15
(Allg. Berufserfahrung) <sup>2</sup>	-0,00	-0,01***	-0,01*
Firmenspez. Berufserfahrung	-0,07**	0,01	-0,01
Arbeitslosigkeitserfahrung	-0,03	-0,31***	-0,02
Letzter Berufsstatus vor Geburt (SIOPS)	0,04***	0,01***	-0,09***
<i>Segmenttheorie</i>			
Letzter Job vor Geburt: Vollzeit (Ref.)			
Letzter Job vor Geburt: Teilzeit	-0,15	0,03	-0,04
Letzter Job vor Geburt: Privatwirtschaft (Ref.)			
Letzter Job vor Geburt: Öffentlicher Dienst	-0,25	0,21**	-0,80**
<i>New Home Economics</i>			
In Partnerschaft	0,01	-0,21	-0,01
Anzahl der Kinder insgesamt im Leben	-0,12	-0,11	-0,25



Fortsetzung Tabelle 6

Piecewise-Constant-Exponential-Modell	Berufsmobilität nach erster Geburt		Aufstieg
	Abstieg	Gleiche Position	
<i>Lebenslauf-Institutionalisierung</i>			
Westdeutschland (Ref.) <sup>a</sup>			
Ostdeutschland <sup>a</sup>	-0,11	0,17	0,45
Jährliche Frauenarbeitslosenquote (periodenspezifisch)	0,02	-0,08	0,04
1, Erziehungsurlaub-Regime (-1991) (Ref.)			
2, Erziehungsurlaub-Regime (1992-2000)	-0,48**	-0,13	-0,51*
Elternzeit-Regime (2001-)	-0,46	-0,20	-
Fälle	1005	1005	1005
Ereignisse	127	427	98
Gesamte Episoden	3779	3779	3779
Log Likelihood	-447,91	-1140,36	-301,19
*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1; <sup>a</sup> SOEP-Sample B (Ausländer in Westdeutschland) und C (Immigranten) nicht aufgeführt, aber kontrolliert			

Die Anzahl der Kinder ist überraschenderweise nicht signifikant; dies liegt allerdings mit hoher Sicherheit an der flexiblen Schätzung der Unterbrechungsdauer durch die Piecewise-Constant-Regression.<sup>3</sup>

Von den institutionellen Variablen ergeben sich nur bei den Freistellungs-Regimen signifikante Effekte. Diese entsprechen nicht meiner Hypothese der generell zunehmenden Neigung zur Arbeitsmarktpartizipation von Müttern. Es zeigt sich vielmehr, dass über die historische Zeit die Aufwärts- und Abwärtsmobilität abnimmt. Es liegt der Schluss nahe, dass Frauen nun ein erhöhtes laterales Mobilitätsmuster aufweisen – der Effekt ist allerdings nicht signifikant.

---

<sup>3</sup> Ein Nachteil des PCE-Modells ist, dass die flexibel berechneten Zeitabschnitte mit den Effekten der Kovariaten „konkurrieren“ können. Dies ist der Grund warum das PCE auch gerade für eine explorative Analyse geeignet sei, in dem wenig Kovariaten zur Verfügung stehen Blossfeld (2007: 116)

### Sample 2

Aufgrund der geringeren Fallzahl, und auch wegen der potentiell mit den Kovariaten „konkurrierenden“ Zeitintervalle im PCE-Modell, schätze ich in Tabelle 9 ein Exponential-Modell. Zusätzlich zu den Kovariaten im vorherigen Modell, füge ich nun auch die Einstellungsvariable zur Messung des Einflusses von „Work-Centrality“ an.

Es zeigt sich, dass die Präferenzen bezüglich der Wichtigkeit beruflichen Erfolgs einen starken Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen haben. Der Einfluss ist aber wider Erwarten am stärksten für Abwärtsmobilität; für laterale Wiedereinstiege ist er schwächer jedoch immer noch hochsignifikant; und für *Aufwärtsmobilität wird gar kein statistisch bedeutsamer Effekt ermittelt* werden. Interessanterweise ist gerade in dem Modell, in dem kein Einfluss der Präferenz nachgewiesen werden kann, der Einfluss von hoher Bildung am höchsten.

Die Humankapital-Variablen behalten grundsätzlich die gleichen Effekte wie in dem PCE-Modell. Das heißt, dass die Präferenz keine substituierende Wirkung auf die strukturellen, individualistischen Erklärungsfaktoren hat. Die Präferenz spielt vielmehr in den Bereichen eine Rolle in denen, in denen Humankapital-Faktoren keinen Einfluss (Abstiege), oder einen schwächeren Einfluss haben (zumindest was den Faktor Bildung betrifft) (Statuserhalt).

Der Proxy für die Fertilitätsbiographie beeinflusst nun, wie erwartet, die Übergangsraten (abwärts und lateral) negativ.

Die jährliche Frauenarbeitslosenrate ist, zumindest den Übergang in gleichwertige Positionen betreffend, negativ.

Letztlich kann nun auch die Steigerung der Übergangsraten in den Freistellungs-Regimen festgestellt werden. Im Elternzeit-Regime (ab 2001) findet eine höhere Rate lateraler Statusmobilität gegenüber dem 1.Erziehungsurlaub-Regime (bis 1991) statt. Allerdings werden Aufstiege seltener.

