

*Katharina Lutz*

## Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt

### Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes

#### The winding road back to the labor market: Labor market return and job change of mothers after the birth of a first child

##### Zusammenfassung

Die Erwerbsverläufe von Frauen sind in Deutschland weiter stark durch familiäre Unterbrechungen geprägt. Der vorliegende Beitrag betrachtet zwei Aspekte des mütterlichen Erwerbsverlaufs nach der Geburt des ersten Kindes: die Dauer bis zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt und berufliche Wechsel, und zwar in Abhängigkeit vom vor der Geburt ausgeübten Beruf. Auf Basis der neoklassischen Theorie des Arbeitsangebots und der Theorie der Sozialen Produktionsfunktion wird die These aufgestellt, dass Frauen den Nutzen der Familienzeit mit dem Nutzen der Arbeitszeit vergleichen und der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und in den Herkunftsberuf von dieser Nutzenkalkulation abhängt. Die empirische Untersuchung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels zeigt, dass psychische Belastungen im Herkunftsberuf Frauen nach der Geburt des ersten Kindes eher veranlassen, den Beruf zu wechseln. Ein hohes Einkommen vor der Geburt wirkt beschleunigend auf den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt ohne beruflichen Wechsel.

**Schlagwörter:** Müttererwerbstätigkeit, Erwerbsunterbrechung, Vereinbarkeit, berufliche Charakteristika, Berufswechsel

##### Abstract

Women's careers in Germany are strongly shaped by employment interruptions following child birth. This article examines the duration of employment interruption and job changes after the birth of a first child, employing the occupational characteristics of the job held before the family-related break as central predictors. In line with economic theory of labor supply and the theory of social production function, we argue that mothers compare the benefits of family time and the benefits of employment before they decide to return to the labor market. The empirical analysis uses data from the German Socio-Economic Panel and reveals that psychological strains in the job held before the birth increase the likelihood of a job change after a family-related break. A high income before the birth accelerates women's return to the labor market without a job change.

**Key words:** maternal employment, employment interruption, reconciliation, occupational characteristics, job change

Im Vergleich mit anderen westlichen Industrienationen fällt in Deutschland die ungünstige Vereinbarkeitssituation auf, die ein Elternteil (in der Regel die Mutter) zu längeren Erwerbsunterbrechungen veranlasst (DiPrete et al. 2003). Die lange Unterbrechung, der



geringe Arbeitsumfang nach der Rückkehr sowie familienbedingte berufliche Wechsel sind ungünstig für den langfristigen Erwerbsverlauf und die Einkommensentwicklung der Mütter (Budig/England 2001; Ziefle 2004). Während das Bildungsniveau als Einflussfaktor ausgiebig behandelt wurde (vgl. zum Beispiel Drasch 2013; Grunow et al. 2011), ist die berufliche Situation der Mütter vor der Geburt bzw. die (Vereinbarkeits-)Situation in dem Beruf, in den sie zurückkehren kann, weniger beachtet. Dies stellt insofern eine relevante Forschungslücke dar, da von berufsspezifischen Rückkehrmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt auszugehen ist, die einerseits die Dauer der Unterbrechung und andererseits Berufswechsel von Müttern beeinflussen sollte. Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Frage, wie die berufliche Situation im vor der Geburt ausgeübten Beruf die Erwerbstätigkeit von Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes beeinflusst. Mit beruflichem Wiedereinstieg nach einer Geburt ist der Moment gemeint, in dem die Mutter nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutz und einer eventuell in Anspruch genommenen Elternzeit (wieder) eine Beschäftigung aufnimmt.

Wir betrachten zwei Aspekte des mütterlichen Erwerbsverlaufs nach der Geburt des ersten Kindes: die Dauer bis zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt und berufliche Wechsel<sup>1</sup>. So konnte die bisherige Forschung zeigen, dass die langen Erwerbsunterbrechungen von Müttern in Deutschland vor allem aus der Ausweitung der familienpolitischen Regelung der Arbeitsplatzgarantie resultieren sowie bildungsspezifisch unterschiedlich sind (Bird 2004, Drasch 2013, Falk 2005). Berufliche Wechsel nach der Familienpause sind eher selten, was vor dem Hintergrund der gesetzlichen Arbeitsplatzgarantie und der ohnehin geringen Berufsmobilität in Deutschland kaum verwunderlich ist (Fitzenberger/Kunze 2005, Trappe/Rosenfeld 2000). Je länger aber die Erwerbsunterbrechung dauert, desto wahrscheinlicher erfolgt ein beruflicher Wechsel (Aisenbrey et al. 2009). Zentrale Determinante für die mütterlichen Erwerbsverläufe ist dabei die Situation im ausgeübten Beruf vor der Geburt. Die antizipierte Situation nach dem Wiedereinstieg sollte stark davon abhängen, welche Erfahrungen die Mutter vor der Unterbrechung in ihrem Beruf gemacht hat. Wir berechnen ereignisdatenanalytische Modelle für die Dauer der Erwerbsunterbrechung, in denen die beruflichen Charakteristika des Herkunftsberufs in den Blick genommen werden. Es werden dabei zwei Zielzustände, nämlich die Rückkehr in den alten und in einen anderen Beruf definiert und getrennt betrachtet. Der Artikel ist wie folgt aufgebaut: Nach einem Überblick über die bisherige Forschung zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt werden auf Basis der neo-klassischen Theorie des Arbeitsangebots und der Theorie der Sozialen Produktionsfunktion Hypothesen zum Einfluss der beruflichen Tätigkeit vor der Geburt auf die Erwerbsverläufe nach dem Mutterschutz aufgestellt. Die empirische Untersuchung erfolgt auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, das zusammen mit der Operationalisierung der verwendeten Variablen und einer Erläuterung des methodischen Ansatzes in Abschnitt 4 vorgestellt wird. Die Ergebnisse der Ereignisdatenanalyse zur Untersuchung der Determinanten der Dauer der Erwerbsunterbrechung und des beruflichen Wechsels finden

---

1 Wir konzentrieren uns auf berufliche Wechsel. Ein Wechsel des Arbeitgebers wird demnach nicht berücksichtigt, sofern der ausgeübte Beruf beibehalten wird. Zwar kann der Arbeitgeberwechsel auch eine Vereinbarkeitsstrategie darstellen, allerdings müssten bei dieser Fragestellung verstärkt betriebliche Charakteristika in den Blick genommen werden, die in dieser Studie nicht im Fokus stehen.

sich in Abschnitt 5. Abschließend werden die wichtigsten Resultate sowie ihre Implikationen für die theoretischen Annahmen diskutiert und weitere Forschungsfragen vorgeschlagen.

## **Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und die Rückkehr in den Arbeitsmarkt: Forschungsstand**

Es ist bereits gut dokumentiert, dass sich die Erwerbsunterbrechungen von Müttern an der momentanen politischen Situation orientieren. Die Erwerbsunterbrechungen bestehen in der Regel aus dem gesetzlichen Mutterschutz und der Elternzeit. Der Mutterschutz gilt in der Regel sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt und soll die Gesundheit der Mutter und des Kindes schützen (Bundesministerium für Familie 2015b). Die Elternzeit zeichnet sich durch Arbeitsplatzsicherheit aus, das heißt, nach der Elternzeit kann die Mutter bzw. der Vater wieder auf ihren/seinen vorherigen (oder ähnlichen) Arbeitsplatz zurückkehren. Seit 1992 beträgt die Elternzeit drei Jahre (Kreyenfeld 2004). Während der Elternzeit konnte bis Ende 2006 das einkommensabhängige Erziehungsgeld beantragt werden (Kreyenfeld 2004). Seit 2007 wurde das Erziehungsgeld durch das Elterngeld ersetzt (Bundesministerium für Familie 2015a). Es kann für 12 bzw. 14 Monate bezogen werden<sup>2</sup> und beträgt ca. 65 Prozent des durchschnittlichen Einkommens der 12 Monate vor der Geburt. Empirische Analysen bestätigen den schnelleren Rückkehr in den Arbeitsmarkt von Müttern seit 2007 (Kluve/Tamm 2009; Ziefle/Gangl 2014).

