

**Das Erwerbsverhalten und die Entlohnung von Frauen vor und nach einer  
Erziehungsfreistellung in Deutschland:  
Ökonomische Theorien und empirische Analysen**

Inauguraldissertation  
zur  
Erlangung des akademischen Grades  
eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften  
der Universität Mannheim

vorgelegt  
von  
Diplom-Volkswirt Dr. med. Alexander Labeit  
aus  
Mannheim  
2007

Referent: Prof. Dr. Eberhard Wille  
Korreferent: PD Dr. Friedhelm Pfeiffer  
Abteilungssprecher: Prof. Dr. Hans Peter Grüner  
Tag der mündlichen Prüfung: 18. September 2007

## **Vorwort**

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen theoretische und empirische Analysen der Auswirkungen einer Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung in Deutschland auf das Erwerbsverhalten und die Entlohnung von Frauen. Der theoretische Teil dieser Arbeit stellt die relevanten ökonomischen Theorien vor, die für das Erwerbsverhalten und die Entlohnung von Frauen nach einer Geburt von Bedeutung sind. Ein erster Schwerpunkt der empirischen Untersuchungen bildet die für Deutschland bisher noch nicht untersuchte Frage, welche Determinanten verursachen, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach einer Mutterschaftsfreistellung unterbrechen. Als zweiter Schwerpunkt wird die Frage untersucht, zu welchem Zeitpunkt Frauen eine Erwerbstätigkeit während oder nach einer Erziehungsfreistellung wieder aufnehmen, da die vorliegenden empirischen Analysen nicht mehr aktuell sind, sondern mit einem ungefähr 15 Jahre zurückliegenden Zeitraum abschließen. Ein dritter empirischer Schwerpunkt bildet mittels dafür geeigneter panelökonometrischer Schätzverfahren die Untersuchung, wie sich verschiedene Arten von Erwerbsunterbrechungen unter besonderer Berücksichtigung von Erziehungsfreistellungen auf die Entlohnung auswirken. Diese Arbeit versucht einen Beitrag zu leisten, diese Fragen zu beantworten und soll eine geeignete Informationsgrundlage bieten, um besser abschätzen zu können, welche Konsequenzen bei der gesetzlichen Neugestaltung bzw. Änderung der Freistellungsregelungen nach einer Geburt zu erwarten sind.

Diese Arbeit ist während meiner Tätigkeit am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Planung und Verwaltung öffentlicher Wirtschaft entstanden und im Sommersemester 2007 von der Fakultät für Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre der Universität Mannheim als Dissertation angenommen worden. Bei der Landesgraduiertenförderung möchte ich mich für die finanzielle Unterstützung bedanken, die einen wichtigen Grundstein zum Gelingen dieser Arbeit geleistet hat.

Ebenso möchte ich mich bei allen bedanken, die zu einem erfolgreichen Abschluss der Arbeit beigetragen und mich in menschlicher und fachlicher Hinsicht unterstützt und haben. An erster Stelle gilt mein Dank hier meinem Doktorvater Prof. Dr. Eberhard Wille, der die Anregung zum Entstehen dieser Arbeit gegeben und sie mit konstruktiver Kritik begleitet hat. Ihm verdanke ich zahlreiche Anregungen und Hinweise zum Gelingen dieser Arbeit. Er hat mir insbesondere großen Freiraum bei der Erstellung der Arbeit gewährt. Mein Dank

gebührt ebenfalls PD Dr. Friedhelm Pfeiffer für die Übernahme des Zweitgutachtens. Weiterhin möchte ich mich bei meinen Lehrstuhlkollegen Christiane und Holger Cischinsky, Christian Igel, Gunnar Giese, Walter Ried und Stefan Resch für zahlreiche hilfreiche Anregungen und Hinweise bedanken. Auch bin ich Robert Strohmeyer und Vartuhi Tonoyan für gewinnbringende Diskussionen, nützliche Gespräche und der Übernahme des Korrekturlesens zu Dank verpflichtet. Alle verbleibenden Fehler gehen natürlich zu meinen Lasten. Auch möchte ich mich bei Paul Richter, der mir während der ganzen Promotionszeit immer eine große Stütze in menschlicher und fachlicher Hinsicht gewesen ist und bei Friederike Holthausen, die durch die schönen, gemeinsam verbrachten Stunden in bedeutendem Maße zu einem erfolgreichen Abschluss der Arbeit in den beiden letzten Jahren beigetragen hat, bedanken.

Ich widme diese Arbeit meinen Eltern, die mir meine langjährige Ausbildung und damit die Entfaltung meiner akademischer Interessen und mein bisheriger wissenschaftlicher Werdegang ermöglichten. Ihnen bin ich daher zu tiefem Dank verpflichtet. In stiller und tiefer Trauer widme ich daher insbesondere diese Arbeit aus tiefstem Herzen meinem Vater Willi Labeit, der kurz vor Vollendung der Promotion und des 85. Lebensjahres am 18.09.2005 verstorben ist.

Würzburg, im März 2007

Alexander Labeit

# INHALTSVERZEICHNIS

<b><u>1</u></b>	<b><u>Einleitung</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Anliegen der Arbeit	1
1.2	Disposition der Arbeit	4
<b><u>2</u></b>	<b><u>Familienpolitik und gesetzliche Regelungen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes</u></b>	<b><u>7</u></b>
2.1	Leitbilder in der Familienpolitik und die gesetzliche Einführung der Erziehungsfreistellung in Deutschland	7
2.2	Regelungen der zeitlichen Freistellung	12
2.2.1	Mutterschaftsfreistellung	12
2.2.2	Erziehungsfreistellung	15
2.2.3	Regelungen auf Branchen- und Betriebsebene und im öffentlichen Dienst	21
2.3	Regelungen der Kinderbetreuung	24
2.3.1	Rechtlicher Rahmen für außerfamiliäre Kinderbetreuungsangebote	24
2.3.2	Versorgungssituation der Kinderbetreuung	26
2.4	Direkte und indirekte monetäre Transferleistungen	28
2.4.1	Erziehungsgeld	29
2.4.2	Steuergesetzgebung	32
2.5	Freistellungsmöglichkeiten in anderen Ländern	33
<b><u>3</u></b>	<b><u>Erwerbsbeteiligung von Frauen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes</u></b>	<b><u>39</u></b>
3.1	Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland	39
3.1.1	Familienstands- und altersspezifische Erwerbsbeteiligung von Frauen	39
3.1.2	Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen	44
3.2	Erwerbsbeteiligung und geburtenspezifische Erwerbsunterbrechungen von Frauen	45
3.3	Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung und nachfolgende Erwerbstätigkeitsaufnahme von Frauen	49
3.4	Frauen- und Müttererwerbstätigkeit im internationalen Vergleich	55

<b><u>4</u></b>	<b><u>Ökonomische Theorien zur Erklärung des Erwerbsverhaltens und der Entlohnung von Frauen</u></b>	<b><u>58</u></b>
4.1	Humankapitaltheorie	58
4.2	Signaltheorie	65
4.3	Neue Haushaltsökonomie	68
4.4	Diskriminierungstheorien	74
4.5	Institutionelle Arbeitsmarkttheorien	77
<b><u>5</u></b>	<b><u>Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung</u></b>	<b><u>80</u></b>
5.1	Erwerbsunterbrechungsarten und Operationalisierungsmöglichkeiten	80
5.2	Studien zu geburtenbedingten Erwerbsunterbrechungen	81
5.2.1	Ergebnisse für Deutschland	81
5.2.2	Ergebnisse in internationaler Perspektive	84
5.3	Modell und Hypothesen	89
5.3.1	Mikroökonomisches Modell des Erwerbsverhaltens nach einer Geburt	89
5.3.2	Hypothesen	93
5.4	Empirische Untersuchung	97
5.4.1	Daten	97
5.4.2	Ökonometrische Methode	103
5.4.3	Ergebnisse	104
5.4.4	Diskussion der Ergebnisse	107
<b><u>6</u></b>	<b><u>Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung</u></b>	<b><u>109</u></b>
6.1	Operationalisierungsmöglichkeiten einer Wiederaufnahme	109
6.2	Studien zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung	109
6.2.1	Ergebnisse für Deutschland	109
6.2.2	Ergebnisse in internationaler Perspektive	117
6.3	Modell und Hypothesen	123
6.3.1	Modell der Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Freistellungsmöglichkeit	123
6.3.2	Hypothesen	125

6.4	Empirische Untersuchung	126
6.4.1	Daten	126
6.4.2	Ökonometrische Methode	127
6.4.3	Ergebnisse	128
6.4.4	Diskussion der Ergebnisse	134
<b><u>7</u></b>	<b><u>Lohnentwicklung von Frauen nach einer Erziehungsfreistellung und anderen Erwerbsunterbrechungsarten</u></b>	<b><u>136</u></b>
7.1	Studien zur Lohnentwicklung nach einer Erziehungsfreistellung und anderen Erwerbsunterbrechungsarten	136
7.1.1	Ergebnisse für Deutschland	136
7.1.2	Ergebnisse in internationaler Perspektive	148
7.2	Modell und Hypothesen	157
7.2.1	Modell einer Entlohnung von Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung	157
7.2.2	Hypothesen	159
7.3	Empirische Untersuchung	165
7.3.1	Daten	165
7.3.2	Ökonometrische Methode	166
7.3.3	Ergebnisse	172
7.3.4	Diskussion der Ergebnisse	189
<b><u>8</u></b>	<b><u>Zusammenfassung</u></b>	<b><u>191</u></b>
<b><u>9</u></b>	<b><u>Literaturverzeichnis</u></b>	<b><u>200</u></b>

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Ausgestaltung der Familienpolitik im Breadwinner- und Individual-Modell	8
Tabelle 2:	Bestandteile des Maßnahmenpaketes „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	11
Tabelle 3:	Regelungen des MuSchG in der BRD	14
Tabelle 4:	Aktuelle Regelungen der Erziehungsfreistellung in der BRD	16
Tabelle 5:	Änderungen des BErzGG bezüglich der Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung und der Bezugsdauer des Erziehungsgeldes	17
Tabelle 6:	Entwicklung der Versorgungsquote bei den verschiedenen Arten von Kindertageseinrichtungen	26
Tabelle 7:	Anteile der Kinderbetreuung für Kinder unter 4 Jahren in den alten Bundesländern	27
Tabelle 8:	Kennzeichen familienpolitischer Leistungen	29
Tabelle 9:	Aktuelle Regelungen des Erziehungsgeldes in der BRD	30
Tabelle 10:	Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Deutschland	39
Tabelle 11:	Erwerbsquoten von Frauen kategorisiert nach dem Familienstand	40
Tabelle 12:	Erwerbstätigenquoten verheiratet zusammen lebender Frauen nach dem Alter des jüngsten Kindes	41
Tabelle 13:	Erwerbsquoten von 25-54jährigen verheirateten Frauen nach Anzahl und Alter des jüngsten Kindes im Jahre 1995	42
Tabelle 14:	Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen	43
Tabelle 15:	Altersspezifische Erwerbsquoten von verheirateten Frauen	44
Tabelle 16:	Entwicklung der Teil- und Vollzeiterwerbstätigkeitsquote von Frauen	44
Tabelle 17:	Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeitsquoten von Frauen mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes im Jahre 2004	45
Tabelle 18:	Entwicklung der Frauenerwerbsquote in verschiedenen Industrieländern	56
Tabelle 19:	Geburtsjahr des Kindes unterschieden nach der gesetzlichen Erziehungsfreistellungsregelung in absoluten und relativen Häufigkeiten	102
Tabelle 20:	Erwerbsstatus der Frau nach Ablauf des Zeitraumes der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung in absoluten und relativen Häufigkeiten	103
Tabelle 21:	Erwerbsstatus der Frauen 9 Monate vor der Geburt und nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung in absoluten und relativen Häufigkeiten	104



Tabelle 22:	Erwerbsstatus der Frauen 9 Monate vor der Geburt und nach Ablauf der Erziehungsfreistellung in absoluten und relativen Häufigkeiten	104
Tabelle 23:	Deskriptive Statistik für die Variablen der logistischen Regression	105
Tabelle 24:	Logistische Regression für eine Erwerbsunterbrechung 3 Monate nach einer Geburt	106
Tabelle 25:	Deskriptive Statistik für die Variablen der Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung	130
Tabelle 26:	Diskrete Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung	131
Tabelle 27:	Deskriptive Statistik für die Variablen der Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum nach Ablauf der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung	133
Tabelle 28:	Diskrete Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum nach Ablauf der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung	134
Tabelle 29:	Deskriptive Statistik der Variablen der Erwerbseinkommensfunktion	175
Tabelle 30:	Schätzung der Erwerbsbeteiligungsfunktion	176
Tabelle 31:	Fixed-Effects-Lohnsatzregression	181
Tabelle 32:	Random-Effects-Lohnsatzregression	183
Tabelle 33:	Pooled-Regression-Lohnsatzregression	185
Tabelle 34:	Fixed-Effects-Erwerbseinkommensregression	187

**ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Abbildung 1:	Unterteilung des Freistellungszeitraumes in 3 Zeiträume	21
Abbildung 2:	Abhängigkeit des Lohnsatzes vom Alter und Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit	60
Abbildung 3:	Aufteilung der Zeit der Frau in Haushaltstätigkeit und Erwerbstätigkeit bei einem erwerbstätigen Partner	71
Abbildung 4:	Verlauf des Markt-, Netto- und Reservationslohnsatzes in Abhängigkeit von der Zeit	92
Abbildung 5:	Überlebenszeitfunktion für den Erziehungsfreistellungszeitraum	129
Abbildung 6:	Überlebenszeitfunktion nach dem Erziehungsfreistellungszeitraum	129
Abbildung 7:	Verhältnis des Bruttoerwerbseinkommens und -lohnsatzes vor und nach einer Erziehungsfreistellung	172

**ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

AFG	Arbeitsförderungsgesetz
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
BBG	Bundesbeamten-gesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BERzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BHPS	British Household Panel Study
BMAS	Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJFFG	Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit
BRD	Bundesrepublik Deutschland
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DJI	Deutsches Jugendinstitut
EU	Europäische Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FMLA	Family and Medical Leave Act
FPS	Finish Population Survey
GG	Grundgesetz
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GLS	Generalized Least Squares
HRG	Hochschulrahmengesetz
HUS	Swedish Household Panel
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IES	Institut für Entwicklungsplanung und Struktur-forschung
ISSP	International Social Survey Project
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
LR-Test	Likelihood-Ratio-Test
LM-Test	Lagrange-Multiplier-Test
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PDA	Pregnancy Discrimination Act
RVO	Reichsversicherungsordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OLS	Ordinary Least Squares
OSA	Organisatie Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
PSID	Panel Study of Income Dynamics
SOEP	Sozioökonomisches Panel
StaBA	Statisches Bundesamt
Std.	Standardabweichung
TAG	Tagesbetreuungs-ausbaugesetz



# 1 Einleitung

## 1.1 Anliegen der Arbeit

In Deutschland und anderen Industrieländern ist in den letzten Jahrzehnten ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verzeichnen, wobei dies unter anderem dadurch bedingt ist, dass immer mehr Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung wegen der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen. Noch bis in die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts hat die Geburt eines Kindes bei Frauen häufig zu einer dauerhaften Aufgabe ihrer Erwerbstätigkeit geführt. Im Unterschied zu anderen westeuropäischen Ländern oder den USA sind die Erwerbsquoten von Frauen mit Kindern in Deutschland erst seit Anfang der 90er Jahre angestiegen und der Rückgang der Erwerbsbeteiligung fällt nach der Geburt eines Kindes im Vergleich zu anderen Ländern immer noch überproportional hoch aus.<sup>1</sup>

Für den Zusammenhang zwischen der Fertilität und Erwerbsbeteiligung von Frauen lassen sich keine eindeutigen Schlussfolgerungen ziehen, sondern wie ein Vergleich dieser beiden Größen für verschiedene Industrienationen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zeigt, hat sich der Zusammenhang zwischen der Geburtenrate und der Erwerbsquote von Frauen im Zeitablauf verändert.<sup>2</sup> Die Erwerbsquote und die Geburtenrate von Frauen sind für den Zeitraum der 70er Jahre für verschiedene Länder negativ korreliert, wohingegen für den Zeitraum der 90er Jahre die Erwerbsquote und die Geburtenrate positiv korreliert sind. Bei genauer Betrachtung des ermittelten Korrelationskoeffizienten der Erwerbsquote mit der Geburtenrate für die einzelnen Jahre ergibt sich das interessante Ergebnis, dass bis zum Jahre 1985 eine negative Korrelation zwischen diesen beiden Größen vorhanden war und danach eine positive Korrelation gegeben ist.<sup>3</sup> Das Ergebnis für den ersten Zeitraum kann als ein Hinweis dafür interpretiert werden, dass erwerbstätige Frauen nicht bereit waren, die langfristigen ökonomischen Risiken und Nachteile, die mit der Geburt eines Kindes einhergehen, in Kauf zu nehmen, so dass es als Konsequenz bei einem Anstieg der Erwerbsquoten zu einem gleichzeitigen Absinken der Geburtenraten kam. Das Ergebnis für den zweiten Zeitraum lässt sich zum Teil dadurch erklären, dass familienpolitische Maßnahmen, d.h. insbesondere die in fast allen Ländern eingeführten Freistellungsregelungen nach einer Geburt, die Bereitschaft der Frauen förderten, ein Kind zu bekommen, und es den Frauen nach einer Geburt erleichtert wurde, eine Erwerbstä-

---

<sup>1</sup> Vgl. Meulders et al., 2004, S. 3.

<sup>2</sup> Vgl. Ott und Rolf, 1987, S. 29ff.; Brewster und Rindfuss, 2000, S. 276ff.

<sup>3</sup> Vgl. Meulders et al., 2004, S. 18.

tigkeit fortzusetzen. In Einklang mit diesem Erklärungsansatz steht auch, dass einerseits vor allem in den skandinavischen Ländern die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne einen gleichzeitigen Rückgang der Geburtenrate stark anstieg, andererseits jedoch in den südeuropäischen Ländern ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen mit einem gleichzeitigen Rückgang der Geburtenrate einherging. In Deutschland hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach der Geburt eines Kindes vor allem im Vergleich zu skandinavischen Ländern nicht so stark zugenommen. Ursächlich ist hierfür das familienpolitische Leitbild des Male-Breadwinner-Modells, welches eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern beinhaltet und eine Erwerbsbeteiligung der Frauen nach einer Geburt in Deutschland nicht unterstützt, sondern diese eher behindert. Dieses Leitbild führt als Konsequenz vor allem nach der Geburt eines Kindes dazu, dass eine Vollzeitberufstätigkeit des Mannes und eine Nichterwerbstätigkeit der Frau oder zumindest eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit der Frau als Norm angesehen wird. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen mit Kindern vor allem in den letzten 20 Jahren deutet darauf hin, dass das Male-Breadwinner-Modell zumindest an Bedeutung verliert. Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt eines Kindes bzw. im Rahmen einer Erziehungsfreistellung<sup>4</sup> betreffen im Gegensatz zu anderen Erwerbsunterbrechungsarten fast ausschließlich Frauen.<sup>5</sup> Ökonomische Nachteile durch geburtenbedingte Erwerbsunterbrechungen entstehen für Frauen im Vergleich zu Männern sowohl bei der weiteren Entwicklung des Erwerbseinkommens als auch des beruflichen Status.<sup>6</sup> Ein wichtiger Grund bildet hierbei die Tatsache, dass Frauen mit geburtenbedingten Erwerbsunterbrechungen in geringerem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren.<sup>7</sup> Durch Erwerbsunterbrechungen, egal welcher Art, kommt es zu einem Verlust von Humankapital. In einer früheren Untersuchung hat sich gezeigt, dass Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt eines Kindes im Vergleich zu Erwerbsunterbrechungen aus anderen Gründen von besonders langer Dauer sein können.<sup>8</sup> Für die Bundesrepublik Deutschland ist ein Mangel an aktuellen empirischen Untersuchungen zu konstatieren, die sich mit dem Erwerbsverhalten von Frauen nach einer Geburt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Freistellungsregelungen beschäftigen. Dieser Mangel erweist sich insbesondere insofern als nachteilig, als der Effekt der gesetzlichen Änderungen der Erziehungsfreistellungsregelungen auf das Erwerbsverhalten von Frau-

---

<sup>4</sup> Seit dem 01.01.2001 ist im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) der Begriff Erziehungsurlaub durch den Begriff Elternzeit ersetzt worden. Vgl. BMFSFJ, 2003, S. 42 und Kap. 2.2. Da der vorliegende Untersuchungszeitraum die Jahre 1984 bis 2004 umfasst, wird nachfolgend der umfassendere Begriff Erziehungsfreistellung verwendet.

<sup>5</sup> Vgl. Budig und England, 2001, S. 205.

<sup>6</sup> Vgl. Brannen, 1989, S. 181ff.; Galler, 1991, S. 118ff.

<sup>7</sup> Vgl. Becker und Schömann, 1999, S. 95; Schömann und Becker, 1998, S. 281.

<sup>8</sup> Vgl. Wenk und Rosenfeld, 1992, S. 134ff.

en nach einer Geburt nicht eindeutig vorhersagbar ist.<sup>9</sup> Es besteht zudem auch ein Defizit an Studien, welche die Folgen einer Erziehungsfreistellung auf die Entlohnung im Vergleich zu anderen Erwerbsunterbrechungen ermitteln. Insbesondere lässt sich für die Bundesrepublik Deutschland feststellen, dass zwar viele Untersuchungen zeigen, dass Erwerbsunterbrechungen negative Konsequenzen auf die Entlohnung aufweisen, wobei jedoch eine aktuelle Analyse mit Paneldaten fehlt, die bestimmt, wie hoch das Ausmaß bei verschiedenen Arten ausfällt, wobei auch Erziehungsfreistellungen berücksichtigt werden. Die durchgeführten Analysen des Erwerbsverhaltens und der Lohnfunktion besitzen auch deshalb erhebliche Bedeutung, da der überwiegende Teil von Frauen die Freistellungsmöglichkeiten nach der Geburt eines Kindes auch tatsächlich wahrnimmt. Daher ist für viele Frauen, die ein Kind in den letzten beiden Jahrzehnten geboren haben, der Erwerbsverlauf durch die Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung gekennzeichnet. Dabei werden die Verlängerungen der potentiellen Freistellungs-dauer von den betroffenen Frauen in erheblichem Maße genutzt. Die nachfolgende Untersuchung gewinnt unter anderem dadurch gesellschaftspolitische Relevanz, dass auch für die Zukunft Veränderungen der gesetzlichen Regelungen geplant sind, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.<sup>10</sup>

Die Inanspruchnahme der Freistellungsregelungen besitzt somit nicht nur einen unmittelbaren Einfluss auf das Erwerbsverhalten, sondern kann sich auch mittel- und langfristig auf das Erwerbsverhalten und die Erwerbseinkommensmöglichkeiten einer Frau auswirken. Es lassen sich damit für diese Arbeit folgende Untersuchungsziele ableiten. Erstens existieren zwar für Deutschland bereits eine Reihe von Studien, in denen die Einflussfaktoren einer Erwerbsunterbrechung in Verbindung mit der Geburt eines Kindes bzw. nach einer Erziehungsfreistellung analysiert wurden, allerdings gibt es bisher noch keine Untersuchung darüber, welche Determinanten dafür verantwortlich zeichnen, dass eine Frau nach Ablauf der Mutterschafts-freistellung, d.h. nach der Mutterschutzzeit, ihre Erwerbstätigkeit unterbricht. Zweitens existiert für Deutschland keine aktuelle empirische Analyse, ob bestimmte Einflussgrößen identisch während bzw. nach dem Zeitraum der Erziehungsfreistellung auf eine Erwerbstätigkeits-aufnahme einwirken. Drittens liegen für Deutschland bisher keine Arbeiten vor, welche die unterschiedlichen Arten von Erwerbsunterbrechungen, d.h. Arbeitslosigkeits-, Erziehungsfreistellungs- und Haushaltstätigkeitsphasen, in ihrer Wirkung auf die Entlohnung ver-

---

<sup>9</sup> Vgl. Joesch, 1995, S. 9ff.

<sup>10</sup> Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Soziales, 2004, S. 11ff.; Bundesregierung, 2005, S. 95ff. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) mit Gültigkeit ab dem 01.01.2007 strebt eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie dadurch an, dass das Elterngeld als Erwerbseinkommensersatzleistung mit einer Kompensationshöhe von 67% bzw. von maximal 1800 €pro Monat gezahlt wird.

gleichend untersuchen und zur Schätzung Paneldatenmodelle mit einer Selektionskorrektur verwenden. Bei der Schätzung wird zugleich auch die Work-Effort-Hypothese überprüft, d.h., ob eine steigende Stundenzahl einer Haushaltstätigkeit der Frau die Entlohnung negativ beeinflusst.

## 1.2 Disposition der Arbeit

Im nachfolgenden *zweiten* Kapitel werden die gesetzlichen Regelungen, die nach der Geburt eines Kindes von Relevanz sind, insbesondere Regelungen zur Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung, für Deutschland und im Vergleich zu anderen Ländern, näher beleuchtet. Hierbei werden zunächst die sozialpolitischen Leitbilder und Zielsetzungen der Familienpolitik in Deutschland und anderer Länder vorgestellt und miteinander verglichen, da sie die Gesetzgebung zur Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung in den einzelnen Ländern prägen. Das anschließende Unterkapitel beinhaltet die zeitlichen Freistellungsmöglichkeiten nach der Geburt eines Kindes, wobei die Mutterschutzgesetzgebung (MuSchG) und das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) im Mittelpunkt stehen. Zudem werden die gesetzlichen Regelungen der Kinderbetreuung inklusive der tatsächlichen Versorgungssituation und die monetären Transferleistungen nach der Geburt eines Kindes dargestellt, wobei der Schwerpunkt auf dem Erziehungsgeld liegt. Im letzten Unterkapitel werden die Freistellungsregelungen in anderen Ländern vorgestellt.

Das *dritte* Kapitel gibt einen Überblick über das Erwerbsverhalten von Frauen und Müttern, insbesondere werden auch verfügbare Daten zur Inanspruchnahme der Freistellungsregelungen nach einer Geburt vorgestellt. Zunächst wird mit Daten der amtlichen Statistik die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland für den relevanten Untersuchungszeitraum der letzten 20 Jahre beschrieben, wobei bestimmten Einflussfaktoren wie dem Familienstand, dem Alter der Frauen und dem Alter des jüngsten Kindes besondere Beachtung geschenkt wird. Hierbei wird auch auf die zunehmende Bedeutung einer Teilzeiterwerbstätigkeit für Frauen in den letzten beiden Jahrzehnten in Deutschland eingegangen. Das nächste Unterkapitel analysiert den Einfluss von geburtenbedingten Erwerbsunterbrechungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und das darauf folgende Unterkapitel stellt Zahlen und deskriptive Analysen zur Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung in Deutschland vor. In diesem Kontext wird auch versucht, den Einfluss einer Erziehungsfreistellung auf die Erwerbsbeteiligung abzuschätzen. Abschließend wird das Erwerbsverhalten von Frauen und Müttern in Deutschland mit dem Erwerbsverhalten in anderen Industriestaaten verglichen.



Im *vierten* Kapitel werden die für das Erwerbsverhalten und die Entlohnung relevanten ökonomischen Theorien vorgestellt, d.h. die Humankapitaltheorie und Signaltheorie, die Neue Haushaltsökonomie, die Diskriminierungstheorie sowie institutionell orientierte Arbeitstheorien. In den entsprechenden Unterkapiteln erfolgt zudem auch eine Diskussion, wie das BErzGG das Erwerbsverhalten von Frauen in den einzelnen theoretischen Ansätzen beeinflussen kann.

Im *fünften* Kapitel werden zuerst unterschiedliche Operationalisierungsmöglichkeiten für eine Erwerbsunterbrechung und verschiedene mögliche Unterbrechungsgründe erörtert. Das folgende Unterkapitel diskutiert bisher vorliegende Ergebnisse für Deutschland und andere Länder bezüglich einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung. Danach erfolgt die Vorstellung eines mikroökonomischen Modells, auf dessen Grundlage Hypothesen über die Faktoren abgeleitet werden, die eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einer Frau nach einer Geburt beeinflussen und die dafür verantwortlich zeichnen, dass eine Frau ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Anschließend findet eine ausführliche Beschreibung des in der Arbeit verwendeten Datensatzes, d.h. des Sozioökonomischen Panels (SOEP) und der für die Schätzung verwendeten Variablen statt. Es erfolgt eine ausführliche Beschreibung der Auswahl der Untersuchungsstichprobe und der Bildung bestimmter Variablen. Als nächstes werden die eigenen deskriptiven Ergebnisse zum Erwerbsverhalten nach einer Geburt vorgestellt; es wird auch untersucht, welche Erwerbstätigkeitsart, d.h. Teil- oder Vollzeit, eine Frau nach Ablauf einer Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung wählt. Danach erfolgt eine Vorstellung und Diskussion der eigenen Ergebnisse einer logistischen Regression zum Erwerbsverhalten nach dem Ablauf der Mutterschaftsfreistellung.

Analog zum fünften Kapitel dient auch im *sechsten* Kapitel das mikroökonomische Modell als Grundlage der Hypothesenbildung. Innerhalb dieses Rahmens wird auch analysiert, wie sich die Einführung bzw. Verlängerung der Anspruchsdauer einer Erziehungsfreistellung auf die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme auswirken kann. Das erste Unterkapitel beschäftigt sich mit unterschiedlichen Operationalisierungsmöglichkeiten für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme. Im zweiten Unterkapitel erfolgt eine Diskussion von deutschen und internationalen Ergebnissen zur Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung. Danach werden die eigenen Ergebnisse einer diskreten Verweildaueranalyse zur Er-

werbstätigkeitsaufnahme während bzw. nach dem Ablauf der Erziehungsfreistellung vorgestellt und diskutiert.

Im *siebten* Kapitel stehen die Auswirkungen verschiedener Arten von Erwerbsunterbrechungen, d.h. von Arbeitslosigkeits-, Erziehungsfreistellungs- und Haushaltstätigkeitsphasen, auf den Lohnsatz bzw. das Erwerbseinkommen von Frauen im Mittelpunkt des Interesses. Hierbei werden zunächst bisher vorliegende deutsche und internationale Ergebnisse vorgestellt und daran anschließend die unterschiedlichen Modellierungsmöglichkeiten für die empirische Schätzung der Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf die Entlohnung von Frauen aufgezeigt. Dieses Unterkapitel präsentiert und diskutiert auch die eigenen Hypothesen. Es schließt sich eine Darstellung der verwendeten Daten sowie der zur Schätzung angewandten ökonometrischen Paneldatenmodelle unter Berücksichtigung einer Selektionskorrektur und eine Diskussion der Ergebnisse an. Das *achte* Kapitel fasst die wesentlichen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammen.

## **2 Familienpolitik und gesetzliche Regelungen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes**

### **2.1 Leitbilder in der Familienpolitik und die gesetzliche Einführung der Erziehungsfreistellung in Deutschland**

Die Ausgestaltung der familienbezogenen Sozialpolitik und der Freistellungsmöglichkeiten nach einer Geburt unterscheiden sich in den hoch entwickelten Industrienationen von Land zu Land erheblich und kann danach unterschieden werden, in welchem Maße es für eine Frau nach der Geburt eines Kindes möglich ist, unabhängig von einem eigenen Erwerbseinkommen ihren Lebensstandard aufrechtzuerhalten.<sup>11</sup> Eine erste mögliche Einteilung nach Esping-Andersen unterscheidet hierbei drei sozialpolitische Leitbilder gemäß dem Ausmaß der Dekommodifizierung, wodurch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen nach einer Geburt beeinflusst wird: das liberale Modell, das konservative Modell und das sozialdemokratische Modell. Dabei ist in Staaten mit liberalem Modell die Dekommodifizierung am schwächsten und in Staaten mit sozialdemokratischem Modell am stärksten ausgeprägt. In Staaten mit liberalem Leitbild gestaltet es sich für Frauen vergleichsweise am schwierigsten, eine Erwerbstätigkeit mittel- oder langfristige zu unterbrechen, da die Lohnersatzleistungen ein niedriges Niveau aufweisen und in starkem Maße bedarfsorientiert ausgestaltet sind, so dass Frauen nach einer Geburt in beträchtlichem Umfang auf die familiäre Unterstützung angewiesen sind. In Ländern mit konservativem Leitbild wird vor allem die Erwerbsbeteiligung von Männern als Haupternährer der Familie unterstützt, wobei dies durch großzügige Sozial- bzw. Lohnersatzleistungen bei einer Erwerbsunterbrechung bzw. -beendigung von Frauen nach der Geburt eines Kindes gefördert wird, die in einem relativ geringen Maße eine Bedarfsorientierung aufweist. Das sozialdemokratische Modell als Leitbild geht vom Grundsatz aus, dass Frauen und Männer gleichberechtigt einer Erwerbstätigkeit ohne Einschränkung nachgehen können sollen, wobei diese Simultaneität von beruflichen und familiären Aufgaben durch familien- und sozialpolitische Maßnahmen flankiert wird. Hierzu gehören insbesondere Lohnersatzleistungen in fast vollständiger Höhe bei einer Elternschaft, so dass die Frau nach einer Geburt in einem geringeren Ausmaß als in den beiden anderen Modellen auf die Unterstützung durch einen Partner angewiesen ist. Deutschland und Frankreich werden hierbei dem konservativen Modell zugerechnet, Großbritannien

---

<sup>11</sup> Vgl. Esping-Andersen, 1996, S. 21ff.; Schulze-Buschhoff und Rückert-John, 1999, S. 12f. Diese Möglichkeit eines einzelnen Individuums oder einer Gruppe, z.B. einer Familie, den Lebensstandard aufrechterhalten zu können, ohne erwerbstätig zu sein, wird als Dekommodifizierung bezeichnet.

und die USA dem liberalen Modell und die skandinavischen Länder dem sozialdemokratischen Modell.<sup>12</sup>

Eine weitere Möglichkeit, Länder nach der Ausgestaltung ihrer Familienpolitik zu unterteilen, und hierbei insbesondere die Erwerbstätigkeit der Partner und die Anwesenheit von Kindern zu berücksichtigen, stammt von Sainsbury. Als Unterscheidungskriterium dienen fünf Charakteristika der Familienpolitik.<sup>13</sup> Tabelle 1 gibt die Unterschiede der Ausgestaltung der Familienpolitik in einem Breadwinner- bzw. einem Individual-Modell wieder. Das Breadwinner-Modell ist dadurch charakterisiert, dass ein Partner ausschließlich erwerbstätig ist, während der andere Partner sich ausschließlich um die Betreuung der Kinder kümmert, was in der Regel eine Rollenteilung der Geschlechter mit einer Erwerbstätigkeit des Mannes und eine Nichterwerbstätigkeit der Frau bedeutet. Dem Leitbild des Individual-Modells liegt hingegen die Vorstellung zugrunde, dass beide Partner sowohl einer Erwerbstätigkeit nachgehen, als sich auch um die Kinderbetreuung kümmern können.

**Tabelle 1: Ausgestaltung der Familienpolitik im Breadwinner- und Individual-Modell**

<b>Charakteristika der Familienpolitik</b>	<b>Breadwinner-Modell</b>	<b>Individual-Modell</b>
Leitbild der Familienpolitik	Strikte Arbeitsteilung der Geschlechter	Keine strikte Arbeitsteilung der Geschlechter
Ausrichtung der Beschäftigungs- und Lohnpolitik	Priorität des Mannes	Ausrichtung auf beide Partner
Empfänger von finanziellen Transfers	Haushaltsvorstand	Individuum
Art der Besteuerung	Gemeinsame Steuerberechnung und Vergünstigungen für Ehepaare	Eigenständige Steuerberechnung für jedes Individuum
Sphäre der Kinderbetreuung	Hauptsächlich privat, in der Familie	Starke staatliche Beteiligung
Finanzielle Beteiligung des Staates an der Kinderbetreuung	Nein	Ja

Quelle: in Anlehnung an Sainsbury, 1994, S. 152; Schulze-Buschhoff und Rückert-John, 1999, S. 13.

Im Sinne dieser Klassifikation folgend kann Deutschland dem Breadwinner-Modell und Schweden dem Individual-Modell zugerechnet werden, wohingegen Großbritannien ein Beispiel für ein Land darstellt, das sich nicht eindeutig einem dieser beiden Modelle zuordnen

<sup>12</sup> Vgl. Esping-Andersen, 1996, S. 224. Deutschland wird dem konservativen Modell zugerechnet, da das Subsidiaritätsprinzip eine wichtige Rolle spielt und viele Sozialleistungen familienbezogen sind.

<sup>13</sup> Vgl. Sainsbury, 1994, S. 152f. Die Erwerbstätigkeit der Frau stellt bemerkenswerterweise selber kein Kriterium für die Zuordnung zu einem Modell dar.

lässt.<sup>14</sup> Als Beleg dafür, dass in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern das Breadwinner-Modell vorherrscht, lassen sich Daten einer Untersuchung von Eurostat anführen, nach denen in den alten Bundesländern im Jahre 1996 nur in 59,9% der Paarhaushalte beide Partner erwerbstätig waren, dem zweitniedrigsten Wert im europäischen Vergleich und hierbei in 30,2% der Haushalte beide Partner vollzeiterwerbstätig, dem drittniedrigsten Wert im Vergleich.<sup>15</sup> In 33,7% der Haushalte waren die Männer Alleinverdiener im Haushalt, dem vierthöchsten Wert im Vergleich.

Als eine weitere und damit dritte Möglichkeit der Einteilung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kann die Kategorisierung von Pfau-Effinger herangezogen werden, wobei im Unterschied zu Sainsbury fünf Modelle der Arbeitsteilung in einem Haushalt unterschieden werden:<sup>16</sup>

- familienökonomisches Modell (Erwerbstätigkeit beider Ehepartner in einem Familienbetrieb),
- Hausfrauenmodell der Versorgerehe (geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit alleiniger Erwerbstätigkeit des Mannes und alleiniger Haushaltstätigkeit und Kinderbetreuung der Frau),
- Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe (Kinderbetreuung der Frau in der frühen Phase der Mutterschaft und spätere Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit durch die Frau),
- Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung (Erwerbstätigkeit beider Partner),
- Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung (gleichzeitige Teilzeiterwerbstätigkeit und Kinderbetreuung durch beide Partner).

Für Deutschland sieht Pfau-Effinger das Hausfrauenmodell der Versorgerehe immer noch als das dominierende Modell an, wobei das Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe zunehmend an Bedeutung gewinnt. Entsprechend befinden sich die Niederlande im Übergang von einem Hausfrauenmodell der Versorgerehe zu einem Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher bzw. staatlicher Kinderbetreuung und Finnland im Wechsel von einem familienökonomischen Modell zu einem Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung.

---

<sup>14</sup> Vgl. Dingeldey, 2000, S. 27.

<sup>15</sup> Vgl. Dingeldey, 2000, S. 38ff.

<sup>16</sup> Vgl. Pfau-Effinger, 1998, S. 186ff. Für weitere mögliche Einteilungen der Familien- und Sozialpolitik in den einzelnen Ländern vgl. Meulders et al., 2004, S. 46ff.

Nach einer europaweiten Untersuchung bewerteten in den alten Bundesländern 85% der Männer und 77% der Frauen eine Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern negativ für die Entwicklung des Kindes, obwohl 81% der befragten Frauen eine Erwerbstätigkeit als solche positiv beurteilt haben.<sup>17</sup> Nach Ergebnissen des International Social Survey Project (ISSP) von 1988 zur Arbeitsteilung vor und nach einer Geburt ergab sich für die alten Bundesländer, dass 76% der Männer und 80% der Frauen eine Vollzeiterwerbstätigkeit der Frauen vor einer Geburt bejahten.<sup>18</sup> Bei Anwesenheit eines Kindes im Vorschulalter im Haushalt sprachen sich hingegen 76% der Männer und 71% der Frauen gegen eine Erwerbstätigkeit und für die Betreuung des Kindes durch die Frau aus. Bei Erreichen des Schulalters sanken die Werte auf 48% für die Männer und 42% für die Frauen. In einer weiteren empirischen Studie hat sich gezeigt, dass auch bei einer Erwerbstätigkeit beider Partner der Hauptanteil der Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung in Deutschland von den Frauen übernommen wird.<sup>19</sup> In Paarhaushalten mit einem oder mehreren Kinder investieren Frauen 37,3 Stunden pro Woche an Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung, wohingegen Männer nur 17,1 Stunden hierfür aufbringen. Selbst bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit der Frau reduziert sich der Aufwand für Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung kaum und beträgt immer noch 35 Stunden.

Von der Bundesregierung wurde das Maßnahmenpaket „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Jahre 1986 verabschiedet, das Anreize zur Unterbrechung beziehungsweise zum Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, zur Förderung der Wiedereingliederung und Parallelführung von Familien- und Erwerbsarbeit enthielt (siehe Tabelle 2).<sup>20</sup> Als Maßnahmen wurden das Bundeserziehungsgeldgesetz inklusive der Einführung der Erziehungsfreistellung, das Beschäftigungsförderungsgesetz und die 7. AFG-Novelle eingeführt.<sup>21</sup> Diese familienpolitischen Maßnahmen zielten darauf ab, für Frauen einerseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und damit die Geburtenraten zu erhöhen und andererseits, die ökonomische Situation von Familien mit Kindern im Vergleich zu jenen ohne Kinder zu verbessern.<sup>22</sup> Es sind im wesentlichen drei gesetzlich verankerte Regelungsgebiete des Maßnahmenpaketes zu unterscheiden:

---

<sup>17</sup> Vgl. Schulze-Buschhoff und Rückert-John, 1998, S. 53, Tabelle 27.

<sup>18</sup> Vgl. Albrecht et al., 2000, S. 594, Tabelle 1.

<sup>19</sup> Vgl. Schilling et al., 1996, S. 440.

<sup>20</sup> Vgl. Landenberger, 1990, S. 15ff.; Landenberger, 1991, S. 266ff.

<sup>21</sup> Die Gruppe 2 des Maßnahmenpakets zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat vor allem Regelungen und Maßnahmen enthalten, mit denen der berufliche Einstieg von Frauen nach einer Erziehungsfreistellung erleichtert werden soll. Für die Frauen gibt es daher erleichterte Möglichkeiten, Leistungen der Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungsprogramm in Anspruch zu nehmen. Mit der Novellierung des AFG von 1997 wurden Maßnahmen und Instrumente eingeführt, die Frauen nach Beendigung der Erziehungsfreistellung, den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sollen. Vgl. Wendt und Maucher, 2000, S. 16.

<sup>22</sup> Zur Bewertung des Maßnahmenpaketes vgl. Schiek, 1994.

- Zeitrechte,
- Ansprüche auf öffentlich organisierte oder geförderte Kinderbetreuung,
- staatliche Transferleistungen.

**Tabelle 2: Bestandteile des Maßnahmenpaketes „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“**

<b>Gruppe 1: Anreize zur Unterbrechung und Ausstieg aus einer Erwerbstätigkeit</b>
Bundenserziehungsgeldgesetz (1986): Erziehungsgeld und Erziehungsfreistellung
Landeserziehungsgeldgesetze
Beamtenrecht: langfristige Beurlaubungsmöglichkeiten
Betriebliche Modelle einer erweiterten Erziehungsfreistellung
Erziehungszeitengesetz (1985) in der Gesetzlichen Rentenversicherung
Beschäftigtenförderungsgesetz (1985): befristete Ersatzeinstellung
<b>Gruppe 2: Förderung der Wiedereingliederung</b>
AFG-Regelungen (Fortbildung, Umschulung u.a.)
„Qualifizierungs-Offensive“
BMJFFG-Modellprogramm (1989-1993)
Angebote von kommunalen und verbandlichen Trägern
<b>Gruppe 3: Förderung der Parallelförderung von Familien- und Erwerbsarbeit</b>
Teilzeitförderung durch Gesetz, Tarifverträge und im öffentlichen Dienst
Förderung der sozialversicherungsfreien Teilzeitarbeit
Infrastrukturausbau: Kindergärten, Horte, Ganztageschulen

Quelle: in Anlehnung an Landenberger, 1991, S. 268, Übersicht 1.

Eine Schwäche der familienpolitischen Gesetzgebung in der BRD, zu denen die Gesetzgebung der Erziehungsfreistellung gehört, besteht darin, dass sich nicht unbedingt alle Leistungen zu einem konsistenten Gesamtbild fügen.<sup>23</sup> Die familienpolitischen Leistungen kennzeichnet, dass sie sich nicht auf eine bestimmte Personengruppe beschränken, Unterschiede im beruflichen Status sich aber teilweise in den jeweiligen familienpolitischen Leistungen widerspiegeln. Familienpolitische Regelungen und Gesetze können dazu beitragen, dass die Rollen- bzw. Arbeitsaufteilung verfestigt oder in spezifischer Weise verändert wird. So ist es denkbar, dass neben der Gesetzgebung der Erziehungsfreistellung die Art der Besteuerung der Ehegatten, die Höhe der Kinderbetreuungskosten und des Kindergeldes die Erwerbsneigung der Frau beeinflussen können.

<sup>23</sup> Vgl. Lampert, 1996, S. 151, der zu einer derartigen Schlussfolgerung kommt.

## 2.2 Regelungen der zeitlichen Freistellung

Die Freistellungsregelungen haben zum Ziel, die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit einer oder beider Partner zu erhöhen. Dabei ist zwischen folgenden Möglichkeiten der temporären Freistellung zu unterscheiden:<sup>24</sup>

1. Mutterschaftsfreistellung (Mutterschutz): Freistellung der Frau vor und nach einer Geburt für einen bestimmten Zeitraum.<sup>25</sup>
2. Vaterschaftsfreistellung: Freistellung des Mannes vor und nach einer Geburt für einen bestimmten Zeitraum.
3. Beurlaubung aus familiären Gründen: Freistellung aus familiären Gründen, z.B. wegen der Pflege eines kranken Kindes.
4. Erziehungsfreistellung (Erziehungs- bzw. Elternschaftsurlaub): Freistellung anschließend an den Zeitraum nach der Mutterschaftsfreistellung für einen bestimmten Zeitraum.

In Deutschland sind die Kündigungsschutzrechte und zeitlichen Freistellungsrechte nach einer Geburt im Mutterschutz- und Bundeserziehungsgeldgesetz in verschiedenen Paragraphen geregelt:<sup>26</sup>

1. Kündigungsschutz (§ 9 MuSchG) bzw. (§ 18 BErzGG).
2. Freistellungsanspruch (§§ 3, 4 MuSchG) bzw. (§ 15 BErzGG).

Beide Gesetze enthalten ein Kündigungsverbot für den bisherigen Arbeitsplatz als auch das zeitliche Recht auf Freistellung. Während der Zeit der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung besteht das Arbeitsverhältnis gesetzlich weiter, wobei das Arbeitsverhältnis während der Erziehungsfreistellung ruht, wenn die Frau keiner Teil- oder Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht. Mit Beendigung der Erziehungsfreistellung leben die beiderseitigen Pflichten des Arbeitsverhältnisses wieder auf.

### 2.2.1 Mutterschaftsfreistellung

In Deutschland wurden Beschäftigungsverbote für Frauen erstmalig 1878 für die ersten 3 Wochen nach der Geburt eingeführt und im Jahre 1910 Freistellungsmöglichkeiten für wer-

---

<sup>24</sup> Vgl. Schiersmann, 1995, S. 174.

<sup>25</sup> Im weiteren Verlauf der Arbeit wird der Zeitraum des Mutterschutzes als Mutterschaftsfreistellung aufgrund der Analogie zum Begriff der Erziehungsfreistellung bezeichnet.

<sup>26</sup> Zusätzlich können privatrechtliche Vereinbarungen zwischen der Frau und ihrem Arbeitgeber getroffen werden.



dende Mütter geschaffen.<sup>27</sup> Im Jahre 1952 wurde der absolute Kündigungsschutz für erwerbstätige Frauen eingeführt, wobei dies ein Beschäftigungsverbot von 6 Wochen vor und nach der Geburt umfasste, und im Jahre 1968 auf 8 Wochen nach der Geburt erweitert. Im Jahre 1979 wurde das MuSchG nochmals modifiziert und im Zeitraum von 1979 bis 1986 galten für erwerbstätige Mütter folgende Schutzvorschriften im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes:

- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und 4 Monate nach der Geburt,
- Verbot einer Erwerbstätigkeit für die ersten 8 Wochen nach der Geburt,
- viermonatige bezahlte Freistellungsmöglichkeit vom Ende der Mutterschaftsfreistellung bis 6 Monate nach der Geburt des Kindes,
- Anspruch auf Mutterschaftsgeld für erwerbstätige oder arbeitslose Mütter mit einer mindestens dreimonatigen Erwerbstätigkeit zwischen dem zehnten und vierten Monat vor der Geburt.

Tabelle 3 enthält die aktuell gültigen Regelungen des MuSchG in der BRD.<sup>28</sup> Die Mutterschaftsfreistellung nach dem MuSchG entspricht den Mindestvorgaben der EWG-Richtlinie 92/85/EWG zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Diese empfiehlt eine Freistellung von 18 Wochen mit einem obligatorischen Zeitraum von 2 Wochen nach der Geburt.<sup>29</sup> § 1 MuSchG regelt, dass alle abhängig beschäftigten Frauen mit einem Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland, d.h. auch Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, in beruflicher Ausbildung oder als Heimarbeiterin unter den Schutz des Gesetzes fallen. Bei der Arbeitsfreistellung der Frau ist zwischen einer fakultativen und einer obligatorischen Arbeitsfreistellung zu unterscheiden (§ 3 MuSchG). Die Mutterschaftsfreistellung setzt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin ein und endet frühestens 8 Wochen nach der Geburt.<sup>30</sup> In den 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin kann gemäß § 3 Abs. 2 MuSchG die Frau mit ihrer ausdrücklichen Einwilligung weiterhin ihre Erwerbstätigkeit ausüben, wobei sie ihre Einwilligung jederzeit widerrufen kann.<sup>31</sup> Nach § 6 Abs. 1 MuSchG gilt nach der Entbindung für Einlingsgeburten ein absolutes Be-

<sup>27</sup> Vgl. Peinelt-Jordan, 1996, S. 22ff.; John und Schmidt, 2001, S. 21ff.

<sup>28</sup> Vgl. zur juristischen Interpretation der einzelnen Gesetze zum Mutterschutz Buchner und Becker, 1998, S. 25ff.

<sup>29</sup> Vgl. Europäischer Rat, 1996. Diese Richtlinie enthält Mindestvorgaben zur Mutterschaftsfreistellung und zum Mutterschaftsgeld. Sie beinhaltet einen Anspruch auf eine vierzehnwöchige Freistellung nach der Geburt und eine Lohnersatzleistung, die dem erzielten Lohn vor Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen der Geburt des Kindes gleicht. Vgl. Alwell, 2000, S. 316ff., zur Legitimation der Regelungen des Mutterschutzes als gesetzliche Sozialleistung.

<sup>30</sup> Den durch das MuSchG nach der Geburt gewährten Freistellungsanspruch kann im Gegensatz zur Erziehungsfreistellung nur die Frau in Anspruch nehmen.

<sup>31</sup> Diese Kann-Vorschrift ermöglicht der Frau Signaling, indem sie nicht oder nur einen Teil dieser zeitlichen Freistellungsmöglichkeit in Anspruch nimmt. Vgl. Radke und Störmann, 1997, S. 270. Allerdings ist die Möglichkeit des Signaling wegen des kurzen Zeitraumes als nur sehr eingeschränkt vorhanden anzusehen.

schäftigungsverbot von 8 Wochen und für Frauen mit Mehrlingsgeburten von 12 Wochen. Ein individuelles Beschäftigungsverbot gilt während der Zeit der Schwangerschaft bzw. Stillzeit, wenn der Arbeitgeber die Mutter und das Kind vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz nicht schützen kann und dies durch ein ärztliches Attest belegt wird. Die werdende Mutter darf keine körperlich schweren Arbeiten und Tätigkeiten ausüben, bei denen sie einer Gesundheitsgefährdung unterliegt. Außerdem regelt das MuSchG die Beschäftigung stillender Mütter: Gemäß § 8 MuSchG ist Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit für stillende Mütter untersagt und § 6 Abs. 2 MuSchG spricht konkrete Beschäftigungsverbote aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit der Mütter in den ersten Monaten nach der Entbindung aus, wenn sie ärztlich attestiert sind. Ebenso gibt es Einschränkungen für bestimmte Branchen- und Tätigkeitsfelder bis hin zu Arbeitsverboten.

**Tabelle 3: Regelungen des MuSchG in der BRD**

<b>Paragraph</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Regelung</b>
§ 1 MuSchG	Anspruchsvoraussetzungen	Alle abhängig beschäftigten Schwangeren und Wöchnerinnen
§ 2 MuSchG	Gestaltung des Arbeitsplatzes	Auflistung verbotener und eingeschränkter Tätigkeiten für werdende Mütter
§§ 3, 4 MuSchG	Freistellungsrecht und Beschäftigungsverbote für werdende Mütter	6 Wochen vor der Entbindung Auflistung verbotener und eingeschränkter Tätigkeiten
§ 6 MuSchG	Beschäftigungsverbot nach der Entbindung	8 bzw. 12 Wochen nach der Entbindung
§ 8 MuSchG	Einschränkung von Tätigkeiten (Beschäftigungsverbote)	Auflistung verbotener und eingeschränkter Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten
§ 9 MuSchG	Kündigungsverbot	Während der Schwangerschaft 4 Monate nach der Entbindung
§ 11-14 MuSchG	Einkommensersatz und Entgelt-schutz	Leistungserbringung durch Krankenversicherung und Arbeitgeber

Quelle: in Anlehnung an Becker, 2000, S. 203.

Ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber gilt während der Schwangerschaft und für die ersten vier Monate nach einer Entbindung (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Dagegen kann die Frau auf eigenen Wunsch jederzeit zum Ende der Schutzfrist kündigen. Während der Zeit der Mutterschaftsfreistellung, d.h. in den ersten 2 Monaten, erhalten Frauen gemäß § 11 und 14 MuSchG das Mutterschaftsgeld als Lohnersatzleistung, wobei die GKV und der Arbeitgeber das Mut-

terschaftsgeld anteilig finanzieren.<sup>32</sup> Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vor dem Schwangerschaftsbeginn bei Anwendung der Schutzvorschriften des Mutterschutzes zu gewähren, wenn die Schwangerschaft zu einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. einem Wechsel der Beschäftigungs- oder Entlohnungsart führt und nicht gleichzeitig schon Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung (RVO) gewährt wird (§ 11 Abs. 1 MuSchG). Für Beamtinnen im öffentlichen Dienst gelten analog dem MuSchG entsprechende Regelungen bezüglich des Kündigungsverbotes und des Entgeltsschutzes.<sup>33</sup>

### 2.2.2 Erziehungsfreistellung

Im Jahre 1986 hat das BErzGG das MuSchG erweitert, wobei es seitdem zu mehrmaligen Veränderungen des BErzGG kam.<sup>34</sup> Das BErzGG berücksichtigt die Richtlinie 96/34/EG des Europäischen Rates, die erstens ausschließlich abhängig Beschäftigte als den anspruchsberechtigten Personenkreis für eine Freistellung definiert, zweitens vorgibt, dass sowohl Mütter als auch Väter eine Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen können und drittens eine Mindestanspruchsdauer von 3 Monaten innerhalb der ersten 8 Lebensjahre eines Kindes beinhaltet.<sup>35</sup> Den einzelnen Staaten der EU ist es allerdings überlassen geblieben, die Regelungen zur temporären Freistellung bezüglich

- der Voraussetzung von Vorbeschäftigungszeiten,
  - der Ausgestaltung als Voll- oder Teilzeiturlaub,
  - der Verschiebung aus betrieblichen Gründen durch den Arbeitgeber
- im Detail auszugestalten.

Wesentliche Unterschiede gegenüber der Mutterschaftsfreistellung sind in den längeren Zeiträumen sowie in der Wahlfreiheit, welcher Elternteil den Anspruch wahrnimmt, zu sehen. Die Erziehungsfreistellung nach dem BErzGG ist ein gesetzlich verbrieftter Anspruch auf eine temporäre Freistellung nach einer Geburt und soll ein Elternteil dazu veranlassen, auf eine Erwerbstätigkeit zum Wohle der Kinder in den ersten Lebensmonaten bzw. -jahren zu verzichten und anschließend eine statusadäquate Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ermögli-

---

<sup>32</sup> Das Mutterschaftsgeld kann als Lohnersatzleistung betrachtet werden, da sich dessen Höhe am erzielten Erwerbseinkommen orientiert. Nach dem Mutterschutz-Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 18.11.2003 ist der Gesetzgeber verpflichtet worden, die Regelungen zur Finanzierung des Mutterschaftsgeldes neu zu gestalten, um eine mögliche Diskriminierung von Frauen durch die Art der Finanzierung auszuschließen. Vgl. Alewell und Pull, 2005.

<sup>33</sup> Vgl. Buchner und Becker, 1998, S. 53f.

<sup>34</sup> Vgl. John und Schmidt, 2001, S. 25ff.

<sup>35</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2003.

chen (siehe Tabelle 4).<sup>36</sup> Für Beamtinnen im öffentlichen Dienst gelten entsprechende Regelungen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG.

**Tabelle 4: Aktuelle Regelungen der Erziehungsfreistellung in der BRD**

Paragraph	Inhalt	Regelung
§ 15 BErzGG	Anspruchsvoraussetzungen und -berechtigte	Alle abhängig beschäftigten Frauen und Männer mit einem im Haushalt lebenden Kind und eigener Betreuung des Kindes
§ 15 BErzGG	Dauer	Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes
§§ 15, 16 BErzGG	Ausgestaltungsmöglichkeiten	Festlegung der Ausgestaltung vor dem Beginn Mögliche Veränderung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers Möglichkeit des dreimaligen Wechsels zwischen den Elternteilen Ausübung einer Teilzeiterwerbstätigkeit bis zu 19 Stunden
§ 18 BErzGG	Rückkehrrecht und berufliche Absicherung	Kündigungsschutz

Quelle: in Anlehnung an Becker, 2000, S. 211.

Nach § 6 MuSchG beginnt mit dem Ende der Mutterschaftsfreistellung und der Beendigung des Beschäftigungsverbot es für die leibliche Mutter das Recht auf die Erziehungsfreistellung, wenn im Haushalt der Frau bzw. des sorgeberechtigten Elternteiles anspruchsbegründende Kinder einer Betreuung bedürfen und ein weiterer im Haushalt lebender Elternteil erwerbstätig oder arbeitslos gemeldet ist.<sup>37</sup> Die Berechtigung für eine Erziehungsfreistellung kann gemäß § 15 Abs. 2 BErzGG nicht durch Vertrag beschränkt oder ausgeschlossen werden und besteht seit dem Jahre 1992 bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Für den Freistellungsanspruch spielt es erstens keine Rolle, ob ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt oder ob das bisherige Arbeitsverhältnis in Form einer Teil- oder Vollzeit erwerbstätigkeit ausgeübt wurde.<sup>38</sup> Die Erziehungsfreistellung kann erst nach der Geburt des Kindes beantragt werden und bei der Geburt eines weiteren Kindes können sich die

<sup>36</sup> Zu einer Interpretation der gesetzlichen Regelungen des BErzGG siehe Buchner und Becker, 1998, S. 615ff.

<sup>37</sup> Die Erziehungsfreistellung kann direkt im Anschluss an die Mutterschaftsfreistellung beginnen, aber eventuell auch erst nach einer zwischenzeitlichen Erwerbstätigkeit genommen werden.

<sup>38</sup> Für Arbeitnehmer mit einem befristeten Zeitvertrag gelten besondere Regelungen. Befristete Arbeitsverträge werden durch die Inanspruchnahme der Freistellung nicht verlängert, da der Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG nicht den Ablauf der Befristung beinhaltet. Für Beschäftigte von Hochschulen und Forschungseinrichtungen können alternative Regelungen gelten (§ 57b Abs. 4 Nr. 3 HRG). Siehe BMFSFJ, 2003, S. 44.

alte und neue Erziehungsfreistellung überschneiden.<sup>39</sup> Die Frist zwischen Anmeldung und der Inanspruchnahme der Freistellung betrug bis zum 31.12.2000 4 Wochen und ist seitdem von 4 auf 6 Wochen für die Fälle verlängert worden, in denen die Erziehungsfreistellung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung beginnen soll bzw. 8 Wochen in allen übrigen Fällen. Während bis zum Ende des Jahres 1991 nur verheiratete Väter eine Erziehungsfreistellung wahrnehmen konnten, besteht diese Möglichkeit seit dem 01.01.1992 auch für unverheiratete Väter. Gleichzeitig erhöhte der Gesetzgeber die maximal mögliche Dauer der Erziehungsfreistellung in mehreren Teilschritten von ursprünglich 10 auf 36 Monate sowie die Bezugsdauer des Erziehungsgeldes (siehe Tabelle 5).<sup>40</sup>

**Tabelle 5: Änderungen des BErzGG bezüglich der Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung und der Bezugsdauer des Erziehungsgeldes**

Fassung des BErzGG	Zeitpunkt der Gesetzesgültigkeit	Erziehungsfreistellung	Erziehungsgeld
06.12.1985	01.01.1986 <sup>41</sup>	10	10
06.12.1985	01.01.1988	12	12
30.06.1989	01.07.1989	15	15
30.06.1989	01.07.1990	18	18
12.12.1991 <sup>42</sup>	01.01.1992	36	24

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Die Erziehungsfreistellung konnte bis Ende des Jahres 2000 nicht in Anspruch genommen, wenn einer der beiden Elternteile nicht erwerbstätig war bzw. nur einer geringfügige Beschäftigung mit weniger als 10 Stunden wöchentlich nachging. Dieser Anspruch bestand auch nur für einen Elternteil und nicht für beide Elternteile gleichzeitig.<sup>43</sup> Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung von beiden Elternteilen war nur dann möglich, wenn

<sup>39</sup> Bei einer weiteren Geburt der Frau innerhalb des Zeitraums der Freistellung kann eine neue Erziehungsfreistellung beantragt und genommen werden, so dass sich der Anspruch bis zum dritten Lebensjahr des neugeborenen Kindes verlängert. Gemäß § 16 Abs. 3 BErzGG musste der Arbeitgeber bis Ende 2000 seine Zustimmung für eine Unterbrechung der Erziehungsfreistellung erteilen, wenn die Erziehungsfreistellung wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig beendet werden sollte, denn die Unterbrechung erfolgte nicht automatisch (BMFSFJ, 2000, S. 44). Ab dem 01.01.2001 kann die Erziehungsfreistellung wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig beendet werden, ohne dass explizit die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich ist (BMFSFJ, 2003, S. 81).

<sup>40</sup> Einzelne Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin und Rheinland-Pfalz) haben im Beobachtungszeitraum die Möglichkeit vorgesehen, die Erziehungsfreistellung um weitere 6 bis 12 Monate ausdehnen zu können, wobei allerdings keine Verpflichtung für den Arbeitgeber bestanden hat, diese zusätzliche Freistellungsmöglichkeit gewähren zu müssen. Vgl. BMFSFJ, 2004, S. 137.

<sup>41</sup> Für die Jahre von 1979 bis 1985 galt, wie in Kap. 2.2.1 beschrieben, eine viermonatige bezahlte Freistellungsmöglichkeit vom Ende der Mutterschaftsfreistellung bis 6 Monate nach der Geburt des Kindes. In den empirischen Analysen in den Kapiteln 6.4 und 7.3 wird diese Freistellungsmöglichkeit der Erziehungsfreistellung gleichgestellt.

<sup>42</sup> Ab dieser Fassung des BErzGG unterschied sich erstmals die maximal mögliche Dauer der Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung bzw. dem Erziehungsgeld. Die Verlängerung der maximalen Dauer der Erziehungsfreistellung auf 36 Monate ist ab dem 01.01.1992 gültig, wohingegen die Verlängerung der Dauer des Erziehungsgeldes auf 24 Monate erst für Kinder mit einer Geburt ab dem 01.01.1993 in Kraft getreten ist.

<sup>43</sup> Siehe § 15 Abs. 2 BErzGG, BMFSFJ, 2000, S. 43f.

die Erziehung des Kindes nicht auf andere Weise sichergestellt werden konnte.<sup>44</sup> § 15 Abs. 4 BErzGG erlaubte bis Ende des Jahres 2000 eine Teilzeiterwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber bis zu einem Ausmaß von 19 Stunden wöchentlich.<sup>45</sup> Bei Überschreiten dieser Höchstgrenze der Stundenanzahl erlöschen im BErzGG aufgeführte Rechtsansprüche, d.h. der Anspruch auf das Erziehungsgeld und der Kündigungsschutz. § 16 Abs. 3 BErzGG regelt, dass die Freistellung nur in der beantragten Weise durch den Arbeitgeber zu genehmigen ist, was dem Arbeitgeber Planungssicherheit gewährleistet. Daher bedarf eine Änderung, z.B. eine Verkürzung oder Verlängerung, eine Variation des Antritts- bzw. Rückkehrtermins, der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Seit 01.01.1992 besteht gemäß § 16 Abs. 1 BErzGG die Möglichkeit, dass sich die Eltern dreimal bei der Freistellung abwechseln, d.h. eine Aufteilung in bis zu 4 Teilstücke ist möglich.<sup>46</sup> Bei einem Wechsel der anspruchsberechtigten Personen muss der geplante Ablauf schon vor Beginn der Inanspruchnahme genau festgelegt und kann im weiteren Verlauf nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers verändert werden. Nach § 16 Abs. 3 BErzGG besteht die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung oder Verlängerung der Erziehungsfreistellung, wenn eine Übereinkunft zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgt.

§ 18 BErzGG verbietet eine Kündigung während der Erziehungsfreistellung durch den Arbeitgeber und stellt somit eine Beschäftigung nach Beendigung dieser Freistellung sicher. Der Kündigungsschutz greift schon vor dem offiziellen Beginn der Erziehungsfreistellung, nämlich mit dem Zeitpunkt des Ersuchens nach einer Erziehungsfreistellung, allerdings mit der Einschränkung, dass zwischen dem Ersuchen und dem Beginn der Erziehungsfreistellung nicht mehr als 6 Wochen auseinander liegen dürfen.<sup>47</sup> Diese Regelung spielt insbesondere für die Partner der Frauen eine Rolle, da für die Frauen das Kündigungsverbot nach § 9 des MuSchG gilt. Eine Kündigung kann nur in Ausnahmefällen von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für zulässig erklärt werden (§ 18 Abs. 1 BErzGG). Das Kündigungsverbot gemäß § 18 BErzGG schließt allerdings nicht andere juristische Möglichkeiten aus, die eine Beendigung eines Arbeitsverhält-

---

<sup>44</sup> Für die veränderten gesetzlichen Regelungen ab dem 01.01.2001 zur gemeinschaftlichen Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung durch beide Elternteile siehe unten.

<sup>45</sup> Bis zum Ende des Jahres 2000 war bei einer Erziehungsfreistellung kein Rechtsanspruch auf die Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit verankert. In den letzten beiden Fällen war gemäß § 16 Abs. 1, Satz 2 BErzGG eine Zustimmung durch den bisherigen Arbeitgeber erforderlich, wobei die Ablehnung einer Teilzeiterwerbstätigkeit gemäß § 15 BErzGG Abs. 4 Satz 3 nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich war. Vgl. BMFSFJ, 2000, S. 44.

<sup>46</sup> Vor Anfang 1992 war nur ein einmaliger Wechsel der Person möglich.

<sup>47</sup> Bis Ende 1991 konnte bei einer Erziehungsfreistellung, die nicht direkt im Anschluss an die gesetzliche Mutterschutzfrist genommen wurde, eine Kündigung im Zeitraum zwischen Ankündigung und Beginn der Erziehungsfreistellung ausgesprochen werden.

nisses herbeiführen können.<sup>48</sup> Aus § 18 Abs. 1 BErzGG ergibt sich das Recht zur Rückkehr auf einen adäquaten Arbeitsplatz beim bisherigen Arbeitgeber; es erfolgt jedoch keine weitere genaue Spezifikation. Nach Ablauf der Freistellung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer entweder denselben oder einen gleichwertigen und gleichbezahlten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. § 19 BErzGG bestimmt eine dreimonatige Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer zum Ende der Freistellung, wobei auch zu jedem anderen Zeitpunkt eine Kündigung durch den Arbeitnehmer möglich ist. Die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber nach Beendigung der Freistellung kann allerdings durch bestimmte betriebliche Ereignisse hinfällig werden, wobei in solchen Fällen auch das Kündigungsverbot seine Relevanz verliert.<sup>49</sup>

1. Auflösung des Betriebes bzw. einer Betriebsabteilung und keine Wechselmöglichkeit in einen anderen Betriebsteil.
2. Verlegung des Betriebes an einen anderen Ort und Ablehnung der Weiterbeschäftigung an einem neuen Ort durch die betreffende Person.
3. Existenzgefährdung des Betriebes bei Nichteinstellung einer dringend und entsprechend qualifizierten Ersatzkraft mit einem unbefristeten, über die Vertretungszeit hinausgehendem Arbeitsvertrag.<sup>50</sup>

Im Einzelfall muss eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers stattfinden und von einer Landesbehörde eine Entscheidung gefällt werden. Nach dem Ende der Freistellung lebt das Arbeitsverhältnis mit allen vertragsgemäßen Rechten und Pflichten wieder auf.<sup>51</sup>

Ab dem 01.01.2001 traten folgende Neuregelungen in Kraft, die den Zweck verfolgen, dass Frauen eine Erziehungsfreistellung besser mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit kombinieren können und den Anteil der Männer erhöhen sollen, die ihren Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung wahrnehmen.<sup>52</sup>

1. Bei einer maximalen Dauer der Erziehungsfreistellung von drei Jahren können beide Partner gemeinschaftlich zur gleichen Zeit den Anspruch wahrnehmen (§ 15 Abs. 3 BErzGG),

---

<sup>48</sup> Ein Beispiel ist ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag, der vor der Geburt abgeschlossen worden ist.

<sup>49</sup> Vgl. Wendt und Maucher, 2000, S. 12.

<sup>50</sup> Die befristeten Arbeitsverträge sind gemäß § 21 Abs. 4 des BErzGG mit einer Frist von drei Wochen, frühestens jedoch zum Ende der Freistellung kündbar. Vgl. BMFSFJ, 2003, S. 83.

<sup>51</sup> Bis Ende des Jahres 2000 bestand somit für den Arbeitgeber keine rechtliche Verpflichtung, einem Wunsch der Frau nach Arbeitszeitverkürzung nachzukommen zu müssen.

<sup>52</sup> Vgl. BMFSFJ, 2003, S. 71ff. Ab dem 01.01.2001 wurde das BErzGG umbenannt: vom Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub in das Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit.

wobei dies nun unabhängig von einer Nichterwerbstätigkeit bzw. geringfügigen Erwerbstätigkeit eines Partners gilt.

2. Maximal ein Jahr Erziehungsfreistellung kann mit Einverständnis des Arbeitgebers zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 BErzGG). Zudem gilt in diesem Fall, dass auch in dieser Zeit der besondere Kündigungsschutz greift und zwar von Beginn der Ankündigung acht Wochen vor Beginn der Erziehungsfreistellung. Der Gesetzgeber schließt durch Verbot die Möglichkeit aus, dies durch arbeitsvertragliche Regelungen zu umgehen.
3. Neu geschaffen wurde sowohl der rechtsverbindliche Anspruch auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten, als auch die Möglichkeit, eine solche Teilzeiterwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bzw. als selbstständige Tätigkeit durchzuführen (§ 15 BErzGG Abs. 4 und 7), wobei die beiden letzteren Fälle die Erlaubnis des bisherigen Arbeitgebers erfordern.<sup>53</sup> Neben der Mindestanzahl von Beschäftigten gelten als weitere Voraussetzungen, dass das Arbeitsverhältnis mindestens seit 6 Monaten ohne Unterbrechung beim bisherigen Arbeitgeber besteht und die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit mindestens für 3 Monate auf eine Größe von 15 bis 30 Wochenstunden reduziert werden soll und keine dringenden betrieblichen Gründe dem entgegenstehen. Die zulässige Stundenzahl für eine Teilzeiterwerbstätigkeit erhöht sich von 19 auf 30 Stunden und beide Elternteile können in der Erziehungsfreistellung in der Summe 60 Stunden arbeiten (§ 15 Abs. 4 BErzGG).
4. Die Anzahl der Arbeitsstunden kann auf Antrag des Arbeitnehmers während der Erziehungsfreistellung zweimal reduziert werden (§ 15 Abs. 5 BErzGG).

Für die Untersuchung der Erwerbstätigkeitsaufnahme erscheint es sinnvoll, den Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung zusammenzufassen, da innerhalb dieser beiden Untersuchungszeiträume der Kündigungsschutz gilt. Für die folgende Analyse erscheint diese Vorgehensweise auch insofern gerechtfertigt, als fast alle vorliegenden deutschen und internationalen Analysen diese beiden Zeitabschnitte zu einem einzigen Untersuchungszeitraum zusammenfassen.<sup>54</sup> Die Abbildung 1 zeigt graphisch die Unterteilung des gesamten Freistellungszeitraumes nach einer Geburt in 3 unterschiedliche Abschnitte:

---

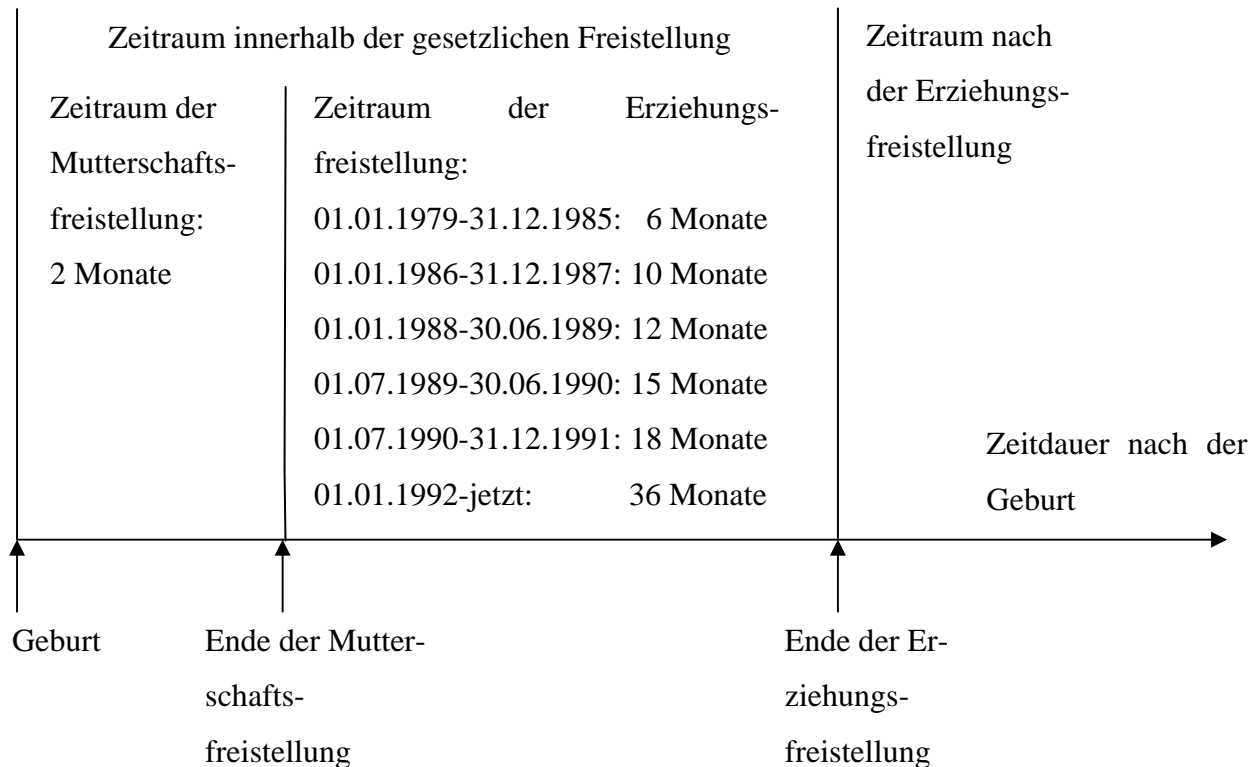
<sup>53</sup> Wenn eine Teilzeiterwerbstätigkeit als Selbständiger oder bei einem anderen Arbeitgeber aufgenommen wird, muss gemäß § 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG der bisherige Arbeitgeber um Zustimmung gebeten werden.

<sup>54</sup> Vgl. Kap.6.2. Die einzige Untersuchung, in welcher eine Unterscheidung zwischen diesen beiden Zeiträumen bei der Analyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme vorgenommen wird, ist die Untersuchung von Ondrich et al., 2003b. Die angegebene Quote von 11,4% der Frauen, die innerhalb der Mutterschaftsfreistellung eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, stellt ein Hinweis dafür da, dass das Verbot einer Erwerbstätigkeitsaufnahme während des Mutterschutzes nach § 6 MuSchG zumindest nicht strikt durchgesetzt wird.



Zeitraum der Mutterschaftsfreistellung,  
 Zeitraum der Erziehungsfreistellung,  
 Zeitraum nach dem Ende der Erziehungsfreistellung.

**Abbildung 1: Unterteilung des Freistellungszeitraumes in 3 Zeiträume**



Quelle: in Anlehnung an Ondrich et al., 1999a, S. 52, Abbildung 1.

Als weitere temporäre Freistellungsmöglichkeit beinhaltet § 45 SGB V, die Verpflichtung des Arbeitgebers, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer freizustellen ist, wenn sich dies als notwendig erweist, um ein Kind im Alter von unter 12 Jahren im Krankheitsfalle zu versorgen. Bei einem Kind ist eine Inanspruchnahme der Freistellungsmöglichkeit von maximal 10 Tagen in einem Kalenderjahr möglich, bei zwei Kindern von 20 Tagen und bei drei und mehr Kindern von 25 Tagen. Für Alleinerziehende erhöht sich die Grenze der Freistellung auf maximal 50 Tage.

### 2.2.3 Regelungen auf Branchen- und Betriebsebene und im öffentlichen Dienst

Ergänzend zu den Vorschriften des BErzGG sind in einzelnen Branchen bzw. bei bestimmten Arbeitgebern zusätzliche Regelungen getroffen worden. So gibt es in mehreren Branchen über das Gesetz hinausgehende zeitliche Freistellungsmöglichkeiten in Kombination mit Wieder-

einstellungsregelungen nach der Geburt von Kindern.<sup>55</sup> Dazu gehören folgende Maßnahmen:<sup>56</sup>

- Familienpausen- und Wiedereinstellungsregelungen,
- Maßnahmen zum beruflichen Qualifikationserhalt,
- Flexibilisierung der Erwerbsarbeit,
- Regelungen der Unterstützung von Fremdbetreuung,
- Finanzielle Unterstützungsleistungen.

Für Betriebsvereinbarungen bildet § 87 des BetrVG die gesetzliche Grundlage, indem er dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten gibt. Betriebsvereinbarungen können insbesondere regeln:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung,
- Realisierung einer individuellen Wahlarbeitszeit,
- Weiterbildungsmaßnahmen während und unmittelbar nach der Familienpause,
- Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Betriebsspezifische Regelungen umfassen, geordnet nach ihrer Häufigkeit, insbesondere Vereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitszeit in Form von Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeitarangements, Gleitzeit, Job-Sharing, und weiterhin auch Schicht- und Nachtarbeit bzw. Zeitguthabenregelungen.<sup>57</sup> Die Inanspruchnahme dieser betriebsspezifischen zusätzlichen Leistungen setzt voraus, dass die betreffende Person die gesetzliche Erziehungsfreistellung in Anspruch genommen hat und eine bestimmte Mindestdauer an Betriebszugehörigkeit aufweist. Die branchen- bzw. betriebsspezifischen Wiedereinstellungsregelungen unterscheiden sich vor allem in der arbeitsrechtlichen Stellung der Beschäftigten während der Erwerbsunterbrechung, der maximal möglichen Unterbrechungsdauer und der Rechtsverbindlichkeit der Beschäftigungsgarantie.<sup>58</sup> Die überwiegende Zahl der tariflichen Freistellungsregelungen beinhaltet, dass der Arbeitnehmer zu Beginn des Freistellungszeitraumes aus dem Betrieb ausscheidet und eine Zusage zur Weiterbeschäftigung nach dem Ende der Erziehungsfreistellung erhält, wobei bestimmte individuelle und betriebliche Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Eine weitere Möglichkeit sieht vor, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit beurlaubt wird. Die

---

<sup>55</sup> Vgl. Pettinger, 1999, S. 126. Nach Branchen differenziert ergibt sich, dass Freistellungsregelungen bzw. sonstige Vereinbarungen vor allem in Dienstleistungsunternehmen, Einzelhandel, Banken und Versicherungen existieren. Vgl. Stolz-Willig, 1991, S. 5ff.

<sup>56</sup> Vgl. Herrmann, 1991, S. 54ff.

<sup>57</sup> Vgl. Herrmann, 1991, S. 98.