Tabelle 7: Exponential-Modell zur Schätzung der beruflichen Statusmobilität nach der ersten Geburt, mit ‚Work-Centrality‘ (Sample 2)

Exponential-Modell	Berufsmobilität nach erster Geburt		
	Abstieg	Gleiche Position	Aufstieg
<b>Humankapital</b>			
Hauptschulabschluss (Ref.)			
Realschulabschluss	0,31	0,31*	0,33
Gymnasium	0,17	0,47**	0,93**
Allg. Berufserfahrung	0,02	0,20***	0,06
(Allg. Berufserfahrung) <sup>2</sup>	-0,01	-0,01***	-0,01
Firmenspez. Berufserfahrung	-0,01	0,01	0,01
Arbeitslosigkeitserfahrung	0,13	-0,52***	0,04
Letzter Berufsstatus vor Geburt (SIOPS)	0,03***	0,01***	-0,08***
<b>Segmenttheorie</b>			
Letzter Job vor Geburt: Vollzeit (Ref.)			
Letzter Job vor Geburt: Teilzeit	-0,73	0,02	0,37
Letzter Job vor Geburt: Privatwirtschaft (Ref.)			
Letzter Job vor Geburt: Öffentlicher Dienst	-0,31	0,27**	-0,78**
<b>New Home Economics</b>			
In Partnerschaft	-0,05	-0,17	0,29
Anzahl der Kinder insgesamt im Leben	-0,36*	-0,37***	-0,07
<b>Lebenslauf-Institutionalisierung</b>			
Westdeutschland (Ref.) <sup>a</sup>			
Ostdeutschland <sup>a</sup>	-0,46	0,21	0,35
Jährliche Frauenarbeitslosenquote (periodenspezifisch)	-0,01	-0,18***	0,03
1, Erziehungsurlaub-Regime (-1991) (Ref.)			
2, Erziehungsurlaub-Regime (1992-2000)	0,50	0,32	-0,47
Elternzeit-Regime (2001-)	0,51	0,50**	-1,46**
<b>Preference Theory</b>			
Berufl. Erfolg weniger wichtig/ ganz unwichtig (Ref.)			
Berufl. Erfolg wichtig	0,85**	0,36**	0,54
Berufl. Erfolg sehr wichtig	1,20***	0,54***	0,44
Distanz zwischen Geburt und Präferenz-erhebung	-0,01	-0,01	0,01
Konstante			
Fälle	742	742	742
Ereignisse	76	301	65
Gesamte Episoden	2794	2794	2794
Log Likelihood	-279,07	-848,67	-203,83
*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1; <sup>a</sup> SOEP-Sample B (Ausländer in Westdeutschland) und C (Immigranten) nicht aufgeführt, aber kontrolliert			

### *Sample 3*

Als letzten multivariaten Analyseschritt teste ich den Einfluss der generierten Proxy-Variable „komparativer Vorteil“. Ich beschränke hierfür das eben verwendete „Sample 2“ auf Frauen, die sich in einer Partnerschaft befinden, und ersetze die Variable Partnerschaft mit dem Quotient aus dem „SIOPS des Partners bei Geburt des ersten Kindes“ und dem „SIOPS der letzten Arbeitsmarktplatzierung der Partnerin vor der Geburt des ersten Kindes“.

Tabelle 10 zeigt die Koeffizienten der neuen Variable in der gelb markierten Zeile. Alle Koeffizienten haben ein negatives Vorzeichen. Allerdings ist nur der Effekt für Abwärtsmobilität signifikant, und zwar in hohem Maße. Dies bedeutet, dass die Neigung eines Übergangs in eine schlechtere Berufsposition umso mehr sinkt, je höher der komparative Vorteil des Partners für eine marktmäßige Erwerbstätigkeit ist. Umgekehrt würde die Intensität eines Übergangs in eine schlechtere Berufsposition zunehmen, je kleiner der komparative Vorteil des Partners für eine Arbeitsmarktbeschäftigung ist.

Tabelle 8: Exponential-Modell zur Schätzung der beruflichen Statusmobilität nach der ersten Geburt, mit ‚Work-Centrality‘ und ‚komparativer Vorteil im Haushalt‘ (Sample 3: nur Frauen in Partnerschaft)

Exponential-Modell	Berufsmobilität nach erster Geburt		
	Abstieg	Gleiche Position	Aufstieg
<b>Humankapital</b>			
Hauptschulabschluss (Ref.)			
Realschulabschluss	0,42	0,41**	0,81**
Gymnasium	0,32	0,68***	0,79
Allg. Berufserfahrung	0,19	0,19***	0,03
(Allg. Berufserfahrung) <sup>2</sup>	-0,01	-0,01***	-0,01
Firmenspez. Berufserfahrung	-0,04	-0,01	0,02
Arbeitslosigkeitserfahrung	0,15	-0,71***	0,06
Letzter Berufsstatus vor Geburt (SIOPS)	0,01	0,01	-0,09***
<b>Segmenttheorie</b>			
Letzter Job vor Geburt: Vollzeit (Ref.)			
Letzter Job vor Geburt: Teilzeit	-0,59	0,01	0,22
Letzter Job vor Geburt: Privatwirtschaft (Ref.)			
Letzter Job vor Geburt: Öffentlicher Dienst	-0,02	0,22	-0,61
<b>New Home Economics</b>			
Verhältnis von Partner-SIOPS zu eigenem SIOPS	-1,81***	-0,31	-0,20
Anzahl der Kinder insgesamt im Leben	-0,51**	-0,44***	-0,05
<b>Lebenslauf-Institutionalisierung</b>			
Westdeutschland (Ref.) <sup>a</sup>			
Ostdeutschland <sup>a</sup>	-0,65	0,22	0,20
Jährliche Frauenarbeitslosenquote (periodenspezifisch)	0,11	-0,13**	-0,01
1, Erziehungsurlaub-Regime (-1991) (Ref.)			
2, Erziehungsurlaub-Regime (1992-2000)	0,03	0,30	-0,45
Elternzeit-Regime (2001-)	-0,01	0,48	-0,89
<b>Preference Theory</b>			
Berufll. Erfolg weniger wichtig/ ganz unwichtig (Ref.)			
Berufll. Erfolg wichtig	1,04**	0,20	0,62
Berufll. Erfolg sehr wichtig	1,27**	0,28	0,29
Distanz zwischen Geburt und Präferenzzerhebung	-0,02*	0,01	0,01
Konstante	-6,40***	-3,68***	-2,62
Fälle	525	525	525
Ereignisse	51	222	47
Gesamte Episoden	2047	2047	2047
Log Likelihood	-177,30	-615,58	-149,17
*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1; <sup>a</sup> SOEP-Sample B (Ausländer in Westdeutschland) und C (Immigranten) nicht aufgeführt, aber kontrolliert			