Eine zentrale Determinante beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen ist das Bildungsniveau der Mütter. So sind es vornehmlich gut gebildete Frauen mit hohen beruflichen Karriereoptionen, die die Unterbrechung kurz halten (Bender et al. 2003, Blossfeld et al. 2001; Drasch 2013; Weber 2008; Ziefle 2009).

Zusätzlich zur mütterlichen Bildung hat auch der Beruf der Mutter einen Einfluss auf ihr Erwerbsverhalten. Bisherige Studien haben einige berufliche Charakteristika identifiziert, die die Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechung beeinflussen. Stuth et al. zeigen Effekte von ungünstigen Arbeitsbedingungen auf die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit auf. Berufe mit vielen un- und angelernten Arbeiterinnen, geringfügig und befristet Beschäftigten und Wochenendarbeit wirken sich beschleunigend auf die Rückkehr aus, während eine hohe Stundenzahl (regelmäßig über 46 Stunden in der Woche) diese eher verzögert (Stuth et al. 2009). Darüber hinaus weisen Frauen, die vor der Geburt in Berufen ohne spezifische Zugangsbedingungen und in unstrukturierten Teilarbeitsmärkten tätig waren, auch eine schnelle Rückkehr in die Erwerbstätigkeit auf (Stuth/Hennig 2014; Stuth et al. 2009).

Außerdem wird der Einfluss von Frauen- und Männerberufen in der Forschung regelmäßig aufgegriffen. Es gibt Evidenz dafür, dass Beschäftigte in männlich dominierten Berufen nach der Geburt schneller wieder erwerbstätig sind als Beschäftigte in Berufen mit hohem Frauenanteil, was unter anderem mit den hohen Belastungen in frauentypi-

---

2 Das Elternpaar erhält gemeinsam 14 Monate Elterngeld, sofern beide Elternteile mindestens zwei Monate in Anspruch nehmen (Bundesministerium für Familie 2015a).

schen Dienstleistungsberufen erklärt werden kann (Bird 2004; Krüger et al. 1989; Stuth et al. 2009, Ziefle 2009). Unklar ist aber, wie sich weitere, eher subjektive Charakteristika der beruflichen Tätigkeit auf die Dauer der Erwerbsunterbrechungen auswirken.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich zusätzlich zu der Länge der Erwerbsunterbrechung mit der Frage danach, ob der Wiedereinstieg in den gleichen oder einen anderen Beruf erfolgt. Berufswechsel sind in Deutschland durch die starke Verbindung von beruflicher Ausbildung und Erwerbstätigkeit insgesamt eher niedrig (Allmendinger 1989; Trappe/Rosenfeld 2004). Auch Berufswechsel nach der Erwerbsunterbrechung sind eher selten (Fitzenberger/Kunze 2005; Ziefle 2009). Dieser Umstand ist plausibel, bedenkt man die Arbeitsplatzgarantie für Mütter nach der Elternzeit. Gibt es berufliche Wechsel, so gelingt es eher Frauen mit mittlerer oder höherer Bildung gleichwertige Berufe zu erlangen (Grunow et al. 2011). Lange Unterbrechungen resultieren zudem eher in einem Berufswechsel (Aisenbrey et al. 2009).

## **Rückkehr in den Arbeitsmarkt von Müttern: Theoretische Überlegungen**

In dieser Studie werden zwei Theorien herangezogen, deren Hypothesen sich sinnvoll ergänzen lassen: die neo-klassische Theorie des Arbeitsangebots sowie die Theorie der Sozialen Produktionsfunktion. Beide Theorien werden eingangs kurz vorgestellt, bevor die Überlegungen für die Forschungsfrage der vorliegenden Studie konkretisiert werden.

Ökonomische Analysen zur Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt stützen sich häufig auf die neo-klassische Theorie des Arbeitsangebots (Franz 2009). Demnach vergleicht das Individuum (hier die Mutter nach Ablauf des Mutterschutzes) den Nutzen, den es auf dem Arbeitsmarkt erreichen kann, mit dem Nutzen der Freizeit. Unter dem Begriff der Freizeit wird in der ökonomischen Theorie sämtliche Zeit außerhalb der Markt-arbeitszeit gefasst. Darunter fällt nicht nur die eigentliche Freizeit, sondern auch die Zeit, die mit Hausarbeit, Kinderbetreuung, Bildung oder etwa ehrenamtlicher Tätigkeit verbracht wird (Franz 2009). Diese Studie wird im Folgenden den Begriff „Familienzeit“ verwenden, um den Eindruck einer ausschließlich „freien Zeit“ ohne Verpflichtungen zu vermeiden. Erst wenn der Nutzen der Erwerbstätigkeit den Wert der Familienzeit übersteigt, wird das Individuum seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten.

Außerdem wird in dieser Studie auf Überlegungen der Theorie der Sozialen Produktionsfunktion (SPF) zurückgegriffen. Diese geht davon aus, dass Akteure mit ihren Handlungen versuchen, ihre persönliche Wohlfahrt zu maximieren. Die persönliche Wohlfahrt teilt sich in die Hauptziele physisches Wohlergehen und soziale Anerkennung, die nicht direkt, sondern nur durch Erreichen von bestimmten Zuständen oder dem Erhalt von Ressourcen in fünf Wohlfahrtsdimensionen, verfolgt werden können (Esser 1999; Lindenberg 1996; Lindenberg/Frey 1993). Die Theorie unterscheidet dabei die Wohlfahrtsdimensionen Komfort, Stimulation, sozialer Status, Verhaltensbestätigung und Affekt (Lindenberg/Frey 1993). Die Komfortdimension beinhaltet materielle, körperliche und psychische Aspekte des Wohlergehens (Huinink/Feldhaus 2008; Ormel et al. 1999), wohingegen Stimulation durch innere und äußere Reize entsteht (Ormel et al. 1999). Außerdem unterscheidet die Theorie den soziale Status (relatives Ranking aufgrund von ge-

sellschaftlich relevanten Ressourcen), Verhaltensbestätigung (von anderen und von dem Individuum selbst) und affektuelle Beziehungen (etwa Partnerschaften, Eltern-Kind-Beziehungen oder Freundschaftsbeziehungen) (Lindenberg/Frey 1993).

In Anlehnung an die ökonomische Theorie gehen wir in der Studie davon aus, dass die Mutter den Nutzen der Erwerbstätigkeit mit dem Nutzen der Familienzeit vergleicht. Erst wenn der Wert der Erwerbstätigkeit den Wert der (zusätzlichen) Familienzeit übersteigt, sollte sie ihre Arbeitskraft (wieder) auf dem Arbeitsmarkt anbieten. Im Gegensatz zu diesem ökonomischen Ansatz verwenden wir allerdings einen breiteren Nutzenbegriff, indem wir den gesamten Wohlfahrtsnutzen der Theorie der Sozialen Produktionsfunktion heranziehen. Die Nutzen, ebenso wie Wohlfahrtsdefizite, sind demnach in allen fünf Dimensionen und sowohl in der beruflichen Tätigkeit (Lutz 2014; Maul 2012) als auch im Familienleben zu finden (Hoffman/Hoffman 1973, Nauck 2007).

Die berufliche Wohlfahrt kann in der späteren Analyse teilweise ausschließlich über Wohlfahrtsdefizite gemessen werden. Wir betrachten die Wohlfahrtsdefizite in den Dimensionen Komfort, Stimulation und Affekt, wobei letztere zusammengefasst werden. Die zusammengefassten Defizite in Stimulation und Affekt werden im Folgenden als „psychische Belastung“ bezeichnet<sup>3</sup>. Der soziale Status wird über das berufliche Prestige gemessen. Ein hohes Prestige stellt eine hohe Wohlfahrt dar, ein geringes ein Wohlfahrtsdefizit in dieser Dimension. Die Verhaltensbestätigung kann mit den Daten nicht gemessen werden. Der Einfluss dieser Dimension kann also mit der vorliegenden Studie nicht überprüft werden.

