Irina Hondralis & Sandra Buchholz

Beeinflussen berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen?

Eine längsschnittliche Analyse der Bedeutung beruflicher Merkmale für die Berufsrückkehr von Müttern in Deutschland

Do occupation-specific hours of employment influence the interruption duration of women?

A longitudinal study on the return of German mothers to their pre-birth occupation

Zusammenfassung:
Der Beitrag geht der Frage nach, ob berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Erwerbsunterbrechungsdauer von Frauen nach der Familiengründung beeinflussen und welche Bedeutung berufstypische Arbeitszeitmerkmale für Frauen mit unterschiedlichem Bildungsniveau haben. Dazu wurden die Längsschnittdaten der Erwachsenenkohorte des Nationalen Bildungspanels über ein Daten-Linkage mit aggregierten Berufsdaten aus dem Mikrozensus angereichert. Die Ergebnisse der empirischen Analysen zeigen, dass sich berufstypische Arbeitszeiten neben Individualmerkmalen signifikant auf die Berufsrückkehr von Müttern auswirken. Für hochqualifizierte Frauen erwiesen sich lediglich die für einen Beruf typischen Überstunden als einflussreich. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Rückkehr von Akademikerinnen aufgrund von höheren Opportunitätskosten und womöglich auch einer höhere Erwerbsneigung durch die arbeitszeitlichen Gegebenheiten im Austrittberuf kaum tangiert ist. Für mittel- und insbesondere geringqualifizierte Frauen sind jedoch andere Faktoren, nämlich die Arbeitszeitlänge, die Verbreitung von Heimarbeit und – für beruflich nicht qualifizierte Frauen – auch die Verbreitung von Nacht- und Wochenendarbeit relevant. Insgesamt legen unsere Ergebnisse nahe, dass berufstypische Arbeitszeiten insbesondere für die Unterbrechungsdauer von geringgebildeten Müttern eine bedeutende Rolle spielen.

Summary:
This article analyses how occupation-specific hours of employment influence the employment interruptions of women after family formation, and whether employment hours have an impact on different educational groups. This study uses detailed longitudinal data from the German National Educational Panel Study and aggregated occupational data from the Microcensus. Our results show how occupation-specific employment hours, even after controlling for individual characteristics, significantly influence the employment interruptions of mothers. The interruption duration of women with tertiary education is solely influenced by the amount of overtime working hours associated with specific occupations. This result indicates that the return-to-work of tertiary educated women remain mostly unaffected by their hours of employment, and likely to be attributed to both elevated opportunity costs and higher career orientations. Whilst medium and less educated women reduce their time-out from their occupation when the working hours are short and working from home is possible. Atypical employment hours, such as night-shift or weekend work, are found to be exclusively relevant for less educated women. Overall, our results demonstrate that hours of employment play an important role for the employment continuity of women without a tertiary education.

Zeitschrift für Familienforschung, 29. Jahrg., 2017, Heft 2 – Journal of Family Research
https://doi.org/10.3224/zff.v29i2.02

Schlagwörter: Arbeitszeiten, Berufe, Berufsmerkmale, Ereignisdatenanalyse, Erwerbsunterbrechung, Frauenerwerbstätigkeit, NEPS, Wiedereinstieg

Key words: employment hours, employment interruptions, event history analysis, female employment, NEPS, occupation, occupational characteristics, re-entry to work

1. Einleitung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit geraumer Zeit ein Thema von besonderer Aktualität in der familienpolitischen Debatte in Deutschland. Die Schwierigkeiten und Herausforderungen, denen Frauen mit Kindern ausgesetzt sind, stellen offensichtlich einen brisanten und politisch relevanten Diskussionsgegenstand dar. In einer aktuellen Umfrage geben 74% der Mütter und Väter an, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Ziel der Familienpolitik sein müsse (Institut für Demoskopie 2013). Internationale Studien zeigen: Im Vergleich zu anderen Ländern nehmen Mütter in Deutschland den Konflikt zwischen Familie und Beruf als besonders gravierend wahr (Stier et al. 2012).

Es überrascht deshalb nicht, dass sich die soziologische Forschung in Deutschland in den vergangenen Jahren intensiv mit der Frage auseinandergesetzt hat, welche konkreten Faktoren die Erwerbsunterbrechungsdauer von Frauen nach einer Familienphase beeinflussen und begünstigen (z.B. Drasch 2013; Frodermann et al. 2013; Grunow et al. 2011; Ziefle/Gangl 2014). Unbestritten haben diese Forschungsbeiträge wichtige Erkenntnisse zur Erwerbsrückkehr nach der Familiengründung geliefert. Auffällig ist jedoch, dass der Fokus in der deutschen Forschung bisher überwiegend auf mikro- und makrostrukturellen Faktoren lag, d.h. auf dem Einfluss individueller Merkmale sowie dem Einfluss familienpolitischer Regelungen.

Für Deutschland bislang weitgehend unerforscht ist dagegen die Frage, ob und inwiefern berufstypische Merkmale die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen nach der Familiengründung beeinflussen. Dass aber nicht nur individuelle und institutionelle Faktoren, sondern auch berufstypische Faktoren die Unterbrechungsdauer von Müttern beeinflussen, erscheint durchaus plausibel. Relevant für die Rückkehr von Frauen in die Erwerbstätigkeit sind zudem die unterschiedlichen Rahmenbedingungen bestimmter Berufe. Insbesondere vor dem Hintergrund der hohen berufsfachlichen Orientierung des deutschen Arbeitsmarktes liegt es nahe, dass der Beruf eine stark strukturierende Wirkung auf den gesamten Lebensverlauf – und damit auch auf die Vereinbarkeit von Familie und die Dauer der Erwerbsunterbrechung – hat (Konietzka 1999).

Das Ziel des vorliegenden Artikels besteht darin, an die wenigen für diesen Bereich in Deutschland bisher existierenden Forschungsarbeiten anzuknüpfen und zu klären, ob und inwieweit sich berufliche Merkmale – nämlich die für einen Beruf typischen Arbeitszeiten – darauf auswirken, wie lange Frauen in Deutschland nach der Geburt eines Kindes benötigen, um in ihren ursprünglichen Beruf zurückzukehren. Dazu werden wir neu verfügbare längsschnittliche Individualdaten[1] des Nationalen Bildungspanels mit aggregier-

1 Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) Startkohorte 6 (Erwachsene), doi:10.5157/NEPS:SC6:3.0.1. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rah-

ten Berufsdaten des Mikrozensus verlinken. Ein besonderes Augenmerk der Analyse liegt auch darauf, ob sich der Einfluss berufstypischer Arbeitszeiten für Frauen nach ihrem Bildungsniveau unterscheidet. Im Rahmen dieses Artikels werden dabei die Einflüsse verschiedener berufstypischer Arbeitszeitmerkmale, wie die Wochenarbeitszeit, die arbeitszeitliche Flexibilität, die Möglichkeit, Arbeitszeit von zu Hause zu verrichten (Heimarbeit), die Überstunden, die Nachtarbeit sowie die Wochenendarbeit analysiert. Obwohl auch weitere berufstypische Merkmale[2] die Berufsrückkehr von Frauen beeinflussen können, konzentrieren wir uns bewusst auf die Analyse berufstypischer Arbeitszeitmerkmale, da diese im Zentrum sowohl des wissenschaftlichen als auch des politischen und gesellschaftlichen Diskurses zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen (BMfFSFJ 2012; Krüger et al. 1989; Stuth et al. 2009; Stuth/Hennig 2014).

Der vorliegende Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst stellen wir im zweiten Teil den Forschungsstand dar und arbeiten unser Forschungsinteresse heraus. Anschließend werden im dritten Teil der theoretische Hintergrund und die unsere Analysen leitenden Hypothesen präsentiert. Im vierten Teil stellen wir die Daten, das methodische Vorgehen sowie die Variablen und Operationalisierungen vor. Schließlich stellen wir im fünften Teil die Ergebnisse unserer längsschnittlichen Analysen zum Einfluss berufstypischer Arbeitszeiten auf die Unterbrechungsdauer und die Berufsrückkehr von Frauen vor. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert.

2. Forschungsstand und Forschungsinteresse

In Deutschland hat sich die soziologische Forschung bisher vor allem mit der Frage auseinandergesetzt, inwieweit individuelle und institutionelle Faktoren die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen beeinflussen. Eine Vielzahl empirischer Arbeiten konnte dabei zeigen, dass sowohl individuelle Faktoren, wie z.B. das Bildungsniveau von Frauen (Bredtmann et al. 2013; Drasch 2013; Grunow et al. 2011), die Zahl der Kinder (Drasch 2011; Grunow/Aisenbrey 2011; Ziefle 2009), das Haushaltseinkommen (Weber 2004), die Berufserfahrung (Ziefle 2009) als auch institutionelle Faktoren, wie gesetzliche Regelungen (Ziefle/Gangl 2014; Schönberg/Ludsteck 2014; Falk/Schaeper 2001) und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen (Grunow/Müller 2012) die Erwerbsunterbrechung und die Berufsrückkehr von Frauen in Deutschland systematisch prägen. Ebenso ist gut dokumentiert, dass sich diesbezüglich – trotz einer schrittweisen Annäherung – deutliche Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern zeigen (Ziefle/Gangl 2014; Drasch 2011; Falk/Schaeper 2001).

Die Frage, inwieweit sich berufstypische Arbeitszeitmerkmale auf die Unterbrechungsdauer von Frauen auswirken, wurde von der deutschen Forschung dagegen bisher

menprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.

2 Wie z.B. Aufstiegsmöglichkeiten oder die Häufigkeit von befristeten Arbeitsverträgen in einem Beruf.

eher unzureichend behandelt. Auch in anderen Ländern fand dieses Thema bisher vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit, von einigen US-amerikanischen Studien abgesehen. So konnten Desai und Waite (1991) mit einem ereignisanalytischen Design zeigen, dass berufliche Kontextfaktoren einen wichtigen Einfluss auf die Rückkehrbereitschaft von Müttern ausüben. Als besonders relevant erwies sich die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Glass und Riley (1998) zeigten, dass flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit, die Arbeit auch von zu Hause zu erledigen und das Verständnis des Vorgesetzten für familiäre Verpflichtungen ebenfalls einen positiven Einfluss auf die Bleibewahrscheinlichkeit von Müttern beim bisherigen Arbeitgeber haben und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels deutlich reduzieren. Auch neuere Forschungsergebnisse aus dem Bereich Work-Life-Balance verweisen auf die Wichtigkeit berufstypischer Arbeitszeitmerkmale für die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere Überstunden und sehr lange Arbeitszeiten erweisen sich als äußerst hinderliche Faktoren (Stier et al. 2012; van der Lippe et al. 2006; Maume/Houston 2001; Smith Major et al. 2002).