<sup>58</sup> Vgl. Arndt, 1995, S. 78.

zeitlichen Freistellungsmöglichkeiten liegen häufig im Rahmen von 2 bis 5 Jahren und beinhalten Optionsmöglichkeiten zur Verlängerung, wenn kurz vor oder nach der Beendigung ein weiteres Kind geboren wird.<sup>59</sup>

Der Kündigungsschutz ist im Vergleich zum BErzGG allerdings in diesen betrieblichen Regelungen eingeschränkt. Fast alle tariflichen Regelungen enthalten die Vorschrift, dass freigestellte Arbeitnehmer weiter beschäftigt werden müssen, wenn ein gleichwertiger oder ähnlicher Arbeitsplatz vorhanden ist. Wenige tarifliche Regelungen sehen die zusätzliche Bedingung vor, dass die freigestellten Arbeitnehmer bei der Wiedereinstellung mindestens ein gleiches Qualifikationsniveau wie andere Bewerber aufweisen. Daher bieten einige Betriebe Maßnahmen der beruflichen Bildung bzw. Weiterbildung an, um einen möglichen Qualifikationsverlust zu vermeiden bzw. zu verringern.<sup>60</sup> In einigen Betrieben hängt die Garantie der Wiedereinstellung unmittelbar von der Bereitschaft ab, an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wobei größere Betriebe eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für Maßnahmen der beruflichen Bildung bzw. Weiterbildung während bzw. nach einer Erziehungsfreistellung aufweisen. Nach einer Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft gab es im Jahre 1990 bei 12,5% der Betriebe die Möglichkeit, neben der gesetzlichen Erziehungsfreistellung komplementäre Freistellungsmöglichkeiten zu nutzen.<sup>61</sup> Größere Unternehmen bieten diese zusätzlichen Freistellungsmöglichkeiten häufiger als kleinere Unternehmen an, wobei diese betrieblichen Regelungen von 10% bis 100% des anspruchsberechtigten Personenkreises in Anspruch genommen werden. Häufig nutzen die Mitarbeiter diese zusätzlichen betrieblichen Freistellungsmöglichkeiten vollständig, d.h. sie werden zu 100% ausgenutzt.<sup>62</sup>

Im öffentlichen Dienst sind ebenfalls spezielle Arbeitszeit- und Freistellungsregelungen getroffen worden.<sup>63</sup> Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst besitzen in etwa die gleichen Ansprüche wie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte in der Privatwirtschaft. Beamte des Bundes und der Länder können deutlich günstigere Regelungen, d.h. wesentlich längere Freistellungsmöglichkeiten, in Anspruch nehmen. Sie hatten zudem bis zum Jahre 2001 im Ge-

---

<sup>59</sup> Vgl. Stolz-Willig, 1991, S. 6. Betriebliche Freistellungsregelungen, die einer gesetzlichen Erziehungsfreistellung folgen, weisen sehr unterschiedliche Zeitspannen auf: von einer Dauer von sechs Monaten bis zu sieben Jahren bei einem Kind und bis zu 10 Jahren bei mehreren Kindern.

<sup>60</sup> Dazu gehören Aushilfstätigkeiten, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, betriebliche Weiterbildungsprogramme, Kostenübernahmen für fachliche Weiterbildungskurse, usw.

<sup>61</sup> Vgl. Herrmann, 1991, S. 94 bzw. S. 148. In 75,8% der Betriebe war diese Möglichkeit nicht vorgesehen und 11,7% der Betriebe haben keine Angabe zu dieser Frage gemacht.

<sup>62</sup> Vgl. Pettinger, 1999, S. 127.

<sup>63</sup> Vgl. für eine Übersicht Arndt, 1995, S. 63; Kurz, 1998, S. 63; Wendt und Maucher, 2000, S. 14.

gensatz zu anderen Berufsgruppen einen rechtsverbindlichen Anspruch auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit.

1. Nach §72a Abs. 1 BBG haben Beamte ein verbrieftes Recht, ihre Arbeitszeit bis zur Hälfte der Regelarbeitsdauer zu reduzieren. Dieses Recht können sie insbesondere in Verbindung mit der Betreuung von Kindern nutzen. Seit dem Jahre 1994 ist dieses Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit nicht mehr zeitlich begrenzt.
2. In § 72a Abs. 4 BBG ist der Anspruch verankert, sich langfristig beurlauben zu lassen. Die Beurlaubung setzt entweder ein Kind unter 18 Jahren oder die Anwesenheit einer pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt voraus. Dies ist für eine Dauer von maximal 12 Jahren möglich. § 50 Abs. 2 BAT regelt für Angestellte im öffentlichen Dienst, dass Sonderurlaub bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden kann, wenn durch dienstliche oder betriebliche Belange kein Hinderungsgrund vorliegt. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1989 stellte höchstrichterlich fest, dass die Betreuung von Kleinkindern einen derartigen Grund darstellt.<sup>64</sup>
3. Landesbeamte können analoge Regelungen in Anspruch nehmen, wobei die einzelnen Ländergesetze in den Bundesländern die genaue Ausführung von Freistellungsmöglichkeiten bestimmen.<sup>65</sup>
4. Bei der Rückkehr besteht kein Anspruch auf den früheren, sondern lediglich auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

## **2.3 Regelungen der Kinderbetreuung**

### **2.3.1 Rechtlicher Rahmen für außerfamiliäre Kinderbetreuungsangebote**

Die Betreuung von Kindern im Vorschul- und Grundschulalter außerhalb der Schulen wird in der BRD länderübergreifend im KJHG und den einzelnen Ausführungsgesetzen der Länder geregelt. §§ 22-26 KJHG geben den rechtlichen Rahmen für die Tagesbetreuung von Kindern vor und bestimmen die öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten als eine Maßnahme der Kinder- und Jugendhilfe.<sup>66</sup> Dabei ist zwischen den unterschiedlichen Arten der Betreuung von

---

<sup>64</sup> Vgl. Scheiwe, 1993, S. 130.

<sup>65</sup> Vgl. Buchner und Becker, 1998, S. 54.

<sup>66</sup> § 26 KJHG stellt die Regelungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes unter einen Landesrechtsvorbehalt. Einerseits betrifft dies einen bedarfsgerechten Ausbau der einzelnen Betreuungsmöglichkeiten und andererseits die Regelungen zum Zugang, Aspekte der Kostenbeteiligung von Eltern als auch die Mindestanforderungen an Tageseinrichtungen bezüglich der Gruppengrößen, Personal und Infrastruktur dieser Einrichtungen. Die Ländergesetze legen die Gemeinden bindend zur Bereitstellung eines Platzes fest, aber nicht den Betreuungsumfang.

Kindern zu unterscheiden, wobei sich das öffentliche Betreuungsangebot an einer nichterwerbstätigen Mutter orientiert:

- Krippenbetreuung,
- Kindergartenbetreuung,
- Hortbetreuung und
- Tagespflege.

Für die Kindergartenbetreuung gibt es gesetzliche Vorschriften bezüglich der Quantität des Angebotes, jedoch sind Art und Inhalt der Betreuung nicht genau festgelegt und es existieren keine konkreten gesetzlichen quantitativen Vorgaben für die Tagesbetreuung in Form der Krippen-, Hort- und Tagespflege.<sup>67</sup> Im Rahmen der Neuregelung des Schwangerschaftsabbruchs im Jahre 1992 führte das KJHG den Anspruch auf einen Kindergartenplatz ein.<sup>68</sup> Ein unmittelbarer Rechtsanspruch kann seit dem 01.01.1996 direkt aus § 24 Abs. 1 KJHG abgeleitet werden; vor dem 01.01.1996 waren landesrechtliche Regelungen für die Bereitstellung von Kindergartenplätzen maßgebend. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz mit Halbtagesbetreuung, d.h. einer Betreuungszeit von mindestens 4 Stunden, gilt seit dem 01.01.1999. § 24 a KJHG hat Übergangsregelungen für den Zeitraum vom 01.01.1996 bis zum 31.12.1998 vorgesehen. § 24 Abs. 2 und 3 KJHG verpflichtet nicht nur die öffentlichen Träger, ihre Anstrengungen zur Bereitstellung an Ganztagesplätzen für Drei- bis Sechsjährige, sondern auch das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige zu erhöhen. Allerdings bestand für Eltern bis zum 31.12.2003 kein unmittelbarer Rechtsanspruch und es wurde auch nicht präzisiert, wie die Betreuung dieser Altersgruppe von Kindern durchgeführt werden soll. Das Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG) mit Gültigkeit ab dem 01.01.2005 unterstützt für die Zukunft den Ausbau der Kinderbetreuung unter 3 Jahren.

§ 23 KJHG regelt die Betreuungsmöglichkeiten durch eine Tagespflegeperson, wobei es jedoch nur in wenigen Bundesländern entsprechende Ausführungsgesetze gibt. Für das Angebot an Hortkinderplätzen besteht zwar auch eine Aufforderung an die öffentlichen Träger, eine ausreichende Anzahl anzubieten, jedoch fehlt auch hierfür ein unmittelbarer Rechtsanspruch. Gemäß §§ KJHG 90-94 werden die Einrichtungen der Kinderbetreuung gemischt von den

---

<sup>67</sup> § 80 Abs. 8 des SGB VIII führt hierzu nur aus, dass bei der Tagesbetreuung den Bedürfnissen und Interessen der Kinder und Eltern bezüglich Öffnungszeiten, Gruppenstruktur, Unterbringung im Stadtteil und der Betreuungsqualität Rechnung zu tragen ist.

<sup>68</sup> Vgl. Art. 10 Abs. 3 des Schwangeren- und Familienhilfegesetzes.

Ländern und Gemeinden, durch Eigenmittel der freigemeinnützigen Träger sowie durch Elternbeiträge finanziert.

### 2.3.2 Versorgungssituation der Kinderbetreuung

Zunächst kann zwischen drei Arten der Betreuung unterschieden werden: erstens der elterlichen Betreuung, zweitens der informellen Betreuung im Rahmen sozialer Netzwerke und drittens der institutionellen Betreuung. Zu den institutionellen Betreuungsarten zählen Kinderkrippe, Kindergarten und Kinderhort, wobei sich die Deckungsgrade im Zeitablauf deutlich unterschiedlich entwickelten, und die Versorgungsquote mit Kindergartenplätzen am deutlichsten anstieg (siehe Tabelle 6).

**Tabelle 6: Entwicklung der Versorgungsquote bei den verschiedenen Arten von Kindertageseinrichtungen**

Jahr	Kinderkrippe	Kindergarten	Kinderhort
1990	2%	78%	5%
1994	2%	85%	5%
1998	3%	102%	6%
2002	3%	88%	5%

Quelle: Zusammenstellung aus Büchel und Spieß, (2002a), S. 77, Tabelle 0-3; StaBA, 2004, S. 61, Tabelle A3.2.

Nach der KJHG-Statistik des Statistischen Bundesamtes, das die Zahlen für alle drei Betreuungsarten in einem vierjährigen Abstand veröffentlicht, erhöhte sich vom Jahre 1990 bis zum Jahre 2002 der Deckungsgrad für Kindergartenplätze, d.h. für Kinder im Alter von 3 bis unter 6 Jahren, von 78% im Jahre 1990 auf 88% im Jahre 2002, wobei der Anteil an Ganztagesplätzen mit 24% auf einem niedrigem Niveau blieb.<sup>69,70</sup> Der Zeitraum seit Mitte der 90er Jahre ist deshalb von besonderem Interesse, da ab diesem Zeitpunkt der Rechtsanspruch die öffentlichen Träger zwang, das quantitative Angebot an Kindergartenplätzen auszubauen. Das regionale Versorgungsniveau gestaltet sich allerdings recht unterschiedlich, wobei in den Flächenstaaten der generelle Deckungsgrad zwar etwas höher als in den Stadtstaaten liegt,<sup>71</sup> andererseits beim Angebot an Ganztagesplätzen oder Betreuungsangeboten mit verlängerten Öffnungszeiten die Stadtstaaten besser als die Flächenstaaten abschneiden.<sup>72</sup> Der Deckungsgrad stieg bei Krippenplätzen für bis zu dreijährige Kinder zwar in den letzten Jahren leicht an,

<sup>69</sup> Vgl. StaBA, 2004, S. 62, Tabelle A3.3.

<sup>70</sup> Einige größere Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern eigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Vgl. Schwartz et al., 1991, S. 112ff.

<sup>71</sup> Vgl. Büchel und Spieß, 2002b, S. 100.

blieb aber auf einem relativ niedrigem Niveau - 2% im Jahre 1990 und 3% im Jahre 2002. In diesem Bereich bestehen auch größere regionale Unterschiede, wobei in den Stadtstaaten die Versorgungsquote ein wesentlich höheres Niveau erreicht und der Anteil der Ganztagesplätze mit 74% relativ hoch liegt.<sup>73</sup> Über die Anzahl der unter dreijährigen Kinder, die in Form einer Tagespflege, z.B. durch eine Tagesmutter, betreut werden, gibt es keine amtlichen Erhebungen, sondern nur Schätzungen. Der Anteil wird auf weniger als 10% geschätzt.<sup>74</sup> Aufgrund der relativ geringen Relevanz von institutionellen Betreuungsmöglichkeiten spielen informelle Betreuungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle.

**Tabelle 7: Anteile der Kinderbetreuung für Kinder unter 4 Jahren in den alten Bundesländern**

Betreuungsart	Erwerbstätige Frauen	Nichterwerbstätige Frauen
Von mir selbst	84%	99%
(Ehe-)partner	34%	14%
Großeltern	45%	15%
Andere Verwandte	10%	3%
Private Verwandte	10%	2%
Kinderkrippe	5%	0%

Quelle: Engelbrech und Jungkunst, 1998, S. 4, Anmerkung: Mehrfachnennung möglich.

Tabelle 7 gliedert nach unterschiedlichen Tagesbetreuungsarrangements für Kinder unter 4 Jahren auf und verdeutlicht die geringe Bedeutung formeller Arrangements; so lassen nur etwa 5% aller erwerbstätigen Mütter ihr Kind in einer Kinderkrippe betreuen.<sup>75</sup> Der Deckungsgrad für Hortkinderplätze, d.h. für die Altersgruppe der 6-14jährigen Kinder, betrug 5% im Jahre 1990 und hat sich bis zum Jahre 2002 nicht weiter erhöht, wobei der Anteil an Ganztagesplätzen bei 24% lag.<sup>76</sup> Zum Einfluss des quantitativen Angebots von Betreuungseinrichtungen auf das Arbeitsangebot von Müttern, vor allem in Bezug auf das nicht ausreichende Angebot von Betreuungsmöglichkeiten für unter dreijährige Kinder, liegen für Deutschland widersprüchliche Ergebnisse vor. Zwei Untersuchungen zeigen keinen Einfluss der regionalen Versorgungsquote von Betreuungsmöglichkeiten auf das Erwerbsverhalten von Frauen nach einer Geburt, wobei zwischen einer Teil- und Vollzeiterwerbstätigkeit bei der Erwerbstätigkeitsaufnahme unterschieden wird.<sup>77</sup> Die Ergebnisse lassen sich zum Teil dadurch erklären,

<sup>72</sup> Vgl. Spieß und Büchel, 2003, S. 101, Tabelle 1.

<sup>73</sup> Vgl. StaBA, 2004, S. 62, Tabelle A3.3.

<sup>74</sup> Vgl. hierzu Hank et al., 2003, S. 12.

<sup>75</sup> Mehrfachnennungen waren hierbei möglich. Zu einem ähnlichen Ergebnis der Bedeutung von informellen Arrangements kommen auch Büchel und Spieß, 2002a, S. 19; Spieß und Wrohlich, 2005, S. 224, Tabelle 1.

<sup>76</sup> Vgl. StaBA, 2004, S. 62, Tabelle A3.3.

<sup>77</sup> Vgl. Merkle, 1994, S. 252ff.; Kreyenfeld und Hank, 1999, S. 14. In der ersten Untersuchung wird die regionale Versorgungsquote auf Bundesländer- und in der zweiten Untersuchung auf Kreisebene verwendet.

dass in beiden Studien nur für die Versorgungsquote kontrolliert, aber nicht nach der Art der angebotenen Plätze unterschieden wird. Daher untersucht eine weitere Studie neben der regionalen Versorgungsquote auf Kreisebene zusätzlich den Einfluss des Anteils an Ganztagesplätzen auf eine Teil- bzw. Vollzeitwerbstätigkeit.<sup>78</sup> Sie ermittelte für die Versorgungsquote mit Krippenplätzen ebenfalls keinen Einfluss, wohingegen eine höhere Versorgungsquote mit Kindergartenplätzen die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung erhöhte. Ein höherer Anteil an Ganztagesplätzen zeigte hingegen einen positiven Effekt bezüglich der Aufnahme sowohl einer Teil- als auch einer Vollzeitwerbstätigkeit. Ähnlich fand eine weitere Studie einen positiven Effekt der regionalen Versorgungsquote mit Kindergartenplätzen auf Kreisebene und des Anteils an Ganztagesplätzen, jedoch stellte sie kein Effekt der Versorgungsquote mit Hortplätzen auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung fest.<sup>79</sup> Eine wesentliche Einschränkung der Vergleichbarkeit und Aussagefähigkeit der Untersuchungsergebnisse dieser Studie ergibt sich daraus, dass sie nur Frauen berücksichtigte, deren jüngstes Kind zwischen 3 und 6 Jahren alt war. Aufgrund der vorliegenden widersprüchlichen Ergebnisse und der schwierigen Datenlage ist darauf verzichtet worden, entsprechende Variablen der Angebotssituation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in die Schätzung aufzunehmen.

## 2.4 Direkte und indirekte monetäre Transferleistungen

Dieses Kapitel geht in Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes insbesondere auf die Bedarfsvoraussetzungen, Höhe und Dauer des Erziehungsgeldes als wichtigste finanzielle Transferleistung ein. Tabelle 8 stellt die wichtigsten familienpolitischen Leistungen und deren Hauptmerkmale vor und nach dem 01.01.1996 dar.<sup>80,81</sup> Es gibt keine stetige Dynamisierung der familienpolitischen Leistungen, d.h. eine Anpassung erfolgt in unregelmäßigen Zeitabständen.

---

<sup>78</sup> Vgl. Büchel und Spieß, 2002b, S. 106f.

<sup>79</sup> Vgl. Spieß und Büchel, 2003, S. 117f.

<sup>80</sup> Einen aktuellen, vollständigen Überblick über die familienpolitischen Leistungen in Deutschland bietet Gerlach, 2004, S. 209ff.

<sup>81</sup> Die Neugestaltung familienpolitischer Leistungen zum 01.01.1996 ist durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1990 mit der Aufforderung an den Gesetzgeber notwendig geworden, dass sozialkulturelle Existenzminimum von Kindern steuerfrei zu stellen.



**Tabelle 8: Kennzeichen familienpolitischer Leistungen**

Zeitraum	Deutschland bis zum 31.12.1995	Deutschland ab dem 01.01.1996
Kindergeld <sup>82</sup>	Ab dem 1. Kind Keine Alterszuschläge	
	Einkommensabhängigkeit ab dem 2. Kind	Einkommensunabhängigkeit
Familienbesteuerung	Gemeinsame Besteuerung im Splittingverfahren mit Splittingdivisor 2 Keine Entlastungsobergrenze	
	Für jedes Kind gleich hoher Kinderfreibetrag	Für jedes Kind gleich hoher Kinderfreibetrag mit Wahlrecht zwischen Kinderfreibetrag und Kindergeld
Erziehungsgeld	Ab dem 1. Kind Einkommensabhängigkeit 24 Monate Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes keine notwendige Bedingung	

Quelle: in Anlehnung an Ehmann, 1997, S. 29; Wrohlich et al., 2005, S. 482.

Nach Artikel 6 des GG steht die Familie unter dem besonderen Schutz des Staates und § 6 des SGB I führt aus, dass „wer Kindern Unterhalt zu leisten hat oder leistet, hat ein Recht auf Minderung der dadurch entstehenden wirtschaftlichen Belastungen“. Familienpolitische Leistungen sollen die wirtschaftliche Situation von Familien bzw. Alleinstehenden mit Kindern im Vergleich zu Familien bzw. Alleinstehenden ohne Kinder verbessern.

### 2.4.1 Erziehungsgeld

Im Jahre 1986 ist neben der Erziehungsfreistellung das Erziehungsgeld eingeführt worden, wobei die Gewährung unabhängig vom Erwerbsstatus der Eltern vor der Geburt erfolgt.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> Bis zum 01.01.1996 hat es die gleichzeitige Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kindergeld und eines steuerlichen Kinderfreibetrages gegeben und nach der Neuregelung gibt es nur noch eine Wahlmöglichkeit zwischen Kindergeld und Kinderfreibetrag.

<sup>83</sup> Vgl. John und Schmidt, 2001, S. 25f. Der Bezug des Mutterschaftsgeldes als Lohnersatzleistung ist im Gegensatz dazu abhängig von einer vorherigen Erwerbstätigkeit der Mutter. Das Erziehungsgeld stellt hingegen keine Lohnersatzleistung dar, da die Gewährung einen Verzicht oder eine Einschränkung einer Erwerbstätigkeit voraussetzt und dessen Höhe un-

Gemäss § 7 BErzGG wird bei Berechnung des Anspruchs von Erziehungsgeld der Bezug von Mutterschaftsgeld angerechnet. Im Vergleich zum Mutterschaftsgeld, das durch das MuSchG geregelt ist, gibt es Unterschiede bezüglich der anspruchsberechtigten Personen, der Dauer und der Höhe der Transferzahlungen.<sup>84</sup> Ab dem 01.01.1992 umfasst die maximale Bezugsdauer von Erziehungsgeld einen kürzeren Zeitraum als die maximale potentielle Dauer der Erziehungsfreistellung. Tabelle 9 beinhaltet die wichtigsten rechtlichen Regelungen zum Erziehungsgeld.

**Tabelle 9: Aktuelle Regelungen des Erziehungsgeldes in der BRD**

Paragraph	Inhalt	Regelung
§§ 1, 3, 4 BErzGG	Anspruchsvoraussetzungen und -berechtigte	Kind unter 2 Jahren im Haushalt Eigene Betreuung des Kindes keine oder keine Vollzeiterwerbstätigkeit Inanspruchnahme nur durch einen Elternteil Einkommen unter bestimmten Schwellen
§ 4 BErzGG	Dauer	Bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes
§ 5 BErzGG	Höhe	Maximal 300 € pro Monat und Kind

Quelle: in Anlehnung an Becker, 2000, S. 214.

Das Erziehungsgeld kann von Frauen und Männern gleichermaßen in Anspruch genommen werden, sofern diese ein Kind im Alter von unter 2 Jahren betreuen und nicht bzw. nur eingeschränkt erwerbstätig sind (§ 1 BErzGG). Übersteigt das Haushaltseinkommen in den ersten 6 Monaten einen bestimmten Grenzbetrag, entfällt der Erziehungsgeldanspruch bzw. vermindert sich ab dem 7. Monat (§ 5 BErzGG).<sup>85</sup> Bei Bezug von Erziehungsgeld kann gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden, wenn diese nicht eine bestimmte Wochenstundenzahl überschreitet. Bis Ende des Jahres 2000 war hierbei ein Umfang von 19 Wochenstunden vorgegeben, seit dem 01.01.2001 sind 30 Wochenstunden erlaubt (§ 2 BErzGG). Bei der Einführung des Erziehungsgeldes ab dem 01.01.1986 wurde zu Beginn ein genereller Erziehungsgeldanspruch von 306,78 € (600 DM) für die ersten 6 Monate unabhängig vom Einkommen gewährt und vom 7. Monat an hing die Zahlung vom Einkommen der letzten zwei

---

abhängig von einer vorherigen Erwerbstätigkeit ist. Vor der Einführung des BErzGG im Jahre 1986 hatten nur vor der Geburt erwerbstätige Mütter die Möglichkeit, finanzielle Leistungen nach der Mutterschaftsfreistellung zu beziehen.

<sup>84</sup> Vgl. Kap. 2.2.1.

<sup>85</sup> § 6 des derzeit gültigen BErzGG stellt auf ein typisiert verringertes Bruttohaushaltseinkommen ab; vor dem 01.07.1993 auf das Nettohaushaltseinkommen. Vgl. Buchner und Becker, 1998, S. 698.

Jahre vor der Geburt des Kindes ab.<sup>86</sup> Bei Übersteigen einer Einkommensgrenze von 15031,98 € (29.400 DM) pro Jahr für Verheiratete bzw. von 12117,62 € (23.700 DM) pro Jahr für Alleinerziehende verminderte sich gemäß § 5 Abs. 3 der Anspruch auf Erziehungsgeld und für jedes weitere Kind lag die Einkommensgrenze um 2147,43 € (4200 DM) höher.

Ab dem 01.01.1994 ist auch die Höhe des Erziehungsgeldes in den ersten sechs Lebensmonaten einkommensabhängig gestaltet worden. Bei Überschreiten einer Höchstgrenze des Jahreseinkommens von 51129,19 € (100.000 DM) für Verheiratete bzw. 38346,89 € (75.000 DM) für Alleinerziehende entfiel der Anspruch auf Erziehungsgeld vollständig. Ab dem 01.01.2001 bestand die Wahlmöglichkeit zwischen einem Erziehungsgeld von 307 € (600 DM) für 24 Monate und 460 € (900 DM) für 12 Monate.<sup>87</sup> Die Einkommensgrenzen betragen weiterhin 51130 € (100000 DM) für Verheiratete bzw. 38350 € (75000 DM) für Alleinerziehende in den ersten 6 Lebensmonaten und ab dem 7. Lebensmonat trat eine Minderung ein, wenn das Haushaltseinkommen 16470 € (32200 DM) für Verheiratete bzw. 13498 € (26400 DM) für Alleinerziehende überschritt. Für jedes weitere Kind stieg im Jahre 2001 die Einkommensgrenze um (2454 €) 4800 DM an. Im Jahr 2002 erhöhte sich dieser Betrag auf 2797 € und im Jahre 2003 auf 3140 €. Ab dem 01.01.2004 trafen mehrere Neuregelungen für das Erziehungsgeld in Kraft.<sup>88</sup> Das Erziehungsgeld beträgt für jedes Kind monatlich 300 € bzw. bei Wahl der Budgetform 450 €. Die Einkommensgrenzen für den Bezug von Erziehungsgeld wurden für den Zeitraum vom ersten bis sechsten Lebensmonat für ein verheiratetes Paar auf 30.000 € bzw. 23.000 € für Alleinerziehende abgesenkt und für den Zeitraum ab dem siebten Lebensmonat beträgt die Einkommensgrenze 16.500 € für ein verheiratetes Paar bzw. 13.500 € für Alleinerziehende. Ab dem 7. Lebensmonat verringerte sich bis zum 31.12.2000 bei Überschreiten der Einkommensgrenzen der Regelbetrag für den Bezug von Erziehungsgeld gemäß § 5 Abs. 3 um 3,3% pro Monat bezogen auf den die Einkommensgrenze übersteigenden Betrag, zwischen dem 01.01.2001 und 31.12.2003 gemäß § 5 Abs. 3 um 4,2% und ab dem 01.01.2004 führt dies zu einer Verringerung gemäß § 5 Abs. 4 um 5,2%. Nach einer Auswertung der Erziehungsgeldstatistik für das Jahre 2003 lag in den alten Bundesländern die Quote der bewilligten Anträge auf Erziehungsgeld innerhalb der ersten 6 Lebensmonate eines Kindes zur Anzahl der Geburten bei 91,6%.<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> Vor dem 01.01.2002 war für alle monetären Variablen die Deutsche Mark (DM) die Zahlungseinheit. Nachfolgend gilt, dass 1 Euro 1,95583 DM entspricht.

<sup>87</sup> Die zweite Möglichkeit des Bezugs von Erziehungsgeld nur für das erste Lebensjahr bei gleichzeitig höherem Betrag wird als Budgetform bezeichnet.

<sup>88</sup> Vgl. BMFSFJ, 2005, S 13ff.

<sup>89</sup> Vgl. Fendrich et al., 2005, S. 14, Tabelle 3.

Baden-Württemberg und Bayern gewähren im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld für maximal ein Jahr Landeserziehungsgeld, wobei die Anspruchsvoraussetzungen und Leistungsbestimmungen für das Landeserziehungsgeld den jeweiligen Bestimmungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes entsprechen, jedoch die Höhe der entsprechenden Einkommensgrenzen erheblich unter denen des Bundeserziehungsgeldes liegen.<sup>90</sup> Dies hat zur Folge, dass für einen wesentlich geringeren Prozentsatz von Kindern Landeserziehungsgeld gewährt wird. Das Bundes- und Landeserziehungsgeld können den Ausfall des Erwerbseinkommens nur teilweise kompensieren und lassen sich daher eher als Würdigung der Erziehungsleistung als im Sinne einer Lohnersatzleistung interpretieren. Zu dieser Interpretation passen die relativ niedrigen Einkommensobergrenzen für den Bezug der maximalen Höhe des Erziehungsgeldes und der Verzicht auf eine Anpassung im Zeitablauf.

#### **2.4.2 Steuergesetzgebung**

Eine weitere wichtige familienpolitische Einflussvariable, welche potentiell Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Frau bei verheirateten Paaren nehmen kann, bildet das Ehegattensplitting. Ehepaare können die Einkommenssteuer entweder getrennt oder in Form des Ehegattensplitting veranlagten, wobei bei einer gemeinsamen Steuerveranlagung beide Partner ihren Steuerfreibetrag nutzen können. Das Ehegattensplitting führt vor allem dann zu einer Steuerersparnis, wenn die Partner nicht über ein gleich hohes Erwerbseinkommen verfügen.<sup>91</sup> In diesem Fall kommt es bei einem höheren Haushaltsbruttoeinkommen aufgrund des progressiven Steuertarifs zu einer stärkeren absoluten Entlastung. Das Ehegattensplitting erweist sich in seiner Höhe im Vergleich zu anderen familienpolitischen Leistungen als quantitativ bedeutsam und kann dazu führen, dass eine Nichterwerbstätigkeit der Frau gefördert wird.<sup>92</sup>

Insgesamt orientiert sich die familienpolitische Ausgestaltung der Erziehungsfreistellung in Deutschland am ehesten an einem Male-Breadwinner-Modell, was die Steuergesetzgebung mit dem Ehegattensplitting noch unterstreicht. Die Dauer der Erziehungsfreistellung ist insbesondere auch im Vergleich zu anderen Staaten relativ lang und es gibt eine staatlich subventionierte Kinderbetreuung mit einem relativ geringen Anteil von Ganztagesplätzen.

---

<sup>90</sup> Vgl. BMFSFJ, 2003, S. 65ff.; BMFSFJ, 2004, S. 137.

<sup>91</sup> Vgl. Wrohlich et al., 2005, S. 481. Neben der Einkommensverteilung im Haushalt hängt das Ausmaß des Splittingvorteils von der Höhe des Gesamteinkommens und der Progression des Einkommenssteuertarifs ab.

## 2.5 Freistellungsmöglichkeiten in anderen Ländern

Die einzelnen Länder unterscheiden sich in der gesetzlichen Ausgestaltung der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung und in der Folge in der tatsächlichen Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung. Die unterschiedlichen Regelungen beeinflussen vor allem das Erwerbsverhalten und die erneute Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Geburt.

Zwei Richtlinien der Europäischen Union (EU) verpflichten alle Mitgliedsländer, Regelungen zur Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung zu erlassen. Im Jahre 1992 hat der Ministerrat der Europäischen Gemeinschaft eine Richtlinie zur Mutterschaftsfreistellung verabschiedet, die innerhalb von 2 Jahren in den einzelnen Mitgliedsländern der EU in Gesetze umzusetzen war.<sup>93</sup> Diese Richtlinie beinhaltet folgende Empfehlungen:

- Untersagung von Kündigungen in Verbindung mit der Schwangerschaft einer Frau,
- obligatorischer Schwangerschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen Dauer,
- Mindestdauer für die Mutterschaftsfreistellung von 14 Wochen,
- Höhe des Mutterschaftsgeldes mindestens der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entsprechend.

Diese Richtlinie ist inzwischen in allen Ländern der EU umgesetzt worden, wobei für die Mutterschaftsfreistellung alle abhängig beschäftigten Frauen eine Anspruchsberechtigung besitzen.<sup>94</sup> Die Dauer der Mutterschaftsfreistellung ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich: Irland und Portugal, wie auch Deutschland, gewähren einen Zeitraum von 14 Wochen und Italien mit der höchsten Anspruchsdauer gewährt einen maximalen Zeitraum von 22 Wochen. Ein Kündigungsschutz während des Zeitraumes der Mutterschaftsfreistellung besteht für die Frau in allen europäischen Ländern, wobei die genaue Ausgestaltung in den einzelnen Ländern unterschiedlich ausfällt. Für die Länder Dänemark, Schweden und Spanien fällt sie mit dem Zeitraum der Mutterschaftsfreistellung zusammen, für andere Länder geht sie teilweise über diesen Zeitraum deutlich hinaus. Eine vollständige Lohnkompensation in der Mutterschaftsfreistellung gibt es neben Deutschland außerdem noch in den Ländern Frankreich,

---

<sup>92</sup> Dies lässt sich insofern verstehen, dass bei einem steigenden Erwerbseinkommen des Partners auch der Splittingtarif ansteigt und somit die Grenzsteuerbelastung der Frau als Zweitverdienerin ansteigt. Vgl. Gustafsson et al., 1996, S. 224f.; Weber, 2004, S. 7f.

<sup>93</sup> Vgl. Europäischer Rat, 1992. Vor dieser Richtlinie hat es in vielen europäischen Staaten schon die Möglichkeit der Mutterschaftsfreistellung gegeben. Vgl. Dumon und Nuelant, 1994, S. 21ff.

<sup>94</sup> Vgl. hierzu John und Schmidt, 2001, S. 49ff.; Treib und Falkner, 2004, S. 4. In Portugal und Spanien können auch Männer die Mutterschaftsfreistellung in Anspruch nehmen. Vgl. John und Schmidt, 2001, S. 50f.

Griechenland, Luxemburg, Niederlande, Österreich und Portugal. In den übrigen Ländern beträgt die Höhe der finanziellen Kompensation mindestens 66%.<sup>95</sup>

Gesetzliche Regelungen zur Erziehungsfreistellung sind im Vergleich zur Mutterschaftsfreistellung erst in wesentlich jüngerer Zeit eingeführt worden und die Möglichkeit der Erziehungsfreistellung wurde erstmalig in Schweden 1974 geschaffen und später in anderen Ländern übernommen. Im Jahre 1996 verabschiedete der Europäische Rat zur Erziehungsfreistellung die Richtlinie 96/34/EG, welche Vorgaben für die Mitgliedsländer bezüglich der Ausgestaltung folgender Punkte vorsieht:<sup>96</sup>

- Voraussetzungen der Inanspruchnahme und anspruchsberechtigter Personenkreis,
- Art und Gestaltung der Freistellung,
- Übertragbarkeit zwischen den Elternteilen,
- Dauer der potentiellen Erziehungsfreistellung,
- Kündigungsschutz und Recht auf Weiterbeschäftigung,
- Beschäftigungsrecht und -status für den Zeitraum der Erziehungsfreistellung.

Diese Richtlinie ist inzwischen in allen Ländern der EU umgesetzt worden. Die Erziehungsfreistellung, die beide Elternteile in Anspruch nehmen können, setzt ein Arbeitsverhältnis als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer voraus, wobei die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst bzw. privaten Sektor keine Rolle spielt. In Deutschland, Finnland, Italien, Österreich und Portugal gibt es sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor keine Vorbedingungen bezüglich der bisherigen Erwerbstätigkeit der Frau, wohingegen in den anderen Ländern der EU eine Mindestbeschäftigungsdauer von drei bis zwölf Monaten beim derzeitigen Arbeitgeber eine Voraussetzung bildet.<sup>97</sup> Einzelne Länder, wie Belgien und Luxemburg, haben für kleine Unternehmen Sonderregelungen getroffen. Die Erziehungsfreistellung ist in den europäischen Staaten entweder als Voll- oder Teilzeitfreistellung vorgesehen. In den einzelnen Ländern gestaltet sich die Möglichkeit unterschiedlich, die Erziehungsfreistellung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit kombinieren zu können. Ein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitfreistellung und damit Teilzeiterwerbstätigkeit ist neben Deutschland außerdem in Belgien, Finnland, Frankreich, Österreich, Portugal und Schweden rechtlich verankert. In den anderen europäi-

---

<sup>95</sup> Die gesetzlichen Regelungen der einzelnen Länder sehen entweder Mindestzahlungen oder Höchstbeträge vor und werden entweder alleine durch den Staat, über die Sozialversicherung oder durch gemischte Formen finanziert, zu denen in einigen Ländern auch der Arbeitgeber beiträgt.

<sup>96</sup> Für die Richtlinie siehe Europäischer Rat, 1996. Für alle Länder der EU ist die Richtlinie inzwischen umgesetzt worden und über die Umsetzung der Richtlinie bis zum November 2002 gibt ein Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2003, Auskunft. Vgl. auch John und Schmidt, 2001, S. 57ff.; Meulders et al., 2004, S. 62ff.

<sup>97</sup> Hierbei unterscheiden sich die Regelungen für den privaten und öffentlichen Sektor teilweise in den einzelnen Ländern.

schen Ländern ist die Zustimmung des Arbeitgebers nötig, um in der Erziehungsfreistellung eine Teilzeiterwerbstätigkeit auszuüben. Keinen Rechtsanspruch gibt es in Dänemark, Großbritannien und Italien.

Eine Möglichkeit, die Erziehungsfreistellung flexibel gestalten zu können, besteht darin, dass die Richtlinie die Aufteilung in mehrere Abschnitte eröffnet und weiterhin Freistellungsmöglichkeiten aus familiären Gründen gewährt. Die Unterteilung der Erziehungsfreistellung in mehrere Zeitabschnitte ist neben Deutschland in Belgien, Dänemark, Österreich, Griechenland, Irland, Italien und den Niederlanden möglich. Gesetzliche Regelungen zu individuellen Freistellungsmöglichkeiten aus familiären Gründen unterscheiden sich relativ stark von Land zu Land. In einigen Ländern, wie Dänemark, Finnland, Niederlande und Schweden gibt es relativ großzügige Möglichkeiten.<sup>98</sup> Die Übertragbarkeit der Inanspruchnahme von Zeiträumen der Erziehungsfreistellung zwischen den Elternteilen ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich geregelt. In den meisten Ländern wie in Deutschland kann die gesamte Freistellungszeit von einem Elternteil in Anspruch genommen und dabei die maximale Anspruchsdauer ausgeschöpft werden. In anderen Ländern, wie z.B. Finnland und Schweden, müssen beide Elternteile ihren Freistellungsanspruch ausschöpfen, um die maximale Anspruchsdauer wahrzunehmen. Es besteht für einen bestimmten Teil des Freistellungsanspruches keine Übertragungsmöglichkeit von einem auf den anderen Elternteil.<sup>99</sup>

Die maximal mögliche Dauer der Erziehungsfreistellung variiert zwischen 3 Monaten (Belgien) und 36 Monaten (Deutschland, Frankreich, und Spanien). Alle Länder der EU, mit Ausnahme Dänemarks, haben in den letzten Jahren die Dauer der Erziehungsfreistellung verlängert und sehen die Möglichkeit der Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz innerhalb eines bestimmten Zeitraumes vor. Dabei wird am häufigsten der bisherige Arbeitsplatz innerhalb eines bestimmten Zeitraumes garantiert und das Arbeitsverhältnis existiert formal weiterhin, jedoch als ein ruhendes. Die zweite Möglichkeit besteht darin, dass es spezielle Wiedereinstellungsregelungen nach der Erziehungsfreistellung gibt. Dies trifft für Frankreich, Großbritannien und Spanien ab dem zweiten Jahr der Freistellung zu.<sup>100</sup> In ca. 10 Ländern der EU gibt es ein Erziehungsgeld, wobei die Höhe in den einzelnen Ländern deutlich unterschiedlich ausfällt.<sup>101</sup> Die Zahlung eines Erziehungsgeldes ist in

---

<sup>98</sup> Vgl. John und Schmidt, 2001, S. 60f.

<sup>99</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2003, S. 17ff.

<sup>100</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2003, S. 27ff.

<sup>101</sup> Vgl. John und Schmidt, 2001, S. 61f.

einigen Ländern an bestimmte Bedingungen wie eine vorherige Erwerbstätigkeit bzw. Vorversicherungszeiten geknüpft und die Höhe der finanziellen Kompensationsleistungen hängt in den einzelnen Ländern teilweise vom Alter des Kindes, der Erwerbstätigkeitsdauer der Frau beim bisherigen Arbeitgeber und der Höhe des Erwerbseinkommens ab. Bei den gesetzlichen Regelungen des Erziehungsgeldes lassen sich zwei Gruppen von Ländern unterscheiden. Eine erste Gruppe von Ländern, ungefähr die Hälfte der EU-Länder, leistet während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung finanzielle Kompensation für das entgangene Erwerbseinkommen, wobei sich die einzelnen Länder in der Höhe der finanziellen Kompensationsleistungen während der Erziehungsfreistellung unterscheiden und diese Zahlungen in der Regel geringer als während der Mutterschaftsfreistellung ausfallen. Am vorher erzielten Arbeitsentgelt orientiert sich die Höhe der finanziellen Kompensation in Dänemark, Finnland, Italien und Schweden, wobei sich die skandinavischen Länder durch relativ hohe prozentuale Erstattungsquoten des Arbeitsentgeltes auszeichnen.<sup>102</sup> In diesen Ländern gibt es keine Begrenzung durch Einkommensgrenzen. Eine absolute maximale Höhe des Erziehungsgeldes existiert neben Deutschland in Belgien, Frankreich, Luxemburg und Österreich. Die Länder Griechenland, Großbritannien, Irland, Portugal und Spanien repräsentieren eine zweite Gruppe von Ländern, die bei einer Erziehungsfreistellung keine finanzielle Kompensation vorsehen.

Die Dauer der Zahlung des Erziehungsgeldes unterscheidet sich in verschiedenen Ländern erheblich voneinander, wobei Schweden neben Deutschland das einzige Land ist, in dem der mögliche Bezugszeitraum von Erziehungsgeld unterhalb der maximalen Dauer der Erziehungsfreistellung liegt. Die finanzielle Kompensation durch ein Erziehungsgeld während des Zeitraumes einer Erziehungsfreistellung bedeutet, dass der Ausfall des Erwerbseinkommens der Frau durch die Geburt eines Kindes abgemildert bzw. aufgehoben wird.<sup>103</sup> Die gesetzlichen Regelungen in den skandinavischen Ländern kennzeichnet die Zielsetzung entweder ein Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung oder die Betreuung des Kindes durch beide Elternteile zu ermöglichen.<sup>104</sup> Dies erklärt die hohe Lohnersatzleistungsquote bei gleichzeitig sehr flexibler Gestaltung der Erziehungsfreistellung in diesen Ländern.

Zwischen den einzelnen Ländern Europas unterscheidet sich die Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung sowie die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach der Erziehungsfreistel-

---

<sup>102</sup> Zwischen 66% in Finnland und 100% in Dänemark.

<sup>103</sup> Bei einem steigenden kompensierten Anteil des zuletzt erzielten Arbeitsentgeltes kann es zu einer Steigerung der Geburtenanzahl kommen, da die ökonomischen Kosten von Kindern sinken. Vgl. Averett und Whittington, 2001; Lalive und Zweimüller, 2005.

<sup>104</sup> Vgl. Kap. 2.1.



lung erheblich, was im wesentlichen auf unterschiedliche gesetzliche Vorschriften in den einzelnen Ländern zurückzuführen ist. Vor allem fällt die mögliche Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung und die Anspruchshöhe bzw. -dauer des Erziehungsgeldes verschieden aus. Dies erklärt die hohen Inanspruchnahmequoten in den skandinavischen Ländern Finnland und Schweden, in denen die Quoten der Inanspruchnahme mit über 95% am höchsten liegen, wohingegen die Niederlande mit 27% der anspruchsberechtigten Frauen eine der niedrigsten Quoten aufweist. Die Dauer der Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung differiert zwischen den einzelnen Ländern erheblich. In den skandinavischen Ländern, d.h. vor allem in Schweden, nimmt zwar ein hoher Anteil der Frauen die Möglichkeit einer Erziehungsfreistellung wahr, ein Großteil der Frauen kehrt aber auch relativ früh zu ihrer Erwerbstätigkeit zurück.<sup>105</sup> In den meisten europäischen Länder nehmen Frauen mit einem höheren Berufsstatus bzw. Bildungsabschluss mit geringerer Wahrscheinlichkeit eine Erziehungsfreistellung in Anspruch. Der überwiegende Anteil der Frauen kehrt, wie auch in Deutschland, nach einer Erziehungsfreistellung zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurück. So nahmen in Schweden nach der Erziehungsfreistellung 79% der Frauen die Tätigkeit bei ihrem alten Arbeitgeber wieder auf, 14% wechselten zu einem neuen Arbeitgeber und 7% gaben ihre Erwerbstätigkeit vollständig auf.<sup>106</sup>

Die Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung durch den Mann stellt nicht nur in Deutschland eine Ausnahme dar, sondern auch in anderen europäischen Länder. In Schweden, dem Land mit dem höchsten Anteil von Männern, die ein Freistellungsanspruch wahrnehmen, betrug der Anteil 9,0% im Jahre 1996.<sup>107</sup> Männer, die in Schweden die Möglichkeit der Erziehungsfreistellung genutzt haben, zeichnen sich vor allem durch einen hohen beruflichen Bildungsabschluss und hohes Erwerbseinkommen aus.<sup>108</sup> Ebenso spielt der Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am gesamten Haushaltseinkommen eine Rolle: je höher dieser Anteil vor der Geburt, desto höher der Anteil der Männer, die eine Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen.<sup>109</sup>

---

<sup>105</sup> Vgl. Schiersmann, 1998, S. 138ff.

<sup>106</sup> Vgl. Näsman, 1992, S. 19, Tabelle 6.

<sup>107</sup> Vgl. Bruning und Plantenga, 1999, S. 200, Tabelle 2.

<sup>108</sup> Vgl. Schiersmann, 1998, S. 141.

<sup>109</sup> Vgl. Sundström und Stafford, 1992, S. 208ff. Weiterhin spielen die hohe Lohnkompensationsquote und die Nichtübertragbarkeit eines Teiles der Erziehungsfreistellung zwischen den beiden Partnern für den hohen Anteil von Männern in Schweden mit der Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung eine Rolle.

Die gesetzlichen Regelungen in den USA waren und sind für die Frauen im Vergleich zu den europäischen Ländern wesentlich ungünstiger.<sup>110</sup> Vor der Verabschiedung des Family and Medical Leave Act (FMLA) im Jahre 1993 gab es kein bundeseinheitliches Gesetz in den USA, das Vorschriften zu einer Freistellung enthielt, mit Ausnahme des im Jahre 1978 verabschiedeten Pregnancy Discrimination Act (PDA).<sup>111</sup> Der PDA regelte für Arbeitnehmer mit einer Krankenversicherung in Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern, dass die Schwangerschaft und Geburt eines Kindes anderen Arten von Arbeitsunfähigkeit gleichzustellen und deshalb eine temporäre Freistellung für Schwangerschaft bzw. Geburt zu gewähren ist.<sup>112</sup> Zwischen den Jahren 1987 und 1993 existierten in 13 Bundesstaaten Gesetze zur temporären Freistellung nach einer Geburt, wobei die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme je nach Bundesstaat differierten und in der Regel Arbeitnehmer in Unternehmen mit kleiner und mittlerer Größe ausgeschlossen waren.<sup>113</sup> Mit der Verabschiedung des FMLA im Jahre 1993 erhielten bestimmte Frauen das Recht, sich bis zu 12 Wochen nach der Geburt bei gleichzeitiger Garantie des bisherigen Arbeitsplatzes freistellen zu lassen. Damit Frauen nach der Geburt die Rechte aus dem FMLA in Anspruch nehmen können, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Die Unternehmensgröße mindestens 50 Mitarbeiter betragen und die Frau mindestens seit einem Jahr sowie insgesamt mindestens 1250 Stunden bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein.<sup>114</sup> Die unterschiedliche gesetzliche Ausgestaltung der Freistellung nach einer Geburt in den europäischen Ländern und den USA spiegelt sich in den deutlich höheren Erwerbsquoten von amerikanischen Frauen mit Kleinkindern wieder.<sup>115</sup> Bei einem Vergleich amerikanischer und europäischer Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass der Anspruch und die Länge der Freistellung in den USA nicht unbedingt eine exogene Größe darstellt, d.h. Frauen könnten bei der Wahl ihres Arbeitgebers in ihre Entscheidungsfindung mit einbeziehen, ob ihr Arbeitgeber einen derartigen Anspruch gewährt oder nicht, so dass Endogenitätsprobleme eine größere Bedeutung als bei europäischen Untersuchungen gewinnen können.<sup>116</sup>

---

<sup>110</sup> Dies lässt sich vor dem Hintergrund des liberalen Modells als Leitbild für familienpolitische Maßnahmen verstehen. Vgl. Kapitel 2.1.

<sup>111</sup> Vgl. Trzcinski und Alpert, 1994, S. 538ff.

<sup>112</sup> Vgl. Joesch, 1995, S. 5.

<sup>113</sup> Vgl. Ruhm und Teague, 1997, S. 136; Waldfogel, 1998a, S. 535. In mehr als 10 weiteren Staaten galten Freistellungsmöglichkeiten nur für öffentlich Bedienstete. Im Jahre 1992 gab es somit in ungefähr 25 Staaten der USA Freistellungsregelungen nach einer Geburt, vgl. Trzcinski und Alpert, 1994, S. 538ff. Die tatsächliche Ausgestaltung unterschied sich in den einzelnen Bundesstaaten stark voneinander, was sich daran zeigt, dass die Dauer der Mutterschaftsfreistellung mit einer Rückkehrmöglichkeit auf den bisherigen Arbeitsplatz zwischen 4 und 17 Wochen variierte.

<sup>114</sup> Vgl. Ruhm, 1997, S. 176.

<sup>115</sup> Vgl. Ondrich et al., 2003b, S. 78.

<sup>116</sup> Vgl. Averett und Whittington, 2001.

### 3 Erwerbsbeteiligung von Frauen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes

#### 3.1 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland

Nachfolgend wird in den Tabellen 10 bis 18 die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland und anderen Industrieländern anhand deskriptiver Statistiken näher beleuchtet. In Deutschland hat sich die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich erhöht.<sup>117</sup> In der ersten Hälfte des letzten Jahrhunderts ging nur ein relativ geringer Anteil von Frauen, d.h. vor allem junge und ledige Frauen, einer Erwerbstätigkeit nach.<sup>118</sup> Seit dem Ende des zweiten Weltkrieges kam es zu einem starken Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Die Erwerbsquote stieg in Deutschland von 51,7% im Jahre 1984 auf 65,2% im Jahre 2004 an, wobei sich gleichzeitig die Differenz in den Erwerbsquoten zwischen Frauen und Männern deutlich reduzierte (siehe Tabelle 10).

**Tabelle 10: Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Deutschland**

Jahr	Frauen	Männer
1984	51,7%	81,4%
1989	55,5%	82,2%
1994	62,7%	81,3%
1999	63,8%	80,3%
2004	65,2%	79,3%

Quelle: StaBA, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.

##### 3.1.1 Familienstands- und altersspezifische Erwerbsbeteiligung von Frauen

Da die Erwerbsbeteiligung von Frauen unter anderem vom Familienstand und dem Alter abhängt, bietet es sich an, die Erwerbsquoten nach diesen Merkmalen aufzuschlüsseln.<sup>119</sup> Für diesen Zweck sind 4 Zeitreihen von Bedeutung:

- die Erwerbsquoten von Frauen getrennt nach dem Familienstand,
- die Erwerbsquoten von Frauen gruppiert nach dem Alter der Frau,
- die Erwerbsquoten von Frauen gruppiert nach dem Alter und Familienstand der Frau,
- die Erwerbsquoten von verheirateten Frauen gruppiert nach dem Alter der Kinder.

<sup>117</sup> Vgl. John und Schmidt, 2001, S. 103ff.; Jaumotte, 2003, S. 52f. Die angegebenen Erwerbsquoten umfassen den prozentualen Anteil von Erwerbspersonen an der 15- bis 65jährigen Wohnbevölkerung (von Frauen), wobei die Erwerbsquoten sich bis zum Jahre 1989 auf die alten Bundesländer beziehen und ab dem Jahre 1990 auf alte und neue Bundesländer, so dass die Erwerbsquoten beider Zeiträume hauptsächlich die Entwicklung im Zeitverlauf aufzeigen.

<sup>118</sup> Vgl. Willms, 1983, S. 25ff.

<sup>119</sup> Die nachfolgenden spezifischen Erwerbsquoten geben den Anteil der erwerbstätigen Frauen im Verhältnis zur Anzahl der Frauen in der entsprechenden Kategorie wieder.

Tabelle 11 gibt die Entwicklung der Erwerbsquoten von Frauen kategorisiert nach dem Familienstand wieder und bringt hierbei deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen zu Tage. Getrennt nach Familienstand zeigt sich, dass geschiedene Frauen die höchste Erwerbsquote aufweisen. Sie betrug für geschiedene Frauen im Jahre 1984 bereits 76,0% und erhöhte sich seit diesem Zeitpunkt nur noch geringfügig auf 79,7% im Jahre 2004. Ledige Frauen gehen ebenfalls recht häufig einer bezahlten Beschäftigung nach: im Jahre 1984 waren 61,4% von dieser Gruppe erwerbstätig, der Anstieg der Erwerbsquote bis zum Jahr 2004 auf 64,2% fiel allerdings eher bescheiden aus. Verheiratete Frauen besaßen noch im Jahr 1984 die niedrigste Erwerbsquote mit 47,5%, allerdings stieg in der Zwischenzeit ihre Erwerbsbeteiligung stark an und belief sich im Jahr 2004 auf 64,8%. Der Anstieg der Gesamterwerbsquote von Frauen geht somit vor allem auf eine erhöhte Erwerbsquote von verheirateten Frauen zurück. Ein wesentlicher Grund für die hohe Erwerbsquote von ledigen und geschiedenen Frauen im Vergleich zu verheirateten Frauen liegt in der Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt selbst bestreiten zu müssen. Da sich das Erwerbsverhalten von verheirateten Frauen im Vergleich zu dem Erwerbsverhalten von ledigen und geschiedenen Frauen unterscheidet, erscheint es sinnvoll, sich auf das Erwerbsverhalten von verheirateten Frauen zu beschränken.

**Tabelle 11: Erwerbsquoten von Frauen kategorisiert nach dem Familienstand**

Jahr	Ledig	Verheiratet	Geschieden	Insgesamt
1984	61,4%	47,5%	76,0%	51,7%
1989	67,2%	49,9%	78,9%	55,5%
1994	66,7%	60,7%	80,6%	62,7%
1999	60,3%	62,8%	79,9%	63,8%
2004	64,2%	64,8%	79,7%	65,2%

Quelle: StaBA, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 12 gibt die Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen mit Kindern für die Jahre 1984 bis 2004 wieder, wobei Frauen mit Kindern im Alter unter 18 Jahren die höchste und Frauen mit Kindern unter 3 Jahren die niedrigste Erwerbsquote aufweisen.<sup>120</sup> Die Erwerbs-

<sup>120</sup> Ab dem Erhebungsjahr 1996 ist die Klassifikation von Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit geändert worden. Vgl. StaBA, 1997, S. 1. Bis zu diesem Zeitpunkt galt alleine die eigene Selbsteinschätzung. Allerdings ergab sich hierbei das Problem, dass ein Teil der befragten Frauen sich nicht als erwerbstätig einstufte, aber nach dem Erhebungskonzept diese Frauen eigentlich als erwerbstätig galten. Um die Problematik der Selbsteinschätzung zu verringern, wurde ab dem Erhebungsjahr 1996 die folgende zusätzliche Frage gestellt: „... gehen Sie sonst einer Erwerbs- oder Berufstätigkeit nach, die Sie nur Zeit nicht ausüben, weil Sie z.B. im Erziehungsurlaub sind, (Sonder)Urlaub haben...?“. Nach dieser geänderten Klassifikation wurden 160.000 Frauen, die in einer Erziehungsfreistellung waren, als erwerbstätig eingestuft. Vgl. StaBA, 1997, S. 4. Daraus folgte, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern im Alter unter 3 Jahren im Vergleich von 1995 zu 1996 anstieg, auch wenn die Frauen tatsächlich in der Erziehungsfreistellung waren und keiner Er-

quote der Frauen mit Kindern unter 3 Jahren lag im Jahre 1989 bei 31,9% und nahm im Jahre 2004 auf 48,5% zu und die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern im Alter unter 18 Jahren wuchs im entsprechenden Zeitraum von 42,7% auf 62,5% an. Die niedrigere Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen mit Kindern unter 6 Jahren zeigt deutlich, dass eine Erwerbstätigkeit von Frauen zumindest zeitweilig aufgegeben wird. Im Zeitablauf stieg die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern in allen Altersgruppen an.

**Tabelle 12: Erwerbstätigenquoten verheiratet zusammen lebender Frauen nach dem Alter des jüngsten Kindes**

Jahr	Mit Kindern unter 18 Jahren	Mit Kindern unter 15 Jahren	Mit Kindern unter 6 Jahren	Mit Kindern unter 3 Jahren
1985	40,9%	39,1%	34,2%	n.v.
1989	42,7%	41,3%	35,2%	31,9%
1994	56,2%	54,8%	45,4%	40,4%
1999	61,5%	59,7%	51,2%	49,1%
2004	62,5%	60,4%	52,0%	48,5%

Quelle: StaBA, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.<sup>121</sup>

Eine detailliertere Aufgliederung der Erwerbsquoten von Frauen in Abhängigkeit von der Anzahl und dem Alter des jüngsten Kindes enthält eine Sonderauswertung des Mikrozensus (siehe Tabelle 13). Die höchste Erwerbsquote weisen kinderlose Frauen mit 73,1% auf und die Erwerbsquote nimmt mit steigender Anzahl der Kinder und einem geringeren Alter des jüngsten Kindes ab. So beträgt die Erwerbsquote einer verheirateten Frau mit drei und mehr Kindern, deren jüngstes Kind jünger als 3 Jahre ist, nur noch 27,6%. Bei Bereinigung der Erwerbsquoten um diejenigen Frauen, die sich in der Erziehungsfreistellung befanden, d.h. passiv erwerbstätig waren, betrug bei einer originären Erwerbstätigenquote von 44% im Jahre 1994 die Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen 33% und 11% die Quote der passiv erwerbstätigen Frauen.<sup>122</sup>

---

erwerbstätigkeit nachgingen. Bei der Interpretation der Erwerbsquoten von Frauen nach dem Jahre 1996 gilt entsprechend, dass eine Frau, die sich in der Erziehungsfreistellung befindet, in der amtlichen Statistik als erwerbstätig betrachtet wird. Deshalb ist davon auszugehen, dass die aus dem Mikrozensus berechneten Erwerbsquoten die tatsächlichen Erwerbsquoten überschätzen.

<sup>121</sup> Die Erwerbstätigenquote umfasst bei der Definition des Nenners neben Erwerbstätigen auch Erwerbslose. Für das Jahr 1984 stehen keine Erwerbsquoten in Abhängigkeit vom Alter der Kinder zur Verfügung.

<sup>122</sup> Vgl. Schmidt und Stutzer, 1996, S. 75f. Anhand der Berechnung der Erwerbsquoten von Frauen mit Kindern unter 3 Jahren kann man versuchen, den Einfluss des Ausmaßes von Änderungen der Erziehungsfreistellungsregelungen abzuschätzen. Durch die zeitliche Verlängerung der Erziehungsfreistellung ist davon auszugehen, dass die Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen zurückgegangen ist, während die Zahl der passiv erwerbstätigen, d.h. in der Erziehungsfreistellung befindlichen Frauen, angestiegen ist. Da sich die passive Erwerbstätigkeit vermutlich stärker erhöht hat, als die aktive Erwerbstätigkeit zurückgegangen ist, verursachten die Verlängerungen der Erziehungsfreistellung im Zeitverlauf tendenziell einen Anstieg der originären Erwerbsquoten der Frauen. Zu dieser Interpretation passen auch die Erwerbsquoten von Frauen mit Kindern unter 3 Jahren in Tabelle 12. Vgl. hierzu auch StaBA, 2005a, S. 31 - für das Jahr 2004 schätzt das Statistische Bundesamt mit dem Mikrozensus das Verhältnis der aktiv zu passiv erwerbstätigen Mütter auf 59% zu 41%.

**Tabelle 13: Erwerbsquoten von 25-54jährigen verheirateten Frauen nach Anzahl und Alter des jüngsten Kindes im Jahre 1995**

Anzahl der Kinder	Alter des jüngsten Kindes			Gesamterwerbsquote
	unter 3 Jahren	3 bis 5 Jahre	6 bis 17 Jahre	
Kein Kind	-	-	-	73,1%
Ein Kind	54,6%	64,9%	69,4%	65,6%
Zwei Kinder	40,0%	51,2%	66,2%	57,0%
Drei u.m. Kinder	27,6%	40,5%	52,7%	40,6%
Gesamterwerbsquote	43,2%	52,2%	66,5%	64,3% (alle) 58,1% (m. Kind)

Quelle: Becker, 2000, S. 280, Sonderauswertung des Mikrozensus 1995.

Tabelle 14 gibt die altersspezifische Erwerbsbeteiligung von Frauen wieder, wobei die Erwerbsquote im Jahre 2004 für Frauen kontinuierlich bis zum 45. Lebensjahr anstieg und im Jahre 2004 im Durchschnitt bei 65,2% lag. Da zur Berechnung für die einzelnen Jahre Querschnittsdaten aus der amtlichen Statistik verwendet werden, handelt es sich nicht um die Erwerbsbeteiligung von einzelnen Geburtskohorten, sondern um die Erwerbsbeteiligung von Frauen bestimmter Alterskategorien in bestimmten Jahren. Je aktueller das betrachtete Jahr ist, desto höher liegen die altersspezifischen Erwerbsquoten in den Alterskategorien ab dem 25. Lebensjahr, d.h. die Erhöhung der Frauenerwerbsquote über die letzten 20 Jahre resultiert vor allem aus der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen im mittleren Lebensalter. Die Abnahme der Erwerbsquote von Frauen bis zu ihrem 25. Lebensjahr in den jüngeren Geburtskohorten lässt sich vor allem auf die erhöhte Bildungsbeteiligung von Frauen und einem daraus folgenden späteren Eintritt in das Erwerbsleben zurückführen.<sup>123</sup>

Jäkel und Kirner (1987) haben die altersspezifischen Erwerbsquoten verheirateter Frauen für die Kategorie der Frauen ohne Kinder, mit einem Kind, mit zwei Kindern und mehr als drei Kindern mit Daten des SOEP für Frauen drei verschiedener Geburtskohorten berechnet: 1920 und früher geboren, 1931 bis 1940 geboren und 1941 bis 1950 geboren. Für jüngere Geburtskohorten stiegen die altersspezifischen Erwerbsquoten mit Ausnahme der jüngsten Altersgruppe an und die Differenz in der Erwerbsbeteiligung zwischen der jüngsten und der ältesten Geburtskohorte weitete sich mit steigendem Alter der Frauen aus.<sup>124</sup> Für die beiden jüngeren Geburtskohorten erhöhte sich die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau nach der Geburt eines

<sup>123</sup> Vgl. Arndt, 1995, S. 18.

Kindes erneut eine Erwerbstätigkeit aufnimmt und zudem nach einer kürzeren Unterbrechungsdauer.<sup>125</sup>

**Tabelle 14: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen**

Jahr	Altersgruppe in Jahren									
	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65
1984	41,0%	71,3%	65,5%	59,8%	59,8%	60,3%	56,4%	49,7%	40,2%	11,8%
1989	38,4%	74,1%	69,3%	62,9%	64,4%	64,8%	61,8%	54,4%	40,9%	11,2%
1994	31,0%	72,9%	76,2%	74,5%	75,8%	78,1%	74,7%	68,4%	45,9%	10,2%
1999	28,5%	69,1%	76,4%	77,3%	78,0%	80,7%	79,3%	71,7%	57,5%	12,8%
2004	25,0%	64,8%	73,3%	76,8%	79,1%	82,3%	81,9%	76,4%	61,7%	19,7%

Quelle: StaBA, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 15 gibt die Erwerbsquoten von verheirateten Frauen gruppiert nach Alterskategorien für die Jahre von 1985 bis 2004 wieder. Es zeigt sich ein vergleichbarer Verlauf wie bei den altersspezifischen Erwerbsquoten, wobei nicht nach dem Familienstand unterschieden wird. Die Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen hat sich nach dem 30. Lebensjahr im Zeitablauf deutlich erhöht, wobei die Steigerung der Erwerbsbeteiligung für die mittleren Alterskategorien am größten ist. Frauen jüngerer Geburtsjahrgänge unterbrechen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ihre Erwerbstätigkeit und nehmen nach einer kürzeren Unterbrechungsphase eine Erwerbstätigkeit wieder auf. Bei verheirateten Frauen bis zu einem Alter von 25 Jahren nehmen die altersspezifischen Erwerbsquoten deutlich ab. Die altersspezifischen Erwerbsquoten von ledigen Frauen zeigen ein anderes Muster als für verheiratete Frauen.<sup>126</sup> Die altersspezifischen Erwerbsquoten von ledigen Frauen entsprechen am ehesten dem Muster der altersspezifischen Erwerbsquoten von Männern. Die Erwerbsbeteiligung änderte sich im Zeitablauf für die ledigen Frauen relativ wenig, wobei es zu einer geringen prozentualen Erhöhung kam und Frauen im Alter von 25 bis 55 Jahren zeigten eine Erwerbsbeteiligung von über 80%. Die altersspezifischen Erwerbsquoten von geschiedenen Frauen liegen über den altersspezifischen Erwerbsquoten der ledigen Frauen, wobei auch bei dieser Gruppe im Zeitverlauf die Erwerbsquoten leicht anstiegen. Von allen 3 betrachteten Gruppen weisen geschiedene Frauen das höchste Erwerbsbeteiligungsniveau auf. Der Nachteil dieser aggregierten Daten zur Erwerbsbeteiligung liegt darin, dass sie nicht ermöglichen, einzelne Bestimmungsfaktoren zur Erwerbsunterbrechung und erneuten Erwerbstätigkeitsaufnahme zu untersuchen.

<sup>124</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Kirner und Schulz, 1992, siehe unten, die eine andere Abgrenzung der Geburtskohorten verwenden.

<sup>125</sup> Vgl. Jäkel und Kirner, 1987, S. 400.

**Tabelle 15: Altersspezifische Erwerbsquoten von verheirateten Frauen**

Jahr	Altersgruppe in Jahren									
	15-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65
1984	56,7%	62,8%	58,1%	53,4%	54,6%	55,6%	51,5%	44,7%	34,7%	10,1%
1989	41,4%	60,2%	58,9%	55,2%	58,6%	59,9%	56,8%	49,5%	36,2%	9,9%
1994	42,6%	63,1%	69,0%	68,6%	71,7%	74,9%	71,4%	65,2%	42,8%	9,0%
1999	40,2%	56,7%	66,6%	70,6%	73,8%	78,0%	76,6%	69,1%	54,4%	11,9%
2004	36,1%	50,7%	60,7%	68,8%	74,2%	79,2%	79,9%	74,4%	59,1%	18,1%

Quelle: StaBA, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.

### 3.1.2 Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen

Die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote stieg im Laufe der Jahre an und betrug im Jahre 2004 in Deutschland 37,0% (siehe Tabelle 16).<sup>127</sup> Eine Erwerbstätigkeit in Form einer Teilzeitbeschäftigung spielt für Frauen eine wesentlich größere Rolle als für Männer, was sich darin zeigt, dass die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote für Männer mit 6,3% im Jahre 2004 30,7% unterhalb derjenigen für Frauen lag.<sup>128</sup>

**Tabelle 16: Entwicklung der Teil- und Vollzeiterwerbstätigkeitsquote von Frauen**

Jahr	Teilzeit	Vollzeit
1985	25,4%	74,6%
1990	29,8%	70,2%
1995	29,1%	70,9%
2000	33,9%	66,1%
2004	37,0%	63,0%

Quelle: OECD Labor Force Statistics (2005b).

Es kam in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem Anstieg der Teilzeiterwerbstätigkeitsquote vor allem in der Altersgruppe der Frauen zwischen 15 und 35 Jahren, d.h. der Altersgruppe von Frauen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit für eine Geburt.<sup>129</sup> Der Einfluss von Kindern auf die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote zeigt sich sowohl bei Analysen mit Daten der amtlichen

<sup>126</sup> Vgl. Rütter, 2001, S. 19; StaBA, Statistisches Jahrbuch, verschiedene Jahrgänge.

<sup>127</sup> Vgl. auch Lauterbach, 1994, S. 196ff. Nach dieser Studie stieg im Zeitablauf der Anteil von Frauen mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit bei den jüngeren Geburtskohorten an und es erhöhte sich die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote von Frauen mit dem Lebensalter. Die Lebensverlaufsstudie umfasste Frauen, die in den Jahren 1929-31, 1939-41 und 1949-51 geboren und Anfang der 80er Jahre interviewt wurden. Ähnlich wie im SOEP wurde die Erwerbs- und Familienbiographie retrospektiv erhoben. Die Lebensverlaufsstudie hat vor allem versucht zu erklären, ob und wie sich die Erwerbsbiographie von Frauen in Zusammenhang mit Erwerbsunterbrechungen in den letzten 50 Jahren verändert hat.

<sup>128</sup> Vgl. OECD, 2005a, S. 253.

<sup>129</sup> Vgl. Altendorf, 1998, S. 88, Tabelle 12. Schon lange Zeit vor der gesetzlichen Verankerung der Möglichkeit einer Teilzeiterwerbstätigkeit bei einer Erziehungsfreistellung ab dem 01.01.2001 bestand bei einem Großteil der Frauen eine hohe Präferenz für eine Arbeitszeitverkürzung nach einer Geburt. Vgl. Engelbrech et al., 1997, S. 162, Übersicht 8. So haben sich 73% der Frauen nach der Geburt eine kürzere Arbeitszeit als vor dem Beginn der Erziehungsfreistellung gewünscht.



Statistik als auch mit den Daten des SOEP. Die Tabelle 17 zeigt den starken Einfluss des Alters des jüngsten Kindes auf die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote bei einer Auswertung mit Mikrozensus für das Jahr 2004. Für Frauen mit Kindern in den beiden jüngsten Alterskategorien, d.h. Kinder unter 3 Jahren bzw. zwischen 3 und 6 Jahren ziehen Frauen eine Teil- gegenüber einer Vollzeiterwerbstätigkeit vor. Erst bei einem Alter des jüngsten Kindes ab 15 Jahren verringert sich die Präferenz für eine Teil- gegenüber einer Vollzeiterwerbstätigkeit deutlich.

**Tabelle 17: Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeitsquoten von Frauen mit Kindern nach dem Alter des jüngsten Kindes im Jahre 2004**

Alter des jüngsten Kindes in Jahren	Vollzeiterwerbs-tätigkeitsquote	Teilzeiterwerbstätigkeits- quote
Unter 3	12,5%	18,7%
3-6	15,8%	40,0%
6-10	18,3%	47,1%
10-15	25,6%	45,5%
15-18	36,6%	37,7%

Quelle: StaBA, 2005a, S. 35.

Die wichtige Bedeutung einer Teilzeiterwerbstätigkeit für Frauen mit Kindern zeigen auch die Daten des SOEP.<sup>130</sup> Bei Frauen im Alter von 17 bis 55 Jahren sank im Jahre 2000 mit zunehmender Kinderzahl die Erwerbsquote von 69,8% bei kinderlosen Frauen auf 45,8% bei Frauen mit 3 und mehr Kindern ab, jedoch stieg der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen von 29,7% auf 89,8% an. Häufig wählen vor allem Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau eine Teilzeiterwerbstätigkeit als Einstieg nach einer Erwerbsunterbrechung.<sup>131</sup>

### **3.2 Erwerbsbeteiligung und geburtenspezifische Erwerbsunterbrechungen von Frauen**

Das Drei-Phasen-Modell von Myrdal und Klein als Basis für eine normative deskriptive Analyse unterstellt, dass der Erwerbsverlauf von Frauen nicht kontinuierlich ist, sondern vor allem durch geburtenbedingte Unterbrechungen bestimmt wird. Dabei umfasst die erste Phase die Vollzeiterwerbstätigkeit bis zur Familiengründung, die zweite Phase die Erwerbsunterbrechung mit der Geburt von Kindern und die dritte Phase die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit mit dem Älterwerden der Kinder.<sup>132</sup> Die Bedeutung des Drei-Phasen-Modells für die Beschreibung der Erwerbsbiographie einer Frau liegt darin begründet, dass es im Sinne eines

<sup>130</sup> Vgl. Lauer und Weber, 2003, S. 2ff.

<sup>131</sup> Vgl. Buddelmeyer et al., 2005, S. 9ff.

<sup>132</sup> Vgl. Myrdal und Klein, 1960, S. 48ff.

ökonomisch präferierten Verhaltens gedeutet werden kann. Bei einer Befragung des Deutschen Jugendinstituts (DJI) in den Jahren 1988 und 1989 bejahten 63% der befragten Personen, dass Frauen mit Kindern unter 3 Jahren eine Berufstätigkeit unterbrechen sollten und 12% befürworteten einen Verzicht der Mutter oder des Vaters auf eine Erwerbstätigkeit.<sup>133</sup> In einer Untersuchung im Jahre 1996 gaben nur 7% aller Befragten in den alten Bundesländern an, dass es für eine Frau die beste Möglichkeit ist, sofort nach der Mutterschaftsfreistellung wieder erwerbstätig zu sein und nur 8% der Befragten, dass die Berufstätigkeit vollständig beendet werden sollte.<sup>134</sup> 37% der Befragten sprachen sich dafür aus, dass die Frau einen Teil oder den ganzen Anspruch der Erziehungsfreistellung wahrnimmt und 45% der Befragten plädierten für eine noch längere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Dathe erweitert das Drei-Phasen-Modell zu einem Sechs-Phasen-Modell, wobei als Abgrenzungsmerkmale für die einzelnen Familienphasen vor allem das Alter der Ehefrau und das Alter des ältesten und jüngsten Kindes dienen.<sup>135</sup> In der Gründungsphase kommt es zur Eheschließung und Geburt des ersten Kindes und einer möglichen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit der Frau. Die nachfolgende Aufbauphase, die bis zum Schulalter des jüngsten Kindes andauert, beinhaltet die Entscheidung über ein weiteres Kind und eine eventuelle Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der Frau. Die Stabilisierungsphase kennzeichnet, dass sich alle Kinder im Schulalter befinden und eine im Vergleich zu den beiden ersten Phasen gestiegene Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung der Frau besteht. In der Konsolidierungsphase haben die jüngsten Kinder das Schulalter erreicht und einige Kinder schon den Haushalt verlassen, in dieser Phase liegt die Wahrscheinlichkeit für die Erwerbstätigkeit der Frau am höchsten. In der abschließenden Umorientierungsphase sind alle Kinder schon mindestens 15 Jahre alt und haben den elterlichen Haushalt verlassen. Nach einer Schätzung mit Daten des Mikrozensus von 1995 lag die Erwerbsquote in der Gründungsphase auf der Basis des Labor-Force-Konzept bei 45,2% und bei 15,6% bei einer tatsächlichen Erwerbstätigkeit in der aktuellen Berichtswoche.<sup>136</sup> Sowohl in der Gründungs- als auch in der Aufbauphase zeigt sich, dass Haushalte, in denen nur der Mann einer Erwerbstätigkeit nachgeht, dominieren, und der Anteil der Haushalte mit einer Erwerbstätigkeit beider Partner 13,3% in der Gründungs- und 28,4% in der Aufbauphase betrug. Im Vergleich der Aufbau- zur Gründungsphase lässt sich mit 7,2% auf 21,7% ein starker Anstieg des Anteils von Haushalten mit einer Vollzeiter-

---

<sup>133</sup> Vgl. Bertram, 1990, S. 3.

<sup>134</sup> Vgl. BMFSFJ, 1996, S. 45.

<sup>135</sup> Vgl. Dathe, 1998, S. 1ff.; Dathe, 1999, S. 152ff.

<sup>136</sup> Vgl. Dathe, 1999, S. 161f. Das Labor-Force-Konzept beinhaltet eine Erwerbstätigkeit von mindestens einer Stunde gegen Entgelt. Entsprechend Kap. 2.2.2 besteht während der Erziehungsfreistellung das Arbeitsverhältnis weiter und dies erklärt vermutlich die hohe Erwerbsquote nach dem Labor-Force-Konzept.

werbstätigkeit des Mannes und einer Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau erkennen. Der Anteil von Haushalten mit Vollzeiterwerbstätigkeit beider Partner nahm nur von 6,1% auf 6,7% zu. Diese Zahlen bestätigen bei der Kategorisierung der partnerschaftlichen Modelle der geschlechtsspezifischen Arbeitteilung nach Pfau-Effinger, dass in Deutschland das Hausfrauenmodell der Versorgung dominiert, jedoch auch das Vereinbarkeitsmodell der Versorgung an Bedeutung gewinnt.

Zu der Dauer von Erwerbs- und Nichterwerbsphasen bei Müttern für unterschiedliche Geburtskohorten und der Bedeutung des Drei-Phasen-Modells gibt es eine Untersuchung von Kirner und Schulz mit den Wellen des SOEP von 1984 bis 1989, die eine Erwerbsphase als einen Zeitraum von mindestens einjähriger Erwerbstätigkeit und eine Nichterwerbsphase als einen Zeitraum von mindestens einem Jahr ohne Berufstätigkeit oder gemeldete Arbeitslosigkeit definieren.<sup>137</sup> Nach dieser Definition ist ein Anteil von 11,3% für Mütter der Jahrgänge 1900-1919 ermittelt worden, die bis zu einem Alter von 45 Jahren nie einer Erwerbstätigkeit nachgingen, wohingegen für Mütter der Jahrgänge 1940-1949 der Anteil auf 1,0% abnahm.<sup>138,139</sup> Für Mütter aller Jahrgänge zusammen genommen lag der Anteil zwischen 35% und 40% mit einer Dauer der ersten, zweiten oder einer weiteren Nichterwerbsphase zwischen 1 und 3 Jahren und bei 18% bis 24% mit einer Dauer der Nichterwerbsphase zwischen 4 und 6 Jahren.<sup>140</sup> Bei Beginn einer Erwerbstätigkeit nach einer ersten oder zweiten Unterbrechung blieben mehr als 75% dieser Mütter vier oder mehr Jahre erwerbstätig. Der Anteil von Müttern, die bis zu einem bestimmten Alter nie erwerbstätig waren oder nach einer Erwerbsphase ihre Erwerbstätigkeit dauerhaft aufgaben, betrug für die Geburtsjahrgänge 1900-1919 53,5% und für die Geburtsjahrgänge 1940-1949 nur 28,0%.<sup>141</sup> Der Anteil von kontinuierlich erwerbstätigen Müttern erhöhte sich nur leicht von 14,2% für die Geburtsjahrgänge 1900-1919 auf 18,7% für die Geburtsjahrgänge 1940-1949. Der Anteil der Mütter, die nach einer Unterbrechung erneut eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, stieg von 32,3% des Geburtsjahrgangs 1900-1919 auf 53,3% für Mütter der Geburtsjahrgänge 1940-1949. Der Anteil der Mütter mit zwei Erwerbsphasen und nur einer Erwerbsunterbrechung lag für die untersuchten Geburtsjahrgänge zwischen 75,8% und 86,4%, so dass das Drei-Phasen-Modell für einen Großteil der Mütter Gültigkeit besaß.

---

<sup>137</sup> Vgl. Kirner und Schulz, 1992.

<sup>138</sup> Für Frauen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1949 bezieht sich der Anteil auf das bis zum Jahre 1989 erreichte Alter.

<sup>139</sup> Siehe Kirner und Schulz, 1992, S. 37, Tabelle 1.

<sup>140</sup> Siehe Kirner und Schulz, 1992, S. 44, Tabelle 4.

<sup>141</sup> Siehe Kirner und Schulz, 1992, S. 40, Tabelle 2.

Diese Ergebnisse lassen sich derart interpretieren, dass es für Mütter jüngerer Geburtskohorten nur eine leichte Erhöhung der Wahrscheinlichkeit für eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit gab und die Wahrscheinlichkeit für einen Wiedereinstieg zunahm. Als Einschränkung für diese Untersuchung erweist sich, dass sie nur Phasen der Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit von mindestens einem Jahr Dauer berücksichtigt und bei den Erwerbsunterbrechungen nicht nach der Ursache differenziert. Eine weitere Analyse mit Daten der Lebensverlaufsstudie kam zu ähnlichen Ergebnissen; in dieser Studie sank der Anteil von Frauen bei jüngeren Geburtsjahrgängen ab, die nie einer Erwerbstätigkeit nachgingen sind und der Anteil von Frauen stieg an, die kontinuierlich erwerbstätig waren.<sup>142</sup> Der Anteil nie erwerbstätiger Frauen fiel von 5,8% für Frauen der Geburtsjahrgänge 1929-31 auf 2,2% für Frauen der Geburtsjahrgänge 1949-51, während der Anteil der Frauen mit einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit von 11,6% auf 24,4% zunahm.<sup>143</sup> Bei jüngeren Geburtenjahrgängen erhöhte sich die Wiedereintrittsrates nach einer Erwerbsunterbrechung von 27% des Jahrganges 1929-31 auf 38% des Jahrganges 1949-51.<sup>144</sup> Nach zwei bis drei Jahren nahm nach der ersten Erwerbsunterbrechung ca. 25% aller Frauen eine Erwerbstätigkeit wieder auf.

Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) für die Jahre 1985 und 1986 lag für alle erwerbstätigen Frauen die Unterbrechungsquote bei 45% mit einer Quote von 56% für verheiratete, 60% für geschiedene Frauen und 17% für ledige Frauen.<sup>145</sup> Mit steigendem Ausbildungsniveau der Frau ergaben sich eine geringere Unterbrechungsquote und kürzere Unterbrechungsdauer. Die Unterbrechungsquote stieg bei einem höheren Erwerbseinkommen des Mannes, einer größeren Anzahl von Kindern und mit einem geringeren Alter der Kinder.

---

<sup>142</sup> Vgl. Lauterbach, 1994, S. 87ff. Bei einem Vergleich der Kohorten ist erkennbar, dass bei der Entscheidung über eine Erwerbsunterbrechung die Heirat an Bedeutung verloren und die Geburt an Bedeutung gewonnen hat. Vgl. hierzu Lauterbach, 1994, S. 105ff. Eine erste Einschränkung dieser Auswertung mit Daten der Lebensverlaufsstudie besteht darin, dass Frauen der Kohorte von 1949-51 zum Zeitpunkt des Interviews ca. 30 Jahre alt waren und aus diesem Grund nur bis zu diesem Alter eine Geburtsbiographie vorlag. Eine zweite Einschränkung besteht darin, dass in den beiden älteren Kohorten die Frauen zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 40 Jahre alt waren und da die familienpolitische Maßnahme der Erziehungsfreistellung bzw. - des Erziehungsgeldes erst 1986 eingeführt wurde, ist es mit den Daten der Lebensverlaufsstudie nicht möglich zu untersuchen, wann nach Einführung der Erziehungsfreistellung eine Erwerbstätigkeit unterbrochen bzw. wieder aufgenommen wird.

<sup>143</sup> Vgl. Lauterbach, 1994, S. 90ff.

<sup>144</sup> Vgl. Lauterbach, 1994, S. 121.

<sup>145</sup> Vgl. Engelbrech, 1987, S. 190f. Die untersuchte Stichprobe hat das Erwerbsverhalten und die Erwerbswünsche von 6000 erwerbstätigen und 3000 nichterwerbstätigen Frauen enthalten.

### 3.3 Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung und nachfolgende Erwerbstätigkeitsaufnahme von Frauen

Da es keine bundesamtliche Statistik gibt, die exakt die Anzahl der Personen in einer Erziehungsfreistellung erfasst, können sinnvolle Abschätzungen zur Inanspruchnahme nur auf Grundlage von repräsentativen Befragungen und der Erziehungsgeldstatistik erfolgen, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erhebt. Nach einer Erhebung durch das BMFSFJ im letzten Jahr nahmen in den alten und neuen Bundesländern 85,8% der Haushalte, in denen nach dem 01.01.2001 ein Kind geboren wurde, Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung wahr und bezogen auf alle Haushalte 73,2%.<sup>146,147</sup> In den alten Bundesländern bestand bei 90,1% der Haushalte mit der Geburt eines Kindes Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung. Von diesen nahmen 82,1% die Freistellung in Anspruch.

Seit dem Beginn der Erziehungsgeldstatistik im Jahre 1987 ergibt sich ein Anteil von über 90% von Erziehungsgeldempfängern in den alten Bundesländern, wobei die Bezugsgröße im Nenner alle Geburten berücksichtigt.<sup>148,149</sup> Im Jahre 2003, dem aktuellsten vorliegenden Jahr der Auswertung der Erziehungsgeldstatistik, wurde bei 93,1% aller Geburten in der BRD der Erstantrag auf Erziehungsgeld bewilligt, wobei der Anteil 91,6% in den alten Bundesländern betrug.<sup>150</sup> In den alten Bundesländern sind 23,5% der Erziehungsgeldempfänger nur in den ersten sechs Lebensmonaten anspruchsberechtigt und 76,5% für den gesamten Zeitraum.<sup>151</sup> Im Jahre 2002 nahmen bei den abhängig beschäftigten Erziehungsgeldempfängern 92,1% eine Erziehungsfreistellung ohne jede Erwerbstätigkeit in Anspruch und 7,9% verknüpften eine Erziehungsfreistellung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Im vorherigen Jahrzehnt lag bei abhängig beschäftigten Erziehungsgeldempfängern die Quote der Inanspruchnahme ebenfalls bei über 90%.<sup>152</sup> Die Erziehungsgeldstatistik kann nur zur ungefähren Abschätzung des Verhältnisses von tatsächlicher Inanspruchnahme im Vergleich zum anspruchsberechtigten Per-

---

<sup>146</sup> Vgl. BMFSFJ, 2004, S. 12f.

<sup>147</sup> Für die Anspruchsberechtigung nach § 15 BErzGG ist die Erwerbstätigkeit eines der beiden Partner zum Zeitpunkt der Geburt Voraussetzung. Vgl. Kapitel 2.2.2.

<sup>148</sup> Die Inanspruchnahmequote mit Hilfe der Erziehungsgeldstatistik berechnet sich als Verhältnis von Personen in der Erziehungsfreistellung zu Empfängern von Erziehungsgeld. Bei einer präzisen Berechnung der Inanspruchnahmequote müsste der Nenner nicht nur die Empfänger von Erziehungsgeld umfassen, sondern die Anzahl der Geburten, bei denen ein Elternteil oder beide Elternteile zum Zeitpunkt der Geburt abhängig beschäftigt gewesen sind bzw. alle abhängig beschäftigten Eltern von Kindern bis 3 Jahren.

<sup>149</sup> Dieser hohe Anteil erklärt sich dadurch, dass die Einkommensgrenzen für den Bezug von Erziehungsgeld in den ersten 6 Monaten nach der Geburt eines Kindes relativ hoch liegen. Ab dem Jahre 1995 müssen für die Gewährung von Erziehungsgeld für das erste und zweite Jahr nach der Geburt eines Kindes separate Anträge gestellt werden (Erst- bzw. Zweitantrag). Ab dem Jahre 1995 liegt die Quote für den Erstantrag über 90% und für den Zweitantrag zwischen 80% und 90%.

<sup>150</sup> Vgl. Fendrich et al., 2005, S. 14, Tabelle 3.

<sup>151</sup> Vgl. Fendrich et al., 2005, S. 21, Abbildung 9.

<sup>152</sup> Vgl. Pettinger, 2000, S. 248.

sonenkreis dienen. Bis zum Jahre 2001 waren die Angaben der Antragssteller zu einer Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung freiwillig und die Ergebnisse sind aus diesem Grund nur unter Vorbehalt zu interpretieren, Die Repräsentativität der Stichprobe war nicht gewährleistet, denn erst ab dem Jahr 2001 sind Angaben zur beantragten bzw. geplanten Erziehungsfreistellung verpflichtend. Der Wert dieser Statistik ist weiterhin insofern eingeschränkt, als sie nicht die anspruchsberechtigten Personen für die Erziehungsfreistellung enthält, die über den Einkommensgrenzen liegen, und auch nicht anspruchsberechtigte Personen, die sich schon länger als 24 Monate in der Erziehungsfreistellung befinden. Zudem wird der Erwerbsstatus nur zum Zeitpunkt des Erst- bzw. Folgeantrags und nicht kontinuierlich monatlich erfasst.<sup>153</sup> Die relativ geringe Höhe des Erziehungsgeldes führt dazu bzw. erklärt, dass derjenige Elternteil mit dem geringeren Erwerbseinkommen vor der Geburt den Anspruch wahrnimmt. Daher geht in der weit überwiegenden Mehrzahl der Fälle allein die Frau in die Erziehungsfreistellung, wobei im Laufe der Zeit der Anteil der Männer zunahm. Vor der Novellierung des BErzGG mit Gültigkeit ab dem Jahre 2001 betrug der Anteil der Männer in den alten Bundesländern maximal 2,0%.<sup>154</sup> Für Geburten nach dem 01.01.2004 nahmen je nach Bezugsgröße zwischen 3% bis 5% der Väter eine Erziehungsfreistellung in Anspruch.<sup>155</sup>

Gemäß einer Studie des BMFSFJ erhöht sich nach einer Geburt im Zeitablauf der Anteil der Frauen mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit von 15 bis zu 30 Stunden an allen erwerbstätigen Frauen: im ersten Halbjahr beträgt der Anteil 68,8%, im zweiten 84,6%, im dritten 87,5% und im vierten 82,0%.<sup>156</sup> Die Möglichkeit der Kombination einer Erziehungsfreistellung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit ist seit ihrer Einführung nur durch eine relativ geringe Anzahl von Anspruchsberechtigten gewählt worden. Für das Jahr 1987 liegen hierfür die Schätzungen zwischen 1% und 2,5% der anspruchsberechtigten Personen, wobei eher Männer diese Kombinationsmöglichkeit wählen.<sup>157</sup>

---

<sup>153</sup> Zusätzliche Probleme bei der Auswertung der Erziehungsgeldstatistik liegen erstens darin begründet, dass im Zeitraum zwischen 1986 und 1992 die maximal mögliche Dauer der Erziehungsfreistellung von 10 auf 36 Monate erhöht wurde. Somit umfasst die Erziehungsgeldstatistik erst nach 1994 Geburtsjahrgänge, die einen identischen Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung aufweisen. Die Antragsmodalitäten für die Erziehungsfreistellung wurden wie oben erwähnt zusätzlich in diesem Jahr derart geändert, dass ein Antrag auf Erziehungsgeld nach 12 Monaten erneuert werden muss. Zweitens wurde durch die Novellierung des BErzGG mit Gültigkeit ab dem 01.01.2001 anspruchsberechtigten Personen die Möglichkeit der Gewährung des Erziehungsgeldes als Budget eingeräumt. Wenn sie diese Bezugsmöglichkeit wählen, wird der Erziehungsgeldanspruch bereits im ersten Jahr ausgeschöpft wird und es kann kein Zweitantrag mehr gestellt werden.

<sup>154</sup> Vgl. Vaskovics und Rost, 2002, S. 42.

<sup>155</sup> Vgl. BMFSFJ, 2004, S. 20.

<sup>156</sup> Vgl. BMFSFJ, 2004, S. 18.

<sup>157</sup> Vgl. BMJFFG, 1989, S. 53; Stackelbeck und Richter, 1992, S. 35.

Eine erste Studie des IAB mit einer Untersuchungsstichprobe von 780 Frauen in den alten Bundesländern, die ein Kind zwischen 1992 und 1997 geboren haben und sich bei mehreren Geburten während des Untersuchungszeitraumes auf das Erstgeborene beschränken, ermittelte, dass 73% der Frauen eine Erziehungsfreistellung beanspruchten und 4% eine Kombination aus Erziehungsfreistellung und Teilzeiterwerbstätigkeit.<sup>158</sup> Bei der Geburt eines Kindes höherer Parität wählten 62% der Frauen eine Erziehungsfreistellung und 5% eine Kombination aus einer Erziehungsfreistellung und Teilzeiterwerbstätigkeit.<sup>159</sup> Bis zum Jahre 2000 nahmen 70% dieser Frauen ihre Erwerbstätigkeit wieder auf, wobei sich für die Frauen die untersuchten Zeitintervalle nach einer Geburt unterscheiden. Davon gingen 25% der Frauen ihrer Erwerbstätigkeit direkt nach einer Mutterschaftsfreistellung wieder nach, 57% der Frauen bis zum Ende der maximalen Dauer der Erziehungsfreistellung und 18% der Frauen nach einer Nichterwerbstätigkeitsphase im Anschluss an die Erziehungsfreistellung. Betriebliche Regelungen, die über die gesetzliche Maximaldauer von 36 Monaten hinausgehen, scheinen nur eine relativ geringe Rolle zu spielen, da nur bei 4% der Frauen die Erziehungsfreistellung länger als 36 Monate andauerte. Es zeigt sich für den beobachteten Untersuchungszeitraum, dass nur ein Teil der Frauen den Erziehungsfreistellungsanspruch ausgeschöpft: 37% der Frauen 25 bis 36 Monate, 27% der Frauen 13 bis 24 Monate, 19% der Frauen 7 bis 12 Monate, bei 13% der Frauen bis zu 6 Monaten. In einer ähnlichen Größenordnung wie in anderen Untersuchungen wechselten nach Beendigung der Erziehungsfreistellung 27% der Frauen den Arbeitgeber.<sup>160</sup>

Eine weitere Studie des IAB mit 4059 Frauen enthielt eine Gruppe von 101 Frauen, die eine Erziehungsfreistellung zwischen 1990 und 1995 in Anspruch nahmen.<sup>161</sup> Es schöpften hierbei 28% der Frauen nicht die maximale Dauer der Erziehungsfreistellung aus, 57% die maximale Dauer und setzten dann ihre Erwerbstätigkeit fort. 15% der Frauen unterbrachen ihre Erwerbstätigkeit über die maximale Dauer der Erziehungsfreistellung hinaus. Es nahmen somit 72% der Frauen die maximal mögliche Länge oder ein längeres Zeitintervall wahr und bei 12% der Frauen erfolgte eine erneute Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung aufgrund einer erneuten Geburt. Zusätzlich wurden die Frauen über die geplante Dauer ihrer Erziehungsfreistellung befragt, weil für den Arbeitgeber das Problem nicht unbedingt in der Dauer der tatsächlich genommenen Erziehungsfreistellung liegt, sondern vor allem in der Unsicher-

---

<sup>158</sup> Vgl. Beckmann und Kurtz, 2001, S. 4ff.

<sup>159</sup> Allerdings wird in dieser Untersuchung nicht der genaue Zeitpunkt bzw. Zeitraum nach der Geburt angegeben, bei dem die Auswertung stattgefunden hat.

<sup>160</sup> Vgl. hierzu auch Schneewind und Vaskovics, 1994, S. 56f.: in einer Auftragsstudie des BMFSFJ wurde das ähnliche Ergebnis ermittelt, dass ungefähr ein Drittel der Frauen, die nach einer Erziehungsfreistellung eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, ihren Arbeitgeber wechselten.

<sup>161</sup> Vgl. Engelbrech et al., 1997, S. 161ff.

heit in der Entscheidung einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nach der Erziehungsfreistellung. 20% der Frauen gaben an, dass sie zu Beginn der Erziehungsfreistellung noch keine Entscheidung getroffen hatten, wie lange sie eine Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen wollten, ungefähr 25% nach Beendigung der Erziehungsfreistellung kündigen und 15% der Frauen weniger als 2 Jahre in Anspruch nehmen wollten.

Mit dem SOEP als Datenbasis ist der tatsächliche Erwerbsstatus von Frauen mit Kindern im Alter unter 3 Jahren für die Jahre 1991 und 1995 untersucht worden.<sup>162</sup> Im Jahre 1991 lag die Erwerbsquote bei 60%, davon waren 33% der Frauen tatsächlich aktiv erwerbstätig, 23% in der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung und 3% arbeitslos. Im Jahre 1995 stieg die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern im Alter unter 3 Jahren auf 80% an. Davon waren 40% in der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung, 37% aktiv erwerbstätig und 3% arbeitslos. Ungefähr knapp mehr als die Hälfte der Frauen nahm die Erziehungsfreistellung nicht voll in Anspruch. Im Vergleich der Jahre 1991 und 1995 lässt sich die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Erziehungsfreistellungsphase vor allem durch die Verlängerung der maximalen Dauer auf 3 Jahre erklären. Der Anstieg der Erwerbsquote geht darauf zurück, dass während der Erziehungsfreistellung das Arbeitsverhältnis nach dem Gesetz aufrecht erhalten bleibt.<sup>163</sup>

Eine weitere Studie untersuchte die Erwerbsbeteiligung von Müttern für einen Zeitraum von 12 Monaten vor der Geburt bis 36 Monaten nach der Geburt für die Zeitperiode von 1992 bis 1998 gruppiert nach der Parität der Geburt und der Art der vorherigen Erwerbstätigkeit.<sup>164</sup> Bei der ersten Geburt und vorheriger Vollzeit-erwerbstätigkeit sank ab dem 6. Monat vor der Geburt die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich ab und stieg innerhalb von 3 Jahren nach der Geburt auf knapp über 10% an.<sup>165</sup> Bei den vor der Geburt teilzeiterwerbstätigen Frauen lag die Erwerbsquote nach der Geburt deutlich über 25%. Für Frauen mit einer zweiten oder höheren Geburt zeigte sich ein ähnliches Bild: nach 36 Monaten bewegte sich bei vollzeiterwerbstätigen Frauen die Erwerbsquote ungefähr bei 10% und für Frauen mit einer vorherigen Teilzeiterwerbstätigkeit lag die Erwerbsquote erst unterhalb derjenigen Frauen mit einer ersten Geburt, nach 30 Monaten aber oberhalb dieses Wertes und nahm nach 36 Monaten einen Wert von ca. 35 % an. Auffällig im Vergleich zu anderen Untersuchungen sind die insgesamt relativ niedrigen Erwerbsquoten der Frauen nach einer Geburt und die höhere Erwerbstätig-

---

<sup>162</sup> Vgl. Holst und Schupp, 1997, S. 498ff.

<sup>163</sup> Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur aktiven und passiven Erwerbstätigkeit von Frauen in der Erziehungsfreistellung in Kap. 3.1.1.

<sup>164</sup> Vgl. Holst und Trzcinski, 2003.

<sup>165</sup> Bei den anderen drei Gruppen sank gleichfalls ungefähr ab dem 6. Monat vor der Geburt die Erwerbsquote ab.



keit von vor der Geburt teilzeiterwerbstätigen Frauen. Da die Untersuchung leider nicht genau angibt, wie die verschiedenen Erwerbsstatusarten operationalisiert wurden, bleibt unklar, warum die Quote von erwerbstätigen Frauen nach der Geburt so niedrig ausfällt.

Nach einer Untersuchung des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (IES) nahmen 96% der Frauen mit der Geburt eines Kindes zwischen 1986 bis 1988 eine Erziehungsfreistellung wahr und 90% der Frauen beanspruchten die volle Länge der Erziehungsfreistellung. Der Anteil der Frauen, die nur bis einschließlich zum 6. Lebensmonat des Kindes von einer Erziehungsfreistellung Gebrauch machten, betrug ca. 7%.<sup>166</sup> Der Anteil der Frauen, die im Anschluss nach einer Erwerbsunterbrechung wegen einer Erziehungsfreistellung im Zeitraum von 1985 bis 1988 wieder eine Erwerbstätigkeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber anfangen, lag bei 47%, wobei ungefähr ein Drittel der Frauen von einer Voll- zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit wechselte. Ca. 6% der Frauen unterbrachen ihre Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung erneut.<sup>167</sup> Die besseren Freistellungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst im Vergleich zu privaten Arbeitgebern während des Untersuchungszeitraums nutzten vor allem von Frauen in einem Zeitraum bis zu 3 Jahren.<sup>168</sup> Für die Untergruppe der alleinerziehenden Frauen mit einem Kind stieg die Quote derer, die eine Erwerbstätigkeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber nach Ende der Erziehungsfreistellung aufnahmen, auf 81% an. Für alleinerziehende Frauen mit zwei Kindern erreichte diese Quote 65%.<sup>169</sup> Besonders drastisch sank bei alleinerziehenden Frauen der Anteil von vollzeiterwerbstätigen Frauen nach einer Geburt ab: nämlich von 79% vor der Geburt auf 18% bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit.<sup>170</sup> Von den alleinerziehenden Frauen gaben fast 50% der Frauen finanzielle Begründungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vor der maximalen Ausschöpfung der Dauer der Erziehungsfreistellung als Grund für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit an. Als wichtige Gründe für einen Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit nach der Inanspruchnahme von Erziehungsfreistellung führten sie fehlende Betreuungsmöglichkeiten für das Kind und einen potentiellen Mangel des Angebotes an Teilzeitarbeitsplätzen an.<sup>171,172</sup>

Nach einer Repräsentativerhebung der Sozialforschungsstelle Dortmund in Form einer Betriebsbefragung nahmen im Jahre 1984 38% der Frauen unmittelbar nach dem Ende der vier-

---

<sup>166</sup> Vgl. IES, 1990a, Bd. 1, S. 68f.

<sup>167</sup> Vgl. IES, 1990a, Bd. 1, S. 141ff.

<sup>168</sup> Vgl. IES, 1990a, Bd. 2, S. 112.

<sup>169</sup> Vgl. IES, 1990b, Bd. 1, S. 247.

<sup>170</sup> Vgl. IES, 1990b, Bd. 2, S. 266 und S. 288.

<sup>171</sup> Vgl. IES, 1990b, Bd. 2, S. 229 bzw. S. 468.

<sup>172</sup> Vgl. BMAS, 1986, S. 284ff.

monatigen Freistellungsmöglichkeit nach der Mutterschaftsfreistellung eine Erwerbstätigkeit wieder auf, wobei sich einzelne Berufsgruppen in ihrer Rückkehrhäufigkeit unterschieden.<sup>173</sup> Die höchste Rückkehrquote wiesen un- und angelernte Arbeiterinnen mit 50% auf, gefolgt von mittleren und höheren Angestellten mit einer Quote von 37% und einfachen Angestellten mit 28%. Diese Untersuchung gelangte zu dem Ergebnis, dass ein steigender relativer Anteil der Frau am Haushaltseinkommen mit einer höheren Rückkehrquote der Frauen nach der damals gültigen sechsmonatigen Erziehungsfreistellung einhergeht, jedoch die absolute Höhe des Nettomonatserwerbseinkommens der Frau keine Rolle spielt.<sup>174</sup> Dieses Ergebnis legt nahe, zwischen der absoluten Erwerbseinkommenshöhe der Frau und ihrem relativen Erwerbseinkommensanteil bei der Analyse des Erwerbsverhaltens zu unterscheiden.

Die Größe der Rückkehrquote nach einer Erziehungsfreistellung ist für das Jahr 1988 auch aus der Pflichtversichertenbestandsstatistik des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger berechnet worden.<sup>175</sup> Danach lag der Anteil der Frauen, die nicht die gesamte Dauer von 10 Monaten ausschöpften, bei 24% und 54% der Frauen mit einer Geburt im Jahre 1987 gingen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Jahre 1988 nach.<sup>176</sup> Bei einer Einstufung der beruflichen Position gaben in einer weiteren Untersuchung nach der Geburt 58% der Frauen an, dass die berufliche Position gleichwertig sei, 22% halten sie für höher und 20% für niedriger.<sup>177</sup> Aus den vorgestellten Untersuchungen lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass ein sehr großer Anteil der Frauen die Möglichkeit der Erziehungsfreistellung in Anspruch nimmt und dass ein größerer Anteil von Frauen diesen vollständig ausschöpft. Die Ausweitung des gesetzlichen Anspruchs von 6 auf 36 Monaten führte dazu, dass nun ein geringerer Anteil den gesamten potentiellen Zeitraum einer Erziehungsfreistellung in Anspruch nimmt. Der Anteil der Frauen, die den Arbeitgeber nach einer Erziehungsfreistellung wechselt, dürfte zwischen einem Viertel und einem Drittel liegen. Für die Hypothesenbildung bleibt festzuhalten, dass Frauen mit einer Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst vor der Geburt eine höhere Inanspruchnahmequote für eine Freistellung aufweisen und ein höherer Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Haushaltseinkommen die Bereitschaft für eine Erwerbsunterbrechung mindert und die Rückkehrquote erhöhen dürfte. Zu den Auswirkungen einer frühen o-

---

<sup>173</sup> Vgl. BMAS, 1986, S. 205ff.

<sup>174</sup> Siehe BMAS, 1986, Bd. 2, Tabelle 616.

<sup>175</sup> Vgl. Wittmann, 1990, S. 532ff.

<sup>176</sup> Der Anteil hat sich nicht direkt auf den Zeitpunkt ein Jahr nach Ablauf der Erziehungsfreistellung bezogen, sondern auf das dem Geburtsjahr folgende Jahr.

<sup>177</sup> Vgl. Engelbrech et al., 1997, S. 3. In dieser Untersuchung mit in der Erziehungsfreistellung befindlichen Frauen zwischen 1990 und 1995 und anschließender Rückkehr zum Arbeitgeber bejahten nur 18% der nach einer Erziehungsfreistellung zurückgekehrten Frauen die Frage, an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben.

der späten Erwerbstätigkeitsaufnahme einer Frau nach der Geburt eines Kindes sowohl auf die Entwicklung des Kindes als auch auf die Gesundheit der Mutter gibt es eine Reihe von Untersuchungen mit widersprüchlichen Ergebnissen, die keine eindeutigen Aussagen erlauben.<sup>178</sup>

### 3.4 Frauen- und Müttererwerbstätigkeit im internationalen Vergleich

Die Geburt eines Kindes führt auch in anderen Ländern zu einem deutlichen Anstieg der Wahrscheinlichkeit für eine diskontinuierliche Erwerbsbiographie.<sup>179</sup> Ebenso wie in Deutschland lässt sich in allen Ländern der OECD beobachten, dass im Zeitverlauf die Geburt des ersten Kindes in einem höheren Lebensalter der Frau erfolgt und sich die Unterbrechungsdauer nach einer Geburt verringert hat.<sup>180</sup> Die Erwerbstätigkeit von Frauen in der BRD liegt im Verhältnis zu anderen entwickelten Industriestaaten, wie Tabelle 18 belegt, auf einem mittleren Niveau. Sie unterschreitet deutlich das Niveau skandinavischer Länder, übertrifft aber das Niveau in Großbritannien oder in südeuropäischen Ländern, wobei sich im Zeitverlauf eine Konvergenz der Erwerbsquoten für die verschiedenen Länder zeigt: Die Erwerbsquoten der Frauen reichen im Jahre 2004 von 50,6% in Italien bis zu 82,5% in Norwegen.

Für die Beziehung zwischen der Erwerbstätigkeit und der familiären Situation einer Frau können 3 Gruppen von Ländern unterschieden werden.<sup>181</sup> Bei einer ersten Gruppe von Ländern wie Italien, Irland und Spanien führt die Geburt eines Kindes oder eine Heirat mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zum Ende der Erwerbstätigkeit und die Frauen nehmen nur mit einer geringen Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit wieder auf, so dass das Maximum der Erwerbsbeteiligung der Frauen in einem Alter zwischen 20 und 25 Jahren liegt und im weiteren Zeitverlauf absinkt. Eine zweite Gruppe von Ländern, zu denen Deutschland, Großbritannien, Japan und die Schweiz gehören, ist durch ein altersspezifisches Erwerbsprofil mit M-Form gekennzeichnet. Dies erklärt sich dadurch, dass Frauen nach der Geburt des ersten Kindes eine Erwerbstätigkeit häufig beenden, aber im weiteren Zeitverlauf der überwiegende Anteil von Frauen wieder ins Erwerbsleben zurückkehrt. In einer dritten Gruppe von Ländern, zu denen Frankreich, die skandinavischen Länder und die USA gehören, zeigt sich eine umgekehrte U-Form für die Erwerbsquote der Frauen.

---

<sup>178</sup> Vgl. Baum, 2003a, S. 411ff.; Chatterji und Markowitz, 2004, S. 5ff.; Ruhm, 2004, S. 2f.

<sup>179</sup> Siehe hierzu für vergleichende Analysen einzelner Länder Saurel-Cubizolles et al., 1999; S. 183ff.; Jaumotte, 2003, S. 62.

<sup>180</sup> Vgl. Nicoletti und Tanturri, 2005, S. 1; OECD, 1994, S. 60.

**Tabelle 18: Entwicklung der Frauenerwerbsquote in verschiedenen Industrieländern**

Land	1985	1990	1995	2000	2004
Dänemark	74,6%	77,6%	73,3%	75,9%	76,1%
Deutschland <sup>182</sup>	51,9%	55,5%	61,1%	63,3%	66,1%
Finnland	76,2%	76,5%	72,3%	74,3%	73,8%
Frankreich	66,4%	66,0%	66,9%	68,0%	69,3%
Großbritannien	62,4%	67,3%	67,1%	68,9%	69,9%
Irland	39,7%	42,6%	47,3%	55,7%	58,0%
Italien	40,2%	44,0%	42,3%	46,3%	50,6%
Japan	54,5%	57,1%	58,4%	59,6%	60,2%
Norwegen	86,1%	83,4%	82,4%	84,8%	82,5%
Spanien	34,6%	42,2%	47,1%	52,9%	57,7%
Schweden	79,3%	82,5%	77,3%	76,4%	76,6%
Vereinigte Staaten	64,1%	67,8%	69,7%	70,7%	69,2%

Quelle: OECD Labor Force Statistics (2005b).

Auffällig ist der Bedeutungsunterschied der Geburt eines Kindes als Unterbrechungsgrund im Vergleich zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern. Nach einer Untersuchung von Eurostat gaben im europäischen Durchschnitt 42% der Frauen ihre Berufstätigkeit wegen der Geburt eines Kindes auf, wohingegen in Deutschland die Frauen als Begründung für eine Erwerbsunterbrechung ab dem Jahre 1990 in 60% der Fälle eine Geburt und in 5% der Fälle eine Heirat als Grund angaben.<sup>183</sup> Deutschland weist zudem den höchsten Anteil bei nichterwerbstätigen Hausfrauen mit 95% auf, die familiäre Gründe für die Nichtaufnahme einer Erwerbstätigkeit anführten.

Die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote von Frauen stieg neben Deutschland auch in den anderen europäischen Ländern mit Ausnahme von Dänemark an.<sup>184</sup> Im Jahre 2004 betrug die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote im europäischen Durchschnitt 28,2% - mit der höchsten Quote in den Niederlanden mit 60,2%, gefolgt von den skandinavischen und den mitteleuropäischen Ländern.

Für den Zeitraum von 1969 bis 1993 ergaben sich für 9 europäische Länder und die USA unterschiedliche Effekte auf die Erwerbsquoten und die Lohnsätze von Frauen bei der Einführung von Freistellungsmöglichkeiten, wobei die Effekte mittels einer Differenzen-in-Differenzen-Schätzung ermittelt wurden.<sup>185</sup> Die Erwerbsquote der Frauen fiel in Ländern mit

<sup>181</sup> Vgl. OECD, 1994, S. 54f.; Buchmann et al., 2002, S. 210, Fußnote 4; Meulders et al., 2004, S. 3.

<sup>182</sup> Bis 1990 nur alte Bundesländer, ab 1991 alte und neue Bundesländer.

<sup>183</sup> Vgl. Eurostat, 1997, S. 3, Abbildung 4.

<sup>184</sup> Vgl. OECD, 2005a, S. 253.

<sup>185</sup> Vgl. Ruhm, 1998, S. 299f. Für die beiden Länder Deutschland und USA sind nur bis zum Jahre 1985 Daten berücksichtigt worden.

der Möglichkeit einer bezahlten Erziehungsfreistellung höher aus, vor allem bei einer relativ kurzen Zeitspanne, d.h., dass insbesondere eine kurze Anspruchsdauer bei einer Freistellungsmöglichkeit von bis zu 3 Monaten Dauer zu einem Anstieg der Erwerbsquote führte. Gleichzeitig kam es zu keiner wesentlichen Veränderung des Lohnsatzes. Eine lange Anspruchsdauer der Freistellung von ungefähr 9 Monaten Dauer führte ebenfalls zu einer Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen, jedoch verringerte sich im Gegensatz zu einer kurzen Anspruchsdauer der Lohnsatz.

## 4 Ökonomische Theorien zur Erklärung des Erwerbsverhaltens und der Entlohnung von Frauen

### 4.1 Humankapitaltheorie

Nach der Humankapitaltheorie erfolgen Entscheidungen über die Aus- und Weiterbildung bzw. das Arbeitsangebot von Individuen unter der Annahme, dass Humankapitalinvestitionen einem rationalen Kalkül folgen.<sup>186</sup> Eine Humankapitalinvestition wird analog einer Sachkapitalinvestition betrachtet, wobei die Humankapitalinvestition untrennbar mit dem Besitzer des Humankapitals verbunden ist. Investitionen in das Humankapital umfassen dabei alle Maßnahmen, welche die Produktivität eines Arbeitnehmers erhöhen. Unter dem Ziel der Maximierung des Lebenseinkommens rentiert sich eine Investition in das Humankapital, wenn der Barwert der Erträge die entsprechenden Kosten übersteigt. Die Produktivität eines Arbeitnehmers hängt von der Höhe des allgemeinen und spezifischen Humankapitalbestandes ab und die Entlohnung richtet sich nach der Grenzproduktivität.<sup>187</sup> Die Humankapitaltheorie erlaubt eine Aussage über die Lohnentwicklung nach einer Erwerbsunterbrechung, wobei vor allem die Dauer der Unterbrechung eine Rolle spielt. Im Unterschied zum neoklassischen Arbeitsmarktmodell wird die Annahme der Homogenität des Faktors Arbeit aufgegeben, da sich die Arbeitnehmer bezüglich des akkumulierten Humankapitalbestandes unterscheiden. Dabei gelten als Gemeinsamkeit mit dem neoklassischen Arbeitsmarktmodell die Annahmen vollkommener Information und Konkurrenz der Wirtschaftssubjekte sowie vollkommen mobiler Arbeitsanbieter.<sup>188</sup> Beim Humankapital kann eine Unterscheidung in allgemeines und spezifisches Humankapital getroffen werden. Erstes umfasst insbesondere die Schulbildung und weitere Ausbildungen, wie z.B. eine Hochschulausbildung und zweites beinhaltet vor allem Kenntnisse, die durch on-the-job-Training oder durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen erworben werden. Es kennzeichnet sich dadurch aus, dass es nur an einem bestimmten Arbeitsplatz oder bei einem bestimmten Arbeitgeber Nutzen stiftet. Bei der Humankapitalentwertung durch eine Erwerbsunterbrechung kann man zwischen einer internen und externen Entwertung unterscheiden, wobei die interne Humankapitalentwertung die Abschreibung auf den allgemeinen und spezifischen Humankapitalbestand beinhaltet und die externe Humankapitalentwertung die Veränderung des Arbeitsplatzes in der Unterbrechungszeit durch den Strukturwandel von Berufsbildern und Arbeitstechniken umfasst. Beide Arten der Humanka-

---

<sup>186</sup> Für eine grundlegende Einführung zur Humankapitaltheorie und den Einfluss auf die Lohnfunktion vgl. Becker, 1993, S. 29ff., und für die Beeinflussung des Humankapitals durch eine Erwerbsunterbrechung vgl. Mincer und Ofek, 1982.

<sup>187</sup> Vgl. Sesselmeier und Blauermeier, 1998, S. 66.

<sup>188</sup> Vgl. Sesselmeier und Blauermeier, 1998, S. 65.

pitalentwertung durch die Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung können dazu führen, dass nach der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit die Qualifikation für den bestehenden Arbeitsplatz als nicht mehr als adäquat betrachtet wird.<sup>189</sup>

Entsprechend der Humankapitaltheorie steigt der Lohnsatz einer Frau bei ununterbrochener Erwerbstätigkeit im Zeitablauf an, weil es mit steigendem Alter durch die längere Erwerbstätigkeits-, Betriebszugehörigkeitsdauer und Weiterbildungsmaßnahmen zu einer Erhöhung des Humankapitalbestandes kommt, wohingegen Erwerbsunterbrechungen aufgrund geringerer Erwerbstätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsdauer zu einer Verminderung des Lohnsatzes führen. Die Abbildung 2 zeigt das altersabhängige Lohnprofil einer Frau, die wegen der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbricht und später erneut eine Erwerbstätigkeit aufnimmt.<sup>190</sup> Der humankapitaltheoretische Ansatz kann berücksichtigen, dass Frauen schon vor der Phase der Unterbrechung durch ihre Berufswahl und bei Beginn ihrer Erwerbskarriere weniger Humankapital erwerben, so dass die Strecke C-D im Zeitablauf eine geringere Steigung als A-B aufweist. Zudem kann bei Wahl einer frauenspezifischen Erwerbstätigkeit zu Beginn der Erwerbsbiographie ein höherer Lohnsatz erzielt werden.<sup>191</sup> Bei fehlender Unterbrechung im Erwerbsverlauf kennzeichnet die Strecke H-I die Auswirkungen der Wahl eines frauen- bzw. nicht frauenspezifischen Berufes, z.B. aufgrund einer unterschiedlichen Erwerbsorientierung, die zu einem unterschiedlichen Humankapitalbestand führt. Ohne Erwerbsunterbrechung und der Wahl eines frauenspezifischen Beruf würde der Lohnsatz im Zeitablauf von A auf B ansteigen. Bei einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen der Geburt eines Kindes zum Zeitpunkt V sind verschiedene Möglichkeiten denkbar, wie sich die zeitabhängigen Lohnsatzprofile verändern, wenn die Frau einen frauenspezifischen Beruf wählt und einen Lohnsatz in Höhe von D zum Zeitpunkt V erzielt. Wenn die Frau ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nicht unterbricht, sollte sich im weiteren Zeitverlauf der Lohnsatz analog zu einer Erwerbsbiographie ohne Unterbrechung entwickeln, d.h. entlang der Strecke D bis K. Bei einer Erwerbsunterbrechung zum Zeitpunkt V und der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt T vermindert sich der erzielbare Lohnsatz

---

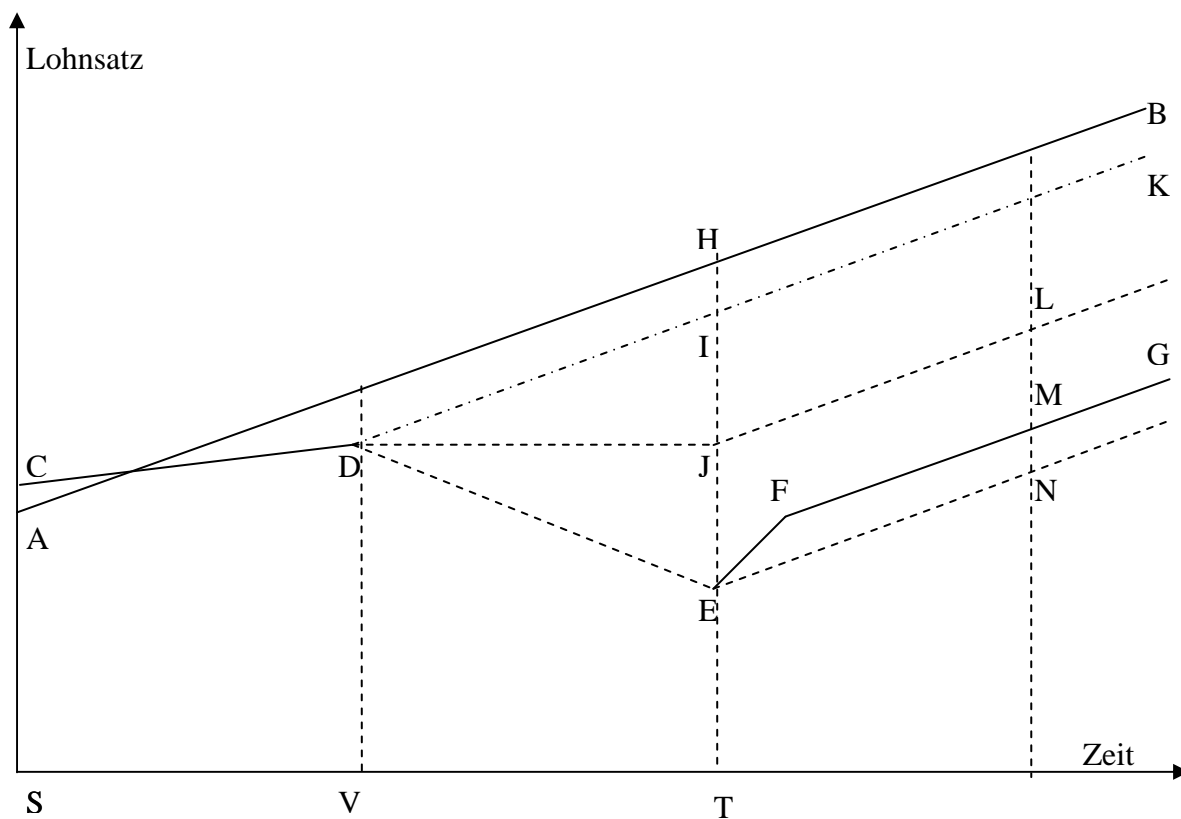
<sup>189</sup> Vgl. Engelbrech und Kraft, 1992a, S. 5. Bei einer Betriebsbefragung haben 80% der Betriebe eine Unterbrechung von mehr als 3 Jahren als unvorteilhaft eingestuft und auch bei einer einfachen Tätigkeit sollte die Unterbrechungsdauer 2 Jahre nicht übersteigen. Bei einer längeren Unterbrechungsdauer ist vor allem der technische Fortschritt innerhalb einer Branche als ursächlich für den Humankapitalverlust der Frau betrachtet worden.

<sup>190</sup> In dieser Abbildung wird vereinfachend von nur einer Unterbrechung während der Erwerbstätigkeit ausgegangen. Bei mehreren Erwerbsunterbrechungen könnten in einem erweiterten Modell zusätzlich die Dauer der einzelnen Erwerbsunterbrechungen bzw. das Timing der verschiedenen Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt werden. Im Modell in Abbildung 2 verläuft die weitere Humankapitalbildung ähnlich wie bei einer Frau ohne Geburten, da die Annahme erfolgt, dass nach einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung keine weiteren erfolgen.

<sup>191</sup> Vgl. Polachek, 1981, S. 61ff.

aus zwei Gründen. Während der Erwerbsunterbrechung findet erstens keine neue Humankapitalakkumulation statt und zweitens kommt es zu einer Abschreibung auf das bestehende Humankapital.<sup>192</sup> Die fehlende Humankapitalbildung durch die Erwerbsunterbrechung führt zu einem geringeren Lohnsatz, entsprechend der Strecke H-J. Falls es nicht zu weiteren Erwerbsunterbrechungen im Zeitablauf kommt, sollten sich die Lohnsätze I-K und J-L im Zeitablauf gleichartig entwickeln.

**Abbildung 2: Abhängigkeit des Lohnsatzes vom Alter und Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit**



Quelle: Mertens et al., 1995, S. 475.

Die Abschreibung auf das bestehende Humankapital zum Zeitpunkt des Wiedereinstieges T durch die Erwerbsunterbrechung gibt die Strecke E-J wieder. Der Verlust an Humankapital kann vor allem das berufsspezifische Humankapital betreffen und je größer der absolute Humankapitalbestand der Frau ist, desto größer dürften die absoluten Verluste ausfallen. Die Strecke E-H gibt die gesamte mögliche Lohnsatzminderung durch die Erwerbsunterbrechung

<sup>192</sup> In der Abbildung wird nicht berücksichtigt, dass bei der erneuten Aufnahme der Erwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber im Rahmen der Erziehungsfreistellung der Lohnsatz, der vor der Geburt erzielt worden ist, gesetzlich garantiert ist.



wieder. Es ist plausibel davon auszugehen, dass bei einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Erwerbsunterbrechung die Abschreibung auf den Humankapitalbestand partiell kompensiert wird, weil vorhandenes Wissen schneller reaktiviert als neues Humankapital aufgebaut werden kann. Frauen können daher nach einer Erwerbsunterbrechung ein Teil des Lohnrückstandes aufholen, da nach einer Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit bei diesen Frauen der Lohnsatz schneller ansteigt.<sup>193</sup> Nach einer Unterbrechung im Rahmen der Humankapitaltheorie erscheint daher der Lohnsatzverlauf E-F-M-G plausibel. Im Zeitraum zwischen E und F kommt es zur Restauration und Neuerwerb von Humankapital.<sup>194</sup> Die Strecke zwischen M-N gibt den Restaurationseffekt auf das Humankapital wieder, der nach der erneuten Aufnahme einer Erwerbstätigkeit postuliert wird.

Über den gesamten Lebenszyklus ist die Annahme eines konkaven Verlaufs des Lohnsatzprofils plausibel, so dass mit zunehmender Dauer der Erwerbserfahrung das potentielle Erwerbseinkommen erst stark und später schwächer ansteigt, so dass nach der Humankapitaltheorie vor allem zu Beginn der Erwerbskarriere mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit für Erwerbsunterbrechungen zu rechnen ist. Gerade zu Beginn der Erwerbskarriere erfolgen Humankapitalinvestitionen entweder durch Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitgebers oder durch „learning-on-the-job“, so dass die Produktivität einer erwerbstätigen Frau in diesem Zeitraum besonders stark ansteigt. Ein möglicher parabolischer Verlauf der Lohnkurve erklärt sich dadurch, dass in einer späteren Lebensphase weniger Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen und der Humankapitalbestand weiterhin einer Abschreibung unterliegt. Humankapitaltheoretische Überlegungen erklären auch, warum Frauen weniger an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren.<sup>195</sup> Für die Mehrzahl der Frauen existieren keine Möglichkeiten, um den Humankapitalverlust während der Erziehungsfreistellung, z.B. durch Weiterbildungen zu minimieren.<sup>196</sup> Die (erwartete) Betriebszugehörigkeitsdauer dürfte die Rendite von betrieblicher Weiterbildung stärker als die formale Bildungsqualifikation beeinflussen. Dabei kann das Ausbildungsniveau als Kriterium dienen, um eine entsprechende Person für eine Weiterbildung auszuwählen. Für die erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer könnte z.B. die Anzahl der Erwerbsunterbrechungen bzw. Beschäftigungsverhältnisse einen Indikator bilden und daher gehen potentielle Arbeitgeber bei Frauen im Vergleich zu Männern eher von einer

---

<sup>193</sup> Dies wird auch als „Earnings-Rebound-Effekt“ bezeichnet. Vgl. Mincer und Ofek, 1982, S. 7.

<sup>194</sup> Eine Möglichkeit der Berücksichtigung einer veränderten Rate des Humankapitalerwerbs durch eine Teilzeiterwerbstätigkeit besteht darin, dass innerhalb eines Variable-Intensity-Modells bei einer Nichtvollzeiterwerbstätigkeit von einer entsprechend verminderten Humankapitalakkumulation ausgegangen wird. Vgl. Levine und Mook, 1984, S. 185f.

<sup>195</sup> Vgl. Littmann-Wernli, 1998, S. 60. Bei Frauen wird aufgrund von geplanten Erwerbsunterbrechungen von einer geringeren Bereitschaft ausgegangen, in Humankapital zu investieren.

<sup>196</sup> Vgl. Kapitel 4.2.

geringen erwarteten Dauer des Verbleibs in einem Betrieb aus.<sup>197</sup> Es erscheint auch denkbar, dass teil- im Vergleich zu vollzeiterwerbstätigen Frauen nach einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung in der Weise Nachteile erleiden, dass bei diesen Frauen von einer geringeren Erwerbsorientierung und zukünftigen Beschäftigungsdauer ausgegangen wird und ihnen in der Folge geringere Möglichkeiten zur Humankapitalakkumulation eingeräumt werden.<sup>198</sup>

Ein Kritikpunkt an diesem einfachen humankapitaltheoretischen Modell ist, dass eine vollständige Antizipation des eigenen Erwerbsverlaufes zu Beginn der Erwerbsbiographie angenommen wird und Erwerbsunterbrechungen während der Erwerbsbiographie nicht die Humankapitalbildung beeinflussen.<sup>199</sup> Zudem unterscheiden sich unterschiedliche Arten von Erwerbsunterbrechungen in ihren Konsequenzen nicht. Schließlich erfolgt die Wahl einer Ausbildung nur nach ökonomischen Gesichtspunkten. Diese Entscheidung kann auch von der Ausbildungswahl der Eltern abhängen und eine Ausbildung erzeugt nicht nur pekuniären, sondern auch konsumtiven Nutzen.<sup>200</sup>

Eine rational planende Frau wird in dem Umfang in ihre Ausbildung investieren, in der sie eine Rendite für ihre Ausbildung erwartet. Wesentliche Einflusskomponenten bilden hierbei die Anzahl und Zeitpunkte der Geburten ihrer Kinder und die Einschätzung ihrer persönlichen Fähigkeiten. Daher werden Frauen durchschnittlich weniger als Männer in ihr Humankapital investieren.<sup>201</sup> Humankapitaltheoretisch lässt sich dies damit erklären, dass Frauen spätere Erwerbsunterbrechungen antizipieren und sich der Amortisationszeitraum und daher die Ausbildungsrenditen reduzieren.<sup>202</sup>

Aus der Humankapitaltheorie lassen sich Hypothesen über die Segregation, d.h. der Wahl bestimmter Berufe nach dem Geschlecht und der Erwerbskontinuität herleiten. Dabei wird davon ausgegangen, dass Frauen ganz gezielt Ausbildungen und Berufsfelder auswählen, die kennzeichnet, dass in einer Ausbildung erworbenes Humankapital bei einer Erwerbsunterbrechung nicht entwertet wird. Ein großer Anteil der Frauen konzentriert sich daher auf relativ

---

<sup>197</sup> Vgl. Gerlach und Schasse, 1990, S. 263f.

<sup>198</sup> Vgl. Duncan und Hoffman, 1979, S. 599.

<sup>199</sup> Vgl. hierzu Kodde, 1988, S. 1646ff.

<sup>200</sup> Für eine ausführliche Kritik an der Humankapitaltheorie vgl. Sesselmeier und Blauermel, 1998, S. 73ff.

<sup>201</sup> Vgl. Mincer und Polachek, 1974, S. 83ff.

<sup>202</sup> Frauen erwarten im Vergleich zu Männern im Durchschnitt eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer. Vgl. Bellmann und Schasse, 1990, S. 422ff.

wenige Berufsfelder.<sup>203</sup> Die Rendite aus den Humankapitalinvestitionen wird auf diese Weise unter Berücksichtigung einer zukünftigen Erwerbsunterbrechung maximiert. Diese Berufsfelder sind dadurch gekennzeichnet, dass ohne größere Auswirkungen eine Erwerbstätigkeit unterbrochen und wieder aufgenommen werden kann, weil Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit nur zu einer relativ geringen Entwertung des berufsspezifischen Humankapitals führen. Weiterhin sind derartige frauenspezifische Berufe durch einen geringeren Einarbeitungsaufwand, ein niedrigeres Qualifikations- und Lohnniveau bei einem höheren Anfangsgehalt und geringeren Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten charakterisiert.

Für Frauen, die frauen- bzw. männerspezifische Berufe gewählt haben, existieren jeweils gegensätzliche Einflüsse hinsichtlich der Kontinuität des Erwerbsverlaufes. Frauen, die in Berufen mit einem hohen Männeranteil tätig sind, nehmen wegen der durchschnittlich höheren Löhne und der negativen Humankapitaleffekte einer Erwerbsunterbrechung schneller wieder ihre Erwerbstätigkeit auf. Dies führt zur Hypothese, dass Frauen in männerspezifischen Berufen im Vergleich zu Frauen in frauenspezifischen Berufen einen kontinuierlicheren Erwerbsverlauf aufweisen. Allerdings kann dieser hypothetische Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer Berufswahl, dem Verhalten bei einer Erwerbsunterbrechung und der Entlohnung für Frauen empirisch nicht zweifelsfrei bestätigt werden, so dass in den eigenen Schätzungen der segregationstheoretische Ansatz keine Berücksichtigung findet.<sup>204</sup> Im Sinne der Segregationstheorie müssten die Frauen bei der Berufswahl bzw. Humankapitalinvestitionen den Zeitpunkt ihrer Erwerbsunterbrechung und die Rate der Entwertung des Humankapitals einschätzen können. Zudem beziehen nicht alle Frauen bei ihrer Entscheidung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld bewusst eine eventuell später geplante Erwerbsunterbrechung in ihr Kalkül mit ein.

Die Möglichkeit einer Erziehungsfreistellung durch das BerzGG erleichtert den Frauen die Planung von Humankapitalinvestitionen, da sie während der Erziehungsfreistellung Kündigungsschutz genießen. Es lohnt sich somit für sie, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit firmenspezifisches Humankapital aufzubauen, da sie nicht der Gefahr einer schwangerschafts- bzw. geburtenbedingten Kündigung unterliegen und sich aus diesem Grund nicht der Amortisationszeitraum der Humankapitalinvestitionen verringert. Ferner könnte das BerzGG das

---

<sup>203</sup> Vgl. Polachek, 1981, S.62ff. In der BRD haben sich die Ausbildungsniveaus von Frauen und Männern angenähert, so dass die Humankapitaltheorie nicht mehr für die Begründung unterschiedlicher Ausbildungsniveaus herangezogen werden kann, sondern nur noch für die geschlechtsspezifische Berufswahl. Vgl. Munz, 1997, S. 26.

<sup>204</sup> Vgl. England, 1984, S. 735.

Entscheidungsverhalten der Frauen beeinflussen, in allgemeines und spezifisches Humankapital zu investieren, was möglicherweise zu einer anderen Berufswahl führt und das Interesse der Arbeitgeber verändert, Frauen, die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu gewährleisten.<sup>205</sup> Fehlende Humankapitalerhaltung bzw. -bildung durch Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen während bzw. nach der Erziehungsfreistellung kann zu einem geringeren Anstieg des Lohnsatzes führen und bei einem Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung geht das erworbene firmenspezifische Humankapital verloren. Die mit einem Arbeitgeberwechsel verbundenen Transaktions- und Suchkosten dürften umso höher ausfallen, je höher das Ausmaß an Spezialisierung der Frau durch eine Schul- bzw. Berufsausbildung ist.<sup>206</sup> Vor allem Frauen mit einem hohen Humankapitalbestand, d.h. Frauen in einer gehobenen beruflichen Position, können nach der Geburt eines Kindes bei einem Wechsel des Arbeitgebers dem Risiko eines beruflichen Abstiegs unterliegen.

Die Effizienzlohn- und Matchingtheorie können neben der Humankapitaltheorie die mit einer längeren Erwerbstätigkeitsdauer ansteigende Entlohnung ebenfalls erklären.<sup>207</sup> Nach dem Effizienzlohnansatz unterschreitet die Entlohnung zu Beginn einer Erwerbstätigkeit die Produktivität eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber und übersteigt dann im weiteren Erwerbsverlauf seine Produktivität, wodurch Anreize für den Arbeitnehmer geschaffen werden, in seiner Arbeitsproduktivität nicht nachzulassen. Durch die Entlohnung nach diesem Ansatz kann ein positiver Selektionseffekt genutzt werden, da dem Arbeitgeber zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Produktivität des Arbeitnehmers unbekannt ist. Die Matchingtheorie geht von der Annahme aus, dass es vor allem zu Beginn einer Erwerbstätigkeit zu nicht optimalen Stellenbesetzungen kommt, da beide Vertragsparteien über nicht ausreichende Informationen verfügen. Im Zeitablauf bleiben vor allem Arbeitsverhältnisse mit einer hohen Matchingqualität bestehen, so dass mit steigender Erwerbstätigkeitsdauer eines Arbeitnehmers bei einem Arbeitgeber von einer steigenden durchschnittlichen Produktivität auszugehen ist und sich aus diesem Grund die Entlohnung erhöht. Zudem nimmt im Zeitablauf die Wahrscheinlichkeit ab, dass durch einen Wechsel des Arbeitgebers die Matchingqualität verbessert werden kann. Dieser Ansatz kann erklären, dass Frauen, die nach einer Erziehungs-

---

<sup>205</sup> Vgl. Jungwirth, 1998, S. 56ff. Zunächst wäre es vorstellbar, dass die Arbeitsplatzgarantie durch das BErzGG Frauen in ihrer Entscheidung beeinflussen könnte, einen höheren Humankapitalbestand, z.B. eine Universitätsausbildung, anzustreben. Zudem ist es vorstellbar, dass die Verlängerung der maximal möglichen Dauer der Erziehungsfreistellung dazu führt, dass die Berufswahl geschlechtsspezifischer erfolgt, da Frauen Ausbildungen wählen, bei denen trotz einer Erwerbsunterbrechung von 3 Jahren ein erneuter Einstieg in eine Erwerbstätigkeit relativ leicht möglich ist bzw. Ausbildungen wählen, bei denen eine Erwerbsunterbrechung mit nur geringem Humankapitalverlust einhergeht.

<sup>206</sup> Vgl. Jungwirth, 1998, S. 57.

<sup>207</sup> Für eine Einführung in die Effizienzlohntheorie vgl. Weiss, 1991, und in die Matchingtheorie Franz, 2003, S. 207ff.

freistellung bei ihrem bisherigen Arbeitgeber bleiben, einen höheren Lohnsatz erzielen als Frauen, die ihren Arbeitgeber wechseln.

Empirisch kann die Humankapitaltheorie durch die Mincersche Einkommensfunktion überprüft werden, wobei das logarithmierte Erwerbseinkommen eine Funktion der Anzahl der Schuljahre, der Erwerbstätigkeitsdauer und weiterer lohnrelevanter Variablen ist.<sup>208</sup> Der Regressionskoeffizient für die linearen Terme der beiden Variablen Schuljahre und Anzahl der Berufsjahre nimmt ein positives und für die quadratischen Terme ein negatives Vorzeichen an.<sup>209</sup> Die empirischen Untersuchungen unterscheiden sich vor allem in der Operationalisierung der Erwerbstätigkeitsdauer. Eine erste mögliche Operationalisierung bietet die hypothetische Erwerbserfahrung, die sich als Differenz zwischen dem jetzigen Alter und dem Alter bei Beginn der ersten Berufstätigkeit ergibt.<sup>210</sup> Eine zweite mögliche Operationalisierung stellt die Anzahl an tatsächlichen Erwerbsjahren dar, wobei es möglich ist, nach Teil- bzw. Vollzeitwerbstätigkeit zu unterscheiden.<sup>211</sup> Mögliche Proxies für die Akkumulation von spezifischem Humankapital können neben der Erwerbstätigkeitsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber die Art der Tätigkeit und die Lohnhöhe vor der Erwerbsunterbrechung darstellen. Diese Arbeit zieht als Proxy für das spezifische Humankapital die Betriebszugehörigkeitsdauer heran.<sup>212</sup> Für die Lohnfunktionsschätzung erscheint es sinnvoll, neben den humankapitaltheoretischen Variablen weitere lohnrelevante Variablen hinzuzuziehen.<sup>213</sup>

## 4.2 Signaltheorie

Die Signaltheorie geht von einer Entscheidungssituation unter Unsicherheit und eingeschränkter Markttransparenz aus, wobei die Arbeitgeber die Produktivität der Arbeitnehmer nicht exakt beurteilen können, sondern die individuelle Produktivität aus beobachtbaren persönlichen Merkmalen und der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppen ableiten.<sup>214</sup> Hierbei gibt es eine Unterscheidung bei der Charakterisierung der Produktivität in unveränderliche Merkmale

---

<sup>208</sup> Vgl. Franz, 2003, S. 90ff.

<sup>209</sup> Vgl. Lorenz und Wagner, 1988, S. 359.

<sup>210</sup> Sie entspricht der Approximation, dass die Anzahl der Berufsjahre gleich dem Alter – Schuljahre – Einschulungsalter gleichgesetzt werden kann. Die potentielle statt der tatsächlichen Dauer der Berufserfahrung weist aber den Nachteil auf, dass Zeiträume der Nichterwerbstätigkeit eingeschlossen sind, in denen keine Humankapitalakkumulation stattfindet.

<sup>211</sup> Beblo und Wolf, 2002a, S. 86ff., schlagen den Ansatz einer effektiven Erwerbserfahrung vor, um kürzer zurückliegende Erwerbserfahrung höher zu gewichten, wobei auch bei der effektiven Erwerbserfahrung der Humankapitalbestand bei einer Erwerbsunterbrechung sinkt. Diese Art der Modellierung hat zur Folge, dass die Renditen der Berufserfahrung wesentlich höher ausfallen.

<sup>212</sup> Vgl. Topel, 1991, S. 146.

<sup>213</sup> Vgl. Lorenz und Wagner, 1988. Ferner können für die Entlohnung angeborene Merkmale und durch die Jugendzeit bedingte Unterschiede eine Rolle spielen. Vgl. hierzu Hübler, 2003, S. 539f.

wie Alter und Geschlecht (Indices) und veränderliche wie Art und Dauer der Ausbildung und Berufserfahrung (Signale), wobei der Arbeitgeber seine Produktivitätserwartungen bezüglich der Arbeitnehmer aus einer Kombination von Indices und Signalen gewinnt. Da jede Informationsbeschaffung und -gewinnung Kosten verursacht, kann der Arbeitgeber als unmittelbare bzw. leicht ermittelbare Signale Geschlechtszugehörigkeit und bisheriges Erwerbsverhalten verwenden, um die zukünftige potentielle Produktivität eines Arbeitnehmers einschätzen zu können.<sup>215</sup> Geburtenbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen mit der Folge eines diskontinuierlichen Erwerbsverlaufs können als Signal einer geringeren Erwerbsorientierung interpretiert werden, wenn für den weiteren Karriereverlauf vor allem die bisherige Erwerbstätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsdauer wichtig sind.

Die Diskriminierung von Frauen im Vergleich zu Männern kann auch über eine Selbstselektion in einem signaltheoretischen Sinne erklärt werden, wenn bei gleicher Durchschnittsproduktivität der Frauen eine größere Varianz der Durchschnittsproduktivität vorliegt, so dass sich für Frauen die Investitionskosten in ein Signal erhöhen.<sup>216</sup> Dies kann wiederum zu einem verringerten Arbeitsangebot von Frauen mit einem bestimmten Qualifikationsniveau führen.<sup>217</sup> Die Signaltheorie erklärt folglich die geringeren Lohnsätze von Frauen nach geburtenbedingten Unterbrechungen nicht mit dem Humankapitalargument, sondern sieht in der Inanspruchnahme und Dauer von Erziehungsfreistellungen ein Signal für eine geringere Erwerbsorientierung und höhere Familienorientierung der Frauen in den Augen des Arbeitgebers. Als Folge dieses Signals können Frauen an einer geringeren Zahl an Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, was dann eine Selektions- bzw. Filterfunktion für den weiteren beruflichen Werdegang ausübt, so dass es in der Folge zu einer ungünstigen beruflichen Entwicklung von Frauen mit Erziehungsfreistellungen kommt.<sup>218</sup> Eine kurze Unterbrechungsdauer bei einer Erziehungsfreistellung und Qualifikationsmaßnahmen während und nach einer Erziehungsfreistellung können als Signale der Frau für eine hohe Erwerbsorientierung gedeutet werden.

---

<sup>214</sup> Vgl. Arrow, 1973; Spence, 1973; Spence, 1974. Die Humankapitaltheorie geht im Gegensatz zur Signaltheorie von einem direkten Zusammenhang zwischen Bildung, der Arbeitsproduktivität und dem Lohnsatz aus.

<sup>215</sup> Vgl. Stafford und Sundström, 1996, S. 611f. Die Verwendung von derartigen Gruppenmerkmalen zum Screening kann zur statistischen Diskriminierung führen.

<sup>216</sup> Das Signal Ausbildung ist bei Frauen in geringerem Maße als bei Männern im Durchschnitt an die Erwerbsorientierung geknüpft. Vgl. Renes und Ridder, 1995, S. 7. Frauen müssen daher ein höheres Ausbildungsniveau vorweisen, um eine gleiche durchschnittliche Produktivität zu signalisieren. Hierzu Spence, 1973, S. 371f.: „... high-productivity women have less left over to consume in order to convince the employer that they are in the high-productivity group.“ Ein gleiches Ausbildungsniveau kann bei unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen somit eine unterschiedliche Produktivität signalisieren.

<sup>217</sup> Vgl. Cain, 1986, S. 727.

<sup>218</sup> Vgl. Schubert, 1993, S. 89. Die insgesamt geringere Teilnahme an Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen im Vergleich zu Männern kann als Signal einer geringeren Karriereorientierung der Frauen gedeutet werden.

tet werden.<sup>219</sup> Die Nichtausschließbarkeit des Anspruchs auf Erziehungsfreistellung mit der gesetzlichen verankerten Rückkehrgarantie gemäß § 15 Abs. 2 BErzGG führt dazu, dass die Signalqualität einer Ausbildung und des bisherigen Erwerbsverhaltens einer Frau eingeschränkt wird, wovon vor allem Frauen mit einem hohen Humankapitalbestand betroffen sind. Zudem liegt durch die gesetzliche Regelung das Risiko der Entwertung des Humankapitalbestandes nicht bei der Frau, sondern ausschließlich beim Arbeitgeber. Die gesetzlichen Regelungen des BErzGG können vor allem für Frauen in höheren beruflichen Position nachteilige Wirkungen beim Wiedereinstieg bzw. bei der Beförderung zeigen und die Signalqualität von Erwerbsunterbrechungen wegen einer Erziehungsfreistellung kann für verschiedene Unternehmen einen unterschiedlichen Wert aufweisen.<sup>220</sup>

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während oder nach einer Erziehungsfreistellung lässt sich in einem signaltheoretischen Sinne interpretieren. Nach einer Untersuchung nahmen insgesamt 31% aller Frauen nach der Geburt eines Kindes an Weiterbildungsmaßnahmen teil: 8% während der Erziehungsfreistellung, 15% nach Ende der Erziehungsfreistellung und 8% während und nach dem Ende der Erziehungsfreistellung. Somit haben ungefähr ein Drittel der Frauen signalisiert, dass sie ihr bestehendes Humankapital erhalten möchten.<sup>221</sup> Für die relativ geringe Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung von Männern scheinen signaltheoretische Aspekte nicht die ausschlaggebende Rolle zu spielen, da eine Untersuchung hierfür keine Stigmatisierungseffekte ausweist.<sup>222</sup> Für die Lohnentwicklung von Frauen wird in der folgenden empirischen Analyse (siehe Kapitel 7.3) untersucht, ob verschiedene Arten von Erwerbsunterbrechungen sich unterschiedlich auswirken und Signaling damit eine Rolle zur Erklärung spielen könnte. Die negativen Konsequenzen für einzelne Arten von Erwerbsunterbrechungen auf die weitere Lohnentwicklung werden in der Literatur unterschiedlich beurteilt.<sup>223</sup> Es lässt sich a priori nicht vorhersagen, ob Erziehungsfreistellungen im Vergleich zu anderen Erwerbsunterbrechungen, wie Arbeitslosigkeitsphasen oder Phasen anschließlicher Haushaltstätigkeit, eine ungünstigere Entwicklung auf die weitere Lohnentwicklung haben.

---

<sup>219</sup> Vgl. hierzu auch Landenberger, 1990, S. 35.

<sup>220</sup> Vgl. Engelbrech, 1993, S. 9ff. So ist es denkbar, dass Erziehungsfreistellungen für Unternehmen mit hohem Personalbedarf und Problemen bei der Personalrekrutierung einen geringeren Signalcharakter aufweisen als für Unternehmen mit einem geringem Personalbedarf und keinen Problemen bei der Personalrekrutierung.

<sup>221</sup> Vgl. Engelbrech und Jungkunst, 2001, S. 4. Das BErzGG sieht keine Pflicht der Frauen vor, an Qualifikationsmaßnahmen während oder nach der Erziehungsfreistellung teilnehmen zu müssen.

<sup>222</sup> Vgl. Beckmann, 2001, S. 8.

<sup>223</sup> Vgl. Albrecht et al., 1999; Beblo und Wolf, 2002a, S. 83f.

### 4.3 Neue Haushaltsökonomie

Die Entscheidung, ob eine Frau nach der Geburt von Kindern eine Erwerbstätigkeit aufnimmt, kann im Rahmen von haushaltsproduktionstheoretischen Ansätzen betrachtet werden, da die Neue Haushaltsökonomie Erklärungsansätze bietet, wie die Arbeitsteilung in einem Haushalt und damit die Zeitallokation optimal gestaltet werden kann. Diese Modelle setzen eine vollständige Information der Individuen, Präferenzstabilität und ein nutzenmaximierendes Verhalten der Haushalte voraus. Ein Haushalt wird als produktive Einheit in der Weise betrachtet, dass der Haushaltsproduktionsprozess Zeit und Marktgüter zu finalen Gütern im Haushalt transformiert, die dem Haushalt Nutzen stiften, wobei Kinder ein Beispiel für ein finales nutzenstiftendes Gut darstellen. Nach der Geburt eines Kindes steht ein Mehr-Personen-Haushalt vor dem Problem der Zeitallokation für Haushaltstätigkeit, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit. Bei Betrachtung eines Mehr-Personen-Haushaltes kommt man im Rahmen eines haushaltsökonomischen Modells zu der Schlussfolgerung, dass sich ein Partner auf die Haushaltstätigkeit und der andere auf die Erwerbstätigkeit spezialisiert.<sup>224</sup> Durch die Spezialisierung der Partner auf die jeweilige Tätigkeit steigert der Haushalt seinen Nutzen im Vergleich zu einer Situation, in der diese Spezialisierung nicht erfolgt. Die produzierten Haushalts- und Marktgüter werden entweder im Haushalt gemeinsam verwendet oder getauscht, wobei die Zeitkosten der im Haushalt produzierten Güter vom notwendigen Humankapitaleinsatz abhängen. Die Zeitallokationstheorie lässt folgende optimale haushaltsinterne Möglichkeiten der Arbeitsteilung zwischen 2 Partnern in einem Haushalt zu, wobei höchstens eine Person eine gleiche Grenzproduktivität im Markt- und Haushaltssektor aufweisen muss, damit es zu einer effizienten Haushaltsproduktion kommen kann:

1. Entweder sind beide Partner in einem Haushalt erwerbstätig oder ein Mitglied des Haushaltes investiert seine ganze Zeit in eine Erwerbstätigkeit und das andere Mitglied widmet sich ausschließlich einer Haushaltstätigkeit. Der Nutzen eines Mehr-Personen-Haushaltes wird nicht optimiert, wenn beide Partner ihre Zeit ausschließlich mit Haushaltstätigkeit verbringen.
2. Ein Mitglied des Haushaltes verbringt seine Zeit ausschließlich mit einer Erwerbstätigkeit, wohingegen das andere Mitglied des Haushaltes die Zeit zwischen der Erwerbstätigkeit und Haushaltstätigkeit aufteilt. Unter der Voraussetzung, dass der Mann das größere Erwerbseinkommen erzielt, spezialisiert er sich ausschließlich auf eine Erwerbstätigkeit und die Frau teilt ihre Zeit zwischen Haushaltstätigkeit und Erwerbstätigkeit auf. Die aufgaben-

---

<sup>224</sup> Vgl. Becker, 1994, S. 37ff.



spezifische Arbeitsteilung erweist sich solange als sinnvoll, wie die relative Haushaltsproduktivität der Frau jene ihres Mannes übertrifft.<sup>225</sup>

Das Optimum für einen Haushalt wird somit dann erzielt, wenn beide Partner sich entweder auf einen Bereich spezialisieren oder eine Person in beiden Sektoren tätig ist und dabei die Grenzproduktivität in beiden Sektoren den gleichen Wert annimmt. Die Spezialisierung der Frau in der Haushaltsproduktion lässt sich biologisch und durch geschlechtsspezifische Humankapitalinvestitionen begründen. Frauen gebären Kinder, weisen bestimmte Vorteile bei der Betreuung von Kindern auf und erwerben bis zu ihrem Eintritt ins Erwachsenenalter im Vergleich zu Männern mehr haushaltsspezifische Fähigkeiten, was zu komparativen Vorteilen im Haushalt und bei der Kinderbetreuung führt.<sup>226</sup> Die biologischen Unterschiede können erklären, dass Frauen auch im Erwachsenenalter mehr in haushaltsspezifisches Humankapital, während Männer bevorzugt in erwerbsspezifisches Humankapital investieren, so dass sich im Zeitablauf durch den Erwerb jeweiligen spezifischen Humankapitals die Arbeitsteilung verstärkt.<sup>227</sup> Dies führt häufig dazu, dass der Mann sich ausschließlich auf eine Erwerbstätigkeit und die Frau auf eine Haushaltstätigkeit spezialisiert.<sup>228</sup>

Das Ausmaß der Spezialisierung in einem Mehr-Personen-Haushalt für eine Haushalts- oder Erwerbstätigkeit erfolgt danach, wie der Faktorinput Zeit im Haushaltsproduktionsprozess bewertet wird. Für eine Erwerbstätigkeit wird die Zeit durch den Lohnsatz bewertet, für eine Haushaltstätigkeit in Form eines Schattenpreises der aufgewendeten Zeit für die Produktion von Haushaltsgütern und der Kinderbetreuung, wobei die Anwesenheit von Kindern im Haushalt zu einem Anstieg der Haushaltsproduktivität führt und mit steigendem Alter der Kinder abnimmt. Schulische und berufliche Ausbildung erhöhen die Arbeitsproduktivität sowohl für eine Markt- als auch eine Haushaltstätigkeit, wobei die Annahme plausibel erscheint, dass die Zunahme für eine Markt- größer als für eine Haushaltstätigkeit ausfällt. Die Möglichkeit einer Erziehungsfreistellung im Rahmen des BErzGG fördert eine traditionelle Rol-

---

<sup>225</sup> Vgl. Weck-Hannemann, 1993, S. 67.

<sup>226</sup> Siehe Becker, 1994, S. 37 bzw. S. 39: „Women not only have a heavy biological commitment to the production and feeling of children, but they also are biologically committed to the care of children in other, more subtle ways. Moreover, women have been willing to spend much time and energy caring for their children because they want their biological investment in production to be worthwhile.“ bzw. „Consequently, biological differences in comparative advantage between sexes explain not only why households typically have both sexes, but also why women have usually spent their time bearing and rearing children and engaging in other household activities.“

<sup>227</sup> Die Spezialisierung in einem Haushalt lässt sich auch mit einem Transaktionskostenansatz begründen. Vgl. hierzu Pollak, 1985.

<sup>228</sup> Die Haushaltsproduktionstheorie spielt auch für die Begründung der Work-Effort-Hypothese eine Rolle. Nach dieser Hypothese verbringen kinderlose Frauen im Vergleich zu Frauen mit Kindern einen größeren Anteil der Nichterwerbstätigkeit in Form von Freizeit und nicht mit Haushaltstätigkeit oder Kinderbetreuung und weisen deshalb eine höhere Arbeitsproduktivität auf.

lenteilung im Sinne eines Male-Breadwinner-Modells, weil es Frauen bis zu 3 Jahren nach einer Geburt bei einer Beschäftigungsgarantie erlaubt, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Ein derartiges Verhalten führt zu einer Reduktion von erwerbsspezifischem Humankapital und zu einer Akkumulation von haushaltsspezifischem Humankapital. Die Erwerbseinkommensvariablen bzw. der Unterschied im Ausbildungsniveau der beiden Partner hängen u.a. davon ab, welche Bedeutung die Erwerbseinkommen der beiden Partner für den Haushalt bzw. die langfristigen Erwerbseinkommensmöglichkeiten der beiden Partner besitzen und wie ausgeprägt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung schon vor der Geburt war.

Anhand von Abbildung 3 werden die Auswirkungen eines steigenden Nichterwerbseinkommens der Frau, d.h. zum Beispiel eines steigenden Vermögens der Frau oder Erwerbseinkommens des Partners, auf das Arbeitsangebot der Frau analysiert, wobei zuerst von einer Frau mit einem Partner ohne zusätzliches Nichterwerbseinkommen ausgegangen wird.<sup>229</sup> Es bestehen drei Arten der Zeitverwendung: Haushaltsarbeitszeit, Erwerbstätigkeit und Freizeit. Der Nutzen hängt positiv vom Gut  $X$  und der Freizeit  $L$  ab, wobei zwischen im Haushalt hergestellten Gütern und Marktgütern unterschieden wird und diese beiden Arten von Gütern perfekte Substitute darstellen. Es gilt hierbei eine Zeit- und Budgetrestriktion, nach welcher die Summe aus dem Erwerbseinkommen und Nichterwerbseinkommen nicht kleiner als das benötigte Budget zum Kauf von Marktgütern sein darf. Die Haushaltsproduktionskurve  $X_h$  ist durch  $AC$  gegeben und  $I_1$  bezeichnet die Indifferenzkurve des Haushaltes im Ausgangsoptimum. Dabei gilt, dass im Optimum der Marktlohnsatz  $w$ , welcher der Steigung der Geraden  $B_1B'$  entspricht, gleich dem Schattenpreis der Hausarbeit und der Grenzrate der Substitution zwischen Gütern und Freizeit entspricht. Die optimale Situation auf der Haushaltsproduktionskurve kennzeichnet Punkt  $B_1$ , wobei für die Haushaltsarbeitszeit die Zeit  $CD$  aufgewendet wird, für Erwerbsarbeit  $DD'$  und für Freizeit  $OD'$ .

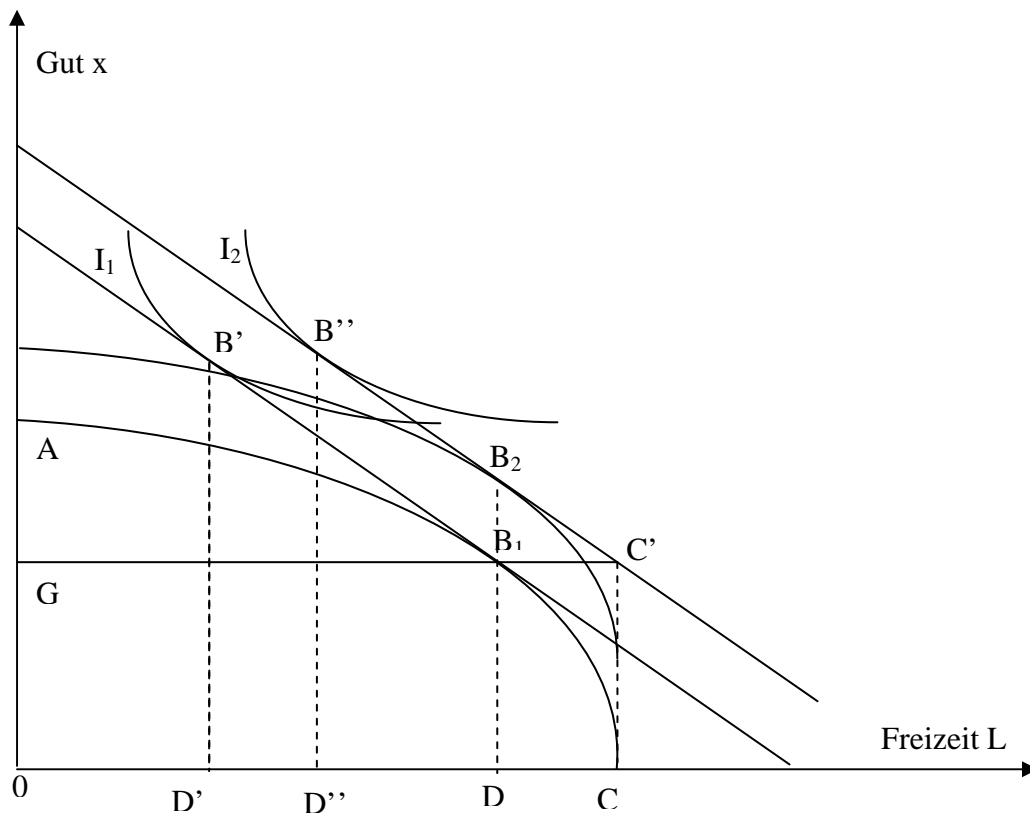
Im nachfolgenden wird das Erwerbseinkommen des Mannes als exogene Variable für die Frau unterstellt, wobei der Partner unabhängig vom Verhalten der Frau über sein Erwerbsangebot entscheidet. Die Aufteilung der Zeit in Markt- und Nichtmarktarbeit wird einerseits durch eine effiziente Allokation der im Haushalt produzierten Güter bestimmt und andererseits durch die relative Markteffizienz beider Haushaltsmitglieder. Ein steigendes Nichterwerbseinkommen der Frau führt zu einer Verlagerung der Budgetgerade und der Haushalts-

---

<sup>229</sup> Vgl. Gronau, 1973; Gronau 1977. Zu einem Überblick über haushaltsproduktionstheoretische Ansätze siehe Galler und Ott, 1993, S. 113ff.

produktionskurve im Vergleich zur Ausgangssituation. Die Haushaltsproduktionskurve wird in der nachfolgenden Abbildung um die Strecke  $CC'$  nach oben verschoben und das Nutzenoptimum des Haushaltes verlagert sich von  $B'$  zu  $B''$ . Die aufgewendete Zeit für die Summe aus Erwerbstätigkeit und Haushaltstätigkeit verringert sich von  $CD'$  auf  $CD''$ , wobei die aufgewendete Zeit für die Haushaltstätigkeit gleich bleibt (Strecke  $CD$ ) und die aufgewendete Zeit für die Erwerbstätigkeit sich von  $DD'$  auf  $DD''$  verringert. Dieses haushaltsproduktions-theoretische Modell von Gronau führt zur Hypothese, dass ein steigendes Nichterwerbseinkommen der Frau zu einer verminderten Erwerbstätigkeit der Frau führt.<sup>230</sup>

**Abbildung 3: Aufteilung der Zeit der Frau in Haushaltstätigkeit und Erwerbstätigkeit bei einem erwerbstätigen Partner**



Quelle: Bauer, 2000, S. 29.