## 7 Diskussion

Ich werde die gewonnenen empirischen Ergebnisse nun in den theoretischen Kontext integrieren, bevor ich die Arbeit mit einem kurzen Fazit abschlieÙe. In diesem Abschnitt soll zuerst anhand der Tabelle 11 die Prognosefähigkeit der einzelnen Theorien anhand der bestätigten und bezweifelten Hypothesen dargelegt werden. Nach der Betrachtung der einzelnen Variablen, und eines Interpretationsversuchs von theoretisch nicht erwarteten Effekten, soll schließlich noch das Verhältnis der Theorien untereinander erörtert werden.

Die Diskussion der Hypothesen bezieht sich bei der „Länge der Erwerbsunterbrechung“ auf das Piecewise-Constant-Modell (Sample 1), bei dem „komparativen Vorteil“ auf das dritte Modell (Sample 3) und ansonsten auf das zweite Modell (Sample 2).

### *Konfrontation der Hypothesen mit der empirischen Evidenz*

Tabelle 11 zeigt, dass die *Länge der Erwerbsunterbrechung* nicht (nur) anhand von Dequalifizierungsprozessen im Zuge einer temporären Abwesenheit vom Arbeitsmarkt erklärt werden kann. Nach der These der Humankapitalentwertung müsste die relative Statushöhe beim Wiedereinstieg von der Länge der Nicht-Erwerbstätigkeit korrelieren. Dies scheint zumindest für eine Pause wegen Mutterschaft nicht zu gelten. Gerade die Frauen, die sich nach einer längeren Zeit im Beschäftigungssystem repositionieren erleben einen Statusaufstieg. Möglicherweise investieren Aufsteigerinnen mehr Zeit in die Suche einer attraktiven Position oder sind bereit, einen längeren Zeitraum auf ein attraktives Stellenangebot zu warten. Da die ökonomischen Ressourcen oder der SIOPS des Partners in Modell 2 nicht berücksichtigt sind, könnten sich die Aufsteigerinnen durch größere ökonomische Ressourcen im Haushalt vielleicht auch eine längere Erwerbsunterbrechung leisten und sich gezielt auch einen Wiedereinstieg vorbereiten. Die schnellen Wiedereinstiege könnten in dieser Hinsicht auf eine finanziell notwendige Rückkehr hinweisen.

Tabelle 9: Hypothesen und empirische Evidenz

Effekte auf Wieder- einstiegsmobilität		Human- kapital- theorie	Segment- theorie	New Home Economics	Preference Theory	Lebenslauf- Institution- nalisierung
Länge der Unter- brechung	Aufwärts	- (+)				
	Lateral	- (-)				
	Abwärts	+ (-)				
Bildung	Aufwärts	+ (+)	+ (+)			
	Lateral	+ (+)	+ (+)			
	Abwärts	-	-			
Allg. Berufserfah- rung	Aufwärts					
	Lateral	+ (+)				
	Abwärts	-				
Jobspezif. Berufser- fahrung	Aufwärts					
	Lateral	+				
	Abwärts	-				
Arbeitslosigkeitser- fahrung	Aufwärts	-				
	Lateral	(-)				
	Abwärts					
Letzter Job: (Verti- kaler) Berufsstatus: SIOPS	Aufwärts	- (-)				
	Lateral	- (+)				
	Abwärts	+ (+)				
Letzter Job: Teilzeit	Aufwärts					
	Lateral		-			
	Abwärts		-			
Letzter Job: Öffent- licher Dienst	Aufwärts		(-)			
	Lateral		+ (+)			
	Abwärts		-			
In Partnerschaft	Aufwärts			-		
	Lateral			-		
	Abwärts			+/-		
Verhältnis von Partner- SIOPS zu eigenem SIOPS	Aufwärts			-		
	Lateral			-		
	Abwärts			+/- (-)		

Fortsetzung Tabelle 9

Effekte auf Wiedereinstiegs­mobilität		Human­kapital­theorie	Segment­theorie	New Home Economics	Preference Theory	Lebenslauf­Institutionalisierung
Anzahl Kinder	Aufwärts			-		
	Lateral			- (-)		
	Abwärts			+/- (-)		
Work Centrality	Aufwärts				+/0	
	Lateral				+/0 (+)	
	Abwärts				-/0 (+)	
Ostdeutschland	Aufwärts					+
	Lateral					+
	Abwärts					-
Frauenarbeitslosenrate (periodenspezifisch)	Aufwärts					-
	Lateral					- (-)
	Abwärts					-
Freistellungs­Regime über historische Zeit (kohortenspezifisch)	Aufwärts					+ (-)
	Lateral					+ (+)
	Abwärts					+

*Bildung* erweist sich als der stärkste Prädiktor von Stuserhalt oder Statusaufstiegen. Dieses Ergebnis steht zum einen in Einklang mit der Humankapitaltheorie: je mehr in jungen Jahren in Bildung und Ausbildung investiert wird, desto mehr Statusaufstiege sind zu erwarten. Zum anderen könnte auch ein segmenttheoretischer Effekt das deutlich bessere Abschneiden der Höher-Gebildeten bei dem Wiedereinstieg nach der Mutterschaftsunterbrechung erklären: demnach sichert Bildung den Zugang zu den attraktiven Kernsegmenten des Arbeitsmarktes, mit sicheren Beschäftigungsverhältnissen und hohen Aufstiegschancen.