Lediglich die Studien von Busch (2013), Krüger et al. (1989), Stuth et al. (2009) sowie Stuth/Hennig (2014) widmen sich für Deutschland dieser Thematik und setzen sich mit der Fragestellung auseinander, wie berufliche Merkmale den weiblichen Erwerbsverlauf beeinflussen können. Krüger et al. (1989) untersuchten Ende der 1950er Jahre für die fünf häufigsten Ausbildungsberufe den Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen. Sie konnten in einer Lebenslaufperspektive zeigen, dass Frauen häufiger in Berufe mit der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung und zu flexibleren Arbeitszeiten zurückkehren. Eine umfangreichere Berufsanalyse für Deutschland bieten die Studien von Stuth et al. (2009) und Stuth und Hennig (2014). In beiden Studien wurde mit Mikrozensusdaten auf aggregierter Berufsebene der Einfluss beruflicher Merkmale auf die Erwerbsunterbrechungsdauer von Frauen untersucht. So zeigen Stuth et al. (2009), dass Berufe mit hohen Wochenarbeitszeiten im Schnitt zu einer Verlängerung familiär bedingter Unterbrechungen führen und Berufe mit flexibleren Arbeitszeitmodellen im Schnitt die Rückkehr von Frauen ins Arbeitsleben beschleunigen. Zudem zeigen sie auf: Frauen aus Berufen, für die Wochenendarbeit typisch ist, unterbrechen im Schnitt ihre Erwerbstätigkeit kürzer. Die Autoren begründen dieses Ergebnis damit, dass Wochenendarbeit die Planungsautonomie von Frauen erhöhen kann, da sich am Wochenende die Betreuung von Kindern durch ansonsten erwerbstätige Familienmitglieder besser organisieren lässt. In der Untersuchung von Stuth/Hennig (2014) wurde ebenfalls dokumentiert, wie sich unterschiedliche Berufe auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen auswirken können. Die Studie geht jedoch nicht darauf ein, inwieweit berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen beeinflussen, sondern betrachtet vorrangig, welche Bedeutung die berufliche Schließung, die Signalfunktion von Berufen und die Einbindung von Berufen in strukturierte und unstrukturierte Teilarbeitsmärkte für die Erwerbsunterbrechungsdauer besitzen. Auch wenn in der Arbeit von Busch (2013) das Thema der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in den Mittelpunkt gestellt wurde, verweist die Autorin darauf, dass Frauen lange Arbeitszeiten als belastend für die Vereinbarkeit wahrnehmen. Zudem beeinflusst dieser Faktor die Bleibewahrscheinlichkeit von Frauen in einem Beruf entscheidend.

Unbestritten haben diese Studien wichtige Hinweise dahingehend geliefert, auf welche Weise auch in Deutschland berufstypische Merkmale die Erwerbsbiographie von

Frauen beeinflussen. Nichtsdestotrotz sind in der bisherigen Forschung noch Defizite erkennbar. Die wenigen existierenden Beiträge für Deutschland konzentrieren sich auf eine nur kleine Gruppe Berufe älterer Kohorten (Krüger et al. 1989) und können deshalb ein nur eingeschränktes Bild zeichnen. So beziehen sie nur wenige Untersuchungsjahre ein, beruhen auf Querschnittdaten und betrachten lediglich den Einfluss *aggregierter* Berufsmerkmale – ohne gleichzeitig für individuelle Merkmale zu kontrollieren (Stuth et al. 2009) – und können deshalb die Dynamik weiblicher Erwerbsverläufe auf Individualebene nicht angemessen modellieren. Die Studie von Busch (2013) nutzt zwar ein längsschnittliches Individual-Forschungsdesign, im Mittelpunkt ihrer Analyse steht jedoch das Thema Geschlechtersegregation und sie geht nicht der Frage nach, wie berufstypische Arbeitszeiten die Unterbrechungsdauer und Berufsrückkehr von Familie und Beruf nach der Geburt eines Kindes beeinflussen. Somit bleibt ungeklärt, inwieweit die Berufsrückkehr von Frauen von berufsspezifischen Arbeitszeitmerkmalen geleitet wird.

Ziel unserer Analysen ist es deshalb, erstens ein breiteres und systematischeres Verständnis zum Einfluss berufstypischer Arbeitszeitmerkmale auf die Unterbrechungsdauer und Berufsrückkehr von Frauen zu schaffen, wobei zweitens neben aggregierten Berufsmerkmalen für individuelle und weitere Merkmale kontrolliert wird. Dazu wird drittens explizit ein längsschnittliches ereignisanalytisches Forschungsdesign angewandt, um der Dynamik weiblicher Erwerbsunterbrechungsmuster auf Individualebene methodisch gerecht zu werden. Ein weiterer Beitrag unserer Studie besteht viertens darin, explizit den Einfluss verschiedener berufstypischer Arbeitszeitmerkmale zu untersuchen: den Einfluss der Wochenarbeitszeit, den Einfluss der Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung, der Heimarbeit und der Bedeutung von Überstunden, Nachtarbeit sowie Wochenendarbeit. Nur so kann ein differenziertes Bild zur Wirkung von beruflichen Arbeitszeitmerkmalen gezeichnet werden. Fünftens werden wir den Einfluss berufstypischer Arbeitszeitmerkmale getrennt für Frauen mit unterschiedlichem Humankapital (operationalisiert über deren Bildungsniveau) untersuchen, da eine unserer theoriegeleiteten Annahmen (siehe nachfolgender Abschnitt) darin besteht, dass diese die Erwerbsunterbrechungsdauer für Frauen nicht gleichermaßen prägen. Dieser Aspekt wurde von existierenden Studien bisher vernachlässigt.

3. Theoretische Überlegungen und Hypothesen

Ausgangspunkt unserer und vergleichbarer Analysen ist die Vorstellung, dass neben individuellen und institutionellen Faktoren auch die für einen Beruf typischen Arbeitszeitmerkmale die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit die Erwerbsunterbrechungsdauer von Müttern beeinflussen. Bei der Betrachtung der Unterbrechungsdauer spielen die Überlegungen des Institutionenansatzes der Geschlechterforschung und die der ökonomischen Theorie des Arbeitsangebotes eine zentrale Rolle. Diese werden im Folgenden erläutert und unsere Hypothesen daraus abgeleitet. Anschließend betrachten wir den Einfluss der berufstypischen Arbeitszeitmerkmale differenziert für verschiedene Bildungsgruppen.

Auf Basis des Institutionenansatzes der Geschlechterforschung (Krüger 2003; Born/Krüger 2001; Krüger/Levy 2000; Krüger 1995) lässt sich folgern, dass die Unterbrechungsdauer von Müttern durch berufstypische Arbeitszeitmerkmale beeinflusst wird. Im ausgeprägten berufsspezifischen Ausbildungssystem in Deutschland stellen Berufe eine zentra-

le Strukturdimension des Arbeitsmarktes dar (Abraham et al. 2011) und reglementieren den Erwerbsverlauf von Individuen systematisch (Krüger 2003).[3] Die Rückkehr einer Frau in den Beruf ist deshalb nicht ausschließlich eine „freie persönliche Entscheidung", sondern auch eng geknüpft an den ausgeübten Beruf und an die jeweiligen Berufsmerkmale, wozu sich auch berufstypische Arbeitszeitmerkmale zählen lassen (Krüger/Levy 2001). Die arbeitszeitliche Vereinbarkeit eines Berufes mit dem Familienalltag kann also ein zentraler, nicht-monetärer Vorteil sein, der es Frauen ermöglicht, schneller in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren.

Zu ähnlichen Schlüssen kommt auch die ökonomische Theorie des Arbeitsangebotes, die beschreibt, wie und warum Individuen entscheiden, wie viel ihrer verfügbaren Zeit sie in den Arbeitsmarkt oder außerhalb des Arbeitsmarktes, wie z.B. in die Familienarbeit, investieren (Blau et al. 2014; Kaufman/Hotchkiss 2006). Familienfreundliche bzw. familienunfreundliche Arbeitszeiten können in diesem Modell Faktoren sein, die es für Frauen einfacher oder schwerer machen, Familienarbeit und Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen, und sie wirken sich somit direkt auf die Länge der Erwerbsunterbrechung von Frauen aus. Wie sich die einzelnen berufstypischen Arbeitszeitmerkmale konkret auf die Erwerbsunterbrechungsdauer auswirken wird im Folgenden genauer betrachtet.

In der wissenschaftlichen Literatur gelten kürzere Arbeitszeiten, Teilzeitstellen sowie Flexibilität bei der Aufteilung und Einteilung der Arbeitszeit gemeinhin als familienfreundlich (Krüger et al. 1989; Stuth et al. 2009). So zeigen z.B. Drobnič et al. (1999), Kreyenfeld/Geisler (2006) und Glass/Riley (1998), dass Frauen nach der Geburt eines Kindes ihren Erwerbsumfang häufig reduzieren und Tätigkeiten bevorzugen, in denen sich ihre Arbeitszeit einfacher mit der Familie vereinbaren lässt. Kürzere Arbeitszeiten und Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung stellen somit, insbesondere angesichts des in Deutschland in den meisten Bundesländern traditionell eher geringen öffentlichen Angebots an ganztägiger (Klein-)Kinderbetreuung (Ziefle 2009; Kreyenfeld/Geisler 2006), wichtige Faktoren für Frauen dar. Daraus folgt (Hypothese 1a, kurz: H1a): *Je kürzer die Arbeitszeiten bzw. je flexibler die Arbeitszeitregelungen (auch bezüglich Heimarbeit) in einem Beruf, desto schneller kehren Mütter aus der Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurück.*

Für die berufstypischen Überstunden erwarten wir einen nicht-linearen Zusammenhang. So lässt sich argumentieren, dass auch Überstunden – ähnlich wie bei langen Arbeitszeiten, unflexiblen Arbeitszeitregelungen sowie einer mangelnden Verbreitung von Heimarbeit – die Berufsrückkehr von Frauen verlangsamen, da durch sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert wird. Ein solches Ergebnis berichtet auch Cha (2013), wenngleich dieses die USA betrifft und mit Blick auf die Wahrscheinlichkeit, den ausgeübten Beruf zu verlassen, untersucht wurde. Busch (2013) argumentiert jedoch, dass Überstunden nicht *per se* hinderlich für die Berufstätigkeit einer Frau sein müssen, da Berufe, für die besonders viele Überstunden typisch sind, gegebenenfalls auch spezifische Anreize bieten, beispielsweise in Form von aussichtsreicheren Aufstiegsmöglichkeiten. Anreize dieser Art würden eine schnelle Rückkehr von Frauen in den Beruf unterstützen. Zusammengenommen würde dies bedeuten, dass Überstunden im *mittleren* Bereich am hinderlichsten für eine schnelle Rückkehr von Frauen in den Beruf sind. Mit Blick auf die für einen Beruf typischen Überstunden