Es gibt drei zentrale Kritikpunkte an der mikroökonomischen Theorie des Haushaltes:<sup>231</sup>

1. Unterstellung einer gemeinsamen Haushaltsnutzenfunktion: Das Modell unterstellt eine gemeinsame Nutzenfunktion aller Haushaltsmitglieder, wobei ein Mehr-Personen-Haushalt als Einheit betrachtet wird, die den Haushaltsnutzen maximiert, der von der Gesamtfreizeit

<sup>230</sup> Vgl. Kap. 5.3.2.

und dem -konsum anhängt. Hierbei wird der Mehr-Personen-Haushalt analog einem Ein-Personen-Haushalt behandelt, was die implizite Annahme beinhaltet, dass alle für den Haushalt verfügbaren Güter Kollektivgüter für die Haushaltsmitglieder darstellen.<sup>232</sup> Die Nutzung der Vorteile jedes einzelnen Haushaltsmitgliedes führt dazu, dass der Haushalt den höchsten Nutzen erreicht.<sup>233</sup> Ein Nachteil liegt darin, dass der Entscheidungsprozeß im Haushalt restriktiven Annahmen unterliegt. Eine weitere Möglichkeit liegt in der expliziten Spezifikation einer Haushaltsnutzenfunktion unter der Voraussetzung eines haushaltsinternen Konsenses<sup>234</sup> oder der Annahme, dass die individuellen Nutzenfunktionen jedes einzelnen Haushaltsmitgliedes als positives Argument in die Nutzenfunktionen der anderen Haushaltsmitglieder eingehen.<sup>235</sup> Unter der Annahme, dass die einzelnen Haushaltsmitglieder individuelle Nutzenfunktionen maximieren, wird der Haushalt nicht mehr als Einheit betrachtet, sondern unter der Berücksichtigung von Kooperations- und Konfliktmöglichkeiten zwischen den einzelnen Mitgliedern. Beide Partner können dann jeweils ihre eigene Nutzenfunktion maximieren.<sup>236</sup> Diese Modelle berücksichtigen, dass es zur Trennung der Partner kommen kann und die Verhandlungsposition innerhalb einer Partnerschaft eine Rolle spielt. Die Entscheidung, ob eine Frau nach einer Geburt eine Erwerbstätigkeit unterbricht, hängt davon ab, für wie groß sie die Wahrscheinlichkeit einschätzt, dass sie sich von ihrem bisherigen Partner trennt. Eine plausible Annahme stellt dar, dass vor der Erwerbsunterbrechung der Frau beide Partner sich in einer ähnlichen, d.h. gleichstarken Verhandlungsposition befinden. Je länger eine Frau ihre Erwerbstätigkeit unterbricht, desto mehr wird ihr erwerbsspezifischer Humankapitalbestand reduziert, wohingegen beim Mann im Laufe der Zeit der erwerbsspezifische Humankapitalbestand zunimmt. Der Frau nützt ihr hinzugewonnenes haushaltsspezifisches Humankapital vor allem über die Tauschmöglichkeiten im Haushalt, wohingegen der Mann sein erwerbsspezifisches Humankapital am Arbeitsmarkt verwenden kann.<sup>237</sup> Wenn die Frau die Wahrscheinlichkeit einer Trennung hoch einstuft, dürfte sie mit einer geringen Wahrscheinlichkeit ihre Er-

---

<sup>231</sup> Vgl. Ben-Porath, 1982, für eine eingehende Kritik der mikroökonomischen Theorie des Haushaltes.

<sup>232</sup> Vgl. Killingsworth, 1983, S. 34.

<sup>233</sup> Vgl. Weck-Hannemann und Frey, 1988, S. 288.

<sup>234</sup> Vgl. Samuelson, 1956, S. 8ff.

<sup>235</sup> Ein allein entscheidender Haushaltsvorstand maximiert somit nicht nur seinen eigenen Nutzen, sondern den Nutzen aller Haushaltsmitglieder. Vgl. Becker, 1994, S. 297f.

<sup>236</sup> Vgl. Galler und Ott, 1993, S. 122f.

<sup>237</sup> Siehe Ott, 1993, S. 126, die zur Schlussfolgerung kommt, dass „eine ausschließliche Spezialisierung auf Hausarbeit die Wohlfahrtsproduktion nur für einen begrenzten Zeitraum erhöht, während der individuelle Verlust in der Einkommenskapazität und damit in der Verhandlungsposition nahezu irreversibel ist.“

werbstätigkeit unterbrechen und mit einer hohen Rate wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.<sup>238</sup>

2. Statik der Modelle: Das vorgestellte Modell ist statisch und über den Lebenszyklus betrachtet kann ein dynamisch formuliertes Modell zu einem anderen ökonomisch optimalen Ergebnis führen.<sup>239</sup> Die ausschließliche Spezialisierung eines Partners auf eine Haushaltstätigkeit kann im Sinne der Wohlfahrtsoptimierung unter bestimmten Umständen über den Lebens- bzw. Familienzyklus nicht optimal sein, da der Verzicht auf den Neuerwerb von marktspezifischem Humankapital zu einem Verzicht auf Markteinkommen in späteren Perioden führt.<sup>240</sup> Weiterhin kann die Abschreibung auf das Humankapital der Frau nach einer geburtenbedingten Unterbrechung größer als das neu hinzugewonnene Humankapital des Partners sein und bei einer alleinigen Erwerbstätigkeit des Mannes hängt das Ausfallrisiko für das Erwerbseinkommen ausschließlich vom Mann ab.
3. Unterstellung bestimmter Präferenzen: Nichtökonomische Einflussfaktoren gehen in Form von Präferenzen in das Modell ein.<sup>241</sup>

Auf eine Bestätigung der Vorhersagen zur unterschiedlichen Spezialisierung der beiden Partner aus den Modellen der Neuen Haushaltsökonomie deuten die folgenden Ergebnisse einer Studie hin. Danach änderten nach der Geburt wegen der Betreuung von Kindern 44% der westdeutschen Frauen ihre Arbeitszeit, hingegen nur 17% der westdeutschen Männer.<sup>242</sup> 65% der Frauen gaben an, dass es zu einer Verringerung der Arbeitszeit durch den Wechsel von einer Vollzeitwerbstätigkeit zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit kam. 3% der Frauen wählten Gleitarbeitszeit, 1% der Frauen verzichteten auf Überstunden und 0% der Frauen behielten ihre Zahl an Überstunden bei oder dehnten sie aus. Bei den Männern hingegen gestaltete sich die Arbeitszeitveränderung derart, dass 15% der Männer Gleitarbeitszeit wählten und 8% auf Überstunden verzichteten. 6% der Männer gaben an, ihre Zahl an Überstunden beizubehalten oder zu vergrößern. Nur bei 6% der Männer fand ein Wechsel von einer Vollzeitwerbstätigkeit zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit statt. Nach der Theorie der kompensierenden Differentiale wählen Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung eher eine Erwerbstätigkeit, die ihnen die Betreuung eines Kindes erleichtert.<sup>243</sup> Zugleich nehmen sie Nachteile bei der Wahl einer Er-

---

<sup>238</sup> Vgl. für einen Literaturüberblick zur empirischen Unterscheidung der verschiedenen Haushaltsmodelle Strengmann-Kuhn und Seel, 2004, S. 41ff.

<sup>239</sup> Vgl. Ott, 1997, S. 51ff.

<sup>240</sup> Vgl. Lehrer und Nerlove, 1981, S. 124 ff.; Ott, 1993, S. 122.

<sup>241</sup> Vgl. Berk, 1980, S. 125.

<sup>242</sup> Vgl. Schilling et al., 1996, S. 439, Tabelle 3.

<sup>243</sup> Vgl. Estes und Glass, 1996; Meulders et al., 2004, S. 31.

werbstätigkeit in der Art in Kauf, dass sie bereit sind, bei der Neuakkumulation von Humankapital Abstriche hinzunehmen und eine geringere Entlohnung zu akzeptieren.

#### 4.4 Diskriminierungstheorien

Die Diskriminierungstheorien bieten Ansätze zur Erklärung, warum Frauen gegenüber Männern hinsichtlich der Erwerbstätigkeit bzw. Entlohnung geschlechtsspezifische Nachteile aufweisen. Eine wichtige Rolle in einigen dieser Ansätze spielt hierbei die größere Wahrscheinlichkeit von Erwerbsunterbrechungen mit in der Folge einer geringeren Humankapitalbildung und durchschnittlichen Produktivität von Frauen. Diese Theorien können daher ebenfalls für die Erklärung der Entlohnung von Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung bzw. Erziehungsfreistellung einen Beitrag leisten. Die erhöhte Wahrscheinlichkeit von Erwerbsunterbrechungen bei Frauen spielt in einigen der Diskriminierungstheorien eine Rolle, nämlich der statistischen Diskriminierungstheorie, der Overcrowding-Theorie von Bergmann und dem Warteschlangenansatz von Thurow.<sup>244</sup> Die Diskriminierungstheorien fassen Unterschiede in der Merkmalsausstattung, die zu geschlechtsspezifischen Differenzen in der Höhe der interessierenden Variable führen, als Diskriminierung vor dem Markt auf. Unterschiede bei Personen mit gleicher Merkmalsausstattung in der interessierenden Variable interpretieren sie als Diskriminierung auf dem Markt, wobei sie versuchen, die zweite Art der Diskriminierung zu erklären.<sup>245</sup>

Die statistische Diskriminierung erklärt die Benachteiligung von Frauen dadurch, dass der Arbeitgeber über keine vollständigen Informationen über die Produktivität eines einzelnen Arbeitnehmers verfügt und zur Erwartungsbildung die durchschnittliche Produktivität einer Gruppe von Arbeitnehmern mit gleicher Merkmalsausprägung, d.h. in diesem Falle der Frauen, heranzieht.<sup>246</sup> Das Screening nach derartigen gruppenspezifischen Merkmalen zeigt, dass die Unterbrechungswahrscheinlichkeit für Frauen im Vergleich zu Männern größer ist. Bei einer Gewinnmaximierung der Unternehmen unter Unsicherheit kommt es zu einer Diskrimi-

---

<sup>244</sup> Für einen Überblick über Diskriminierungstheorien vgl. z.B. Henneberger et al., 1997, S. 23ff.; Blau et al., 1998, S. 185ff.; Littmann-Wernli, 1998, S. 49ff.; Hübler, 2003, S. 542ff.

<sup>245</sup> Zur Terminologie der Diskriminierung vgl. Bauer, 2000, S. 48ff. Ein wesentlicher Anteil des Unterschiedes der Höhe des Lohnes zwischen beiden Geschlechtern kann durch einen unterschiedlich hohen Humankapitalbestand erklärt werden.

<sup>246</sup> Unter der Voraussetzung, dass alle Arbeitgeber gleiche Vorstellungen über die Produktivität bestimmter Arbeitnehmergruppen haben, kommt es zu einer Benachteiligung dieser Gruppe. Innerhalb der Gruppe der Frauen werden insbesondere diejenigen Frauen statistisch diskriminiert, deren Unterbrechungsdauer kürzer als der Durchschnitt ist, weil bei ihnen von einer geschlechtsspezifischen Durchschnittsproduktivität ausgegangen wird.

nierung von Frauen.<sup>247</sup> Bei Frauen kann es dann zu einer Verminderung der Arbeitsmotivation und Suchaktivität kommen, so dass vor allem eine im Vergleich zu Männern relative ungünstige Lohnentwicklung eintritt und es sich somit um eine Art „self-fulfilling prophecy“ handelt.<sup>248</sup>

Die Beschäftigungsgarantie des BErzGG kann zur statistischen Diskriminierung der Frauen beitragen, da sie ein Grund für die längeren Unterbrechungsdauern von Frauen darstellt und der Arbeitgeber eine Einstellungsdiskriminierung vornehmen kann.<sup>249</sup> Das Ausmaß der statistischen Diskriminierung von Frauen im Vergleich zu Männern dürfte umso größer ausfallen, je weniger Männer eine Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen und je länger die Erziehungsfreistellung potentiell dauert. Zu diesen Ergebnissen passt auch, dass bei einer 1991 von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände durchgeführten Umfrage, welche die Konsequenzen einer Verlängerung der Erziehungsfreistellung von 1 auf 3 Jahren ermittelte, vor allem folgende Probleme genannt worden sind: 58% die zusätzlichen Personalkosten durch die Vertretung, 54% das Problem der „sunk costs“ von Investitionen in das Humankapital weiblicher Mitarbeiter und 52% die schlechteren Arbeitsmarktchancen für Frauen aufgrund der einstellungshemmenden Wirkung. Diese Umfrage deutet darauf hin, dass für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Frauen in Verbindung mit einer Erziehungsfreistellung humankapitaltheoretische und diskriminierungstheoretische Aspekte eine Rolle zu spielen scheinen.<sup>250</sup>

Mögliche Diskriminierungsarten nach der Erziehungsfreistellung von Frauen sind neben der Einstellungsdiskriminierung, die Beschäftigungs-, Beförderungs- und Lohndiskriminierung.<sup>251</sup> Sie können zunächst einer Einstellungsdiskriminierung unterliegen und bei einem

---

<sup>247</sup> Vgl. hierzu Arrow, 1973, S. 6ff. Die geschlechtsspezifische Diskriminierungstheorie von Becker geht hingegen von der Annahme aus, dass Unternehmer sich nicht als Gewinnmaximierer, sondern als Nutzenmaximierer verhalten, weil sie eine Präferenz für Männer haben. Vgl. hierzu Walch, 1980, S. 51. Bei homogenen und substituierbaren Arbeitskräften kommt es zu einer Lohndiskriminierung der Frauen, um den Nutzenentgang, der durch die Zusammenarbeit mit Frauen entsteht, zu kompensieren.

<sup>248</sup> Vgl. Darity und Mason, 1998, S. 84.

<sup>249</sup> In einer Betriebsbefragung haben ungefähr 20% der Betriebe die gesetzlichen Regelungen zur Erziehungsfreistellung als Einstellungshemmnis für Frauen angesehen. Vgl. Pfarr, 1994, S. 311.

<sup>250</sup> Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 1991. Zentrale Probleme beim Wiedereinstieg seitens der Arbeitgeber werden im Humankapitalverlust aufgrund des technischen Fortschrittes und in den entstehenden Kosten der Reintegration für Schulung und Wiedereinarbeitung gesehen, was sich an der Bedeutung der Einschätzung des Humankapitalverlustes durch den BDA, 1991, S. 10 zeigt: „Je anspruchsvoller/ qualifizierter eine Tätigkeit ist, desto ‘frauenfeindlicher’ wird man durch die Schutzrechte. Investitionen in die Förderung werden oft zu Fehlinvestitionen, da eine gleichwertige Eingliederung häufig nicht möglich oder auch gar nicht gewünscht wird; nach drei Jahren werden aus ‘gelernten’ Kräften ‘ungelernte’.“

<sup>251</sup> Die Einstiegsdiskriminierung von Frauen ist dadurch charakterisiert, dass Frauen weniger häufig auf beruflichen Positionen eingestellt werden, die mit hohen zukünftigen Humankapitalinvestitionen verbunden sind. Vgl. Blau und Kahn, 2000, S. 81; Hübler, 2003, S. 540. Diese Einstiegsdiskriminierung lässt sich dadurch erklären, dass Arbeitgeber davon ausgehen, dass Frauen auch während der Erwerbstätigkeit weniger (spezifisches) Humankapital bilden, da ihr Anteil an über-

Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber weniger qualifizierte Arbeitsplätze erhalten.<sup>252</sup> Es ist auch denkbar, dass es nach der Unterbrechung zu einer Aufstiegsdiskriminierung kommt. Frauen besitzen geringere Möglichkeiten des Zugangs zu Weiterbildungsmöglichkeiten und erreichen seltener Beförderungen infolge der Freistellungen, weil das Senioritätsprinzip vorherrscht. Nach einer Erwerbsunterbrechung erzielten Frauen geringere Lohnsätze als Männer, was im Sinne der Bestätigung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung interpretiert wurde.<sup>253</sup> Diese Diskriminierungsform schwächte sich zwar im Laufe der Zeit ab, jedoch nahm die Einstellungsdiskriminierung von Frauen im Laufe der Zeit zu. Da Männer in Deutschland kaum das Recht einer Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen, gibt es keine Schätzungen der Lohnfunktion für Männer, sondern es wird nur die Höhe der ermittelten Koeffizienten der Ausbildungsrenditen und der verschiedenen Unterbrechungsarten für Frauen mit den entsprechenden Werten für Männer verglichen.

Die Overcrowding-Theorie unterstellt wie die segregationstheoretischen Ansätze, dass Frauen sich auf eine geringe Anzahl bestimmter Berufsfelder konzentrieren, so dass in diesen Berufsfeldern ein großes Arbeitsangebot besteht.<sup>254</sup> Zusätzlich kommt es zu einer Erweiterung um diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitgeber, d.h. auf der Nachfrageseite, indem für Frauen nicht oder nur vermindert die Möglichkeit besteht, in andere Berufsfelder zu wechseln. Ein Arbeitgeber kann daher versuchen, die Kosten von Erwerbsunterbrechungen zu minimieren, indem er Frauen vor allem in frauenspezifischen Berufsfeldern beschäftigt. Die Diskriminierung von Frauen kann auch mit Hilfe des Warteschlangenkonzeptes erklärt werden, indem das Modell die statistische Diskriminierung von Frauen und spezifisches Humankapital miteinander verknüpfen und die Produktivität und Entlohnung vom jeweiligen Arbeitsplatz abhängen.<sup>255</sup> Da der Arbeitgeber die spezifischen Ausbildungskosten zum größeren Teil übernimmt, werden potentielle Arbeitnehmer nach den erwarteten Ausbildungskosten in eine Arbeitskräftewarteschlange eingestuft und der Arbeitnehmer mit den geringsten Ausbildungskosten erhält den Zuschlag für den Arbeitsplatz. Frauen befinden sich wegen der vermu-

---

nommener Haushaltsarbeitszeit größer ist. Die Beschäftigungsdiskriminierung bezeichnet die ungleiche Stellung des Arbeitsplatz bei gleichwertiger Qualifikation und ist von der beruflichen Segregation zu unterscheiden.

<sup>252</sup> Eine einmalige, nicht gewollt diskriminierende Zuordnung einer Eintrittsperson, z.B. nach einer Erwerbsunterbrechung, kann zu einer Benachteiligung der Frau in ihrem weiteren Berufsverlauf führen. Vgl. Blau et al., 1998, S. 211f. Diese Art der Diskriminierung wird als „institutional discrimination“ bezeichnet.

<sup>253</sup> Vgl. Mavromaras und Rudolph, 1997, S. 824ff. Erziehungsfreistellungsspezifische Erwerbsunterbrechungen wurden dabei ausgeschlossen.

<sup>254</sup> Vgl. Bergmann, 1974.

<sup>255</sup> Hierzu Thurow, 1975, S. 77: „... the marginal product resides in the job and not in the man. The individual's earnings depend upon the job he acquires and not directly upon his own personal characteristics.“



teten oder erwarteten Erwerbsunterbrechungen am unteren Ende der Arbeitskräftewarteschlange.

#### 4.5 Institutionelle Arbeitsmarkttheorien

Die institutionell orientierten Arbeitsmarkttheorien, d.h. die Segmentationstheorien, betonen im Gegensatz zur Humankapitaltheorie nicht das einzelne Individuum, sondern strukturelle Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Nach einem der segmentationstheoretischen Ansätze lässt sich der Arbeitsmarkt in zwei Teilsegmente unterteilen, nämlich dem internen und externen Arbeitsmarkt.<sup>256</sup> Die beiden einzelnen Teilmärkte folgen mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelungen, wobei sich die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitnehmer unterscheiden und ein unterschiedliches Interesse an der Nutzung, Erhaltung und Vermehrung des Humankapitals besteht.<sup>257</sup> Diese beiden einzelnen Segmente des Arbeitsmarktes sind zumindest teilweise voneinander unabhängig und sind durch unterschiedliche Eintritts-, Mobilitäts-, Austrittsmöglichkeiten und der Ersetzbarkeit eines Arbeitnehmers gekennzeichnet. Die Arbeitnehmer in den beiden Teilmärkten stehen auch nicht in unmittelbarer Konkurrenz zueinander.<sup>258</sup> Die institutionell orientierten Arbeitsmarkttheorien gehen von einer unterschiedlichen Bindungsstärke zwischen Arbeitnehmer und -geber in den beiden einzelnen Arbeitsmarktsegmenten aus, wobei als relevantes Abgrenzungskriterium die Unternehmensgröße in Verbindung mit dem Qualifikationsniveau des Arbeitnehmers zwischen den beiden Segmenten dienen kann.

Eine Erwerbstätigkeit auf dem internen Arbeitsmarkt kennzeichnet, dass zu Beginn ihrer Erwerbskarriere qualifizierte Arbeitnehmer auf einer unteren Hierarchieebene einsteigen. Diese Einstiegspositionen können den Arbeitgebern als Screeningmöglichkeit für die Fähigkeiten der neuen Mitarbeiter dienen und den Ausgangspunkt für Beförderungen auf dem internen Arbeitsmarkt darstellen, um in der betrieblichen Hierarchie aufzusteigen.<sup>259</sup> Je länger ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, desto mehr steigt die Bindung an ihn, da der firmenspezifische Humankapitalbestand insbesondere mit jeder Beförderung bzw. Hierarchie-

---

<sup>256</sup> Vgl. Doeringer und Poire, 1971, S. 1f. Sengenberger, 1987, S. 117ff., hat ein ähnliches Konzept entwickelt und unterteilt den Arbeitsmarkt in 3 Teilsegmente, nämlich dem internen, berufsspezifischen und peripheren Arbeitsmarkt.

<sup>257</sup> Vgl. Sengenberger, 1987, S. 15; Szydlik, 1990, S. 19ff.

<sup>258</sup> Die Annahme eines homogenen und flexiblen Arbeitsmarktes wie in der neoklassischen Theorie wird somit ähnlich wie in der Humankapitaltheorie aufgegeben.

<sup>259</sup> Innerhalb von internen Arbeitsmärkten ist die horizontale und vertikale Mobilität voneinander zu unterscheiden. Die vertikale (hierarchische) Mobilität bezeichnet den innerbetrieblichen Ab- bzw. Aufstieg, wohingegen die horizontale (nicht-hierarchische) Mobilität berufliche Wechselereignisse umfasst, die innerhalb eines Betriebes und der gleichen betrieblichen Ebene stattfinden.

stufe wächst und bei einem Wechsel des Arbeitgebers der Verlust an betriebspezifischem Humankapital im Zeitablauf steigt. Frauen fällt der Zugang zu betriebsinternen Arbeitsmärkten wegen ihrer größeren Wahrscheinlichkeit für diskontinuierliche Erwerbsbiographien und ihrer Einstufung als Arbeitnehmer mit geringer Erwerbsorientierung schwerer, so dass vor allem Frauen mit einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer, einer hohen beruflichen Position und einer Beschäftigung in größeren Unternehmen dem internen Arbeitsmarkt zugerechnet werden können. Eine Erwerbstätigkeit innerhalb des internen Arbeitsmarktsegmentes knüpft vor allem der Arbeitgeber an die Erwartung einer kontinuierlichen Berufsausübung. Aus organisationstheoretischen Überlegungen lässt sich die Hypothese ableiten, dass mit zunehmender Unternehmensgröße die Opportunitätskosten bei einer Erwerbsunterbrechung durch einen Arbeitnehmer zunehmen, da mit steigender Unternehmensgröße die Beschäftigungsstabilität, hierarchische Differenzierung und Beförderungsmöglichkeiten überproportional ansteigen. Im Rahmen einer geburtenbedingten Freistellung sollte daher die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung mit zunehmender Unternehmensgröße tendenziell abnehmen und Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis dem internen Arbeitsmarkt zuzurechnen ist, sollten auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen.<sup>260</sup> Die Entlohnung in internen Arbeitsmärkten richtet sich vor allem nach der Betriebszugehörigkeitsdauer, der Unternehmensgröße und der hierarchischen Position. Sie unterliegt dem Entscheidungsbereich der Unternehmung und in einem geringeren Maße dem Lohnwettbewerb. Der öffentliche Dienst mit detaillierten Laufbahnregelungen weist Gemeinsamkeiten mit den internen Arbeitsmärkten großer Unternehmen aus, wobei im öffentlichen Dienst im Vergleich zur privaten Wirtschaft das Senioritätsprinzip eine noch bedeutendere Rolle spielt und sich die Freistellungsregelungen günstiger als in der privaten Wirtschaft gestalten.

Der externe Arbeitsmarkt unterscheidet sich vom internen Arbeitsmarkt durch die geringere Notwendigkeit einer Zertifizierung und Tätigkeiten in diesem Arbeitsmarktsegment sind eher einfach, unqualifiziert und relativ leicht substituierbar. Die Arbeitnehmer verfügen nur über ein relativ niedriges Qualifikationsprofil, erwerben kein firmenspezifisches Humankapital und besitzen kaum Aufstiegsmöglichkeiten, so dass das Lohnniveau entsprechend niedrig ist und in starkem Maße einem Lohnwettbewerb unterliegt. Erwerbsunterbrechungen in diesem Arbeitsmarktsegment verursachen nur geringe Abschreibungskosten auf den Humankapitalbestand und in diesem Segment beschäftigte Frauen haben eine relativ hohe Wahrscheinlichkeit

---

<sup>260</sup> Vgl. Preisendörfer, 1987, S. 213ff. Dagegen kann eingewendet werden, dass größere Unternehmen über bessere Möglichkeiten verfügen, Erziehungsfreistellungen von Frauen zu kompensieren, da Ausfallwahrscheinlichkeiten statistisch abgeschätzt und entsprechende Ersatzarbeitskräfte eingestellt werden können. Vgl. Alewell und Pull, 2001, S. 2ff.

für Erwerbsunterbrechungen. Da ein Wechsel zwischen dem internen und externen Arbeitsmarkt eher als unwahrscheinlich gilt, erfolgt die Erwerbstätigkeitsaufnahme häufig wieder im externen Arbeitsmarktsegment, wobei sich die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme nicht eindeutig vorhersagen lässt; gleiches gilt für die Zuordnung von einem bestimmten Beschäftigungsverhältnis zum internen oder externen Arbeitsmarkt. Als mögliche Proxies, dass eine Erwerbstätigkeit einer Frau tendenziell dem internen Arbeitsmarkt zugeordnet werden kann, können eine steigende Unternehmensgröße, die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst und eine gehobene berufliche Position dienen.<sup>261</sup>

---

<sup>261</sup> Vgl. Buchmann et al., 2001, S. 11f. Auf eine Zuordnung zum internen oder externen Arbeitsmarkt durch eine Klassifizierung der Berufe wurde verzichtet, da zum Erwerbsverhalten der Frauen nach einer Geburt im Rahmen einer Mutterschafts- oder Erziehungsfreistellung nur eine relativ begrenzte Anzahl von Beobachtungen zur Verfügung steht und eine entsprechende Zuordnung zu den beiden Arbeitsmärkten bei der Codierung nicht immer eindeutig zu treffen ist. Vgl. Hartmann und Schütz, 2002.

## 5 Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung

### 5.1 Erwerbsunterbrechungsarten und Operationalisierungsmöglichkeiten

Eine Erwerbsunterbrechung kann unterschiedliche Ursachen aufweisen und vor allem beim Vergleich der folgenden Ergebnisse mit Resultaten anderer Untersuchungen gewinnt die genaue Operationalisierung einer Erwerbsunterbrechung an Relevanz. Ferner interessiert, ob eine Differenzierung nach unterschiedlichen Unterbrechungsarten stattfand. Die wichtigsten Ursachen für Erwerbsunterbrechungen bei erwerbstätigen Frauen gehen auf familiäre und arbeitsmarktbedingte Gründe zurück. Familiäre Gründe stellen die Eheschließung oder die Geburt von Kindern und arbeitsmarktbedingte Gründe Arbeitslosigkeits- und berufliche Weiterbildungsphasen dar. Geburtenbedingte Erwerbsunterbrechungen unterscheiden sich im Vergleich zu anderen Unterbrechungsarten durch ihre tendenziell längere Dauer.<sup>262</sup> Die Unterscheidung nach der Ursache einer Erwerbsunterbrechung erfolgt in den einzelnen Studien unterschiedlich und die Abgrenzung fällt demnach verschieden aus, ob es sich in einer bestimmten Analyse um eine geburtenbedingte Erwerbsunterbrechung handelt. Eine Möglichkeit besteht darin, dass Frauen direkt nach der Unterbrechungsursache befragt worden sind und eine andere Möglichkeit, dass die Abgrenzung gegenüber anderen Unterbrechungsarten durch die zeitliche Nähe zu einer Geburt vorgenommen wurde.<sup>263</sup> Es sind hierbei verschiedene Möglichkeiten denkbar, wie genau eine geburtenbedingte Erwerbsunterbrechung bzw. im Rahmen einer Freistellung operationalisiert werden kann.<sup>264</sup> In einigen Analysen fand keine Unterscheidung zwischen einzelnen Unterbrechungsarten statt, was den Aussagewert der Ergebnisse erheblich eingeschränkt. Die einzelnen Studien unterscheiden sich auch deutlich in der Zeitspanne einer Nichterwerbstätigkeitsphase, damit sie als eine Erwerbsunterbrechung gilt.<sup>265</sup> In der folgenden Untersuchung wird eine Nichterwerbstätigkeit nach dem Ende der Mutterschaftsfreistellung im dritten Monat nach der Geburt als Erwerbsunterbrechung gewertet. Die Analyse beschränkt sich auf vor der Geburt erwerbstätige Frauen. Diese Beschränkung gilt sowohl für die Untersuchung der Erwerbsunterbrechung nach dem Ende der Mutter-

<sup>262</sup> Vgl. Wenk und Rosenfeld, 1992, S. 134ff.

<sup>263</sup> Vgl. für Deutschland zur Wahl der ersten Möglichkeit Kappelhoff und Schulz, 1991, S. 83f., bzw. zur Wahl der zweiten Möglichkeit Klein und Braun, 1995, S. 62f.; Weber, 2004, S. 13f.

<sup>264</sup> Vgl. Kurz, 1998, S. 153ff. In einer ersten Operationalisierung wird jede Erwerbstätigkeitsunterbrechung nach dem dritten Monat einer Geburt als Unterbrechung gewertet, wenn ihre Dauer mehr als einen Monat beträgt und in einer zweiten alternativen Operationalisierung gilt jede Erwerbstätigkeitsunterbrechung nach Ablauf der maximalen Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung im jeweiligen Zeitraum mit einer mehr als einmonatigen Dauer als Unterbrechung.

<sup>265</sup> Die Dauer reicht hierbei von einem Monat bis zu einem Jahr. Vgl. hierzu Wenk und Rosenfeld, 1992, S. 134, mit einer Definition von einem Monat als Unterbrechung, Tölke, 1989, S. 198ff., von zwei Monaten, und Kirner und Schulz, 1992, S. 35, von einem Jahr.

schaftsfreistellung als auch für die Untersuchung der Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Erziehungsfreistellung. Nur vor der Geburt erwerbstätige Frauen besitzen einen Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung, wobei für die folgenden empirischen Analysen gefordert wird, dass die Frauen 9 Monate vor der Geburt erwerbstätig waren.

## **5.2 Studien zu geburtenbedingten Erwerbsunterbrechungen**

### **5.2.1 Ergebnisse für Deutschland**

Kurz (1998) analysierte für 256 westdeutsche Frauen mit den Wellen des SOEP von 1984 bis 1991 das Erwerbsverhalten nach einer Geburt mit Hilfe einer logistischen Regressionsanalyse, wobei er nur Frauen berücksichtigte, die 7 Monate vor der Geburt teil- oder vollzeiterwerbstätig waren.<sup>266</sup> Zum Zeitpunkt des Ablaufs der Erziehungsfreistellung wurde untersucht, ob es zu einer Erwerbsunterbrechung kam. Da sich für die einzelnen Geburtsjahrgänge der Kinder die potentiell möglichen Erziehungsfreistellungsdauern unterschieden, wurden für die einzelnen Geburtsjahrgänge unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte gewählt, d.h. 6, 10, 12 oder 15 Monate nach dem Geburtsmonat. Es fand sich kein Einfluss des Bildungsniveaus, der bisherigen Erwerbstätigkeitsdauer der Frau und für eine Voll- im Vergleich zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt auf die Unterbrechungswahrscheinlichkeit. Ein weiteres für die folgende Untersuchung relevantes Ergebnis bestand darin, dass sich mit steigendem relativen Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Haushaltsnettoeinkommen vor einer Geburt die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung verringerte, wohingegen eine steigende absolute Höhe des Erwerbseinkommens die Wahrscheinlichkeit zwar verminderte, der Koeffizient sich aber nicht als signifikant erwies. Für die absolute Höhe des Erwerbseinkommens des Partners ließ sich kein Einfluss auf die Unterbrechungswahrscheinlichkeit nachweisen. Die Studie gelangte zu den Ergebnissen, dass Frauen mit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst seltener ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen und ebenso solche mit einem höheren beruflichen Status. Probleme dieser Studie bestehen in der relativ geringen Fallzahl von 245 Frauen sowie darin, dass unterschiedliche Beobachtungszeitpunkte für die Analyse einer Erwerbsunterbrechung nach einer Geburt gewählt wurden.

Ondrich et al. (1999b) untersuchten den Erwerbsstatus von 1060 Frauen für die Jahre von 1984 bis 1996 vor und nach der Geburt mit einem multinomialen Regressionsmodell mit 7

---

<sup>266</sup> Bei der Geburt von mehreren Kindern im vorliegenden Zeitraum ist nur das zuletzt geborene Kind berücksichtigt worden.

Kategorien. Sie berücksichtigten den Erwerbsstatus vor der Geburt und 6 Monate nach dem Ende der gesetzlichen Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung, wobei als Basiskategorie im multinomialen Modell eine vor der Geburt vollzeiterwerbstätige und nach der Geburt nichterwerbstätige Frau definiert wurde.<sup>267</sup> Bei einer Anspruchsdauer für die Erziehungsfreistellung von mindestens 10 Monaten verringerte sich die Wahrscheinlichkeit der Wahlalternative einer Vollzeiterwerbstätigkeit vor und nach der Geburt gegenüber der Basiskategorie und für die Wahlalternative Vollzeiterwerbstätigkeit vor und Teilzeiterwerbstätigkeit nach der Geburt fand sich kein signifikanter Trend bei einer Verlängerung der Anspruchsdauer. Bei verheirateten Frauen ging die Wahrscheinlichkeit einer Vollzeiterwerbstätigkeit vor und nach der Geburt gegenüber der Basiskategorie zurück. Weitere ökonomisch plausible Hypothesen fanden insofern Bestätigung als eine größere Erwerbserfahrung die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit in Form einer Teil- bzw. Vollzeiterwerbstätigkeit nach der Geburt erhöhte und ein steigendes Haushaltsnettoeinkommen die Wahrscheinlichkeit einer Vollzeiterwerbstätigkeit verringerte und einer Nichterwerbstätigkeit nach der Geburt erhöhte. Bei einer Unterscheidung nach der Parität der Geburten ergab sich, dass vor der ersten Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen nach der Erziehungsfreistellung häufiger eine Teilzeit- als eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufnahmen, wohingegen sie bei der zweiten und nachfolgenden Geburten häufiger eine Voll- als eine Teilzeiterwerbstätigkeit wählten. Frauen mit einer vorherigen Teilzeiterwerbstätigkeit nahmen nach der zweiten und weiteren Geburten am wahrscheinlichsten wieder eine Teilzeitbeschäftigung auf. Nachteilig erweist sich wie in der obigen Untersuchung, dass nicht für alle Untersuchungseinheiten die Untersuchungszeitpunkte eine identische Zeitspanne zur Geburt aufweisen und die Untersuchungsstichprobe sich nicht ausschließlich auf verheiratete Frauen beschränkt.

Lauer und Weber (2003) analysierten auf Basis des deutschen SOEP bzw. des französischen Labour Force Survey mit einem der Selektionskorrektur nach Heckman ähnlichen Verfahren, d.h. einer logistischen Regression zur Schätzung der Geburtswahrscheinlichkeit und einem anschließenden multinomialen Regressionsmodell zur Schätzung der Art der Erwerbstätigkeit, den Zeitraum von 12 bis 23 Monaten nach einer Geburt. Es wurden Frauen im Alter von 17 bis 48 Jahren zwischen den Jahren 1991 und 2000 mit insgesamt 31189 Beobachtungsmo-  
naten für Deutschland und 107143 Beobachtungsmo-  
naten für Frankreich untersucht. Die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen wies die höchste Geburtswahrscheinlichkeit auf, gefolgt

---

<sup>267</sup> Der genaue Untersuchungszeitpunkt für den Erwerbsstatus vor der Geburt wurde nicht angegeben und als Begründung für die Wahl des zweiten Untersuchungszeitpunktes (6 Monate nach dem Ende der gesetzlichen Anspruchsdauer) wurden eventuell mögliche individuelle Vereinbarungen zwischen der Frau und ihrem Arbeitgeber genannt.

von solchen mit einer Vollzeit- und einer Teilzeiterwerbstätigkeit.<sup>268</sup> Die geringere Geburtswahrscheinlichkeit von Frauen mit einer Teil- im Vergleich zu einer Vollzeit-erwerbstätigkeit wurde durch das größere Risiko erklärt, bei einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung den Arbeitsplatz zu verlieren. Verheiratete Frauen besaßen die höchste und ledige Frauen die geringste Geburtswahrscheinlichkeit. Für das Erwerbseinkommen der Frau bzw. des Mannes ließ sich kein Einfluss auf die Geburtswahrscheinlichkeit nachweisen. Für das Ausbildungsniveau ohne Berücksichtigung von Interaktionseffekten ergab sich kein Effekt auf die Unterbrechungswahrscheinlichkeit und Frauen in der Alterskategorie ab 30 Jahren wiesen die geringste Geburtswahrscheinlichkeit auf.

Der in der Regressionsgleichung berücksichtigte Interaktionseffekt, Alter der Frau ab 30 Jahren und hohes Ausbildungsniveau der Frau, führte erwartungsgemäß zu einer deutlichen Erhöhung der Geburtswahrscheinlichkeit. Bei einem weiteren Kind mit einem Alter zwischen 3 und 5 Jahren erhöhte sich die Geburtswahrscheinlichkeit, für Kinder in allen anderen Alterskategorien verminderte sie sich.<sup>269</sup> In der zweiten Stufe der Schätzung der Erwerbstätigkeitsart stieg mit der Zeitdauer seit der Geburt in Monaten die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeit an, jedoch war für Deutschland im Gegensatz zu Frankreich dieser Effekt nicht signifikant. Eine mögliche Erklärung für den nicht signifikanten Koeffizient besteht darin, dass die untersuchte Stichprobe nicht nur in der Erziehungsfreistellung befindliche Frauen enthielt, sondern auch vor der Geburt nicht erwerbstätige Frauen. Mit einem erhöhten Erwerbseinkommen des Partners reduzierte sich erwartungsgemäß die Erwerbswahrscheinlichkeit. Im Vergleich zu Frauen mit einem anderen Familienstand nahmen verheiratete mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit auf.<sup>270</sup> Ebenfalls in der zweiten Stufe der Regression erwies sich der Interaktionseffekt des Alters einer Frau von mehr als 30 Jahren mit einem hohen Ausbildungsniveau als deutlich signifikant positiv, jedoch waren wie in der vorherigen Schätzung die Koeffizienten für ein mittleres und hohes Ausbildungsniveau ohne Berücksichtigung von Interaktionseffekten zwar positiv, allerdings nicht signifikant. Die Anwesenheit von 2 und mehr Kindern im Haushalt verringerte die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsbeteiligung der Frau in den nachfolgenden 12 bis 23 Monaten deutlich. Der Effekt auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit war stärker als auf eine Vollzeit-erwerbstätigkeit. Für Deutschland war im Gegensatz zu Frankreich der Selektionskorrekturterm nicht signifikant. Im Ge-

---

<sup>268</sup> Dies kann im Sinne der Haushaltsproduktionstheorie mit einer Spezialisierung der Frau im Haushalt gedeutet werden.

<sup>269</sup> Dies wurde dadurch erklärt, dass Eltern häufig für die Altersdifferenz zwischen 2 Kindern eine bestimmte Präferenz haben.

<sup>270</sup> Die Wahrscheinlichkeit für die Aufnahme einer Vollzeit-erwerbstätigkeit erhöhte sich in stärkerem Maße als für eine Teilzeiterwerbstätigkeit.

gensatz zur folgenden Untersuchung beschränkten sich Lauer und Weber (2003) nicht nur auf Frauen, die sich nach einer Geburt in einer Erziehungsfreistellung befanden, was die unmittelbare Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit der eigenen Untersuchung erschwert. Zudem bezog sich die Analyse der Erwerbstätigkeitsaufnahme ausschließlich auf einen Zeitraum von 12 bis 23 Monaten nach einer Geburt.

### 5.2.2 Ergebnisse in internationaler Perspektive

Gustafsson et al. (1996) untersuchten paritätsspezifisch mit einem logistischen Regressionsmodell auf Basis der Wellen des SOEP für Deutschland von 1984 bis 1992, welche Determinanten den Erwerbsstatus von Frauen 24 Monate nach einer Geburt beeinflussen.<sup>271</sup> Für die alten Bundesländer analysierten sie 266 erste und 188 Geburten zweiter Parität, wobei von der ersten zur zweiten Geburt der Anteil der Frauen anstieg, die vor und nach der Geburt nicht erwerbstätig gewesen waren und der Anteil der vor und nach der Geburt erwerbstätigen Frauen abnahm. Ein höheres Ausbildungsniveau der Frau und eine längere Erwerbstätigkeitsdauer erhöhte vor der ersten und zweiten Geburt die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit nach der Geburt, was den theoretischen Erwartungen entspricht, wohingegen ein steigendes Bruttoerwerbseinkommen des Partners die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsunterbrechung beim zweiten Kind verringerte, was nicht in Einklang mit den theoretischen Erwartungen steht.<sup>272</sup> Die Bildungs- und Altersdifferenz zwischen beiden Partnern erwies sich für die Unterbrechungswahrscheinlichkeit bei der ersten und zweiten Geburt nicht als signifikant und ebenfalls nicht die Geburt eines weiteren Kindes innerhalb des Beobachtungszeitraumes von 24 Monaten. Eine steigende Differenz im Ausbildungsniveau der beiden Partner zeigte keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung. Die haushaltsökonomische Theorie mit einer Spezialisierung beider Partner auf einen Tätigkeitsbereich und einer Vertiefung der komparativen Vorteile findet zumindest in dieser Untersuchung keine Unterstützung.

Eine Untersuchung für Großbritannien mit dem BHPS für die Jahre von 1991 bis 1993 enthielt ähnliche Ergebnisse wie für Deutschland, da bei den 645 ersten und 383 zweiten Geburten bei einem höheren Ausbildungsniveau und einer größeren Erwerbstätigkeitsdauer die

---

<sup>271</sup> Es wurden hierbei 4 Gruppen von Frauen mit einer Bestimmung des Erwerbsstatus 3 Monate vor und 24 Monate nach einer Geburt gebildet: eine erste Gruppe von Frauen mit einer Erwerbstätigkeit vor und nach einer Geburt, eine zweite Gruppe von Frauen mit einer Erwerbstätigkeit vor einer Geburt, aber keiner Erwerbstätigkeit nach einer Geburt, eine dritte Gruppe von Frauen mit keiner Erwerbstätigkeit vor einer Geburt aber einer Erwerbstätigkeit nach einer Geburt und einer vierten Gruppe von Frauen mit keiner Erwerbstätigkeit vor und nach einer Geburt. Die nachfolgend diskutierten Ergebnisse der logistischen Regression entstammen aus der ersten und zweiten Untersuchungsstichprobe, d.h. den 3 Monate vor der Geburt erwerbstätigen Frauen.



Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsunterbrechung abnahm. Für das Alter der Frau bei der Geburt und die Differenz der Schuljahre der beiden Partner war kein signifikanter Einfluss erkennbar. Für Schweden mit den 4 Wellen des HUS von 1984, 1986, 1988 und 1991 mit 61 Geburten erster und 73 Geburten zweiter Parität unterschieden sich die Ergebnisse im Vergleich zu westdeutschen und britischen Frauen. Ein höheres Ausbildungsniveau der Frau führte der ersten und zweiten Geburt zu Koeffizienten unterschiedlichen Vorzeichens und die Koeffizienten für die Erwerbstätigkeitsdauer waren negativ, d.h. die Unterbrechungswahrscheinlichkeit erhöhte sich, auch wenn das 5%-Signifikanzniveau nicht erreicht wurde. Das Alter der Frau bei der Geburt, das Erwerbseinkommen des Partners und die Differenz der Schuljahre der beiden Partner erwiesen sich als nicht signifikant. Die Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Einflussfaktoren für die untersuchten Länder, ob eine Erwerbsunterbrechung im Rahmen einer Erziehungsfreistellung stattfand, ist insofern eingeschränkt, als zwar für alle einzelnen Länder der gleiche Untersuchungszeitpunkt, d.h. 24 Monate nach einer Geburt, gewählt wurde, jedoch für die einzelnen Länder die mögliche Anspruchsdauer einer Freistellung unterschiedlich war und sich im Untersuchungszeitraum auch noch die mögliche Anspruchsdauer für einzelne Länder änderte. Den Aussagewert der Analyse schränkt weiterhin ein, dass nur relativ wenige Variablen bei den Schätzungen für die einzelnen Länder berücksichtigt wurden und die relativ geringe Fallzahl an Beobachtungen für Deutschland und Schweden. Allerdings können auch diese Ergebnisse als Indiz dafür gelten, dass in den verschiedenen Ländern unterschiedliche Faktoren dafür verantwortlich zeichnen, ob eine Erwerbstätigkeit im Rahmen einer Freistellungsmöglichkeit unterbrochen wird.

Joshi et al. (1996) analysierten für 3597 britische Frauen des Geburtsjahrgangs von 1958 mit mindestens einer Geburt den Erwerbsstatus im Alter von 33 Jahren, wobei sie mit einem multinomialen logistischen Regressionsmodell die Wahl zwischen einer Nicht-, Teil- oder einer Vollzeitwerbstätigkeit abschätzten und eine Nichterwerbstätigkeit als Referenzkategorie wählten.<sup>273</sup> Bei Anwesenheit von Kindern im Haushalt wurde eine Nichterwerbstätigkeit gegenüber der Wahlalternative Vollzeitwerbstätigkeit vorgezogen, wobei mit zunehmenden Alter des Kindes dieser Effekt abnahm. Die Wahrscheinlichkeit für eine Teilzeitbeschäftigung sank bei Anwesenheit von Kindern bis zu einem Alter von zwei Jahren im Haushalt ab und stieg bei Anwesenheit von Kindern in der Alterskategorie zwischen drei und zehn Jahren an. Mit zunehmender Kinderzahl ging die Wahrscheinlichkeit für eine Vollzeitwerbstätigkeits-

---

<sup>272</sup> Dieses Ergebnis wird mit dem Assortative-Mating-Phänomen bei der Partnerwahl erklärt.

<sup>273</sup> Der Geburtsjahrgang von 1958 ist der erste Geburtsjahrgang von Frauen mit einer gesetzlichen Freistellungsmöglichkeit gewesen.

aufnahme zurück, jedoch nicht für eine Teilzeiterwerbstätigkeitsaufnahme. Bei einem höheren Alternativeinkommen der Frau, d.h. Erwerbseinkommen des Partners bzw. Vermögen der Frau verringerte sich für beide Erwerbstätigkeitsarten die Wahrscheinlichkeit. Bei einer fehlenden Erwerbsunterbrechung nach einer ersten Geburt bzw. einer Unterbrechungsdauer von weniger als 9 Monaten, d.h. Frauen mit einer vermutlich hohen Erwerbspräferenz, stieg die Wahrscheinlichkeit für beide Arten von Erwerbstätigkeiten an. Die gefundenen Ergebnisse entsprechen der erwarteten Einflussrichtung der Variablen auf den Reservations- bzw. Marktlohnsatz. Allerdings wurde das Erwerbsverhalten nicht direkt in Zusammenhang mit einer Freistellungsmöglichkeit nach einer Geburt untersucht. Es wurde nur indirekt geprüft, wie das Erwerbsverhalten zu einem späteren Zeitpunkt durch die Anwesenheit von weiteren Kindern, dem Alter der Kinder und dem Erwerbsverhalten nach der ersten Geburt beeinflusst wurde.

Kurz (1998) ermittelte für die USA für den Zeitraum von 1984 bis 1986 mit einer Untersuchungsstichprobe von 545 Frauen die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung nach einer Geburt mit dem PSID, wobei jede Nichterwerbstätigkeit als Erwerbsunterbrechung nach dem dritten Monat einer Geburt gewertet wurde, die länger als einen Monat andauerte. Für die USA ähnlich wie für Deutschland nahm bei einem steigenden absoluten Bruttomonatserwerbseinkommen bzw. bei einem größeren relativen Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Haushaltseinkommen die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung ab. Allerdings zeigen sich länderspezifische Unterschiede, da im Gegensatz zu Deutschland und zur ökonomischen Erwartung ein höheres Ausbildungsniveau der Frau die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung erhöhte. Die Unterbrechungswahrscheinlichkeit für das erste Kind wurde nicht vom Erwerbsstatus der Frau vor der Geburt beeinflusst, wohingegen bei Geburten höherer Parität Frauen mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt eine geringere Unterbrechungswahrscheinlichkeit aufwiesen, so dass der Erwerbsstatus vor der Geburt bei unterschiedlicher Parität einen unterschiedlichen Einfluss auf das spätere Erwerbsverhalten zeigte. Da für den untersuchten Zeitraum keine einheitlichen landesweiten Freistellungsregelungen nach einer Geburt existierte und der Untersuchungszeitraum knapp 20 Jahre zurückliegt, lassen sich die vorliegenden Ergebnisse zur Unterbrechungswahrscheinlichkeit nach einer Geburt nur sehr eingeschränkt auf die eigene Untersuchung übertragen.

Nakamura und Ueda (1999) analysierten für 7973 verheiratete japanische Frauen ausschließlich für das Jahr 1992 das Erwerbsverhalten innerhalb der ersten 2 Jahre nach der Geburt ei-

nes Kindes.<sup>274</sup> Ein höheres Ausbildungsniveau und Alter der Frau, eine längere Erwerbstätigkeitsdauer, gehobene berufliche Tätigkeit, Tätigkeit im öffentlichen Dienst, höhere Anzahl von Kindern, höhere regionale Versorgungsquote mit Betreuungseinrichtungen für Kinder unter einem Jahr bzw. die Betreuung des Kindes durch die Großmutter erhöhten die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau ihre Erwerbstätigkeit fortsetzte. Dagegen verminderte ein höheres Erwerbseinkommen des Mannes und eine Tätigkeit in einem größeren Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau kontinuierlich erwerbstätig blieb. Die Ergebnisse für die meisten Variablen dieser japanischen Untersuchung entsprechen den ökonomischen Erwartungen. Die Untersuchung umfasste nur Frauen aus dem Jahre 1992, wobei eine zusätzliche, erhebliche Einschränkung darin bestand, dass nur vor der Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen mit vollzeiterwerbstätigen Partnern berücksichtigt wurden. Ferner berücksichtigte die Untersuchung auch keine Variablen, die in direktem Zusammenhang mit einer Freistellungsmöglichkeit standen.

Gustafsson et al. (2002a) verglichen den Erwerbsstatus von Frauen 9 Monate vor bis 60 Monate nach der Geburt in den Ländern Deutschland, Großbritannien, Niederlande und Schweden miteinander.<sup>275</sup> Die Analyse beschränkte sich auf Frauen mit einer ersten Geburt und umfasste für Deutschland 505 Frauen, für Großbritannien 1146 Frauen, für die Niederlande 397 Frauen und für Schweden 114 Frauen. Bei einem Vergleich zum Zeitpunkt der ersten Geburt zeigte sich, dass die Erwerbsbeteiligung in Deutschland mit 10% am niedrigsten war, gefolgt von Großbritannien mit 20%, den Niederlanden und Schweden mit 60%. Im längerfristigen Vergleich der Erwerbsbeteiligung waren ebenfalls deutliche Unterschiede erkennbar: in einer Zeitspanne von einem bis drei Jahren nach der Geburt lag die Erwerbsbeteiligung mit 70% bis 90% in Schweden am höchsten, gefolgt von den Niederlanden mit 35% bis 50%, Deutschland mit 30% bis 50% und am niedrigsten in Großbritannien mit 35 bis 40%. In den beiden Ländern Deutschland und Schweden erfolgte die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bevorzugt als Teilzeiterwerbstätigkeit und in Großbritannien wurde bis ungefähr zum 15. Monat bevorzugt eine Teilzeiterwerbstätigkeit aufgenommen, nach diesem Zeitpunkt eine Vollzeiterwerbstätigkeit. Anhand dieser deskriptiven Analyse lässt sich erkennen, dass sich verschiedene Länder bezüglich des Erwerbsverhaltens von Frauen nach einer Geburt unterscheiden, so dass es

---

<sup>274</sup> Sie beschränkten sich in ihrer Untersuchungsstichprobe auf im Jahr vor der Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen mit vollzeiterwerbstätigen Partnern.

<sup>275</sup> Als Datensätze wurden verwendet: das SOEP mit den westdeutschen Frauen von 1984 bis 1996, das British Household Panel Study (BHPS) von 1991 bis 1997, das niederländische „Organisatie Strategisch Arbeidsmarktonderzoek“ (OSA) von 1986 bis 1996 mit zweijährlicher Befragung und das schwedische Swedish Household Panel (HUS) von 1984 bis 1996 mit zwei- bzw. dreijährlicher Befragung.

plausibel erscheint, dass auch die Einflussfaktoren für eine Erwerbsunterbrechung divergieren.

Baum (2003b) untersuchte für Mütter in den USA für die Jahre von 1988 bis 1994, d.h. vor und nach Einführung des FMLA, in einem ersten Schätzansatz die Wahrscheinlichkeit für eine Inanspruchnahme einer Freistellung, d.h., ob eine bestehende Erwerbstätigkeit unmittelbar nach der Geburt unterbrochen wurde. Für eine gesetzliche garantierte Freistellungsgewährung ließ sich nur ein sehr gering erhöhender, aber nicht signifikanter Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme einer Freistellung nach einer Geburt nachweisen. Frauen mit einer längeren Erwerbstätigkeitsdauer und einem höherem Lohnsatz nahmen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit einen Freistellungsanspruch wahr. Für Frauen mit einem oder mehreren Kindern in einem Alter von bis zu fünf Jahren verminderte sich die Wahrscheinlichkeit. Kein signifikanter Einfluss besaßen das Alter, das Ausbildungsniveau der Frau und des Partners, sowie der Familienstand und der Gesundheitszustand. Die signifikanten Variablen für eine Inanspruchnahme einer Freistellung deuten an, dass es sich um eine selektive Stichprobe von Frauen handelt, die diese Möglichkeit wahrnehmen.

In einem zweiten Schätzansatz wurde ein simultanes multinomiales Probit-Modell geschätzt, das dahingehend unterschied, ob die Frau innerhalb der ersten 8 Monate nach der Geburt ihre bisherige Erwerbstätigkeit fortsetzte, zu einem neuen Arbeitgeber wechselte oder als Referenzkategorie ihre Erwerbstätigkeit unterbrach, wenn sie eine Freistellungsmöglichkeit wahrnahm. Die Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit erhöhte zwar die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs beim bisherigen Arbeitgeber und verminderte tendenziell die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels zu einem neuen Arbeitgeber, wobei der letzte Effekt allerdings nicht signifikant war. Einige Einflussgrößen zeigten für beide Wahlalternativen die gleiche Einflussrichtung, d.h. für verheiratete Frauen, bei einem höheren Ausbildungsniveau und Lohnsatz vor der Geburt, einer längeren Erwerbstätigkeitsdauer und für Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren stieg die Wahrscheinlichkeit für beide Wahlalternativen an. Dagegen fiel sie bei einem höheren Ausbildungsniveau des Mannes bzw. Nichterwerbseinkommen ab. Keinen signifikanten Einfluss besaßen das Alter der Frau und Kinder im Alter bis zu zwei Jahren. Die Ergebnisse für die einzelnen Variablen des zweiten Ansatzes stehen in Einklang mit ihrer vorhersagbaren Wirkung auf den Reservations- bzw. Marktlohnsatz. In einem dritten Schätzansatz berücksichtigte die zweite Gleichung der simultanen Schätzung für jeden Monat, ob die Frau eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hatte. Eine Freistellungsgewährung erhöhte die

Rate für einen Verbleib vor allem zwischen dem zweiten und vierten Monat beim bisherigen Arbeitgeber. Die Hazardrate für den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber wurde nur im ersten Monat negativ beeinflusst und veränderte sich sonst nicht. Für beide Wahlalternativen, Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber bzw. Wechsel des Arbeitgebers, verschob sich bei einem höherem Alter der Frau die Rückkehr auf einen späteren Zeitpunkt. Mit steigendem Ausbildungsniveau der Frau, einem höherem Lohnsatz und größerer Erwerbstätigkeitsdauer verringerte sich die Zeitspanne bis zu einer Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz und verschob sich bei einem höheren Ausbildungsniveau des Partners auf einen späteren Zeitpunkt; es ließ sich jedoch für die aufgeführten Variablen kein Einfluss auf den Timingzeitpunkt für den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber nachweisen. Die Anwesenheit von Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren beeinflusste den Rückkehrzeitpunkt zum bisherigen Arbeitgeber nicht, die Rate für einen Arbeitgeberwechsel allerdings positiv. Erwartungsgemäß verschob sich sowohl mit steigendem Nichterwerbseinkommen der Frau die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber als auch der Wechsel eines Arbeitgebers auf einen späteren Zeitpunkt. Kein Einfluss auf den Rückkehrzeitpunkt ließ sich für den Familienstand und Kinder im Alter von bis zu zwei Jahren nachweisen. Die meisten Ergebnisse für die einzelnen Variablen des dritten Ansatzes können mit ihrem Einfluss auf den Reservations- bzw. Marktlohnsatz erklärt werden. Für diese Untersuchung wie auch für die vorher diskutierte Untersuchung gilt, dass sich die institutionellen Rahmenbedingungen erheblich von denen in Deutschland unterscheiden.

### 5.3 Modell und Hypothesen

#### 5.3.1 Mikroökonomisches Modell des Erwerbsverhaltens nach einer Geburt

Die Entscheidung über die Erwerbstätigkeit von Frauen nach der Geburt eines Kindes kann innerhalb eines statischen mikroökonomischen Modells abgebildet werden.<sup>276</sup> Als Annahmen werden im folgenden haushaltsproduktionstheoretischen Modell vorausgesetzt, dass der Mann erwerbstätig ist und unvollkommene Kapitalmärkte und keine Unsicherheit existieren.<sup>277</sup> Der Nutzen des Haushaltes in einer bestimmten Periode  $t$  bestimmt sich entsprechend Gleichung (5.1) durch den Güterkonsum  $(x_{1t}, \dots, x_{Nt})$  und die Freizeit  $(t_{1t}, \dots, t_{rt})$ :

$$(5.1) \quad U_t [x_{1t}, \dots, x_{Nt}, t_{1t}, \dots, t_{rt}]$$

<sup>276</sup> Vgl. Even, 1987, S. 256ff.; Leibowitz et al., 1992, S. 116ff.; Becker, 1994, S. 21f.; Weber, 2004, S. 5ff.

<sup>277</sup> Auf das Problem der Zeitallokation zwischen zwei Haushaltsmitgliedern wird in diesem haushaltsproduktionstheoretischen Modell nicht weiter eingegangen. Vgl. Kapitel 4.3.

Die Frau teilt entsprechend ihrer Zeitbudgetrestriktion gemäß Gleichung (5.2) ihre vorhandene Zeit  $\tau_t$  zwischen Freizeit  $t_{jt}$  und Marktarbeitszeit  $t_{wt}$  auf:<sup>278</sup>

$$(5.2) \quad \tau_t = \sum_{j=1}^r t_{jt} + t_{wt}$$

Der Haushalt unterliegt weiterhin einer Geldbudgetrestriktion (Gleichung 5.3), da das gesamte Budget des Haushaltes, welches aus dem Erwerbseinkommen des Partners  $Y_{Ht}$  und dem möglichen Erwerbseinkommen der Frau ( $wt_{wt}$ ) besteht, dem Wert der bezogenen Güter und den aufgewendeten Kosten für die Kinderbetreuung ( $k_t t_{wt}$ ) entsprechen muss:

$$(5.3) \quad Y_{Ht} + wt_{wt} = \sum_{i=1}^N p_i x_{it} + k_t t_{wt}$$

Diese beiden Restriktionen lassen sich zu der nachfolgenden Gleichung (5.4) zusammenfassen:

$$(5.4) \quad Y_{Ht} + (w - k_t) \left( \tau - \sum_{j=1}^r t_{jt} \right) = \sum_{i=1}^N p_i x_{it}$$

Der Haushalt optimiert entsprechend Gleichung (5.5) seinen Nutzen, wenn alle Zeitverwendungen den gleichen Grenznutzen stiften und das Verhältnis des um die Kinderbetreuungskosten verminderten Lohnsatzes<sup>279</sup> zum Preis des Gutes  $i$  gleich der Grenzrate der Substitution für eine bestimmte Zeitverwendung  $j$  und des Gutes  $i$  entspricht:

$$(5.5) \quad \frac{\frac{\partial U}{\partial t_{jt}}}{\frac{\partial U}{\partial t_{jt}}} = 1 \text{ bzw. } \frac{\frac{\partial U}{\partial t_{jt}}}{\frac{\partial U}{\partial x_{it}}} = \frac{w - k_t}{p_i}$$

Eine weitere Annahme in diesem Modell ist, dass zwischen der Arbeitszeit  $t_{wt}$  und der aufgewendeten Zeit für die Betreuung des Kindes  $t_{bt}$  vollkommene Substituierbarkeit besteht. Es liegen nach Gleichung (5.6) zwei alternative Möglichkeiten der Zeitverwendung vor:

$$(5.6) \quad t_{wt} > 0 \text{ und } t_{bt} = 0 \text{ bzw. } t_{wt} = 0 \text{ und } t_{bt} > 0.$$

Bei Nichterwerbstätigkeit entspricht die Grenzproduktivität der Frau der Grenzproduktivität im Haushalt ( $\mu$ ). Entsprechend verändert sich die obige Gleichung (5.5) zu Gleichung (5.7):

<sup>278</sup> Die Verwendung der Zeit zur Haushaltsproduktion wird in diesem haushaltsproduktionstheoretischen Modell nicht weiter betrachtet.

<sup>279</sup> Dies entspricht dem Nettolohnsatz.

$$(5.7) \quad \frac{\frac{\partial U}{\partial t_{jt}}}{\frac{\partial U}{\partial x_{it}}} = \frac{\mu}{p_i}$$

Die Partizipationsentscheidung bezüglich einer Erwerbstätigkeit erfolgt durch einen Vergleich des Markt- mit dem Reservationslohnsatz. Der Reservationslohnsatz  $R(t)$  gibt denjenigen Lohnsatz an, ab welchem eine Frau eine Erwerbstätigkeit aufnimmt und spiegelt den monetären Wert der Zeit ihrer Tätigkeit im Haushalt wieder. Eine Erwerbstätigkeit wird entsprechend Gleichung (5.8) aufgenommen, wenn der Nettolohnsatz mindestens dem Reservationslohnsatz entspricht.<sup>280</sup>

$$(5.8) \quad w - k_t \geq R(t)$$

Den Marktlohnsatz beeinflussen vor allem Humankapitalvariablen und den Reservationslohnsatz Variablen, die Einfluss auf die Haushaltsproduktivität nehmen.

Bei der Geburt eines Kindes sind unterschiedliche Effekte auf den Reservationslohnsatz zu beachten. Der Reservationslohnsatz kann sich einerseits erhöhen, weil die Betreuung des neugeborenen Kindes eine zeitintensive Aufgabe darstellt, andererseits kann er sich erniedrigen, weil die Nachfrage nach materiellen Gütern im Haushalt steigt. Es kommt in der Summe zu einem Anstieg des Reservationslohnsatzes, wenn der erste den zweiten Effekt überwiegt.<sup>281</sup> Zum Zeitpunkt der Geburt dürfte es durch die hohe Zeitintensität der Betreuung eines Neugeborenen und der damit einhergehenden Haushaltstätigkeit zu einer Erhöhung des Reservationslohnsatzes kommen, so dass sich der Umfang der Erwerbstätigkeit verringert bzw. eine völlige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit eintritt.<sup>282</sup> Nach einer Geburt fällt im Zeitverlauf der Reservationslohnsatz durch das steigende Alter der Kinder, weil die Zeitintensität ab- und die Güterintensität zunimmt. Der Nettolohnsatz, d.h. der um die Kinderbetreuungskosten verminderte Marktlohnsatz, steigt an, weil die Betreuungskosten ebenfalls mit steigendem Alter des Kindes abnehmen. Die Abbildung 4 zeigt den Verlauf der drei Lohnsätze in Abhängigkeit vom Geburtszeitpunkt und die Frau beginnt zum Zeitpunkt T nach der Geburt wieder zu arbeiten.

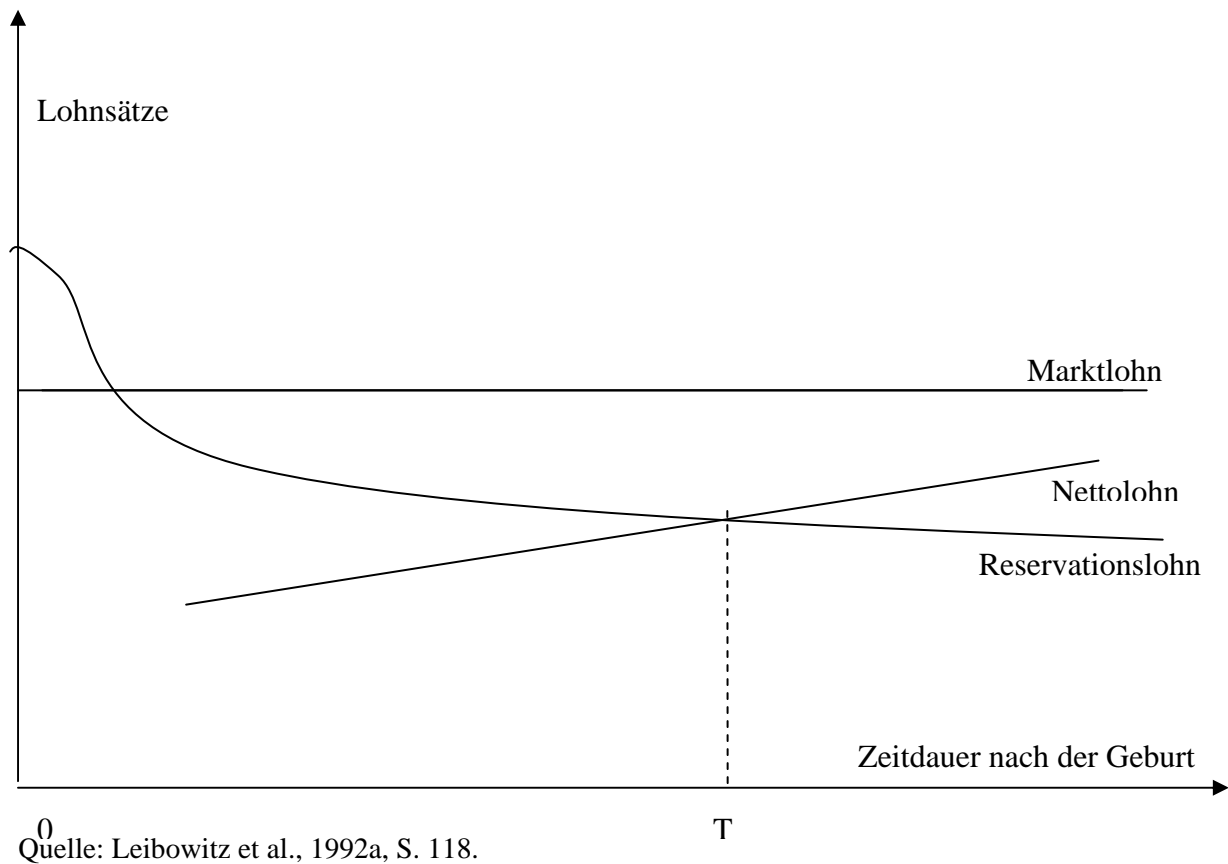
---

<sup>280</sup> Zusätzlich kann in einem Modell berücksichtigt werden, dass die Erwerbstätigkeitsaufnahme als Teil- oder Vollzeiterwerbstätigkeit möglich ist. Vgl. Ondrich, 1999a, S. 48.

<sup>281</sup> Vgl. Hotz und Miller, 1988, S. 92.

<sup>282</sup> Vgl. Bauer, 2000, S. 31, Abbildung Nr. 7.

**Abbildung 4: Verlauf des Markt-, Netto- und Reservationslohnsatzes in Abhängigkeit von der Zeit**



Eine weitere Modellierungsmöglichkeit der Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Geburt kann im Rahmen eines dynamischen Optimierungsmodells erfolgen, wobei der Zeitraum von der Geburt des Kindes bis zum Ende der Erwerbstätigkeit in mehrere Perioden unterteilt wird.<sup>283</sup> Dabei wird der Nutzen eines Haushaltes über den gesamten Lebenszyklus einer Frau unter einer Reihe von Budgetbeschränkungen für jede Periode maximiert und die Frau nimmt eine Erwerbstätigkeit in einer Periode  $t$  dann auf, wenn der sogenannte volle Lohnsatz den Reservationslohnsatz in dieser Periode übersteigt. Der volle Lohnsatz in einer bestimmten Zeitperiode nach einer Geburt setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen: erstens aus dem Lohnsatz vor der Geburt, zweitens aus dem abdiskontierten negativen Wert bedingt durch die Abschreibung auf den Humankapitalbestand infolge der Erwerbsunterbrechung bis zur Periode  $t$  und drittens aus dem abdiskontierten negativen Wert vom Zeitpunkt der Er-

<sup>283</sup> Vgl. Even, 1987, S. 256ff.; Hotz und Miller, 1988, S. 93ff.



werbstätigkeitsaufnahme in Periode  $t$  bis zum Ende ihrer Erwerbstätigkeit bedingt durch die Abschreibung und fehlende Neuakkumulation von Humankapital nach der Geburt.<sup>284,285</sup>

### 5.3.2 Hypothesen

Aus den vorgestellten deutschen und internationalen Untersuchungen und dem vorgestellten Modell lassen sich folgende Hypothesen über die Einflussrichtung für einzelne Variablen aufstellen. Ein höheres *Alter der Frau* bei der Geburt führt vermutlich dazu, dass sie mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit unterbricht bzw. mit einer geringeren Rate eine Erwerbstätigkeit aufnimmt. Dies lässt sich damit begründen, dass für ältere Frauen die negativen Effekte einer Erwerbsunterbrechung geringer ausfallen, da sich ihre zukünftige mögliche Erwerbsdauer über einen kürzeren Zeitraum als für jüngere Frauen erstreckt.<sup>286</sup> Ein höheres Alter bei der Geburt kann aber auch als ein Hinweis für eine höhere Erwerbsorientierung gedeutet werden, was zu der entgegengesetzten Hypothese führen würde, so dass der Effekt eines höheren Alters bei der Geburt eines Kindes nicht ganz eindeutig ist.<sup>287</sup> Eine längere *Erwerbstätigkeitsdauer* geht mit einem höheren Humankapitalbestand einher, was den Marktlohnsatz steigert.<sup>288</sup> Es ist daher plausibel anzunehmen, dass mit einer längeren Erwerbstätigkeitsdauer die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsunterbrechung abnimmt und die Rate für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme ansteigt. Ein höheres *Ausbildungsniveau der Frau* besitzt vermutlich die gleichen Effekte wie eine längere Erwerbstätigkeitsdauer. Allerdings könnte ein höheres Ausbildungsniveau der Frau dazu führen, dass sich ihr Reservationslohnsatz erhöht, weil ihre Präferenz für „quality children“ und die Haushaltsproduktivität ansteigt, so dass a priori nicht völlig eindeutig ist, welcher der beiden Effekte überwiegt.<sup>289</sup> Häufig wird angenommen, dass der erste Effekt dominiert. Diese Variable lässt sich nicht nur im Sinne erhöhter Opportunitätskosten bei einer Erwerbsunterbrechung, sondern auch präferenztheoretisch interpretieren, d.h. eine höhere Ausbildung führt zu einer höheren Präferenz für eine Er-

<sup>284</sup> Vgl. Rösen, 1995, S. 3. Es wird in diesem Modell unterstellt, dass die Frau ab Periode  $t$  dauerhaft erwerbstätig bleibt.

<sup>285</sup> Da die Formulierung und Schätzung eines derartigen Modells ausgesprochen komplex ist, wird im Rahmen dieser Arbeit einer statischen Modellierung der Vorzug gegeben. Vgl. Schnabel, 1994, für eine dynamische Modellierung und Schätzung des intertemporalen Arbeitsangebotes von Frauen.

<sup>286</sup> Vgl. Gustafsson und Wetzels, 2000, S. 190ff. Aufgrund der begrenzten eigenen Fallzahl ist darauf verzichtet worden, Koeffizienten für die einzelnen Geburtskohorten für die Unterbrechung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu schätzen.

<sup>287</sup> Vgl. Weber, 2004, S. 7.

<sup>288</sup> Vgl. Mincer und Ofek, 1982, S. 8f.; Joesch, 1994, S. 431ff. Diese Variable kann allerdings nicht nur im humankapitaltheoretischen Sinne als Einfluss auf den Marktlohnsatz gedeutet werden, sondern auch präferenztheoretisch mit einer entsprechenden verminderten Einflussrichtung auf den Reservationslohnsatz.

<sup>289</sup> Vgl. Becker, 1994, S. 153. Es sei auch noch auf die Möglichkeit hingewiesen, dass ein höheres Ausbildungsniveau über eine Erhöhung des potentiellen Erwerbseinkommens und einem umgekehrten Einkommenseffekt die Nachfrage nach dem Gut Freizeit steigen lässt, was zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme führen könnte.

werbstätigkeit. Daher erscheint die Hypothese plausibel, dass besonders Frauen mit einem hohen Ausbildungsniveau versuchen, ihre Erwerbstätigkeit nicht zu unterbrechen und frühzeitig eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.<sup>290</sup>

Bei einer längeren *Betriebszugehörigkeitsdauer* steigt das firmenspezifische Humankapital an. Dies rechtfertigt die Annahme, dass bei einer größeren Betriebszugehörigkeitsdauer die Unterbrechungswahrscheinlichkeit abnimmt und sich die Unterbrechungsdauer verkürzt.<sup>291</sup> *Vor der Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen* weisen eine hohe Erwerbspräferenz auf, so dass sie im Vergleich zu vorher teilzeiterwerbstätigen eine geringere Unterbrechungswahrscheinlichkeit und eine höhere Rate für eine erneute Erwerbstätigkeitsaufnahme aufweisen.<sup>292</sup> Eine steigende *Anzahl von Kindern* besitzt gegensätzliche Effekte auf den Reservationslohnsatz, so dass sich der Effekt nicht eindeutig vorhersagen lässt.<sup>293</sup> Einerseits erhöht sich der ökonomische Ressourcenbedarf, wodurch der Reservationslohnsatz fällt, andererseits vergrößert sich mit größerer Kinderzahl auch die zeitliche Betreuungsintensität der Kinder, wodurch der Reservationslohnsatz ansteigt. Eine größere Kinderanzahl führt auch wegen der erhöhten Haushaltsproduktivität der Frau durch „joint production“ und „economies of scale“ zu einem steigenden Reservationslohnsatz.<sup>294</sup> Die Frau kann gleichzeitig im Haushalt tätig sein und Kinder beaufsichtigen, so dass die benötigte Zeit für die Durchführung bestimmter Haushaltstätigkeiten weniger stark als die durchschnittliche Haushaltsgröße ansteigt.<sup>295</sup>

*Größere Unternehmen* und der *öffentliche Dienst* bieten besonders günstige Freistellungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen nach einer Geburt.<sup>296</sup> Mit der Größe eines Unternehmens erhöht sich die Wahrscheinlichkeit solcher Regelungen und ebenfalls besonders großzügige Regelungen gelten für Beamtinnen und Angestellte im öffentlichen Dienst, die sich für mehrere Jahre beurlauben lassen können.<sup>297</sup> Es lassen sich unterschiedliche Hypothesen für das Erwerbsverhalten in Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes herleiten. Nach einer ersten

---

<sup>290</sup> Vgl. hierzu auch Rösen und Sundström, 2002, S. 134, wonach Frauen mit einem hohen Ausbildungsniveau bevorzugt eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufnehmen werden.

<sup>291</sup> Vgl. Corcoran et al., 1983, S. 499.

<sup>292</sup> Vgl. Joesch, 1994, S. 432.

<sup>293</sup> Vgl. Gronau, 1973, S. 188f.

<sup>294</sup> Vgl. Bryant, 1990, S. 148f.

<sup>295</sup> Die Größe der beiden Effekte wird in der Literatur unterschiedlich beurteilt. Vgl. Joesch, 1994, S. 433f., die davon ausgeht, dass der zeitliche Aspekt überwiegt. Dagegen ist es nach Even, 1987, S. 258, unklar, welcher der beiden Effekte dominiert.

<sup>296</sup> Vgl. Kapitel 2.2.3. Zur Inanspruchnahme der betrieblichen Vereinbarungen im Anschluss an eine Erziehungsfreistellung müssen häufig bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Vgl. Stolz-Willig, 1991, S. 5. Es werden 3 Betriebsgrößen unterschieden: Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern, Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern, Betriebsgröße mehr als 200 Mitarbeiter als Referenzkategorie.

<sup>297</sup> Vgl. Pettinger, 1999, S. 126f. Vgl. speziell für Freistellungsregelungen im öffentlichen Dienst Kurz, 1998, S. 63f., bzw. für betriebliche Freistellungsregelungen Stolz-Willig, 1991, S. 39ff.

Hypothese steigt aufgrund der langfristigen Beurlaubungsmöglichkeiten die Erwerbsunterbrechungswahrscheinlichkeit an und der Wiedereintritt erfolgt verzögert. Eine andere mögliche Hypothese unterstellt, dass aufgrund der großzügigen und günstigen Regelungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, die Erwerbsunterbrechungswahrscheinlichkeit eher abnimmt und sich die Rate für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme erhöht, so dass sich Hypothesen für beide Variablen nicht eindeutig ableiten lassen. Vor allem kleinen Unternehmen dürfte es im Vergleich zu mittleren und größeren Unternehmen schwerer fallen, einer Frau nach einer Erziehungsfreistellung einen adäquaten Arbeitsplatz anbieten zu können, so dass die Wahrscheinlichkeit einer Unterbrechung in diesen Unternehmen höher bzw. die Rate der Wiederaufnahme geringer ausfällt. Frauen mit der *beruflichen Stellung einer gehobenen Position* unterbrechen vermutlich mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ihre Erwerbstätigkeit und nehmen mit einer höheren Rate ihre Erwerbstätigkeit nach einer Geburt wieder auf, da sie über ein größeres spezifisches Humankapital verfügen und eher dem internen Arbeitsmarkt zugerechnet werden können.

Die Entscheidung über eine Unterbrechung und Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Geburt hängt auch von der Höhe des erzielten Erwerbseinkommens der Frau vor der Geburt ab.<sup>298</sup> Mögliche Operationalisierungen stellen hierbei die *absolute Höhe des Nettomonatserwerbseinkommens der Frau* und der *relative Beitrag der Frau zum Haushaltsnettoeinkommen* dar.<sup>299</sup> Beide Operationalisierungsalternativen führen zur gleichen Hypothese, d.h. eine steigende absolute Höhe des Nettomonatserwerbseinkommens bzw. ein steigender relativer Anteil lassen eine Erwerbsunterbrechung unwahrscheinlicher und eine Erwerbstätigkeitsaufnahme wahrscheinlicher werden, da das Erwerbseinkommen der Frau einen erheblichen Beitrag zum Haushaltseinkommen darstellt. Der relative Beitrag der Frau zum Haushaltseinkommen erwies sich für die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit in einer Untersuchung wichtiger als die absolute Höhe des Erwerbseinkommens.<sup>300</sup> Ein steigendes *Nettoerwerbseinkommen des Mannes*, d.h. ein steigendes Nichterwerbseinkommen der Frau, erhöht die Unterbrechungswahrscheinlichkeit bzw. vermindert die Aufnahmequote für eine Erwerbstätigkeit.<sup>301</sup> Mit

---

<sup>298</sup> Vgl. Leibowitz et al., 1992, S. 120.

<sup>299</sup> Eine weitere Operationalisierungsmöglichkeit besteht darin, statt des tatsächlichen Lohnsatzes den potentiellen Lohnsatz zu verwenden. Vgl. Lauk und Meyer, 2003, S. 28.

<sup>300</sup> Vgl. Oppenheimer, 1979, S. 191ff. Allerdings ist dieses Ergebnis in einer späteren Untersuchung nicht eindeutig für Deutschland und die USA bestätigt worden. Vgl. Kurz, 1998, S. 166ff.

<sup>301</sup> Vgl. Leibowitz et al., 1992, S. 120. Ähnlich wie ein steigendes Erwerbseinkommen des Mannes wirkt auch der niedrigere Steuertarif beim Ehegattensplitting. Eine weitere Möglichkeit der Operationalisierung für das Nichterwerbseinkommen der Frau bestünde in Form des restlichen Haushaltseinkommens, das als Erwerbseinkommen des Mannes und sonstiges Einkommen abzüglich dem Erwerbseinkommen der Frau operationalisiert wird.

höherem Nichterwerbseinkommen wird somit eine Nichterwerbstätigkeit gegenüber einer Erwerbstätigkeit präferiert.