Von den Berufserfahrungsvariablen erweist sich nur *allgemeine Berufserfahrung* als signifikanter Faktor. Während Bildung den Zugang zu Aufwärtsmobilität ermöglicht, stellt sich allgemeine Berufserfahrung als wesentliche Bedingung des Stuserhalts nach der Mutterschaftsunterbrechung dar. Dies könnte neben der humankapitalistischen Dimension mit



der in Deutschland geltenden Rückkehrgarantie für unbefristete Beschäftigte erklärt werden, die bis zu drei Jahre gilt. Die *jobspezifische Berufserfahrung*, die einen besseren Proxy für das Recht auf eine Rückkehr in die alte Position darstellt, weist allerdings keinen signifikanten Effekt auf. Idealerweise müsste man die Information, ob eine Rückkehr zum alten Arbeitgeber stattgefunden hat, mit in die Analyse einbeziehen. Das SOEP bietet allerdings nur ungenügende Informationen für dieses Unterfangen.

Bei der Hypothesenbildung wurde die *Bedeutung des alten Berufsstatus* für die Karrieremobilität nach der Erwerbspause zu pessimistisch gesehen. Ich nahm an, dass aufgrund eines sehr hohen absoluten Dequalifizierungsrisikos der Stuserhalt auf hohem Niveau unwahrscheinlich wäre. Dies ist nicht der Fall. Humankapitalverluste scheinen nicht relevant genug zu sein um eine Karrieremobilität zu behindern.

Von den segmenttheoretischen Hypothesen hat sich, neben der Relevanz von Bildung, der *Öffentliche Dienst* als dem beruflichem Stuserhalt sehr förderlichen Arbeitsmarktsegment gezeigt. Während der Öffentliche Dienst die Statussicherung fördert, finden berufliche Aufstiege nach einer Mutterschaftspause eher in der *Privatwirtschaft* statt.

Der Test der *Relevanz von komparativen Vorteilen* für die Arbeitsmarktpartizipation war ein zentrales Ziel dieser Arbeit. Es hat sich herausgestellt, dass das Verhältnis des Berufsprestiges - als Proxy für Produktivität am Arbeitsmarkt - zwischen Partner und Partnerin einen markanten Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung der Partnerin hat. Der Effekt ist allerdings nur für den Übergang in eine niedrigere Statusposition signifikant. Demnach würden Frauen im Fall einer geringen Marktproduktivität ihres Partners einen beruflichen Abstieg in Kauf nehmen, um einen *ihren* komparativen Vorteil für Marktarbeit effizient einzusetzen. Doch warum steigen sie in eine niedrige Position ein, und halten stattdessen nicht ihren beruflichen Status? Eine plausible Antwort wäre, dass sie, im Kontext eines geringen Einkommens des Partners, als Zuverdiener erwerbstätig sind. Da der Nutzen von zusätzlicher Erwerbstätigkeit bei abnehmendem Haushaltserwerbseinkommen steigt, könnten Mütter einen Teil ihrer Zeit

effizienter auf dem Arbeitsmarkt einsetze als im Haushalt. Der empirische Zusammenhang bedeutet andersherum interpretiert, dass Frauen, die mit einem Partner zusammen leben, der einen hohen komparativen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt hat, keine Abwärtsmobilität auf dem Arbeitsmarkt in Kauf nehmen.

Eine weitere zentrale Variable dieser Arbeit war „*Work-Centrality*“, operationalisiert als die subjektive Wichtigkeit beruflichen Erfolgs. Die Variable zeigt einen deutlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Dies spricht für die Stabilität der Präferenzen über die Zeit. In dem verwendeten Sample werden demnach sehr viele „erwerbsorientierte Frauen“ vorhanden sind, die sich durch stabile hohe Erwerbsorientierungen auszeichnen. Überraschenderweise sind die Effekte von ‚*Work-Centrality*‘ nur für laterale und abwärtsgerichtete Statusmobilität signifikant. Die vermutete Ursache hierfür werde ich im Zusammenhang mit dem folgenden Theorievergleich erläutern.

Die erwarteten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland in kultureller und institutioneller Hinsicht sind in den multivariaten Analysen nicht deutlich geworden. Die deskriptive Betrachtung der Übergangsmuster in gleichwertige Positionen hat allerdings angedeutet, dass ostdeutsche Mütter, im Vergleich zu westdeutschen, schneller wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen.

Letztlich haben sich die institutionellen Freistellungsregime als relevant für die weibliche Erwerbspartizipation gezeigt. Die historische Periode des Elternzeitregimes zeichnet sich durch höhere laterale Übergänge, aber geringere Aufstiege aus, im Vergleich zur Periode des 1.Erziehungsurlaub-Regimes. Der laterale Effekt entspricht meiner Hypothese. Die sinkenden Aufstiege sollten allerdings nicht als Effekt der Freistellungsregelungen betrachtet werden; sie werden wahrscheinlich eher durch das Ende der Phase von Bildungsexpansion und dramatischen beruflichen Aufstiegen in den 1970ern und 1980ern bedingt sein, die zu großen Aufstiegsmöglichkeiten geführt hatten, die zu Beginn des 21.Jahrhundert nicht mehr gegeben waren.