3 So ist beispielsweise die berufliche Mobilität am deutschen Arbeitsmarkt durch die enge Verknüpfung von Ausbildung und Beruf (Konietzka 1999) eher gering (Allmendinger 1989).

vermuten wir deshalb einen u-förmigen Zusammenhang (Hypothese 1b, kurz: H1b): *Zunächst soll die Berufsrückkehr von Müttern bei steigenden Überstunden verlangsamt werden. Wenn die Überstunden in einem Beruf jedoch ein gewisses Niveau überschreiten und besonders viele Überstunden anfallen, dann ist, wie bei wenigen Überstunden, eine schnelle Rückkehr von Müttern in den Beruf zu erwarten.*

Der Einfluss von Wochenend- und Nachtarbeit ist empirisch noch nicht eindeutig geklärt. Während Stuth et al. (2009) von einem positiven Einfluss atypischer Arbeitszeiten, wie Wochenend- und Nachtarbeit, auf die Unterbrechungsdauer ausgehen, halten van der Lippe et al. (2006) fest, dass atypische Arbeitszeiten von Frauen als negativ für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen werden. Auch Jurczyk (1993) argumentiert, der Einfluss atypischer Arbeitszeiten sei unklar. Einerseits können diese die Erwerbstätigkeit von Müttern unterstützen, da sie eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zulassen, andererseits lassen sie sich nur schwer mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen vereinbaren. Da der Einfluss atypischer Arbeitszeiten somit a priori nicht eindeutig ist, verzichten wir auf die Formulierung einer entsprechenden Hypothese und untersuchen die Richtung des Effektes stattdessen empirisch.

In unserer Argumentation blieb bisher der Aspekt unbeachtet, dass sich Frauen hinsichtlich ihres Humankapitals und hinsichtlich ihrer Bildungsinvestitionen unterscheiden. Dabei liegt die Vermutung nahe: Berufstypische Arbeitszeitmerkmale wirken sich nicht gleichermaßen auf *alle* Frauen aus, sondern *variieren* aufgrund unterschiedlicher *individueller* Opportunitätskosten und Kosten-Nutzen-Kalkulationen nach dem jeweiligen Bildungsgrad der Frau. Es ist hinlänglich untersucht, dass die Berufsrückkehr von Frauen stark von ihren Bildungsinvestitionen beeinflusst wird. Eine Vielzahl empirischer Studien (siehe z.B. Grunow et al. 2011; Drasch 2013; Bredtmann et al. 2009) haben gezeigt, dass Frauen mit einem höheren Bildungsniveau schneller in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Erklärt wird dies im Rahmen der Humankapitaltheorie (Becker 1993; Mincer 1974; Mincer/Ofek 1982) wie folgt: Je höher die individuellen Bildungsinvestitionen, desto höher fallen die Opportunitätskosten für eine Erwerbsunterbrechung aus und desto schneller erfolgt die Rückkehr in den Beruf. So zeigen beispielsweise Kreyenfeld et al. (2007) und Frodermann et al. (2013), dass hochqualifizierte Frauen am ehesten in der Lage sind, trotz der ungünstigen familienpolitischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren. Im Vergleich dazu kehren geringer qualifizierte Frauen langsamer (Grunow et al. 2011; Drasch 2013) und häufiger mit einem geringeren Stundenumfang auf den Arbeitsmarkt zurück (Kreyenfeld et al. 2007; Frodermann et al. 2013). Eine langsamere Rückkehr von Frauen mit einer geringeren Qualifikation lässt sich nicht nur durch geringere Opportunitätskosten einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung erklären, sondern auch durch geringere Einkommensausfälle und durch eine gleichzeitig langsamere Entwertung ihres weniger spezifischen Humankapitals (Mincer/Ofek 1982). Deshalb erwarten wir, dass familienfreundliche Arbeitszeitmerkmale insbesondere für geringer qualifizierte Frauen von größerer Bedeutung sind, schneller in den Beruf zurückzukehren. Besser qualifizierte Frauen kehren aufgrund der höheren Opportunitätskosten ohnehin schneller zurück und bleiben von den beruflichen Arbeitszeiten in ihrem Austrittsberuf, so die Vermutung, weitestgehend unbeeinflusst. Auf Basis dieser Überlegungen leiten wir deshalb die folgende Hypothese 2 (H2) ab: *Insbesondere für geringer qualifizierte Frauen besitzen familien-*

freundliche Arbeitszeiten einen größeren Einfluss und führen zu einer schnelleren Rückkehr in den Beruf nach Geburt eines Kindes, während diese für besser ausgebildete Frauen einen eher geringen Einfluss besitzen.

4. Forschungsdesign

4.1 Daten und methodisches Vorgehen

Datengrundlage der nachfolgenden längsschnittlichen Individualanalysen ist die Erwachsenenkohorte des Nationalen Bildungspanels (Blossfeld et al. 2011). Neben der regelmäßigen Befragung im Rahmen des Panels wurde diese Kohorte im Rahmen des Erstinterviews ausführlich retroperspektiv befragt. Dadurch lässt sich die Erwerbsgeschichte der befragten Personen monatsgenau rekonstruieren. Wir beziehen in unsere Analysen Frauen ein, die zwischen 1992 und 2007[4] ihr erstes Kind bekommen haben. Nur so ist es möglich, Erwerbsunterbrechungen unter konstanten familienpolitischen Rahmenbedingungen zu modellieren, da für diesen Zeitraum die Elternzeit gesetzlich auf drei Jahre bei gleichzeitiger Beschäftigungsgarantie festgelegt war und auch die Transferzahlungen vergleichbar waren (BMfFSFJ 2004).[5] Unsere Stichprobe umfasst Frauen, die zwischen 1955 und 1985 geboren wurden, die deutsche Staatsbürgerschaft[6] besitzen und vor der Erstgeburt einer abhängigen Beschäftigung[7,8] nachgingen. D.h. Selbstständige, Arbeitslose und Frauen in Aus- und Weiterbildung werden nicht einbezogen.

Um den Einfluss berufstypischer Arbeitszeitmerkmale auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu untersuchen, nutzen wir ereignisanalytische Analyseverfahren (Blossfeld et al. 2007; Singer/Willett 2003). Konkret analysieren wir die Dauer bis zur Berufs-

4 2007 trat das Bundeselterngeldgesetz in Kraft, das neue Rahmenbedingungen und für Mütter deutliche Anreize einer kürzeren Erwerbsunterbrechungsdauer setzte. Deshalb werden Geburten nach 2007 nicht berücksichtigt.

5 Zwischen 1992 und 2000 wurde 24 Monate lang ein Erziehungsgeld von 600 DM (umgerechnet ca. 306 €) gezahlt. 2001 wurde das Erziehungsgeld modifiziert, da eine zweite Möglichkeit hinzukam: Eltern konnten sich zwischen einem 24-monatigen Regelbetrag von 300 € oder einem 12-monatigen Elterngeld von monatlich bis zu 450 € entscheiden. Hinzu kam, dass Elternzeitnehmerinnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung von wöchentlich bis zu 30 Stunden eingeräumt wurde. Für die Jahre zuvor durfte die Erwerbstätigkeit eine Grenze von 19 Wochenstunden nicht überschreiten (Ziefle 2009). Empirische Befunde zeigen, dass westdeutsche Mütter ihr Rückkehrverhalten nicht an die Gesetzesänderung von 2001 angepasst haben. Für ostdeutsche Mütter war eine höhere Rückkehrbereitschaft nach 12 Monaten zu beobachten (Ziefle/Gangl 2014). Um diese Änderung abzubilden, wird eine Kontrollvariable in die Modelle aufgenommen.

6 Um kulturelle Einflüsse beim Fertilitäts- und Erwerbsverhalten ausschließen zu können (Bujard et al. 2012), werden Personen mit Migrationshintergrund nicht berücksichtigt.

7 Die Erwerbstätigkeit wird dabei zehn Monate vor der Kindesgeburt bestimmt, um zu verhindern, dass Frauen mit schwierigen Schwangerschaften, die den Arbeitsmarkt früher verlassen, ausgeschlossen werden.

8 81 Prozent aller Frauen in unserem Sample, die zwischen 1992 und 2007 ihr erstes Kind bekommen, gingen einer abhängigen Erwerbstätigkeit nach und dies mehrheitlich auf Vollzeitbasis.

rückkehr in Monaten nach der Geburt eines Kindes. In unserer Studie nutzen wir das diskrete periodenspezifisch-konstante Modell. Die Hazardfunktion $\left(h(t_{ij}) = Pr(T_i = j|T_i \geq j)\right)$ wird dabei als zeitdiskretes Übergangsratenmodell geschätzt. Da für die festgelegten Prozessintervalle eine konstante Ratenfunktion angenommen wird, gleicht dieses Modell dem periodenspezifischen Exponentialmodell (Windzio 2013). Der Hazard wird dabei wie folgt berechnet:

$$\text{logit } h(t_{ij}) = a_j t_j + \beta_1(\text{berufstypische Arbeitszeiten}) + \beta_2(\text{Kontrollvariablen})_i + \varepsilon_{it}$$

Die Logit-Hazardraten $h(t_{ij})$ für die Berufsrückkehr werden aus den Baseline-Hazards, welche durch die periodenspezifischen Konstanten[9] a_j abgebildet werden, und durch die hinzugenommenen Prädiktoren vorhergesagt.[10] Diese Modellspezifizierung erlaubt die Schätzung der diskreten Hazardfunktion durch ein logistisches Regressionsmodell mittels des Maximum-Likelihood-Schätzers (Allison 1982). In allen Regressionsmodellen berichten wir robuste Standardfehler.

4.2 Definition der Episode

Die Episode, die im Fokus unserer Analysen steht, ist die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen nach der Geburt ihres Kindes. Eine Erwerbsunterbrechung kann dabei entweder durch eine Rückkehr in den Austrittsberuf oder durch einen Eintritt in einen neuen Beruf beendet werden. Erwerbsunterbrechungen, die durch einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit in einen neuen Beruf beendet werden, wurden für die Analyse rechtszensiert.