Es lässt sich auf der Grundlage dieser theoretischen Überlegungen festhalten, dass sowohl eine Familie mit Kind(ern), als auch eine berufliche Tätigkeit zur subjektiven Wohlfahrt des Individuums beitragen können. Es ist anzunehmen, dass sich Personen in den Bereichen engagieren, in denen sie die größte Wohlfahrt vermuten. Im Gegensatz zur ökonomischen Theorie gehen wir nicht von einer reinen Kosten-Nutzen-Kalkulation aus. Vielmehr betrachten wir die Mutter als beschränkt rationale Akteurin, die ihre verschiedenen Handlungsalternativen abwägt. Beschränkt rational meint, dass nicht alle Alternativen betrachtet werden. Dies kann zum einen die kognitiven Fähigkeiten des Einzelnen übersteigen und zum anderen zu zeit- und kostenintensiv sein. Außerdem können die Handlungsalternativen mit einem subjektiven Wert versehen sein und die Handlungsfolgen subjektiv unterschiedlich eingeschätzt werden (Esser 1999).

Aus diesen theoretischen Überlegungen ergibt sich folgende erste Hypothese:

*H1: Je mehr subjektive Wohlfahrt eine Mutter im Berufsleben erlangen kann, desto ...*

*H1a: wahrscheinlicher ist eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt.*

*H1b: wahrscheinlicher ist eine Rückkehr in den Herkunftsberuf.*

Subjektive Wohlfahrt wird hier unterteilt in psychische Belastungen, Komfortdefizite sowie den sozialen Status.

---

3 Dies ist vor allem methodisch begründet und wird im Methodenabschnitt genauer ausgeführt.

## *Berufliche und familiale Ressourcen*

An dieser Stelle soll betrachtet werden, wie sich die Lebensbereiche in ihrer Produktion und in ihrem Verbrauch von Ressourcen, die instrumentelle Zwischenziele für die Wohlfahrtsdimensionen darstellen können, gegenseitig beeinflussen. Dabei gehen wir davon aus, dass diese Beeinflussung auf zweierlei Weise geschehen kann: Die Ressourcen können in beiden Lebensbereichen benötigt werden, dann konkurrieren die Lebensbereiche (Diewald 2003; Wendt et al. 2008), oder die Lebensbereiche unterstützen sich gegenseitig mit ihren Ressourcen (Huinink 2005; Huinink/Feldhaus 2008). Die Konkurrenz der Lebensbereiche Beruf und Familie bezieht sich in erster Linie auf die Ressource Zeit. Die Zeit kann nicht oder nur in seltenen Fällen gleichzeitig für die Erwerbstätigkeit und die Kinderbetreuung aufgewandt werden. Ein Zeiteinsatz im Beruf geht also immer mit einem Zeitverlust für die Familie einher (Diewald 2003). Das Ausmaß der Konkurrenz richtet sich danach, wie viel Zeit für die einzelnen Bereiche aufgebracht werden muss (beispielsweise die vertraglich geregelte Arbeitszeit oder der zeitliche Betreuungsbedarf in der Familie) und inwieweit die Verteilung der Ressourcen auf die Lebensbereiche gelingt. Hier sind die Vereinbarkeitmöglichkeiten von Familie und Beruf als Teil der beruflichen Opportunitätsstruktur ein entscheidender Punkt, die Konkurrenzsituation zu mindern (Flexibilität der Arbeitszeit, Lage der Arbeitszeit). Wird eine hohe zeitliche Konkurrenz nach dem beruflichen Wiedereinstieg erwartet, so kann die Mutter mit einem beruflichen Wechsel in eine Tätigkeit mit günstigeren Bedingungen reagieren oder auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt verzichten. Wir nehmen an, dass die Mutter eine hohe Konkurrenz erwartet, wenn an ihrem Arbeitsplatz eine hohe Stundenzahl gearbeitet wird, bzw. sie vor der Geburt viel gearbeitet hat. Aus diesem Grund postulieren wir:

*H2: Je höher die Arbeitszeit im vor der Geburt ausgeübten Beruf, desto höher ist die zeitliche Konkurrenz und desto ...*

*H2a: niedriger ist die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt.*

*H2b: höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels.*

Auf der anderen Seite können sich die Lebensbereiche gegenseitig Ressourcen zur Verfügung stellen, also füreinander supportiv sein. Die Ressource Geld, die im Beruf durch das Einkommen erworben wird, ist förderlich für die Familie, da das Einkommen als ökonomische Ressource für die Familie benötigt wird (Huinink 2005). Kann der Herkunftsberuf durch ein hohes Einkommen (gemessen am Stundenlohn) eine hohe Supportivität gewährleisten, so sind eine lange Erwerbsunterbrechung und ein Wechsel des Berufs unwahrscheinlich.

*H3: Je höher der Stundenlohn im vor der Geburt ausgeübten Beruf, desto höher ist die Supportivität für die Familie und desto ...*

*H3a: höher ist die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt.*

*H3b: niedriger ist die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels.*

Bisher haben wir uns auf die Interdependenz der Lebensbereiche vonseiten des Erwerbslebens genähert, aber selbstverständlich sind auch die Zeit- und Geldbedarfe in Familien

unterschiedlich. Die Erwerbstätigkeit der Mutter ist dann ökonomisch umso wichtiger, je größer der Geldbedarf der Familie ist. Sind andere Einkommensquellen vorhanden und das Haushaltseinkommen hoch, so ist die Erwerbstätigkeit der Mutter weniger zwingend (Matysiak/Steinmetz 2008). Das Haushaltseinkommen nach der Geburt und vor einer eventuellen Rückkehr in den Arbeitsmarkt ist nur geringfügig abhängig vom Einkommen der Mutter (abgesehen vom Bezug des Elterngeldes ab 2007), sondern setzt sich hauptsächlich aus dem Erwerbseinkommen des Partners sowie staatlichen Leistungen zusammen<sup>4</sup>. Da im deutschen Steuersystem die Nichterwerbstätigkeit von Ehefrauen gefördert wird, sollten verheiratete Mütter den geringsten ökonomischen Zwang zum Wiedereinstieg verspüren (Dingeldey 2000). Eine alleinerziehende Frau ist am stärksten auf ein eigenes Einkommen angewiesen (Ziefle 2009).

Darüber hinaus gestaltet sich der Zeitbedarf von Familien aufgrund von weiteren Faktoren unterschiedlich und beeinflusst so die Konkurrenzsituation zwischen den Lebensbereichen. Erhöht sich der Zeitbedarf etwa durch die Geburt eines weiteren Kindes, so sollte der Wert der Familienzeit gegenüber der Arbeitszeit steigen und die Rückkehrwahrscheinlichkeit sinken (Ziefle 2009). Auch die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung beeinflusst den Wert der Betreuungszeit der Mutter. Ist hinreichend Kinderbetreuung vorhanden, verringert sich der Wert der Familienzeit der Mutter und die Rückkehrwahrscheinlichkeit auf den Arbeitsmarkt steigt (Ziefle 2009). Wir kontrollieren also in den späteren Modellen das Haushaltseinkommen, den Familienstand, eine weitere Geburt im Beobachtungszeitraum sowie die Region.

Weiterhin ist zu bedenken, dass nicht nur strukturelle Bedingungen die Erwerbstätigkeit von Müttern beeinflussen, sondern auch Einstellungen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit und zur externen Kinderbetreuung. Diese Einstellungen können wir in dieser Studie nicht direkt berücksichtigen.

## **Daten, Operationalisierung und Methode**

### *Daten*

Die Studie nutzt Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine jährliche Panelbefragung, die seit 1984 durchgeführt wird. Es ist eine repräsentative, auf Haushalten basierende Erhebung der deutschen Wohnbevölkerung und befragt jährlich mehr als 10.000 Haushalte (Wagner et al. 2007). Die monatsgenaue Erfassung der Erwerbssituation macht das Panel für die vorliegende Studie besonders wertvoll. Einige unabhängige Variablen liegen dagegen nur auf Jahresebene vor, da sie jeweils zum Interviewzeitpunkt gemessen werden. Diese Angaben wurden auf die Monate zwischen zwei Interviewzeitpunkte ausgedehnt.