*Antagonismus oder Komplementarität der Theorien?*

In Kapitel 5.1 habe ich das Verhältnis der herangezogenen Theorien als antagonistisch, d.h. als auf einer Erklärungsebene um das Primat der Erklärung konkurrierend, und als komplementär, d.h. als sich von mehreren Erklärungsebenen ergänzend, bezeichnet. Ich werde diese Kategorisierung nun anhand der empirischen Ergebnisse überprüfen. Dabei ist insbesondere von Interesse, inwiefern die „antagonistischen“ Theorien ‚Humankapitaltheorie‘, ‚New Home Economics‘ und ‚Preference Theory‘ zueinander stehen.

Die Humankapital-Variablen haben generell keine große Erklärungskraft der Abwärtsmobilität. Dies liegt darin begründet, dass Abstiege nicht exklusiv sind. Dagegen nimmt die Bedeutung der Humankapitalvariablen für den Übergang zu lateraler Mobilität zu, und erreicht ihren stärksten Einfluss bezüglich Aufwärtsmobilität. Dabei werden Statusaufstiege von Humankapitalseite praktisch alleine durch das Bildungsniveau bestimmt (s. Piecewise-Constant-Modell). Wird nun die Präferenzvariable ‚Work-Centrality‘ in das Regressionsmodell eingeführt, so ergeben sich sehr deutliche Effekte. Die Präferenzen wirken allerdings in dem Modell am stärksten, in dem Humankapital-Variablen keinen Einfluss haben, und zeigen keine Erklärungskraft, wo die Humankapital-Faktoren am stärksten sind (s. Constant-Exponential-Modell Sample 2). Die Präferenzen zeigen demnach in den weniger exklusiven Übergängen und Bereichen Wirkung. Ich war überrascht, als ich feststellte, dass die Präferenzen bezüglich der Wichtigkeit beruflichen Erfolgs gerade dort keine Rolle spielten, wo ich den stärksten Effekt erwartet hätte – bei den Statusaufstiegen. Ich komme deshalb zu der Interpretation, dass die strukturellen Faktoren der Humankapitaltheorie eine stärkere Bedeutung für die Ungleichheitsprozesse der Statusmobilität innehaben als Einstellungen zur Wichtigkeit von Erwerbstätigkeit. Es stellt sich allerdings auch die Frage, was das verwendete Messinstrument genau misst. Nicht nur, dass die Präferenzen bei der Aufwärtsmobilität keine Rolle spielen, ihr Einfluss ist gerade bei der Abwärtsmobilität am größten. Möglicherweise spiegelt das Messinstrument

eher die ökonomische Wichtigkeit zu arbeiten wider, als die intrinsische, ‚genuine‘ Wahl, die von Hakim gemeint ist.

Als das Sample schließlich auf Frauen mit Partnern eingeschränkt und die Variable ‚komparativer Vorteil‘ eingeführt wird, findet sich eine Polarisierung von Humankapitaltheorie in den ‚exklusiven‘ Modellen zur Schätzung von lateraler und aufwärtiger Mobilität auf der einen Seite; sowie ‚New Home Economics‘ und Preference Theory in dem Modell zur Schätzung beruflicher Abstiege auf der anderen Seite. Unter den im Rahmen dieser Arbeit untersuchten Theorien liefert die Humankapitaltheorie somit den dominanten Ansatz zur Erklärung beruflicher Statusmobilität von Müttern und den im Zuge ihrer Erwerbsunterbrechungen wirkenden sozialen Ungleichheitsprozesse.

## 8 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit hatte das Ziel, die Bedeutung von Mutterschaft für den weiblichen Karriereverlauf theoretisch und empirisch zu erfassen und zu analysieren. Der Wandel im Leben von Frauen, der sich seit etwa Mitte des 20. Jahrhunderts in Deutschland und in anderen modernen Gesellschaften durchsetzt, kann wohl als eine der bedeutendsten Formen des sozialen Wandels überhaupt gelten. Der Wandel ist multidimensional und bezieht alle gesellschaftlichen Teilbereiche mit ein. Die Herauslösung aus traditionellen Familienbindungen und –verpflichtungen, die Bildungsexpansion, die Emanzipationsbewegung und andere gesellschaftlichen Wandlungsprozesse förderten eine zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen. Handelte es sich erst um eine Integration vor allem in Teilzeitbeschäftigung, so steigt seit etwa den letzten zwei Jahrzehnten auch die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich. Mit der Entwicklung der steigenden Arbeitsmarktpartizipation wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Bedingung eines konfliktfreien und zufriedenen Lebens von Frauen und ihren Familien; zudem hängt die seit einigen Jahren viel diskutierte Fertilitätsrate, von einer unproblematischen Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit ab.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in hohem Maße davon abhängen, ob eine Mutterschaft mit dem Preis eines Statusverlusts am Arbeitsmarkt „bezahlt“ werden muss. Um den Einfluss einer Geburt auf die Karriereentwicklung von Frauen zu untersuchen, habe ich Ereignisdatenregressionen geschätzt. Das Analyseziel bestand darin, die Faktoren zu identifizieren, welche bedeutsam für einen Statusabstieg, Stuserhalt oder gar einen Statusaufstieg nach der Geburt des ersten Kindes sind. Ein zentrales Anliegen der Arbeit besteht in der Bestimmung der relativen Bedeutung von Humankapital, Haushalts- und Einstellungsmerkmalen für den qualitativen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes.

Die Ergebnisse zeigen, dass Humankapitalfaktoren (Bildung, Berufserfahrung und letzter Berufsstatus vor der Geburt) die wichtigsten Ressourcen sind, um eine Erwerbstätigkeit nach einer Mutterschaftsunterbrechung auf gleichem oder gar höherem Statusniveau fortzusetzen. Abstiege sind allerdings nicht nach (negativen) Humankapitalressourcen bedingt.