Die Erwerbsunterbrechung beginnt mit dem gesetzlichen Mutterschutz, also sechs Wochen vor der Geburt des Kindes.[11] Eine Erwerbsunterbrechung besteht auch dann, wenn Frauen während der Familienphase angeben, sich in Aus- oder Weiterbildung zu befinden oder arbeitslos zu sein. Auch Befragungslücken wurden aufgefüllt. Findet während der Erwerbsunterbrechung eine weitere Geburt statt, wird die Erwerbsunterbrechung rechtszensiert und eine neue Unterbrechungsepisode beginnt.[12]

9 Die periodenspezifischen Konstanten werden anhand der gesetzlichen Elternzeitregelungen ausgewählt und unterteilen die Unterbrechungsdauer in vier Intervalle. Die ersten drei Zeitintervalle bilden den Zeitraum der Elternzeit bis zum Auslaufen der Arbeitsplatzgarantie ab; das vierte Zeitintervall bildet die Übergangsrate über den 36. Monat und die gesetzliche Elternzeit sowie Arbeitsplatzgarantie hinausgehend ab.

10 Zusätzliche Analysen haben gezeigt, dass eine andere Spezifikation der Übergangsrate (wie z.B. ein flexibles Cox-Modell) vergleichbare Ergebnisse liefert.

11 Da die NEPS-Daten auf Monatsbasis erhoben wurden, wurde der Mutterschutz auf zwei Monate vor Geburt des Kindes hochgesetzt. Einige Mütter geben an, während des gesetzlichen Mutterschutzes gearbeitet zu haben. Um auch diesen Umstand zu berücksichtigen, wurde eine Erwerbsunterbrechung anhand der gesetzlichen Mutterschutzregelungen rekonstruiert. Somit haben alle Frauen des Samples, die ein Kind geboren haben, eine Unterbrechungsdauer von mindestens vier Monaten. Da für bestimmte Berufe (z.B. Ärztin) die Mutterschutzfristen bereits früher greifen, wurde für Frauen in diesen Berufen die Unterbrechungsdauer ebenfalls angepasst.

12 375 Frauen (37%) bekommen während der ersten Erwerbsunterbrechung ein weiteres Kind. Um diese Mütter nicht auszuschließen, wurden sie in Hinblick auf mehrere Faktoren mit den Müttern verglichen, die nach der ersten Geburt in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. Dabei hat sich gezeigt,

Basierend auf diesen Definitionen umfasst unser Analysesample 1.431 Unterbrechungsepisoden (mit 43.970 Personenmonaten). Diese Episoden verteilen sich auf 1.048 Frauen. 666 dieser Episoden enden mit einem Ereignis (also einer Berufsrückkehr); 765 Episoden sind rechtszensiert, davon 383 durch eine weitere Geburt und 191 durch einen Berufswechsel. Die verbleibenden 191 Episoden sind rechtszensiert, da bis zur letzten Befragung kein Ereignis eingetreten ist.[13]

4.3 Operationalisierung der unabhängigen Variablen

Um den Einfluss berufstypischer Arbeitszeitmerkmale auf die Berufsrückkehr von Frauen untersuchen zu können, musste ein Linkage der reichen Individualdaten des NEPS mit repräsentativen Daten zu Berufen erfolgen. Dafür haben wir auf die Mikrozensusdaten aus den Jahren 1993 bis 2006 zurückgegriffen. Der Mikrozensus ist eine repräsentative Haushaltsbefragung, die u.a. umfangreiche Informationen zu den Arbeitsbedingungen beinhaltet (Destatis 2013).

Für die Variablenauswahl der berufstypischen Arbeitszeiten haben wir auf den bisherigen Forschungsstand zu Arbeitszeitmerkmalen (Busch 2013; Krüger et al. 1989; Stuth et al. 2009) und zur Work-Life-Balance (Stier et al. 2012; van der Lippe et al. 2006; Maume/ Houston 2001; Smith Major et al. 2002) zurückgegriffen. Die Operationalisierung erfolgt in Anlehnung an die existierende methodische Umsetzung, wie z.B. bei Busch (2013) oder Stuth et al. (2009). Die Operationalisierung der nachfolgenden berufstypischen Arbeitszeitmerkmale erfolgt zeitvariabel auf Basis der Individualangaben aus den Mikrozensusdaten, die über die Berufe aggregiert wurden: (a) wöchentliche Arbeitszeit, (b) Flexibilität[14] (d.h. die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel und an familiäre Belange anzupassen), (c) Heimarbeit, (d) wöchentliche Überstunden (e) Nachtarbeit und (f) Wochenendarbeit. Somit liegen für die Variable (a) und (d) durchschnittliche Wochenstunden und für die Variablen (b), (c), (e) und (f) Anteilswerte zwischen 0 und 1 vor, die abbilden, wie hoch der Anteil von Beschäftigten in einem Beruf mit einem bestimmten Arbeitszeitmerkmal ist. Die beruflichen Aggregatmerkmale wurden auf Basis des Dreistellers der Klassifikation der Berufe (KldB) von 1992 erstellt. Insgesamt sind die meisten Arbeitszeitmerkmale

dass beide Mütter-Populationen – sowohl die mit nur einer Geburt als auch die mit einer weiteren Geburt – einander sehr gleichen, z.B. in Hinblick auf Bildung, Arbeitsmarkterfahrung und Berufsprestige. Da sich keine sinnvollen Annahmen treffen lassen, ob sich Faktoren wie die Erwerbsmotivation auch im Spacing von Geburten niederschlagen (Kreyenfeld 2002), werden beide Populationen ins Modell aufgenommen. Insbesondere da oftmals ein Ausschluss aller weiteren Unterbrechungsepisoden von Frauen, die während der ersten Unterbrechung ein weiteres Kind bekommen, nicht dem tatsächlichen Fertilitätsverhalten entspricht. Eine Rechtszensierung weiterer Geburten wurde bereits von Drasch (2011) und Bredtmann et al. (2013) angewendet. Eine solche Rechtszensierung wurde auch in der vorliegenden Analyse vorgenommen, wobei zusätzliche Analysen gezeigt haben, dass die Ergebnisse robust sind und es zu keiner großen Veränderung kommt.

13 Um die Robustheit der Ergebnisse sicherzustellen wurden Spells, die noch nicht durch einen Übergang in den Arbeitsmarkt beendet wurden, zu verschiedenen Zeitpunkten rechtszensiert. Unterschiedliche Grenzwerte führen nicht zu einer Veränderung der Ergebnisse.

14 Da diese Frage nur in der Mikrozensuserhebung aus dem Jahr 2005 gestellt wurde, haben wir diese Variable über den Beobachtungszeitraum konstant gehalten.

nicht sehr hoch miteinander korreliert (r=0,004 bis r=-0,43). Eine Ausnahme stellen jedoch Nachtarbeit und Wochenendarbeit dar, die den höchsten Korrelationswert von r=0,85 (p=0,00) aufweisen, weswegen Vorsicht bei der Interpretation dieser Variablen geboten ist.[15] Insgesamt liegen nach dem Daten-Linkage für 132 Berufe Informationen zu berufstypischen Arbeitszeitmerkmalen vor. In die ereignisanalytischen Modelle fließen diese einzelnen berufstypischen Arbeitszeitmerkmale als metrische Variablen ein und werden zur Anschaulichkeit in Dezilen bzw. in zehn Stunden pro Woche angegeben. Um unserer Hypothese H1b Rechnung zu tragen, fließt die Variable für Überstunden auch in quadrierter Form in die Analyse ein.

Eine der theoretisch abgeleiteten Annahmen unserer Untersuchung besteht darin, dass der Einfluss berufstypischer Arbeitszeiten abhängig ist vom Humankapital der Frauen (H2). Um Unterschiede im Humankapital der untersuchten Frauen zu operationalisieren, greifen wir auf das erreichte und im NEPS selbst berichtete berufliche Bildungsniveau der Mütter zurück und unterscheiden zwischen Frauen (a) mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, (b) mit beruflicher Ausbildung und (c) ohne berufliche Ausbildung.[16]

Um den möglichen Einfluss der oben genannten berufsspezifischen Arbeitszeitmerkmale sauber identifizieren und von anderen möglichen Einflussfaktoren abgrenzen zu können, werden zusätzlich Kontrollvariablen in die multivariaten Analysen aufgenommen. Für die Auswahl geeigneter Kontrollvariablen haben wir auf bisher existierende Forschungsergebnisse zurückgegriffen (siehe Kapitel 2). Diese Kontrollvariablen basieren in weiten Teilen auf den personenspezifischen Angaben der untersuchten Mütter in der NEPS-Befragung. Konkret handelt es sich um folgende Kontrollvariablen: Das (a) Alter der Frau bei der Erstgeburt und (b) die gewichtete Arbeitsmarkterfahrung[17] in Monaten vor der Geburt fließen ebenfalls in die Analysen ein, da beide Variablen einen Indikator für die Opportunitätskosten für eine Erwerbsunterbrechung darstellen (vgl. z.B. Ziefle 2009). Da sich Erwerbsverläufe in Ost- und Westdeutschland immer noch stark unterscheiden (z.B. Ziefle/Gangl 2014; Falk/Schaeper 2001) und die Verfügbarkeit öffentlicher Kinderbetreuung in beiden Landesteilen sehr unterschiedlich ist (Grunow/Müller 2012), wird in der Analyse (c) für die Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland kontrolliert. Um dem möglichen Einfluss von

15 Eine ähnlich hohe Korrelation (r=-0,76, p=0,00) liegt auch zwischen dem Frauenanteil und der Wochenarbeitszeit in einem Beruf vor. Unsere Ergebnisse bleiben jedoch bei Hinzunahme oder Ausschluss des Frauenanteils sowie der Nacht- und Wochenendarbeit unverändert. Auch die berechneten VIF- Werte von unter 5 deuten darauf hin, dass eine Multikollinearität eher unproblematisch ist. Lediglich Nacht- und Wochenendarbeit weisen einen VIF-Wert von 5,05 bzw. 5,07 auf.

16 Informationen zum zeitgenauen Einkommen liegen für die NEPS-Erwachsenenkohorte nicht vor, da diese Information retrospektiv nicht verlässlich zu erheben ist. Weiterführende Analysen, in welchen wir die Frauen nicht auf Basis ihres Bildungsniveaus unterschieden haben, sondern – unter Rückgriff auf die Daten des „OccPan 1976-2010“-Berufspanels des IAB – auf Basis des (zeitveränderlichen) berufstypischen durchschnittlichen Tageslohns in Terzile gruppiert haben, liefern vergleichbare Ergebnisse. Eine Unterscheidung auf Basis der individuellen Angaben zum Bildungsniveau erscheint uns konzeptionell und methodisch für die durchgeführten längsschnittlichen Individualanalysen überzeugender als eine Gruppierung der Frauen auf Basis aggregierter Berufsinformationen zum Einkommen. Der durchschnittliche Tageslohn wird jedoch als zusätzliche Kontrollvariable in die Modelle aufgenommen.