Das *relative Ausbildungsniveau der Frau* im Vergleich zu ihrem Partner kann als Proxy für komparative Vorteile der Frau in der Haushaltsproduktion dienen, so dass bei einem steigendem Ausbildungsunterschied zugunsten des Mannes die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsunterbrechung der Frau ansteigt und die Hazardrate für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit absinkt.<sup>302</sup> Diese Variable wird operationalisiert als Differenz der Schuljahre der beiden Partner. Familienpolitische Variablen mit Bezug zur Erziehungsfreistellung wie die *Höhe des Erziehungsgeldanspruchs*<sup>303</sup> und die *Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung* dürften nach dem Ende der Mutterschaftsfreistellung für die Frage einer Erwerbsunterbrechung vermutlich keine wesentliche Rolle spielen, sondern eher für die Erwerbstätigkeitsaufnahme während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung von Bedeutung sein.<sup>304</sup> Die Höhe des Erziehungsgeldanspruchs fällt allerdings eher relativ niedrig im Vergleich zum Erwerbseinkommen des Partners aus. Das *Geburtsjahr des Kindes* spiegelt neben den Effekten für die entsprechenden Freistellungsregelungen in den einzelnen Jahren eine Reihe von Periodeneffekten wieder, so dass sich keine eindeutige Hypothese ableiten lässt.<sup>305</sup> Für das Geburtsjahr des Kindes sind 3 verschiedene Zeiträume unterschieden worden: Geburten bis zum Jahr 1985 als Referenzkategorie, in den Jahren 1986 bis 1991, ab dem Jahr 1992.<sup>306</sup>

---

<sup>302</sup> Der Assortative-Mating-Effekt führt dazu, dass vor allem bei einem hohen Ausbildungsniveau beider Partner die Frau ihre Erwerbstätigkeit nach einer Geburt fortsetzt.

<sup>303</sup> Vgl. Weber, 2004, S. 8. Zur Berechnung der Höhe des Erziehungsgeldanspruchs vgl. Weber, 2004, S. 33, und § 5 BErzGG für die im Zeitverlauf geänderten Einkommensgrenzen (BMFSFJ, 2003, S. 74f.; BMFSFJ, 2005, 75f.). Bei der Berechnung des Erziehungsgeldanspruchs ab dem Jahre 2001 ist von der Annahme ausgegangen worden, dass eine zweijährige Bezugsdauer und nicht die Budgetform gewählt wird. Neben dem Bundeserziehungsgeld gibt es auf nationaler Ebene als weitere Leistung nach der Geburt eines Kindes auch noch das Kindergeld, dessen Höhe im Vergleich zum Erziehungsgeld allerdings geringer ausfällt und daher nicht berücksichtigt wird. Für das in einzelnen Bundesländern im Anschluss an das Bundeserziehungsgeld gezahlte Landeserziehungsgeld wurde gleichfalls in einer Analyse kein signifikanter Effekt festgestellt, so dass diese familienpolitische Variable ebenfalls keine Berücksichtigung fand. Vgl. Weber, 2004, S. 18.

<sup>304</sup> Vgl. zur Hypothesenbildung der genannten Variablen für die Erwerbstätigkeitsaufnahme Kap. 6.3.1.

<sup>305</sup> So kann das Geburtsjahr des Kindes bestimmte Veränderungen im Zeitablauf, wie eine gestiegene Erwerbsbeteiligung, das Angebot an Teilzeitstellen, die Arbeitslosenrate oder eine Veränderung des Angebotes an Kindergartenplätzen, widerspiegeln. Es ist darauf verzichtet worden, zwischen diesen verschiedenen Einflussvariablen zu unterscheiden. Für die Arbeitslosenquote und das Angebot an Kindergartenplätzen konnten in einer Untersuchung keine zweifelsfrei signifikanten Effekte auf das Erwerbsverhalten von Müttern festgestellt werden, so dass dieses Vorgehen gerechtfertigt erscheint. Vgl. Weber, 2004, S. 18f. Durch die unterschiedlichen Möglichkeiten der Kinderbetreuung ist es zudem nur schwer möglich, exakte Informationen über das Angebot und die entstehenden Kosten der Kinderbetreuung zu erhalten.

<sup>306</sup> Diese Jahreskategorisierung wurde gewählt, um zu berücksichtigen, dass vor dem Jahre 1986 keine gesetzlich verankerte Erziehungsfreistellung existierte und ab dem Jahre 1992 eine besonders großzügige Regelung für die Freistellungsdauer.

## 5.4 Empirische Untersuchung

### 5.4.1 Daten

Alle nachfolgenden Untersuchungen verwenden das SOEP mit den ersten 21 Wellen, d.h. der Zeitraum von 1984 bis 2004.<sup>307</sup> Es handelt sich beim SOEP um eine kombinierte Querschnitts- und Längsschnitterhebung auf Haushaltsebene, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) durchführt. Bei dieser Erhebung einer repräsentativen Stichprobe von Haushalten der Wohnbevölkerung werden alle Haushaltsmitglieder mit einem Alter über 16 Jahren kontinuierlich in einem jährlichen Abstand interviewt.<sup>308</sup> Bei der ersten Erhebung im Jahre 1984 wurden 2 Stichproben gebildet: eine westdeutsche Stichprobe A von ca. 4500 Haushalten mit einem deutschen Haushaltsvorstand und eine Stichprobe B von ca. 1400 Haushalten mit einem Haushaltsvorstand aus einem Zuwanderungsland.<sup>309</sup> Im Laufe der Zeit fand eine Ergänzung um weitere Stichproben statt. Als erste weitere Stichprobe kam im Jahre 1990 die Stichprobe C hinzu, die eine repräsentative Stichprobe der Wohnbevölkerung der neuen Bundesländer umfasst. Im Jahre 1994 und 1995 erfolgte eine zweite Ergänzung durch die Zuwanderungsstichprobe D, welche Aussiedler und Asylbewerber beinhaltet und damit dem Anstieg dieser Bevölkerungsgruppen an der gesamten Wohnbevölkerung Rechnung trug. Im Jahre 1998 wurde die Ergänzungsstichprobe E gebildet, um den vorhandenen Ausfall von befragten Haushalten zu kompensieren und im Jahre 2000 trat die Innovationsstichprobe F mit mindestens einem nichtdeutschen Haushaltsmitglied hinzu. Als letzte Stichprobe wurde im Jahre 2002 eine Stichprobe G von Haushalten mit hohem Haushaltseinkommen aufgenommen.

Da das SOEP als jährliche Haushaltsbefragung konzipiert ist, sollte auch nach der ersten Erhebung zu weiteren Zeitpunkten eine Querschnittsrepräsentativität von einzelnen Wellen gewährleistet sein. Dies wird durch das Stammpersonenkonzept gewährleistet, d.h. in der ersten Erhebung befragte Haushaltsmitglieder werden zu späteren Zeitpunkten interviewt, wobei dies sowohl bei einem Verbleib in diesem Haushalt als auch bei der Neugründung eines neuen Haushaltes gilt. Zusätzlich finden jene Personen Berücksichtigung, die aus unterschiedlichen Gründen zu späteren Befragungszeitpunkten hinzukommen. Neben der Einführung von weiteren Ergänzungsstichproben kann dies durch den Zuzug von fremden Personen in bestehende

---

<sup>307</sup> Vgl. für eine detaillierte Beschreibung des SOEP Hanefeld, 1987; Haisken-DeNew und Frick, 2005.

<sup>308</sup> Vgl. Haisken-DeNew und Frick, 2005, S. 21.

<sup>309</sup> Dabei sind Immigranten aus den Ländern Griechenland, Italien, Spanien und der Türkei berücksichtigt worden.

Haushalte der Stichprobe oder das Erreichen der Altersbefragungsgrenze von bestehenden Haushalten erfolgen. Durch die Panelmortalität kommt es allerdings im Zeitverlauf zu einer Einschränkung der Querschnittsrepräsentativität. Häufige Ursachen für eine derartige Panelmortalität bilden eine fehlende Bereitschaft an der Befragung in späteren Wellen weiter teilzunehmen, der Tod von Personen und ein Umzug ins Ausland. Die Höhe der Panelmortalität für in der ersten Welle befragte Personen betrug bis zur zwanzigsten Welle ungefähr 55%.<sup>310</sup> Als Untersuchungsstichprobe zieht die folgende Untersuchung ausschließlich Frauen aus den alten Bundesländern heran, da sich das Erwerbsverhalten von Frauen anderer Untersuchungsstichproben im SOEP unterscheidet und um die Untersuchungsstichprobe möglichst homogen zu halten. Bei der Analyse der Erwerbsunterbrechung und der Wiederaufnahme nach einer Erziehungsfreistellung sind nur verheiratete Frauen berücksichtigt worden, da sich das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen von dem lediger bzw. geschiedener Frauen unterscheidet. Die Analyse der Entlohnung erfasst dagegen alle Frauen unabhängig vom Familienstand, da sich im Zeitablauf der Familienstand ändern kann und nicht unnötigerweise die Fallzahl reduziert werden sollte.

Bestimmte Fragenkomplexe werden für alle Haushalte in jeder Erhebungswelle abgefragt, wozu unter anderem demographische Veränderungen, der Familienstand, Aus- und Weiterbildung der einzelnen Haushaltsmitglieder, Fragen zur Erwerbsbiographie und Einkommenssituation gehören.<sup>311</sup> Dadurch lassen sich für die einzelnen Haushaltsmitglieder Informationen zur Entwicklung der aktuellen Erwerbssituation und des Erwerbseinkommens gewinnen. Die Verknüpfung von Daten auf der Haushalts- und Personenebene erlauben, relevante Veränderungen in der Haushaltsstruktur für eine betreffende Frau zu erkennen. Von Relevanz sind zudem für diese Untersuchung die in jeder Erhebungswelle erhobenen Fragen zur Geburt eines Kindes, der Wechsel des Arbeitgebers bzw. Arbeitsplatzes, berufliche Position, Höhe des Erwerbseinkommens und Art der Zeitverwendung. Eine Reihe von Variablen wie der Familienstand der Frau, Ausbildungsdauer der Frau und des Mannes, Erwerbstätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsdauer, Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit bzw. Tätigkeit im öffentlichen Dienst, tatsächliche Arbeitszeit werden aus den für jedes Erhebungsjahr personenbezogenen spezifischen Dateien (\*PGEN-Dateien) zum Zeitpunkt der Geburt übernommen. Der Familienstand, der Erwerbsstatus der Frau, die berufliche Stellung der Frau und des Partners finden in kategorialer Form Berücksichtigung. Die Informationen zur Anzahl weiterer Kinder

---

<sup>310</sup> Vgl. Spieß und Kroh, 2004, S. 15.

<sup>311</sup> Die monatliche Erfragung von Geburtszeitpunkten hat ab Januar 1983 begonnen.

in einem Haushalt entstammen aus den Dateien mit der Information zu Kindern (\*KIND-Dateien).

Zusätzlich enthalten die jährlichen Befragungen retrospektiv Daten zur Lebens- und Erwerbsbiographie. Bei der Erstbefragung einer Person in einem Haushalt werden unter anderem Angaben zur bisherigen Erwerbsgeschichte erhoben, was die Bestimmung einer jährlichen Erwerbsbiographie rückwirkend bis zum 16. Lebensjahr vor dem Paneleintritt gestaltet. Mit der Ersterhebung und den in den einzelnen Erhebungswellen erhobenen Informationen werden die monatlichen und jährlichen Erwerbskalendarien gebildet. Das monatliche Erwerbskalendarium des zurückliegenden Jahres wird durch Befragung im aktuellen Erhebungsjahr ermittelt. Für jede befragte Person steht somit ein jährliches Erwerbskalendarium und ab dem Jahre 1983 zusätzlich ein monatliches Erwerbskalendarium zur Verfügung.<sup>312</sup> Die in den Erwerbs- und Einkommenskalendarien enthaltene Information ermöglicht auch die Zuordnung zu einer der Erwerbskategorien Vollzeit-, Teilzeit- und Nichterwerbstätigkeit, da für das zurückliegende Jahr für jeden Monat der Erwerbsstatus und die Einkommensart bekannt sind. Die Abgrenzung der Erwerbskategorien Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit erfolgt nicht über eine bestimmte Stundenzahl, sondern die Zuordnung geschieht durch die Angabe der befragten Frauen. Bei den Nichterwerbstätigkeitsphasen kann zwischen Phasen der Nichterwerbstätigkeit bedingt durch eine Erziehungsfreistellung, Arbeitslosigkeit oder ausschließliche Haushaltstätigkeit unterschieden werden.

Die Berechnung der Erwerbstätigkeitsdauer erfolgt aus den beiden Erwerbskalendarien.<sup>313</sup> Bis zum Ende des Jahres 1983 wurde aus dem jährlichen Erwerbskalendarium die individuelle akkumulierte Erwerbstätigkeitsdauer bestimmt und ab dem Jahre 1984 wurden die monatlichen Erwerbskalendarien herangezogen. Die Berechnung der Erwerbstätigkeitsdauer berücksichtigt Zeiträume von betrieblicher Ausbildung bzw. Teilzeiterwerbstätigkeit zur Hälfte. Für die letzte erhobene Panelwelle einer Untersuchungseinheit ist die Erwerbstätigkeitsdauer zwischen Januar und dem Interviewmonat berechnet und in die Gesamterwerbstätigkeitsdauer eingegangen. Aus den Erwerbskalendarien lassen sich ebenfalls die Zeiträume der Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung sowie von Arbeitslosigkeits- und ausschließlichen

---

<sup>312</sup> Die Informationen zu den beiden Erwerbskalendarien werden unter Umständen allerdings nicht nur für das zurückliegende Jahr, sondern eventuell für einen längeren Zeitraum erfasst. Dies erfolgt dann, wenn es nicht möglich war, eine Person in einer Welle zu befragen, sondern erst wieder in einer späteren Erhebungswelle. Vgl. Haisken-DeNew und Frick, 2005, S. 107.

<sup>313</sup> Vgl. zu dieser Berechnung Licht und Steiner, 1992, S. 251.

Haushaltstätigkeitsphasen ermitteln.<sup>314</sup> Für jede dieser drei verschiedenen Arten von Nichterwerbstätigkeitsphasen ist die Gesamtdauer gebildet worden. Für ein bestimmtes Jahr oder einen bestimmten Monat der Erwerbskalendarien existiert die Möglichkeit, dass durch Mehrfachangaben mehr als ein Erwerbsstatus zutrifft, was eine eindeutige Zuordnung unmöglich macht. Dabei wurde, wenn in einem bestimmten Zeitraum für den Erwerbsstatus sowohl Erwerbstätigkeit als auch Nichterwerbstätigkeit vorlag, der betreffende Zeitraum als erwerbstätig gewertet. Bei gleichzeitigem Vorliegen einer Teil- bzw. Vollzeiterwerbstätigkeit in einem bestimmten Zeitraum wurde der Vollzeiterwerbstätigkeit der Vorrang gegeben. Wenn für einen bestimmten Zeitraum im Erwerbskalendarium keine Erwerbstätigkeit angegeben ist, dafür aber gleichzeitig mehrere Arten von Nichterwerbstätigkeitsphasen vorhanden sind, erfolgt die folgende Zuordnung: bei Vorliegen einer Erziehungsfreistellung und weiteren Arten von Nichterwerbstätigkeitsphasen fällt dieser Zeitraum vollständig unter die Erziehungsfreistellung; bei gleichzeitigem Vorliegen einer Arbeitslosigkeits- und Haushaltstätigkeitsphase gilt dieser Zeitraum als Arbeitslosigkeitsphase.

Die monetären Variablen, d.h. die Höhe des Nettomonatserwerbseinkommens der beiden Partner, der Bruttostundenlohnsatz und das Bruttomonatserwerbseinkommen der Frau sowie das Haushaltsnettoeinkommen wurden aus den Angaben der jeweiligen Welle bestimmt und mit dem Preisindex des Statistischen Bundesamtes auf das Jahr 1995 standardisiert, d.h. deflationiert. Für das jeweilige Paneljahr erfolgte die Bestimmung des Anteils der Frau am Haushaltsnettoeinkommen.<sup>315</sup> Bestimmte Themengebiete und Fragenkomplexe werden schwerpunktmäßig in einzelnen Jahren abgefragt.<sup>316</sup> Für Frauen wäre die Auswertung von Informationen zur Weiterbildung während und nach einer Erziehungsfreistellung wünschenswert. Diese Angaben zur Weiterbildung wurden jedoch nur in den Jahren 1989, 1993 und 2000 erhoben, so dass bei Verwendung dieser Informationen eine schmalere Datenbasis, d.h. eine geringere Anzahl von Frauen, zur Verfügung gestanden hätte. Aus diesem Grund wurde hierauf im folgenden verzichtet.

---

<sup>314</sup> Die Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung kann alternativ auch aus den jährlichen Erhebungswellen erfolgen. Da die Erhebung der Information zur Inanspruchnahme einer Erziehungsfreistellung in der jährlichen Erhebungswelle bzw. im monatlichen Erwerbskalendarium zu unterschiedlichen Zeitpunkten und für unterschiedliche Zeiträume stattfindet, divergieren die Ergebnisse bezüglich einer Inanspruchnahme beider Erhebungen voneinander. Dem monatlichen Erwerbskalendarium ist hierbei der Vorzug gegeben worden, da sich aus diesem der gesamte Zeitraum einer bzw. aller Erziehungsfreistellung(en) ermitteln lässt und zusätzlich die beiden anderen Arten von Nichterwerbstätigkeitsphasen berücksichtigt werden können, so dass beim monatlichen Erwerbskalendarium der Vorteil einer konsistenten Erhebung der verschiedenen Arten von Nichterwerbstätigkeitsphasen gegeben ist.

<sup>315</sup> Vgl. StaBA, 2005b.

<sup>316</sup> Vgl. Haisken-DeNew und Frick, 2005, S. 17, Tabelle 1.1.



Es erfolgt bei der Analyse einer Unterbrechung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach einer Geburt eine Beschränkung auf ausschließlich verheiratete Frauen, da sich das Erwerbsverhalten von verheirateten und nicht verheirateten Frauen unterscheidet und sich auf diese Weise auch der Einfluss des Partners der Frau auf das Unterbrechungs- und Wiederaufnahmeverhalten einer Frau in Zusammenhang mit einer Freistellung ermitteln lässt. Ledige und geschiedene Frauen unterliegen strikteren Budgetrestriktionen als verheiratete, weil diese vor allem zusätzlich neben dem Partnererwerbseinkommen zum Haushaltseinkommen beitragen.<sup>317</sup> Da Frauen mit einem Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung vor der Geburt erwerbstätig gewesen sein müssen, kann es sich sowohl bei der logistischen als auch der verweildaueranalytischen Schätzung um eine selektive Stichprobe von Frauen handeln, die sich von der Gesamtstichprobe aller Frauen mit einer Geburt unterscheidet. Die Gruppe der vor der Geburt erwerbstätigen Frauen kann durch eine höhere Erwerbsorientierung als die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen gekennzeichnet sein und beide Gruppen können sich systematisch in der Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung bzw. der Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme unterscheiden.<sup>318</sup> Die logistische und auch die verweildaueranalytische Regression berücksichtigen die erklärenden Variablen im Geburtsjahr des Kindes aus der entsprechenden Panelwelle und bei einem fehlenden Wert für eine bestimmte Variable erfolgt ein Rückgriff auf die vorherige Panelwelle.<sup>319</sup> Für die Analyse und Berücksichtigung des Erwerbsstatus vor der Geburt sind mehrere Untersuchungszeitpunkte denkbar. Es wurde ein Zeitpunkt von 9 Monaten vor der Geburt gewählt, da zu diesem Zeitpunkt der Erwerbsstatus, d.h. Teil- oder Vollzeiterwerbstätigkeit, vermutlich noch in einem relativ geringen Ausmaße von der zukünftigen Geburt beeinflusst ist.<sup>320</sup> Tabelle 19 gliedert die Geburten nach den unterschiedlichen Jahren der gesetzlichen Erziehungsfreistellungsregelungen auf, wobei ungefähr die Hälfte aller Kinder nach 1992 geboren wurden, und für diese Frauen somit eine maximale Anspruchsdauer von 36 Monaten bestand.

---

<sup>317</sup> Dies erklärt auch die geringere Rate einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Erwerbsunterbrechung bei verheirateten Frauen im Vergleich zu unverheirateten Frauen. Vgl. hierzu auch Drobnic, 2000; Gonzales, 2004, S. 2f.

<sup>318</sup> In einem zusätzlichen Schritt der Analyse könnte man versuchen, diese Selektivität zu modellieren, wobei die Selektivitätsproblematik allerdings auch nicht überbewertet werden sollte. Vgl. hierzu die Ergebnisse von Lauer und Weber, 2003, S. 17.

<sup>319</sup> Das Problem von fehlenden Werten im Geburtsjahr trifft insbesondere für erwerbsbezogene Variablen zu.

<sup>320</sup> In einer anderen Analyse ist als Untersuchungszeitpunkt für den Erwerbsstatus vor der Geburt der Zeitpunkt von drei Monaten vor der Geburt gewählt worden. Vgl. Gustafsson et al., 1996, S. 231.

**Tabelle 19: Geburtsjahr des Kindes unterschieden nach der gesetzlichen Erziehungsfreistellungsregelung in absoluten und relativen Häufigkeiten**

Jahr der Erziehungsfreistellungsregelung	Absolute Häufigkeit
1984 und 1985	95 (11,8 %)
1986 und 1987	106 (13,2 %)
1988 und 1989	110 (13,7 %)
1990	56 (7,0 %)
1991	51 (6,4 %)
1992 und später	385 (47,9 %)

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Bei einer Untersuchung des Erwerbsstatus vor und nach der Geburt können vier Gruppen von Frauen unterschieden werden:

1. Frauen, die sowohl vor als auch nach der Geburt erwerbstätig sind.
2. Frauen, die vor, aber nicht nach der Geburt erwerbstätig sind.
3. Frauen, die nicht vor, aber nach der Geburt erwerbstätig sind.
4. Frauen, die sowohl vor als auch nach der Geburt nicht erwerbstätig sind.

Das MuSchG und BErzGG geben die Zeitpunkte für die deskriptive Analyse des Erwerbsverhaltens einer Frau nach einer Geburt vor. Es wird untersucht, ob eine Erwerbstätigkeitsaufnahme nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung, d.h. 3 Monate nach der Geburt, bzw. nach Ablauf der maximal möglichen Dauer einer Erziehungsfreistellung erfolgt. Der erste Analysezeitpunkt weist den Vorteil auf, dass die unterschiedlich maximalen Anspruchsdauern für eine Erziehungsfreistellung in den einzelnen Jahren keine Rolle spielen, und beim zweiten Analysezeitpunkt treten als Nachteile auf, dass sich die Untersuchungszeitpunkte unterscheiden und mit steigender möglicher Länge der Anspruchsdauer einer Erziehungsfreistellung der Anteil der Frauen zunimmt, die wegen einer Zensierung nicht mehr in der Stichprobe enthalten sind.<sup>321</sup> Tabelle 20 gibt den Erwerbsstatus nach Ablauf der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung wieder und der erste Analysezeitraum enthält insgesamt Frauen und der zweite Zeitraum 803 Frauen. Zum Ablauf der Mutterschaftsfreistellung waren ungefähr 18,5% der verheirateten Frauen erwerbstätig und nach der Erziehungsfreistellung ungefähr 43,1%. Deutlich unterscheiden sich auch für beide Zeitpunkte die Anteile der beiden Erwerbstätigkeitsarten. Nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung liegt der Anteil vollzeiterwerbstätiger Frauen nur wenig unter dem Anteil teilzeiterwerbstätiger Frauen und nach Ablauf der Erziehungsfreistellung verschob sich dieser Anteil deutlich zugunsten einer Teilzeiterwerbstätigkeit, d.h. die

<sup>321</sup> Vgl. hierzu Kurz, 1998, S. 153ff.

Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschieht in ungefähr 75 % aller Fälle als Teilzeiterwerbstätigkeit.

**Tabelle 20: Erwerbsstatus der Frau nach Ablauf des Zeitraumes der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung in absoluten und relativen Häufigkeiten**

Erwerbskategorie	Mutterschaftsfreistellung	Erziehungsfreistellung
Keine Erwerbstätigkeit	764 (81,5 %)	457 (56,9 %)
Teilzeiterwerbstätigkeit	100 (10,7 %)	260 (32,4 %)
Vollzeiterwerbstätigkeit	73 (7,8 %)	86 (10,7 %)

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

#### 5.4.2 Ökonometrische Methode

Bei der Entscheidung über eine Erwerbstätigkeit zum Ende der Mutterschaftsfreistellung handelt es sich um zwei einander ausschließende Alternativen, so dass es sich anbietet, diese Entscheidung mit einem diskreten Wahrscheinlichkeitsmodell für qualitativ abhängige Variablen zu untersuchen. Dabei wird ein nutzenmaximierendes Verhalten des Haushaltes unterstellt und der Nutzen der beiden unterschiedlichen Wahlalternativen am Ende der Mutterschaftsfreistellung miteinander verglichen.<sup>322</sup> Dieser Nutzenvergleich der beiden Wahlalternativen kann entsprechend Gleichung (5.9) für eine Beobachtungseinheit als latente Variable  $y_i^*$  abgebildet werden, wobei die Wahl der Alternativen durch die Variablen  $x_i$  beeinflusst wird und  $\varepsilon_i$  den Fehlerterm darstellt. Der Skalar  $\beta'x_i$  stellt dabei die Indexfunktion für die entsprechende Beobachtungseinheit zu einem Zeitpunkt dar.

$$(5.9) \quad y_i^* = \beta'x_i + \varepsilon_i$$

$$(5.10) \quad \begin{aligned} y_i &= 1, \text{ wenn } y_i^* > 0 \\ y_i &= 0, \text{ wenn } y_i^* \leq 0 \end{aligned}$$

Für die beobachtbare Variable  $y_i$  wird entsprechend Gleichung (5.10) die Wahl der Alternative Erwerbstätigkeit nach der Mutterschaftsfreistellung vorhergesagt, wenn der Wert für die latente Variable einen Wert größer als 0 annimmt, ansonsten wird vorhergesagt, dass die entsprechende Beobachtungseinheit zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig ist. Das binäre Wahrscheinlichkeitsmodell wird mittels Maximum-Likelihood geschätzt, wobei die übliche Annahme getroffen wird, dass die Fehlerterme der beiden Alternativen normalverteilt sind.

<sup>322</sup> Vgl. Nakamura und Ueda, 1999, S. 75ff.

### 5.4.3 Ergebnisse

Tabelle 21 gibt den Erwerbsstatus der Frau für die beiden Zeitpunkte 9 Monate vor der Geburt und nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung wieder. Sowohl für vor der Geburt teil- als auch vollzeiterwerbstätige Frauen liegt der Anteil von erwerbstätigen Frauen 3 Monate nach der Geburt bei weniger als 25%. Auffallend ist, dass vor der Geburt teilzeiterwerbstätige Frauen auch nach der Mutterschaftsfreistellung bevorzugt teilzeiterwerbstätig sind und vor der Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen auch später bevorzugt einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen.

**Tabelle 21: Erwerbsstatus der Frauen 9 Monate vor der Geburt und nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung in absoluten und relativen Häufigkeiten**

Erwerbsstatus 9 Monate vor der Geburt	Erwerbsstatus nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung		
	Keine Erwerbstätigkeit	Teilzeiterwerbstätigkeit	Vollzeiterwerbstätigkeit
Teilzeiterwerbstätigkeit	246	67	3
Vollzeiterwerbstätigkeit	518	33	70

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Tabelle 22 vergleicht den Erwerbsstatus der Frau 9 Monate vor der Geburt und nach Ablauf der Erziehungsfreistellung. Ähnlich wie in Tabelle 21 zeigt sich, dass vor der Geburt teilzeiterwerbstätige Frauen auch am Ende der Erziehungsfreistellung bevorzugt teilzeiterwerbstätig sind. Für vollzeiterwerbstätige Frauen verändert sich das Bild im Vergleich zum ersten Zeitpunkt, da der Anteil teilzeiterwerbstätiger Frauen nun den Anteil vollzeiterwerbstätiger Frauen übersteigt. Der Anteil nichterwerbstätiger Frauen liegt für Frauen in beiden Erwerbskategorien in einer ähnlichen Größenordnung von über 50%. Die nachfolgende logistische Regression beschränkt sich auf den Zeitpunkt nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung, um einen einheitlichen Untersuchungszeitpunkt zu gewährleisten.

**Tabelle 22: Erwerbsstatus der Frauen 9 Monate vor der Geburt und nach Ablauf der Erziehungsfreistellung in absoluten und relativen Häufigkeiten**

Erwerbsstatus 9 Monate vor der Geburt	Erwerbsstatus nach Ablauf der Erziehungsfreistellung		
	Keine Erwerbstätigkeit	Teilzeiterwerbstätigkeit	Vollzeiterwerbstätigkeit
Teilzeiterwerbstätigkeit	139	117	10
Vollzeiterwerbstätigkeit	318	143	76

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Eine deskriptive Statistik für die Variablen der Schätzung enthält Tabelle 23. Ca. 18% der Frauen sind nach 3 Monaten erwerbstätig und die durchschnittliche Erziehungsgeldanspruchshöhe einer Frau entspricht ungefähr der möglichen Maximalhöhe.

**Tabelle 23: Deskriptive Statistik für die Variablen der logistischen Regression**

Variable	Mittelwert	Std.
Erwerbstätigkeit 3 Monate nach der Geburt	0,18	0,39
Jahr der Geburt zwischen 1986 und 1991	0,37	0,48
Jahr der Geburt 1992 oder später	0,58	0,49
Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung in Monaten	25,99	12,05
Realer Erziehungsgeldanspruch in Euro/100	3,10	0,93
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	1,21	1,25
Alter der Frau in Jahren	29,32	4,11
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	7,41	4,03
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	5,75	4,25
Vollzeiterwerbstätigkeit 9 Monate vor der Geburt	0,67	0,47
Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst	0,30	0,46
Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern	0,32	0,47
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,24	0,43
Berufliche Stellung Gehobene Position	0,41	0,49
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	12,21	2,42
Ausbildungsdauerunterschied zwischen Mann und Frau in Jahren	0,08	2,39
Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Hh.nettoeinkommen	0,27	0,24
Nettomonatserwerbseinkommen der Frau in Euro/1000	0,64	0,57
Nettomonatserwerbseinkommen des Partners in Euro/1000	1,61	1,13

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Tabelle 24 gibt die Schätzergebnisse für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach dem Ende der Mutterschaftsfreistellung für 650 Frauen in zwei unterschiedlichen Modellspezifikationen wieder, die sich bezüglich der Spezifikation der Variablen unterscheiden, die sich auf das Erwerbseinkommen der beiden Partner und das relative Bildungsniveau der beiden Partner beziehen. Aufgrund der relativ geringen Zahl von nach der Geburt erwerbstätigen Frauen fasst die Tabelle beide Arten der Erwerbstätigkeit, d.h. Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit zusammen. Für die beiden in die Schätzung aufgenommenen Jahresperiodeneffekte zeigt sich gegenüber der Referenzkategorie vor dem Jahre 1986 keine signifikante Veränderung der Wahrscheinlichkeit. Eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern erhöht signifikant die Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Frau ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbricht und ebenfalls eine steigende Anzahl von Kindern im Haushalt. Für die beiden Humankapitalvariablen Bildungsniveau der Frau und Erwerbstätigkeitsdauer zeigt sich interessanterweise nur für die erste Variable eine deutliche Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, die Erwerbstätigkeit nicht zu unterbrechen.

**Tabelle 24: Logistische Regression für eine Erwerbsunterbrechung 3 Monate nach einer Geburt**

Variable	Modell 1	Modell 2
Jahr der Geburt zwischen 1986 und 1991	-0,657 (1,08)	-0,615 (1,03)
Jahr der Geburt 1992 oder später	0,652 (0,29)	0,771 (0,35)
Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung in Monaten	-0,059 (0,80)	-0,061 (0,83)
Realer Erziehungsgeldanspruch in Euro/100	0,039 (0,24)	0,166 (0,98)
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	0,308 (2,81)	0,356 (3,23)
Alter der Frau in Jahren	0,031 (0,66)	0,020 (0,41)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,041 (1,01)	0,031 (0,74)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	-0,016 (0,60)	-0,020 (0,75)
Vollzeiterwerbstätigkeit 9 Monate vor der Geburt	-0,205 (0,70)	-0,276 (0,91)
Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst	0,183 (0,66)	0,121 (0,44)
Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern	0,802 (2,82)	0,771 (2,67)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,029 (0,10)	-0,034 (0,11)
Berufliche Stellung Gehobene Position	0,197 (0,71)	0,111 (0,39)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,144 (2,37)	0,120 (1,74)
Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Hh.nettoeinkommen	2,447 (4,49)	
Ausbildungsdauerunterschied zwischen Mann und Frau in Jahren		0,022 (0,37)
Nettomonatserwerbseinkommen der Frau in Euro/1000		1,275 (4,75)
Nettomonatserwerbseinkommen des Partners in Euro/1000		-0,063 (0,71)
Konstante	-4,612 (3,29)	-4,327 (3,00)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Für vor der Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen ergibt sich im Vergleich zu teilzeiterwerbstätigen kein Unterschied in der Wahrscheinlichkeit für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Ebenfalls kein signifikanter Effekt lässt sich für das Alter der Frau bei der Geburt, die berufliche Position der Frau und Betriebszugehörigkeitsdauer, der Höhe des Erziehungsgeldanspruchs und potentiellen Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung und einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst erkennen. Die zweite geschätzte Modellspezifikation offenbart, dass für den signifikanten Effekt des Anteils der Frau am Haushaltsnettoeinkommen vor allem das

Nettomonatserwerbseinkommen der Frau vor der Geburt von Bedeutung ist. Der Unterschied im Bildungsniveau der beiden Partner übt keinen signifikanten Einfluss auf die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung aus. Der Erklärungsgehalt der logistischen Regression mit einem Wert von 0,13 für das Pseudo- $R^2$  liegt relativ niedrig, was darauf hinweist, dass eine Erwerbstätigkeitsaufnahme am Ende einer Mutterschaftsfreistellung nicht gut vorhersagbar ist.

#### **5.4.4 Diskussion der Ergebnisse**

Die vorliegende Analyse untersucht das Erwerbsverhalten bezüglich einer Erwerbsunterbrechung nach einer Geburt von Frauen, die in den Jahren 1984 bis 2004 ein Kind geboren haben. Für die Analyse, ob eine Frau nach einer Geburt bzw. Freistellung ihre Erwerbstätigkeit unterbricht, sind 2 unterschiedliche Zeitpunkte besonders relevant. Ein erster Zeitpunkt ist hierbei direkt nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung und ein zweiter Zeitpunkt nach Ablauf der Erziehungsfreistellung. Der Vorteil der ersten Zeitpunktoperationalisierung besteht darin, dass sie eine einheitliche Zeitspanne nach der Geburt wählt, wohingegen der Nachteil der zweiten Operationalisierungsalternative darin besteht, dass unterschiedliche Zeitspannen nach dem Geburtszeitpunkt vorliegen. Die Untersuchung der Frage, ob bisher erwerbstätige Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung fortsetzen, berücksichtigt nur Frauen, die 9 Monate vor der Geburt erwerbstätig waren, d.h. sie schließt nicht erwerbstätige Frauen von der Analyse aus. Bei beiden betrachteten Zeitpunkten nach einer Geburt übersteigt die Anzahl teilzeiterwerbstätiger die Anzahl vollzeiterwerbstätiger Frauen. In einer logistischen Regressionsanalyse zeigt sich, dass zum Ablauf der Mutterschaftsfreistellung nur wenige Einflussgrößen vorhersagen, ob eine Frau ihre Erwerbstätigkeit fortsetzt. Zu den wenigen signifikanten Variablen gehören die Anzahl der Kinder im Haushalt, der Anteil der Frau am Haushaltseinkommen, die Ausbildungsdauer und eine Unternehmensgröße von weniger als 20 Mitarbeitern. Der positive Einfluss der ersten Variable lässt sich dadurch erklären, dass Frauen mit einem oder mehreren Kindern, die vor einer Geburt erwerbstätig gewesen sind, eine selektive Stichprobe von Frauen mit einer hohen Erwerbspräferenz darstellen. Die Bedeutung des Anteils des Erwerbseinkommens der Frau am Haushaltseinkommen für die Entscheidung, ob eine Erwerbstätigkeit nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung fortgesetzt wird, erklärt sich daraus, dass mit steigender Anteilshöhe der Frau die ökonomische Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit für den Haushalt ansteigt. Das Ergebnis, dass Frauen nach einer Geburt in kleineren Unternehmen ihre Erwerbstätigkeit seltener unterbrechen, lässt sich vermutlich wohl dadurch erklären, dass es kleineren Unternehmen schwieriger fällt, die jeweilige Frau

adäquat zu ersetzen. Alle anderen Variablen erweisen sich nicht als signifikant, da beim Ablauf der Mutterschaftsfreistellung ökonomische Einflussfaktoren eher eine untergeordnete Bedeutung besitzen. Der Wert der Untersuchung wird dadurch eingeschränkt, dass sie keine geburtskohortenspezifischen Effekte analysiert, da nur eine relativ begrenzte Anzahl von Beobachtungseinheiten zur Verfügung stand.



## **6 Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung**

### **6.1 Operationalisierungsmöglichkeiten einer Wiederaufnahme**

Ebenso wie eine Erwerbsunterbrechung kann auch die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit unterschiedlich operationalisiert werden, wobei mögliche Operationalisierungskriterien die Beschäftigungsart und Erwerbstätigkeitsdauer darstellen. Für das Kriterium Art besteht eine erste Möglichkeit darin, jede Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder Fortbildung als Wiederaufnahme zu definieren. Als zweite Möglichkeit bietet sich an, ausschließlich jede Erwerbstätigkeit als Wiederaufnahme unabhängig von der Wochenarbeitszeit zu definieren und eine dritte Möglichkeit ausschließlich eine Vollzeitwerbstätigkeit als Wiederaufnahme.<sup>323</sup> Als zusätzliche Bedingung kann für das Kriterium Erwerbstätigkeitsdauer gelten, dass die Erwerbstätigkeit mindestens einen bestimmten Zeitraum umfasst.<sup>324</sup> Weiterhin sollte bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden, dass die Wahl einer bestimmten Erwerbstätigkeitsart keine Entscheidung mit zeitlich unbegrenzter Gültigkeitsdauer darstellt. Eine Frau kann nämlich nach einer Erziehungsfreistellung zuerst eine Vollzeitwerbstätigkeit ausüben, und zu einem späteren Zeitpunkt auf eine Teilzeiterwerbstätigkeit wechseln. Die Untersuchung wertet entsprechend der zweiten vorgestellten Möglichkeit den Beginn einer Teil- oder Vollzeitwerbstätigkeitsaufnahme als Erwerbstätigkeitsaufnahme.

### **6.2 Studien zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung**

#### **6.2.1 Ergebnisse für Deutschland**

Eine relativ geringe Anzahl von Studien untersuchte bisher in Deutschland den Wiedereinstieg in eine Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung<sup>325</sup>, so dass auch 2 weitere Studien diskutiert werden, welche die Erwerbstätigkeitsaufnahme von Frauen nach einer Geburt bzw. Unterbrechung zum Untersuchungsgegenstand haben.<sup>326</sup>

---

<sup>323</sup> Vgl. zur ersten Möglichkeit Kurz, 1998, S. 215, zur zweiten Möglichkeit McLaughlin, 1982, S. 413, und zur dritten Möglichkeit Wenk und Rosenfeld, 1992, S. 136.

<sup>324</sup> Vgl. Gustafsson et al., 1996, S. 237, Fußnote 5, für die Bedeutung einer Mindesterwerbstätigkeitsdauer nach einer Geburt für die Operationalisierung der Erwerbstätigkeitsaufnahme. Nach einer geburtenbedingten Unterbrechung waren nach 24 Monaten 81% der schwedischen Frauen erwerbstätig, jedoch verringert sich dieser Anteil auf 57%, wenn zusätzlich gefordert wird, dass die Erwerbstätigkeit mindestens neun Monate umfasst.

<sup>325</sup> Vgl. die nachfolgend diskutierten Untersuchungen von Ondrich et al., 1996; Kurz, 1998; Ondrich et al., 1999b; Ondrich et al., 2003b; Weber, 2004.

<sup>326</sup> Vgl. hierzu die Untersuchungen von Lauterbach, 1994; Klein und Braun, 1995.

Lauterbach (1994) ermittelte auf der Grundlage von Daten der Lebensverlaufsstudie mit parametrischen Verweildauermodellen für drei Geburtskohorten von verheirateten Frauen, dass bei einer Zugehörigkeit zu einer jüngeren Geburtskohorte und für Frauen jüngeren Alters die Hazardrate anstieg.<sup>327</sup> Nur für die beiden jüngeren Geburtskohorten erfolgte bei einer höheren Schulausbildung der Frau ein Wiedereinstieg mit einer höheren Rate, jedoch war für die älteste Geburtskohorte kein signifikanter Effekt erkennbar. Ein höheres Bildungsniveau der Frau als ihres Partners und eine höhere berufliche Stellung führten bei Frauen der jüngsten Geburtskohorte zu einer erhöhten Einstiegsrate für eine Erwerbstätigkeit. Die Hazardrate für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme fiel bei einer längeren Erwerbsunterbrechungsdauer, wobei dieses Ergebnis auch nach Kontrolle von Selektionseffekten, die durch latente Heterogenität bedingt sein könnten, bestehen blieb.<sup>328</sup> Für die kinderbezogenen Variablen ergaben sich unterschiedliche Effekte: eine steigende Kinderzahl erhöhte und eine größere Anzahl von Kindern unter 10 Jahren verringerte die Hazardrate. Für Beamtinnen erhöhte sich im Gegensatz zu der nachfolgenden Untersuchung die Hazardrate nicht und der Erwerbsstatus vor einer Geburt zeigte im Gegensatz zu einigen anderen Untersuchungen ebenfalls keinen Einfluss. Diese Analyse ist wohl die einzige Studie für Deutschland, die nachweist, dass bei einem Unterschied im Ausbildungsniveau der beiden Partner zugunsten der Frau diese mit einer höheren Rate wieder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt. Allerdings untersucht diese Analyse allgemein den Wiedereintritt nach einer Erwerbsunterbrechung und beschränkt sich daher nicht auf Frauen in einer Erziehungsfreistellung.

Klein und Braun (1995) analysierten mit dem Familiensurvey des Deutschen Jugendinstituts die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit von 2429 Frauen nach einer Geburt bis zum 18. Lebensjahr des Kindes. Ihre Untersuchungsstichprobe umfasste vor der Geburt erwerbstätige und nichterwerbstätige Frauen, so dass keine ausschließliche Beschränkung auf Frauen in der Erziehungsfreistellung stattfand.<sup>329</sup> Als methodischer Ansatz zur Schätzung der Erwerbstätigkeitsaufnahme diente ein Gompertz-Modell.<sup>330</sup> Für Frauen jüngerer Geburtskohorten verkürzte sich der Zeitraum bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme. Nach der Geburt nahm mit zunehmender Unterbrechungsdauer die Hazardrate für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme ab, wobei

---

<sup>327</sup> Die drei Geburtskohorten sind die Geburtsjahrgänge von 1929-31, 1939-41, 1949-51.

<sup>328</sup> Eine abnehmende Hazardrate kann durch eine latente Heterogenität bedingt sein. Vgl. Even, 1987, S. 260f.

<sup>329</sup> Vor einer Geburt erwerbstätige Frauen mussten für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten eine Erwerbstätigkeit nach einer Geburt unterbrochen haben, um in die Untersuchungsstichprobe aufgenommen zu werden.

<sup>330</sup> Das Gompertz-Modell unterstellt im Gegensatz zum häufig verwendeten Cox-Modell eine monotone Zeitabhängigkeit der Hazardrate.

mit steigendem Alter des jüngsten Kindes die Hazardrate anstieg.<sup>331,332</sup> Zum Ende des Anspruchszeitraums einer Erziehungsfreistellung nahm die Hazardrate deutlich zu und ebenfalls erhöhte sich mit steigendem Ausbildungsniveau die Hazardrate. Im Gegensatz zu anderen Untersuchungen ließ sich jedoch kein Effekt für eine größere Erwerbstätigkeitsdauer und eine Teilzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt auf die Hazardrate nachweisen. Der Interaktionseffekt zwischen dem Ausbildungsniveau der Frau und der Unterbrechungsdauer war ebenfalls nicht signifikant. Die Hazardrate stieg für ledige, geschiedene und verwitwete Frauen im Vergleich zu verheirateten als Referenzkategorie und auch für Beamtinnen an. Diese Untersuchung zeichnet gegenüber anderen Analysen aus, dass sie für einen sehr langen Zeitraum nach einer Geburt das Erwerbsverhalten der Frauen verfolgt. Allerdings umfasste die Untersuchungstichprobe nicht nur Frauen in einer Erziehungsfreistellung, so dass diese empirische Analyse keine Unterscheidung in verschiedene Zeiträume nach einer Geburt vornimmt.

Ondrich et al. (1996) klärten mit den Wellen des SOEP von 1984 bis 1991 mit vor der Geburt erwerbstätigen Frauen die Frage, ob der Einfluss bestimmter Variablen innerhalb und nach dem Ende der Erziehungsfreistellung unterschiedlich ausfiel, wobei die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme mit einem diskreten Cox-Regressionsmodell geschätzt wurde.<sup>333</sup> Für den ersten Untersuchungszeitraum bis zum Ablauf der Erziehungsfreistellung mit 595 Spells ergab sich kein Einfluss der gesetzlichen Einführung der Erziehungsfreistellung ab dem Jahre 1986 und der Höhe des Erziehungsgeldanspruchs auf die Zeit bis zu einer erneuten Erwerbstätigkeitsaufnahme. Bei einem höheren Ausbildungsniveau der Frau und zum Ende des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung stellte sich ein deutlicher Anstieg der Hazardrate ein, weil die Frauen die gesetzliche Möglichkeit ausschöpften, um zum Ende des Freistellungszeitraumes ihre Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Für das erste Kind, bei einem höheren Haushaltseinkommen und Alter der Frau ging die Hazardrate zurück. Alle anderen Variablen, d.h. der Familienstand der Frau, die Religionszugehörigkeit, Unternehmensgröße, Erwerbstätigkeitsdauer und eine Voll- im Vergleich zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt zeigten keinen signifikanten Einfluss.

---

<sup>331</sup> Zur Berechnung der Unterbrechungsdauer wurden alle Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt, die vor der Geburt begannen und nach der Geburt noch andauerten bzw. innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten nach der Geburt einsetzten.

<sup>332</sup> Bei einem Alter der Kinder von 3 bis 4 Jahren, d.h. dem Eintritt in den Kindergarten, gab es einen deutlichen Anstieg der Hazardrate. Die Zahl der Kinder erwies sich als nicht signifikant.

<sup>333</sup> Vgl. Prentice und Gloeckler, 1978.

Im zweiten Untersuchungszeitraum nach Beendigung der Erziehungsfreistellung ließ eine Vollzeitwerbstätigkeit der Frau vor der Geburt, eine größere Erwerbstätigkeitsdauer, eine Unternehmensgröße zwischen 200 und 2000 Beschäftigten die Hazardrate ansteigen. Die Geburt eines Kindes erster Parität verringerte wie auch im ersten Untersuchungszeitraum die Hazardrate. Die Geburt des ersten Kindes in beiden Untersuchungszeiträumen übte einen gleichartigen Einfluss aus, jedoch ergaben sich für eine Vollzeitwerbstätigkeit vor der Geburt und eine längere Erwerbstätigkeitsdauer nur nach der Erziehungsfreistellung ein signifikanter, positiver Einfluss auf eine Erwerbstätigkeitsaufnahme. Der Einfluss für eine bestimmte Variable kann in den beiden Untersuchungszeiträumen somit unterschiedlich ausfallen. Die beiden Variablen mit unmittelbarem Bezug zur Erziehungsfreistellung im ersten Untersuchungszeitraum, d.h. die Höhe des Erziehungsgeldanspruchs und die potentielle Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung, erwiesen sich nicht als signifikant. Die unterschiedliche Signifikanz einzelner Variablen in den beiden Untersuchungszeiträumen zeigt, dass es sinnvoll ist, zwischen diesen beiden Zeiträumen zu unterscheiden. Diese Untersuchung erfasst nur Erziehungsfreistellungen bis zum Jahre 1991, was die Frage aufwirft, inwiefern sich die Ergebnisse für den Zeitraum ab dem Jahre 1992 übertragen lassen, da seitdem mehrmals gesetzliche Änderungen der Erziehungsfreistellung und für das Erziehungsgeld eintraten.

Kurz (1998) untersuchte für 240 Frauen in den alten Bundesländern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf Basis des SOEP von 1984 bis 1990 nach dem gesetzlichen Ende der Erziehungsfreistellung bis 36 Monate nach einer Geburt mit einem Piecewise-Exponential-Modell, wobei sie separate Schätzungen für 2 Zeiträume nach dem Ende der Freistellung durchführte: innerhalb der ersten beiden Monate und vom dritten bis dreißigsten Monat.<sup>334</sup> Zu einem Anstieg der Hazardrate kam es in beiden Untersuchungszeiträumen bei einem höheren Schulabschluss der Frau, für Frauen mit einer vorherigen Voll- im Vergleich zu einer Teilzeiterwerbstätigkeit und ebenfalls bei der Anwesenheit von weiteren Kindern im Haushalt. Im zweiten Untersuchungszeitraum führte zusätzlich ein höheres Nettomonatserwerbseinkommen der Frau vor der Geburt und eine längere Unterbrechungsdauer zu einer abnehmenden Hazardrate. Für die beiden Variablen Erwerbstätigkeitsdauer und eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ergab sich kein Einfluss auf die Hazardrate. Die meisten der Ergebnisse befinden sich im Einklang mit den Vorhersagen aus dem mikroökonomischen Modell, wobei das Erwerbseinkommen des Mannes als Alternativeinkommen bei der Schätzung nicht berücksichtigt wurde.

---

<sup>334</sup> Als Erwerbstätigkeitsaufnahme wurde eine mindestens zweimonatige Teil- bzw. Vollzeitwerbstätigkeitsaufnahme operationalisiert.

Weitere Einschränkungen dieser Untersuchung sind darin zu sehen, dass sie sich auf den Zeitraum nach Ablauf der Erziehungsfreistellung bezog und somit nur einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten nach der Geburt umfasste und dass die Untersuchungsstichprobe relativ klein ausfiel.

Ondrich et al. (1999a) analysierten mit einem Competing-Risk-Modell die erneute Erwerbstätigkeitsaufnahme als Teil- oder Vollzeitwerbstätigkeit während und nach dem Ende der Erziehungsfreistellung, wobei als Stichprobe ebenfalls das SOEP der Jahre 1984 bis 1991 diente. In diesem Competing-Risk-Modell verminderte während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung eine verbleibende Anspruchsdauer von mehr als 5 Monaten die Hazardrate für die Aufnahme einer Vollzeitwerbstätigkeit und bei einer verbleibenden Restdauer von 5 oder weniger Monaten der Erziehungsfreistellung gilt dies entsprechend für die Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Die Geburt eines ersten Kindes reduzierte die Hazardrate für die Aufnahme einer Vollzeitwerbstätigkeit und besaß keinen Einfluss auf die Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Ein steigendes Haushaltseinkommen verminderte im Zeitraum der Erziehungsfreistellung für eine Vollzeitwerbstätigkeit die Hazardrate, während für eine Teilzeiterwerbstätigkeit kein signifikanter Einfluss nachweisbar war. Nach dem Ende der Erziehungsfreistellung kam es zu einem Anstieg der Hazardrate für eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Eine größere Erwerbstätigkeitsdauer reduzierte die Hazardrate für eine Vollzeitwerbstätigkeit während der Erziehungsfreistellung; jedoch stieg im nachfolgenden Untersuchungszeitraum die Hazardrate an. Ein steigender relativer Anteil des ersetzten Nettoerwerbseinkommens durch das Erziehungsgeld ließ während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung die Hazardrate für die Aufnahme einer Teil- und Vollzeitwerbstätigkeit absinken.<sup>335</sup> Bei einer Verlängerung der potentiellen Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung kam es für beide Hazardraten zu einem Abfall, d.h. sowohl der Hazardrate für die Teil- als auch der Vollzeitwerbstätigkeit, bis zum Zeitpunkt der ursprünglichen Anspruchsdauer.

Als wichtige Ergebnisse bleiben festzuhalten, dass sowohl die Einflussfaktoren für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme in den verschiedenen Zeiträumen als auch für die Aufnahme einer Teil- bzw. Vollzeitwerbstätigkeit unterschiedlich sind, wobei die meisten der gefundenen Ergebnisse den Vorhersagen aus dem ökonomischen Modell entsprechen. Da bei einer gleichzeitigen Unterteilung in verschiedene Untersuchungszeiträume und bei einer Differenzierung

---

<sup>335</sup> Diese Variable ist für jeden Monat als Verhältnis von realem monatlichen Erziehungsgeldanspruch zum realen Nettomonatserwerbseinkommen der Mutter berechnet worden. Vgl. Ondrich et al., 2003b, S. 90.

nach Art der aufgenommenen Erwerbstätigkeit die Zahl der Untersuchungseinheiten in der folgenden eigenen Analyse für die einzelnen Regressionsschätzungen relativ klein würde, wurde auf die Durchführung eines Competing-Risk-Modells verzichtet. Es gilt in dieser wie auch für die vorherige und nachfolgende Untersuchung, dass die Gesetzgebung zur Erziehungsfreistellung und zum Erziehungsgeld mehrmals Änderungen erfuhr.

Ondrich et al. (2003b) ermittelten die Auswirkung einer Verlängerung der Erziehungsfreistellung auf das Inanspruchnahmeverhalten ebenfalls mit den Wellen des SOEP von 1984 bis 1991, wobei eine Unterteilung in drei Zeitabschnitte stattfand: der erste Zeitabschnitt umfasste den Zeitraum der Mutterschaftsfreistellung in den ersten 2 Monaten, der zweite Zeitabschnitt den Zeitraum nach der Mutterschaftsfreistellung bis zum Ende der Erziehungsfreistellung und der dritte Zeitabschnitt den Zeitraum ab dem Ende der Erziehungsfreistellung bis 6 Monate nach dem Ende der Erziehungsfreistellung. Der erste Untersuchungszeitraum beinhaltete 670 Spells, der zweite 604 und der dritte 444. Die Quote der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit betrug im ersten Zeitabschnitt 13,4%, im zweiten Zeitabschnitt 21,2% und im dritten Zeitabschnitt 37,7%, wobei als Rückkehrquote die Anzahl der Frauen, die eine Erwerbstätigkeit im gewählten Zeitraum aufnahmen, zur Anzahl der Frauen zu Beginn des untersuchten Zeitraumes definiert wurde. Aufsummiert über alle drei Zeitabschnitte belief sich am Ende des dritten Zeitraumes die Rückkehrquote 55,2% für die Frauen, die eine Freistellung in Anspruch nahmen. Bei einer Verlängerung der potentiellen Anspruchsdauer einer Erziehungsfreistellung fiel die Hazardrate während des ursprünglichen Zeitraumes und es kam bei einer Verlängerung der maximal möglichen Anspruchsdauer zu einer Verringerung des kumulierten Anteils erwerbstätiger Frauen nach einer Freistellung.<sup>336</sup> Im ersten Zeitabschnitt kehrten verheiratete Frauen und nach der Geburt eines Kindes erster Parität mit einer geringeren Rate zurück, wobei der erste Effekt im Sinne der Additional-Workers-Hypothese gedeutet werden kann. Ebenfalls wiesen Frauen, die bei Unternehmen mit einer Größe von 20 bis 199 Arbeitnehmern beschäftigt waren, im Vergleich zu Frauen, die in kleineren Unternehmen beschäftigt waren, eine geringere Hazardrate auf.

Das Ausbildungsniveau und Alter der Frau, die Erwerbstätigkeitsdauer und das Haushaltseinkommen übten keinen signifikanten Einfluss auf die Rückkehrate aus. Innerhalb des zweiten Zeitabschnittes ließ eine verbleibende Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung von weniger als 4 Monaten bei der Schätzung mit einer Spline-Funktion die Hazardrate ansteigen. Ein

---

<sup>336</sup> Dies wird von den Autoren als Hinweis für die Existenz eines Replacement-Effekts gedeutet. Vgl. Kap. 6.3.1

höheres Haushaltseinkommen, eine größere Berufserfahrung, ein höherer substituierter Anteil des Berufseinkommens verminderten erwartungsgemäß die Hazardrate und für das Alter ergab sich bei einer quadratischen Spezifikation ein u-förmiger Verlauf. Der Koeffizient für die Geburt eines ersten Kindes erwies sich im Gegensatz zu einigen anderen Analysen als nicht signifikant. Im dritten Untersuchungszeitraum kehrten vor der Geburt teilzeiterwerbstätige Frauen und Frauen nach der Geburt eines Kindes erster Parität mit einer niedrigeren Rate zurück. Im Unterschied zu den Ergebnissen des zweiten Zeitabschnittes stieg für Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau und einer längeren Berufstätigkeitsdauer die Hazardrate an. Das Alter der Frau wies bei einer quadratischen Spezifikation einen u-förmigen Verlauf auf, wobei die Koeffizienten geringer als im zweiten Zeitabschnitt ausfielen. Für die anderen untersuchten Variablen, d.h. den Familienstand, dem Haushaltseinkommen und der Unternehmensgröße war kein signifikanter Einfluss erkennbar. Diese Analyse zeigt ebenfalls, dass in den unterschiedlichen Untersuchungszeiträumen die Ergebnisse für einzelne Variablen unterschiedlich ausfallen. Sogar die Ergebnisse von Ondrich et al. (1996) fallen im Vergleich zu Ondrich et al. (2003b) teilweise unterschiedlich aus. Innerhalb des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung gilt dies für die Variable Berufstätigkeitsdauer und nach Beendigung der Erziehungsfreistellung für die Variablen Ausbildungsniveau der Frau, Haushaltseinkommen und Unternehmensgröße. Ähnlich wie in der Analyse von Ondrich (1996) lässt sich die Schlussfolgerung ableiten, dass in den unterschiedlichen Untersuchungszeiträumen verschiedene Determinanten für eine Berufstätigkeitsaufnahme nach einer Erziehungsfreistellung verantwortlich zeichnen.

Weber (2004) untersuchte mit einem diskreten Verweildauermodell für die Jahre von 1985 bis 2000 auf der Grundlage des SOEP die Aufnahme einer Berufstätigkeit innerhalb der ersten 36 Monate nach einer Geburt unter Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität.<sup>337</sup> Bei einer Schätzung mit einem Polynom dritter Ordnung wurde der höchste Wert für die Aufnahme einer Berufstätigkeit im dritten Monat nach einer Geburt erreicht. Ein höheres monatliches Nettomonatserwerbseinkommen des Partners ließ die Hazardrate im aktuellen Beobachtungsmonat absinken und ein höheres monatliches Nettomonatserwerbseinkommen der Frau vor der Geburt ließ die Hazardrate für die Berufstätigkeitsaufnahme ansteigen. Dabei fiel mit steigendem Alter der Frauen die Hazardrate ab.<sup>338</sup> Hinsichtlich des Einflusses des Ausbil-

---

<sup>337</sup> Die Schätzergebnisse für Modelle ohne und mit unbeobachteter Heterogenität unterschieden sich nicht wesentlich voneinander.

<sup>338</sup> Das Ergebnis für die Altersvariable ist insofern bemerkenswert, als bei der Schätzung die Berufstätigkeitsdauer nicht explizit berücksichtigt wurde und daher ein Teil des Effektes einer steigenden Berufstätigkeitsdauer von dieser Variab-

dungsniveaus ergab sich, dass für Frauen mit einem universitären Abschluss die Hazardrate anstieg; jedoch ließ sich für Frauen mit Hochschulreife, Realschulabschluss oder einer Lehre kein signifikanter Unterschied feststellen. Die Anwesenheit von weiteren Kindern im Haushalt, eine Unternehmensgröße von weniger als 25 Beschäftigten und eine höhere regionale Arbeitslosenrate erhöhten die Hazardrate; die berufliche Position der Frau vor der Geburt besaß keinen Einfluss auf die Hazardrate. Die beiden Variablen mit Bezug zur Erziehungsfreistellung wirkten wie erwartet, da bei einer Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer der Freistellung bzw. einem höheren Erziehungsgeldanspruch die Hazardrate für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit fiel. Für die untersuchten Periodeneffekte bleibt als Ergebnis festzuhalten, dass ab dem Jahre 1992 die Hazardrate für Frauen gegenüber Frauen mit einer Erziehungsfreistellung in den Jahren von 1986 bis 1988 anstieg.<sup>339</sup>

Die meisten Ergebnisse dieser Analyse entsprechen den ökonomischen Erwartungen, wobei vor allem bei einem Vergleich mit den Ergebnissen von Ondrich et al. (1996) auffällt, dass die Variablen mit Bezug zur Erziehungsfreistellung, d.h. die Höhe des Erziehungsgeldanspruchs und die Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung im Gegensatz zu der Untersuchung von Ondrich et al. (1996) signifikant sind. Ferner steigt die Hazardrate nur für Frauen der höchsten Bildungskategorie und der kleinsten Unternehmenskategorie an. Kritisch anzumerken bleibt, dass für einen Teil der Frauen bei einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nicht zwischen verschiedenen Phasen der Erziehungsfreistellung unterschieden wurde, d.h. bis einschließlich zum Jahre 1991 umfasst der Untersuchungszeitraum sowohl den Zeitraum der Erziehungsfreistellung als auch den Zeitraum nach einer Erziehungsfreistellung. Ab dem Jahre 1992 beschränkt sich der Untersuchungszeitraum auf den Zeitraum während der Erziehungsfreistellung. Das Erwerbsverhalten wurde nur bis zu einem Zeitraum von 36 Monaten nach der Geburt untersucht, obwohl ein Teil der Frauen eine Erwerbstätigkeit erst nach diesem Zeitpunkt aufnahm. Zudem wurden neben der Schulausbildung der Frau keine weiteren Humankapitalvariablen berücksichtigt, d.h. die Erwerbstätigkeits- bzw. Betriebszugehörigkeitsdauer bleiben als Variablen ausgespart.

---

len aufgenommen wird. Für die Frauen waren drei Alterskategorien gebildet worden: 18 bis 26 Jahre, 27 bis 34 Jahre und 35 bis 45 Jahre.

<sup>339</sup> Für weitere Einflussvariablen, die als Proxies die Betreuungssituation eines Kindes widerspiegeln können, wie das Bundesland, die Größe der Wohnortgemeinde und der Wohnsitz der Großmutter eines Kindes, wurden keine signifikanten Ergebnisse gefunden, so dass es gerechtfertigt erscheint, diese Variablen auch in der folgenden Untersuchung nicht zu berücksichtigen.



## 6.2.2 Ergebnisse in internationaler Perspektive

Joesch (1995, 1997) ermittelte für 18-45jährige Frauen mit einer Geburt in den Jahren von 1980 bis 1988 und damit vor Einführung des FMLA die Erwerbstätigkeitsaufnahme in einem Zeitraum von bis zu 49 Monaten nach dem Geburtsereignis. Die Untersuchungsstichprobe bestand aus vor der Geburt erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Frauen, die für einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten vor der Geburt ihres zuletzt geborenen Kindes erwerbstätig waren.<sup>340</sup> Die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme wurde mit einem diskreten Fixed-Effects-Logit-Modell geschätzt, wobei im Geburtsmonat ca. 2% der Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, im ersten folgenden Monat ca. 17% und im dritten Monat nach der Geburt knapp über 50%.<sup>341</sup> Frauen mit einer bezahlten Freistellungsmöglichkeit wiesen im Vergleich zu Frauen ohne Freistellungsmöglichkeit ein verändertes Erwerbsverhalten nach einer Geburt auf.<sup>342</sup> Eine bestehende Erwerbstätigkeit wurde von Frauen zu einem späteren Zeitpunkt in der Schwangerschaft unterbrochen und die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit fiel im Geburtsmonat geringer aus. Zudem nahmen diese Frauen ab einem Zeitpunkt von 2 Monaten nach der Geburt mit einer höheren Rate wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Bei steigender maximaler Anspruchsdauer der Freistellungsmöglichkeit fiel die Hazardrate, wobei bei zunehmender potentieller Dauer pro zusätzlicher Zeiteinheit die Hazardrate langsamer abnahm. Bei einer Teilzeiterwerbstätigkeit während des Schwangerschaftszeitraumes verringerte sich die Hazardrate für die Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Geburt. Kein signifikanter Einfluss ließ sich für das Alter der Frau bei der Geburt, den Familienstand, die Parität des zuletzt geborenen Kindes und die Arbeitslosenrate nachweisen. Weiterhin unterbrachen Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau und einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer zu einem späteren Zeitpunkt in der Schwangerschaft ihre Erwerbstätigkeit und nahmen sie zu einem früheren Zeitpunkt wieder auf. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass Frauen mit der Möglichkeit einer Freistellung in Verbindung mit einer Kompensation mit einer höheren Rate wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen als ohne diese.

---

<sup>340</sup> Diese Untersuchungsstichprobe umfasste 1158 Frauen mit einer Geburt, von denen für 703 Frauen die Möglichkeit bestand, eine bezahlte Freistellungsmöglichkeit unterschiedlicher Länge in Anspruch zu nehmen. Frauen mit einem Alter unter 16 Jahren und mit einer Gesamterwerbstätigkeitsdauer von weniger als 6 Monaten vor der Geburt wurden ausgeschlossen.

<sup>341</sup> Vgl. zum Fixed-Effects-Logit-Modell Allison, 1998, S. 134ff.

<sup>342</sup> Die Anspruchsdauern der Freistellungen mit finanzieller Kompensation unterschieden sich stark. Die Spannweite betrug zwischen 1 und 61 Wochen, mit einem Durchschnitt von 9 und einem Median von 6 Wochen.

Gustafsson et al. (1996) bestimmten mit einem Cox-Regressionsmodell, welche Einflussvariablen die Dauer einer Erwerbsunterbrechung in den verschiedenen Ländern determinieren.<sup>343</sup> Dabei wurden für Deutschland 339 erste, 256 zweite und 94 dritte Geburten, für Großbritannien 835 erste, 542 zweite und 154 dritte Geburten und für Schweden 91 erste, 81 zweite und 55 dritte Geburten analysiert. Die Autoren gelangten für Frauen aus den alten Bundesländern zum Ergebnis, dass bei einem höheren Alter der Frau bei der zweiten Geburt die Hazardrate fällt und bei einem höheren Ausbildungsniveau steigt. Ausschließlich bei einer ersten Geburt führte eine höhere Erwerbstätigkeitsdauer zu einem Anstieg der Hazardrate und das Erwerbseinkommen des Ehepartners zeigte nur bei der ersten Geburt einen signifikanten, negativen Einfluss. Es ließ sich kein signifikanter Effekt nachweisen, dass die im Untersuchungszeitraum erfolgte Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer einer Erziehungsfreistellung zu einer tatsächlichen Verlängerung der Inanspruchnahme führte. Im Unterschied zu den beiden anderen untersuchten Ländern nahmen britische Frauen nach der Geburt des zweiten und dritten Kindes bei einem höheren Geburtsalter schneller wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Eine höhere Erwerbstätigkeitsdauer und ein steigendes Ausbildungsniveau bewirkten ausschließlich bei der ersten Geburt eine höhere Hazardrate. Bei einem Vergleich der Resultate für die alten Bundesländer der BRD mit Schweden lässt sich erkennen, dass im ersten Jahr kaum Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung nach einer Geburt bestanden und es erst danach zu einer divergenten Entwicklung beim Erwerbsverhalten kam. Nach diesem Zeitraum lag für schwedische Frauen im Vergleich zu den anderen Ländern die Erwerbsbeteiligung am höchsten. Bei einem Alter des Kindes von 3 Jahren betrug die Erwerbsquote der schwedischen Frauen ungefähr bei 80%, unabhängig von der Parität des Kindes. Bei der Regression für die erste und dritte Geburt existierten keine Variablen, die einen signifikanten Erklärungsgehalt aufwiesen. Nur bei der Geburt des zweiten Kindes führte ein höheres Alter und eine größere Berufserfahrung zu einer signifikant späteren Erwerbstätigkeitsaufnahme, wohingegen für das Ausbildungsniveau der Frau kein signifikanter Einfluss bestand.<sup>344</sup> Diese Untersuchung kommt wie auch andere Untersuchungen zum Ergebnis, dass für verschiedene Paritäten und in verschiedenen Ländern die Einflussfaktoren für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Freistellung unterschiedlich sind, wobei für einen Teil der durchgeführten Schätzungen die Fallzahl relativ klein war, was den Aussagewert der Ergebnisse einschränkt, d.h. vor allem für Schweden.

---

<sup>343</sup> Für Deutschland wurden die Wellen des SOEP von 1984 bis 1992, für Schweden die Wellen des HUS von 1984 bis 1991 und für Großbritannien die Wellen des BHPS von 1991 bis 1993 als Untersuchungsstichproben verwendet.

<sup>344</sup> Die fehlende Signifikanz von Variablen bei der ersten Geburt erklären die Autoren derart, dass es für schwedische Frauen aus ökonomischen Gründen vorteilhaft war, nach der Geburt des ersten Kindes innerhalb von 2 Jahren ein zweites Kind zu bekommen, um die nächste Erziehungsfreistellung anzuschließen.

Rönsen und Sundström (1996) analysierten das Erwerbsverhalten nach einer Erziehungsfreistellung für 1807 norwegische Frauen mit dem Norwegian Family and Occupation Survey (NFOS) von 1988 und für 1419 schwedische Frauen mit dem Swedish Family Survey (SFS) von 1992, wobei sie bei der Erwerbstätigkeitsaufnahme nicht zwischen einer Teil- und Vollzeit-erwerbstätigkeit unterschieden. Dabei zeigte sich eine Reihe von Unterschieden zwischen den beiden Ländern. Erstens erhöhte eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst vor der Geburt die Hazardrate in Norwegen, jedoch nicht in Schweden. Zweitens verringerte eine zweite Schwangerschaft innerhalb von 36 Monaten für norwegische Frauen die Hazardrate; für schwedische Frauen kam es zwar auch zu einer Verminderung der Hazardrate, aber das 10%-Signifikanzniveau wurde nicht erreicht. Drittens unterschieden sich auch die Ergebnisse für die Variable, die sich als Proxy für die Erwerbspräferenz interpretieren lässt, d.h. die Anzahl von Monaten einer Erwerbstätigkeit während der Schwangerschaft. Für Norwegen zeigte sich ein signifikanter, positiver Einfluss, für Schweden jedoch kein signifikanter Effekt. Ein höheres Ausbildungsniveau als auch eine Anspruchsberechtigung ließen die Hazardrate für eine Erziehungsfreistellung für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme stark ansteigen. In beiden Ländern und allen geschätzten Spezifikationen zeigten sowohl das Alter der Frau bei der Geburt als auch die Erwerbstätigkeitsdauer keine Signifikanz.

Gustafsson et al. (2002b) untersuchten die Zeitdauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme für Frauen in verschiedenen Ländern nach der ersten Geburt, wobei sie zusätzlich forderten, dass diese Erwerbstätigkeit mindestens 6 Monate nach dem Beginn andauerte.<sup>345</sup> Die deutsche Stichprobe enthielt 548 Frauen, die britische 1236 Frauen, die niederländische 541 Frauen und die schwedische 203 Frauen.<sup>346</sup> Zuerst wurde die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme in den vier verschiedenen Ländern in den 80er und 90er Jahren miteinander verglichen. Aus den deskriptiven Ergebnissen des Kaplan-Meier-Schätzers lässt sich ableiten, dass innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte tendenziell die Zeitspanne bis zu einer Erwerbstätigkeitsaufnahme in Großbritannien ab- und im Gegensatz hierzu in Deutschland und Schweden zunahm und für die Niederlande relativ unverändert blieb. In Deutschland nahmen nach 60 Monaten im ersten untersuchten Jahrzehnt ca. 70% und im zweiten Jahrzehnt ca. 53% eine Erwerbstätigkeit auf. In einer Regressionsanalyse mit einem parametrischen Weibull-Modell wurde nach einer ersten Geburt der Einfluss des Ausbildungsniveaus und die Geburt eines zweiten

---

<sup>345</sup> Im Gegensatz hierzu wurden in der vorher diskutierten Untersuchung der gleichen Autoren, Gustafsson et al., 1996, die Voraussetzung einer sechsmonatigen Mindestdauer für die Erwerbstätigkeit nach einer Geburt nicht unterstellt.

<sup>346</sup> Es ist die gleiche Untersuchungsstichprobe wie bei Gustafsson et al., 2002a, verwendet worden.

Kindes innerhalb von 36 Monaten untersucht. Für Deutschland, Großbritannien und die Niederlande stieg mit einem steigenden Ausbildungsniveau die Hazardrate für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit an, wohingegen für Schweden keine Veränderung erkennbar war.<sup>347</sup> Die Geburt eines Kindes innerhalb der nächsten 36 Monate verminderte die Hazardrate in Deutschland, Großbritannien und tendenziell in Schweden, jedoch nicht in den Niederlanden. Diese Analyse legt ebenfalls die Schlussfolgerung nahe, dass unterschiedliche institutionelle Regelungen in den einzelnen Ländern zumindest zu einer Erklärung eines unterschiedlichen Erwerbsverhalten nach einer Geburt beitragen. Ein Problem bei der verweildaueranalytischen Regression ist, dass nur sehr wenige erklärende Variablen bei der Schätzung berücksichtigt wurden.

Rönsen und Sundström (2002) ermittelten mit den gleichen Daten wie in der eben diskutierten Untersuchung und zusätzlich für 1645 finnische Frauen mit dem Finish Population Survey (FPS) für den gleichen Zeitraum die Determinanten für die Aufnahme einer Teil- bzw. Vollzeiterwerbstätigkeit, wobei sie neben der ersten zusätzlich auch die zweite Geburt analysierten. In allen drei untersuchten Ländern ergab sich auch in dieser Analyse als aufschlussreiche Gemeinsamkeit für beide Geburtparitäten, dass der Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung zu einer Erhöhung der Hazardrate für die Erwerbstätigkeitsaufnahme in den ersten 36 Monaten führte.<sup>348</sup> In Schweden führte dieser Anspruch ungefähr zu einer Verdoppelung des relativen Risikos für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme und fiel damit wesentlich größer als in den beiden anderen Ländern aus. Die kumulative Rückkehrwahrscheinlichkeit sank nach einem Zeitraum von 36 Monaten mit zunehmender Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung ab, lag aber für alle drei Länder über derjenigen Rückkehrwahrscheinlichkeit von Frauen ohne Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung. Für Finnland und Schweden lässt sich bei einem Vergleich der Hazardraten vor und nach dem Ende der Erziehungsfreistellung die Konsequenz ziehen, dass nach Ablauf der Erziehungsfreistellung die Hazardraten deutlich jene vor dem Ablauf der Erziehungsfreistellung übertrafen und die Hazardraten nach Ablauf der Erziehungsfreistellung diejenigen von Müttern ohne Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung übersteigen. Während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung lagen die Hazardraten für Schweden oberhalb der Hazardraten von Frauen ohne Anspruchsmöglichkeit, für Norwegen und Schweden dagegen unterhalb.

---

<sup>347</sup> Die Nichtsignifikanz der Ausbildungsniveauvariable auf die Erwerbstätigkeitsaufnahme schwedischer Frauen wird vor allem mit der hohen Lohnersatzleistungsquote zu Beginn einer Erziehungsfreistellung erklärt.

<sup>348</sup> Die einzige Ausnahme waren hierbei finnische Frauen nach der zweiten Geburt.

Bei einer Verlängerung der potentiellen Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung in Finnland und Schweden nahm die Hazardrate vor Ablauf der Erziehungsfreistellung ab. Für den Untersuchungszeitraum nach Ablauf der Erziehungsfreistellung wirkten sich Verlängerungen der Erziehungsfreistellung in den beiden Ländern bei der ersten Geburt unterschiedlich auf die Hazardrate aus: in Finnland erhöhte sich mit steigender Anspruchsdauer die Hazardrate, in Schweden fiel sie. Für das zweite Kind veränderte sich in beiden Ländern die Hazardrate nach Ablauf der Erziehungsfreistellung nur wenig. Als wichtige Schlussfolgerung lässt sich aus dieser Analyse festhalten, dass einzelne Variablen deutlich unterschiedliche Effekte in beiden Ländern aufweisen und sich das Erwerbsverhalten der Frauen in den verschiedenen untersuchten Zeiträumen nach einer Geburt unterscheidet. Zudem zeigt die Analyse, dass einerseits die Inanspruchnahmefähigkeit einer Erziehungsfreistellung zu einer Verkürzung der Unterbrechungsdauer führen kann und die Wirkung einer Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer einer Erziehungsfreistellung auf die Erwerbstätigkeitsaufnahme von Frauen nach einer Geburt nicht eindeutig vorhergesagt werden kann. Für diese und die nachfolgenden Studien stellt sich das Problem, ob und inwieweit Ergebnisse aus internationalen Untersuchungen zur Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Geburt bzw. Erziehungsfreistellung auf Deutschland übertragen werden können, wobei sich dieses Problem vor allem für Analysen aus dem nordamerikanischen Raum stellt.

Berger und Waldfogel (2004) analysierten für 3258 amerikanische Frauen für den Zeitraum von 1988 bis 1996, wie sich der Erwerbsstatus und die Möglichkeit der Gewährung einer Freistellung unter Berücksichtigung des im Untersuchungszeitraum eingeführten FMLA auf die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme auswirkt. In einer ersten Schätzung mit einem Cox-Regressionsmodell nahmen vor der Geburt berufstätige Frauen mit einer größeren Rate eine Erwerbstätigkeit als nicht berufstätige Frauen auf. Dabei wurde eine zusätzliche Unterteilung in drei Gruppen von Frauen getroffen, welche sich durch den Zeitpunkt der Beendigung der Erwerbstätigkeit vor der bestehenden Geburt unterschieden: eine erste Gruppe mit einer Erwerbstätigkeit bis innerhalb der letzten 6 Wochen vor der Geburt, eine zweite Gruppe mit einer Erwerbstätigkeit von 7 bis 12 Wochen vor der Geburt und eine dritte Gruppe mit einer Erwerbstätigkeit von 13 bis 52 Wochen vor der Geburt. In den ersten beiden Gruppen zeigte sich eine sehr deutliche und in der letzten Gruppe eine deutliche Erhöhung der Hazardrate gegenüber nicht erwerbstätigen Frauen. Für Frauen mit einem universitären Ausbildungsabschluss stieg die Hazardrate an und bei der Geburt des ersten Kindes verminderte sich im Vergleich zu Kindern höherer Parität. Keinen Einfluss auf die Rückkehrate übten das Alter

der Frau bei der Geburt, das Geburtsgewicht und Geschlecht des geborenen Kindes, das Haushaltseinkommen und der Familienstand aus.

In einer zweiten Regressionsschätzung mit ausschließlich erwerbstätigen Frauen vor einer Geburt ließ die Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit die Hazardrate in den ersten zwölf Wochen absinken, jedoch kam es nach diesem Zeitpunkt zu einem Anstieg der Hazardrate bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes nach einem Jahr. Die Hazardrate war einerseits bei unverheirateten Frauen höher und fiel andererseits bei einem höheren Geburtsalter der Frau, der Geburt des ersten Kindes und bei einem niedrigeren Geburtsgewicht ab. Frauen mit der Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit kehrten mit einer größeren Wahrscheinlichkeit zu ihrem bisherigen Arbeitgeber als Frauen ohne diese Option zurück. Diese Untersuchung lässt ähnlich wie die vorherige Analyse die Schlussfolgerung zu, dass durch die Einführung einer Freistellungsmöglichkeit zwar initial in den ersten Monaten die Bereitschaft fallen kann, die Erwerbstätigkeit fortzusetzen, längerfristig jedoch der Anteil der Frauen ansteigen kann, die nach einer Geburt ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen. Ebenfalls zeigt sich die Bedeutung der Erwerbspräferenz, d.h. der Erwerbsstatus einer Frau vor der Geburt, für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme nach der Geburt.