Die Präferenz für beruflichen Erfolg ist ebenfalls ein individuelles Merkmal, das Einfluss auf einen Wiedereinstieg hat. Die Präferenz ist der strukturellen Wirkungsmacht der Humankapitalressourcen allerdings unterlegen. Auch mit einer sehr hohen Präferenz für beruflichen Erfolg, ist der exklusive Übergang in eine höhere Statusposition nicht erreichbar. Eine hohe Bewertung beruflichen Erfolgs ist dagegen eher mit Statusabstiegen und aber auch mit Stuserhalt, verbunden. Der Vergleich von strukturellem und psychologischem Einfluss, räumt der strukturellen Komponente klar mehr Gewicht in der Erklärung von Stuserhalt und –aufstieg ein.

Die Ressourcen des Partners haben keinen Einfluss auf den beruflichen Stuserhalt oder –aufstieg der Partnerin nach der Geburt. Allerdings erhöht ein relativ geringer Berufsstatus des Partners die „Neigung“ der Partnerin nach der Geburt wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen - und dabei einen Statusabstieg hinzunehmen. Eine nahe liegende Interpretation wäre, dass die Partnerin in diesem Fall als Zweitverdienerin das Haushaltsaufkommen aufbessert. Darüber hinaus findet sich keine Bestätigung der Theorie der komparativen Produktivitätsvorteile.

Das Arbeitsmarktsegment des Öffentlichen Dienstes befördert durch die hohe Arbeitsplatzsicherheit und die häufig unproblematische Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung den Stuserhalt von Müttern. Die Privatwirtschaft bietet zwar weniger Statussicherheit, allerdings auch eine größere Möglichkeit aufzusteigen.

Schließlich haben sich im Zuge der Flexibilisierung der institutionellen Freistellungsregeln mit der „Elternzeit“ ab 2001, die Übergänge von Müttern in gleiche Statuspositionen, im Vergleich zu dem Erziehungsurlaub-Regime bis 1991, erhöht.

Die Relevanz der Frage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den nächsten Jahren aufgrund weiterhin steigender Frauenerwerbsquoten noch zunehmen. Es wurde argumentiert, dass mit der Einführung des neuen Elterngeldes im Jahr 2007 ein neues familienpolitisches Paradigma, hin zu einer aktiven Förderung der Bedingungen von Fertilität und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, seinen Weg in die Politik gefunden hat. Bis heute ist Deutschland aber noch ein Land, in dem Frauen in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes aus dem Arbeitsmarkt austreten oder ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren müssen.

### Literatur

- Abe, M. / Higuchi, Y. / Waldfogel, J., 1998: Maternity Leave Policies and Women's Employment after Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1158894>. LSE STICERD Research Paper.
- Abraham, M. / Hinz, T. (Hrsg.), 2008: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Arrow, K., 1971: The Theory of discrimination. <http://www.irs.princeton.edu/pubs/pdfs/30a.pdf> (25/07/2009).
- Arrow, K.J., 1973: Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*.
- Averitt, R.T., 1968: The dual economy. The dynamics of American industry structure. New York: Norton.
- Baum, C.L., 2002: The Effect of Work Interruptions on Women's Wages. *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations* 16: 1–36
- Beblo, M. / Wolf, E., 2002: Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*: 83–94.
- Becker, G.S., 1991a: A treatise on the family. Cambridge, Mass. u.a.: Harvard Univ. Press.
- Becker, G.S., 1993a: Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Becker, R., 1991b: Karrieremuster von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Einen Längsschnittuntersuchung über Berufsverläufe von drei Geburtskohorten in der Bundesrepublik Deutschland. S. 119–141 in: K.U. Mayer / J. Allmendinger / J.J. Huinink (Hrsg.), *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt: Campus-Verl.
- Becker, R., 1993b: Staatsexpansion und Karrierechancen. Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Blossfeld, H.-P., 1986: Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects. *European Sociological Review* 2: 208–225.
- Blossfeld, H.-P., 1990: Changes in Educational Careers in the federal Republic of Germany. *Sociology of Education* 63: 165–177.
- Blossfeld, H.-P., 1995: The new role of women. Family formation in modern societies. Boulder u.a.: Westview Press.
- Blossfeld, H.-P. / Drobnic, S. / Rohwer, G., 2001: Spouses' Employment Careers in (West) Germany. S. 53–76 in: H.-P. Blossfeld / S. Drobnic (Hrsg.), *Careers of couples in contemporary societies. From male breadwinner to dual-earner families*. Oxford: Oxford Univ. Press.



- Blossfeld, H.-P. / Golsch, K. / Rohwer, G., 2007: Event history analysis with stata. Mahwah: Erlbaum.
- Blossfeld, H.-P. / Hakim, C., 1997: A comparative Perspective on Part-Time Work. S. 1–17 in: H.-P. Blossfeld / C. Hakim (Hrsg.), *Between equalization and marginalization. Women working part-time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Blossfeld, H.-P. / Rohwer, G., 1997: Part-Time Work in West Germany. S. 164–190 in: H.-P. Blossfeld / C. Hakim (Hrsg.), *Between equalization and marginalization. Women working part-time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Blossfeld, H.-P. / Shavit, Y., 1993: Persistent Barriers. S. 1–23 in: Y. Shavit / H.-P. Blossfeld (Hrsg.), *Persistent inequality. Changing educational attainment in thirteen countries*. Boulder, Colo.: Westview Press.
- Buchholz, S. / Grunow, D., 2003: Globalization and women's employment in West Germany. GLOBALLIFE Working Paper No. 47.
- Buchholz, S. / Grunow, D., 2006: Women's employment in West Germany. S. 61–83 in: H.-P. Blossfeld (Hrsg.), *Globalization, uncertainty and women's careers. An international comparison*. Cheltenham: Elgar.
- Buchmann, M. / Kriesi, I. / Pfeiffer, A. / Sacchi, S., 2003: Dynamics of Women's Employment Careers: Labor-Market Opportunities and Women's Labor-Market Exit and Reentry. S. 117–142 in: W.R. Heinz / V.W. Marshall (Hrsg.), *Social dynamics of the life course. Transitions, institutions, and interrelations*. New York: Aldine de Gruyter.
- Budig, M.J. / England, P., 2001: The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* 66: 204–225.
- Bundesagentur für Arbeit, 2009: Dauer und Höhe des Kindergeldes.
- Bundesministerium der Finanzen, 2008: Hintergrund: Kindergeld und Einkommenssteuer.
- Bundesministerium der Finanzen, 2008: Ausbau der Kindertagesbetreuung.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009: Das Kindergeld.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007: 20 Jahre Bundesfrauenministerium. Rollen erweitern, Perspektiven gewinnen, Gleichstellung verwirklichen.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007. 20 Jahre Bundesfrauenministerium. Rollen erweitern, Perspektiven gewinnen, Gleichstellung verwirklichen.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2008: Elterngeld und Elternzeit.