17 Es fließen nur Beschäftigungsmonate außerhalb einer Berufsausbildung ein. Die Gewichtung erfolgt nach einer Beschäftigung in Teil- und Vollzeitbeschäftigung.

Haushaltsmerkmalen gerecht zu werden, fließt (d) der Familienstand (zur Modellierung der Verfügbarkeit einer alternativen Einkommensquelle, vgl. Ziefle (2009)) sowie (e) die Anzahl der Geburten im Laufe der Unterbrechung ein, da bei mehreren Kindern im Haushalt der Betreuungsaufwand zunimmt. Zusätzlich werden folgende Merkmale der letzten ausgeübten Beschäftigung kontrolliert: (f) Beschäftigung im öffentlichen Dienst, da Beschäftigte im öffentlichen Dienst andere Arbeitsbedingungen vorfinden als Beschäftigte in der Privatwirtschaft sowie (g) Beschäftigung in einer Führungsposition und (h) das Berufsprestige gemessen anhand SIOPS-88, da diese Variablen – zum einen – einen Indikator für die Karriereneigung der Frau und – zum anderen – einen Indikator für die Höhe des Verdienstausfalls darstellen.[18] Da die geschlechtsspezifische Segregation oftmals mit ungleichen Arbeitsmarktchancen und -bedingungen in Verbindung gebracht wird (Busch 2013; Falk 2005), wurde zusätzlich (i) der relative Anteil von Frauen zu Männern in einem Beruf auf Basis des Mikrozensus ermittelt und anschließend dem Analysesample zugespielt. Schließlich fließt (j) der durchschnittliche Tageslohn der Vollzeitbeschäftigten in einem Beruf in die Analysen ein, um neben dem Bildungsniveau den möglichen Nutzen einer Berufstätigkeit noch genauer zu erfassen. Diese Variable wurde auf Basis des OccPan-Berufspanels 1976-2010 gebildet. Auf eine Interpretation dieser Effekte wird jedoch verzichtet, da diese Variablen lediglich der Kodntrolle dienen.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der unabhängigen Variablen für alle Frauen unseres Datensatzes. Zusätzlich ist für die typischen Arbeitszeitmerkmale die Häufigkeitsverteilung getrennt nach Bildungsniveau der Frauen dargestellt. Diese gruppenspezifische Darstellung macht deutlich, dass sich vor allem in puncto Heimarbeit sowie Wochenend- und Nachtarbeit Unterschiede zeigen: Heimarbeit ist in den Berufen, in denen hochqualifizierte Frauen vor der Geburt gearbeitet haben, deutlich verbreiteter; Wochenend- und Nachtarbeit sind dagegen vor allem in den Berufen geringqualifizierter Frauen üblich(er).

Tabelle 1: Verteilung der Variablen auf Personenbasis

	% / Mittelwert	SD	Min	Max
UNTERBRECHUNGSDAUER (in Monaten)				
Gesamtsample	32,10	23,46	1,00	217,00
Frauen mit (Fach-) Hochschulabschluss	25,60	21,56	1,00	170,00
Frauen mit Berufsausbildung	32,01	21,70	1,00	197,00
Frauen ohne Berufsausbildung	35,24	33,19	1,00	217,00
TYPISCHE ARBEITSZEITMERKMALE DES BERUFES				
Gesamtsample				
Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	36,12	4,47	19,75	58,60
Anteil von Beschäftigten mit arbeitszeitlicher Flexibilität (in %)	59,23	14,97	0,00	100,00
Anteil von Beschäftigten mit Heimarbeit (in %)	16,62	22,04	0,00	81,65
Überstunden (in Stunden pro Woche)	9,68	2,80	2,10	30,05
Anteil von Beschäftigten mit Nachtarbeit (in %)	11,41	1,52	0,00	68,73
Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit (in %)	30,97	22,07	2,37	92,70

18 Mit den NEPS-Daten lässt sich das individuelle Einkommen leider nicht abbilden, da dies im Retrospektivdesign nicht erhoben wurde.

	% / Mittelwert	SD	Min	Max
Frauen mit (Fach-) Hochschulabschluss				
Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	38,53	5,26	23,15	50,08
Anteil von Beschäftigten mit arbeitszeitlicher Flexibilität (in %)	61,81	18,01	27,23	100,00
Anteil von Beschäftigten mit Heimarbeit (in %)	34,34	22,18	2,27	81,65
Überstunden (in Stunden pro Woche)	9,47	3,17	2,23	26,99
Anteil von Beschäftigten mit Nachtarbeit (in %)	10,62	13,15	0,00	60,26
Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit (in %)	32,80	18,07	5,26	88,38
Frauen mit Berufsausbildung				
Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	35,51	3,98	21,95	58,60
Anteil von Beschäftigten mit arbeitszeitlicher Flexibilität (in %)	59,18	13,77	0,00	100,00
Anteil von Beschäftigten mit Heimarbeit (in %)	11,75	10,34	2,27	74,49
Überstunden (in Stunden pro Woche)	9,69	2,68	2,10	30,05
Anteil von Beschäftigten mit Nachtarbeit (in %)	10,54	14,62	0,00	68,73
Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit (in %)	29,21	21,99	2,37	92,70
Frauen ohne Berufsausbildung				
Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	35,18	4,06	19,75	47,44
Anteil von Beschäftigten mit arbeitszeitlicher Flexibilität (in %)	54,92	14,52	27,23	87,50
Anteil von Beschäftigten mit Heimarbeit (in %)	12,12	13,68	0,00	74,49
Überstunden (in Stunden pro Woche)	10,07	2,73	5,08	21,92
Anteil von Beschäftigten mit Nachtarbeit (in %)	17,65	19,76	0,00	66,82
Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit (in %)	37,52	27,14	5,86	87,71
AUSBILDUNGSABSCHLUSS (vor Geburt des Kindes)				
Ohne Berufsausbildung (in %)	12,02		0,00	100,00
Berufsausbildung (in %) *	66,60		0,00	100,00
Hochschulabschluss (in %)	21,37		0,00	100,00
KONTROLLVARIABLEN				
Durchschnittlicher Tageslohn des Berufes	111,53	39,84	41,05	246,81
< 26 Jahre bei Geburt (in %)	26,52		0,00	100,00
26-32 Jahre bei Geburt (in %)*	52,19		0,00	100,00
> 32 Jahre bei Geburt (in %)	21,28		0,00	100,00
Arbeitsmarkterfahrung (in Monaten)	89,74	49,75	0,50	267,00
Ostdeutschland (in %)	13,93		0,00	1,00
Westdeutschland (in %)*	86,07		0,00	1,00
Alleinerziehend (in %)	14,89		0,00	1,00
Verheiratet bzw. mit Partner (in %)*	85,11		0,00	1,00
Weitere Geburten während der Erwerbsunterbrechung (in %)	32,82		0,00	1,00
Nur eine Geburt während der Erwerbsunterbrechung (in %)*	67,18		0,00	1,00
Geburt nach 2001 (in %)	29,68		0,00	1,00
Geburt vor 2001 (in %)*	70,32		0,00	1,00
Beschäftigung im öffentlichen Dienst vor der Geburt (in %)	36,07		0,00	1,00
Beschäftigung in der Privatwirtschaft vor der Geburt (in %)*	63,93		0,00	1,00
Beschäftigung in einer Führungsposition vor der Geburt (in %)	30,82		0,00	1,00
Keine Führungsposition vor der Geburt (in %)*	69,18		0,00	1,00
Prestige des Austrittsberufs (zentriert)	-0,32	11,36	-30,40	30,60
Frauenanteil im Austrittsberuf (in %)	61,67	24,81	0,00	98,94

Anmerkungen: * Referenzgruppe in den multivariaten Analysen.

Quelle: Eigene ungewichtete Berechnungen auf Basis der NEPS Erwachsenenkohorte (Release: 3.0.1).

5. Ergebnisse

Im Fokus dieser Arbeit stehen folgende Fragen: Welchen Einfluss haben berufstypische Arbeitszeitmerkmale darauf, wie schnell Frauen nach der Geburt eines Kindes in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehren? Sind diesbezüglich Unterschiede für verschiedene Bildungsgruppen erkennbar? In Tabelle 2 werden die Befunde unserer multivariaten ereignisanalytischen Modelle präsentiert. Modell 1 zeigt die Ergebnisse für alle Frauen unseres Samples (H1a und H1b), die Modelle 2 bis 4 zeigen die Ergebnisse für Frauen mit unterschiedlichem Ausbildungsniveau (H2). Um die Koeffizienten zwischen den einzelnen Modellen vergleichen zu können, berichten wir anstatt von logarithmierten Chancenverhältnissen durchschnittliche Marginaleffekte (Best/Wolf 2012).

Zunächst ist festzuhalten, dass sich in den multivariaten Analysen in Tabelle 2 signifikante Ergebnisse für die verschiedenen berufstypischen Arbeitszeitmerkmale zeigen.[19] Das heißt: Neben individuellen Faktoren und auch bei Kontrolle zusätzlicher berufstypischer Faktoren (Berufseinkommen und Frauenanteil in einem Beruf) üben berufstypische Arbeitszeitmerkmale einen signifikanten Einfluss auf die Unterbrechungsdauer von Müttern in Deutschland aus.[20] Weiterführende Analysen zeigen, dass sich die Passung des Modells durch die Aufnahme von berufstypischen Arbeitszeitmerkmalen signifikant verbessert.[21]

Zunächst widmen wir uns der Interpretation des Gesamtmodells (Modell 1). In der Hypothese H1a haben wir die Vermutung aufgestellt, dass eine kurze Arbeitszeit sowie flexible Arbeitszeitregelungen (Heimarbeit und arbeitszeitliche Flexibilität) zu einer schnelleren Rückkehr von Müttern in den Beruf führen. Diese Vermutung lässt sich für die Heimarbeit und die Wochenarbeitszeit bestätigen, nicht jedoch bezüglich der arbeitszeitlichen Flexibilität. Bei einem um 10% höheren Heimarbeitsanteil, steigt die durchschnittliche Rückkehrwahrscheinlichkeit um 14 Prozentpunkte an. Für die berufstypische Wochenarbeitszeit finden wir folgenden Einfluss: Je geringer die in einem Beruf typische Arbeitszeit ist, desto schneller kehren Frauen nach der Geburt eines Kindes in ihren Beruf zurück.