---

4 Aufgrund der hohen Rate von Bildungshomogamie in Deutschland (Blossfeld/Timm 2003) ist allerdings davon auszugehen, dass Frauen mit hohem Einkommen vor der Geburt einen Partner haben, der auch ein hohes Einkommen erzielt.

Das hier betrachtete Subsample besteht aus Frauen, die während des Beobachtungszeitraums ein erstes Kind bekommen haben. Der Beobachtungszeitraum wurde auf die Erhebungsjahre ab 1992 beschränkt. Mit dem Jahr 1992 trat eine Ausweitung der Elternzeit auf drei Jahre in Kraft, die seitdem gilt und somit über den Beobachtungszeitraum konstant ist. Die Einführung des Elterngeldes 2007 wird als unabhängige Variable kontrolliert.

Es soll untersucht werden, wann Mütter nach der Geburt eines ersten Kindes eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und ob der Wiedereinstieg in den gleichen oder einen anderen Beruf erfolgt. Aus der Untersuchung ausgeschlossen werden Mütter, die in dem Jahr vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, da für diese Frauen nicht von einem Wiedereintritt gesprochen werden kann. Die Fallzahlen belaufen sich auf 791 Individuen, von denen 74 Prozent im Beobachtungszeitraum wieder erwerbstätig werden.

### *Operationalisierung*

Als nach der Geburt erwerbstätig werden Frauen in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung sowie in geringfügigem Arbeitsverhältnis<sup>5</sup> bezeichnet. Es soll zudem beurteilt werden, ob die Mutter bei einem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben nach der Geburt des ersten Kindes ihren Beruf wechselt. Hierfür werden die Berufe vor und nach der Geburt mittels der vierstelligen Kodierungen der *International Standard Classification of Occupation* (ISCO) verglichen.

Drei Variablenblöcke werden als Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten von Müttern untersucht: berufliche Wohlfahrtserträge, berufliche Ressourcen sowie der Ressourcenbedarf der Familie. Im SOEP liegen keine hinreichenden Informationen für subjektive Bewertungen der beruflichen Tätigkeit vor, die zur Operationalisierung der Wohlfahrtserträge und -defizite notwendig sind. Stattdessen wird auf die Studie „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen von Erwerbstätigen“<sup>6</sup> des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 1999 zurückgegriffen. Dies ist eine repräsentative Erhebung der erwerbstätigen Bevölkerung, die sich inhaltlich detailliert mit den Arbeitsbedingungen der Befragten befasst. Es wurden für die beiden Indikatoren gesundheitliche und psychische Belastung Durchschnittsanga-

---

5 Geringfügige Beschäftigung als Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu definieren, kann aufgrund der fehlenden Sozialversicherungspflicht kritisch gesehen werden. Im SOEP wird erst ab 2005 zwischen Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung unterschieden. Aufgrund dieser Ungenauigkeit wird diese Beschäftigungsform in die Modelle einbezogen. Wird die geringfügige Beschäftigung nicht als Wiedereintritt behandelt, so zeigen sich stark ähnliche Ergebnisse in beiden Varianten (nicht gezeigt).

6 Die Daten, die zu diesem Zweck hier verwendet werden, wurden vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften zugänglich gemacht. Die Daten für die Studie „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation von Erwerbstätigen – BIBB/ IAB-Strukturerhebung 1998/1999“ wurden erhoben von Rolf Jansen vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn und von Werner Dostal vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg. Sie wurden vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften für die Analyse aufbereitet und dokumentiert. Weder die vorgenannten Personen und Institute noch GESIS tragen irgendeine Verantwortung für die Analyse oder Interpretation der Daten in dieser Arbeit.



ben für jeden Beruf errechnet (auf Basis der ISCO-Kodierung). Allerdings wurden nur solche Berufe genutzt, die in der Studie mehr als 20 Fälle aufweisen konnten. Auf diese Weise soll der Einfluss von Ausreißern minimiert werden. Problematisch ist jedoch, dass Personen mit eher seltenen Berufen keine Berücksichtigung finden (ca. 20 Prozent der Frauen). Insgesamt können die aggregierten Angaben auf Berufsebene nur eine grobe Näherung der tatsächlichen Wohlfahrtsgewinne bzw. Wohlfahrtsdefizite sein, so lange keine Individualangaben vorliegen.

Für die Variable der *gesundheitlichen Belastung* wurde für dreizehn Indikatoren<sup>7</sup> gezählt, ob die Belastung mindestens häufig auftritt.<sup>8</sup> Zusätzliche Belastungen sind Schicht- und Wochenendarbeit sowie eine wöchentliche Arbeitszeit von über 45 Stunden. Der Index gibt an, wie viele der insgesamt 16 Belastungen durchschnittlich bei den Mitgliedern des Berufs auftreten. Zudem wird ein weiterer Index gebildet, der die *psychischen Belastungen* abbilden soll. Die Bildung eines Index ist notwendig, da die Variablen sehr hoch korrelieren und nicht getrennt in die Modelle aufgenommen werden können. Die Variable zeigt den Durchschnitt von drei Variablen, die in der Strukturhebung vorliegen. Die Variable *Über-/Unterforderung* gibt an, wie viel Prozent der Angehörigen des jeweiligen Berufs sich bei der Arbeit eher überfordert oder eher unterfordert fühlt.<sup>9</sup> Für die Variablen *Monotonie* und *Mobbing* werden die durchschnittlichen Häufigkeiten erfragt, wie oft es vorkommt, dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt, bzw. sich die Person durch Kollegen oder Vorgesetzten zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt fühlt<sup>10</sup>. Die Variablen geben an, wie groß der Anteil derer ist, für die der Fall mindestens häufig eintritt<sup>11</sup>. Zur Erfassung des beruflichen Prestiges wird auf die Treiman-Skala zurückgegriffen<sup>12</sup>. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die theoretischen Wohlfahrtsdimensionen der Theorie der Sozialen Produktionsfunktion, die abgeleiteten Wohlfahrtsnutzen, bzw. -defizite der beruflichen Tätigkeit und die jeweilige Operationalisierung.

---

7 Schwere Lasten tragen, gebückte Haltung einnehmen, im Stehen arbeiten, bei Rauch oder Staub arbeiten, bei Kälte oder Hitze arbeiten, mit Lärm arbeiten, mit gefährlichen Stoffen arbeiten, arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit, Arbeitsunterbrechungen, Termindruck, Zeit- und Leistungsvorgaben, angestrengtes Hinsehen nötig, Durchführung der Arbeit ist vorgeschrieben (also hohe Kontrolle).

8 Die Skala enthält folgende Kategorien: Praktisch immer, häufig, immer mal wieder, selten, praktisch nie.

9 Die dritte Kategorie lautet „in der Regel den Anforderungen gewachsen“.

10 Zum Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Mobbing siehe z.B. Zapf (1999).

11 Die Skala enthält folgende Kategorien: Praktisch immer, häufig, immer mal wieder, selten, praktisch nie.

12 Ganzeboom, Harry B.G.; Treiman, Donald J., International Stratification and Mobility File: Conversion Tools. <http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/ismf> [2013-08-04].

*Tabelle 1:* Theoretische Dimensionen und Operationalisierung der Wohlfahrtsdimensionen

Wohlfahrtsdimension nach SPF	Wohlfahrtsnutzen bzw. -defizit des Berufs	Operationalisierung
Komfort	Gesundheitliche Belastung	Index aus 16 gesundheitlichen Belastungen
Stimulation	Psychische Belastung im Beruf	Über-/Unterforderung
Affekt		Monotonie Mobbing
Sozialer Status	Berufliches Prestige	Treiman-Skala

*Anmerkung:* Die Dimension *Verhaltensbestätigung* kann in dieser Studie nicht aufgenommen werden.