- Cornelißen, W., 2005: Gender-Datenreport - 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Übersicht über das Sozioökonomische Panel (SOEP).  
[http://www.diw.de/deutsch/soep/uebersicht\\_ueber\\_das\\_soep/27180.html](http://www.diw.de/deutsch/soep/uebersicht_ueber_das_soep/27180.html)  
(15/07/2009).
- Ebers, M. / Gotsch, W., 2003: Institutionenökonomische Theorien der Organisation. S. 199–251 in: A. Kieser (Hrsg.), *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Engelbrech, G., 1997: Erziehungsurlaub - und was dann?
- Erikson, R. / Goldthorpe, J.H., 1993: *The constant flux. A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Erikson, R. / Goldthorpe, J.H. / Portocarero, L., 1979: Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology* 30: 415–441.
- Esping-Andersen, G., 1990: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Pr.
- Esping-Andersen, G., 1999: *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Franz, W., 2006: *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin: Springer.
- Ganzeboom, H. / Treiman, D.J., 2003: Three internationally standardised measures for comparative research on occupational status. S. 195–194 in: J.H.P. Hoffmeyer-Zlotnik / C. Wolf (Hrsg.), *Advances in cross-national comparison. A European working book for demographic and socio-economic variables*. New York, NY: Kluwer Acad./Plenum Publ.
- Goldthorpe, J.H., 1980: *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Golsch, K., 2006: Women's employment in Britain. S. 275–301 in: H.-P. Blossfeld (Hrsg.), *Globalization, uncertainty and women's careers. An international comparison*. Cheltenham: Elgar.
- Gottfried, P. / Witczak, D., 2006: *Das Ehegattensplitting*.  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/splitting-expertise.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (29/07/2009).
- Grunow, D. / Hofmeister, H. / Buchholz, S., 2006: Late 20th-Century Persistence and Decline of the Female Homemaker in Germany and the United States. *International Sociology* 21: 101–131.
- Haisken-DeNew, J.P. / Frick, J.R., 2005: *Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel (SOEP)*.

- Hakim, C., 1996: Key issues in women's work. Female heterogeneity and the polarisation of women's employment. London: Athlone.
- Hakim, C., 2002a: Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations* 29: 428–459.
- Hakim, C., 2002b: Work-lifestyle choices in the 21st century. Preference theory. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Hakim, C., 2003: Models of the family in modern societies. Ideals and realities. Aldershot: Ashgate.
- Hinz, T. / Abraham, M.: Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. S. 17–68.
- Hofäcker, D., 2004: Typen europäischer Familienpolitik - Vehikel oder Hemmnis für das "adult worker model"? S. 257–284 in: S. Leitner / I. Ostner / M. Schratzenstaller (Hrsg.), Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Literaturangaben. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Hofäcker, D., 2006: Women's employment in times of globalization: a comparative overview. S. 32–58 in: H.-P. Blossfeld (Hrsg.), Globalization, uncertainty and women's careers. An international comparison. Cheltenham: Elgar.
- Hofmeister, H. / Blossfeld, H.-P. / Mills, M., 2006: Globalization, uncertainty and women's mid-career life courses: a theoretical framework. S. 3–31 in: H.-P. Blossfeld (Hrsg.), Globalization, uncertainty and youth in society. London: Routledge [u.a.].
- Jensen, A.-M., 1998: Gender gaps in relation with children: closing or widening? S. 223–242 in: K.O. Mason / A.-M. Jensen (Hrsg.), Gender and family change in industrialized countries. [papers presented at a seminar organized by the Committee on Gender and Population of the International Union for the Scientific Study of Population and held in Rome, Jan. 1992]. Oxford: Clarendon Press.
- Kern, H. / Schumann, M., 1970: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über d. Einfluß d. aktuellen technischen Entwicklung auf d. industrielle Arbeit u. d. Arbeiterbewußtsein. Frankfurt, M.: Europ.Verl.Anst.
- Kurz, K., 1998: Das Erwerbsverhalten von Frauen in der intensiven Familienphase. Ein Vergleich zwischen Müttern in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Opladen: Leske + Budrich.
- Lauterbach, W., 1991: Entwicklungen und Veränderungen seit Beginn dieses Jahrhunderts. S. 23–53 in: K.U. Mayer / J. Allmendinger / J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt: Campus-Verl.
- Lauterbach, W., 1994: Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt. Frankfurt/Main: Campus-Verl.