Für die berufstypischen Überstunden ist der Zusammenhang nicht linear, sondern entsprechend unseren Erwartungen aus Hypothese H1b, u-förmig: Insbesondere kehren Frauen aus Berufen, in denen typischerweise kaum Überstunden anfallen, besonders schnell wieder in ihren Beruf zurück. Eine schnelle Rückkehr ist jedoch auch bei sehr vielen Überstunden sichtbar. Liegen die Überstunden im mittleren Bereich, unterbrechen Frauen ihre Berufstätigkeit länger. Die Abbildung A1 im Anhang, in der die durchschnittliche Rückkehrwahrscheinlichkeit für verschiedene berufstypische Überstunden dargestellt

19 Die Robustheit dieses Ergebnisses bleibt auch bestehen, wenn einzelne, häufige Berufe aus dem Modell herausgenommen werden. Die Signifikanz der Arbeitszeitmerkmale ist damit nicht auf einzelne wenige, aber häufig besetzte Berufe zurückzuführen.

20 Die Ergebnisse bleiben unverändert, wenn die berufstypischen Arbeitszeitmerkmale schrittweise bzw. einzeln in das Modell einfließen.

21 Der Likelihood Ratio Test zwischen einem Modell, welches nur die Individualmerkmale enthält und einem Modell, welches zusätzlich auch die berufstypischen Arbeitszeitmerkmale enthält, zeigt eine signifikante Verbesserung des Modellfits: χ^2=19,77 p=0,0030. Die Berechnungen sind auf Anfrage bei den Autorinnen erhältlich.

sind, zeigt, dass Frauen insbesondere dann ihre Berufstätigkeit kürzer unterbrechen, wenn typischerweise kaum Überstunden im Beruf anfallen oder aber mehr als 20 Überstunden pro Woche üblich sind. Die Dauer bis zur Rückkehr in den Beruf ist dagegen dann länger, wenn die Überstunden im mittleren Bereich liegen; sie ist am längsten bei 15 Überstunden pro Woche. Somit kann die Hypothese H1b bestätigt werden. Ein ähnliches Ergebnis wurde auch bereits von Busch (2013) berichtet.

Obschon sich auf theoretischer Basis für Nacht- und Wochenendarbeit keine spezifische Hypothese ableiten ließ, zeigt Modell 1 einen signifikant positiven Einfluss von Nachtarbeit in einem Beruf. Steigt der Beschäftigtenanteil in einem Beruf, bei dem die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr liegt, um 10%, beschleunigt sich die Rückkehr von Müttern um durchschnittlich 19 Prozentpunkte. Dieser Befund unterstützt die Annahme von Stuth et al. (2009), dass Nachtarbeit womöglich eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zulässt, die die Berufstätigkeit von Müttern positiv beeinflusst. Keinerlei signifikante Effekte zeigen sich im Modell 1 für die Bedeutung von Wochenendarbeit in einem Beruf. Da Wochenend- und Nachtarbeit, wie im vierten Kapitel angemerkt, hoch miteinander korrelieren, wurden die beiden Variablen in weiterführenden Analysen einzeln in das Modell aufgenommen. Die voran berichteten Ergebnisse erwiesen sich dabei als robust.

In den Modellen 2 bis 4 der Tabelle 2 unterscheiden wir nun die untersuchten Frauen nach ihrem beruflichen Bildungsniveau. Unsere theoriegeleitete Annahme (H2) beruhte darauf, dass berufstypische Arbeitszeitmerkmale insbesondere für die Unterbrechungsdauer geringer qualifizierter Frauen von Bedeutung sind. In der Tat sind die Effekte im Modell für beruflich geringqualifizierte Mütter (Modell 4) deutlich größer, wie der direkte Vergleich der Marginaleffekte zeigt. Die höhere Bedeutung berufstypischer Arbeitszeitmerkmale für geringer gebildete Frauen wird auch daran deutlich, dass für Akademikerinnen lediglich die für einen Beruf typischen Überstunden einen signifikanten Effekt auf die Unterbrechungsdauer haben, während sich für die beiden geringer gebildeten Gruppen weitere signifikante Effekte finden lassen. Weiterhin weisen die Modelle 2 bis 4 auf eine differenzierte Wirkung berufstypischer Arbeitszeitmerkmale hin, die abhängig vom Bildungsniveau der Frauen ist. Das heißt: Berufstypische Arbeitszeitmerkmale haben nicht für Frauen jeden Bildungsniveaus die gleiche Bedeutung. So beeinflussen Überstunden lediglich die Unterbrechungsdauer von tertiär gebildeten Frauen und Frauen mit Berufsausbildung, nicht jedoch von Frauen ohne berufliche Ausbildung. Für mittel- und geringqualifizierte Frauen zeigt sich dagegen ein Einfluss der Wochenarbeitszeit und der Heimarbeit; für die Unterbrechungsdauer von Frauen ohne berufliche Qualifikation ist zudem die Verbreitung von Wochenend- und Nachtarbeit in einem Beruf bedeutsam.

Konkret bedeutet dies: Für tertiär gebildete Frauen (Modell 2) ist lediglich das berufstypische Ausmaß an Überstunden signifikant und nur für sie zeigt sich ein u-förmiger Einfluss der Überstunden. Dies impliziert eine sinkende Rückkehrwahrscheinlichkeit mit steigender Überstundenzahl, bis sie bei mehr als 20 Überstunden pro Woche erneut ansteigt (siehe Abbildung A1 rechts). Alle anderen berufstypischen Arbeitszeitmerkmale wiesen keinen signifikanten Effekt für die Unterbrechungsdauer von hochqualifizierten Frauen auf. Bei der Betrachtung von Heimarbeit ist jedoch festzustellen, dass diese insbesondere in Berufen von hochqualifizierten Frauen sehr verbreitet ist (siehe Tabelle 1).

Für Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung zeigt sich zwar auch ein signifikanter Einfluss der berufstypischen Überstunden (Modell 3). Dieser ist jedoch im Ge-

gensatz zu Akademikerinnen nicht u-förmig. Für die Gruppe der Frauen mit Berufsausbildung gilt folglich: Je mehr Überstunden im jeweiligen Beruf üblich sind, desto länger wird nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit unterbrochen. Daneben erweist sich auch die für einen Beruf typische Wochenarbeitszeit als bedeutsam für die Unterbrechungsdauer von Müttern mit Berufsausbildung. Wie bereits bei der Betrachtung der Überstunden gilt auch hier: Je mehr Wochenstunden im Austrittsberuf üblich sind, desto langsamer kehren diese Frauen aus ihrer Erwerbsunterbrechung zurück. Dies trifft auch auf geringqualifizierte Frauen ohne berufliche Ausbildung zu (siehe Modell 4). Dass reduzierte Arbeitszeiten, insbesondere in Form von Teilzeitbeschäftigung, einen wichtigen Einfluss auf die Unterbrechungsdauer deutscher Mütter ausüben, ist ein etablierter Befund (z.B. Frodermann et al. 2013; Kreyenfeld et al. 2007). Unsere Ergebnisse legen jedoch nahe, dass kürzere Arbeitszeiten insbesondere für Frauen mit mittlerer oder geringer Bildung von Bedeutung sind, weniger jedoch für Akademikerinnen. Wie der direkte Vergleich der Marginaleffekte zudem zeigt, scheint die Bedeutung der berufstypischen Wochenarbeitszeit für geringqualifizierte Frauen stärker ausgeprägt zu sein als für Frauen mit beruflicher Ausbildung.

Daneben erweist sich für Frauen mit und ohne berufliche Ausbildung die berufstypische Verbreitung von Heimarbeit als signifikant (Modelle 3 und 4): Je verbreiteter Heimarbeit im zuvor ausgeübten Beruf ist, desto schneller kehren diese Frauen aus der Unterbrechung in ihren Beruf zurück. So steigt die Rückkehrwahrscheinlichkeit um durchschnittlich 16 Prozentpunkte für Frauen mit Berufsausbildung und um durchschnittlich 32 Prozentpunkte für Frauen ohne Berufsausbildung, wenn im Austrittsberuf der Anteil der Personen mit der Möglichkeit von Heimarbeit um 10% höher ist.

Die Verbreitung von Nacht- und Wochenendarbeit beeinflusst dagegen nur die Unterbrechungsdauer von Frauen ohne berufliche Qualifikation. Einen besonders großen Einfluss hat Nachtarbeit: Ist der Anteil in einem Beruf mit Nachtarbeit um 10% höher, dann erhöht sich die Rückkehrwahrscheinlichkeit für Frauen ohne berufliche Ausbildung um 76 Prozentpunkte. Für die Verbreitung von Wochenendarbeit beläuft sich dieser Wert auf 49 Prozentpunkte, wenngleich zu beachten ist, dass dieser Effekt nur schwach signifikant ist.

Im Vergleich zu mittel- und hochqualifizierten Frauen spielt die arbeitszeitliche Vereinbarkeit für geringgebildete Frauen die bedeutendste Rolle und dies auch bei gleichzeitiger Kontrolle des Berufseinkommens. Dies bestätigt die Hypothese H2. Als ein möglicher Grund für die größere Bedeutung von familienfreundlichen Arbeitszeiten für geringer qualifizierte Frauen können die geringeren Opportunitätskosten und die langsamere Entwertung ihres weniger spezifischen Humankapitals gedeutet werden. Dieser Umstand führt dazu, dass Berufe durch familienfreundliche Arbeitszeiten attraktiv gestaltet sein müssen, um geringer Qualifizierte zu einer kürzeren Unterbrechungsdauer zu motivieren. Im Gegensatz dazu ist die Unterbrechungsdauer und Rückkehrbereitschaft von hochqualifizierten Frauen weitestgehend unbeeinflusst von der Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit (lediglich die Überstunden spielen eine Rolle). Durch ihre höheren Opportunitätskosten und womöglich auch bedingt durch eine höhere Erwerbsneigung tangieren die arbeitszeitlichen Gegebenheiten im Austrittberuf ihre Rückkehr kaum.