Für die beruflichen Ressourcen *Einkommen* und *Arbeitszeit*, die das Konkurrenzverhältnis zwischen Beruf und Familie sowie die Supportivität der Erwerbstätigkeit abbilden, ist es wieder möglich, Individualangaben zu verwenden. Das *Einkommen* gibt das Bruttomonatseinkommen der Mutter vor der Geburt an, umgerechnet in den Stundenlohn<sup>13</sup>. Die Arbeitszeit enthält sowohl die vertraglich vereinbarte Stundenzahl als auch die Überstunden vor der Geburt und wird auch für Selbständige erhoben. Die Variable der Arbeitszeit wird kategorial in die Modelle aufgenommen. Sie enthält die Kategorien (1) bis zu 10 Stunden, (2) über 10 bis 20 Stunden, (3) über 20 bis 30 Stunden, (4) über 30 bis 40 Stunden, (5) über 40 Stunden<sup>14</sup>.

Es wurden Hypothesen für drei Faktoren formuliert, die den Zeit- und Geldbedarf des Haushalts bedingen sollten. Dies ist zum einen der *Familienstand*, der in (1) alleinerziehend, (2) nichteheliche Lebensgemeinschaft (NEL) und (3) Ehe unterschieden wird. Die Variable *Netto-Haushaltseinkommen* summiert alle Einkommensquellen des Haushalts im Jahr der Geburt, enthält also sowohl Erwerbseinkommen des Partners als auch staatliche Transfers. In den Analysen wird das Haushaltseinkommen logarithmiert und nach der modifizierten OECD-Skala äquivalenzgewichtet verwendet (OECD 2013).

Außerdem geht in die Analyse ein, ob während des Beobachtungszeitraums weitere Kinder geboren werden, ob die betrachtete Mutter in Ost- oder Westdeutschland lebt und das Bildungsniveau der Mutter. Die Variable zur Bildung orientiert sich an der CASMIN-Klassifizierung (*Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations*, vgl. König et al. 1988) und wird vom SOEP bereitgestellt (SOEP Group 2014). Die ursprünglich neun Kategorien werden zu drei Niveaus zusammengefasst. *Niedrige Bildung* umfasst Personen ohne Schulabschluss und solche mit Hauptschulabschluss und abgeschlossener beruflicher Lehre (CASMIN-Kategorien 1a-1c). Die CASMIN-Kategorien 2a, 2b und 2c werden als *Mittlere Bildung* zusammengefasst. Diese Kategorie enthält dann Personen mit abgeschlossener Lehre und Mittlerer Reife sowie Personen mit Abitur (mit und ohne beruflicher Lehre, aber ohne Studienabschluss). Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss befinden sich in der Kategorie *Hohe Bildung* (CASMIN 3a und 3b). Alle unabhängigen Variablen sind zeitveränderlich gemessen.

13 Zu diesem Zweck wurde der monatliche Verdienst durch das 4,348-fache der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit geteilt.

14 Der Mittelwert der Arbeitszeit liegt bei 38,68 Stunden pro Woche und der Median bei 40 Stunden. Die letzte Kategorie enthält also Frauen mit überdurchschnittlicher Arbeitszeit.

## Methoden

In der vorliegenden Studie berechnen wir ereignisdatenanalytische Modelle mit diskreter Zeitmessung (Singer/Willett 2003). Die Ereignisdatenanalyse eignet sich sehr gut für eine solche Fragestellung, da sie nicht nur die Individuen betrachtet, die das interessierende Ereignis im Beobachtungszeitraum erleben, sondern auch zensierte Fälle berücksichtigt. In der diskreten Ereignisdatenanalyse wird die Wahrscheinlichkeit des Ereignisses geschätzt, unter der Bedingung, dass bisher kein Ereignis eingetreten ist. Dabei kommt die logistische Regression zur Anwendung (Wolf/Best 2010). Zusätzlich wird die Dauer bis zum Eintritt des Ereignisses in die Modelle integriert (Singer/Willett 2003). In den vorliegenden Modellen wird die Hazardrate mithilfe von Splines berechnet. In den vier Intervallen *bis 12 Monate*, *12 bis 24 Monate*, *24 bis 36 Monate* und *mehr als 36 Monate* wird dabei jeweils eine lineare Rate modelliert.

Das betrachtete Ereignis ist im ersten Schritt der Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit der Mutter, wobei sowohl Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung als auch geringfügige Beschäftigung als Erwerbstätigkeit definiert wird. Wir differenzieren das Ereignis danach, ob die Erwerbstätigkeit im Herkunftsberuf ausgeübt wird oder ob ein beruflicher Wechsel stattgefunden hat. Diese Fragestellung erfordert eine multinomiale logistische Regression (oder auch *competing risk*-Modell). Während im logistischen Modell die abhängige Variable dichotom vorliegen muss (Ereignis versus kein Ereignis), können in multinomialen Modellen kategoriale Variablen mit drei und mehr Ausprägungen genutzt werden. Die Logit-Koeffizienten geben dann die logarithmierte Wahrscheinlichkeit an, dass das jeweilige Ereignis eintritt, unter der Voraussetzung, dass kein anderes Ereignis zu dem Zeitpunkt eintritt (Windzio 2013)<sup>15</sup>. Die Referenzkategorie ist der Nichteintritt der Ereignisse. Um den aggregierten Daten auf Berufsebene Rechnung zu tragen, werden robuste Standardfehler berechnet. Die Ergebnisse der multinomialen Regression werden als Average Marginal Effects dargestellt, um die Koeffizienten auch zwischen verschiedenen Modellen vergleichen zu können (Mood 2010).

## Ergebnisse

Im Folgenden werden die aufgestellten Hypothesen mit multivariaten Modellen überprüft (Tabelle 2). Wir beginnen mit den Einflüssen der Wohlfahrtsdimensionen der beruflichen Tätigkeit vor der Geburt. Postuliert war eine Rückkehr in den Herkunftsberuf, wenn dieser eine hohen Wohlfahrtsnutzen bzw. geringe Wohlfahrtsdefizite aufweist. Psychische Belastungen begünstigen tatsächlich einen beruflichen Wechsel und verringern die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr in den Herkunftsberuf. Dieser Effekt bleibt auch unter Kontrolle der familiären Faktoren und der Bildung bestehen. Bei vielen gesundheitlichen Belastungen sollten laut Hypothese Mütter eher nicht in den Herkunftsberuf zurückkehren oder ihren Beruf wechseln. Dieser Effekt zeigt sich aber nicht. Im Gegenteil, Frauen kehren mit höherer Wahrscheinlichkeit in ihren Beruf zurück, je mehr gesundheitliche Belas-

15 Mithilfe des Small-Hsiao-Tests wurde die Annahme der Unabhängigkeit der irrelevanten Alternativen geprüft und bestätigt (Long/Freese 2014).

tungen für ihren Herkunftsberuf angegeben werden. Die Wahrscheinlichkeit, in einem anderen Beruf erwerbstätig zu sein, verringert sich dagegen mit der Menge der Belastungen. Dieses unerwartete Ergebnis könnte durch unterschiedliche Bedarfslagen begründet sein. Haushalte mit hohem finanziellem Bedarf haben eventuell keine Wahl, sich trotz großer Belastungen gegen die Erwerbstätigkeit zu entscheiden. Diese Vermutung wird später näher beleuchtet. Auch der angenommene Effekt des beruflichen Prestiges bestätigt sich nur teilweise. Der Theorie folgend, sollte ein hohes Prestige im Herkunftsberuf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt im Herkunftsberuf wahrscheinlicher machen. Die Variable hat aber nur einen signifikanten, positiven Einfluss auf die Rückkehr in den Herkunftsberuf, wenn die Kontrollvariablen nicht in die Modelle integriert sind (Modell 1).