Pylkkänen und Smith (2004) untersuchten mit einer Cox-Regression vor allem den Einfluss familienpolitischer Variablen auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Geburt für Dänemark für die Jahre von 1993 bis 1996 und für Schweden für die Jahre von 1993 bis 1998. Sie führten dabei separate Analysen für die Geburt des ersten, zweiten und dritten Kindes durch. Es erniedrigte sich die Hazardrate mit steigender Kompensationshöhe des Erziehungsgeldes, d.h. bei einer höheren Kompensationsrate des bisherigen Erwerbseinkommens durch das gewährte Erziehungsgeld, für Dänemark für die beiden ersten Kinder und für Schweden für alle drei Kinder. Bei einem höheren Alter der Frau nahm nur für das dritte Kind in Schweden die Hazardrate für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme ab. Bei einer teilweisen Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung durch den Vater erhöhte sie sich in Dänemark für die ersten zwei und in Schweden für alle drei Kinder. Eine längere Erwerbstätigkeitsdauer zeigte in Dänemark nur beim ersten Kind einen positiven Einfluss auf die Hazardrate; im Gegensatz hierzu ließ sich dieser Effekt für Schweden nur beim zweiten und dritten Kind feststellen. Der Effekt der Anwesenheit eines weiteren Kindes im Alter bis zu 6 Jahren fiel in den beiden Ländern unterschiedlich aus: in Schweden erhöhte sich bei der Geburt des zweiten Kindes die Hazardrate deutlich, jedoch beim dritten Kind weniger stark und in Dänemark stellte sich kein

Effekt ein. In beiden Ländern stieg bei einer universitären Ausbildung der Frau die Hazardrate an und ebenfalls bei einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst vor der Geburt, wenn auch nicht für alle Geburtparitäten ein signifikanter Effekt vorlag. Die Arbeitslosenrate in Dänemark und Schweden besaß einen entgegengesetzten Einfluss auf die Hazardrate: in Dänemark kam es zu einer Erhöhung und in Schweden zu einer Verringerung der Hazardrate, wobei der Effekt in Dänemark wesentlich stärker ausfiel. Vom Familienstand einer Frau und dem Haushaltseinkommen ging kein Einfluss auf die Hazardrate aus. Die Untersuchung untermauert die Schlussfolgerung, dass sich für verschiedene Länder und Geburtparitäten die Einflussfaktoren unterscheiden. In der folgenden Untersuchung wurde allerdings darauf verzichtet, separate Analysen für die einzelnen Paritäten durchzuführen, da sich die Fallzahlen in den einzelnen Regressionsschätzungen sehr reduziert hätten.

## **6.3 Modell und Hypothesen**

### **6.3.1 Modell der Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Freistellungsmöglichkeit**

Für Frauen kann sich im Vergleich zu Männern nach einer Unterbrechung die Erwerbstätigkeitsaufnahme aufgrund geschlechtsspezifischer Eintrittsbarrieren schwieriger gestalten. Der Verlust an Humankapital stellt die wesentliche Schwierigkeit bei der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit dar, wobei insbesondere die Erwerbsunterbrechungsdauer von Bedeutung ist.<sup>349</sup> Bis zu einer Erwerbsunterbrechungsdauer der Frauen von zwei Jahren sahen die befragten Unternehmen das Problem der Humankapitalentwertung als nicht gravierend an.<sup>350</sup> Ungefähr 15% der befragten Unternehmen kamen zu der Beurteilung, dass Frauen aus ihrer Haushaltstätigkeit während der Erwerbsunterbrechung Nutzen für den weiteren Berufsverlauf ziehen können und ca. 20% der Betriebe sehen dies als zumindest teilweise möglich an. Knapp ein Drittel geht davon aus, dass sich kein Nutzen aus der Haushaltstätigkeit infolge der Erwerbsunterbrechung für den weiteren Berufsverlauf ergibt. Nach einer Geburt kann eine Erwerbstätigkeitsaufnahme weiterhin dadurch erschwert sein, dass zum einen die Möglichkeit einer weiteren Schwangerschaft und zum anderen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit von Arbeitsfreistellungen für die Pflege kranker Kinder besteht.

---

<sup>349</sup> Vgl. Engelbrech und Kraft, 1992b, S. 11.

<sup>350</sup> Vgl. Engelbrech und Kraft, 1992b, S. 10f.

Die Ausgestaltungsmöglichkeiten von Freistellungsregelungen beeinflussen die Entscheidungsalternativen einer Frau bezüglich ihrer Erwerbstätigkeit nach einer Geburt.<sup>351</sup> Hierbei muss eine Einführung einer unbezahlten bzw. bezahlten Freistellung oder eine Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer einer Freistellungsmöglichkeit im Vergleich zur vorherigen Situation nicht zwangsläufig zu einer längeren Erwerbsunterbrechungsdauer führen.<sup>352</sup> Dies lässt sich bei einem Vergleich von 4 unterschiedlichen Zuständen bezüglich einer Freistellungsmöglichkeit verdeutlichen: eine Ausgangssituation ohne Freistellungsmöglichkeit, der Situation nach Einführung einer unbezahlten Freistellung, der Situation nach Einführung einer bezahlten Freistellung und der Situation nach einer Verlängerung einer bezahlten Freistellung. In der Ausgangssituation *ohne gesetzliche Möglichkeit einer Freistellung* und bei gleicher Höhe des Nettolohn- und Reservationslohnsatzes, wird eine Gruppe von Frauen (Gruppe 1) nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit (temporär) aufgeben, da ihr Reservationslohnsatz ansteigt. Wenn die Opportunitätskosten nach der Geburt für eine Nichterwerbstätigkeit eine Erwerbstätigkeit übersteigen, d.h. der Nettolohnsatz über dem Reservationslohnsatz liegt, wird eine andere Gruppe von Frauen (Gruppe 2) weiterhin erwerbstätig bleiben. Die Möglichkeit einer *unbezahlten Freistellung*, d.h. die Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit ohne finanzielle Kompensation wie für einen Teil der in den USA erwerbstätigen Frauen, erweitert die Entscheidungsalternativen der Frau. Durch die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung kann sich die Frau zumindest eine bestimmte Zeit um das neugeborene Kind kümmern und innerhalb einer bestimmten Frist auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Daher dürfte die Einführung einer unbezahlten Freistellung einen Teil der Frauen der Gruppe 1 (Gruppe 3) zu der Entscheidung veranlassen, eine unbezahlte Freistellung zu nehmen und anschließend ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen, anstatt ihre Erwerbstätigkeit (temporär) aufzugeben. Dies gilt insbesondere für Frauen, die eine bestimmte Mindestdauer mit ihrem Neugeborenen verbringen wollen. Ein bestimmter Anteil der Frauen der Gruppe 1 (Gruppe 4) bleibt bei ihrer Entscheidung, ihre Erwerbstätigkeit (temporär) aufzugeben. Ein Teil der Frauen der Gruppe 2 (Gruppe 5) nimmt bei Einführung einer unbezahlten Freistellung diese Möglichkeit wahr und wird ihre Erwerbstätigkeit (temporär) unterbrechen, anstatt diese nach einer Geburt ohne Unterbrechung fortzusetzen, während eine übrige Teilgruppe von Frauen (Gruppe 6) bei ihrer Entscheidung bleibt, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Bei der Einführung einer unbezahlten Freistellung kann nicht vorhergesagt werden,

---

<sup>351</sup> Die gesetzlichen Freistellungsregelungen werden auf die Erwerbstätigkeit von Frauen vor einer Geburt vermutlich einen wesentlich geringeren Einfluss als nach einer Geburt ausüben. So lange keine wichtigen medizinischen Gründe entgegenstehen, wird der größte Teil von Frauen vermutlich bis unmittelbar vor der Geburt eine Erwerbstätigkeit fortsetzen.

<sup>352</sup> Vgl. Joesch, 1995, S. 31, Abbildung 1. Die nachfolgende Diskussion ist angelehnt an Joesch, 1995, S. 9ff.; Joesch, 1997, S. 1011ff.



wie sich die Anteile der Frauen der Gruppen 3 und 5 genau verändern und ob es durch die Einführung einer unbezahlten Freistellungsmöglichkeit zu einer Verlängerung der Erwerbsunterbrechungsdauer kommt.

Eine *bezahlte Freistellung* verringert im Vergleich zu einer nicht bezahlten Freistellung die Opportunitätskosten einer Nichterwerbstätigkeit, weil den Frauen ein Teil oder das gesamte Erwerbseinkommen ersetzt wird, wobei sich mit steigendem Anteil des ersetzten Erwerbseinkommens der Anreiz für die Frauen erhöht, ihre bisherige Erwerbstätigkeit aufzugeben. Von den Frauen der Gruppe 6, d.h. erwerbstätigen Frauen trotz der Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung, wird ein Teil der Frauen (Gruppe 8) ihre Erwerbstätigkeit (temporär) aufgeben und ein anderer Teil von Frauen (Gruppe 7) wird auch bei einer bezahlten Freistellung eine bestehende Erwerbstätigkeit fortsetzen. Bei Frauen der Gruppen 3 und 5 ist davon auszugehen, dass bei gleicher Länge der bezahlten Freistellung im Vergleich zu einer entsprechenden unbezahlten Freistellung, die bezahlte Freistellung eher in Anspruch genommen wird (Gruppe 9 und 10). Ein bestimmter Anteil von Frauen der Gruppe 4 (Gruppe 11) wird bei der Möglichkeit einer bezahlten Freistellung diese in Anspruch nehmen und dann ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen und der restliche Anteil von Frauen der Gruppe 4 (Gruppe 12) ihre Erwerbstätigkeit (temporär) aufgeben. Beim Vergleich der Ausgangssituation ohne die Möglichkeit der Freistellung mit der Endsituation nach der Einführung einer bezahlten Freistellung ist erkennbar, dass sich für eine Gruppe von Frauen (Gruppe 9) die Unterbrechungsdauer verlängert, für eine zweite Gruppe von Frauen unverändert bleibt und sich für eine dritte Gruppe von Frauen (Gruppe 11) verkürzt. Eine analoge Argumentation bietet sich an, wenn es um die Auswirkung einer *Verlängerung einer bezahlten Freistellungsmöglichkeit* auf die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme geht, da ein Teil der Frauen die verlängerte Freistellungsmöglichkeit gegenüber einer kürzeren bezahlten Freistellungsmöglichkeit bevorzugt und wahrnimmt, ein weiterer Teil unbeeinflusst bleibt, und sich beim restlichen Teil die Unterbrechungsdauer verkürzt. Es lässt sich also nicht sicher vorhersagen, ob und in welchem Maße eine gesetzliche Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer einer bezahlten Freistellungsmöglichkeit, wie in Deutschland mehrfach geschehen, zu einer Verlängerung der Unterbrechungsdauer führt.

### **6.3.2 Hypothesen**

Es bieten sich vor allem 2 potentiell relevante Einflussgrößen auf die Unterbrechungsdauer in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Erziehungsfreistellung in Deutschland und anderen Ländern an: die absolute Höhe des Erziehungsgeldanspruchs bzw. die relative Höhe des An-

teils von erstattetem Erwerbseinkommen der Frau und die maximale Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung. Das *Erziehungsgeld* kann zwar nicht das eigene erzielte Erwerbseinkommen vollständig ersetzen, verschiebt aber die Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeitsaufnahme während des Freistellungszeitraumes auf einen späteren Zeitpunkt durch die Abnahme der Bedeutung des vorher erzielten Erwerbseinkommens der Frau. Mit steigender Höhe des Erziehungsgeldanspruchs verschiebt sich die Erwerbstätigkeitsaufnahme auf einen späteren Zeitpunkt. Bei einer Verlängerung der maximalen *Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung* können folgende Effekte einen Einfluss auf die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme nehmen.<sup>353</sup> Zum einen führt eine Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung zur Erhöhung des eigenen Nutzens durch eine längere Möglichkeit der Eigenbetreuung des Kindes, zum anderen steigt jedoch das Risiko der Humankapitalentwertung durch Abschreibung auf das Humankapital, z.B. durch die Einführung neuer Technologien.<sup>354</sup> Als plausible Möglichkeit erscheint, dass eine längere potentielle Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung die Dauer bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme im ersten Untersuchungszeitraum tendenziell eher ansteigen lässt.<sup>355</sup> Zum *Ende der potentiellen Anspruchsdauer* der Erziehungsfreistellung dürfte wegen des Auslaufens der Beschäftigungsgarantie die Hazardrate für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ansteigen. Es wurde eine Dummycodierung gewählt, d.h. wenn die restliche Anspruchsdauer 4 Monate oder weniger beträgt, nimmt der Dummy den Wert 1 an. Die weiteren Bestimmungsgründe für die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung und damit die Hypothesen für die einzelnen Variablen entsprechen den Einflussfaktoren bei einer Erwerbsunterbrechung nach einer Mutterschaftsfreistellung und wurden in Kapitel 5.3.2 erörtert.

## 6.4 Empirische Untersuchung

### 6.4.1 Daten

Zur Untersuchung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Geburt wurden insgesamt 700 Beobachtungen für den Zeitraum innerhalb der Erziehungsfreistellung und insgesamt 263

---

<sup>353</sup> Vgl. Ondrich et al., 1999a, S. 45ff.; Ondrich, 1999b, S. 48.

<sup>354</sup> Der erste Effekt wird als Horizont-Effekt und der zweite als Replacement-Effekt bezeichnet. Vgl. Ondrich, 2003, S. 83f. Trotz der Beschäftigungsgarantie ist es durch den Replacement-Effekt möglich, dass die Frau nach Beendigung der Erziehungsfreistellung auf einen Arbeitsplatz mit geringeren relativen Qualifikationsanforderungen zugewiesen wird. Der Replacement-Effekt nimmt mit steigender Anspruchsdauer zu und kann durch Variablen wie der Unternehmensgröße und der beruflichen Position beeinflusst werden. Vgl. Weber, 2004, S. 8. Zum Verlauf der Replacement-Kosten vgl. auch Allewel und Pull, 2001, S. 2ff.

<sup>355</sup> Zwischen der potentiell möglichen Anspruchsdauer und der tatsächlichen Inanspruchnahmedauer muss nicht unbedingt ein linearer Zusammenhang bestehen. Vgl. Joesch, 1997, S. 1013.

Beobachtungen für den Zeitraum nach der Erziehungsfreistellung analysiert, wobei die Geburt eines weiteren Kindes vor einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Untersuchungszeitraum als Rechtszensierung gewertet wurde.<sup>356</sup> Ähnlich wie im vorherigen Kapitel wurden bei der Analyse des Erwerbsverhaltens nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung aufgrund der relativ geringen Fallzahlen bei den Regressionsanalysen Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit zu einer Kategorie zusammengefasst.

## 6.4.2 Ökonometrische Methode

Die Rate, mit der eine Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes aufgenommen wird, hängt von der Entwicklung des Reservations- und Marktlohnsatzes im Zeitablauf ab, die beide bestimmten Einflussvariablen unterliegen. Bei der statistischen Modellierung der Erwerbstätigkeitsaufnahme ist das Konzept der Hazardrate in der Verweildaueranalyse von Bedeutung. Diese Rate gibt an, dass ein Ereignis innerhalb eines bestimmten Zeitintervalls eintritt, wenn dieses Ereignis nicht in einem vorherigen Zeitintervall eingetreten ist:<sup>357</sup>

$$(6.1) \quad h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \left[ P(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t) \right] / \Delta t$$

Über den Verlauf der Hazardrate können zwar Vermutungen angestellt werden, jedoch ist a priori kein sicheres Wissen vorhanden, da über die Entwicklung des Reservationslohnsatzes und des Marktlohnsatzes keine definitiven Aussagen getroffen werden können.<sup>358</sup> So führt ein steigender Marktlohnsatz und ein sinkender Reservationslohnsatz zu einer zunehmenden Hazardrate, wohingegen ein sinkender Marktlohnsatz und ein steigender Reservationslohnsatz zu einer abnehmenden Hazardrate führt. Wenn sich im Zeitablauf beide Lohnsätze in die gleiche Richtung entwickeln, so ist keine definitive Aussage über die Entwicklung der Hazardrate möglich. Da es sich empfiehlt, möglichst wenig Annahmen über die genaue funktionale Form der Hazardrate zu treffen, sollten keine parametrischen Verweildauermodelle mit stetig steigender oder fallender Hazardrate verwendet werden.<sup>359</sup> Eine Zensierung liegt für den jeweili-

---

<sup>356</sup> Die Zahl der Geburten im ersten Zeitraum zur Analyse der Erwerbstätigkeitsaufnahme liegt über der Zahl der analysierten Geburten nach dem Ablauf der Mutterschaftsfreistellung, da einige Frauen entgegen den Vorschriften des MuSchG schon während der Mutterschaftsfreistellung eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.

<sup>357</sup> Als Ereignis in der verweildaueranalytischen Untersuchung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach der Geburt definiert worden. Es werden somit Ereignisse wie der Beginn einer Weiterbildungsmaßnahme oder der Übergang in eine Nichterwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit) nicht als Ereignis im Sinne der Verweildaueranalyse betrachtet. In einem Modell, in dem mehrere verschiedene Ereignisse möglich sind und die anderen Ereignisse bei Eintritt des interessierenden Ereignisses als Rechtszensierung behandelt werden, d.h. in einem Competing-Risk-Modell, können für die einzelnen Ereignisse die Erklärungsfaktoren von unterschiedlicher Bedeutung sein. Da nach der Geburt andere Ereignisse als die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit hier nicht interessieren, ist auf die Modellierung eines Competing-Risk-Modells verzichtet worden.

<sup>358</sup> Vgl. Kap. 5.3.1.

<sup>359</sup> Bei Verweildauermodellen kann zusätzlich das Problem unbeobachteter Heterogenität auftreten, das dadurch entsteht, dass bestimmte Erklärungsfaktoren nicht in das Modell aufgenommen werden und durch die Nichtberücksichtigung in

gen Untersuchungszeitraum in der eigenen Analyse vor, wenn innerhalb des ersten Zeitraumes bis zum Ablauf der Erziehungsfreistellung bzw. wenn innerhalb des zweiten Zeitraumes nach dem Ende der Erziehungsfreistellung keine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird.

Die Angaben zur Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Geburt liegen monatsgenau vor, so dass einem diskreten gegenüber einem stetigen Verweildauermodell der Vorzug gebührt. Eine erste Modellierungsmöglichkeit für diskrete Verweildauermodelle geht von der Annahme aus, dass die diskret beobachtete abhängige Variable tatsächlich eine kontinuierliche Verteilung aufweist, jedoch für die Analyse nur die diskrete Verteilung bekannt ist und eine zweite Modellierungsmöglichkeit unterstellt, dass das interessierende Ereignis tatsächlich nur zu bestimmten diskreten Zeitpunkten erfolgen und daher nur zu diskreten Zeitpunkten gemessen werden kann. Als Schätzansatz innerhalb der ersten Modellierungsmöglichkeit ist ein diskretes logistisches Regressionsmodell für die Verweildaueranalyse gewählt worden.<sup>360</sup> Beim Übergang von kontinuierlichen zu diskreten Verweildauermodellen kann die Größe der Koeffizienten durch die Wahl des verwendeten Zeitintervalls beeinflusst werden, d.h. es kann das Problem der Zeitaggregationsverzerrung entstehen, so dass es sinnvoll erscheint, nur das Vorzeichen und nicht den Betrag der Koeffizienten zu interpretieren.<sup>361</sup> Zudem bietet es sich an, den gesamten Untersuchungszeitraum in 2 Zeiträume aufzuteilen, d.h. ein erster Zeitraum bis zur Beendigung der Erziehungsfreistellung und ein zweiter Zeitraum nach Ablauf der Erziehungsfreistellung, da innerhalb des ersten Zeitraumes eine Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz möglich ist und ein Kündigungsschutz für die Frau gilt.<sup>362</sup>

### 6.4.3 Ergebnisse

Die Abbildungen 5 und 6 geben die Überlebenszeitfunktionen in den beiden Zeiträumen wieder. Eine Rechtszensierung ist während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung in 53,4%

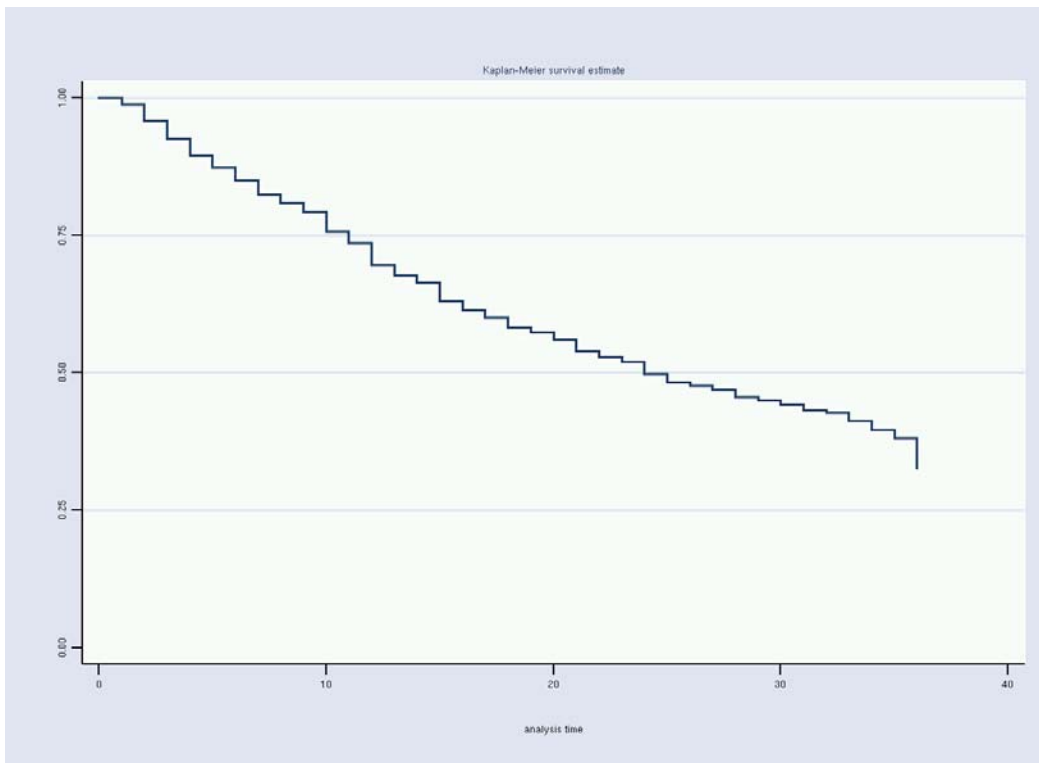
---

der Regressionsgleichung die Koeffizienten dieser Variablen verzerrt geschätzt werden. Vgl. Heckman und Singer, 1984. Zur Berücksichtigung von unbeobachteter Heterogenität können allerdings verschiedene Verteilungen für den Fehlerterm unterstellt werden, so dass diese Modelle eine Abhängigkeit von der Verteilung für den verwendeten Fehlerterm aufweisen und daher bezüglich der Interpretation der Ergebnisse mit Einschränkungen behaftet sind. Daher wird bei den folgenden Schätzungen das Problem unbeobachteter Heterogenität nicht weiter berücksichtigt. Vgl. hierzu auch Weber, 2004, S. 19. In dieser Untersuchung konnte bei den durchgeführten Verweildaueranalysen zur Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Erziehungsfreistellung kein Vorhandensein von unbeobachteter Heterogenität festgestellt werden, so dass eine Vernachlässigung vertretbar erscheint.

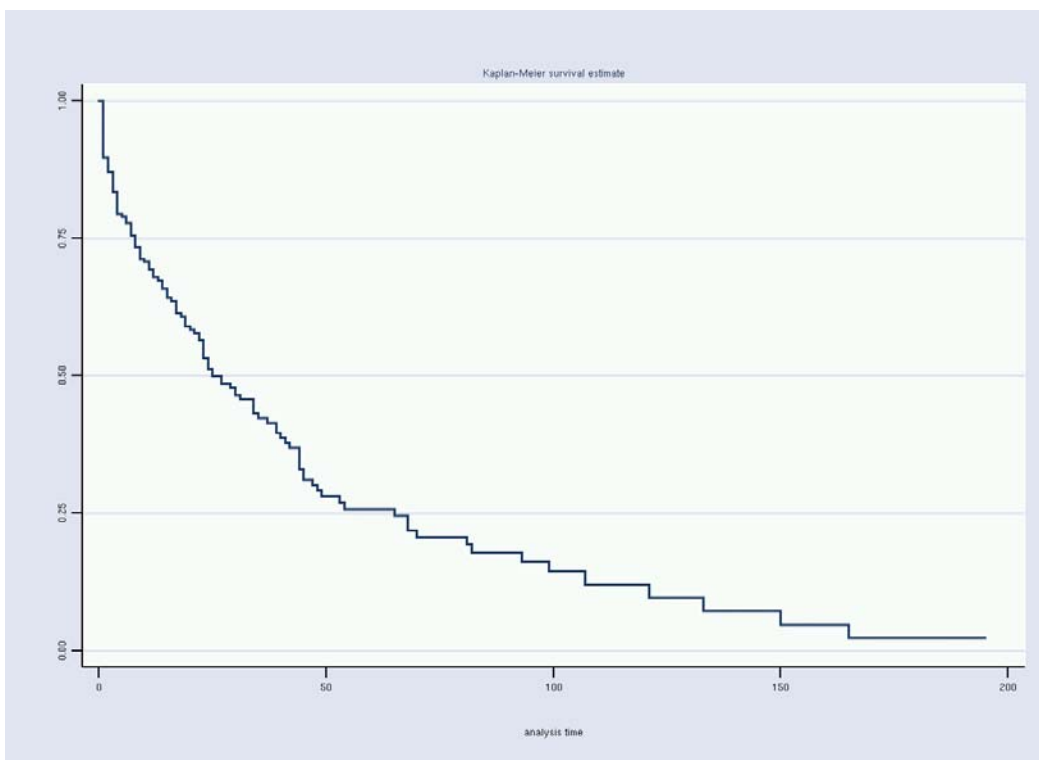
<sup>360</sup> Vgl. Hamerle und Tutz, 1989, S. 37ff.; Allison, 1998, S. 212ff.

<sup>361</sup> Vgl. Weber, 2004, S. 9.

<sup>362</sup> Auf die Berücksichtigung periodenspezifischer monatlicher Effekte durch entsprechende Konstanten in den beiden Zeiträumen ist verzichtet worden, da kein eindeutiger Trend im Zeitablauf bei der Schätzung erkennbar und die Untersuchungsstichprobe vor allem im zweiten Untersuchungszeitraum nur von relativ geringer Größe gewesen ist.

**Abbildung 5: Überlebenszeitfunktion für den Erziehungsfreistellungszeitraum**

Quelle: SOEP, Wellen 1984 bis 2004, eigene Berechnung.

**Abbildung 6: Überlebenszeitfunktion nach dem Erziehungsfreistellungszeitraum**

Quelle: SOEP, Wellen 1984 bis 2004, eigene Berechnung.

aller Fälle und nach dem Zeitraum der Erziehungsfreistellung in 43,4% aller Fälle erfolgt.<sup>363</sup>

**Tabelle 25: Deskriptive Statistik für die Variablen der Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung**

Variable	Mittelwert	Std.
Erwerbstätigkeitsaufnahme in einem Monat	0,03	0,17
Jahr der Geburt zwischen 1986 und 1991	0,26	0,44
Jahr der Geburt 1992 oder später	0,73	0,45
Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung in Monaten	29,68	10,44
Realer Erziehungsgeldanspruch in Euro/100	1,36	1,61
Restliche Erziehungsfreistellungsdauer weniger als 4 Monate	0,12	0,32
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	1,18	1,28
Alter der Frau in Jahren	29,28	4,12
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	7,15	4,07
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	5,67	4,29
Vollzeiterwerbstätigkeit 9 Monate vor der Geburt	0,67	0,47
Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst	0,28	0,45
Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern	0,32	0,47
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,23	0,42
Berufliche Stellung Gehobene Position	0,38	0,49
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	11,97	2,18
Ausbildungsdauerunterschied zwischen Mann und Frau in Jahren	0,21	2,36
Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Hh.nettoeinkommen	0,25	0,23
Nettomonatserwerbseinkommen der Frau in Euro/1000	0,60	0,55
Nettomonatserwerbseinkommen des Partners in Euro/1000	1,63	1,00

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Tabelle 25 enthält für den Untersuchungszeitraum innerhalb der Erziehungsfreistellung eine deskriptive Statistik der im Rahmen der Verweildaueranalyse berücksichtigten Variablen. Es gibt insgesamt 700 Geburten im Zeitraum bis zum Ende der Erziehungsfreistellung. Im ersten Untersuchungszeitraum nehmen 46,6% der Frauen eine Erwerbstätigkeit auf, davon in 21,5% eine Voll- und 78,5% eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung eine Erwerbstätigkeit in einem einzelnen Monat aufnimmt, beträgt ca. 3%. Die Zahlen lassen auch erkennen, dass die untersuchte Stichprobe zum Großteil aus Frauen mit einer Geburt im oder nach dem Jahre 1992 besteht; darauf deutet auch die durchschnittliche Höchstanspruchsdauer von knapp 30 Monaten hin. Der durchschnittliche Erziehungsgeldanspruch für die verheirateten Frauen beläuft sich auf 136 €, wobei zu beachten ist, dass für einen großen Teil der Frauen innerhalb der ersten 6 Monate die maximale Höhe des Erziehungsgeldanspruchs wegen der relativen hohen Einkommensgrenzen besteht und erst ab dem 7. Monat bis zum Ende des Gewährungszeitraumes

<sup>363</sup> Nachfolgende Geburten sind als neue Spells in der verweildaueranalytischen Untersuchung gewertet worden.

die Anspruchshöhe deutlich abnimmt. Die deskriptive Auswertung weist zudem darauf hin, dass die durchschnittliche Höhe des monatlichen Nettoerwerbseinkommens des Mannes jenes der Frau deutlich übertrifft. Daher liegt auch der Anteil der Frau am Haushaltsnettoeinkommen relativ niedrig bei ungefähr 25%.

**Tabelle 26: Diskrete Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung**

Variable	Modell 1	Modell 2
Jahr der Geburt zwischen 1986 und 1991	0,462 (0,87)	0,481 (0,89)
Jahr der Geburt 1992 oder später	2,223 (1,54)	2,231 (1,55)
Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung in Monaten	-0,059 (1,28)	-0,059 (1,28)
Realer Erziehungsgeldanspruch in Euro/100	0,000 (0,01)	0,010 (0,22)
Restliche Erziehungsfreistellungszeitdauer weniger als 4 Monate	0,812 (4,66)	0,824 (4,74)
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	0,149 (2,21)	0,144 (2,12)
Alter der Frau in Jahren	-0,041 (1,71)	-0,040 (1,61)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,063 (2,77)	0,060 (2,65)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	-0,016 (0,95)	-0,016 (0,90)
Vollzeiterwerbstätigkeit 9 Monate vor der Geburt	-0,036 (0,21)	-0,012 (0,07)
Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst	0,207 (1,34)	0,201 (1,30)
Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern	0,088 (0,55)	0,069 (0,42)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,033 (0,20)	0,012 (0,08)
Berufliche Stellung Gehobene Position	0,051 (0,32)	0,110 (0,68)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,128 (3,75)	0,122 (3,25)
Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Hh.nettoeinkommen	0,742 (2,18)	
Ausbildungsdauerunterschied zwischen Mann und Frau in Jahren		-0,008 (0,25)
Nettomonatserwerbseinkommen der Frau in Euro/1000		0,188 (1,36)
Nettomonatserwerbseinkommen des Partners in Euro/1000		-0,041 (0,45)
Konstante	-4,819 (5,95)	-4,681 (5,74)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Tabelle 26 enthält für den Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung die Schätzergebnisse für die diskrete Verweildaueranalyse mit 10416 Spellmonaten. Eine Steigerung der Hazardrate bewirken ein höheres Ausbildungsniveau der Frau, eine längere Erwerbstätigkeitsdauer und ein größerer relativer Beitrag der Frau zum Haushaltsnettoeinkommen. Den größten Anstieg der Hazardrate verursacht eine restliche Dauer von weniger als 4 Monaten der Erziehungsfreistellung und eine längere potentiell mögliche Anspruchsdauer besitzt zwar tendenziell einen negativen Effekt auf die Hazardrate, allerdings wird dieser Effekt nicht signifikant. Ähnlich wie in der logistischen Regressionsanalyse ergibt sich, dass eine größere Anzahl von Kindern im Haushalt die Hazardrate ansteigen lässt. Es gibt keinen Unterschied für vor der Geburt vollzeiterwerbstätigen Frauen im Vergleich zu teilzeiterwerbstätigen Frauen und weitere Variablen wie das Alter der Frau bei der Geburt, die Betriebszugehörigkeitsdauer, Unternehmensgröße und berufliche Stellung der Frau, eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst, die Höhe des Erziehungsgeldanspruchs besitzen ebenfalls keinen Einfluss. Für die unterschiedlichen Jahresperioden der Erziehungsfreistellungsregelungen, d.h. dem Jahr der Geburt, lassen sich keine signifikanten Effekte nachweisen. In einer zweiten Modellspezifikation hat die Differenz im Bildungsniveau der beiden Partner keinen Einfluss auf die Hazardrate. Das Nettomonatserwerbseinkommen der Frau erhöht zwar die Hazardrate, verfehlt aber das 10%-Signifikanzniveau und der Nettomonatsarbeitsverdienst des Partners erweist sich ebenfalls als nicht signifikant. Der Erklärungsgehalt der diskreten logistischen Regression für den Zeitraum der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung liegt mit einem Wert von 0,02 für das Pseudo- $R^2$  sehr niedrig, was dadurch erklärt werden kann, dass sich eine Erwerbstätigkeitsaufnahme für einen einzelnen Monat während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung kaum vorhersagen lässt.<sup>364</sup> Tabelle 27 zeigt für die bei der Regression berücksichtigten Variablen im Zeitraum nach einer Erziehungsfreistellung ähnliche Werte wie während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung.

---

<sup>364</sup> Vgl. Adam, 1996, S. 315, mit ähnlich niedrigen Pseudo- $R^2$ 's für die Schätzung von Übergangswahrscheinlichkeiten durch logistische Regressionsmodelle. In dieser Untersuchung wurde der Erwerbsstatus spanischer Mütter untersucht, wobei die Untersuchungszeiträume in Dreimonatszeitabschnitte aufgeteilt wurden.



**Tabelle 27: Deskriptive Statistik für die Variablen der Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum nach Ablauf der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung**

Variable	Mittelwert	Std.
Erwerbstätigkeitsaufnahme in einem Monat	0,02	0,15
Jahr der Geburt zwischen 1986 und 1991	0,65	0,48
Jahr der Geburt 1992 oder später	0,24	0,43
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	1,22	1,31
Alter der Frau in Jahren	29,44	4,41
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	8,56	4,47
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	6,65	4,85
Vollzeiterwerbstätigkeit 9 Monate vor der Geburt	0,58	0,49
Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst	0,25	0,43
Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern	0,39	0,49
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,25	0,43
Berufliche Stellung Gehobene Position	0,43	0,49
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	11,80	2,28
Ausbildungsdauerunterschied zwischen Mann und Frau in Jahren	0,42	2,32
Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Hh.nettoeinkommen	0,28	0,22
Nettomonatserwerbseinkommen der Frau in Euro/1000	0,67	0,55
Nettomonatserwerbseinkommen des Partners in Euro/1000	1,55	0,68

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Der Zeitraum nach dem Ende der Erziehungsfreistellung enthält insgesamt 263 Frauen. 43,4% nehmen im Zeitraum nach der Erziehungsfreistellung eine Erwerbstätigkeit auf, davon 22,8% eine Voll- und 77,2% eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Tabelle 28 enthält für diesen Zeitraum die Schätzergebnisse von insgesamt 5744 beobachteten Spellmonaten. Nur wenige Variablen erweisen sich im Zeitraum nach dem Ablauf der Erziehungsfreistellung als signifikant. Dazu gehören die Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt und eine Vollzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt. Zusätzlich erweist sich in der zweiten Spezifikation die Differenz der Schulbildungsjahre der beiden Partner als signifikant. Dieses Ergebnis kann als Hinweis für mögliche komparative Vorteile der Frau im Haushalt interpretiert werden, da ein Unterschied im Ausbildungsniveau der beiden Partner zugunsten des Mannes die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme der Frau nach einer Geburt vermindert. Alle anderen Variablen erweisen sich nicht als signifikant. Nach dem Zeitraum der Erziehungsfreistellung ist der Erklärungsgehalt der diskreten logistischen Regression aus den gleichen Gründen wie ersten Zeitraum sehr niedrig, worauf das Pseudo-R<sup>2</sup> von 0,02 hinweist.

**Tabelle 28: Diskrete Verweildaueranalyse einer Erwerbstätigkeitsaufnahme im Zeitraum nach Ablauf der Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung**

Variable	Modell 1	Modell 2
Jahr der Geburt zwischen 1986 und 1991	-0,018 (0,06)	-0,004 (0,01)
Jahr der Geburt 1992 oder später	-0,083 (0,24)	-0,121 (0,36)
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	0,318 (2,88)	0,303 (2,77)
Alter der Frau in Jahren	-0,045 (1,22)	-0,013 (0,33)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	-0,029 (0,71)	-0,043 (1,05)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	-0,025 (0,64)	-0,014 (0,36)
Vollzeiterwerbstätigkeit 9 Monate vor der Geburt	0,565 (1,87)	0,758 (2,54)
Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst	0,196 (0,72)	0,282 (1,00)
Betriebsgröße zwischen 0 und 19 Mitarbeitern	-0,283 (1,02)	-0,207 (0,73)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,005 (0,02)	-0,043 (0,16)
Berufliche Stellung Gehobene Position	-0,096 (0,36)	0,082 (0,28)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,011 (0,23)	-0,054 (0,94)
Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Hh.nettoeinkommen	0,163 (0,32)	
Ausbildungsdauerunterschied zwischen Mann und Frau in Jahren		-0,142 (2,34)
Nettomonatserwerbseinkommen der Frau in Euro/1000		-0,197 (0,81)
Nettomonatserwerbseinkommen des Partners in Euro/1000		-0,037 (0,21)
Konstante	-2,784 (3,00)	-2,873 (2,93)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

#### 6.4.4 Diskussion der Ergebnisse

Bei einem Vergleich der Ergebnisse für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme während und nach einer Erziehungsfreistellung zeigt sich, dass es Gemeinsamkeiten und Unterschiede in beiden Perioden gibt. Als Gemeinsamkeit fällt auf, dass in beiden Zeiträumen, die Anzahl der Kinder unter 16 Jahren und das Ausbildungsniveau der Frau für die Erwerbstätigkeitsaufnahme von Bedeutung sind und beide Variablen hierauf einen positiven Einfluss ausüben. Für den ersten Zeitraum zeigt sich, dass die Dauer bis zum Ende der Erziehungsfreistellung einen wichtigen Erklärungsfaktor darstellt, was sich dadurch erklären lässt, dass die Mütter auf ihren bisheri-

gen Arbeitsplatz zurückkehren können, da eine Arbeitsplatzgarantie in diesem Zeitraum besteht.

Als Unterschied bei einem Vergleich der Schätzungen in beiden Zeiträumen fällt auf, dass nur zwei Variablen ausschließlich während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung einen signifikanten Einfluss ausüben, aber nicht nach deren Ablauf. Bei einer Gegenüberstellung dieser Ergebnisse mit den Ergebnissen der mit einem ähnlichen Untersuchungsdesign aufgebauten Untersuchung von Ondrich et al. (1996) sind im ersten Zeitraum jeweils die Variablen mit Bezug zur Erziehungsfreistellung, d.h. die Höhe des Erziehungsgeldanspruchs und die Höchstanspruchsdauer der Erziehungsfreistellung in Monaten, nicht signifikant und im zweiten Zeitraum ergeben sich für die Anzahl der Kinder und den Erwerbsstatus vor der Geburt gleichartig signifikante, positive Einflüsse auf eine Erwerbstätigkeitsaufnahme. Für andere Variablen wie die Erwerbstätigkeitsdauer und die Unternehmensgröße unterscheiden sich jedoch die Ergebnisse. So hat eine längere Erwerbstätigkeitsdauer und ein höherer relativer Anteil der Frau am Haushaltseinkommen zur Folge, dass eine Frau schneller wieder eine Erwerbstätigkeit aufnimmt, was sich humankapitaltheoretisch bzw. durch die größere ökonomische Notwendigkeit der Frau, eine Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen zu müssen, erklären lässt. Alle diskutierten deutschen Studien mit diskreter Modellierung berücksichtigen die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit auf monatlicher Basis, so dass für die Erklärung unterschiedlicher Ergebnisse die unterschiedliche Wahl der Intervalldauer, d.h. das Problem der Zeitaggregationsverzerrung, keine Rolle spielen dürfte. Bei einem Vergleich der Schätzungen des logistischen und verweildaueranalytischen Regressionsmodells fällt auf, dass vor allem ähnliche Ergebnisse nach Ablauf der Mutterschaftsfreistellung und für den Zeitraum während der Erziehungsfreistellung auftreten. Gleichartige Ergebnisse für beide Zeiträume erhält man für die Anzahl der Kinder im Haushalt, Ausbildungsdauer der Frau und den Anteil der Frau am Haushaltsnettoeinkommen. Nur in der logistischen Regressionsanalyse erweist sich eine Unternehmensgröße von weniger als 20 Mitarbeitern signifikant. Diese Ergebnisse lassen sich derart interpretieren, dass nach dem Ende der Mutterschaftsfreistellung und während der Erziehungsfreistellung ähnliche Determinanten für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme eine Rolle spielen und sich diese von den Determinanten im Zeitraum nach Beendigung der Erziehungsfreistellung unterscheiden.

## **7 Lohnentwicklung von Frauen nach einer Erziehungsfreistellung und anderen Erwerbsunterbrechungsarten**

### **7.1 Studien zur Lohnentwicklung nach einer Erziehungsfreistellung und anderen Erwerbsunterbrechungsarten**

Eine vergleichende Untersuchung der Entlohnung von Frauen in verschiedenen Industrieländern zeigte, dass die BRD das Land mit der größten Lohndifferenz zwischen verheirateten und unverheirateten Frauen ist.<sup>365</sup> Das durchschnittliche Lohnniveau von unverheirateten Frauen im Vergleich zu unverheirateten Männern lag vor der Heirat bei ungefähr 98% und sank nach der Heirat auf ca. 60% ab, wovon zumindest ein Teil auf die Geburt von Kindern zurückgehen dürfte. In den beiden Ländern Deutschland und Großbritannien fällt der Unterschied bei der Entlohnung von Frauen ohne und mit Kindern besonders groß aus.<sup>366</sup> Bei einem Vergleich der Ergebnisse von Untersuchungen zur Lohnentwicklung nach verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen, auch insbesondere unter Berücksichtigung von geburtenbedingten Unterbrechungen, zeigt sich kein einheitliches Bild. Das Ausmaß des Lohnverlustes steigt zwar mit der Länge der Unterbrechungsdauer in allen Untersuchungen an, aber die verschiedenen Untersuchungen divergieren erheblich voneinander, wie sich unterschiedliche Arten von Erwerbsunterbrechungen auswirken. Diese divergierenden Ergebnisse können durch verschiedene Ursachen erklärt werden. Dazu zählen erstens unterschiedliche methodische Verfahren, d.h. die Verwendung von Querschnitts- oder Paneldaten mit eventueller Berücksichtigung einer Selektionskorrektur, zweitens die unterschiedliche Konstruktion der abhängigen Variablen und drittens die Auswahl der unabhängigen Variablen, d.h. vor allem die berücksichtigten Arten von Erwerbsunterbrechungen. Für einen größeren Teil der folgenden Analysen liegt der Untersuchungszeitraum knapp 20 Jahre zurück, so dass sich die Frage stellt, inwiefern die gefundenen Ergebnisse heutzutage noch Gültigkeit besitzen.

#### **7.1.1 Ergebnisse für Deutschland**

Galler (1991) untersuchte die Auswirkungen von Teilzeit- bzw. Nichterwerbstätigkeitsphasen auf den Bruttostundenlohnsatz für 3815 Frauen im Alter von 16 bis 60 Jahren für die ersten fünf Wellen des SOEP von 1984 bis 1988. Er schätzte die Lohnsatzgleichungen mit einem Pooled-Regression-Modell bzw. Random-Effects-Modell in Verbindung mit einer Heckman-Selektionskorrektur. Als erklärende Variablen wurden vorwiegend humankapitalbezogene

---

<sup>365</sup> Vgl. Waldfogel, 1998b, S. 142, Tabelle 3.

Variablen berücksichtigt, wobei sowohl für Teilzeit- als auch Vollzeit-erwerbstätigkeitsphasen explizit in Zeiträume vor und nach einer Erwerbsunterbrechung unterschieden wurde. Die Rendite pro zusätzlichem Schulausbildungsjahr betrug 6,8%. Erwerbstätigkeitsphasen nach einer Unterbrechung wiesen größere Konsequenzen auf den Lohnsatz als Erwerbszeiten vor einer Unterbrechung auf. Bei diskontinuierlicher Erwerbsbiographie führte ein zusätzliches Jahr Vollzeit-erwerbstätigkeit vor einer Erwerbsunterbrechung nur zu einer Steigerung des Lohnsatzes von weniger als 1,0% und eine Teilzeit-erwerbstätigkeit vor einer Erwerbsunterbrechung zeigte in allen Schätzungen so gut wie keinen Effekt. Allerdings fiel die Steigerung des Lohnsatzes von 2,2% im ersten Jahr nach einer Erwerbsunterbrechung relativ gering aus. Die Größe des Koeffizienten für eine Vollzeit-erwerbstätigkeit nach einer Erwerbsunterbrechung entsprach ungefähr der Höhe des Koeffizienten für eine Vollzeit-erwerbstätigkeit bei Frauen mit einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit, so dass ein Restaurationseffekt in dieser Analyse keine bedeutsame Rolle zu spielen scheint. Für Frauen mit einer aktuellen Teilzeit-erwerbstätigkeitsphase nach einer Erwerbsunterbrechung ergab sich im Gegensatz für Frauen mit einer aktuellen Vollzeit-erwerbstätigkeitsphase nach einer Erwerbsunterbrechung mit zunehmender Dauer der Erwerbstätigkeitsphase kein Anstieg des Lohnsatzes.<sup>367</sup> Im Gegensatz zur ökonomischen Erwartung und zu vielen anderen Untersuchungen spielte die Dauer von Erwerbsunterbrechungen allerdings überhaupt keine Rolle, wobei Erwerbsunterbrechungen erst bei einer Dauer von mindestens einem Jahr berücksichtigt wurden. Hinsichtlich des Einflusses der Wochenarbeitszeit wiesen Frauen mit einer Arbeitszeit von 0 bis 15 Stunden die höchste Entlohnung auf, gefolgt von Frauen mit einer Arbeitszeit von 16 bis 30 Stunden und als nächste Gruppe Frauen mit einer Arbeitszeit von 31 bis 45 Stunden und der Lohnsatz war für Frauen mit einer Arbeitszeit von über 45 Stunden am geringsten. Im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen wurden um ca. 12,5% höher als Frauen in der privaten Wirtschaft entlohnt.

Eine erste Einschränkung für den Aussagewert der Ergebnisse besteht darin, dass keine Schätzung mit einem Fixed-Effects-Modell durchgeführt wurde, so dass keine Gewissheit über die Höhe der Koeffizienten in einem für die Schätzung eventuell besser geeigneten Fixed-Effects-Modell besteht. Zudem wurde nicht nach unterschiedlichen Erwerbsunterbrechungsarten differenziert und die Mindestdauer einer Erwerbsunterbrechung musste mindestens 1 Jahr betragen, um überhaupt Berücksichtigung zu finden. Außerdem gingen fast ausschließlich

---

<sup>366</sup> Vgl. Davies und Pierre, 2005, S. 15ff.

<sup>367</sup> Interessanterweise war für Frauen, die vor ihrer aktuellen Vollzeit-erwerbstätigkeitsphase teilzeit-erwerbstätig gewesen waren, der Anstieg mit 3 bis 4% etwas stärker ausgefallen, was im Sinne eines Aufholeffekts interpretiert wird.

humankapitalbezogene Variablen in die Schätzung des Lohnsatzes ein. Zuvor analysierte Galler (1988) in einer früheren Untersuchung mit einer linearen Regression den Einfluss der Erwerbsbiographie auf das Bruttomonatserwerbseinkommen mit der ersten Welle des SOEP von 1984 für 1273 Frauen. Die Ergebnisse stimmten im wesentlichen mit den oben aufgeführten Ergebnissen überein. Ein zusätzliches Schulausbildungsjahr erhöhte das Bruttomonatserwerbseinkommen um 7,5%. Bei einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie stieg im ersten Jahr nach einer Erwerbsunterbrechung und einer Vollzeitwerbstätigkeit das Bruttomonatserwerbseinkommen um ungefähr 3,4% an. Für die Dauer einer Teil- bzw. Vollzeitwerbstätigkeit vor einer Erwerbsunterbrechung zeigte sich ebenfalls kein bzw. nur ein geringer Einfluss auf das Erwerbseinkommen nach einer Erwerbsunterbrechung. Es trat auch kein negativer Effekt einer Erwerbsunterbrechung und der Dauer einer Erwerbsunterbrechung auf das Erwerbseinkommen ein und eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ließ ebenfalls keinen signifikanten Einfluss auf das Erwerbseinkommen erkennen.<sup>368</sup> Die in einzelnen Schätzungen teilweise positiven Koeffizienten für die beiden Erwerbsunterbrechungsvariablen dürften ein Hinweis auf Fehlspezifikationen darstellen. Der Aussagewert dieser Analyse ist insofern eingeschränkt, dass diese Schätzung mit reinen Querschnittsdaten durchgeführt wurde und somit Heterogenitätsprobleme eine Rolle spielen dürften, zudem nicht zwischen verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen unterschieden wurde und die Schätzung fast ausschließlich Humankapitalvariablen berücksichtigte.

Müller (1991) analysierte ausschließlich mit einem Random-Effects-Modell mit dem SOEP für den Zeitraum von 1984 bis 1988, d.h. für die ersten 5 Wellen, die Auswirkung einer Erwerbsunterbrechung auf das Bruttomonatserwerbseinkommen, wobei die Untersuchungstichprobe aus 484 während des gesamten Beobachtungszeitraumes erwerbstätigen Frauen bestand, d.h. als Untersuchungsdesign diente ein Balanced-Panel-Ansatz. Eine Erwerbsunterbrechung von einem Jahr führte nur zu einer sehr geringen Verminderung des Bruttomonatserwerbseinkommens von 0,2%, was im Vergleich zu allen anderen Untersuchungen einen sehr niedrigen Wert darstellt und mit jedem geborenen Kind reduzierte sich das Bruttomonatserwerbseinkommen um 2,5%. Andere in der Schätzung berücksichtigte Variablen wie die Art der Erwerbstätigkeit, d.h. Teil- oder Vollzeitwerbstätigkeit, Erwerbstätigkeitsdauer, Betriebszugehörigkeitsdauer und Unternehmensgröße, das Schulausbildungsniveau und berufliche Qualifikationsniveau der Frau wiesen die erwarteten Vorzeichen auf. Die Selektionskorrekturvariable nahm im Gegensatz zu vielen anderen Untersuchungen einen signifikanten, ne-

---

<sup>368</sup> Vgl. hierzu im Gegensatz die Ergebnisse von Beblo und Wolf, 2002b, S. 16.

gativen Wert an. Den Aussagewert dieser Untersuchung schränkte vor allem ein, dass kein Test für die Gültigkeit des Random-Effects-Modells gegenüber einem Fixed-Effects-Modell durchgeführt wurde. Außerdem wurde durch den Balanced-Panel-Ansatz nur eine relativ kleine, sehr selektive Untersuchungsstichprobe bei dieser Schätzung untersucht, so dass sich die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit anderen Studien als schwierig erweist. Aus diesen Gründen wurde auch nicht die Größe der Koeffizienten für die einzelnen Variablen aufgeführt und diskutiert.

Jaenichen und Stephan (1992) untersuchten ebenfalls die Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen auf den Bruttostundenlohnsatz für 1435 Frauen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren, wobei die Schätzungen zum einen für die Gruppe aller Frauen und zum anderen unterschieden nach der Wochenarbeitszeit mit einer Unterteilung der Frauen in eine Gruppe mit einer Erwerbstätigkeit von 15 bis 24 Stunden, 25 bis 34 Stunden und von mehr als 35 Stunden durchgeführt wurden. Als Untersuchungsstichprobe dienten die ersten 6 Wellen des SOEP von 1984 bis 1989 und die Lohnsätze wurden mit einem Fixed-Effects-Modell in Verbindung mit einer Heckman-Selektionskorrektur geschätzt. Die Studie berücksichtigte bei den erwerbsbiographischen Humankapitalvariablen nur die Gesamtdauer einer Teil- und Vollzeiterwerbstätigkeit, Betriebszugehörigkeitsdauer, Dauer der letzten beendeten Teil- bzw. Vollzeiterwerbstätigkeitsphasen, Dauer von Arbeitslosigkeits- und Haushaltstätigkeitsphasen.

Bei der Schätzung ohne Unterteilung der Frauen nach der Wochenarbeitszeit ergab sich, dass mit längerer Vollzeiterwerbstätigkeitsdauer der Lohnsatz pro Jahr um 3,8% anstieg, für die Teilzeitberufserfahrung kein signifikanter Effekt vorlag und eine Erwerbsunterbrechung wegen einer ausschließlichen Haushaltstätigkeit den Lohnsatz um 12,8% verminderte, wohingegen der Koeffizient für eine Arbeitslosigkeitsphase entgegen der Erwartung ein positives Vorzeichen aufwies, aber insignifikant blieb. Die Zugehörigkeit der Frau zum öffentlichen Dienst besaß keinen signifikanten Effekt auf die Entlohnung und Frauen mit einer Beschäftigung im Dienstleistungsbereich erzielten einen um 14,3% geringeren Lohnsatz.<sup>369</sup> Der Lohnsatz nahm bei Arbeitgebern mit einer Größe zwischen 20 und 199 bzw. mit mindestens 200 Mitarbeitern um ungefähr 6,0% bzw. 9,9% gegenüber der Referenzkategorie von Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von weniger als 20 zu. Mit abnehmender Wochenarbeitszeit stieg der Bruttolohnstundensatz gegenüber der Referenzkategorie von Frauen mit einer Erwerbstätigkeit von mehr als 35 Stunden an, wobei die Gruppe der Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von unter

---

<sup>369</sup> Referenzkategorie waren alle nicht im öffentlichen Dienst oder im Dienstleistungssektor beschäftigten Frauen.

15 Stunden einen um 59,3% höheren Bruttostundenlohn erzielte. Für die Gruppe der Frauen mit einer Erwerbstätigkeit von mehr als 35 Stunden führte eine Erwerbsunterbrechung wegen einer Haushaltstätigkeit von einem Jahr zu einer Verringerung des Lohnsatzes um 40,1%, jedoch ließ sich für frühere Phasen von Arbeitslosigkeit kein Einfluss auf den Lohnsatz nachweisen. Für die Gruppe der Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 25 bis 34 Stunden, die insgesamt nur 165 Frauen umfasste, ergab sich für die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeitsphasen ein signifikanter, positiver Effekt, nicht aber für frühere Haushaltstätigkeitsphasen. Für die Gruppe der Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 24 Stunden zeigte sich für Arbeitslosigkeitsphasen kein signifikanter Einfluss, jedoch ergab sich für Haushaltstätigkeitsphasen sogar eine Steigerung des Bruttostundenlohnsatzes und eine größere Betriebszugehörigkeitsdauer führte entgegen der Erwartungen zu einem signifikanten, negativen Effekt auf den Lohnsatz. Bei den beiden Gruppen der teilzeiterwerbstätigen Frauen ließ sich kein Effekt der Vollzeiterwerbstätigkeitsdauer auf den Bruttostundenlohnsatz feststellen. Auffallend an diesen Ergebnissen ist, dass in einigen Schätzungen Erwerbsunterbrechungen einen positiven Einfluss auf den Lohnsatz zeigen, wohingegen eigentlich lohnsatzsteigernde Humankapitalvariablen wie eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer den Lohnsatz negativ beeinflussen. Die nicht ökonomischen Erwartungen entsprechenden Ergebnisse weisen vermutlich auf ungeeignet spezifizierte Modelle hin.

Licht und Steiner (1992) ermittelten den Effekt einer Erwerbsunterbrechung mit den ersten sechs Wellen des SOEP von 1984 bis 1989 auf die Entlohnung von abhängig beschäftigten Frauen, wobei sie sich auf Frauen beschränkten, die schon in der ersten Welle befragt wurden. Die Stichprobe bestand aus 2074 Frauen, wobei als abhängige Variable das Bruttomonatserwerbseinkommen gewählt wurde und zur Schätzung ein Fixed-Effects-Modell mit einer Heckman-Selektionskorrektur verwendet wurde. Als erklärende erwerbsbiographische Variablen gingen die Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren und die Gesamtdauer von Nichterwerbstätigkeitsphasen innerhalb der letzten zwei Jahre in Monaten in die Schätzung ein. Es zeigte sich, dass eine Erwerbsunterbrechung mit der Dauer eines Jahres zu einer Reduktion des Bruttomonatserwerbseinkommen um 3,8% und jedes zusätzliche Erwerbsjahr zu einer Erhöhung um 3,4% führte.<sup>370</sup> Weitere relevante Ergebnisse waren, dass ein Hochschulabschluss das Bruttomonatserwerbseinkommen um ca. 40% erhöhte, eine Tätigkeit als Angestellte um 4,5% und die Zugehörigkeit zu einem Unternehmen mit einer Größe von 20 und mehr Mitarbeitern

---

<sup>370</sup> Eine weitere Modellspezifikation berücksichtigte anstatt der Gesamterwerbstätigkeitsdauer die Gesamtdauer früherer Erwerbstätigkeit vor der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber und die aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer. Für diese beiden Variablen ergaben sich keine signifikanten Ergebnisse.



je nach Kategorie zwischen 6,1% und 9,2%.<sup>371</sup> Die Schätzung unterschied allerdings nicht nach Art der Erwerbstätigkeit, d.h. Teil- oder Vollzeiterwerbstätigkeit, und nicht nach der Art der Nichterwerbstätigkeitsphasen. Ein Problem bestand darin, dass sie nur die Nichterwerbstätigkeitsphasen der letzten zwei Jahre berücksichtigten.

Beblo und Wolf (2000) analysierten, wie sich Phasen der Nichterwerbstätigkeit bzw. der Teilzeiterwerbstätigkeit auf den Bruttostundenlohnsatz von Frauen auswirkten. Sie berücksichtigten insbesondere, in welchem Alter der Frau die Erwerbsunterbrechung stattfand, da diese die Höhe des aufgebauten Humankapitalbestandes beeinflussen kann. Sie wählten in ihrer Querschnittsuntersuchung mit Daten des SOEP aus dem Jahre 1998 560 Frauen im Alter von 30 bis 55 Jahren mit einem mittleren und hohen Qualifikationsniveau in den alten Bundesländern als Untersuchungsstichprobe aus und schätzten den Bruttostundenlohnsatz simultan mit den Arbeitsstunden und der Partizipationsentscheidung, um Endogenitäts- und Selektivitätsprobleme zu vermindern und eine Abschreibungsrate auf den Humankapitalbestand und eine Rendite für die effektive Berufserfahrung zu berechnen.<sup>372</sup> Sie gelangten zu dem Ergebnis, dass eine Erwerbsunterbrechung von einem Jahr den Humankapitalbestand je nach gewählter Spezifikation zwischen 33% und 40% reduzierte.<sup>373</sup> Die geschätzte Rendite der effektiven Berufserfahrung betrug in 3 verschiedenen Spezifikationen ungefähr 2,0% und bei Verwendung tatsächlicher Berufserfahrung reduzierte sich diese Rendite auf 1,3%.<sup>374</sup> Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 20 bis 30 Stunden erzielten die höchsten Bruttolohnsätze, gefolgt von Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 5 bis 15 Stunden und schließlich Frauen mit einer Wochenarbeitszeit von 38 bis 40 Stunden, wobei eine lineare Spline-Funktion den Einfluss der Arbeitszeit auf die Entlohnung berücksichtigte. Diese Untersuchung unterscheidet leider nicht nach der Art der Erwerbsunterbrechung, d.h., ob diese auf eine Erziehungsfreistellung, ausschließliche Haushaltstätigkeit oder auf eine andere Art von Nichterwerbstätigkeit zurückging. Heterogenitätsprobleme könnten auch den Aussagewert dieser Analyseergebnisse

---

<sup>371</sup> Für eine Tätigkeit der Frau in leitender Position ließ sich kein signifikanter Effekt auf das Bruttomonatserwerbseinkommen nachweisen.

<sup>372</sup> Die effektive Berufserfahrung berechnet sich als gewichtete Summe aus der Dauer von Teil- und Vollzeiterwerbstätigkeitsjahren, wobei die Teilzeiterwerbstätigkeit nur zur Hälfte gewichtet wird. Durch diese Art der Berechnung wird der Lohnsatz stärker negativ beeinflusst, je älter die Frau bei der Geburt ihres ersten Kindes ist, wenn sie zuvor erwerbstätig war.

<sup>373</sup> Vor allem bei Frauen mit einem hohen Humankapitalbestand fiel der absolute Lohnsatzverlust besonders hoch aus. Die Abschreibungsrate auf den Humankapitalbestand verringerte sich, wenn zusätzlich die berufliche Stellung und Branchenzugehörigkeit berücksichtigt wurden, da diese beiden Variablen einen Teil der Effekte einer Erwerbsunterbrechung aufnahmen.

<sup>374</sup> Die Höhe des geschätzten Koeffizienten fällt somit für die tatsächliche im Vergleich zur effektiven Berufserfahrung deutlich geringer aus.

erheblich einschränken, da keine panelökonometrischen Schätzverfahren zur Anwendung kamen.

Beblo und Wolf (2002b) untersuchten für 17- bis 40jährige vollzeiterwerbstätige Frauen in den alten Bundesländern für die Jahre von 1990 bis 1995 mit einem unbalancierten Panel des IAB, wie sich verschiedene Arten von Erwerbsunterbrechungen auf den deflationierten durchschnittlichen Bruttotageslohnsatz eines Jahres auswirkten. Sie berechneten für jedes der letzten 10 Jahre die Anteile von Arbeitslosigkeits-, Erwerbstätigkeits-, Nichterwerbstätigkeits-<sup>375</sup>, Erziehungsfreistellungs-, Weiterbildungszeiträumen in einem Jahr und mit einem Pooled-Regression-Modell, Fixed-Effects-Modell und instrumentierten Fixed-Effects-Modell schätzten sie den Einfluss auf den Lohnsatz unter Berücksichtigung weiterer Kontrollvariablen, wobei die Referenzgruppe aus Frauen bestand, die erstmalig eine Erwerbstätigkeit aufnahmen.<sup>376,377</sup> Ein höherer Erwerbstätigkeitsanteil in einem Jahr führte vor allem für kürzer zurückliegende Jahre zu einem Lohnsatzanstieg und ein Erwerbstätigkeitsanteil von 100% im letzten vorherigen Jahr erhöhte je nach Schätzmethode den Lohnsatz einer Frau zwischen 6% und 8%, wobei sich in der instrumentierten Fixed-Effects-Schätzung die Koeffizienten für die ersten 3 Jahre als signifikant erwiesen.<sup>378</sup> Die größte negative Beeinflussung des Lohnsatzes ergab sich durch Nichterwerbstätigkeitsphasen und im geringeren Maße durch Erziehungsfreistellungs- bzw. Arbeitslosigkeitsphasen.

Eine durch eine Erziehungsfreistellung bedingte Erwerbsunterbrechung verminderte in der Pooled-Regression-Schätzung den Lohnsatz, aber nicht signifikant in den Panelschätzungen. Es ließ sich für Arbeitslosigkeitsphasen ebenfalls kein signifikanter Effekt nachweisen. Für Nichterwerbstätigkeitsphasen war schon in der Pooled-Regression-Schätzung eine signifikante Minderung erkennbar, die in den Schätzungen mit Paneldaten noch ausgeprägter wurde und für jedes einzelne der letzten 10 Jahre signifikant war, wobei deren Höhe zwischen 6,1% und

---

<sup>375</sup> Die Definition von Nichterwerbstätigkeit schloss krankheitsbedingte Nichterwerbstätigkeit von mehr als 6 Wochen, Betreuung und Pflege von anderen Familienmitgliedern und den bisher aufgeführten Erwerbstätigkeitsarten nicht zurechenbare Zeit ein.

<sup>376</sup> Der Schätzung lag der theoretische Modellansatz von Light und Ureta, 1995, S. 129ff., zugrunde. In der instrumentierten Schätzung des Fixed-Effects-Modells wurden die Anteile von Erwerbstätigkeit bzw. der verschiedenen Arten von Nichterwerbstätigkeit durch die Abweichungen vom Mittelwert instrumentiert.

<sup>377</sup> Für die abhängige Variable lag einerseits in dieser Untersuchung ein Zensierungsproblem vor, da bei einem höheren Lohnsatz als der Beitragsbemessungsgrenze der Lohnsatz auf die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze festgesetzt wurde, wobei die Zensierung des Lohnsatzes dazu geführt haben dürfte, dass der Effekt von Erwerbsunterbrechungen unterschätzt wird. Andererseits bestand ein Trunkierungsproblem, da geringfügige Beschäftigungen nicht erfasst wurden.

<sup>378</sup> Bei einem Vergleich zwischen der OLS-Schätzung und der Fixed-Effects-Schätzung verringerte sich in der zweiten Schätzung die Höhe des Koeffizienten für die Erwerbstätigkeitsanteilsdauer in einem Jahr, was als Hinweis für unbeobachtete Heterogenität gedeutet werden kann. Bei einer Instrumentierung dieser Variablen nahm die Höhe des Koeffizienten weiter ab.

9,3% betrug und denjenigen Betrag überstieg, den alleine die fehlende Erwerbstätigkeitsdauer verursachte.<sup>379</sup> Der Lohnsatz erhöhte sich bei einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen: zwischen 10% und 14% in den Schätzungen mit panelökonometrischen Modellen. Für die beiden Anteilsvariablen Weiterbildungs- und Nichterwerbstätigkeitsphasen nahm der Effekt mit zunehmendem zeitlichen Abstand nicht ab. Frauen in größeren Unternehmen erzielten einen höheren Lohnsatz als in kleinen und mittleren Firmen, wohingegen der Berufsstatus einer Frau keine Rolle spielte. Die Untersuchung berechnete allerdings nur die Anteile von Erwerbstätigkeits- und Nichterwerbstätigkeitsphasen und es fehlen bestimmte für die Entlohnung relevante Erklärungsvariablen wie der Erwerbsstatus, die durchschnittliche Anzahl der Stunden von Haushaltsaktivität und Branchenzugehörigkeit in einem Jahr. Zudem wurde kein Test der Gültigkeit eines Fixed-Effects-Modell gegenüber einem Random-Effects-Modell durchgeführt.

Kunze (2002) ermittelte gleichzeitig sowohl den Einfluss von unterschiedlichen Erwerbsunterbrechungsarten, d.h. Arbeitslosigkeits-, Erziehungsfreistellungs- und sonstigen Nichterwerbstätigkeitsphasen, als auch des Zeitpunktes einer Erwerbsunterbrechung auf den täglichen Bruttolohnsatz als abhängiger Variable.<sup>380,381</sup> Eine Fixed-Effects-Schätzung berücksichtigte für den Zeitraum von 1980 bis 1987 als erklärende Variablen den Anteil der Erwerbstätigkeit im letzten zurückliegenden Jahr, in den vorherigen 5 einzelnen Jahren und im gesamten Zeitraum zwischen Erwerbsbeginn und 6 Jahre vor dem Panelzeitpunkt. Es wurden zusätzlich Dummyvariablen für die verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen für die gleichen entsprechenden Zeiträume gebildet. Bei einem hundertprozentigen Erwerbstätigkeitsanteil im letzten zurückliegenden Jahr vor dem Befragungszeitpunkt stieg der Lohnsatz um 8,5% und nahm für weiter zurückliegende Jahre ab; für einen 6 Jahre oder weiter zurückliegenden Zeitraum betrug die Lohnsatzsteigerung nur noch 3,9%. Bei Vorliegen einer Arbeitslosigkeitsphase im letzten zurückliegenden Jahr verminderte sich der Lohnsatz um 1,9% und für einen mehr als 2 Jahren zurückliegenden Zeitraum war keine Signifikanz nachweisbar. In ähnlicher Weise ging bei einer Nichterwerbstätigkeitsphase im letzten Jahr der Lohnsatz um 4,8% zurück und nahm im Zeitablauf weiter ab, wobei sich für länger als 6 Jahre zu-

---

<sup>379</sup> Im Gegensatz hierzu erhielt Kunze, 2002, S. 19f., eine deutlich höhere Reduzierung des Lohnsatzes von 13% bis 18% bei einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen einer Erziehungsfreistellung, aber eine deutlich geringere Reduzierung des Lohnsatzes wegen einer Nichterwerbstätigkeitsphase.

<sup>380</sup> Die Analyse schloss alle Frauen mit technischer Fachschule, universitärer Ausbildung und solche aus, die nicht im Alter zwischen 26 und 30 Jahren erwerbstätig gewesen waren. Zudem mussten sie zu mindestens 2 Beobachtungszeitpunkten vollzeiterwerbstätig gewesen sein.

<sup>381</sup> Zur Schätzung ist der Ansatz von Light und Ureta, 1995, S. 129ff., ähnlich wie bei Beblo und Wolf, 2002b, S. 12ff. verwendet worden.

rückliegende Zeiträume kein Effekt mehr nachweisen ließ. Der größte Effekt fiel für Erwerbsunterbrechungen infolge einer Erziehungsfreistellung an: 18,4% bei einer Inanspruchnahme im letzten Jahr und selbst für einen Zeitraum, der mehr als 6 Jahre zurück lag, um 13,4%.<sup>382</sup> Bei einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Erziehungsfreistellung beim gleichen Arbeitgeber verminderte sich der Lohnsatz um 17,1% und bei einem Wechsel des Arbeitgebers um 23,1%, wobei 21,2% der Frauen den Arbeitgeber wechselten. Der relativ hohe Koeffizient für die Erwerbstätigkeitsanteilsvariable bzw. die relativ niedrigen Koeffizienten für die Arbeitslosigkeits- bzw. Nichterwerbstätigkeitsanteilsvariablen wurde mit der Selektion der Frauen in die Untersuchungsstichprobe erklärt.<sup>383</sup> Der Effekt eines Arbeitgeberwechsels nach einer geburtenbedingten Freistellung auf den Lohnsatz ließ sich allerdings nur für den Zeitraum des ersten Jahres nachweisen. Für mehr als ein Jahr zurückliegende Zeiträume war kein eindeutiger Effekt feststellbar und auch bei den anderen beiden Arten von Erwerbsunterbrechungen nur für das erste Jahr ein negativer Effekt des Arbeitgeberwechsels auf den Lohnsatz.

Eine weitere Regressionsschätzung in dieser Untersuchung mit einer Auftrennung nach dem Anteil der in einem Berufsfeld tätigen Frauen gelangte zu dem Ergebnis, dass in einem Berufsfeld mit einem hohen Anteil von Frauen der Lohnsatz nach einer Erwerbsunterbrechung stärker als in Berufsfeldern mit einem gleich hohen Geschlechteranteil oder mit einem überwiegenden Männeranteil zurückging: in frauendominierten Berufsfeldern sank der Lohnsatz um 19,0% ab und in allen anderen Berufsfeldern nur um 12,3%.<sup>384</sup> Dieses Ergebnis widerspricht den ökonomischen Theorien, die frauendominierten Berufen relativ geringe negative Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen zuschreiben. Zudem zeigt die Studie eine deutlich negativere Konsequenz einer Erwerbsunterbrechung nach einer Freistellung im Vergleich zu einer Erwerbsunterbrechung bedingt durch Arbeitslosigkeit. Diese Untersuchung testete nicht die Gültigkeit eines Fixed-Effects-Modells gegenüber einem Random-Effects-Modell und auch nicht den Einfluss des Erwerbsstatus der Frau und der Stundenzahl einer Haushaltstätigkeit auf den Lohnsatz.

---

<sup>382</sup> Für alle weiteren untersuchten Jahre war immer ein negativer Effekt einer Erziehungsfreistellung nachweisbar.

<sup>383</sup> Interessant ist insbesondere ein Vergleich der Ergebnisse von Kunze, 2002, S. 19f., mit Kunze und Ejrnaes, 2004, S. 25ff. In der ersten Untersuchung führten Erwerbsunterbrechungen wegen einer Erziehungsfreistellung zu wesentlich größeren Lohnsatzeinbußen als Erwerbsunterbrechungen wegen einer Arbeitslosigkeit, wohingegen die zweite Untersuchung zur umgekehrten Schlussfolgerung kam.

<sup>384</sup> Als frauendominierte Berufe gelten hier solche, in denen der Anteil der Frauen 60% und mehr beträgt.

Ondrich et al. (2003a) untersuchten mit zwei Ersten-Differenzen-Regressionen den Einfluss einer Erziehungsfreistellung auf den Lohnsatz für abhängig beschäftigte Frauen im Alter von 16 bis 45 Jahren, wobei die Analyse Frauen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 10 Stunden von der Analyse ausschloss. Der erste Untersuchungszeitraum von 1984 bis 1989 umfasste 759 Frauen und der zweite Untersuchungszeitraum von 1989 bis 1994 769 Frauen.<sup>385</sup> Im ersten Untersuchungszeitraum waren von den vier differenzierten Variablen Alter, Ausbildungsniveau, Betriebszugehörigkeits- und Gesamterwerbstätigkeitsdauer der Frau nur der lineare und quadratische Term für das Alter und Ausbildungsniveau signifikant, was durch die Kollinearität dieser beiden Variablen mit den erwerbsbezogenen Humankapitalvariablen erklärt wird;<sup>386</sup> von den untersuchten Niveauvariablen, d.h. dem Wechsel des Berufes nach einer Erziehungsfreistellung, der Dauer der Erziehungsfreistellung bzw. einer Nichterwerbstätigkeit nach einer Freistellung, der ausschließlichen Inanspruchnahme einer Mutterschaftsfreistellung ohne anschließende Erziehungsfreistellung nach einer Geburt, war nur die Dauer der Erziehungsfreistellung in beiden Untersuchungszeiträumen signifikant negativ, wobei ein zusätzlicher Monat einer Inanspruchnahme der Erziehungsfreistellung den Lohnsatz ca. um 1,2% verringerte. Nur im zweiten Untersuchungszeitraum führte eine Erwerbsunterbrechung im Anschluss an eine Erziehungsfreistellung zu einer Verminderung des Lohnsatzes um ungefähr 2,0% pro Monat und bei einer Nichterwerbstätigkeit aus allen sonstigen Gründen reduzierte sich der Lohnsatz um 1,3% pro Monat. Frauen mit ausschließlicher Inanspruchnahme der Mutterschaftsfreistellung erzielten im Vergleich zu den anderen Frauen keinen höheren Lohnsatz und auch ein Tätigkeitswechsel nach der Erziehungsfreistellung bewirkte keine signifikante Veränderung. Es fällt an den Ergebnissen des zweiten Untersuchungszeitraumes auf, dass sich die verschiedenen untersuchten Nichterwerbstätigkeitsphasen nach einer Geburt in ihrer Auswirkung auf den Lohnsatz unterscheiden, d.h. die Höhe der Koeffizienten unterschiedlich ausfällt. Dieser Befund deutet darauf hin, dass Signalinggesichtspunkte von Bedeutung sein können. Die Untersuchung berücksichtigte weitere Nichterwerbstätigkeitsarten, d.h. Phasen von Arbeitslosigkeit bzw. einer ausschließlichen Haushaltstätigkeit leider nicht. Die Regressionen enthalten fast ausschließlich humankapitalbezogene und keine sonstigen erklärungsrelevanten Variablen. Das korrigierte Bestimmtheitsmaß fiel mit Werten zwischen 0,047 und 0,107 für Lohnsatzregressionen sehr niedrig aus, so dass das geschätzte Modell eine geringe Anpassungsgüte aufweist.

---

<sup>385</sup> Die Auftrennung in diese zwei verschiedenen Zeiträume erfolgte, um zu überprüfen, ob die veränderte Gesetzgebung zur Erziehungsfreistellung mit längeren Freistellungsmöglichkeiten zu wesentlich unterschiedlichen Ergebnissen führt.

<sup>386</sup> Für den zweiten Untersuchungszeitraum besaß der Koeffizient für die Gesamterwerbstätigkeitsdauer sogar ein negatives Vorzeichen.

Kunze und Ejrnaes (2004) untersuchten für westdeutsche Frauen im Alter von 20 bis 39 Jahren für den Zeitraum von 1975 bis 1995, wie sich der tägliche Bruttolohnsatz nach der Geburt des ersten Kindes entwickelte.<sup>387</sup> Sie analysierten die geburtenbedingte Veränderung des Lohnsatzes unterschieden nach drei unterschiedlichen Ausbildungsniveaus mit einer Ersten-Differenzen-Regression und einem Fixed-Effects-Modell.<sup>388,389</sup> Bei knapp über 50% der Frauen kam es nach der Geburt zu einer Verringerung des Lohnsatzes, wobei der höchste Rückgang bei Frauen mit einem mittleren Ausbildungsniveau von 24,3% eintrat, gefolgt von Frauen mit einem hohen Ausbildungsniveau von 16,9% und Frauen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau von 9,7%. In einem instrumentierten Fixed-Effects-Ansatz fielen für die 3 unterschiedlichen Ausbildungsniveaus die positiven Effekte auf den Lohnsatz mit einer Höhe von 4,4% bis 6,1% unterschiedlich hoch aus und bei der Dauer der Arbeitslosigkeit ergab sich nur für Frauen mit dem niedrigsten Ausbildungsniveau ein signifikanter, negativer Effekt mit einem Rückgang des Lohnsatzes von 24,7% in der Fixed-Effects-Schätzung.<sup>390</sup> In einem Zeitraum von 3 Jahren vor der Geburt führte ein Tätigkeitswechsel bei Frauen mit einem mittleren Ausbildungsniveau zu einer Lohnsatzverringerung von 3,5% und bei Frauen mit hohem Ausbildungsniveau erhöhte ein Arbeitgeberwechsel den Lohnsatz um 5,5%.

Bezüglich der Dauer der Erziehungsfreistellung ging für Frauen mit einem mittleren Ausbildungsniveau der Lohnsatz verhältnismäßig am stärksten um 14,7% zurück, wohingegen bei den beiden anderen Ausbildungskategorien der Rückgang weniger als 4,0% betrug. Bei Frauen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau führte ein Wechsel des Arbeitgebers nach der Erziehungsfreistellung zu einer Verringerung des Lohnsatzes um 8,9% und ein Tätigkeitswechsel nach der Geburt verringerte bei keiner der 3 Ausbildungsniveaus den Lohnsatz.<sup>391</sup> Die Koeffizienten für die Dauer von Erwerbs- bzw. Nichterwerbstätigkeitsphasen waren nach der Geburt betragsmäßig größer als die Koeffizienten vor der Geburt und für Frauen mit einem

---

<sup>387</sup> Sie beschränkten sich auf Frauen mit einer Vollzeit-erwerbstätigkeit von mehr als 35 Stunden vor und nach der Geburt, da im untersuchten Datensatz, dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Sample (IABS), keine genauen Angaben zur tatsächlichen Arbeitszeit vorlagen. Die abhängige Variable wurde als Differenz des Lohnsatzes der ersten Erwerbstätigkeit nach einer Geburt und dem Lohnsatz der letzten Erwerbstätigkeit vor einer Geburt gebildet.

<sup>388</sup> Die erste Gruppe bestand aus Frauen mit einer Schulbildung von weniger als 10 Jahren und ohne Berufsausbildung, die zweite Gruppe aus Frauen mit einer Schulbildung von 10 Jahren und mit einer Berufsausbildung, die dritte Gruppe aus Frauen mit Hochschulreife und höherer Ausbildung.

<sup>389</sup> Um potentielle Endogenitäts- und Selektionsprobleme bei der Lohnschätzung zu berücksichtigen, wurde in einem ersten Schritt eine Heckman-Selektionskorrektur durchgeführt und in einem zweiten Schritt zusätzlich die Erwerbsunterbrechungsdauer und Erwerbstätigkeitsdauer instrumentiert. Vgl. Woolridge, 2002, S. 581ff.

<sup>390</sup> Für Frauen mit einem mittleren Ausbildungsniveau ergab sich eine Reduktion des Lohnsatzes von 9,1% und für Frauen mit einem hohen Ausbildungsniveau von 20,5%, wobei allerdings diese Effekte nicht signifikant waren.

<sup>391</sup> Bei den anderen beiden Ausbildungskategorien ließ sich kein signifikantes Ergebnis bei einem Arbeitgeberwechsel nachweisen.

mittleren Bildungsniveau am größten. Nach der geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung fiel der Restorationseffekt für das Humankapital allerdings nicht besonders hoch aus: für Frauen mit einem mittleren Bildungsniveau erhöhte sich nach einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung der durchschnittliche Wert des Lohnsatzes um 6,8% pro zusätzlichem Erwerbsjahr. Eine Arbeitslosigkeitsphase nach der Geburt von der Dauer eines Jahres ging mit einer Verminderung des Lohnsatzes um 35,5% einher.<sup>392</sup> Der Vergleich der Koeffizienten für die beiden untersuchten Arten von Erwerbsunterbrechungen, Erziehungsfreistellung und Arbeitslosigkeit ergab, dass eine Unterbrechung wegen einer Arbeitslosigkeit größere negative Konsequenzen auf den Lohnsatz als eine Unterbrechung wegen einer Erziehungsfreistellung aufwies. Ein Wechsel des Arbeitgebers, der nicht durch eine Erziehungsfreistellung bedingt war, bewirkte vor allem bei Frauen mit mittlerem Ausbildungsniveau eine Erhöhung des Lohnsatzes. Zur Überprüfung unbeobachteter Heterogenität wurden weiterhin Frauen mit der Geburt eines Kindes während des Beobachtungszeitraumes mit Frauen verglichen, die im Alter von 35 Jahren noch kein Kind geboren hatten. Als ein Indiz für unbeobachtete Heterogenität kann gelten, dass bei Frauen ohne Kinder der Lohnsatz bei Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit über dem Lohnsatz von Frauen mit einer späteren Geburt lag. Ein wichtiges Ergebnis dieser Untersuchung stellt dar, dass bei einer Erziehungsfreistellung je nach Ausbildungsniveau der Frau unterschiedliche Variablen für eine Veränderung des Lohnsatzes von Bedeutung sein können. Die Untersuchung unterscheidet allerdings nur zwischen zwei Arten von Erwerbsunterbrechungen und berücksichtigt spezifisches Humankapital in der Schätzgleichung, d.h. die Betriebszugehörigkeitsdauer, überhaupt nicht. Zudem beschränkt sich die Analyse auf vollzeiterwerbstätige Frauen vor und nach der Geburt, was Selektivitätsprobleme erzeugen kann.