Tabelle 2: Diskrete Ereignisdatenmodelle für die Berufsrückkehr von Müttern

	Gesamtmodell (Modell 1)		**Nach Ausbildungsabschluss der Frau** (Fach-)Hochschule (Modell 2)		Berufsausbildung (Modell 3)		Keine Berufsausbildung (Modell 4)	
	AME	Std. Error	AME	Std. Error	AME	Std. Error	AME	Std. Error
Zeitintervalle (Ref.: 37 Monate und länger)								
0 bis 12 Monate	-0,021***	(0,008)	-0,038***	(0,049)	-0,022***	(0,014)	-0,024***	(0,012)
13 bis 24 Monate	-0,019***	(0,008)	-0,035***	(0,049)	-0,020***	(0,014)	-0,021***	(0,013)
25 bis 36 Monate	-0,010***	(0,008)	-0,025***	(0,049)	-0,010***	(0,014)	-0,008*	(0,011)
Typische Arbeitszeitmerkmale des Berufes								
Wochenarbeitszeit (in 10 Stunden pro Woche)[a]	-0,008***	(0,002)	-0,007	(0,011)	-0,005*	(0,003)	-0,015***	(0,005)
Anteil von Beschäftigten mit arbeitszeitlicher Flexibilität (in 10%)[b]	-0,004	(0,053)	-0,295	(0,245)	0,013	(0,071)	0,142	(0,208)
Anteil von Beschäftigten mit Möglichkeit zur Heimarbeit (in 10%)[b]	0,137***	(0,053)	0,052	(0,223)	0,163*	(0,095)	0,322**	(0,156)
Überstunden (in 10 Stunden pro Woche)[a]	-0,018***	(0,006)	-0,053***	(0,020)	-0,017**	(0,008)	0,008	(0,035)
Überstunden quadriert (in 10 Stunden pro Woche)[a]	0,005**	(0,002)	0,022***	(0,008)	0,005	(0,003)	-0,005	(0,015)
Anteil von Beschäftigten mit Nachtarbeit (in 10%)[b]	0,193**	(0,098)	0,420	(0,460)	0,025	(0,106)	0,759**	(0,357)
Anteil von Beschäftigten mit Wochenendarbeit (in 10%)[b]	-0,073	(0,061)	-0,430	(0,359)	0,044	(0,069)	-0,485*	(0,251)
Ausbildungsabschluss (Ref.: Berufsausbildung)								
Keine Berufsausbildung	-0,006***	(0,002)						
(Fach-) Hochschule	0,003	(0,002)						
Kontrollvariablen								
Durchschnittlicher Tageslohn des Berufes (in 10€)	0,001***	(0,000)	0,000	(0,001)	0,001*	(0,000)	0,003***	(0,001)
19-26 Jahre bei Geburt (Ref.: 27-32 Jahre bei der Geburt)	-0,002	(0,002)	0,002	(0,011)	-0,001	(0,002)	-0,003	(0,006)
> 32 Jahre bei Geburt	-0,003*	(0,002)	-0,002	(0,005)	-0,005*	(0,002)	-0,011**	(0,006)
Arbeitsmarkterfahrung (in Monaten)	-0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)	0,000	(0,000)	-0,000**	(0,000)
Ostdeutschland	0,003*	(0,002)	-0,000	(0,006)	0,004*	(0,002)	0,008	(0,008)
Alleinerziehend	0,004**	(0,002)	0,006	(0,006)	0,005***	(0,002)	-0,004	(0,007)
Weitere Geburt während der Erwerbsunterbrechung	-0,027***	(0,002)	-0,048***	(0,007)	-0,024***	(0,002)	-0,033***	(0,007)
Geburt nach 2001	0,003**	(0,001)	0,013***	(0,005)	0,001	(0,002)	0,004	(0,004)
Beschäftigung im öffentlichen Dienst vor der Geburt	0,002	(0,001)	-0,005	(0,005)	0,004***	(0,002)	-0,000	(0,004)
Beschäftigung in einer Führungsposition vor der Geburt	-0,002	(0,001)	-0,002	(0,005)	-0,002	(0,002)	0,001	(0,005)
Prestige des Austrittsberufs (zentriert)	0,000	(0,000)	0,000	(0,000)	0,000	(0,000)	-0,000	(0,000)
Frauenanteil im Austrittsberuf	0,001	(0,004)	-0,022	(0,016)	0,004	(0,006)	0,016	(0,013)
Beobachtungen (Personenmonate)	43.970		7.183		31.022		5.765	
Episoden	1.431		284		982		165	
Ereignisse	666		165		423		78	
AIC	6.308,42		1.453,98		4.089,82		762,45	
BIC	6.525,71		1.612,20		4.281,70		915,62	
LogLikelihood	-3.129,21		-703,99		-2.021,91		-358,22	

Anmerkungen: Durchschnittliche Marginaleffekte, robuste Standardfehler in Klammern. * p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01. a Effekte für 10 Stunden pro Woche, b Effekte für Dezile der Skala.

Quelle: NEPS Erwachsenenkohorte (Release: 3.0.1), Mikrozensusdaten (1993-2006) und OccPan, eigene Berechnungen.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Ziel dieses Beitrages ist es, der Fragestellung nachzugehen ob und inwieweit sich berufliche Merkmale – nämlich die für einen Beruf typischen Arbeitszeiten – darauf auswirken, wie lange Frauen in Deutschland nach der Geburt eines Kindes benötigen, um in ihren ursprünglichen Beruf zurückzukehren. Während sich die Forschung in Deutschland bisher ausführlich mit der Frage auseinandergesetzt hat, wie individuelle und institutionelle Faktoren die Erwerbsunterbrechungsdauer beeinflussen, fand der mögliche Einfluss berufstypischer Merkmale bisher eher wenig Beachtung. Mit der vorliegenden empirischen Studie wollen wir an die bislang in diesem Bereich existierende Forschung (Busch 2013; Krüger et al. 1989; Stuth et al. 2009; Stuth/Hennig 2014) anknüpfen und zu einem breiteren Verständnis in Hinblick auf die Wirkung verschiedener berufstypischer Arbeitszeitmerkmale auf die Erwerbsunterbrechungsdauer und die Berufsrückkehr beitragen. Um der Dynamik weiblicher Erwerbsverläufe in der Modellierung analytisch gerecht zu werden, nutzen wir neu verfügbare Längsschnittdaten des NEPS, und verlinken sie mit aggregierten Berufsdaten des Mikrozensus.

In der Tat zeigen unsere längsschnittlichen Analysen, dass berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Erwerbsunterbrechungsdauer und Berufsrückkehr von Müttern in Deutschland entscheidend beeinflussen. In unseren Analysen konnte eine signifikante Wirkung der berufstypischen Wochenarbeitszeit, der berufstypischen Überstunden sowie der berufstypischen Verbreitung von Heim- und Nachtarbeit auf die Unterbrechungsdauer von Müttern herausgearbeitet werden. Wie unsere Analysen jedoch auch zeigen, muss die Wirkung berufstypischer Arbeitszeitmerkmale einer differenzierten Betrachtung unterzogen werden. So wirken sich berufstypische Arbeitszeitmerkmale nicht gleichermaßen auf die Unterbrechungsdauer aller Frauen aus. Das individuelle Bildungsniveau ist hier ein einflussreicher Moderator.

So wird deutlich, dass für hochqualifizierte Frauen lediglich die berufstypischen Überstunden von Bedeutung sind. Die Unterbrechungsdauer von Frauen mit mittlerem Bildungsniveau wird zudem von der Verbreitung von Heimarbeit und kürzeren Arbeitszeiten in einem Beruf beeinflusst. Neben diesen beiden Arbeitszeitmerkmalen ist für geringgebildete Frauen auch die berufliche Verbreitung von Nacht- und Wochenendarbeit entscheidend. Dies deutet darauf hin, dass Faktoren wie atypische Arbeitszeiten und Heimarbeit die Erwerbstätigkeit von geringgebildeten Müttern unterstützen. Sie gewähren offensichtlich eine ausreichende Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung bezüglich des Ortes und der Tageszeit und unterstützen die innerfamiliäre Organisation wie die Betreuung von Kindern bzw. Kleinkindern.

Unsere Ergebnisse legen nahe, dass arbeitszeitliche Berufsmerkmale insbesondere für die Unterbrechungsdauer von geringgebildeten Frauen eine bedeutende Rolle spielen. Dies steht in Einklang mit der von uns formulierten Annahme, dass familienfreundliche Arbeitszeiten dazu dienen können, die traditionell niedrigen Anreize einer Erwerbsrückkehr für geringqualifizierte Frauen zu erhöhen. Im Gegensatz dazu ist die Unterbrechungsdauer von Akademikerinnen aufgrund ihrer traditionell bereits größeren Rückkehrbereitschaft und ihrer höheren Opportunitätskosten weitestgehend unbeeinflusst von der Familienfreundlichkeit berufstypischer Arbeitszeiten (ausgenommen Überstunden).

Was aber kann nun die von uns vorgelegte wissenschaftliche Studie zur in Deutschland existierenden Debatte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen? Die Analysen konnten zeigen, dass nicht nur institutionelle und individuelle Faktoren die Berufsrückkehr von Frauen beeinflussen, sondern auch berufliche Arbeitszeitfaktoren. Das heißt: Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf können neben dem Gesetzgeber, dem unbestritten eine wichtige Funktion zukommt, auch die weiteren Akteure wie Berufsverbände, Gewerkschaften und Arbeitgeber Einfluss auf eine schnellere Rückkehr von Frauen in den Beruf nehmen, indem sie bei den arbeitszeitlichen Vereinbarungen die Belange von Frauen stärker berücksichtigen. Weiterhin zeigen unsere Analysen, dass es zu kurz gedacht wäre, sich für eine familienfreundliche Ausgestaltung beruflicher Arbeitszeiten allein auf die Ermöglichung und Ausweitung von Teilzeitarbeit bzw. verkürzten Arbeitszeiten zu beziehen. Dies ist nur *ein* berufsspezifischer Faktor, der die Rückkehr von Frauen in den Beruf nach der Geburt eines Kindes beeinflusst. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit spricht nur einen bestimmten Teil von Frauen an, nämlich die Frauen mit und ohne Berufsausbildung. Akademikerinnen, so zeigen unsere Analysen, scheinen dagegen nicht von der beruflichen Verbreitung verkürzter Arbeitszeiten zu profitieren.