Tabelle 2: Competing Risk-Modell, Average Marginal Effects

	kein Wechsel	Wechsel	kein Wechsel	Wechsel	kein Wechsel	Wechsel
Konstante	-0,193***	-0,194***	-0,208***	-0,192***	-0,111***	-0,128***
<i>Splines der Dauer seit der Geburt</i>						
bis 12 Monate	0,00325***	0,00441***	0,00339***	0,00448***	0,00367***	0,00450***
12 bis 24 Mon.	-0,00265***	-0,000190	-0,00253***	-0,000150	-0,00241***	-0,0000498
24 bis 36 Mon.	0,000545	0,00104**	0,000506	0,00103**	0,00215***	0,00288***
über 36 Mon.	-0,000446***	-0,000509***	-0,000386***	-0,000488***	-0,000165#	-0,000257***
Psy. Belastung	-0,000596*	0,00121***	0,000128	0,00143***	-0,0000617	0,00127***
Ges. Belastung	0,00324**	-0,00284**	0,00369**	-0,00293**	0,00333**	-0,00323**
Prestige	0,000305*	0,000688***	-0,000162	0,000572***	-0,000171	0,000576***
<i>Wochenarbeitszeit vor der Geburt</i>						
bis zu 10 Std.	-0,158***	0,0489***	-0,147**	0,0495***	-0,251***	0,0352***
über 10 bis 20 Std.	-0,0623***	0,0163**	-0,0690***	0,0125*	-0,0759***	0,00185
über 20 bis 30 Std.	0,0194***	0,000818	0,0111*	-0,00108	0,00747	-0,00684
über 30 bis 40 Std. (Ref.)						
über 40 Std.	0,0220***	0,0178***	0,0181***	0,0163***	0,0156***	0,0138***
Stundenlohn	0,00242***	-0,000334	0,00158***	-0,000568**	0,00272***	-0,000622**
<i>Bildung</i>						
Niedrige Bildung (Ref.)						
Mittlere Bildung			0,0286***	-0,00150	0,0239***	-0,00434
Hohe Bildung			0,0618***	0,0156**	0,0557***	0,0122*
Ost (West Ref.)					0,00888*	-0,000623
<i>Familienstand</i>						
Alleinerziehend NEL (Ref.)					0,00175	-0,0205*
Verheiratet					-0,0281***	-0,00740*
Weiteres Kind					-0,0261***	-0,0434***
Haushaltseinkommen Nach 2006					-0,00857***	-0,00527***
					0,0126**	0,0208***
N Personenmonate	23428	23428	23428	23428	23428	23428
N Individuen	791	791	791	791	791	791

Quelle: SOEP 1992-2012 und IAB/BIBB 1999, eigene Berechnungen.

+ p<0,1, \*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Neben der beruflichen Wohlfahrt sollen in dieser Studie auch die durch den Beruf gewonnenen Ressourcen (Einkommen) bzw. die für den Beruf benötigten Ressourcen (Zeit) betrachtet werden. Die Lebensbereiche Beruf und Familie konkurrieren um Zeit. Aus diesem Grund hatten wir angenommen, dass eine hohe Arbeitszeit vor der Geburt eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt erschwert. Dies lässt sich nicht bestätigen. Im Gegenteil, wenn eine Frau vor der Geburt mehr als 40 Stunden gearbeitet hat, kehrt sie schneller in den Herkunftsberuf oder in einen anderen Beruf zurück. Frauen mit einer niedrigen Stundenzahl vor der Geburt (bis zu 20 Stunden pro Woche) wechseln mit größerer Wahrscheinlichkeit den Beruf und kehren nicht in den Herkunftsberuf zurück.

Das individuelle Einkommen im Herkunftsberuf sollte als Indikator für die Supportivität der Erwerbstätigkeit dienen und hat tatsächlich einen positiven Einfluss auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt in eben diesen Beruf. Es lässt sich allerdings kein Einfluss auf einen beruflichen Wechsel finden.

Frühere Forschung hat die Rolle der Bildung für die mütterliche Erwerbstätigkeit betont. Das Bildungsniveau der Mütter zeigt auch hier die erwarteten Einflüsse. Ein akademischer Abschluss beeinflusst die Rückkehr signifikant positiv. Die weiteren Variablen, die den Nutzen der Familienzeit abbilden sollen, weisen in die erwartete Richtung. Ostdeutsche Frauen kehren schneller zurück und wechseln eher nicht ihren Beruf. Ehefrauen und Frauen mit weiteren Geburten im Beobachtungszeitraum kehren unabhängig von beruflichen Wechseln später zurück. Das (bedarfsgewichtete) Haushaltseinkommen wirkt sich negativ aus. Je höher die finanziellen Ressourcen, desto später erfolgt also die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit, unabhängig von beruflichen Wechseln.

Die Kontrollvariable zur Einführung des Elterngeldes zeigt an, dass Frauen nach der familienpolitischen Reform früher in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

Die gesundheitliche Belastung hat in den bisherigen Modellen eher unerwartete Ergebnisse gezeigt. Im Folgenden wird geprüft, ob sich der Einfluss der Belastung als Wohlfahrtsdefizit abhängig vom Finanzbedarf in der Familie (Haushaltseinkommen und Familienstand) unterscheidet. Der Theorie folgend sollten Frauen, die aus finanzieller Notwendigkeit arbeiten müssen, eher bereit sein, trotz der Belastungen im Beruf, wieder erwerbstätig zu sein. Ist der ökonomische Bedarf geringer, sollten die Frauen bei Wohlfahrtsdefiziten eher von einer Erwerbstätigkeit Abstand nehmen. In Tabelle 3 sind die Ergebnisse der Interaktionseffekte abgebildet, es werden aber keine signifikanten Interaktionen sichtbar. Interessanterweise verändern sich unter Einbezug der Interaktionen die Haupteffekte nun. Die unerwarteten positiven Effekte für die Rückkehr in den Herkunftsberuf bzw. die negative Effekte auf den beruflichen Wechsel sind nun nicht mehr signifikant. Dieser Befund deutet an, dass bei geringen Einkommen Frauen trotz hoher Belastungen wieder im Herkunftsberuf erwerbstätig werden. Gleiches könnte für alleinerziehende Frauen der Fall sein. Dieser insignifikante Befund sollte in Zukunft mit größeren Datensätzen weiter untersucht werden.

*Tabelle 3: Competing Risk-Modell mit Referenz Nichterwerbstätigkeit, mit Interaktionseffekten*

	Model5 kein Wechsel	Model5 Wechsel	Model6 kein Wechsel	Model6 Wechsel
Gesundheitliche Belastung	-0,06 (0,21)	-0,29 (0,25)	0,05 (0,05)	-0,07 (0,06)
<i>Familienstand</i>				
Alleinerziehend			-0,19 (0,52)	3,00 (2,74)
NEL (Ref.)				
Verheiratet			-0,67** (0,22)	-0,18 (0,28)
Haushaltseinkommen	-0,24** (0,08)	-0,25** (0,09)		
Belastung*HH-Einkommen	0,01 (0,02)	0,02 (0,03)		
Belastung*Alleinerziehend			0,05 (0,12)	-1,15 (0,91)
Belastung*Verheiratet			0,02 (0,05)	-0,02 (0,07)
AIC	15182,36		15179,02	
BIC	15537,07		15549,86	
N Personenmonate	23428		23428	
N Personen	791		791	

*Anmerkung:* Logitkoeffizienten mit robusten Standardfehlern in Klammern. Auszug, Modell kontrolliert alle Variablen aus Modell 3 (Tabelle 3).

*Quelle:* SOEP 1992-2012 und IAB/BIBB 1999, eigene Berechnungen.

+  $p < 0,1$ , \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

## Schlussfolgerung

Die vorliegende Studie betrachtet zwei Aspekte des mütterlichen Erwerbsverlaufs nach der Geburt des ersten Kindes: die Dauer bis zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt und den beruflichen Wechsel im Anschluss an familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Als wesentliche Determinanten werden Charakteristika des Berufes, den die Frau vor der Geburt ausgeübt hat, untersucht.

Ausgehend von der ökonomischen Theorie gingen wir in einer ersten These davon aus, dass Frauen den Nutzen der Familienzeit mit dem Nutzen der Arbeitszeit vergleichen und der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und in den Herkunftsberuf von dieser Nutzenkalkulation abhängt (Hypothese 1). Psychische Wohlfahrtsdefizite im Herkunftsberuf veranlassen Frauen nach der Geburt des ersten Kindes tatsächlich eher dazu, den Beruf zu wechseln. Gesundheitliche Belastungen im Herkunftsberuf dagegen haben für Mütter eher keinen beruflichen Wechsel zur Folge. Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zur aufgestellten Hypothese. Es gibt jedoch erste Hinweise darauf, dass alleinerziehende Mütter sowie Frauen in Haushalten mit geringem Einkommen bei gesundheitlichen Belastungen in den ursprünglichen Berufen wieder tätig werden. Hier liegen möglicherweise spezielle Pro-

blemlagen vor, die weiter analysiert werden müssen. Das berufliche Ansehen dagegen hat unter Kontrolle weiterer Faktoren kaum eine Bedeutung für die weitere Erwerbssituation der Mütter.