- Leitner, S. / Ostner, I. / Schmitt, C., 2008: Family policies in Germany. S. 175–202 in: I. Ostner / C. Schmitt (Hrsg.), Family policies in the context of family change. The nordic countries in comparative perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Levy, R., 2003: Toward a Theory of Life Course Institutionalization. S. 178–199 in: W.R. Heinz / V.W. Marshall (Hrsg.), Social dynamics of the life course. Transitions, institutions, and interrelations. New York: Aldine de Gruyter.
- Lewis, J. / Giullari, S., 2005: The adult worker model family, gender equality and car: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society* 34: 76–104.
- Lewis, J. / Ostner, I., 1994: Gender and the Evolution of European Social Policies. Bremen.
- Mason, K.O. / Winsborough, H.H. / Mason, W.M. / Poole, W.K., 1973: Some Metodological Issues in Cohort Analysis of Archival Data. *American Sociological Review* 38: 242–258.
- Mayer, K.U., 1991a: Einleitung. S. VII in: K.U. Mayer / J. Allmendinger / J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt: Campus-Verl.
- Mayer, K.U., 1991b: Berufliche Mobilität von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. S. 57–90 in: K.U. Mayer / J. Allmendinger / J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt: Campus-Verl.
- Mincer, J., 1974: Schooling, Experience, and Earning. New York, NY: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. / Ofek, H., 1982: Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *The Journal of Human Resources* 17: 3–24.
- Noelle-Neumann, E., 1983: Eine Generation später. Bundesrepublik Deutschland 1953 - 1979. Institut für Demoskopie <Allensbach>. München u.a.: Saur.
- Opielka, M., 2002: Familie und Beruf. Eine deutsche Geschichte. Politik und Zeitgeschichte.
- Peuckert, R., 1999: Familienformen im sozialen Wandel. Opladen: Leske und Budrich.
- Pfau-Effinger, B., 1999: Change of Family Policies in the Socio-Cultural Context of European Societies. *Comparative Social Research* 18: 135–159.
- Pfau-Effinger, B., 2007: Development of culture, welfare states and women's employment in Europe. *Literaturverz.* S. 175 - 206. Aldershot, Hants, Burlington, VT: Ashagate.
- Phelps, E.S., 1972: The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review* 62: 659–661.

- Rubery, J. / Smith, M. / Fagan, C., 1999: Women's employment in Europe. Trends and prospects. London: Routledge.
- Ruhm, C., 1998: The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*: 285–317.
- Sainsbury, D. (Hrsg.), 1999: Gender and welfare state regimes. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Schaeper, H. / Falk, S., 2003: Employment Trajectories of East and West German Mothers Compared. One Nation-One Pattern? S. 143–163 in: W.R. Heinz / V.W. Marshall (Hrsg.), *Social dynamics of the life course. Transitions, institutions, and interrelations*. New York: Aldine de Gruyter.
- Schubert, K. / Klein, M. / Schubert-Klein, 2006: *Das Politiklexikon*. [mit über 1300 Stichwörtern sowie informativen Grafiken, Tabellen und Karten]. Bonn: Dietz.
- Sigle-Rushton, W. / Waldfogel, J., 2007: Motherhood and women's earnings in anglo-American, continental European, and Nordic countries. *Feminist economics* 13: 55–91.
- Taniguchi, H., 1999: The Timing of Childbearing and Women's Wages. *Journal of Marriage and the Family* 61: 1008–1019.
- Tölke, A., 1989: *Lebensverläufe von Frauen. Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- u. Erwerbsverhalten*. Weinheim: Juventa-Verl.
- Treiman, D.J., 1977: *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Acad. Press.
- Tuma, N.B., 1985: Effects of Labor Market Structure on Job-Shift Patterns. S. 327–363 in: J.J. Heckman (Hrsg.), *Longitudinal analysis of labor market data*. Cambridge u.a.: Cambridge Univ. Pr.
- Waldfogel, J., 1997a: The Effect of Children on Women's Wage. *American Sociological Review* 62: 209–217.
- Waldfogel, J., 1997b: Working Mothers Then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay. S. 92–126 in: F.D. Blau (Hrsg.), *Gender and family issues in the workplace*. New York: Russell Sage Foundation.
- Waldfogel, J., 1998a: The Family Gap for Young Women in the United States and Britain-Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics* 16: 505–545.
- Waldfogel, J., 1998b: Understanding the "family gap" in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives* 12: 137–156.
- Wegener, B., 1985: Gibt es Sozialprestige? *Zeitschrift für Soziologie* 14: 209–235.
- Wegener, B., 1988: *Kritik des Prestiges*. Opladen: Westdt. Verl.

- Wenk, D. / Rosenfeld, R.A., 1992: Women's Employment Exit and Reentry: Job Leaving Reasons and Their Consequences. *Research in Social Stratification and Mobility* 11: 127–150.
- Wooldridge, J.M., 2002: *Econometric analysis of cross section and panel data*. Erg. bildet: Wooldridge, Jeffrey M.: *Solutions manual and supplementary materials for Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Ziefle, A., 2004: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und langfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56: 213–231.



UNIVERSITY OF BAMBERG PRESS

Vor dem Hintergrund einer in den letzten Dekaden gestiegenen Erwerbspräferenz und -beteiligung von Frauen mit Kindern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Mitte des weiblichen Lebenslaufs eine zentrale gesellschaftliche Herausforderung für Deutschland geworden. Der Beitrag untersucht inwieweit Unterschiede in der Statusmobilität von Frauen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Geburt des ersten Kindes durch ihr individuelles Humankapital, die Verteilung der Arbeitsmarktressourcen im Haushalt und die subjektive Wichtigkeit beruflichen Erfolgs erklärt werden können.

eISBN 978-3-86309-110-1



9 783863 091101

[www.uni-bamberg.de/ubp/](http://www.uni-bamberg.de/ubp/)