Welche beruflichen Arbeitszeitmerkmale als hilfreich für eine schnelle Berufsrückkehr wahrgenommen werden, hängt wesentlich vom Bildungsniveau und somit vom Humankapital von Frauen ab. Es gibt also kein „Allheilmittel“ für *alle* Gruppen von Frauen. Das bedeutet: Wenn der Gesetzgeber und die Arbeitsmarkt-Akteure über die arbeitszeitliche Gestaltung eines Berufes Einfluss auf die Berufsrückkehr von Frauen nehmen, dann sollten sie dies auf unterschiedliche Art und Weise tun und auf die verschiedenen Bildungsgruppen möglichst passgenau „zuschneiden“. Ihnen sollte allerdings bewusst sein, dass vor allem mittel- und geringgebildete Frauen über die Ausgestaltung beruflicher Arbeitszeiten erreicht werden können, weniger jedoch Akademikerinnen. Den Arbeitgebern kommt hierbei ebenfalls eine wesentliche Schlüsselrolle zu. Auch sie können Arbeitszeiten maßgebend mitgestalten. Angesichts des Fachkräftemangels und der langen Erwerbsunterbrechung von Arbeitnehmerinnen in Zeiten einer sich schnell verändernden Arbeitswelt, sollte es auch in ihrem Interesse liegen, gut ausgebildete Arbeitskräfte möglichst schnell wieder einzusetzen.

Auch wenn die vorgelegte empirische Untersuchung das Verständnis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um eine wichtige Dimension erweitern konnte, so unterliegt sie doch verschiedenen Limitationen, die sich vor allem aus Beschränkungen der verfügbaren Daten ergeben. Die genutzten Daten erlauben es nicht, Haushaltsinformationen (wie Bildungsstand und Beruf des Partners oder Haushaltseinkommen) zu berücksichtigen. Bisherige Untersuchungen machten jedoch deutlich, dass diese einen Einfluss auf die Erwerbsrückkehr von Frauen ausüben (Weber 2004; Ziefle 2009). Auch der Einfluss unterschiedlicher Lebenseinstellungen und -entwürfe, die zur Selbstselektion in bestimmte Berufe mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen führen, konnte nicht modelliert werden. Zudem untersuchen wir in unseren Analysen nur einen Teil möglicher berufsspezifischer Einflussfaktoren, nämlich den Einfluss berufstypischer Arbeitszeitmerkmale. Die Frage der arbeitszeitlichen Vereinbarkeit dominiert zwar den wissenschaftlichen, öffentlichen und politischen Diskurs, jedoch können auch weitere Berufsmerkmale die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen bedeutsam prägen. Gewinnbringend wäre es zudem, wenn künftige Forschung, neben der strukturierenden Wirkung von Berufen, auch den möglichen Einfluss von betrieblicher Arbeitsorganisation untersuchen würde.

Literatur

Abraham, M., Damelang, A. & Schulz, F. (2011). *Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? eine institutionentheoretische Skizze*. Nürnberg: Labor and Socio-Economic Research Center, University of Erlangen-Nurenberg (LASER Discussion Paper. Paper (55).

Allison, P. D. (1982). Discrete-time methods for the analysis of event histories. *Sociological Methodology, 13*, S. 61-98.

Allmendinger, J. (1989). *Career mobility dynamics: A comparative analysis of the United States, Norway, and West Germany*. Stuttgart: Klett-Cotta (Studien und Berichte/Institut für Bildungsforschung in der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, 49).

Becker, G. S. (1993). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

Best, H. & Wolf, C. (2012). Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64, 2*, S. 337-395.

Blau, F. D., Ferber, M. A. & Winkler, A. E. (2014). *The economics of women, men, and work*. Boston: Pearson (7th edition).

Blossfeld, H.-P., Golsch, K. & Rohwer, G. (2007). *Event history analysis with Stata*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Blossfeld, H.-P., Roßbach, H.-G. & von Maurice, J. (2011). *Education as a lifelong process – The German National Educational Panel Study (NEPS).* Wiesbaden: Springer VS (Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14).

BMfFSFJ (2004). *Erziehungsgeld und Elternzeit. Das Bundeserziehungsgeldgestz – Regelungen ab 1.1.2004*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

BMfFSFJ (2012). *Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.) (2001). *Individualisierung und Verflechtung*. Weinheim, München: Juventa.

Bredtmann, J., Kluve, J. & Schaffner, S. (2013). Mothers' transitions into the labor market under two political systems: Comparing East and West Germany before reunification. *Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies, 133, 3*, S. 375-408.

Bujard, M., Dorbritz, J., Grünheid, E., Kühntopf, S. et al. (2012). *(Keine) Lust auf Kinder?* Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Busch, A. (2013). *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer VS.

Cha, Y. (2013). Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. *Gender & Society, 27, 2*, S. 158-184.

Desai, S. & Waite, L. (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review, 56, 4*, S. 551-566.

Destatis (2013). *Informationen zum Mikrozensus*. Wiesbaden: Statistische Ämter des Bundes und der Länder.

Drasch, K. (2011). Zwischen familiärer Prägung und institutioneller Steuerung. In: Berger, P. A., Hank, K. & Tölke, A. (Hrsg.), *Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 171-200.

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.

Drobnič, S., Blossfeld, H.-P. & Rohwer, G. (1999). Dynamics of women's employment patterns over the family life course: A comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family, 61, 1*, S. 133.

Falk, S. (2005). *Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Falk, S. & Schaeper, H. (2001). Erwerbsverläufe von ost- und westdeutschen Müttern im Vergleich: ein Land – ein Muster? In: Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.), *Individualisierung und Verflechtung*. Weinheim & München: Juventa, S. 181-210.

Frodermann, C., Müller, D. & Abraham, M. (2013). Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65, 4*, S. 645-668.

Glass, J. & Riley, L. (1998). Family responsive policies and employee retention following childbirth. *Social Forces, 76, 4*, S. 1401-1435.

Grunow, D. & Aisenbrey, S. (2011). *Mothers – the new hidden reserve? Germany and the U.S., a comparison*. New York: Institute for for Social and Economic Research and Policy, Columbia University (ISERP working paper 2).

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, 3*, S. 395-430.

Grunow, D. & Müller, D. (2012). Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf: ostdeutsche, westdeutsche und ost-west-mobile Mütter im Vergleich. In: Huinink, J., Kreyenfeld M. & Heike Trappe, H. (Hrsg.) (2012): Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland. Ähnlich und doch immer noch anders. Leverkusen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. *Zeitschrift für Familienforschung*, *Sonderheft 9*, S. 55-78.

Institut für Demoskopie (2013). *Monitor Familienleben 2013*. Allensbach: Institut für Demoskopie.

Jurczyk, K. (1993). Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Geschlechterverhältnissen. In: Jurczyk, K. & Rerrich, M. (Hrsg.), *Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Kaufman, B. E. & Hotchkiss, J. L. (2006). *The economics of labor markets*. Mason: Thomson/South-Western (7th edition).

Konietzka, D. (1999). Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Plazierung im Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie, 28, 5*, S. 379-400.

Kreyenfeld, M. (2002). Time squeeze, partner effect or self-selection? *Demographic Research, 7,* S. 15-48.

Kreyenfeld, M. & Geisler, E. (2006). Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung, 18, 3*, S. 333-360.

Kreyenfeld, M., Konietzka, D. & Böhm, S. (2007). Die Bildungsungleichheit des Erwerbsverhaltens von Frauen mit Kindern. Westdeutschland im Vergleich zwischen 1976 und 2004. *Zeitschrift für Soziologie, 36, 6*, S. 434-452.

Krüger, H. (1995). Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger, P. A. & Sopp, P. (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske + Budrich (Reihe „Sozialstrukturanalyse" Band. 5), S. 133-153.

Krüger, H. (2003). Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. *Berliner Journal für Soziologie, 13, 4*, S. 497-510.

Krüger, H., Born, C. & Kelle, U. (1989). *Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen*. Bremen: Universität Bremen, SFB 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf".

Krüger, H. & Levy, R. (2000). Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institution des Lebenslaufs. *Berliner Journal für Soziologie, 10, 3*, S. 379-402.

Krüger, H. & Levy, R. (2001). Linking life courses, work, and the family – Theorizing a not so visible nexus between women and men. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, *26, 2,* S. 145-166.

Maume, D. & Houston, P. (2001). Job segregation and gender differences in work-family spillover among white-collar workers. *Journal of Family and Economic Issues, 22, 2*, S. 171-189.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

Mincer, J. & Ofek, H. (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources, 17, 1*, S. 3-24.

Schönberg, U. & Ludsteck, J. (2014). Expansions in maternity leave coverage and mothers' labor market outcomes after childbirth. *Journal of Labor Economics, 32, 3*, S. 469-505.

Singer, J. D. & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis. Modeling change and event occurrence*. Oxford & New York: Oxford University Press.

Smith Major, V., Klein, K. J. & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work inference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87, 3*, S. 427-436.

Stier, H., Lewin-Epstein, N. & Braun, M. (2012). Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility, 30,* S. 265-279.

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 papers 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).

van der Lippe, T., Jager, A. & Kops, Y. (2006). Combination pressure the paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica, 49, 3*, S. 303-319.

Weber, A. (2004). *Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland*. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Discussion paper ZEW 04-08).

Windzio, M. (2013). *Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse*. Wiesbaden: Springer VS.

Ziefle, A. (2009). *Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland*. 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: 03. 03. 2015
Angenommen am/Accepted on: 06. 03. 2017

Anschriften der Autorinnen/Adresses of the authors:

Irina Hondralis, Diplom-Soziologin (Korrespondenzautorin/Corresponding author)
Post-Doc
Goethe-Universität Frankfurt
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60323 Frankfurt am Main
Deutschland/Germany

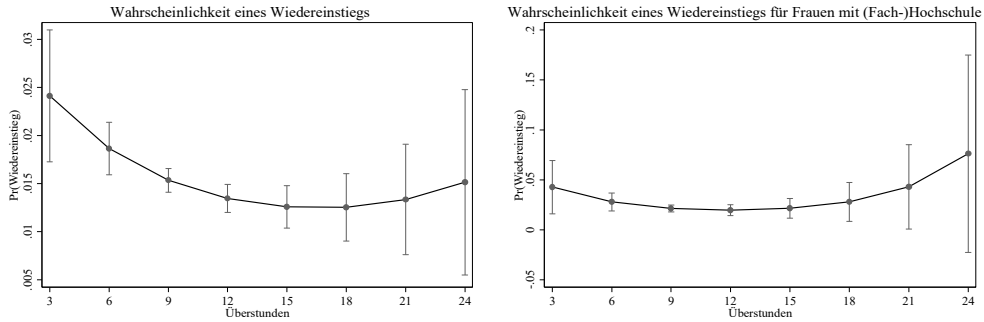
E-Mail/Email: hondralis@soz.uni-frankfurt.de

Prof. Dr. Sandra Buchholz
Direktorin des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe e.V. (LifBi)
Wilhelmsplatz 3
96047 Bamberg
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: sandra.buchholz@lifbi.de

Anhang

Abbildung A1: Predicitve Margins eines Wiedereinstiegs für verschiedene Überstunden



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der NEPS-Erwachsenenkohorte (Release: 3.0.1).