Neben den Effekten der beruflichen Wohlfahrt stellten wir die Hypothese auf, dass für den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit und berufliche Wechsel die Konkurrenz um die Ressource Zeit zwischen Familie und Beruf sowie die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung der Familie durch die Verdienstmöglichkeiten im Beruf entscheidend sind (Hypothesen 2 und 3). Wir sind davon ausgegangen, dass Mütter die zeitliche Konkurrenz zwischen Arbeit und Beruf abwägen und bei hoher Arbeitszeit langsamer zurückkehren bzw. den Beruf wechseln. Die Ergebnisse sind jedoch genau gegensätzlich zu den Hypothesen. Frauen, die überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten vor der Geburt berichteten, kehren unabhängig von beruflichen Wechseln schneller in den Arbeitsmarkt zurück. Es ist plausibel anzunehmen, dass hier Interaktionen mit Erwerbsorientierungen vorliegen, etwa, dass Frauen mit hoher Arbeitszeit eine hohe Erwerbsorientierung aufweisen und so trotz zeitlicher Konkurrenz erwerbstätig sein wollen. Hier ist weitere Forschung nötig. Außerdem wurde der Arbeitsumfang nach der Unterbrechung in dieser Studie nicht berücksichtigt, so dass nicht überprüft werden kann, ob die Frauen die hohe Arbeitszeit aufrechterhalten. Desweiteren ist zu bedenken, dass die Betreuungssituation nur sehr grob abgebildet werden konnte. Vielleicht ist es diesen Frauen möglich, auf andere Betreuungsinfrastrukturen zuzugreifen (etwa den Partner, Großeltern oder Betriebskindergärten).

Die empirischen Untersuchungen zeigen erwartete Einflüsse der zweiten betrachteten Ressource: das Einkommen im Herkunftsberuf. Bei einem hohen durchschnittlichen Einkommen im Herkunftsberuf kehren die Mütter mit höherer Wahrscheinlichkeit in den Herkunftsberuf zurück.

Den Zeit- und Geldbedarf in der Familie konnten wir über verschiedene Variablen untersuchen. Dabei zeigt sich eine spätere Rückkehr von Ehefrauen in den Arbeitsmarkt. Das Haushaltseinkommen verringert den Geldbedarf der Familie und beeinflusst die Erwerbstätigkeit der Mütter negativ. Eine weitere Geburt im Beobachtungszeitraum bedeutet einen zusätzlichen Betreuungs-, also Zeitaufwand, der eine Rückkehr der Mutter in den Arbeitsmarkt (unabhängig vom Beruf) deutlich erschwert. Auch die regionale Infrastruktur bezüglich des Betreuungsangebots scheint wichtig zu sein, allerdings wurde dieses hier nur grob über die Landesteile Ost- und Westdeutschland gemessen. Frauen in Ostdeutschland kehren früher und in den Herkunftsberuf zurück.

Die Studie konnte die weiterhin große Bedeutung von familiären Erwerbsunterbrechungen im Lebenslauf von deutschen Müttern feststellen. Bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt sind sowohl Haushaltsfaktoren als auch Merkmale des Herkunftsberufs einflussreich. Die differenzierte Betrachtung des Wohlfahrtsnutzen (bzw. -defizits) im Arbeitsleben zeigt, dass neben den strukturellen Faktoren Arbeitszeit und Einkommen auch eher weichere Faktoren bedeutend sein können. Frauen kehren in Berufe, in denen sie psychische Belastungen erwarten, eher nicht zurück, obwohl berufliche Wechsel andere Einbußen mit sich bringen können. Gesundheitliche Belastungen dagegen scheinen häufiger in Kauf genommen zu werden (müssen). Nichtsdestotrotz hat die berufliche Wohlfahrt in dieser Studie einen geringeren Einfluss als erwartet. Dies kann zum einen an der zu groben Operationalisierung der Wohlfahrtsdimensionen über einen externen Datensatz liegen und somit methodische Ursachen haben, aber auch inhaltlich begründet sein. Die

Studie belegt eine größere Relevanz der Situation in der Familie gegenüber der beruflichen Situation der Mutter. Vor dem Hintergrund der Aufgabenverteilung in deutschen Familien ist dies auch plausibel. Die Familienarbeit ist weiterhin vor allem in dem Verantwortungsbereich der Frau, was zur Folge haben kann, dass sie strukturell wenig Möglichkeit sieht, in den Beruf zurückzukehren obwohl sie dort subjektive Wohlfahrt erwartet.

Diese Studie weist notgedrungen einige methodische Einschränkungen auf. Erstens muss ein zentraler Punkt in den Analysen aus Gründen der Datenlage unberücksichtigt bleiben: Einstellungen in Bezug auf Arbeit und Familie. An einigen Stellen der Analysen deuten sich aber die Einflüsse subjektiver Einstellungen an. So könnte der positive Effekt der Arbeitszeit auf die Rückkehr in den Herkunftsberuf durch eine hohe berufliche Orientierung von Frauen in solchen Berufen zu erklären sein, die wir nicht testen konnten (siehe zum Beispiel Grunow et al. 2011; Morgan/Zippel 2003). Auch die Effekte der Region sind vermutlich teilweise durch unterschiedliche Einstellungen zur Erwerbstätigkeit und Hausfrauenrolle zu erklären (Kreyenfeld/Geisler 2006). Spätere Studien sollten erwägen, beide Landesteile getrennt zu analysieren, um dieses Phänomen genauer zu beleuchten. In der vorliegenden Studie war dies aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich<sup>16</sup>. Außerdem sollte in zukünftigen Analysen der Einstellungsaspekt kontrolliert werden, wenn die Daten dies zulassen.

Eine weitere Einschränkung ergibt sich durch die Notwendigkeit, einen externen Datensatz und aggregierte Berufsmerkmale heranzuziehen. Da die Aggregatangaben nur für Berufe mit hinreichenden Fallzahlen berechnet wurden, sind Angehörige seltener Berufsgruppen hier ausgeschlossen.

Die geringe Fallzahl hat es in der Analyse der Berufswechsel außerdem unmöglich gemacht, nach beruflichen Ab- und Aufstiegen zu differenzieren. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die beruflichen Wechsel, die hier beobachtet wurden, heterogen in Bezug etwa auf Einkommens- oder Prestigeveränderungen sind. Außerdem ist es wahrscheinlich, dass Auf- und Abstiege von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden. Spätere Forschung sollte, wenn möglich, diesen Unterschied berücksichtigen.

Neben den bereits angesprochenen Punkten gibt es in diesem Themengebiet noch weiteren Forschungsbedarf. So wurde bereits angesprochen, dass es weitere Strategien von Müttern geben könnte, antizipierten Vereinbarkeitsproblemen zu begegnen. Bekannt ist, dass Mütter häufig in reduziertem Stundenumfang erwerbstätig sind, was die Konkurrenzsituation, aber auch Auswirkungen von Wohlfahrtsdefiziten, mildern kann. Darüber hinaus ist es möglich, dass Frauen zwar nicht den Beruf, aber den Arbeitgeber wechseln, weil sie sich dadurch Erleichterungen versprechen. Denkbar ist, dass ein kürzerer Arbeitsweg angestrebt wird oder etwa ein familienfreundlicheres Klima anderswo erwartet wird.

### *Danksagung*

Für Anregungen und Kritik danke ich den anonymen Gutachter(inne)n sowie Irina Hondralis, Jan Brülle und den Kolleg(inn)en des Arbeitsgebiets für Theorie und Empirie der Sozialstruktur der Universität Bremen.

---

16 Berechnet man die Modelle nur für Westdeutschland, so finden sich die gleichen Ergebnisse wie im Gesamtmodell (nicht gezeigt).