Ziefle (2004) schätzte für 6581 Frauen mit dem SOEP für die Jahre von 1984 bis 1999 mit einem Fixed-Effects-Modell den Einfluss einer Erziehungsfreistellung auf die Entwicklung des Bruttostundenlohnsatzes.<sup>393</sup> In Übereinstimmung mit Ergebnissen anderer Studien fiel bei einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Erziehungsfreistellung bei einem anderen Arbeitgeber der Lohnsatz um 3,6% niedriger als bei einem Verbleib beim bisherigen Arbeitgeber aus. Relativ gering fällt die Reduktion des Lohnsatzes von 4,8% pro Jahr in Anspruch genommener Erziehungsfreistellung aus und auch die Verringerung des Lohnsatzes mit 1,1%

---

<sup>392</sup> Für die beiden anderen Ausbildungsniveaus ergab sich, dass eine Arbeitslosigkeitsphase von der Dauer eines Jahres nach einer Erziehungsfreistellung den Lohnsatz um 24,4% für das niedrige Ausbildungsniveau bzw. 20,1% für das hohe Ausbildungsniveau verminderte.

<sup>393</sup> Im Gegensatz zu den meisten anderen Untersuchungen enthielt ihre Stichprobe nicht nur Frauen aus den alten Bundesländern, sondern auch Frauen aus den neuen Bundesländern und der Zuwanderungstichprobe. Es wurden zwei Modellvarianten geschätzt, die sich darin unterschieden, ob ein Berufs- bzw. Branchenwechsel nach einer Erziehungsfreistellung berücksichtigt wurde, wobei die Ergebnisse nicht wesentlich voneinander abwichen.

pro unterbrochenem Jahr nach Beendigung der Erziehungsfreistellung, wobei die unterschiedliche Betragshöhe der beiden Koeffizienten auffällt. Für jedes weitere anwesende Kind im Haushalt sank der Lohnsatz um 1,3%, was im Vergleich zu anderen Untersuchungen von relativ geringer Höhe ist. Bei einem zusätzlichen Schulausbildungsjahr stieg der Lohnsatz um 6,3% an, für ein zusätzliches Erwerbstätigkeitsjahr um 2,8% und für ein Jahr zusätzlicher Betriebszugehörigkeit um 0,7%. Bei einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach einer Erziehungsfreistellung überstieg der Lohnsatz jenen bei einem privaten Arbeitgeber um 5,8%. Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung von weniger als 16 Stunden erzielten einen um 7,3% höheren Lohnsatz als Frauen der Referenzkategorie Vollzeiterwerbstätigkeit, gefolgt von Frauen mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit von 16 bis 35 Stunden, deren Lohnsatz um 4,5% höher lag.<sup>394</sup> Für den Interaktionseffekt der Erziehungsfreistellungsdauer mit der Erwerbstätigkeitsdauer ergab sich nur ein sehr geringer, signifikant negativer Effekt und der Interaktionseffekt der Erziehungsfreistellungsdauer mit den Ausbildungsjahren war nicht signifikant.<sup>395</sup>

Der Einfluss einer Erziehungsfreistellung und einer sich eventuell anschließenden Erwerbsunterbrechung auf den Lohnsatz fiel im Vergleich zu anderen Analysen relativ gering aus. Andere Arten von Erwerbsunterbrechungen neben einer Erziehungsfreistellung gingen allerdings nicht in die Analyse ein. Als Defizit dieser Analyse erweist sich, dass bei dieser Analyse mit dem SOEP keine Beschränkung der Untersuchungsstichprobe auf Frauen aus den alten Bundesländern stattfand, sondern auch noch weitere Gruppen von Frauen Berücksichtigung fanden, d.h. Frauen aus den neuen Bundesländern, Frauen aus Haushalten mit einem nichtdeutschen Haushaltsvorstand und Frauen aus der Zuwanderungsstichprobe. Die Untersuchungsstichprobe beschränkte sich auf Geburten erster Parität. Für die Schätzung der Lohnfunktion wurde die Gültigkeit der verschiedenen panelökonometrischen Schätzverfahren nicht getestet.

### **7.1.2 Ergebnisse in internationaler Perspektive**

Stafford und Sundström (1996) ermittelten für 886 schwedische Frauen und 1311 Männer mit einem Fixed-Effects-Modell für die Jahre 1983 und 1988 bzw. in einer Querschnittsregression für das Jahr 1988, wie sich geburtenbedingte Erwerbsunterbrechungen auf die Entwicklung des Lohnsatzes von Frauen und Männern auswirken. Die Koeffizienten für die bei der Schät-

---

<sup>394</sup> Dieses Ergebnis steht für geringfügig beschäftigte Frauen nicht im Einklang mit Ergebnissen anderer Untersuchungen. Vgl. Wolf, 2000, S. 3.

<sup>395</sup> Vgl. Kunze und Ejrnaes, 2004, S. 26, mit einem signifikanten Ergebnis für den zweiten Interaktionseffekt.



zung mit einem Fixed-Effects-Modell berücksichtigten Humankapitalvariablen potentielle Erwerbstätigkeitsdauer, Betriebszugehörigkeitsdauer, Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen und das Ausbildungsniveau der Frau wiesen alle ein positives Vorzeichen auf, wohingegen der Koeffizient für die gesamte geburtenbedingte Nichterwerbstätigkeitsdauer während des Untersuchungszeitraumes erst im Fixed-Effects-Modell signifikant negativ wurde. Der Lohnsatz reduzierte sich für Frauen bei einer Unterbrechungsdauer von einem Jahr um 1,7% bzw. 5,2% für Männer. Eine weitere Spezifikation unterschied bei einer Freistellungsmöglichkeit zwischen bezahlter Erziehungsfreistellung nach der Geburt eines Kindes, anschließender unbezahlter Erziehungsfreistellung und Freistellungsmöglichkeiten wegen der Pflege eines Kindes im Haushalt. Eine Fixed-Effects-Schätzung zeigte für Frauen für die ersten beiden Arten einer Freistellungsmöglichkeit einen deutlich negativen Einfluss auf den Lohnsatz, für Männer hingegen für die dritte Art. Je länger eine geburtenbedingte Erwerbsunterbrechung zurück lag, desto weniger verringerte sich der Lohnsatz. Die größeren negativen Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen aufgrund einer Erziehungsfreistellung bei Männern im Vergleich zu Frauen lassen sich signaltheoretisch im Sinne einer geringeren Erwerbs- bzw. Karriereorientierung interpretieren.<sup>396</sup> Ein Nachteil dieser Analyse besteht darin, dass der Zeitpunkt der Geburten nicht unmittelbar in der Untersuchung bekannt war, sondern nur indirekt über die verschiedenen Arten von Erziehungsfreistellungen ermittelt wurde. Der Untersuchungszeitraum umfasste nur einen relativ kurzen Zeitraum von fünf Jahren und sie berücksichtigten neben geburtenbedingten Freistellungen auch keine weiteren Arten von Erwerbsunterbrechungen. Die Schätzung nahm zudem fast ausschließlich Humankapitalvariablen und keine weiteren für die Lohnfunktion erklärungsrelevanten Variablen auf.

Waldfoegel (1997) verglich die Lohnsätze von 1453 amerikanischen Frauen im Jahre 1980 und 1991 miteinander, die zu beiden Zeitpunkten erwerbstätig waren. In einer Ersten-Differenzen-Regression stieg für Frauen mit einer Freistellungsmöglichkeit und anschließender Rückkehr zum Arbeitgeber der Lohnsatz signifikant um 9,4% an.<sup>397</sup> Für die Gruppe der Frauen ohne diese Freistellungsmöglichkeit und mit Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber bzw. der Gruppe von Frauen mit Freistellungsmöglichkeit und ohne Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber ergaben sich ebenfalls im Vergleich zur Referenzgruppe positive Koeffizienten, wenn auch nicht signifikant.<sup>398</sup> Die Renditen für ein zusätzliches Jahr Erwerbs- und Betriebszugehörig-

---

<sup>396</sup> Vgl. hierzu auch die nachfolgenden ähnlichen Ergebnisse von Albrecht et al., 1999, S. 306f.

<sup>397</sup> Die Bedeutung der Berücksichtigung von Heterogenität zeigt sich daran, dass Frauen mit einer Freistellungsmöglichkeit schon vor der Geburt eines Kindes einen höheren Lohnsatz erzielten.

<sup>398</sup> Referenzgruppe stellten diejenigen Frauen ohne Freistellungsmöglichkeit und ohne Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber dar.

keitsdauer fielen relativ niedrig mit 1,6% bzw. 1,7% aus und mit jedem zusätzlichen Kind sank der Lohnsatz um 5,3% ab und ein Collegeabschluss der Frau erhöhte die Entlohnung. An diesem Ergebnis wie auch an dem vorherigen Ergebnis für Großbritannien fällt auf, dass die Inanspruchnahme einer Freistellung zu keiner Lohnsatzminderung führte, wohingegen in Untersuchungen für andere europäische Länder, in denen die gesetzliche Möglichkeit einer Erziehungsfreistellung verankert ist, sich eine längere Inanspruchnahme negativ auf den Lohnsatz auswirkte.<sup>399</sup> Ein Mangel der Untersuchung besteht darin, dass die durchgeführten Regressionen fast ausschließlich Humankapitalvariablen berücksichtigten. Eine Unterscheidung der verschiedenen Unterbrechungsarten fehlt ebenfalls. Zusätzlich zu den bisher aufgeführten Ergebnissen ermittelte die gleiche Autorin in einer weiteren Analyse langanhaltende positive Effekte der Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber.<sup>400</sup> Für jedes einzelne untersuchte Jahr bis zum siebten Jahr nach einer Geburt erzielte eine Gruppe von Frauen mit einem Freistellungsanspruch im Vergleich zu einer Gruppe von Frauen ohne diese Möglichkeit einen höheren Lohnsatz. Nach 2 Jahren wurden Frauen mit einer Freistellungsmöglichkeit um 10,7% höher entlohnt, wobei im Laufe der Jahre die Lohndifferenz zwischen beiden Gruppen von Frauen abnahm.<sup>401</sup>

Waldfoegel (1998a) untersuchte die Auswirkungen der Gewährung von Freistellungsmöglichkeiten durch einen Arbeitgeber auf den Lohnsatz in Großbritannien zwischen den Jahren 1981 und 1991 in einer Ersten-Differenzen-Regression, wobei diese unterschiedlich in Abhängigkeit von der Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit bzw. dem Wechsel des Arbeitgebers nach einer Geburt ausfiel.<sup>402</sup> Der Lohnsatz stieg für erwerbstätige Frauen, die nach einer Geburt eine Freistellungsmöglichkeit wahrnahmen und nach der Unterbrechung zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehrte, um 7,0% im Vergleich zur Referenzgruppe an.<sup>403</sup> Für die Gruppe der Frauen ohne Freistellungsanspruch und Rückkehr zu ihrem alten Arbeitgeber nahm er um 7,2% zu. Deutlich negativ wirkte sich nach einem Freistellungsanspruch ein Wechsel des Arbeitgebers mit einer Lohnsatzverringerung um 14,7% aus. Mit jedem weiterem Kind im

---

<sup>399</sup> Vgl. Ruhm, 1998, S. 299f.

<sup>400</sup> Vgl. Waldfoegel, 1998a, S. 526, Tabelle 5A. Ebenfalls erzielten Frauen in Großbritannien mit einem Anspruch auf eine Freistellung in jedem Jahr nach einer Geburt in einem Zeitraum von 4 Jahren einen höheren Lohnsatz, wobei dieser Effekt im Zeitablauf abnahm und für das erste Jahr nach der Geburt mit 18,6% am größten war. Vgl. Waldfoegel, 1998a, S. 526, Tabelle 5B.

<sup>401</sup> Zu einem ähnlichen Ergebnis für die USA, dass die Gewährung einer Freistellungsmöglichkeit zu höheren Lohnsätzen und einer kürzeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit führt, gelangte auch eine weitere Studie. Vgl. Dalto, 1989, S. 258ff.

<sup>402</sup> Ein Anspruch auf eine Freistellung bestand während des Untersuchungszeitraums in Großbritannien, wenn die Frau mindestens 2 Jahre voll- oder 5 Jahre teilzeiterwerbstätig war.

<sup>403</sup> Als Referenzgruppe wurde diejenige Gruppe von Frauen gewählt, für die kein Anrecht auf eine Freistellungsmöglichkeit bestand und die nach der Unterbrechung nicht zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehrte.

Haushalt sank der Lohnsatz um 8,4% ab. Für das Ausbildungsniveau und die Erwerbstätigkeitsdauer der Frau ergaben sich die erwarteten positiven Vorzeichen. Die Schätzung unterschied allerdings nicht zwischen verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen und berücksichtigte zudem nicht die Unterbrechungsdauer der Freistellung. Schließlich differierte der Zeitraum bei der Berechnung der abhängigen Lohnvariablen.

Albrecht et al. (1999) analysierten für 1594 schwedische Frauen bzw. 599 Männer, wie sich verschiedene Arten von Erwerbsunterbrechungen auf den Lohnsatz auswirkten. Sie führten eine Regressionsschätzung für das Jahr 1992 und eine Fixed-Effects-Schätzung für die Jahre 1992 und 1993 durch, wobei eine erste Spezifikation die Gesamterwerbsunterbrechungsdauer berücksichtigte und eine zweite Spezifikation die verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen aufschlüsselte: Erziehungsfreistellungs-, Haushaltstätigkeits-, Arbeitslosigkeits- und sonstige Nichterwerbstätigkeitsphasen. Die Schätzung berücksichtigte ebenfalls das Ausbildungsniveau der Frau, die Erwerbstätigkeitsdauer, den Familienstand, die Anzahl der Kinder unter 17 Jahren und die Zugehörigkeit des Arbeitgebers zum privaten oder öffentlichen Wirtschaftssektor. Es erfolgten jeweils getrennte Schätzungen für die beiden Geschlechter, den Wirtschaftssektor und für die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus. Für Frauen und Männer führte eine längere Erwerbsunterbrechungsdauer zu einer Verringerung des Lohnsatzes, sowohl in den linearen Regressionen als auch in den Fixed-Effects-Schätzungen.

Eine Auftrennung in die verschiedenen Unterbrechungsarten ergab für Frauen in der linearen Regressionsschätzung bzw. in der Fixed-Effects-Schätzung unterschiedliche Ergebnisse. In der Regressionsschätzung verminderten Erwerbslosigkeits-, Haushaltstätigkeits- und sonstige Nichterwerbstätigkeitsphasen den Lohnsatz, wohingegen für Erziehungsfreistellungsphasen kein signifikanter Einfluss nachweisbar war. Mit einem steigendem Ausbildungsniveau und steigender Erwerbstätigkeitsdauer erhöhte sich der Lohnsatz. Die Größe des Koeffizienten für die Erwerbsunterbrechungsdauer betrug ungefähr die Hälfte des Koeffizienten für die Erwerbstätigkeitsdauer in der Regressionsschätzung.<sup>404</sup> Bei einer Schätzung mit einer getrennten Analyse für die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus war für Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau für alle Unterbrechungsarten eine stärkere Lohnsatzverringerung zu verzeichnen. Eine weitere Schätzung mit getrennten Analysen für die beiden Wirtschaftssektoren zeigte ähnliche Ergebnisse für den privaten und öffentlichen Sektor und für die verschiedenen

---

<sup>404</sup> Der positive Koeffizient für die Variable der Anzahl von Kindern unter 17 Jahren wird durch die Berücksichtigung der Erwerbsunterbrechungsdauer als Variable erklärt.

Erwerbsunterbrechungsarten ergaben sich teilweise signifikante und teilweise nicht signifikante Resultate.

Bei einem Vergleich der Resultate der Fixed-Effects-Schätzung mit den Ergebnissen der linearen Regressionsschätzung für das Jahr 1992 lässt sich erkennen, dass in einer ersten Spezifikation der Koeffizient für die Erwerbsunterbrechungsdauer betragsmäßig genauso groß wie der Koeffizient für die Erwerbstätigkeitsdauer ausfiel. Eine zweite Spezifikation mit einer Auftrennung in die 4 einzelnen Arten von Erwerbsunterbrechungen lieferte für alle 4 Koeffizienten ein negatives Vorzeichen und einige der Koeffizienten lagen deutlich über jenen in der linearen Regressionsschätzung. Die unterschiedliche Größe der Koeffizienten in den beiden Schätzverfahren deutet darauf hin, dass unbeobachtete Heterogenität eine Rolle spielt. Für Frauen schlugen sich Erwerbsunterbrechungen wegen einer Erziehungsfreistellung in einem signifikanten, negativen Koeffizienten nieder und der Koeffizient nahm eine ähnliche Größenordnung wie bei Unterbrechungen wegen einer Haushaltstätigkeitsphase an. Die größten negativen Konsequenzen auf den Lohnsatz verursachten Erwerbsunterbrechungen wegen einer Arbeitslosigkeit. Die unterschiedliche Größe der Koeffizienten der einzelnen Erwerbsunterbrechungsarten in der Fixed-Effects-Schätzung stellt ein mögliches Indiz dafür da, dass Signaling eine Rolle spielt. Für Männer waren sowohl in der linearen Regressionsschätzung als auch in der Fixed-Effects-Schätzung die Koeffizienten für Erziehungsfreistellungs- bzw. Erwerbslosigkeitsphasen negativ, wobei im Vergleich zu Frauen der Koeffizient für die Dauer der Erziehungsfreistellungsphase betragsmäßig deutlich größer ausfiel. Bei einer vergleichenden Analyse der Koeffizienten für Frauen und Männer fällt ferner auf, dass sich für die verschiedenen Erwerbsunterbrechungsarten bei den Männern die Koeffizienten betragsmäßig wesentlich stärker als bei den Frauen unterscheiden.

Die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen anderer Länder ist dadurch eingeschränkt, dass die Untersuchungsstichprobe nur Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und Angestellte im nicht-öffentlichen Sektor umfasste, die mindestens 16 Stunden in der Woche erwerbstätig waren, jedoch keine Arbeiter bzw. -innen. Diese Analyse verdeutlicht, dass eine deutliche Abhängigkeit der Ergebnisse vom angewendeten Schätzverfahren besteht. Ferner zeigt die Fixed-Effects-Schätzung, dass sich die verschiedenen Erwerbsunterbrechungsarten in ihrer negativen Auswirkung auf den Lohnsatz unterscheiden, so dass Signalingaspekte von Bedeutung sein können. Sodann wirkten sich Erwerbsunterbrechungen bei einem höheren Ausbildungsniveau der Frau stärker auf die Lohnfunktion als bei einem geringeren. Die Analyse berück-

sichtigt allerdings nicht bestimmte für die Entlohnung relevante Variablen wie den Erwerbsstatus der Frau und ihre aufgewendete Zeit für Haushaltsaktivitäten. Zudem erfolgte auch kein Vergleich der Gültigkeit von Fixed-Effects-Modellen gegenüber Random-Effects-Modellen mit einem Hausman-Test.

Gustafsson et al. (2001) überprüften bei ihrer Untersuchung mit Hilfe des SOEP aus dem Jahre 1996 für Deutschland und 3 weitere Länder (Großbritannien, Niederlande, Schweden) für Frauen und Männer die Beeinflussung des Bruttostundenlohnsatzes durch den Erwerbsstatus und die Befristung des Arbeitsverhältnisses nach der Geburt eines Kindes. Sie unterschieden danach, ob nach der Geburt das Arbeitsverhältnis als befristete Teil- oder Vollzeitbeschäftigung bzw. unbefristete Teil- oder Vollzeitbeschäftigung vorlag, wobei als Referenzkategorie eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung gewählt wurde. Für deutsche Frauen ergab eine lineare Regressionsschätzung, dass bei einer befristeten Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zu einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung der Lohnsatz um 50,0% niedriger ausfiel ist, wohingegen sich der Bruttostundenlohnsatz bei befristeten teilzeitbeschäftigten Frauen mit 12,0% und bei unbefristeten teilzeitbeschäftigten Frauen mit 10,0% deutlich weniger verminderte. Für andere Länder fallen die Effekte gegenüber der gewählten Referenzkategorie einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung teilweise kleiner und teilweise größer aus.<sup>405</sup> Diese Untersuchung trug jedoch humankapitalbezogenen und erwerbsbiographischen Variablen nur unzureichend Rechnung.<sup>406</sup> Daraus kann folgen, dass sich Effekte der Erwerbsbiographie auf die Variable für den Erwerbsstatus übertragen können, so dass dieser Koeffizient bei einer möglichen anzunehmenden Korrelation zwischen diesen Variablen verzerrt geschätzt wurde. Zudem erfolgte keine getrennte Analyse für Frauen und Männer und es dürften Effekte unbeobachteter Heterogenität die Schätzergebnisse für Deutschland beeinflussen, da die Schätzung nur mit einer einzigen Panelwelle durchgeführt wurde.

Phipps et al. (2001) untersuchten für 1296 kanadische vollzeiterwerbstätige Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren mit einer linearen Regressionsschätzung die Veränderung des Erwerbseinkommens nach der Geburt von Kindern. Die Fragestellungen konzentrierten sich auf die Beeinflussung des Erwerbseinkommens durch die Art der Erwerbsunterbrechung, den Wechsel des Arbeitgebers, den Erwerbsstatus nach einer Erwerbsunterbrechung und die Aufteilung der Zeit für bestimmte Aktivitäten. Ein zusätzliches Jahr Erwerbstätigkeitsdauer er-

---

<sup>405</sup> Wegen der nachfolgend genannten Schwachpunkte dieser Analyse wird auf eine Diskussion der Ergebnisse der anderen Länder verzichtet.

<sup>406</sup> Es wurde nur das Ausbildungsniveau der Frau als humankapitalbezogene Variable berücksichtigt.

höhe das monatliche Erwerbseinkommen um 4,0%. Bezüglich erwerbsunterbrechungsrelevanter Variablen führte die Geburt eines Kindes zu einer Verminderung des monatlichen Erwerbseinkommens um 9,8% und eine Erwerbsunterbrechung von einem Jahr zu einer relativ geringen Reduktion von 1,5%. Die Möglichkeit, dass Signaling eine Rolle bei der Erklärung für das unterschiedliche Ausmaß einzelner Erwerbsunterbrechungsarten auf die Lohnfunktion spielen kann, zeigte eine Auftrennung in die unterschiedlichen Arten von Erwerbsunterbrechungen.<sup>407</sup> Arbeitgeberbedingte Erwerbsunterbrechungen, d.h. Entlassungen, verursachten die höchste Erwerbseinkommensverminderung von 6,1%. Es bestand kein nachweisbarer Effekt für Erwerbsunterbrechungen aus gesundheitlichen und sonstigen Gründen. Ein Wechsel des Arbeitgebers nach einer Freistellung in Kombination mit der Aufnahme einer Vollzeit-erwerbstätigkeit verminderte das monatliche Erwerbseinkommen der Frauen am deutlichsten, nämlich um 23,4%. Der Wechsel des Arbeitgebers in Kombination mit Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit beinhaltete hingegen keine negativen Konsequenzen.<sup>408</sup>

Die Analyse überprüfte auch die Work-Effort-Hypothese, indem sie die aufgewendete Zeit für eine Haushaltstätigkeit in der Schätzgleichung berücksichtigte. Bei Aggregation all dieser Zeiten trat ein negativer Effekt von 0,2% pro aufgewendeter Stunde an Haushaltstätigkeit ein. Bei einer Aufschlüsselung dieser Zeit in die aufgewendete Zeit für Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung und Pflege von weiteren Familienmitgliedern war nur die aufgewendete Zeit für eine Haushaltsarbeit signifikant und führte zu einer Reduktion des Erwerbseinkommens von 0,5% pro aufgewendeter Stunde. Dagegen wurde für die beiden anderen Aktivitäten kein signifikanter Effekt festgestellt. Geburtenbedingte Erwerbsunterbrechungen gingen nur dann mit einer nennenswerten Einbuße an Erwerbseinkommen einher, wenn es zu einem Wechsel des Arbeitgebers mit einer anschließenden Vollzeit-erwerbstätigkeit kam.<sup>409</sup> Diese Untersuchung deutet ebenfalls darauf hin, dass die verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen in ihren Konsequenzen auf das Erwerbseinkommen differieren. Zudem zeigt sich eine empirische Bestätigung der Work-Effort-Hypothese. Die Vergleichbarkeit mit anderen Studien ist insofern eingeschränkt, als diese Analyse nur Erwerbsunterbrechungen mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten erfasst und nur vollzeiterwerbstätige Frauen betrachtet. Zudem be-

---

<sup>407</sup> Bei Angabe von mehr als einem Grund für eine Erwerbsunterbrechung in einem bestimmten Zeitraum fand eine proportionale Aufteilung in die verschiedenen Arten statt.

<sup>408</sup> Ein weiterer berücksichtigter Interaktionseffekt, d.h. der Wechsel des Arbeitgebers mit der Unterbrechungsdauer, schlug sich in einem signifikant negativen Effekt nieder. Vgl. für ein gegenteiliges Ergebnis Ziefle, 2004, S. 14.

<sup>409</sup> Dies erklärt sich evtl. durch die Verringerung der Stundenanzahl einer Erwerbstätigkeit, worüber die vorliegende Untersuchung leider nicht informiert.

rücksichtigt sie nicht das Problem der unbeobachteten Heterogenität und führt auch keine Selektionskorrektur durch.

Wetzels (2001) untersuchte in einer vergleichenden Untersuchung für Deutschland und Schweden für Frauen mit einem Ehepartner bzw. einem Lebenspartner, wie groß der Anteil der Frauen am gesamten Haushaltserwerbseinkommen vor und nach einer Geburt war. Er wertete dazu für Deutschland die Geburten von Frauen auf Basis des SOEP im Zeitraum zwischen 1983 bis 1992 mit 259 ersten und 193 zweiten Geburten bzw. für Schweden das HUS von 1984 bis 1996 mit 146 ersten und 131 zweiten Geburten aus. Er zog zur Berechnung des Anteils das Bruttoerwerbseinkommen im Paneljahr vor der Geburt und zwei Paneljahre nach der Geburt heran. Bei den deutschen Frauen ging der Anteil von 29% auf 14% nach der ersten Geburt relativ stark zurück, während sich der Anteil nach der zweiten Geburt von 12% auf 19% erhöhte. In Schweden lag der Anteil der Frau am gesamten Haushaltserwerbseinkommen deutlich höher und nach der ersten Geburt kam es zu einer Abnahme von ungefähr 44% auf 40% und nach der zweiten Geburt von 41% auf 34%. Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass sich der Anteil der Frau zum Haushaltseinkommen in verschiedenen Ländern unterscheidet und sich zudem nach einer Geburt unterschiedlich entwickelt.

Gupta und Smith (2002) analysierten für dänische Frauen und Männer für den Zeitraum von 1980 bis 1995 den Einfluss von geburtenbedingten Erwerbsunterbrechungen, wobei der Schwerpunkt der Analyse auf einem Vergleich der Ergebnisse einer linearen Regression mit Ergebnissen aus Schätzungen mit Paneldatenregressionsmodellen und der Ermittlung der Höhe der Koeffizienten in den unterschiedlichen Erwerbstätigkeitsphasen, d.h. vor der ersten Geburt, zwischen den Geburten und nach der letzten Geburt lag.<sup>410</sup> Diese Untersuchung unterstreicht die Bedeutung der Berücksichtigung von unbeobachteter Heterogenität, da lineare Regressionsschätzungen ohne und mit Selektionskorrektur<sup>411</sup>, bzw. die entsprechenden Fixed- und Random-Effects-Schätzungen mit einem Unbalanced-Panel-Design, unterschiedlich ausgefallen sind.<sup>412</sup> Bei einer Aufteilung der Erwerbsbiographie einer Frau in drei Zeitabschnitte,

---

<sup>410</sup> Zur Frage, ob der Koeffizient für die Erwerbstätigkeitsdauer vor der ersten bzw. nach der letzten Geburt einen größeren Wert annimmt, vgl. Taniguchi, 1999, S. 1016. Bei einer Fixed-Effects-Schätzung mit einer Unterteilung der gesamten Erwerbstätigkeitsdauer in eine Zeit vor der ersten und nach der letzten Geburt lagen die Koeffizienten in einer ähnlichen Größenordnung: 0,047 für ein zusätzliches Jahr vor der ersten Geburt und 0,045 für ein zusätzliches Jahr nach der letzten Geburt.

<sup>411</sup> Die inverse Mill's Ratio nahm zwar in den meisten Schätzungen für die Frauen einen positiven Wert an, erwies sich jedoch als insignifikant.

<sup>412</sup> Obwohl der Hausman-Test der Fixed-Effects-Schätzung gegenüber einer Random-Effects-Schätzung den Vorzug gab, wurden im weiteren Verlauf Random-Effects-Modelle geschätzt, da sich die Schätzergebnisse nicht wesentlich voneinander unterschieden.

den Zeitraum vor der ersten Geburt, den Zeitraum zwischen der ersten und letzten Geburt, den Zeitraum nach der letzten Geburt zeigte sich für die untersuchte Teilstichprobe von Frauen mit mindestens zwei Geburten ein folgendes Ergebnis: der Koeffizient für die Erwerbstätigkeitsdauer vor der ersten Geburt lag am höchsten mit 3,3%, gefolgt vom Koeffizienten der Erwerbstätigkeitsdauer zwischen den Geburten mit 1,4% und dem Koeffizienten nach der letzten Geburt mit 1,2%. Für die Anzahl der Kinder und dem Familienstand ließ sich kein signifikanter Einfluss auf den Lohnsatz nachweisen, wohingegen sich mit steigendem Ausbildungsniveau der Lohnsatz erhöhte. Diese Untersuchung berücksichtigt jedoch nicht explizit Erziehungsfreistellungen nach der Geburt eines Kindes sowie nur geburtenbedingte und keine sonstigen Erwerbsunterbrechungen.

Wetzels und Tijends (2002) ermittelten für 11160 niederländische Frauen für das Jahr 2001 mit einer linearen Regression den Einfluss von geburtenbedingten Erwerbsunterbrechungen auf den Lohnsatz einer Frau, wobei eine Erwerbsunterbrechung wegen der Geburt eines Kindes den Lohnsatz um ca. 10,4% verringerte. Für 3 verschiedene Gruppen von Frauen, d.h. Frauen ohne Kinder bis zum Untersuchungszeitpunkt, Frauen mit einer Geburt und einer anschließenden Unterbrechungsdauer von weniger als 12 Monaten und Frauen mit einer Geburt und anschließenden Unterbrechungsdauer von mehr als 12 Monaten, wurden getrennte Regressionen durchgeführt. In einer separaten Regression für die letzte Gruppe der Frauen reduzierte eine Unterbrechung nach einer Geburt von einem Jahr den Lohnsatz nur um 0,9%, wohingegen ein weiteres Jahr Schulausbildung ihn um 4,7% erhöhte. Ein zusätzliches Jahr Betriebszugehörigkeit führte in allen drei untersuchten Gruppen nur zu einer relativ geringen Erhöhung des Lohnsatzes von 0,9%. Für die Unternehmensgröße war der größte Einfluss auf den Lohnsatz bei Frauen mit einer Erwerbsunterbrechung von weniger als einem Jahr nachweisbar und der geringste Einfluss bei Frauen mit einer Erwerbsunterbrechung von mehr als einem Jahr. Einzig in der Regression für die Gruppe der Frauen ohne Kinder war für eine höhere Wochenarbeitszeit ein signifikanter, negativer Effekt erkennbar, wobei in die Untersuchungsstichprobe nur Frauen mit einer Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden eingingen. Die Gruppe der Frauen mit einer Unterbrechungsdauer von mehr als 12 Monaten wies eine relativ geringe Höhe des Koeffizienten der Erwerbsunterbrechungsdauer im Vergleich zum Koeffizienten des Schulausbildungsniveaus auf. Den Wert und Aussagegehalt der Ergebnisse schränkt ein, dass keine Schätzung mit Paneldatenmodellen erfolgte und somit das Problem der unbeobachteten Heterogenität bestehen kann und weiterhin, dass neben geburtenbedingten



Erwerbsunterbrechungen keine weiteren Arten von Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt wurden.

## 7.2 Modell und Hypothesen

### 7.2.1 Modell einer Entlohnung von Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung

Um den Einfluss des Humankapitalbestandes und von Erwerbsunterbrechungen auf den Lohnsatz zu schätzen, wird der nachfolgende Ansatz verwendet, der eine Erweiterung des Ansatzes der Mincerschen Einkommensfunktion darstellt (Gleichung 7.1):<sup>413</sup>

$$(7.1) \quad E_t = E_{t-1} + r_{t-1}C_{t-1}^* - \delta_{t-1}E_{t-1}$$

Dabei bedeuten  $E_t$  bzw.  $E_{t-1}$  die Einkommenskapazität eines Individuums in der jetzigen bzw. in der vorherigen Periode,  $r_t$  bzw.  $r_{t-1}$  die Rendite auf den Neuerwerb von Humankapital in der jetzigen bzw. in der Vorperiode,  $C_{t-1}^*$  den Neuerwerb von Humankapital in der Vorperiode und  $\delta_{t-1}$  die Abschreibungsrate auf den Humankapitalbestand in der Vorperiode. Die obige Gleichung (7.1) kann unter der Annahme, dass  $k_t^*$  bzw.  $k_{t-1}^*$  das Verhältnis von neuerworbenem Humankapital zur Einkommenskapazität in der jetzigen bzw. in der vorherigen Periode wiedergibt, zu nachfolgender Gleichung (7.2) umgeformt werden:<sup>414</sup>

$$(7.2) \quad E_t = E_{t-1} + (1 + r_{t-1}k_{t-1}^* - \delta_{t-1})E_{t-1}$$

Unter Verwendung der logarithmischen Approximation  $\ln(1 + rk^*) \cong rk^*$  und durch Rekursion ergibt sich Gleichung (7.3) mit  $E_0$  als ursprünglicher Einkommenskapazität:

$$(7.3) \quad \ln E_t = \ln E_0 + \sum_{j=0}^{t-1} (r_j k_j^* - \delta_j)$$

Diese Gleichung lässt sich zu der nachfolgenden Gleichung (7.4) unter der Berücksichtigung umformen, dass nach der Schulbildung Phasen der Erwerbstätigkeit und der Nichterwerbstätigkeit abwechseln:<sup>415</sup>

$$(7.4) \quad \ln E_t = \ln E_0 + r_s s + \sum_{j=s+1}^{t-1} (r_j a_j e_j)$$

Die Anzahl der Schuljahre ist durch  $s$  und die Rendite der Schulbildung durch  $r_s$  gegeben, wobei unterstellt wird, dass vor Beginn der Erwerbsbiographie ausschließlich Humankapital

<sup>413</sup> Vgl. Kap. 4.1. Im nachfolgenden ist die Darstellung von Kunze, 2002, S. 4ff., gewählt worden, um die unterschiedlichen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen bei der Schätzung auf die Einkommensfunktion modelliert werden kann.

<sup>414</sup> Es gilt dann folgende Gleichung:  $k_t^* = C_t^* / E_t$ .

erworben wird; die Variable  $a_j$  kennzeichnet die Rate einer Humankapitalinvestition.<sup>416</sup> Es ergibt sich die nachfolgende Gleichung (7.5), wenn erstens die Nettoinvestition in das Humankapital während eines Jahres in Form der Bruttoinvestition und der Abschreibung dargestellt wird und wenn zweitens gleichzeitig ein Übergang von der logarithmierten Einkommenskapazität ( $E_t$ ) zu den logarithmierten beobachtbaren Einkommen ( $Y_t$ ) stattfindet<sup>417</sup> und drittens die Annahme erfolgt, dass der Zeitraum möglicher Erwerbstätigkeit in eine erste ( $e_1$ ) und dritte ( $e_3$ ) Phase von Erwerbstätigkeit und einer zweiten Phase von Nichterwerbstätigkeit ( $e_2$ ) unterteilt wird:

$$(7.5) \quad \ln Y_t = \alpha + (r_s s - \delta_s) + (r_1 k_1^* - \delta_1) e_1 + (r_2 k_2^* - \delta_2) e_2 + (r_3 k_3^* - \delta_3) e_3$$

Jeder der geschätzten Koeffizienten für die einzelnen 3 Phasen gibt dann die Nettorendite an, wobei die Koeffizienten der Erwerbsphasen  $e_1$  und  $e_3$  ein negatives Vorzeichen aufweisen können<sup>418</sup> und umgekehrt der Koeffizient für  $e_2$  ein positives Vorzeichen.<sup>419</sup> Verschiedene Arten von Erwerbsunterbrechungen können sich bezüglich der Abschreibung unterscheiden, was zu unterschiedlichen Koeffizienten für die einzelnen Unterbrechungsarten führt. Die Möglichkeit, den Einfluss von Phasen der Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit auf die Lohnfunktion zu ermitteln, lässt sich in vier verschiedene Ansätze unterteilen, wobei sich diese Ansätze danach unterscheiden, ob einerseits zwischen verschiedenen Unterbrechungsarten unterschieden wird und andererseits das Timing eine Rolle spielt. Der erste Ansatz geht davon aus, dass die Abschreibung auf das Humankapital sich nicht nach Art der Unterbrechung unterscheidet und das Timing der Erwerbunterbrechung keine Bedeutung besitzt.<sup>420</sup> Im zweiten Ansatz können verschiedene Arten von Erwerbsunterbrechungen einen unterschiedlichen Einfluss auf den Lohnsatz aufweisen, jedoch erlangt der Zeitpunkt der Erwerbsunterbrechung keine Relevanz, da als Restriktion gilt, dass die geschätzten Koeffizienten für alle Zeitsegmente einer Erwerbsunterbrechung gleich sind.<sup>421</sup> Ein dritter Ansatz unterstellt, dass unterschiedliche Arten von Erwerbsunterbrechungen keinen ungleichen Einfluss aufweisen, jedoch

<sup>415</sup> Vgl. Mincer und Polachek, 1974, S. 86ff.

<sup>416</sup> Es gilt also:  $k_s^* = 1$ . Zeitphasen mit Nettoerwerb von Humankapital sind durch  $(a_j e_j) > 0$  gegeben, wohingegen Zeitphasen mit Nettoverlust von Humankapital durch  $(a_j e_j) < 0$  gegeben sind.

<sup>417</sup> Hierbei gilt, dass  $Y_t = E_t - C_t^* = E_t(1 - k_t^*)$ .

<sup>418</sup> Eine denkbare Ursache für ein negatives Vorzeichen könnte technologischer Fortschritt sein.

<sup>419</sup> So ist es möglich, dass in der Phase einer Erwerbsunterbrechung an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen wird und sich der Humankapitalbestand erhöht. Vgl. hierzu das Modell von Radke und Störmann, 1998, S. 182ff., das die Konsequenzen von Weiterbildungsmaßnahmen während einer Erziehungsfreistellung auf den Lohnsatz modelliert.

<sup>420</sup> Für eine Schätzung nach diesem Ansatz vgl. Kim und Polachek, 1994, S. 408f., die als erklärende Variablen die Erwerbstätigkeitsdauer und Nichterwerbstätigkeitsdauer aufnehmen.

<sup>421</sup> Vgl. Albrecht et al., 1999, S. 300ff. Diese Untersuchung unterscheidet vier unterschiedliche Arten von Erwerbsunterbrechungen.

das Timing der Erwerbsunterbrechung eine Rolle spielt.<sup>422</sup> Ein vierter Ansatz misst sowohl der Art der Erwerbunterbrechung als auch dem Timing Bedeutung zu.<sup>423</sup> Diese Arbeit differenziert zwischen verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen, jedoch erlangt der Unterbrechungszeitpunkt keine Bedeutung, so dass der gewählte Ansatz der zweiten vorgestellten Möglichkeit entspricht. Diese Vorgehensweise bietet sich beim SOEP an, da verschiedene Erwerbsunterbrechungsarten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Erwerbsbiographie auftreten können und dies für eine Nichterwerbstätigkeitsart eine Zusammenfassung zu einer Gesamtdauer ermöglicht.

Da es in allen europäischen Ländern im Gegensatz zu den USA eher relativ einheitliche gesetzliche Regelungen zu den Freistellungsmöglichkeiten in einem Land gibt, dürfte bei der Wahl eines Arbeitgebers durch einen Arbeitnehmer die Ausgestaltung der Erziehungsfreistellung zwischen verschiedenen möglichen Arbeitgebern keine oder nur eine geringe Rolle spielen. In einem Staat ohne landesweite gültige gesetzliche Freistellungsregelungen, wie z.B. den USA, können Frauen bei Arbeitgebern mit großzügigen Freistellungsmöglichkeiten eine selektive Gruppe von Frauen mit überdurchschnittlicher Qualifikation und weiteren besonderen Charakteristika darstellen. Dies gilt insbesondere im Vergleich zu der Gruppe, denen überhaupt keine Freistellungsmöglichkeit gewährt wird. Diese Selektivität kann in der Folge ein Teil des Lohnunterschiedes erklären, wenn Frauen ohne und mit Rechtsanspruch auf eine Freistellung miteinander verglichen werden.<sup>424</sup>

## 7.2.2 Hypothesen

Aus den vorgestellten Studien lassen sich folgende Hypothesen über die Einflussrichtung für einzelne Variablen aufstellen. Der Einfluss des *Familienstandes* auf die Lohnfunktion einer Frau erlaubt keine eindeutige Vorhersage.<sup>425</sup> Einerseits können verheiratete Frauen im Gegensatz zu Frauen mit einem anderen Familienstand stärkeren familiären Restriktionen unterliegen und deshalb ihr Lohn denjenigen von Frauen mit einem anderen Familienstand unter-

---

<sup>422</sup> Vgl. Corcoran und Duncan, 1979, S. 6ff.; Corcoran et al., 1983, S. 501ff. Der Ansatz von Light und Ureta, 1995, S. 129ff. ist dem dritten Ansatz zuzuordnen. Es werden in einem zurückliegenden Zeitraum für jedes Jahr die Anteile von Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit für jedes einzelne Jahr berechnet und dann in der Regressionsgleichung als unabhängige Variable berücksichtigt.

<sup>423</sup> Vgl. Kunze, 2002, S. 16f. In jener Arbeit wurde diese Möglichkeit gewählt, in dem für die letzten 5 Jahre für jedes einzelne Jahr Anteile an Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und Erziehungsfreistellung am gesamten Zeitraum eines Jahres gebildet wurden.

<sup>424</sup> Es ist plausibel anzunehmen, dass die Konsequenzen einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung auf die Entlohnung in denjenigen Ländern stärker ausfallen können, die nicht über eine landesweite Gesetzgebung verfügen, da in diesen Ländern der weitere Erwerbsverlauf in einem höheren Ausmaß als in Ländern mit einer landesweiten Gesetzgebung variieren dürfte.

schreiten. Andererseits ist es möglich, dass der Gruppe der verheirateten Frauen mehr ökonomische Ressourcen für ihre berufliche Entwicklung zur Verfügung stehen oder sie eine selektive Gruppe bilden.<sup>426</sup> Daher bleibt offen, wie sich der Lohnsatz für verheiratete Frauen im Vergleich zu der Gruppe aller anderen Frauen entwickelt. Ein höherer Humankapitalbestand führt zu einem Anstieg des Lohnniveaus, wobei hierbei erstens die *Dauer der schulischen Ausbildung in Jahren*, zweitens die gesamte *Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren* und drittens die *Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren* berücksichtigt wird.<sup>427</sup> Die Betriebszugehörigkeitsdauer, d.h. die Länge des Arbeitsverhältnisses beim derzeitigen Arbeitgeber, spiegelt zumindest zum Teil die Rendite von Investitionen in das betriebspezifische Humankapital des Arbeitnehmers wieder.<sup>428</sup> Für die beiden Variablen, die das berufsbezogene Humankapital abbilden, werden bei der Schätzung zusätzlich quadratische Terme aufgenommen. Für die linearen Terme sind positive und für die quadratischen Terme negative Koeffizienten zu erwarten. Aufgrund humankapitaltheoretischer Überlegungen wird es nach Erwerbsunterbrechungen, d.h. auch nach einer Erziehungsfreistellung, zu einer Verminderung des Lohnsatzes kommen. Neben der fehlenden Neuakkumulation von Humankapital durch eine Erwerbstätigkeit und Abschreibung auf den bisherigen Humankapitalbestand können zusätzliche produktivitätsbezogene Effekte einer Erwerbsunterbrechung auftreten, die dadurch entstehen, dass dem Arbeitnehmer im Sinne der Signaltheorie produktivitätsmindernde Charakteristika zugeschrieben werden.<sup>429</sup>

*Nichterwerbstätigkeitsphasen* weisen unabhängig von der Art der Unterbrechung einen deutlich negativen Effekt auf den Lohnsatz auf, wobei mit steigender Dauer dieser Effekt zunimmt.<sup>430</sup> Wenn bei Erwerbsunterbrechungen signaltheoretische Aspekte keine Rolle spielen und nur die Abschreibung auf das vorhandene Humankapital Bedeutung erlangt, sollten die verschiedenen *Arten von Erwerbsunterbrechungen* sich gleichartig auswirken. Phasen der Nichterwerbstätigkeit, d.h. vor allem der Arbeitslosigkeit und insbesondere wenn sie auf eine Entlassung zurückgehen, können negative Signaling- bzw. Stigma-Effekte zur Folge haben.<sup>431</sup>

---

<sup>425</sup> Vgl. Taniguchi, 1999, S. 1009.

<sup>426</sup> Diese Möglichkeit der Selektivität der Gruppe der verheirateten Frauen wird als „Marriageability-Hypothese“ bezeichnet. Vgl. Taniguchi, 1999, S. 1009.

<sup>427</sup> Da diese drei Humankapitalvariablen in Jahren gemessen werden, ergibt sich die Höhe der Rendite eines zusätzlichen Jahres direkt aus den geschätzten Koeffizienten, wobei von der Annahme der Linearität ausgegangen wird.

<sup>428</sup> Im ursprünglichen neoklassischen Arbeitsmarktmodell gibt es keine Unterscheidung zwischen diesen beiden Humankapitalvariablen, womit implizit identische Ertragsraten zugrunde gelegt werden. Vgl. Sesselmeier und Blauermel, 1998, S. 67f.

<sup>429</sup> Der erstgenannte Faktor unterscheidet sich für die verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen nicht.

<sup>430</sup> Vgl. Berkovitch, 1990.

<sup>431</sup> Entlassene nichterwerbstätige Arbeitnehmer erhalten im Vergleich zu nichtentlassenen nichterwerbstätigen Arbeitnehmern bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einen geringeren Lohn. Vgl. hierzu Gibbons und Katz, 1991, S. 354ff. Es

Freiwillige Nichterwerbstätigkeitsphasen können ebenfalls in einem negativen signaltheoretischen Sinne gedeutet werden: Nichterwerbstätigkeitsphasen ohne gleichzeitige Arbeitslosigkeit der Frau, wie z.B. Zeiten einer ausschließlichen Haushaltstätigkeit, können als mangelnde Erwerbsorientierung der Frau interpretiert werden.<sup>432</sup> Frauen mit einer Erziehungsfreistellung kann ebenfalls eine geringere Erwerbsorientierung zugesprochen werden und je länger diese Unterbrechung andauert, desto stärker kann es im Sinne eines negativen Signaling interpretiert werden. Eine mögliche Hypothese ist, dass Phasen der Nichterwerbstätigkeit wegen Arbeitslosigkeit die stärksten negativen Konsequenzen besitzen.<sup>433</sup> Es lässt sich nicht eindeutig vorhersagen, ob bei Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau der prozentuale Lohnverlust im Rahmen einer Erwerbsunterbrechung geringer oder größer ausfällt.<sup>434</sup>

Die *Anzahl der Geburten* als Einflussvariable spiegelt verschiedene Einflüsse wieder. Sie dürfte mit der Anzahl der Erwerbsunterbrechungen hoch korreliert sein, die in Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes stehen.<sup>435,436</sup> Sodann bildet sie zum Teil die Heterogenität zwischen kinderlosen und Frauen mit Kindern ab. So ist es z.B. möglich, dass bei beruflich weniger erfolgreichen Frauen die Wahrscheinlichkeit für die Geburt eines Kindes ansteigt und beruflich erfolgreichere Frauen die Geburt auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder gar kein Kind bekommen, so dass schon vor der Geburt die Lohnentwicklung zwischen diesen

---

ist in den Erwerbsskalendarien des SOEP leider nicht die Information vorhanden, wie es zu einer bestimmten Phase der Nichterwerbstätigkeit kam.

<sup>432</sup> Die Gesamtdauer der Erziehungsfreistellungen erfasst den Zeitraum seit 1984. Es wurden somit keine Erziehungsfreistellungsphasen vor dem Jahre 1984 berücksichtigt.

<sup>433</sup> Zu einem derartigen Ergebnis kommen Kunze und Ejrnaes, 2004, S. 25ff. Im Unterschied hierzu findet Kunze, 2002, S. 23ff., dass Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit geringere Auswirkungen auf die weitere Lohnentwicklung als Erwerbsunterbrechungen aufgrund einer Erziehungsfreistellung haben. Ein ähnliches Ergebnis findet auch Beblo und Wolf, 2002b, S. 19f. Zu den negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeitsphasen auf die Entwicklung des Lohnsatzes vgl. auch Hujer et al., 1990, S. 315.

<sup>434</sup> Vgl. Taniguchi, 1999, S. 1010. In den USA fällt die Verminderung des Lohnsatzes nach einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung je nach Ausbildungsniveau der Frau unterschiedlich hoch aus, wobei für Frauen mit einem höheren Ausbildungsniveau der Rückgang größer ist. Vgl. Anderson et al., 2002, S. 355ff.

<sup>435</sup> Vgl. Hübler, 1991, S. 612; Meulders et al., 2004, S. 32. Der „Family-Gap“ bezeichnet die Lohndifferenz von Individuen beiderlei Geschlechts mit und ohne Kinder und der „Gender-Gap“ bezeichnet die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern. Der „Family-Gap“ wird für Deutschland in einer aktuellen Analyse auf 12% bis 15% geschätzt. Vgl. Davies und Pierre, 2005, S. 7, Tabelle 1.

<sup>436</sup> Der Einfluss des Alters der Frau bei der ersten Geburt kann zusätzlich zur Erklärung der späteren Lohnentwicklung herangezogen werden. Vgl. Blackburn et al., 1993, S. 7ff.; Taniguchi, 1999. Die Einflussrichtung des Alters bei der ersten Geburt beurteilen verschiedene Autoren allerdings unterschiedlich. Bei einem relativ späten Geburtszeitpunkt des ersten Kindes sind unterschiedliche Einflüsse auf den Humankapitalbestand denkbar; es kann sein, dass die Abschreibung besonders groß ausfällt oder der Humankapitalbestand relativ gering von einer Erwerbsunterbrechung betroffen ist (vgl. Blackburn et al., 1993, S. 11). Bei einem relativ frühen Geburtszeitpunkt des ersten Kindes kann auch die Humankapitalbildung beeinträchtigt sein (vgl. Taniguchi, 1999, S. 1010). So ergibt sich in dessen Untersuchung, dass bei Frauen mit der Geburt eines Kindes zwischen dem 20. und 27. Lebensjahr der Rückgang des Lohnsatzes stärker als bei Frauen mit einer späteren Geburt ausfällt. Diese Einflussvariable wurde bei der Schätzung nicht berücksichtigt, da die vorliegende Untersuchungsstichprobe nicht nur Frauen mit der Geburt eines ersten Kindes enthält. Vgl. für ein entsprechendes Ergebnis für 11 europäische Länder, dass Frauen mit Geburten in einem jüngeren Lebensalter eine ungünstigere Lohnentwicklung als Frauen in einem späteren Lebensalter aufweisen, Davies und Pierre, 2005, S. 25.

beiden Gruppen unterschiedlich verläuft.<sup>437</sup> Da in den Schätzungen für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen kontrolliert wird, dürfte ein negativer Effekt durch die Anzahl der Geburten auf die Lohnfunktion eher nur gering ausgeprägt sein.

Bei *Wechseln des Arbeitgebers* unterscheidet die folgende Analyse zwischen 2 Arten. Beim *Wechsel des Arbeitgebers nach einer Erziehungsfreistellung* kommt es vor allem durch den Verlust spezifischen Humankapitals zu einer Verringerung der Entlohnung.<sup>438</sup> Aus der Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach einer Erziehungsfreistellung resultiert ein höherer Lohn als bei einem Wechsel des Arbeitgebers.<sup>439</sup> Bei einer Erwerbsunterbrechung nach einer Geburt wird vermutlich seltener als bei anderen Arten von Erwerbsunterbrechungen, z.B. einer Arbeitslosigkeit, der Arbeitgeber gewechselt. In einem suchtheoretischen Sinne kann dies dahingehend interpretiert werden, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes durch hohe Suchkosten für einen neuen Arbeitsplatz eher davon Abstand nehmen, die Matchingqualität eines bestehenden Arbeitsverhältnisses zu verbessern.

Bei *Wechseln des Arbeitgebers unabhängig von einer Erziehungsfreistellung* entsteht zwar auch ein Verlust spezifischen Humankapitals, allerdings sind solche Wechsel häufig mit einem beruflichen Aufstieg verbunden, so dass zu vermuten ist, dass Wechsel des Arbeitgebers, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Erziehungsfreistellung stehen, zu einer Verbesserung der Entlohnung führen.<sup>440</sup>

Mit steigender *Unternehmensgröße* sollte die Entlohnung zunehmen, wofür mehrere Erklärungsansätze sprechen.<sup>441</sup> Im humankapitaltheoretischen Sinne verfügen mit steigender Unternehmensgröße die Arbeitnehmer über eine bessere Humankapitalausstattung und der Arbeitgeber bietet daher unter Konkurrenzbedingungen eine bessere Entlohnung. Dazu passt auch, dass mit steigender Unternehmensgröße die Anzahl der Hierarchiestufen wächst und da ein beruflicher Aufstieg in einem bestimmten Unternehmen mit einem längeren Verbleib einhergeht, dürfte der Arbeitgeber bestrebt sein, die Fluktuation von Arbeitnehmern möglichst gering zu halten, wobei ein Mittel hierzu eine höhere Entlohnung darstellt. In einem effizienz-

---

<sup>437</sup> Vgl. Kunze und Ejrnaes, 2004, S. 25f. Ein Hinweis auf das Ausmaß der Heterogenität zwischen diesen beiden Gruppen von Frauen erhalten Lundberg und Rose, 2000, S. 705, da vor der ersten Geburt zukünftige Mütter ungefähr 9% weniger verdienen als Frauen ohne Kinder bei gleichzeitiger Kontrolle von weiteren Merkmalen.

<sup>438</sup> Vgl. Ziefle, 2004, S. 4. Ein Arbeitsplatzwechsel beim gleichen Arbeitgeber ist der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber gleichgestellt worden.

<sup>439</sup> Vgl. für ein derartiges Ergebnis für Kanada Phipps et al., 2001, S. 420ff.

<sup>440</sup> Vgl. Gerlach und Hübler, 1995, S. 235f.

<sup>441</sup> Vgl. Gerlach und Hübler, 1995, S. 226ff.

lohntheoretischen Sinne lässt sich das Lohndifferential zugunsten größerer Firmen dadurch erklären, dass der Einfluss von Lohnprämien auf die Produktivität von Arbeitnehmern mit steigender Unternehmensgröße zunimmt. Die Theorie interner Arbeitsmärkte kann ebenfalls zur Erklärung des Lohndifferentials beitragen, da ein größeres Unternehmen durch eine höhere Entlohnung besser gegen Einflüsse aus dem externen Arbeitsmarkt geschützt ist. Für diese Argumentation spricht auch, dass größere Unternehmen in der Regel zuerst Beförderungen von Arbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens bevorzugen, bevor auf Arbeitnehmer außerhalb des Unternehmens zurückgegriffen wird. Als Referenzkategorie wählt die folgende Analyse eine Unternehmensgröße von 0 bis 19 Mitarbeitern. *Angestelltingen* oder *Beamtinnen* sollten höher entlohnt werden, als Frauen, die der Referenzkategorie Arbeiterin angehören.<sup>442</sup>

Die einzelnen *Branchen* unterscheiden sich in der Höhe der tariflichen Entlohnung.<sup>443</sup> Es bietet sich die Hypothese an, die sich unter anderem auch segregationstheoretisch begründen lässt, dass Frauen mit einer Beschäftigung im Handel oder Dienstleistungsbereich eine unterdurchschnittliche Entlohnung aufweisen, solche in anderen Branchen wie z.B. der Chemie- und Metallindustrie eine überdurchschnittliche. Als Referenzkategorie dient die Angabe sonstige Branchenzugehörigkeit.<sup>444</sup> Frauen mit einer Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst dürften tendenziell höhere Löhne als im privaten Sektor beschäftigte Frauen erzielen.<sup>445</sup> Bei einer Analyse mit deutschen Daten entwickelte sich der Lohnsatz nach einer Erziehungsfreistellung für im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen signifikant besser als für in der privaten Wirtschaft beschäftigte Frauen.<sup>446</sup> Eine Untersuchung für dänische Frauen vermochte für die Zugehörigkeit zum privaten oder öffentlichen Sektor fast keinen Effekt feststellen. Es kam bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer Erziehungsfreistellung im öffentlichen Wirtschaftssektor nur zu einer marginalen Erhöhung des Lohnsatzes und bei einer Beschäftigung im privaten Wirtschaftssektor zu überhaupt keinem Einfluss.<sup>447</sup> Die verschiedenen Berufsfelder können sich ebenfalls in der Höhe der Entlohnung und der Abschreibungsraten auf das jeweilige berufsspezifische Humankapital unterscheiden.<sup>448</sup> Wegen der Vielzahl von Berufen

---

<sup>442</sup> Vgl. Holst, 2003, S. 245.

<sup>443</sup> Für die Codierung der Branchenzugehörigkeit wurde die Information aus der NACE-Variable der \*PGEN-Dateien der einzelnen Wellen verwendet. Vgl. Licht und Steiner, 1992, S. 249, Tabelle 1; Haisken-DeNew und Frick, 2005, S. 65ff, Projektgruppe SOEP-DIW, 2005, S. 20. Die Branchenkategorie öffentlicher Dienst umfasst Frauen, bei denen die Branchenzugehörigkeit nach NACE die Werte 75, 90 und 99 annimmt.

<sup>444</sup> Vgl. Jaenichen und Stephan, 1992, S. 14; Schäfer, 2001, S. 61; Beblo und Wolf, 2002a, S. 89.

<sup>445</sup> Vgl. Galler, 1991, S. 130.

<sup>446</sup> Vgl. Ziefle, 2004, S. 12.

<sup>447</sup> Vgl. Nielsen et al., 2004, S. 732ff.

<sup>448</sup> Vgl. Schäfer, 2001, S. 61.

und den damit verbundenen Schwierigkeiten bei einer Kategorisierung wurde auf eine Aufnahme in die Gleichungen der Panelregressionen verzichtet.<sup>449</sup>

Die *Anzahl der Arbeitsstunden*, d.h. der Erwerbsstatus, beeinflusst die Lohnfunktion ebenfalls, wobei unterschiedliche Überlegungen von Bedeutung sind und sich der Effekt daher nicht eindeutig vorhersagen lässt.<sup>450</sup> Einerseits ist davon auszugehen, dass teilzeitbeschäftigte Frauen nicht die gleiche Produktivität wie vollzeiterwerbstätige Personen besitzen und höhere fixe Kosten für einen Arbeitsplatz entstehen. Andererseits können teilzeiterwerbstätige Arbeitnehmerinnen eine höhere Arbeitseffektivität pro Zeiteinheit aufweisen. Vor allem eine Vollzeiterwerbstätigkeit mit Überstunden dürfte sich auf die Lohnfunktion negativ auswirken<sup>451</sup>, da hierbei die Arbeitsproduktivität abnimmt. Geringfügige Beschäftigungen können ebenfalls zu einem negativen Einfluss auf die Lohnfunktion führen.<sup>452</sup> Die empirischen Ergebnisse für den Einfluss der Arbeitszeit auf die Lohnfunktion geben keine eindeutige Auskunft und sind widersprüchlich. Einige Untersuchungen finden für teil- im Vergleich zu vollzeiterwerbstätigen Frauen einen höheren Lohnsatz, andere Untersuchungen ermitteln den entgegengesetzten Einfluss.<sup>453</sup> Die Schätzungen unterteilen die Frauen in drei unterschiedliche Arbeitszeitkategorien: Frauen mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden als Referenzkategorie, mit einer Arbeitszeit zwischen 15 und 34 Stunden und Frauen mit einer Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden. Die erste Kategorie umfasst somit Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung, die zweite Kategorie Frauen mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit und die dritte Kategorie Frauen mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit. Einen weiteren Erklärungsansatz für die geringere Entlohnung von Müttern bietet die Work-Effort-Hypothese an, die davon ausgeht, dass die Anwesenheit von Kindern im Haushalt zu einer verringerten Arbeitsanstrengung bzw. Arbeitsproduktivität der Mütter führt.<sup>454</sup> Diese Hypothese wird in der Weise überprüft, dass die Schätzung der Lohnfunktion die *Anzahl der Stunden an Haushaltstätigkeit* als erklärende Variable aufnimmt und davon ausgegangen wird, dass bei einer größeren Stundenzahl die Entlohnung fällt.<sup>455</sup> Außerdem wurde für die einzelnen *Jahre* bei den verschiedenen Reg-

<sup>449</sup> Vgl. Schäfer, 2001, S. 61; Hartmann und Schütz, 2002.

<sup>450</sup> Vgl. Wolf, 2000, S. 2f.; Schäfer, 2001, S. 61.

<sup>451</sup> Zu diesem Ergebnis kommt Wolf, 2000, S. 15ff.

<sup>452</sup> Vgl. Wolf, 2000, S. 2f. Zusätzlich sei hier noch erwähnt, dass teilzeiterwerbstätige Frauen vermutlich eine geringere Wahrscheinlichkeit für Beförderungen als vollzeiterwerbstätige Frauen aufweisen, was eine im Zeitablauf ungünstigere Lohnentwicklung erklärt.

<sup>453</sup> Für das erste Ergebnis vgl. Galler, 1991, S. 132; Jaenichen und Stephan, 1992, S. 14, bzw. für das zweite Ergebnis vgl. Wolf, 2000, S. 3. Die Mehrzahl von Studien kommt zwar zum Ergebnis, dass mit steigender Anzahl der Arbeitsstunden auch die Höhe des Lohnsatzes steigt, allerdings hängen die Ergebnisse stark vom verwendeten Schätzverfahren ab und fallen in den einzelnen Ländern unterschiedlich aus.

<sup>454</sup> Vgl. Hersch und Stratton, 1997, S. 286; Hübler, 2003, S. 543; Meulders et al., 2004, S. 32.

<sup>455</sup> Die Work-Effort-Hypothese ist für Dänemark (vgl. Bonke et al., 2003, S. 17ff.) und für Kanada (vgl. Phipps et al., 2001, S. 425ff.) bestätigt worden.



ressionsschätzungen Dummyvariablen gebildet, die Jahreseffekte für die einzelnen Jahre, wie z.B. Konjunktoreinflüsse, auf die Entlohnung widerspiegeln können. Das erste Jahr im Untersuchungszeitraum, d.h. das Jahr 1984, bildet die Referenzkategorie.

## 7.3 Empirische Untersuchung

### 7.3.1 Daten

Die Schätzung der Bruttolohnfunktion berücksichtigt nur abhängig beschäftigte Frauen mit einem Alter zwischen 17 und 65 Jahren, deren Wochenarbeitszeit zwischen 10 und 70 Stunden betrug und bei denen der logarithmierte deflationierte Bruttostundenlohnsatz zwischen 2,56 € und 102,26 € lag, um fehlerhafte Beobachtungen auszuschließen. Die Analyse schließt außerdem alle selbstständigen Frauen aus.<sup>456</sup> Der zur Schätzung verwendete Paneldatensatz besteht nach den aufgeführten Selektionen aus insgesamt 23004 Beobachtungen von 3368 Frauen, die in mindestens zwei Panelwellen befragt wurden. Für den Panelbeobachtungszeitraum von 1984 bis 2004 lag die durchschnittliche Anzahl von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt bei 0,99, die durchschnittliche Anzahl von Geburten einer Frau bei 1,10 und der durchschnittliche Erziehungsfreistellungszeitraum einer Frau bei 0,25 Jahren (siehe Tabelle 29).

Die Schätzung verwendet wie in anderen Untersuchungen den *Bruttostundenlohnsatz* bzw. das *Bruttomonatserwerbseinkommen* als abhängige Variable, da im Gegensatz zu den entsprechenden Nettovariablen der Vorteil besteht, dass steuerrechtliche Einflüsse, wie z.B. das Ehegattensplitting, nicht von Bedeutung sind.<sup>457</sup> Da der Bruttostundenlohnsatz im SOEP nicht direkt erfragt wird, wurde diese abhängige Variable aus dem Bruttomonatserwerbseinkommen und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit in den einzelnen Jahren berechnet.<sup>458</sup> Die Brut-

---

<sup>456</sup> Vgl. Licht und Steiner, 1991b, S. 106.

<sup>457</sup> Vgl. Helberger, 1984, S. 11ff. für eine Diskussion der verschiedenen Möglichkeiten der Operationalisierung der abhängigen Variablen. Zu einer Untersuchung des Einflusses von Erwerbsunterbrechungen mit dem monatlichen Nettoerwerbseinkommen als abhängiger Variable vgl. Löwenbein, 1991, S. 128, bzw. mit dem monatlichen Bruttoerwerbseinkommen als abhängiger Variable vgl. Licht und Steiner, 1992, S. 247. Der Bruttostundenlohnsatz wird auch bei den Schätzungen in anderen Ländern am häufigsten als abhängige Variable verwendet.

<sup>458</sup> Zur Berechnung des Bruttostundenlohnsatzes wurde das Bruttomonatserwerbseinkommen durch die tatsächliche Wochenarbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 4,35 dividiert. Bei der Berechnung des Bruttostundenlohnsatzes wurden keine unregelmäßig anfallenden Zahlungen wie das Weihnachts-, Urlaubsgeld und andere Bonuszahlungen berücksichtigt. Vgl. hierzu auch Kunze und Ejrnaes, 2004, S. 18f. Diese Untersuchung bildet insofern eine Ausnahme, als Sondervergütungen wie das dreizehnte bzw. vierzehnte Monatsgehalt, leistungsabhängige Gehaltsbestandteile wie Gewinnbeteiligungen bzw. Gratifikationen berücksichtigt wurden. Plausibel erscheint die dort getroffene Annahme, dass die Höhe der Sondervergütungen positiv mit dem Niveau des Humankapitalbestandes zusammenhängt und dass die Höhe dieser Sondervergütungen bei einer Vollzeitwerbstätigkeit größer als bei einer Teilzeiterwerbstätigkeit ist. Bei der eigenen Berechnung des Bruttostundenlohnsatzes wurden ähnlich wie in anderen Untersuchungen keine unregelmäßigen Zahlungen berücksichtigt.

tomonatserwerbseinkommen und Bruttostundenlohnsätze wurden mit dem Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte (Verbraucherpreisindex) deflationiert, um die realen Größen zu erhalten.<sup>459</sup> Anschließend wurden diese deflationierten monetären Variablen logarithmiert, um die Verteilung der abhängigen Variable einer Normalverteilung anzunähern. Der Vorteil dieser semiloglinearen Spezifikation besteht darin, dass sich die geschätzten Koeffizienten als prozentuale Veränderung interpretieren lassen.<sup>460</sup> Gegenüber dem Bruttomonatserwerbseinkommen weist der Bruttostundenlohnsatz bei der Schätzung den Vorteil auf, dass letztere Variable nicht unmittelbar mit einer veränderten Arbeitszeit variiert.<sup>461</sup> Ein möglicher Nachteil bei der Wahl des Lohnsatzes als abhängiger Variable gegenüber dem Bruttomonatserwerbseinkommen kann darin bestehen, dass bei der Berechnung eines Lohnsatzes bestimmte Inkonsistenzen zwischen dem Erwerbseinkommen und der Arbeitszeit existieren, weil sich Messfehler in den beiden Variablen überlagern.<sup>462</sup>

### 7.3.2 Ökonometrische Methode

Die Lohnfunktion der Frauen wird mit drei verschiedenen methodischen Ansätzen geschätzt, d.h. mit Pooled-Regression-, Random-Effects- und Fixed-Effects-Modellen, um zu beurteilen, welchem der drei verschiedenen Schätzverfahren der Vorzug gebührt. Dabei weisen die letzten beiden Schätztechniken den Vorteil auf, dass hierbei für unbeobachtete Heterogenität kontrolliert wird.<sup>463</sup> Als Schätzansatz dient Gleichung (7.6):

$$(7.6) \quad \ln w_{it} = \alpha_i + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{jit} + \varepsilon_{it}$$

Die Variable  $w_{it}$  stellt den Wert der abhängigen Variable eines Individuums  $i$  zum Beobachtungszeitpunkt  $t$  dar,  $x_{jit}$  den Vektor der unabhängigen Variablen  $x_j$  eines Individuums  $i$  zum Beobachtungszeitpunkt  $t$  und das Residuum wird durch  $\varepsilon_{it}$  wiedergegeben. Die für eine Untersuchungseinheit individualspezifische Komponente ist durch  $\alpha_i$  gegeben. Diese Konstante nimmt für ein Individuum über alle Zeitpunkte im Panel den gleichen Wert an und unter-

---

<sup>459</sup> Vgl. StaBA, 2005b.

<sup>460</sup> Vgl. Greene, 2003, S. 51f.

<sup>461</sup> Der Unterschied zwischen dem Bruttostundenlohnsatz und dem Bruttomonatserwerbseinkommen als abhängiger Variable nach einer Erwerbsunterbrechung ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil nach einer Geburt häufiger als bei anderen Erwerbsunterbrechungen die Arbeitszeit reduziert wird.

<sup>462</sup> Vgl. Galler, 1988, S. 100.

<sup>463</sup> Unterschiedliche Varianten zur Schätzung von Paneldatenmodellen mit konstanten und variierenden Absolutgliedern bzw. Koeffizienten diskutiert Löwenbein, 1991, S. 46ff. Zur Schätzung der Lohnfunktion mit Paneldaten vgl. auch Wagner und Lorenz, 1989.

scheidet sich für verschiedene Untersuchungseinheiten. Für die Residuen  $\varepsilon_{it}$  müssen entsprechend Gleichung (7.7) und (7.8) zudem folgende Bedingungen gelten:

$$(7.7) \quad E(\varepsilon_{it}) = 0 \text{ für alle } i, t$$

$$(7.8) \quad E(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{j't'}) = \sigma_u^2 \text{ für } t = t' \text{ und } i = j \text{ bzw.} \\ 0 \text{ sonst}$$

Diese beiden Annahmen für die Unkorreliertheit der Residuen implizieren, dass sowohl die intra- als auch interpersonelle Lohnsatzvariation ausschließlich von den exogenen Variablen abhängen und bei der Schätzung der Lohnfunktion keine Abhängigkeit zwischen einzelnen Untersuchungseinheiten und von vorherigen Zeitpunkten existiert. Das *Pooled-Regression-Modell* kennzeichnet im Vergleich zu einer Querschnittsregression, dass neben der interpersonellen zusätzlich auch noch die intrapersonelle Variation der abhängigen Variable Berücksichtigung findet. Dabei wird unterstellt, dass zwischen den verschiedenen Zeitpunkten einer Untersuchungseinheit keine Abhängigkeit besteht, da bei diesem Schätzverfahren keine individualspezifischen Komponenten aufgenommen werden.<sup>464</sup> Die Schätzung der Koeffizienten erfolgt mit OLS, wobei ein Problem des Pooled-Regression-Ansatzes darin besteht, dass nur ein Teil der relevanten erklärenden Variablen in die Schätzgleichung eingeht und ein anderer Teil von erklärungsrelevanten Variablen unberücksichtigt bleibt und somit das Problem unbeobachteter Heterogenität entsteht.<sup>465</sup>

Das *Fixed-Effects-Modell* zeichnet sich dadurch aus, dass Absolutglieder für die einzelnen Untersuchungseinheiten geschätzt werden. Im vorliegenden Fall werden neben den individualspezifischen Komponenten zusätzlich noch jahresspezifische Effekte geschätzt.<sup>466</sup> Ein potentieller Nachteil dieses Schätzverfahrens besteht darin, dass der Einfluss von zeitlich konstanten Variablen nicht geschätzt werden kann, da dieses Schätzverfahren nur die intrapersonelle Variation berücksichtigt, wobei allerdings durch den langen Erhebungszeitraum des SOEP das Problem von gering über die Zeit variierenden Merkmalen, wie z.B. dem Ausbildungsniveau, nicht eine wesentliche Bedeutung gewinnt. Die Schätzung eines Fixed-Effects-Modells wird wie sich aus Gleichung (7.9) und (7.10) ablesen lässt, mittels OLS in einem transformierten Modell durchgeführt. Hierbei sind  $\tilde{w}_{it}, \tilde{x}_{jit}, \tilde{\varepsilon}_{it}$  die entsprechend transformier-

<sup>464</sup> Bei einer Schätzung mit einem Pooled-Regression-Ansatz kann es im Gegensatz zu den beiden nachfolgenden Schätzverfahren vorkommen, dass für bestimmte Beobachtungseinheiten nur ein einziger Beobachtungszeitpunkt existiert. Deshalb werden alle Frauen mit nur einem Beobachtungszeitpunkt in der späteren Analyse ausgeschlossen.

<sup>465</sup> Bei der Schätzung von Lohnfunktionen können hierbei als nicht berücksichtigte Variablen insbesondere Intelligenz und Motivation eine Rolle spielen.

<sup>466</sup> Die Modellierung mit individualspezifischen Konstanten kann auch eine unterschiedliche Erwerbsorientierung von Frauen ohne und mit Kindern erfassen, wenn von der Annahme ausgegangen wird, dass diese im Zeitablauf konstant bleibt.

ten Variablen, d.h. die Mittelwerte der jeweiligen Variablen über alle Beobachtungszeitpunkte und die Variable  $T_i$  gibt die Anzahl der Beobachtungszeitpunkte für eine Untersuchungseinheit an:

$$(7.9) \quad \ln \tilde{w}_{it} = \sum_{j=1}^k \beta_j \tilde{x}_{jit} + \tilde{\varepsilon}_{it} \text{ bzw. } \ln \tilde{w}_{it} = \ln w_{it} - T_i^{-1} \sum_{t=1}^{T_i} \ln w_{it}$$

$$(7.10) \quad \tilde{x}_{jit} = x_{jit} - T_i^{-1} \sum_{t=1}^{T_i} x_{jit}$$

Mit einem F-Test kann ermittelt werden, ob einem Fixed-Effects-Ansatz gegenüber einem Pooled-Regression-Ansatz der Vorzug zu geben ist, wobei als Nullhypothese unterstellt wird, dass die individualspezifischen Komponenten den Wert 0 annehmen. Eine weitere Möglichkeit zur Modellierung unbeobachteter Heterogenität bietet neben einem Fixed-Effects-Ansatz ein Random-Effects-Ansatz.

Ein *Random-Effects-Modell* ist durch stochastische individuenspezifische Absolutglieder charakterisiert und es werden Verteilungsannahmen für die Individualeffekte getroffen, so dass der Unterschied zwischen dem Fixed-Effects-Ansatz und Random-Effects-Ansatz in der Modellierung der individualspezifischen Komponenten liegt. Die Schätzung erfolgt durch Generalized-Least-Squares (GLS).<sup>467</sup> Die Gültigkeit des Random-Effects-Modells gegenüber einem Pooled-Regression-Modell kann mit einem Lagrange-Multiplier-Test (LM-Test) getestet werden, wobei als Nullhypothese unterstellt wird, dass die individualspezifischen Varianzkomponenten den Wert 0 annehmen.<sup>468</sup> Eine Voraussetzung für die Anwendung eines Random-Effects-Modells besteht darin, dass die individualspezifischen Komponenten und die erklärenden Variablen nicht miteinander korreliert sind, da bei Verletzung dieser Annahme die Koeffizienten inkonsistent geschätzt werden.

Mit einem Hausman-Test kann die Gültigkeit eines Fixed-Effects-Ansatzes gegenüber einem Random-Effects-Ansatz untersucht werden, da bei einem Fixed-Effects-Ansatz auch bei einer Korrelation zwischen diesen beiden Komponenten die Koeffizienten konsistent geschätzt werden.<sup>469</sup> Der Hausman-Test vergleicht die Koeffizienten der beiden Schätzverfahren miteinander, da sich bei einer Korrelation der individualspezifischen Komponenten mit den erklärenden Variablen die geschätzten Koeffizienten unterscheiden. Als Nullhypothese wird unterstellt, dass keine Korrelation vorliegt und daher die Gültigkeit des Random-Effects-

---

<sup>467</sup> Vgl. Greene, 2003, S. 295f.

<sup>468</sup> Vgl. Breusch und Pagan, 1980, S. 245ff.

Ansatzes. Unterschreitet die Teststatistik einen kritischen Wert einer  $\chi^2$ -verteilten Prüfvariable, so erhält der Random-Effects-Ansatz wegen der asymptotischen Effizienz den Vorzug, und überschreitet die Teststatistik einen kritischen Wert, ist der Fixed-Effects-Ansatz dem Random-Effects-Ansatz überlegen.

Bei der Schätzung ist weiterhin zwischen einem *Balanced-Panel-Design* und *Unbalanced-Panel-Design* zu unterscheiden.<sup>470</sup> Ein *Balanced-Panel-Design* liegt vor, wenn für alle Untersuchungseinheiten über den gleichen Zeitraum Beobachtungen vorliegen, wohingegen bei einem *Unbalanced-Panel-Design* die Zahl der Beobachtungszeitpunkte für die einzelnen Untersuchungseinheiten unterschiedlich ist. Bei einem *Unbalanced-Panel-Design* werden daher bei der Schätzung alle verfügbaren Beobachtungszeitpunkte berücksichtigt und nicht wie bei einem *Balanced-Panel-Design* alle vorliegenden Beobachtungszeitpunkte einer Untersuchungseinheit bei Fehlen eines Beobachtungszeitpunktes ausgeschlossen.<sup>471</sup> Bei einem *Unbalanced-Panel-Design* geht durch eine gewichtete Schätzung die unterschiedliche Anzahl von Beobachtungen pro Untersuchungseinheit mit ein. Panelstudien mit einem langen Erhebungszeitraum wie dem SOEP führen wegen der Panelmortalität zu einem *Unbalanced-Panel-Design*, da sich mit zunehmender Zeitdauer die Anzahl der Beobachtungseinheiten in späteren Beobachtungszeitpunkten verringert.<sup>472</sup>

Schätzungen der Lohnfunktion mit Paneldaten unter Berücksichtigung von Erwerbsunterbrechungen wurden in Deutschland mit den beiden verschiedenen Panel-Designs durchgeführt, wobei selten ein Vergleich der Ergebnisse der beiden Schätzmethoden erfolgte.<sup>473</sup> In einer Untersuchung fielen die Ergebnisse für diese beiden unterschiedlichen Panel-Designs ähnlich aus<sup>474</sup>, in einer anderen Untersuchung unterschieden sie sich<sup>475</sup>, was sich unter anderem durch die Unterschiedlichkeit der beiden Stichproben erklären lässt. Die folgende Untersuchung gibt dem *Unbalanced-Panel-Design* den Vorzug, da bei Verwendung eines *Balanced-Panel-Design* die Größe der Stichprobe aus dem SOEP mit zunehmender Länge des Panels sehr stark abgenommen hätte. Durch Panelattrition kann eine Selektionsverzerrung entstehen, wenn das Aus-

<sup>469</sup> Vgl. Hausman, 1978, S. 1261ff.

<sup>470</sup> Vgl. Greene, 2003, S. 293.

<sup>471</sup> Es werden bei fehlenden Angaben für bestimmte Beobachtungszeitpunkte nur diese entsprechenden Panelwellen bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

<sup>472</sup> Beim SOEP wurde aus diesem Grund die Ergänzungsstichprobe E gebildet. Vgl. Kapitel 5.4.1.

<sup>473</sup> Ausschließlich mit einem *Balanced-Panel-Design* geschätzt hat Müller, 1991, S. 136f., bzw. mit einem *Unbalanced-Panel-Design* Galler, 1991, S. 129, und mit beiden Arten von Panel-Designs Licht und Steiner, 1992, S. 255ff., bzw. Jaenichen und Stephan, 1992, S. 9ff.

<sup>474</sup> Vgl. Jaenichen und Stephan, 1992, S. 8.