## Literatur

- Aisenbrey, S., Evertsson, M. & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mother's time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88, 2, S. 573-606.
- Allmendinger, J. (1989). Educational systems and labour market outcomes. *European Sociological Review*, 5, S. 231-250.
- Bender, S., Kohlmann, A. & Lang, S. (2003). Women, work and motherhood: Changing employment penalties for motherhood in West Germany after 1945 – A comparative analysis of cohorts born in 1934-1971. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research, S. 1-29 (MPIDR Working Paper, 6).
- Bird, K. (2004). *Reconciling work and the family*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Blossfeld, H.-P., Drobnic, S. & Rohwer, G. (2001). Spouses' employment careers in (West) Germany. In: Blossfeld, H.-P. & Drobnic, S. (Hrsg.), *Careers of couples in contemporary societies. From male breadwinner to dual earner families*. New York: Oxford University Press, S. 53-76.
- Blossfeld, H.-P. & Timm, A. (2003). Who marries whom in West Germany. In: Blossfeld, H.-P. & Timm, A. (Hrsg.), *Who marries whom? Educational systems as marriage markets in modern societies*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, S. 19-35.
- Budig, M. J. & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66, 2, S. 204-255.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015a). *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015b). *Leitfaden zum Mutterschutz*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Diewald, M. (2003). Kapital oder Kompensation? Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen zu Verwandten und Freunden. *Berliner Journal für Soziologie*, 13, 2, S. 213-238.
- Dingeldey, I. (2000). Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich. In: Dingeldey, I. (Hrsg.), *Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich*. Opladen: Leske + Budrich, S. 11-47.
- DiPrete, T. A., Morgan, S. P., Engelhardt, H. & Pacalova, H. (2003). Do cross-national differences in the costs of children generate cross-national differences in fertility rates? *Population Research and Policy Review*, 22, S. 439-477.
- Drasch, K. (2013). Educational attainment and family-related employment interruptions in Germany: Do changing institutional settings matter? *European Sociological Review*, 29, 5, S. 981-995.
- Esser, H. (1999). *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt am Main: Campus.
- Falk, S. (2005). Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fitzenberger, B. & Kunze, A. (2005). Vocational training and gender: wages and occupational mobility among young workers. *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 3, S. 392-415.
- Franz, W. (2009). *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin: Springer.
- Grunow, D., Aisenbrey, S. & Evertsson, M. (2011). Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63, S. 395-430.
- Hoffman, L. W. & Hoffman, M. L. (1973). The value of children to parents. In: Fawcett, J. T. (Hrsg.), *Psychological perspectives on population*. New York: Basic Books, S. 19-76.
- Huinink, J. (2005). Räumliche Mobilität und Familienentwicklung. Ein lebenslauftheoretischer Systematisierungsversuch. In: Steinbach, A. (Hrsg.), *Generatives Verhalten und Generationenbeziehungen. Festschrift für Bernhard Nauck zum 60. Geburtstag*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61-81.

- Huinink, J. & Feldhaus, M. (2008). Beziehungs- und Familienentwicklung – eine konzeptionelle Einführung in ein Forschungsprogramm. In: Feldhaus, M. & Huinink, J. (Hrsg.), *Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Familienentwicklungspanel (PAIRFAM)*. Würzburg: Ergon, S. 13-44.
- König, W. , Lüttinger, P. & Müller, W. (1988). A comparative analysis of the development and structure of educational systems. Methodological foundations and the construction of a comparative educational scale. Mannheim: CASMIN-Projekt, Institut für Sozialwissenschaften, Universität Mannheim (CASMIN-Working Paper No, 12).
- Kreyenfeld, M. (2004). Fertility decisions in the FRG and GDR: An analysis with data from the German Fertility and Family Survey. *Demographic Research, Special Collection 3, Article 11*, S. 276-318.
- Kreyenfeld, M. & Geisler, E. (2006). Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung*, 18, 3, S. 333-360.
- Lindenberg, S. (1996). Continuities in the theory of social production functions. In: Ganzeboom, H. & Lindenberg S. (Hrsg.), *Verklarende Sociologie*. Amsterdam: Thesis, S. 169-184.
- Lindenberg, S. & Frey, B. S. (1993). Alternatives, frames, and relative prices: A broader view of rational choice theory. *Acta Sociologica*, 36, 3, S. 191-205.
- Long, J. S. & Freese, J. (2014). Regression models for categorical dependent variables using Stata. College Station: Stata Press.
- Lutz, K. (2014). Compensating dissatisfaction in the job by turning to the family? The impact of current occupation on timing of first births in Germany. *Advances in Life Course Research*, 21, S. 43-58.
- Matysiak, A. & Steinmetz, S. (2008). Finding their way? Female employment patterns in West Germany, East Germany, and Poland. *European Sociological Review*, 24, 3, S. 331-345.
- Maul, K. (2012). *Der Einfluss der beruflichen Tätigkeit auf die Familiengründung*. Würzburg: Ergon Verlag.
- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review*, 26, 1, S. 67-82.
- Morgan, K. J. & Zippel, K. (2003). Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. *Social politics*, 10, 1, S. 49-85.
- Nauck, B. (2007). Value of children and the framing of fertility: Results from a cross-cultural comparative survey in 10 societies. *European Sociological Review*, 23, 5, S. 615-629.
- OECD (2013). OECD framework for statistics on the distribution of household income, consumption and wealth. Paris: OECD Publishing.
- Ormel, J. , Lindenberg, S. , Steverink, N. & Verbrugge, L. M. (1999). Subjective well-being and social production functions. *Social Indicators Research*, 46, S. 61-90.
- Singer, J. D. & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modelling change and event occurrence*. Oxford: Oxford University Press.
- SOEP Group (2014). *SOEP 2013 – Documentation of person-related status and generated variables in PGEN for SOEP v30*. Berlin: DIW/SOEP.
- Stuth, S. & Hennig, M. (2014). Ist der Beruf entscheidend? Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (Discussion Paper P 2014-006).
- Stuth, S. , Hennig, M. & Allmendinger, J. (2009). *Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (Discussion Paper P 2009-001).
- Trappe, H. & Rosenfeld, R. A. (2000). How do children matter? A comparison of gender earnings inequality for young adults in the former East Germany and the former West Germany. *Journal of Marriage and Family*, 62, S. 489-507.
- Trappe, H. & Rosenfeld, R. A. (2004). Occupational sex segregation and family formation in the former East and West Germany. *Work and Occupations*, 31, 2, S. 155-192.
- Wagner, G. G. , Frick, J. R. & Schupp, J. (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, evolution and enhancements. *Schmollers Jahrbuch*, 127, 1, S. 139-169.

- Weber, A. M. (2008). Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland. *ZEW Discussion Paper*, 4, S. 1-33.
- Wendt, V. , Diewald, M. & Lang, F. R. (2008). Interdependenzen zwischen verwandtschaftlichen und beruflichen Beziehungs-Netzwerken (IDUN). Entwicklung eines sparsamen Netzwerkinstrumentes und erste Ergebnisse. In: Feldhaus, M. & Huinink J. (Hrsg.), *Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Familienentwicklungspanel (PAIRFAM)*. Ergon Verlag, S. 459-481.
- Windzio, M. (2013). *Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Wolf, C. & Best, H. (2010). Logistische Regression. In: Wolf, C. & Best, H. (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS, S. 827-854.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen. Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, S. 1-25.
- Ziefle, A. (2004). Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56, 2, S. 213-231.
- Ziefle, A. (2009). *Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ziefle, A. & Gangl, M. (2014). Do women respond to changes in family policy? A quasi-experimental study of the duration of mothers' employment interruptions in Germany. *European Sociological Review*, 30, 5, S. 562-581.

Eingereicht am/Submitted on: 08.04.2015

Angenommen am/Accepted on: 11.12.2015

Anschrift der Autorin/Address of the author:

Dr. Katharina Lutz  
Universität Bremen  
SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik  
Unicom, Haus Salzburg, Raum 9.2160  
Mary-Somerville-Straße 9  
28359 Bremen  
Deutschland/Germany  
E-Mail: k.lutz@uni-bremen.de