<sup>475</sup> Vgl. Licht und Steiner, 1991b, S. 130.

scheiden von Untersuchungseinheiten aus dem Panel bzw. fehlende oder unvollständige Angaben bei Fragen im Panel nicht zufällig, sondern systematisch geschieht. Die nachfolgende Analyse geht davon aus, dass der Ausfall von Untersuchungseinheiten aus dem Panel nicht systematisch erfolgt und es bei einer Nichtberücksichtigung daher nicht zu einer Selektionsverzerrung kommt.<sup>476</sup>

Durch eine ausschließliche Berücksichtigung von während des gesamten Panelzeitraumes erwerbstätigen Frauen kann ebenfalls eine Selektionsverzerrung entstehen, so dass auf jeden Fall überprüft werden sollte, ob Selektionsverzerrungen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen entstehen. Es kommt zu einer systematischen Selektionsverzerrung bei der Schätzung der Lohnfunktion, wenn die Partizipationsentscheidung über die Erwerbsbeteiligung und die Lohnfunktion von den gleichen Determinanten bestimmt werden und die Fehlerterme in den beiden Gleichungen miteinander korreliert sind. Dies erscheint deshalb denkbar, da die Fehlerterme der beiden Gleichungen die gleichen nicht berücksichtigten und sich eventuell im Zeitablauf verändernden Einflussvariablen erfassen. Entsprechend dem Verfahren zur Korrektur einer Selektionsverzerrung von Heckman wird in einem ersten Schritt ein binäres Wahrscheinlichkeitsmodell für die Erwerbsbeteiligung geschätzt und in einem zweiten Schritt die Selektionskorrekturvariable berechnet.<sup>477</sup> Die Variable  $B_{it}^*$  bezeichnet die latente Erwerbswahrscheinlichkeit der Frau  $i$  zum Zeitpunkt  $t$ . Diese berechnet sich entsprechend Gleichung (7.11) aus den erklärenden Variablen  $z$ , den geschätzten Koeffizienten  $\gamma$  unter Berücksichtigung des Fehlerterms  $u_{it}$ , wobei unterstellt wird, dass die Residuen identisch und unabhängig standardnormalverteilt sind.

$$(7.11) \quad B_{it}^* = \gamma' z_{it} + u_{it},$$

Es wird gemäß Gleichung (7.12) und (7.13) angenommen, dass eine Frau in einem bestimmten Zeitraum erwerbstätig ist, wenn die latente Variable  $B_{it}^*$  einen bestimmten normierten Wert überschreitet, wobei allerdings nur die Ausprägung der binären Variable  $B_{it}$  beobachtet werden kann; diese sagt vorher, ob eine Frau erwerbstätig ist (1) oder nicht (0).

$$(7.12) \quad \Pr(B_{it}^*) = \Pr(u_{it} > -\gamma' z_{it}) = \Phi(\gamma' z_{it})$$

---

<sup>476</sup> Zu einer möglichen Beeinflussung von Schätzergebnissen durch Panelattrition vgl. Rendtel, 1989; Rendtel und Büchel, 1994. Löwenbein und Rendtel, 1991, S. 166ff., können keine systematische Panelattrition bei der Schätzung von Einkommensfunktionen feststellen.

<sup>477</sup> Vgl. Heckman, 1979.

$$(7.13) \quad B_{it} = \begin{cases} 1, & \text{wenn } B_{it}^* > 0 \\ 0, & \text{sonst} \end{cases}$$

Die Erwerbswahrscheinlichkeit kann entweder nach Gleichung (7.14) für jede einzelne Panelwelle oder über alle Wellen hinweg geschätzt werden.<sup>478</sup> Ein positiver Koeffizient für eine Variable erhöht hierbei die Wahrscheinlichkeit für die Erwerbsbeteiligung.

$$(7.14) \quad L(\gamma \mid z_{it}, B_{it}) = \prod_{i=1}^N \prod_{t=1}^{T_i} \Phi(\gamma' z_{it})^{B_{it}} [1 - \Phi(\gamma' z_{it})]^{1-B_{it}}$$

Den Erwartungswert für die abhängige Lohnvariable einer erwerbstätigen Frau unter Berücksichtigung der Selektionskorrektur gibt die nachfolgende Gleichung (7.15) wieder, wobei der zweite Term auf der rechten Seite der Gleichung den Erwartungswert der Selektionskorrekturvariable beschreibt. Aus dieser Gleichung lässt sich auch erkennen, dass bei einer Korrelation der Fehlerterme die Lohnfunktion verzerrt geschätzt wird.

$$(7.15) \quad E(\ln w_{it} \mid u_{it} > -\gamma' z_{it}) = \ln w_{it} + E(\varepsilon_{it} \mid u_{it} > -\gamma' z_{it})$$

Der Erwartungswert der Selektionskorrekturvariable lässt sich nach einigen Umformungen nach Gleichung (7.16) wie folgt berechnen:

$$(7.16) \quad E(\varepsilon_{it} \mid u_{it} > -\gamma' z_{it}) = \rho \left[ \frac{\phi(-\gamma' z_{it})}{\Phi(\gamma' z_{it})} \right] = \rho \text{selekt}_{it}$$

Die Variable  $\rho$  gibt den Korrelationskoeffizienten der beiden Fehlerterme  $\varepsilon_{it}$  und  $u_{it}$  wieder, wobei eine Voraussetzung für diese Umformung und somit für eine konsistente Schätzung der Koeffizienten der Lohnfunktion darstellt, dass die Fehlerterme der beiden Gleichungen bivariat normalverteilt sind. Die Variable  $\text{selekt}_{it}$  gibt das Verhältnis der Dichte- zur kumulierten Verteilungsfunktion der Normalverteilung für den Indexwert  $\gamma' z_{it}$  für die Frau  $i$  zum Zeitpunkt  $t$  wieder. Nach der Schätzung des binären Wahrscheinlichkeitsmodells der Erwerbsbeteiligung ist für jede Frau  $i$  zu jedem Zeitpunkt  $t$  ihr Indexwert bekannt. Dies ermöglicht einen entsprechenden Indexwert zu berechnen, welcher bei der Schätzung einer Lohnfunktion berücksichtigt werden kann.

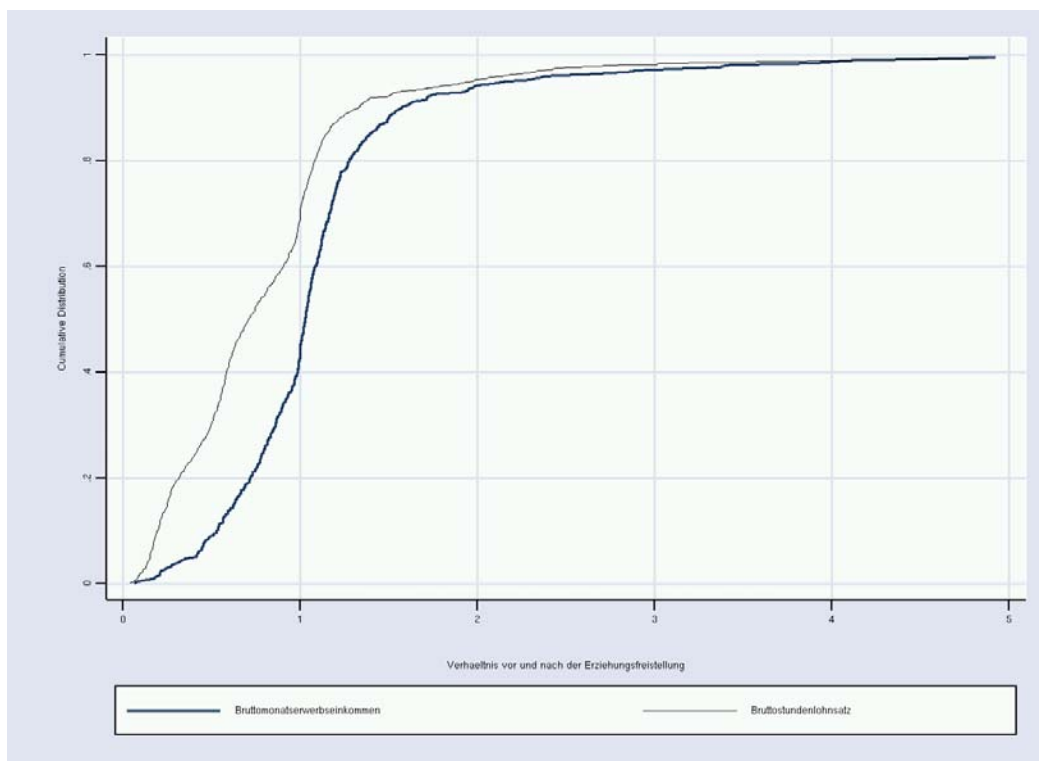
---

<sup>478</sup> Für den ersten Ansatz vgl. Müller, 1991, S. 142, und für den zweiten Ansatz vgl. Licht und Steiner, 1992, S. 246, wobei der zweite Ansatz Unabhängigkeit der einzelnen Beobachtungszeitpunkte für eine Untersuchungseinheit unterstellt.

### 7.3.3 Ergebnisse

Zuerst erfolgt eine deskriptive Analyse des Bruttostundenlohnsatzes und Bruttomonatserwerbseinkommens vor und nach einer Erziehungsfreistellung, in einem nächsten Schritt wird ein binäres Wahrscheinlichkeitsmodell zur Ermittlung der Selektionskorrekturvariable geschätzt und zuletzt erfolgt die Anwendung verschiedener Schätzverfahren, um die Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen auf die Lohnfunktion zu ermitteln. Die Abbildung 7 gibt die kumulativen Verteilungen für die Veränderung des Bruttomonatserwerbseinkommens bzw. des -lohnsatzes bedingt durch eine Erziehungsfreistellung als Verhältnis der jeweiligen monetären Größen vor und nach einer Erziehungsfreistellung wieder. Ein Wert von 1 des Bruttomonatserwerbseinkommens- bzw. Bruttostundenlohnsatzverhältnisses bedeutet, dass das Bruttomonatserwerbseinkommen bzw. der Bruttostundenlohnsatz vor und nach der Erziehungsfreistellung gleich hoch sind, ein Wert von 2 ein doppelt so hoher Wert im Vorher-Nachher-Vergleich. Beim Bruttomonatserwerbseinkommen beträgt der Durchschnitt 0,84 und der Median 0,69 und beim Bruttostundenlohnsatz der Durchschnitt 1,20 und der Median 1,03.

**Abbildung 7: Verhältnis des Bruttoerwerbseinkommens und -lohnsatzes vor und nach einer Erziehungsfreistellung**



Quelle: SOEP, Wellen 1984 bis 2004, eigene Berechnung.



Ebenso kann aus der ersten und dritten Quartile für die jeweilige Variable abgelesen werden, dass nach einer Erziehungsfreistellung das Bruttomonatserwerbseinkommen sich wesentlich ungünstiger als der Bruttostundenlohnsatz entwickelt. 25% der Frauen erhalten das 0,42fache oder weniger des vorherigen Bruttomonatserwerbseinkommens und 25% der Frauen das 1,04fache oder mehr. Im Vergleich zum Bruttomonatserwerbseinkommensverhältnis ergibt sich für das Bruttostundenlohnsatzverhältnis bei einer Erwerbsunterbrechung bedingt durch eine Erziehungsfreistellung ein wesentlich günstigeres Bild, da 25% der Frauen das 0,79fache oder weniger und 25% der Frauen das 1,22fache oder mehr erhalten. Der Verlauf der Bruttomonatserwerbseinkommenskurve oberhalb der Bruttostundenlohnsatzkurve geht vor allem darauf zurück, dass bei einer Erziehungsfreistellung die Wochenarbeitszeit reduziert wird.

Die Tabelle 29 enthält eine deskriptive Statistik für die in der Erwerbsbeteiligungs- bzw. Einkommensfunktion geschätzten Variablen. Der durchschnittliche Bruttostundenlohnsatz beträgt ca. 9,21 € und das monatliche Bruttomonatserwerbseinkommen 1274,11 €. Der überwiegende Teil der Frauen, d.h. knapp 60% der Frauen waren im Untersuchungszeitraum des SOEP vollzeiterwerbstätig, ungefähr ein Drittel der teilzeiterwerbstätig und die restlichen 8% geringfügig beschäftigt. Der überwiegende Teil der Frauen, d.h. knapp 70% sind Angestelltinnen, ein geringer Teil von 7% Beamtinnen und 24% Arbeiterinnen. Der überwiegende Teil der Arbeitsplatzwechsel steht nicht in Zusammenhang mit einer Erziehungsfreistellung und bei einer Aufgliederung in die 3 verschiedenen Erwerbsunterbrechungsarten stellen Zeiträume von ausschließlicher Haushaltstätigkeit die größte Gruppe dar, gefolgt von Zeiträumen von Arbeitslosigkeit und schließlich von Zeiträumen, in denen eine Erziehungsfreistellung nach einer Geburt in Anspruch genommen wurde.

Zuerst wird ein binäres Wahrscheinlichkeitsmodell für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einem „Pooling“ aller Panelwellen geschätzt.<sup>479</sup> Als Variablen werden dabei in der Selektionsgleichung folgende Variablen berücksichtigt: Alter, Ausbildungsniveau, Erwerbstitel und Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen der Frau in Jahren, Familienstand, Anzahl der Kinder im Haushalt unter 16 Jahren, das logarithmierte deflationierte Resthaushaltseinkommen und die einzelnen Jahreseffekte.<sup>480</sup> Die Selektionskorrekturvariable wird ent-

---

<sup>479</sup> Diese Vorgehensweise zur Berechnung der Selektionskorrekturvariable mit einer gemeinsamen Schätzung aller Panelwellen wurde ebenfalls von Licht und Steiner, 1992, S. 246, bzw. Jaenichen und Stephan, 1992, S. 8, gewählt. Im Gegensatz hierzu schätzte Müller, 1991, S. 137, für jede einzelne Panelwelle gesondert die Selektionskorrekturvariable.

<sup>480</sup> Vgl. zur Auswahl der in der Selektionsgleichung berücksichtigten Variablen Müller, 1991, S. 139f. Für das Arbeitsangebot der Frau spielt eher die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder als die Anzahl der geborenen Kinder eine Rolle und da für eine Erwerbstitel der Frau das Erwerbseinkommen der anderen Haushaltsmitglieder bzw. Vermögen des

sprechend Gleichung (7.16) aus den ermittelten Koeffizienten und den Werten der unabhängigen Variablen für die einzelnen Paneljahre berechnet. Die Schätzung der Lohnfunktion nimmt diese Selektionskorrekturvariable zusätzlich neben den anderen Variablen auf. Bei der Schätzung des binären Wahrscheinlichkeitsmodells der Erwerbsbeteiligungsfunktion mit 50513 Beobachtungen weisen entsprechend Tabelle 30 die Anzahl der Kinder in einem Haushalt unter 16 Jahren, das restliche Haushaltseinkommen, das Alter der Frau und die Gesamterwerbsunterbrechungsdauer die erwartete negative Einflussrichtung auf. Die Dauer der Schulbildung und Erwerbstätigkeit zeigen die erwartete positive Einflussrichtung. Nur die Dummyvariable für den Familienstand, die angibt, ob Frauen verheiratet sind oder nicht, besitzt nicht die erwartete Einflussrichtung, d.h. verheiratete Frauen haben eine größere Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbsbeteiligung.<sup>481</sup> Wie der  $\chi^2(27)$ -verteilte Likelihood-Ratio-Test (LR-Test) mit einem Wert von 16447,55 zeigt, tragen die unabhängigen Variablen des Modells signifikant zum Erklärungsgehalt bei, und das Gütemaß für das geschätzte Probit-Modell, das Pseudo- $R^2$ , beträgt 0,24.

---

Haushaltes von Bedeutung ist, wird als Variable das monatliche Resthaushaltseinkommen berücksichtigt. Es wird aus dem monatlichen Nettohaushaltseinkommen vermindert um das monatliche Nettoerwerbseinkommen der Frau berechnet.

<sup>481</sup> Vgl. auch Jaenichen und Stephan, 1992, S. 9, mit einem ähnlichen Ergebnis für verheiratete Frauen. Dieses und das eigene Ergebnis können dadurch erklärt werden, dass die Referenzkategorie aus Frauen besteht, die ledig, geschieden oder verwitwet sind.

**Tabelle 29: Deskriptive Statistik der Variablen der Erwerbseinkommensfunktion**

Variable	Mittelwert	Std.
Log. realer Bruttostundenlohnsatz	2,22	0,43
Log. reales Bruttomonatserwerbseinkommen	7,15	0,61
Familienstand verheiratet	0,59	0,49
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	11,62	2,36
Anzahl der bisherigen Geburten	1,10	1,16
Tatsächliche Erwerbszeit zwischen 16 und 35 Stunden	0,33	0,47
Tatsächliche Erwerbszeit über 35 Stunden	0,59	0,49
Haushaltstätigkeit in Stunden	3,11	1,82
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	13,57	9,29
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	8,65	8,09
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,28	0,45
Betriebsgröße mindestens 200 Mitarbeiter	0,44	0,50
Berufliche Stellung Angestellter	0,69	0,46
Berufliche Stellung Beamter	0,07	0,25
Branche Chemische Industrie	0,02	0,15
Branche Elektronikindustrie	0,01	0,12
Branche Energiewirtschaft	0,00	0,06
Branche Metallindustrie	0,03	0,16
Branche Handel und Dienstleistungen	0,23	0,42
Branche Verkehrswesen	0,02	0,13
Branche Banken und Versicherungen	0,06	0,24
Branche Bildung und Gesundheit	0,24	0,43
Branche Öffentlicher Dienst	0,10	0,30
1985	0,05	0,22
1986	0,05	0,21
1987	0,05	0,21
1988	0,05	0,21
1989	0,05	0,22
1990	0,05	0,22
1991	0,05	0,23
1992	0,05	0,22
1993	0,05	0,22
1994	0,05	0,21
1995	0,05	0,22
1996	0,05	0,21
1997	0,05	0,22
1998	0,05	0,21
1999	0,05	0,21
2000	0,05	0,21
2001	0,04	0,21
2002	0,04	0,21
2003	0,04	0,20
2004	0,04	0,20
Arbeitgeberwechsel	0,14	0,34
Arbeitgeberwechsel unabhängig von einer Erziehungsfreistellung	0,13	0,33
Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung	0,01	0,10
Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen in Jahren	3,57	5,57
Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit in Jahren	0,27	0,75
Gesamtdauer von Haushaltstätigkeit in Jahren	3,05	5,53
Gesamtdauer von Erziehungsfreistellungen in Jahren	0,25	0,76

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

**Tabelle 30: Schätzung der Erwerbsbeteiligungsfunktion**

<b>Variable</b>	<b>Modell</b>
Familienstand verheiratet	0,165 (5,66)
Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	-0,185 (18,90)
Hh.monatsnettoeinkommen ohne Erwerbseinkommen der Frau	-0,097 (7,11)
Alter der Frau in Jahren	-0,006 (2,42)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,061 (11,82)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,021 (7,56)
Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen in Jahren	-0,072 (22,77)
1985	0,019 (1,00)
1986	-0,002 (0,12)
1987	0,096 (4,42)
1988	0,098 (4,29)
1989	0,218 (9,07)
1990	0,248 (9,82)
1991	0,314 (12,05)
1992	0,310 (11,90)
1993	0,337 (12,42)
1994	0,269 (9,71)
1995	0,301 (10,71)
1996	0,295 (10,36)
1997	0,347 (11,97)
1998	0,304 (10,25)
1999	0,363 (11,82)
2000	0,397 (12,95)
2001	0,412 (12,89)
2002	0,410 (12,38)
2003	0,365 (10,68)
2004	0,420

Variable	Modell
Konstante	(11,70) -0,280 (3,95)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

Die Schätzungen für den Bruttostundenlohnsatz bzw. das -monatserwerbseinkommen geben die Tabellen 31 bis 34 wieder. Bei der Frage, ob bei der Analyse des *Bruttostundenlohnsatzes* ohne Unterscheidung zwischen den einzelnen Erwerbsunterbrechungsarten einer Pooled-Regression- bzw. einem Fixed-Effects-Ansatz der Vorzug gebührt, ergibt der entsprechende (3367,19590)-verteilte F-Test eine Teststatistik von 8,35. Die Nullhypothese, dass alle personenspezifischen Komponenten den Wert 0 annehmen, muss daher verworfen werden und einem Fixed-Effects-Ansatz der Vorzug gegeben werden.

Für die Entscheidung zwischen einem Random-Effects- bzw. Pooled-Regression-Ansatz wird der LM-Test nach Breusch und Pagan durchgeführt, wobei als Nullhypothese unterstellt wird, dass die Varianz der personenspezifischen Komponenten der  $\chi^2(1)$ -verteilten Prüfvariable 0 beträgt. Für die Teststatistik erhält man einen Wert von 18400,68, so dass der Random-Effects-Ansatz zur Anwendung kommt. Die Frage, ob sich ein Fixed-Effects-Modell oder Random-Effects-Modell besser eignet, wird mit dem Hausman-Test geprüft. Als Nullhypothese wird hierbei unterstellt, dass auch im Random-Effects-Ansatz die Koeffizienten erwartungstreu geschätzt werden. Aus dem Hausman-Test mit einer  $\chi^2(46)$ -verteilten Teststatistik und einem Wert von 869,39 folgt, dass dem Fixed-Effects-Ansatz der Vorzug zu geben ist. Der Hausman-Test hängt allerdings von einer präzisen Schätzung der Koeffizienten im Fixed-Effects-Modell ab, was eine ausreichende zeitliche Variation der erklärenden Variablen voraussetzt. Dies ist bei allen in der Schätzung berücksichtigten Variablen durch den langen Erhebungszeitraum des SOEP gewährleistet. Da der Fixed-Effects-Ansatz gegenüber den anderen Schätzverfahren den Vorzug erhält, werden im folgenden ausschließlich die Ergebnisse dieses Schätzansatzes diskutiert.<sup>482</sup>

Das Bestimmtheitsmaß für die Within-Komponente fällt im Fixed-Effects-Modell für die Lohnsatzregression mit ca. 0,35 relativ niedrig und mit 0,54 für den Between-Schätzer wesentlich größer als für den Within-Schätzer aus, was sich dadurch erklären lässt, dass die Va-

<sup>482</sup> Der Vorzug des Fixed-Effects-Ansatzes gegenüber den anderen Schätzverfahren ergibt sich auch bei den Schätzungen mit dem Bruttomonatserwerbseinkommen als abhängiger Variable.

riation der erklärenden Variablen zwischen verschiedenen Frauen höher als für eine einzelne Frau im Zeitablauf ausfällt. Beim Vergleich des Bestimmtheitsmaßes der Regressionen mit dem Bruttostundenlohnsatz bzw. dem Bruttomonatserwerbseinkommen als abhängiger Variable liegt in der zweiten Regression das Bestimmtheitsmaß für den Within-Schätzer in der Fixed-Effects-Schätzung mit 0,56 höher. Die signifikante, negative Korrelation von -0,38 bzw. -0,26 zwischen den fixen Individualeffekten und den erklärenden Variablen bei der Regression mit dem Bruttostundenlohnsatz bzw. Bruttomonatserwerbseinkommen als abhängiger Variablen zeigt, dass eine wichtige Annahme des Random-Effects-Modells verletzt und daher den Fixed-Effects-Modellen der Vorzug zu geben ist. Für fast alle Variablen unterscheiden sich die betragsmäßige Größe der Koeffizienten und das Signifikanzniveau nicht wesentlich. Der größte betragsmäßige Unterschied in der Größe der Koeffizienten ergibt sich für die Arbeitszeit, einen Teil der Jahreseffekte und im Modell mit einer Unterscheidung nach Art der Erwerbsunterbrechung für die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit. In einer ersten Modellspezifikation mit keiner Differenzierung nach der Art der Erwerbsunterbrechung und eines Arbeitgeberwechsels nach einer Erziehungsfreistellung ergeben sich in einem Fixed-Effects-Ansatz für die meisten Variablen mit dem Bruttostundenlohnsatz bzw. dem Bruttomonatserwerbseinkommen als abhängiger Variable ähnliche Ergebnisse. Die unabhängigen Variablen tragen signifikant zum Erklärungsgehalt bei, wie der entsprechende (49,19587)-verteilte F-Test mit einer Teststatistik von 221,56 zeigt.<sup>483</sup>

Ein höherer Humankapitalbestand führt zu einem höheren Lohnsatz, da ein zusätzliches Ausbildungsjahr den Lohnsatz um 5,9% erhöht. In die gleiche Richtung wirkt ein zusätzliches Erwerbstätigkeitsjahr mit knapp über 6,2% bzw. 6,3% und ein zusätzliches Jahr Betriebszugehörigkeit mit 0,6% bzw. 0,5%. Die quadratischen Terme für die Erwerbstätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsdauer weisen die erwarteten negativen Vorzeichen auf und es ergibt sich somit im Erwerbsverlauf ein konkaver Verlauf. Bei einer Arbeitszeit zwischen 16 und 35 Stunden verändert sich der Lohnsatz nicht gegenüber der gewählten Referenzkategorie von 15 oder wenigen Stunden Arbeitszeit, jedoch sinkt bei einer Erwerbstätigkeit von mehr als 35 Stunden der Lohnsatz um 10,1% bzw. 10,7%. Jede Stunde zusätzlicher Haushaltstätigkeit verringert im Sinne der Work-Effort-Hypothese den Lohnsatz um ungefähr 0,4%. Der Lohnsatz erhöht sich um 6,6% für Frauen bei Unternehmen mit 20 bis 199 beschäftigten Arbeitnehmern und Frauen bei Arbeitgebern mit mindestens 200 Beschäftigten erzielen einen um 10,1% höheren Lohnsatz. Gleichfalls erhalten Frauen im Angestellten- bzw. Beamtinnenstatus einen

---

<sup>483</sup> Für Ergebnisse mit dem Bruttomonatserwerbseinkommen als abhängiger Variable siehe unten.

deutlich höheren Lohnsatz als Frauen der Referenzkategorie Arbeiterin, d.h. um ungefähr 27,8% bzw. 25,0%. Ein Arbeitgeberwechsel führt zu keiner signifikanten Beeinflussung des Lohnsatzes und eine Erwerbsunterbrechung von einem Jahr senkt den Lohnsatz um 1,4% ab, wobei nicht nach Art der Erwerbsunterbrechung unterschieden wird, so dass die Betragshöhe des Erwerbsunterbrechungskoeffizienten deutlich unter dem Koeffizienten für ein zusätzliches Erwerbsjahr liegt.

Ein Vergleich der Koeffizienten für verschiedene Branchen verdeutlicht, dass der Lohnsatz von in der Metallindustrie beschäftigten Frauen oberhalb anderer Wirtschaftszweige liegt, wohingegen im Handel und Dienstleistungsbereich der Lohnsatz geringer ausfällt und im öffentlichen Dienst beschäftigte Frauen keinen Unterschied gegenüber der Referenzkategorie aufweisen. Die Selektionskorrekturvariable Selekt erweist sich in allen Schätzungen als signifikant positiv, was als Bestätigung für die Hypothese gelten kann, dass nicht berücksichtigte Variablen, welche die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsbeteiligung erhöhen, positiv mit dem Fehlerterm der Lohnfunktion korreliert sind. Bei den Koeffizienten für die einzelnen Jahreseffekte, die für Einfluss von Periodeneffekten kontrollieren sollen, zeigt sich bis zum Ende der 90er Jahre ein Anstieg bei den Koeffizienten und für die letzten Jahre kommt es zu signifikanten negativen Koeffizienten. Dies kann durch Konjunkturreffekte erklärt werden.

Eine zweite Modellspezifikation mit einer Differenzierung nach den verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen lässt deutliche Unterschiede erkennen: Erwerbsunterbrechungen bedingt durch eine Arbeitslosigkeit führen zu einer starken Reduktion des Lohnsatzes von über 5,1% pro Jahr, gefolgt von Erziehungsfreistellungen mit ca. 2,3%. Phasen einer ausschließlichen Haushaltstätigkeit besitzen keinen signifikanten Effekt. Ein (2,19587)-verteilter F-Test mit einer Teststatistik von 26,68 zeigt, dass die Koeffizienten signifikant voneinander unterschiedlich sind. Ein Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung verringert den Lohnsatz um 5,2% und in allen übrigen Fällen erhöht ein Arbeitgeberwechsel den Lohnsatz um 1,2%, so dass Arbeitgeberwechsel aus unterschiedlichen Gründen zu Konsequenzen auf den Lohnsatz führen. Ein entsprechender (1,19587)-verteilter F-Test mit einer Teststatistik von 15,06 zeigt auch in diesem Fall, dass sich die Koeffizienten signifikant unterscheiden. Beim Vergleich der beiden Lohnsatzregressionen übt der Familienstand keinen Einfluss bzw. die Anzahl der geborenen Kinder einer Frau nur einen geringen Einfluss auf den Lohnsatz aus.<sup>484</sup> Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass als Ursache für die Lohnsatzvermin-

---

<sup>484</sup> Vgl. für ein ähnliches Ergebnis für den Familienstand und die Anzahl der Kinder Albrecht et al., 1999, S. 307.

derung vor allem die Erwerbsunterbrechungsdauer eine Rolle spielt. Bei einem Vergleich der Schätzergebnisse des Fixed-Effects-Ansatzes mit dem Pooled-Regression-Ansatz erkennt man, dass der Koeffizient für die Gesamtunterbrechungsdauer im ersten Ansatz größer als im zweiten Ansatz ausfällt und der geschätzte Koeffizient für eine Nichterwerbstätigkeit wegen einer Arbeitslosigkeit im Fixed-Effects-Ansatz einen höheren Wert annimmt. Erstaunlicherweise wird auch der Koeffizient für die Erwerbstätigkeitsdauer fast doppelt so groß. Die unterschiedliche Höhe der Koeffizienten für die verschiedenen Erwerbsunterbrechungsarten deutet darauf hin, dass nicht ausschließlich humankapitaltheoretische Aspekte von Bedeutung sind.

Bei der Analyse des *Bruttomonatserwerbseinkommens* als abhängiger Variable mit einem Fixed-Effects-Ansatz ergeben sich relativ ähnliche Ergebnisse. Eine Erwerbsunterbrechung von einem Jahr vermindert das Bruttomonatserwerbseinkommen um 2,5% und ein Wechsel des Arbeitgebers besitzt keinen signifikanten Einfluss auf das Bruttomonatserwerbseinkommen. Im Unterschied zu den vorherigen Regressionen mit dem Bruttostundenlohnsatz als abhängiger Variable lässt sich für verheiratete Frauen und in der ersten Spezifikation für die Anzahl der geborenen Kinder ein signifikanter, negativer Einfluss auf die abhängige Variable erkennen und das Bruttomonatserwerbseinkommen hängt deutlich von der Art des Arbeitsverhältnisses, d.h. von der geleisteten Arbeitszeit ab. In der zweiten Spezifikation mit einer Unterscheidung nach den einzelnen Arten von Erwerbsunterbrechungen verschwindet der signifikante Effekt der Anzahl der Geburten, dafür verringert aber eine Erziehungsfreistellung von einem Jahr das Bruttomonatserwerbseinkommen deutlich stärker um 4,8%. Es zeigt sich wie auch bei den Regressionen mit dem Lohnsatz als abhängiger Variable, dass Nichterwerbstätigkeitsphasen aufgrund von Arbeitslosigkeit mit einer Verminderung des Bruttomonatserwerbseinkommens von 5,7% die stärksten negativen Konsequenzen aufweisen und ein Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung zu einer Verminderung des Bruttomonatserwerbseinkommens von 10,4% führt.



**Tabelle 31: Fixed-Effects-Lohnsatzregression**

<b>Variable</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>
Familienstand verheiratet	-0,008 (1,31)	-0,007 (1,07)
Anzahl der bisherigen Geburten	0,018 (2,36)	0,022 (2,46)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,059 (19,14)	0,059 (19,35)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,062 (26,41)	0,063 (27,03)
Quadrierte Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren/100	-0,102 (31,04)	-0,103 (31,27)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	0,006 (5,80)	0,005 (5,38)
Quadrierte Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren/100	-0,014 (4,19)	-0,014 (4,21)
Tatsächliche Erwerbszeit zwischen 16 und 35 Stunden	0,002 (0,18)	-0,001 (0,13)
Tatsächliche Erwerbszeit über 35 Stunden	-0,101 (10,01)	-0,107 (10,63)
Haushaltstätigkeit in Stunden	-0,004 (3,34)	-0,004 (3,19)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,066 (10,17)	0,066 (10,14)
Betriebsgröße mindestens 200 Mitarbeiter	0,101 (14,77)	0,101 (14,74)
Berufliche Stellung Angestellter	0,278 (39,17)	0,278 (39,30)
Berufliche Stellung Beamter	0,250 (11,81)	0,249 (11,80)
Branche Chemische Industrie	0,027 (1,55)	0,028 (1,63)
Branche Elektronikindustrie	0,006 (0,33)	0,007 (0,38)
Branche Energiewirtschaft	0,043 (1,27)	0,039 (1,15)
Branche Metallindustrie	0,046 (3,45)	0,045 (3,38)
Branche Handel und Dienstleistungen	-0,014 (2,00)	-0,015 (2,11)
Branche Verkehrswesen	-0,033 (1,61)	-0,033 (1,61)
Branche Banken und Versicherungen	-0,009 (0,52)	-0,009 (0,52)
Branche Bildung und Gesundheit	-0,011 (1,19)	-0,012 (1,29)
Branche Öffentlicher Dienst	-0,013 (1,08)	-0,012 (1,03)
1985	-0,007 (0,66)	-0,008 (0,80)
1986	0,013 (1,23)	0,011 (1,04)
1987	0,026 (2,36)	0,024 (2,18)

Variable	Modell 1	Modell 2
1988	0,024 (2,05)	0,022 (1,82)
1989	0,019 (1,51)	0,016 (1,28)
1990	0,036 (2,68)	0,033 (2,44)
1991	0,027 (1,84)	0,023 (1,60)
1992	0,048 (3,07)	0,044 (2,81)
1993	0,054 (3,20)	0,050 (2,95)
1994	0,049 (2,68)	0,044 (2,44)
1995	0,040 (2,04)	0,035 (1,82)
1996	0,047 (2,28)	0,042 (2,04)
1997	0,009 (0,40)	0,005 (0,21)
1998	0,007 (0,31)	0,003 (0,11)
1999	-0,010 (0,41)	-0,014 (0,57)
2000	-0,024 (0,91)	-0,028 (1,06)
2001	-0,045 (1,62)	-0,049 (1,77)
2002	-0,039 (1,35)	-0,043 (1,48)
2003	-0,019 (0,63)	-0,025 (0,82)
2004	-0,018 (0,58)	-0,023 (0,74)
Selekt	0,049 (10,09)	0,046 (9,48)
Arbeitgeberwechsel	0,006 (1,05)	
Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen in Jahren	-0,014 (4,22)	
Arbeitgeberwechsel unabhängig von einer Erziehungsfreistellung		0,012 (2,08)
Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung		-0,052 (3,18)
Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit in Jahren		-0,051 (7,33)
Gesamtdauer von Haushaltstätigkeit in Jahren		0,002 (0,44)
Gesamtdauer von Erziehungsfreistellungen in Jahren		-0,023 (3,89)
Konstante	0,674 (17,06)	0,626 (15,56)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

**Tabelle 32: Random-Effects-Lohnsatzregression**

<b>Variable</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>
Familienstand verheiratet	-0,005 (0,91)	-0,004 (0,73)
Anzahl der bisherigen Geburten	0,006 (1,28)	0,006 (1,21)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,053 (27,62)	0,054 (27,89)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,042 (38,40)	0,042 (38,42)
Quadrierte Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren/100	-0,088 (31,28)	-0,088 (31,27)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	0,009 (9,74)	0,008 (9,07)
Quadrierte Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren/100	-0,021 (7,04)	-0,021 (6,90)
Tatsächliche Erwerbszeit zwischen 16 und 35 Stunden	0,032 (3,77)	0,030 (3,52)
Tatsächliche Erwerbszeit über 35 Stunden	-0,047 (5,01)	-0,051 (5,41)
Haushaltstätigkeit in Stunden	-0,004 (3,38)	-0,004 (3,26)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,089 (14,80)	0,088 (14,79)
Betriebsgröße mindestens 200 Mitarbeiter	0,131 (21,13)	0,130 (21,12)
Berufliche Stellung Angestellter	0,285 (44,85)	0,285 (44,83)
Berufliche Stellung Beamter	0,255 (15,53)	0,255 (15,55)
Branche Chemische Industrie	0,046 (2,87)	0,046 (2,90)
Branche Elektronikindustrie	0,022 (1,30)	0,023 (1,33)
Branche Energiewirtschaft	0,031 (0,97)	0,030 (0,93)
Branche Metallindustrie	0,061 (4,79)	0,060 (4,72)
Branche Handel und Dienstleistungen	-0,038 (5,84)	-0,038 (5,97)
Branche Verkehrswesen	-0,038 (2,03)	-0,039 (2,08)
Branche Banken und Versicherungen	0,007 (0,48)	0,006 (0,41)
Branche Bildung und Gesundheit	-0,004 (0,53)	-0,005 (0,61)
Branche Öffentlicher Dienst	-0,008 (0,82)	-0,008 (0,80)
1985	0,006 (0,57)	0,006 (0,62)
1986	0,035 (3,44)	0,036 (3,54)
1987	0,056 (5,61)	0,059 (5,81)

Variable	Modell 1	Modell 2
1988	0,063 (6,18)	0,066 (6,44)
1989	0,068 (6,72)	0,072 (7,10)
1990	0,094 (9,19)	0,099 (9,58)
1991	0,092 (8,97)	0,098 (9,44)
1992	0,125 (12,01)	0,131 (12,47)
1993	0,138 (13,13)	0,144 (13,59)
1994	0,145 (13,60)	0,152 (14,09)
1995	0,146 (13,64)	0,154 (14,16)
1996	0,166 (15,25)	0,174 (15,71)
1997	0,138 (12,65)	0,148 (13,19)
1998	0,149 (13,38)	0,159 (13,91)
1999	0,141 (12,41)	0,153 (12,98)
2000	0,137 (11,91)	0,149 (12,49)
2001	0,125 (10,58)	0,138 (11,17)
2002	0,139 (11,67)	0,153 (12,21)
2003	0,167 (13,77)	0,180 (14,12)
2004	0,166 (13,55)	0,181 (13,88)
Selekt	0,055 (12,74)	0,051 (11,47)
Arbeitgeberwechsel	0,008 (1,38)	
Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen in Jahren	-0,006 (5,72)	
Arbeitgeberwechsel unabhängig von einer Erziehungsfreistellung		0,012 (2,21)
Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung		-0,036 (2,25)
Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit in Jahren		-0,030 (6,57)
Gesamtdauer von Haushaltstätigkeit in Jahren		-0,005 (4,94)
Gesamtdauer von Erziehungsfreistellungen in Jahren		-0,009 (2,19)
Konstante	0,748 (29,90)	0,747 (29,93)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

**Tabelle 33: Pooled-Regression-Lohnsatzregression**

<b>Variable</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>
Familienstand verheiratet	0,004 (0,40)	-0,001 (0,07)
Anzahl der bisherigen Geburten	0,008 (1,34)	0,005 (0,82)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,054 (18,25)	0,053 (17,69)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,032 (17,90)	0,033 (18,34)
Quadrierte Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren/100	-0,063 (12,95)	-0,065 (13,41)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	0,014 (7,97)	0,013 (7,63)
Quadrierte Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren/100	-0,031 (5,47)	-0,030 (5,28)
Tatsächliche Erwerbszeit zwischen 16 und 35 Stunden	0,116 (5,56)	0,122 (5,84)
Tatsächliche Erwerbszeit über 35 Stunden	0,086 (3,80)	0,095 (4,16)
Haushaltstätigkeit in Stunden	-0,008 (3,57)	-0,008 (3,62)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,135 (11,20)	0,134 (11,13)
Betriebsgröße mindestens 200 Mitarbeiter	0,181 (15,10)	0,179 (14,98)
Berufliche Stellung Angestellter	0,282 (24,00)	0,279 (23,80)
Berufliche Stellung Beamter	0,261 (10,98)	0,258 (10,88)
Branche Chemische Industrie	0,088 (3,49)	0,087 (3,48)
Branche Elektronikindustrie	0,062 (1,87)	0,061 (1,83)
Branche Energiewirtschaft	0,006 (0,17)	0,008 (0,23)
Branche Metallindustrie	0,084 (3,96)	0,081 (3,86)
Branche Handel und Dienstleistungen	-0,102 (8,44)	-0,102 (8,53)
Branche Verkehrswesen	-0,062 (1,96)	-0,063 (2,03)
Branche Banken und Versicherungen	0,037 (2,18)	0,037 (2,19)
Branche Bildung und Gesundheit	0,005 (0,42)	0,005 (0,41)
Branche Öffentlicher Dienst	-0,030 (2,30)	-0,031 (2,33)
1985	0,009 (0,91)	0,009 (0,84)
1986	0,037 (3,23)	0,036 (3,19)
1987	0,060 (5,16)	0,059 (5,06)

Variable	Modell 1	Modell 2
1988	0,071 (5,78)	0,070 (5,68)
1989	0,088 (6,99)	0,086 (6,73)
1990	0,109 (8,51)	0,106 (8,18)
1991	0,111 (8,22)	0,107 (7,82)
1992	0,146 (10,88)	0,141 (10,37)
1993	0,154 (11,46)	0,148 (10,82)
1994	0,164 (12,16)	0,159 (11,52)
1995	0,172 (12,20)	0,166 (11,52)
1996	0,200 (14,58)	0,194 (13,71)
1997	0,175 (12,20)	0,167 (11,26)
1998	0,194 (14,25)	0,186 (13,28)
1999	0,195 (13,05)	0,185 (11,82)
2000	0,190 (12,74)	0,179 (11,29)
2001	0,179 (11,60)	0,165 (10,14)
2002	0,187 (12,08)	0,172 (10,43)
2003	0,211 (13,98)	0,194 (12,11)
2004	0,211 (13,20)	0,191 (11,03)
Selekt	0,022 (2,65)	0,028 (3,18)
Arbeitgeberwechsel	0,010 (1,25)	
Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen in Jahren	-0,002 (1,63)	
Arbeitgeberwechsel unabhängig von einer Erziehungsfreistellung		0,009 (1,09)
Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung		-0,018 (0,75)
Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit in Jahren		-0,010 (1,89)
Gesamtdauer von Haushaltstätigkeit in Jahren		-0,001 (0,66)
Gesamtdauer von Erziehungsfreistellungen in Jahren		0,023 (3,32)
Konstante	0,691 (17,27)	0,688 (17,27)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.

**Tabelle 34: Fixed-Effects-Erwerbseinkommensregression**

<b>Variable</b>	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>
Familienstand verheiratet	-0,039 (5,80)	-0,036 (5,29)
Anzahl der bisherigen Geburten	-0,027 (3,47)	-0,007 (0,72)
Ausbildungsdauer der Frau in Jahren	0,064 (19,80)	0,064 (20,11)
Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren	0,063 (25,72)	0,065 (26,53)
Quadrierte Erwerbstätigkeitsdauer in Jahren/100	-0,112 (32,57)	-0,113 (32,75)
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	0,005 (5,05)	0,005 (4,82)
Quadrierte Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren/100	-0,014 (4,06)	-0,014 (4,07)
Tatsächliche Erwerbszeit zwischen 16 und 35 Stunden	0,613 (64,08)	0,608 (63,63)
Tatsächliche Erwerbszeit über 35 Stunden	0,960 (91,15)	0,949 (89,90)
Haushaltstätigkeit in Stunden	-0,014 (10,16)	-0,013 (9,87)
Betriebsgröße zwischen 20 und 199 Mitarbeitern	0,074 (10,88)	0,074 (10,94)
Betriebsgröße mindestens 200 Mitarbeiter	0,111 (15,46)	0,111 (15,52)
Berufliche Stellung Angestellter	0,283 (37,99)	0,283 (38,16)
Berufliche Stellung Beamter	0,290 (13,07)	0,289 (13,05)
Branche Chemische Industrie	0,023 (1,26)	0,025 (1,36)
Branche Elektronikindustrie	0,015 (0,81)	0,016 (0,83)
Branche Energiewirtschaft	0,059 (1,63)	0,052 (1,46)
Branche Metallindustrie	0,051 (3,62)	0,050 (3,57)
Branche Handel und Dienstleistungen	-0,012 (1,70)	-0,013 (1,81)
Branche Verkehrswesen	0,012 (0,54)	0,012 (0,55)
Branche Banken und Versicherungen	-0,013 (0,78)	-0,013 (0,77)
Branche Bildung und Gesundheit	-0,007 (0,78)	-0,009 (0,99)
Branche Öffentlicher Dienst	-0,014 (1,17)	-0,014 (1,18)
1985	-0,010 (0,92)	-0,012 (1,17)
1986	0,017 (1,52)	0,013 (1,13)
1987	0,030 (2,59)	0,025 (2,14)

Variable	Modell 1	Modell 2
1988	0,031 (2,48)	0,024 (1,91)
1989	0,020 (1,54)	0,012 (0,94)
1990	0,026 (1,85)	0,017 (1,21)
1991	0,029 (1,88)	0,019 (1,23)
1992	0,049 (3,01)	0,039 (2,35)
1993	0,052 (2,92)	0,040 (2,26)
1994	0,049 (2,58)	0,037 (1,93)
1995	0,048 (2,36)	0,035 (1,73)
1996	0,067 (3,10)	0,053 (2,44)
1997	0,036 (1,56)	0,022 (0,96)
1998	0,044 (1,81)	0,030 (1,23)
1999	0,028 (1,06)	0,014 (0,54)
2000	0,025 (0,91)	0,011 (0,40)
2001	0,011 (0,36)	-0,004 (0,12)
2002	0,008 (0,27)	-0,006 (0,19)
2003	0,038 (1,19)	0,021 (0,65)
2004	0,034 (1,06)	0,018 (0,57)
Arbeitgeberwechsel	-0,003 (0,56)	
Gesamtdauer von Erwerbsunterbrechungen in Jahren	-0,025 (7,24)	
Selekt	0,065 (12,96)	0,061 (12,06)
Arbeitgeberwechsel unabhängig von einer Erziehungsfreistellung		0,007 (1,23)
Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung		-0,104 (6,15)
Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit in Jahren		-0,057 (7,90)
Gesamtdauer von Haushaltstätigkeit in Jahren		-0,004 (0,90)
Gesamtdauer von Erziehungsfreistellungen in Jahren		-0,048 (7,94)
Konstante	4,787 (115,60)	4,708 (111,77)

Bemerkung: t-Werte in Klammern unter dem jeweiligen Parameterschätzwert.

Quelle: Daten des SOEP 1984-2004, eigene Berechnung.



### 7.3.4 Diskussion der Ergebnisse

Um die gesamte im SOEP vorhandene Information zur Erwerbsbiographie zu verwenden, wurde ein Unbalanced-Panel-Design gewählt. Diese Stichprobe weist den Vorteil auf, dass sie eine für einzelne Untersuchungseinheiten veränderliche Zahl an Untersuchungseinheiten zulässt und nicht wie in einem Balanced-Panel-Ansatz erfordert, dass eine Untersuchungseinheit in allen Panelwellen vorhanden ist, was die Größe der Stichprobe sehr stark einschränken würde. Um unbeobachtete Heterogenität kontrollieren zu können, wurden verschiedene Paneldatenmodelle geschätzt, d.h. ein Pooled-Regression-, Fixed-Effects- und Random-Effects-Modell. Ein Pooled-Regression-Modell berücksichtigt keine Individualeffekte, in einem Fixed-Effects-Modell erfolgt dies in Form von individualspezifischen Konstanten für jede einzelne Untersuchungseinheit und in einem Random-Effects-Modell als stochastische Varianzkomponente für jede einzelne Untersuchungseinheit. Neben unbeobachteter Heterogenität ist ein Selektionskorrekturterm berücksichtigt worden.

In die Schätzung mit den Wellen des SOEP von 1984 bis 2004 gingen neben humankapitalbezogenen Variablen auch weitere erklärende Variablen ein. Die im SOEP vorhandene Information mit den Erwerbskalendariumsangaben und den Angaben in den einzelnen Panelwellen ermöglicht es, die Erwerbsbiographie einer Frau relativ genau zu erfassen. Insbesondere besteht auch die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Nichterwerbstätigkeitsarten zu unterscheiden, d.h. zwischen Zeiträumen einer Haushaltstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Erziehungsfreistellung. Bei einer Schätzung mit dem Bruttostundenlohnsatz als abhängiger Variable lässt sich erkennen, dass unbeobachtete Heterogenität eine Bedeutung besitzt und der Hausman-Test ergibt, dass Fixed-Effects-Modellen gegenüber Random-Effects-Modellen der Vorzug gebührt. Das Vorzeichen und der Betrag der Koeffizienten unterscheiden sich für die meisten Variablen allerdings nicht stark voneinander. In den Schätzungen erweist sich die Berücksichtigung einer Selektionskorrektur ebenfalls als signifikant. Die Hypothese eines negativen Einflusses einer Erwerbsunterbrechung auf die Lohnfunktion wurde bestätigt, wobei die verschiedenen Arten von Erwerbsunterbrechungen differieren. Nichterwerbstätigkeitsphasen infolge von Arbeitslosigkeit besitzen größere negative Auswirkungen als Erziehungsfreistellungen. Dagegen haben Nichterwerbstätigkeitsphasen infolge einer Haushaltstätigkeit keine negativen Konsequenzen auf den Bruttostundenlohnsatz. Ebenfalls führt ein Wechsel des Arbeitgebers nach einer Erziehungsfreistellung zu einem Rückgang des Lohnsatzes, wohingegen der Wechsel des Arbeitgebers aus anderen Gründen eine Erhöhung des Lohnsatzes bewirkt. Ähnliche Schätzergebnisse ergeben sich, wenn als abhängige Variable an die Stelle des Brut-

tostundenlohnsatzes das Bruttomonatserwerbseinkommen tritt. Die Höhe der Koeffizienten für die Humankapitalvariablen und für die verschiedenen Erwerbsunterbrechungsarten weisen eine vergleichbare Höhe wie in anderen Untersuchungen auf und unterscheiden sich nicht wesentlich von den bei Schätzungen für Männern ermittelten Ergebnissen.<sup>485</sup>

Bei der Interpretation des Einflusses von Erwerbsunterbrechungen auf den Lohnsatz gilt es, zwei Aspekte besonders zu beachten. Ein erstes mögliches Problem bei der Interpretation der Schätzergebnisse stellt die potentielle Endogenität bestimmter Humankapitalvariablen wie der Erwerbstätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsdauer sowie erwerbsbiographischer Variablen dar, die dazu führen kann, dass es zu einer Verzerrung der Schätzergebnisse kommt.<sup>486</sup> So können Frauen mit einem geringeren Einkommenspotential längere Erwerbsunterbrechungen aufweisen.<sup>487</sup> Auf eine Berücksichtigung des Endogenitätsproblems durch eine Instrumentvariablenschätzung wurde wie in der überwiegenden Mehrzahl von Studien verzichtet, da es sich für alle potentiell endogenen Variablen als schwierig erweist, eine geeignete Instrumentierung zu finden.

Neben Endogenitätsproblemen können auch Messfehler in den Variablen zu einer inkonsistenten Schätzung sowohl beim Fixed- als auch beim Random-Effects-Modell führen. Ein Vergleich der mit verschiedenen Schätzverfahren für Paneldaten ermittelten Koeffizienten erscheint wegen des Omitted-Variable-Bias von Interesse. Ein negativer Koeffizient für die Erwerbsunterbrechungsdauer in der Pooled-Regression-Schätzung kann dadurch entstehen, dass eine nicht berücksichtigte Variable negativ mit der Erwerbsunterbrechungsdauer und positiv mit dem Lohnsatz korreliert ist. Allerdings bleibt der Koeffizient auch in der Fixed-Effects-Schätzung negativ und wird vom Betrag sogar größer, so dass ein Omitted-Variable-Bias die negativen Koeffizienten der Erwerbsunterbrechungsdauer nicht erklären kann. Ebenfalls spielt der Omitted-Variable-Bias keine Rolle zur Erklärung des negativen Koeffizienten für Nichterwerbstätigkeitsphasen bedingt durch eine Arbeitslosigkeit in der OLS-Schätzung. In ähnlicher Weise sind auch die Schätzergebnisse für den Wechsel des Arbeitgebers nach einer Erziehungsfreistellung zu interpretieren. Für die beiden anderen Arten von Erwerbsunterbrechungen lassen sich aus den Schätzergebnissen keine derart eindeutigen Schlussfolgerungen zur Bedeutung des Omitted-Variable-Bias ziehen.

---

<sup>485</sup> Vgl. Licht und Steiner, 1992, S. 255ff.; Albrecht et al., 1999, S. 303; Beblo und Wolf, 2002b, S. 15ff.

<sup>486</sup> Vgl. Licht und Steiner, 1991a, S. 20.

<sup>487</sup> Vgl. Stratton, 1995, S. 963f., und auch Gronau, 1988, S. 279f., der für diese Hypothese allerdings keine empirische Bestätigung fand.

## 8 Zusammenfassung

Für Deutschland liegen zwar einzelne Untersuchungen vor, wie sich die gesetzlichen Freistellungsregelungen nach einer Geburt auf den weiteren Erwerbsverlauf und die Entlohnung von Frauen auswirken. Es fehlt jedoch bisher eine zusammenfassende Darstellung der relevanten ökonomischen Theorien für das Erwerbsverhalten von Frauen bei einer Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung in Verbindung mit einer aktuellen empirischen Analyse. Den Schwerpunkt der Arbeit bilden daher theoretische und empirische ökonomische Analysen des Erwerbsverhaltens und -einkommens im Rahmen der gesetzlichen Freistellungsregelungen nach einer Geburt, wobei der Schwerpunkt der Arbeit auf der empirischen Analyse mit aktuellen Daten des SOEP liegt. Bisher sind verschiedene Aspekte des Erwerbsverhaltens und der Entlohnung von Frauen nach einer Geburt noch nicht hinreichend untersucht worden. Vor dem Hintergrund erheblicher gesetzlicher Änderungen bei der Ausgestaltung des Elterngeldes und der Elternzeit nach der Geburt eines Kindes (BEEG) soll diese Arbeit dazu beitragen, die empirische Informationsgrundlage für politische Entscheidungen zu verbessern.<sup>488</sup> Dabei geht es vor allem darum, wie sich die Ausgestaltung eines Elterngeldes als Einkommensersatzleistung statt des bisherigen Erziehungsgeldes ab dem Jahre 2007 auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach einer Geburt und in der weiteren Konsequenz auf die Entlohnung auswirkt.

Nach der Einführung behandelt das *zweite* Kapitel den familienpolitischen Rahmen, in dem die gesetzlichen Regelungen zur Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung in Deutschland eingebettet sind. Dies erweist sich insbesondere für einen Vergleich der eigenen Ergebnisse mit den Resultaten bisheriger vorliegender deutscher und internationaler Untersuchungen als notwendig und sinnvoll. Die Familienpolitik in den einzelnen Ländern lässt sich u.a. auf 2 Arten klassifizieren: Die erste Variante nach Esping-Andersen unterscheidet drei verschiedene Modelle, d.h. das konservative, das liberale und das sozialdemokratische, wobei Deutschland dem konservativen Modell zugerechnet werden kann. Eine zweite Unterscheidung nach Sainsbury beinhaltet das Breadwinner- bzw. das Individual-Modell, wobei Deutschland unter das Breadwinner-Modell fällt. Es wird auch die Kategorisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nach Pfau-Effinger mit 5 Möglichkeiten vorgestellt, wobei für Deutschland das Hausfrauenmodell der Versorgerehe dominiert, jedoch das Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe zunehmend an Bedeutung gewinnt. In allen 3 Kategorisierungen lässt sich Deutschland einem normativen Leitbild zuordnen, nach der die Frau nach einer Geburt ihre Erwerbs-

---

<sup>488</sup> Vgl. Bundesregierung, 2005, S. 100ff.

tätigkeit zumindest vorübergehend aufgibt und der Mann zumindest für eine bestimmte Zeit mit hoher Wahrscheinlichkeit die Alleinernährerrolle übernimmt. Es erfolgt eine Vorstellung der Bestandteile des gesetzlichen Maßnahmenpaketes „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aus dem Jahre 1986, wobei die Einführung der Erziehungsfreistellung die wichtigste Neuerung darstellte. Vor diesem Zeitpunkt gab es durch das Mutterschutzgesetz nur die Möglichkeit der Mutterschaftsfreistellung unmittelbar nach der Geburt, d.h. ein Freistellungsrecht und Beschäftigungsverbot von 2 Monaten nach der Geburt und eine sich daran anschließende Freistellungsmöglichkeit von 4 Monaten. Für die Freistellungsmöglichkeit durch eine Erziehungsfreistellung wird die rechtliche Ausgestaltung dargestellt, wobei die wichtigste Veränderung in der Verlängerung der ursprünglichen Anspruchsdauer von 10 Monaten auf derzeit 36 Monate bestand. Für die Erwerbstätigkeit einer Frau nach einer Geburt können auch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine Rolle spielen, weshalb die relevanten Gesetze und die Angebotssituation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für verschiedene Altersgruppen vorgestellt werden, d.h. für den Krippen-, Kindergarten- und Kinderhortbereich. Es lagen allerdings keine genauen Zahlen über die entsprechenden Versorgungsquoten vor, so dass für die Erwerbsunterbrechungs- bzw. -aufnahme keine entsprechenden Variablen bei der Schätzung Berücksichtigung finden. Die wichtigste monetäre Leistung nach der Geburt eines Kindes stellt das Erziehungsgeld dar und deshalb beinhalten die Ausführungen die gesetzlichen Regelungen für Anspruchsvoraussetzungen, die Berechnung der Leistung und die im Laufe der Jahre erfolgten gesetzlichen Änderungen. Im letzten Unterkapitel erfolgt ein Vergleich der Regelungen zur Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung in Deutschland mit Regelungen in anderen europäischen Ländern und den USA, wobei diese Regelungen in den europäischen Ländern wegen gemeinsamer europäischer Richtlinien relativ einheitlich sind.

Das *dritte* Kapitel stellt zum einen verfügbare Daten zur Frauen- und Müttererwerbstätigkeit in Deutschland vor und geht zum anderen auf verfügbare Analysen zur Inanspruchnahme der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung ein. Die Daten der amtlichen Statistik lassen einen deutlichen Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten 20 Jahren erkennen, wobei der Familienstand der Frau einen wesentlichen Einfluss ausübt, da verheiratete Frauen eine geringere Erwerbsquote als ledige bzw. geschiedene Frauen aufweisen. Es erscheint daher sinnvoll, sich in der eigenen Analyse auf das Erwerbsverhalten von verheirateten Frauen nach einer Geburt zu beschränken. Diese Daten belegen, dass mit geringerem Alter des jüngsten Kindes in einem Haushalt die Erwerbsquote abnimmt, d.h. Frauen mit Kindern unter 3 Jahren besitzen die geringste Erwerbsquote im Vergleich zu anderen Gruppen von Frauen. Zwischen den

Jahren 1984 und 2004 kam es bei den altersspezifischen Erwerbsquoten unabhängig vom Familienstand zu einem Anstieg der Erwerbsquote bei Frauen ab 25 Jahren und in diesem Zeitraum nahm auch die Teilzeiterwerbstätigkeitsquote der Frauen spürbar zu. Die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern unter 3 Jahren wuchs im Laufe der letzten 20 Jahre ebenfalls deutlich an. Mit Daten des Mikrozensus wurde versucht, die Erwerbsquoten von Frauen für verschiedene Zeiträume nach der Geburt eines Kindes zu schätzen, wobei das zugrunde gelegte Konzept zur Messung der Erwerbsbeteiligung einen erheblichen Einfluss auf die Ergebnisse ausübt. Für Deutschland herrscht das Male-Breadwinner-Modell vor.

Nach einer Untersuchung des BMFSFJ und Auswertungen der Erziehungsgeldstatistik dürfte die Inanspruchnahmequote einer Erziehungsfreistellung bei anspruchsberechtigten Personen mindestens 75% betragen, wobei die Möglichkeit einer Erziehungsfreistellung fast ausschließlich Frauen in Anspruch nehmen und nur in 3% bis 5% der Fälle Männer. Ein Literaturüberblick fasst anschließend verschiedene deskriptive Analysen zur Inanspruchnahme einer Mutterschafts- und Erziehungsfreistellung zusammen und analysiert, welche Merkmale einer Frau zu einer Erhöhung der Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme führen. Abschließend erfolgt ein Vergleich der Frauen- und Müttererwerbstätigkeit in Deutschland mit anderen Ländern und eine Diskussion des Einflusses von Kindern bzw. Erziehungsfreistellungen auf das Erwerbsniveau.

Das *vierte* Kapitel stellt die relevanten ökonomischen Theorien vor, d.h. Ansätze, die für das Erwerbsverhalten und die Lohnentwicklung von Frauen nach einer Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung Bedeutung erlangen. Erwerbsunterbrechungen von Frauen, auch insbesondere in Verbindung mit der Geburt von Kindern spielen in den humankapitaltheoretischen Ansätze eine bedeutsame Rolle. Es liegt insofern nahe, dass BErzGG mit der gesetzlich garantierten Erziehungsfreistellungsmöglichkeit unter dem Aspekt der Humankapitalbildung zu beleuchten. Neben der Humankapitaltheorie werden auch die Effizienzlohn- und Matchingtheorie vorgestellt, die den im Zeitablauf steigenden Lohnsatz erklären können. Diese Theorien ergänzen signaltheoretische Ansätze, nach denen es bei einem Individuum unveränderliche Merkmale (Indices) und veränderliche Merkmale (Signale) gibt. Insbesondere bei unterschiedlichen Arten von Erwerbsunterbrechungen können Signalansätze einen Beitrag zur Interpretation leisten, da diese eine unterschiedliche Selektions- und Filterfunktion besitzen.

Es wird auch diskutiert, inwiefern das BERzGG mit dem gesetzlich garantierten Anspruch auf eine Erziehungsfreistellung zu einer Beeinträchtigung der Möglichkeiten des Signalings führen kann. Für das Erwerbsunterbrechungs- und -aufnahmeverhalten spielt die Neue Haushaltsökonomie insofern eine wichtige Rolle, als sie Aufschlüsse darüber zu geben vermag, zu welcher geschlechtsspezifischen Zeitallokation und Arbeitsteilung es in einem Mehr-Personen-Haushalt kommt. Sie erklärt die häufige Spezialisierung des einen Partners auf eine Erwerbstätigkeit und des anderen Partners auf eine Haushaltstätigkeit, wobei die Spezialisierung der Frau mit biologischen Unterschieden begründet wird. Erziehungsfreistellungen im Rahmen des BERzGG fördern diese Spezialisierung noch. Nachfolgend werden verschiedene Diskriminierungstheorien und -arten und ihr Zusammenhang mit der gehäuften Wahrscheinlichkeit von Erwerbsunterbrechungen bei Frauen diskutiert. In diesem Kontext interessiert u.a., wie das BERzGG die Diskriminierung von Frauen beeinflussen kann. Abschließend werden institutionell orientierte, d.h. segmentationstheoretische Arbeitsmarkttheorien mit einer Unterscheidung zwischen internen und externen Arbeitsmärkten vorgestellt. Bestimmte Beschäftigungsverhältnisse können mit einer höheren Wahrscheinlichkeit dem internen Arbeitsmarkt zugerechnet werden, was im Zusammenhang mit dem Erwerbsverhalten von Frauen nach einer Geburt stehen kann.

Im *fünften* Kapitel, geht es insbesondere um die Frage, ob es nach dem Ablauf der Mutterschaftsfreistellung zu einer Erwerbsunterbrechung von vor der Geburt erwerbstätigen Frauen kommt. Interessanterweise gibt es für Deutschland bisher keine Untersuchung, welche die Einflussfaktoren bestimmt, ob direkt nach dem Ablauf der Mutterschaftsfreistellung eine Erwerbstätigkeitsaufnahme erfolgt. Ein statisches haushaltsproduktionstheoretisches Modell dient als Grundlage dazu, um Hypothesen über eine Erwerbsunterbrechung nach einer Geburt für bestimmte Einflussgrößen abzuleiten. Hierbei spielt für die Partizipationsentscheidung über eine Erwerbstätigkeit nach der Mutterschaftsfreistellung eine Rolle, wie die Geburt den Reservations- und den Marktlohnsatz beeinflusst. Theoretisch ist es nicht eindeutig, wie die Geburt eines Kindes auf den Reservationslohnsatz wirkt, da dieser durch die Güter- und Zeitintensität eines neugeborenen Kindes in unterschiedlicher Richtung beeinflusst werden kann. Die weiteren Überlegungen unterstellen, dass nach einer Geburt im Zeitverlauf der Reservationslohnsatz sinkt. Die Hypothesen für die bei der Schätzung berücksichtigten Variablen werden aus ihrem Einfluss auf den Reservations- und Marktlohnsatz abgeleitet. Es werden unterschiedliche mögliche Operationalisierungsmöglichkeiten für eine Erwerbsunterbrechung diskutiert und für die folgende Untersuchung derart operationalisiert, ob unmittelbar nach Ablauf

der Mutterschaftsfreistellung, d.h. im dritten Monat nach der Geburt, eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Bei der eigenen empirischen Untersuchung des Erwerbsunterbrechungs- bzw. -aufnahmeverhaltens erfolgt eine Beschränkung auf ausschließlich verheiratete Frauen wegen der Abhängigkeit des Erwerbsverhaltens vom Familienstand.

Im folgenden Unterkapitel erfolgt eine Beschreibung des in der Arbeit verwendeten Datensatzes (SOEP), eine Vorstellung der unterschiedlichen Befragungstichproben, eine Diskussion der Repräsentativität dieser Erhebung und des Problem der Panelmortalität. Hieran anschließend erfolgt eine deskriptive Analyse des Erwerbsstatus einer Frau nach dem Ablauf der Mutterschafts- bzw. Erziehungsfreistellung, um zu ermitteln, wie hoch der Anteil ist, der nach einer Geburt die Erwerbstätigkeit unterbricht, und wie er von der Art der Operationalisierung abhängt. Bei einer Aufschlüsselung nach dem Zeitpunkt der Gültigkeit der gesetzlichen Erziehungsfreistellungsregelung zeigt sich, dass etwas mehr als 50% der Frauen ihr Kind im Jahre 1992 oder später geboren haben, so dass für diese Kinder eine maximale Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung von 36 Monaten gilt. Nach Ablauf des Zeitraumes der Mutterschaftsfreistellung nahmen von 937 Frauen ca. 22,5% ihre Erwerbstätigkeit wieder auf und nach Ablauf des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung von 803 Frauen ca. 43,1%. Bei der deskriptiven Analyse zeigt sich auch, dass zum zweiten Zeitpunkt der Anteil der Frauen mit einer Teil- im Vergleich zu einer Vollzeitenerwerbstätigkeit ansteigt, was unabhängig von der Art der Erwerbstätigkeit vor der Geburt gilt. Zum Ablauf der Mutterschaftsfreistellung beträgt der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Frauen ca. 42,2%. Außerdem bleibt als Ergebnis festzuhalten, dass vor der Geburt teilzeiterwerbstätige Frauen nach der Mutterschaftsfreistellung wieder bevorzugt einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen und vor der Geburt vollzeiterwerbstätige Frauen auch nach der Geburt mit einer größeren Wahrscheinlichkeit einer Vollzeitenerwerbstätigkeit. Zum Ablauf des Zeitraumes der Mutterschaftsfreistellung, d.h. 3 Monate nach der Geburt, erweisen sich in einer logistischen Regression nur wenige Variablen signifikant, d.h. die Anzahl von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt, eine Unternehmensgröße von weniger als 20 Mitarbeitern, die Schulausbildungsdauer der Frau und der Anteil des Erwerbseinkommens der Frau am Haushaltsnettoeinkommen. Andere in der logistischen Regression berücksichtigte Variablen wie die Jahresperioden der Erziehungsfreistellungsregelung, die Anspruchsdauer der Erziehungsfreistellung, das Alter der Frau, die Erwerbstätigkeits- und die Betriebszugehörigkeitsdauer, der Erwerbsstatus und die berufliche Stellung vor der Geburt und der Ausbildungsunterschied zwischen den beiden Partnern zeigen keinen signifikanten

Einfluss. Diese Ergebnisse bestätigen nur einen Teil der aus dem Modell abgeleiteten Hypothesen.

Im *sechsten* Kapitel geht es insbesondere um die Fragen, ob die gleichen Einflussfaktoren für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme während und nach Beendigung des Zeitraumes einer Erziehungsfreistellung von Bedeutung sind und ob familienpolitische Variablen hierauf einen Einfluss besitzen. Entsprechende Untersuchungen, die ebenfalls einen Vergleich der Einflussfaktoren in beiden Zeiträumen anstellten, beziehen sich auf einen zurückliegenden Zeitraum von vor 15 Jahren, so dass sich eine Analyse mit aktuellen Daten wegen der zahlreichen gesetzlichen Änderungen zwischenzeitlich anbietet. Während des untersuchten Zeitraumes kam es zu einer mehrmaligen Verlängerung der maximalen Anspruchsdauer einer Erziehungsfreistellung und nach einer modelltheoretischen Analyse lässt sich a priori nicht eindeutig vorhersagen, wie gesetzliche Änderungen die Zeitdauer von der Geburt bis zur Erwerbstätigkeitsaufnahme beeinflussen. Analog zum fünften Kapitel dient auch im diesem Kapitel das statische haushaltsproduktionstheoretische Modell als Grundlage zur Hypothesenbildung für alle übrigen bei der Schätzung berücksichtigten Variablen. Für die empirische Umsetzung werden mögliche unterschiedliche Operationalisierungsmöglichkeiten einer Erwerbstätigkeitsaufnahme diskutiert und eine Erwerbstätigkeitsaufnahme als eine mindestens einmonatige Erwerbstätigkeitsaufnahme operationalisiert. Die Diskussion der bisher erfolgten Analysen einer Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer geburtenbedingten Erwerbsunterbrechung macht deutlich, dass nicht alle Studien in unterschiedliche Untersuchungszeiträume nach einer Geburt, d.h. in eine Zeitspanne während und nach einer Erziehungsfreistellung unterschieden, und dass bestimmte Einflussvariablen bisher überhaupt keine Berücksichtigung fanden.

Es bietet sich an, bei der Untersuchung der Erwerbstätigkeitsaufnahme zwischen zwei unterschiedlichen Zeiträumen zu unterscheiden, da innerhalb des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung eine Arbeitsplatzgarantie gilt und nach Ablauf der Erziehungsfreistellung der Kündigungsschutz nicht mehr. Für den ersten Zeitraum werden 700 Geburten und für den zweiten Zeitraum 263 Geburten analysiert. Die Analyse der Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Geburt erfolgt mit der Verweildaueranalyse, wobei ein diskretes logistisches Verweildauermodell verwendet wird. Dabei zeigt sich, dass in den beiden Zeiträumen unterschiedliche Variablen für eine Erwerbstätigkeitsaufnahme verantwortlich und die familienpolitischen Variablen eine relativ geringe Bedeutung besitzen. In beiden Zeiträumen erweist sich die Anzahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt als signifikant positiv, was darauf hinweist, dass



Frauen mit Kindern und einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit eine hohe Erwerbspräferenz haben. Im Zeitraum innerhalb der Erziehungsfreistellung sind zum einen die beiden Humankapitalvariablen Ausbildungs- und Erwerbstätigkeitsdauer der Frau signifikant und zum anderen erweisen sich der Anteil der Frau am Haushaltsnettoeinkommen und eine Zeitdauer von weniger als vier Monaten bis zum Ende der Erziehungsfreistellung als signifikant. Das letzte Ergebnis erklärt sich aus der Arbeitsplatzgarantie während des Erziehungsfreistellungszeitraumes. Die anderen in der Regression berücksichtigten Variablen mit Bezug zur Erziehungsfreistellung, d.h. die Jahresperiode der Geburt und die Freistellungsanspruchsdauer, weisen zwar in die erwartete Einflussrichtung, sind aber nicht signifikant. Nach Ablauf des Erziehungsfreistellungszeitraumes zeigen Frauen mit einer Vollzeit-erwerbstätigkeit vor der Geburt eine erhöhte Rate der Erwerbstätigkeitsaufnahme und bei einer steigenden Differenz im Ausbildungsniveau zwischen beiden Partnern zugunsten des Mannes verringert sich die Wahrscheinlichkeit. Die anderen während des Zeitraumes der Erziehungsfreistellung bedeutsamen Variablen erweisen sich in diesem Zeitraum als nicht signifikant und alle sonstigen berücksichtigten Variablen zeigen in beiden Zeiträumen keine Signifikanz. Die aus dem haushaltsproduktionstheoretischen Ansatz abgeleiteten Hypothesen erklären zumindest zum Teil die Erwerbstätigkeitsaufnahme nach einer Geburt.

Das *siebte* Kapitel beleuchtet die Frage, ob bei einer Unterscheidung der einzelnen Arten von Erwerbsunterbrechungen, d.h. von Arbeitslosigkeits-, Erziehungsfreistellungs- und Haushaltstätigkeitsphasen, die Auswirkungen auf die Lohnfunktion unterschiedlich ausfallen. Es erfolgt in einem theoretischen Unterkapitel eine ausführliche Diskussion, wie der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf verschiedene Art und Weise modelliert und mit einer Mincerschen Einkommensfunktion geschätzt werden kann. Als wesentliche zu modellierende Unterscheidungsfaktoren bei einer Erwerbsunterbrechung erweisen sich die Art und der Zeitpunkt, d.h. das Timing. In den diskutierten Studien besitzen die einzelnen Arten von Erwerbsunterbrechungen unterschiedliche Auswirkungen auf die Lohnfunktion, wobei sich die einzelnen Studien erheblich darin unterscheiden, welche Art einer Erwerbsunterbrechung die größte negative Auswirkung zeigt. Die Höhe der Reduktion bei einer bestimmten Erwerbsunterbrechungsart fällt ebenfalls unterschiedlich hoch aus. Die divergierenden Ergebnisse erklären sich vor allem durch die unterschiedlichen methodischen Ansätze.

Die eigene Analyse unterscheidet drei unterschiedliche Arten von Erwerbsunterbrechungen, d.h. Phasen von Arbeitslosigkeit, Haushaltstätigkeit und Erziehungsfreistellungen. Für jede

einzelne Phase werden verschiedene Unterbrechungszeiträume zusammengefasst, so dass nicht nur aktuelle, sondern auch weiter zurückliegende Unterbrechungsphasen in die Schätzung eingehen. Bei der Schätzung der Lohnfunktion können für die meisten der untersuchten Variablen Hypothesen aus der Humankapitaltheorie abgeleitet werden. Zusätzlich spielen Überlegungen aus der Signaltheorie, Haushaltsproduktionstheorie, Theorie interner Arbeitsmärkte und Segregationstheorie bei der Schätzung der Lohnfunktion eine Rolle. Die Signaltheorie ermöglicht, dass die Folgen für verschiedene Erwerbsunterbrechungsarten bei der Schätzung der Lohnfunktion unterschiedlich ausfallen können. Aus der Haushaltsproduktionstheorie lässt sich die bisher nicht für Deutschland überprüfte Work-Effort-Hypothese ableiten, die besagt, dass mit der Zunahme der aufgewendeten Zeit für Haushaltsaktivitäten ein negativer Einfluss auf die Entlohnung einhergeht. Als nächstes erfolgt eine Darstellung der verwendeten Daten. Eine deskriptive Analyse kommt zum Ergebnis, dass sich das Bruttomonatserwerbseinkommen nach einer Erziehungsfreistellung stärker als der Bruttostundenlohnsatz reduziert. Der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf die Lohnfunktion wurde mit verschiedenen Paneldatenmodellen geschätzt, wobei ein Unbalanced-Panel-Design zugrunde lag: einem Pooled-Regression-Modell, Random-Effects-Modell und Fixed-Effects-Modell.

Für die Beantwortung der Frage, welchem dieser möglichen Schätzverfahren der Vorzug gebührt, sind die geeigneten Tests durchgeführt worden. Wie ein Hausman-Test zeigt, sind Fixed-Effects-Modelle Random-Effects-Modellen überlegen. Entsprechend belegt ein F-Test, dass Fixed-Effects-Modelle gegenüber Pooled-Regression-Modellen der Vorzug zu geben ist. Bei der Schätzung der Lohnfunktion wurde ein Selektionskorrekturterm aufgenommen, da sich dieser als relevant erwies. Es wurden zum ersten Mal für Deutschland die Auswirkungen von verschiedenen Erwerbsunterbrechungsarten auf die Lohnfunktion mit einem Fixed-Effects-Modell mit einer Selektionskorrektur geschätzt. Die meisten bei der Schätzung berücksichtigten Variablen nahmen die erwartete Einflussrichtung. So nahmen die Schulausbildungs-, Erwerbstätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsdauer alle das erwartete positive Vorzeichen auf die Entlohnung an. Der Lohnsatz steigt auch mit zunehmender Unternehmensgröße und für Frauen im Angestellten- bzw. Beamtenstatus im Vergleich zu Arbeiterinnen. Eine Erwerbsunterbrechung von einem Jahr hat eine relativ geringe Minderung von 1,4% zur Folge. Bei einer Auftrennung in die unterschiedlichen Arten von Erwerbsunterbrechungen gehen Erwerbsunterbrechungen wegen einer Arbeitslosigkeit mit größeren negativen Konsequenzen als Erwerbsunterbrechungen wegen einer Erziehungsfreistellung einher. Bei Erwerbsunterbrechungen wegen einer ausschließlichen Haushaltstätigkeit findet sich kein signifikanter Ef-

fekt. Arbeitgeberwechsel nach einer Erziehungsfreistellung besitzen einen negativen Einfluss, wohingegen sich für sonstige Wechsel ein positiver Effekt zeigt. Eine Vollzeitberufstätigkeit übt einen negativen Effekt auf den Lohnsatz aus. Die Schätzung bestätigt zugleich für Deutschland zum ersten Mal die Work-Effort-Hypothese, dass sich der Lohnsatz mit steigender Stundenzahl einer Haushaltstätigkeit verringert. Eine Schätzung mit dem Bruttomonats-erwerbseinkommen als abhängiger Variable kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

## 9 Literaturverzeichnis

**Adam P. (1996):** Mothers in an insider-outsider economy: The puzzle of Spain. *Journal of Population Economics*, Vol. 9(3), S. 301-323.

**Albrecht J.W., Edin P.A., Sundström M., Vroman S.B. (1999):** Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data. *The Journal of Human Resources*, Vol. 34(2), S. 294-311.

**Albrecht J.W., Edin P.A., Vroman S.B. (2000):** A Cross-country Comparison of Attitudes towards Mothers Working and their Actual Labor Market Experience. *Labour*, Vol. 14(4), S. 591-608.

**Alewell D. (2000):** Ökonomische Analyse der Regelungen des Mutterschutzes in Deutschland. *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 14(4), S. 312-333.

**Alewell D., Pull K. (2001):** An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Regulation. Friedrichs-Schiller-Universität Jena, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Working Paper Series A 2001-02, Jena.

**Alewell D., Pull K. (2005):** Die Neugestaltung der Finanzierung des Mutterschutzes: ein Kommentar zum Mutterschutz-Urteil des Bundesverfassungsgerichtes. *ifo Schnelldienst*, Vol. 58(4), S. 22-27.

**Allison P.D. (1998):** *Survival Analysis Using the SAS System: A Practical Guide*. SAS Institute, Cary (North Carolina).

**Allison P.D. (1999):** *Logistic Regression Using the SAS System: Theory and Application*. SAS Institute, Cary (North Carolina).

**Altendorf K. (1998):** Hindernisse für Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik Deutschland. Diss. Mainz.

**Anderson D.J., Binder M., Krause K. (2002):** The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *American Economic Review*, Vol. 92(2), S. 354-358.

**Arndt J. (1995):** Das Familienkreditmodell: Möglichkeiten der Kreditfinanzierung von Zeiten des Erziehungsurlaubes. Diss. Berlin.

**Arrow K.J. (1973):** The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Hrsg.): *Discrimination in Labor Markets*, New Jersey, S. 3-33.

**Averett S.L., Whittington L.A. (2001):** Does Maternity Leave Induce Births? *Southern Economic Journal*, Vol. 68(2), S. 403-417.

**Bauer T. (2000):** Die Familienfalle: wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiographie auswirkt - eine ökonomische Analyse. Diss. Genf.

**Baum C.L. (2003a):** Does Early Maternal Employment Harm Child Development? An Analysis of the Potential Benefits of Leave Taking. *Journal of Labor Economics*, Vol. 21(2), S. 409-448.

**Baum C.L. (2003b):** The Effects of Maternity Leave Legislation on Mothers' Labour Supply after Childbirth. *Southern Economic Journal*, Vol. 69(4), S. 772-799.

**Beblo M., Wolf E. (2000):** How Much Does a Year off Cost? Estimating the Wage Effects of Employment Breaks and Part-Time Periods. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Discussion Paper No. 00-69, Mannheim.

**Beblo M., Wolf E. (2002a):** Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Vol. 71(1), S. 83-94.

**Beblo M., Wolf E. (2002b):** Wage Penalties for Career Interruptions. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Discussion Paper No. 02-45, Mannheim.

**Becker A. (2000):** Mutterschaft im Wohlfahrtsstaat: Familienbezogene Sozialpolitik und die Erwerbsintegration von Frauen in Deutschland und Frankreich. Diss. Duisburg.

**Becker G.S. (1993):** Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. Auflage, Chicago, London.

**Becker G.S. (1994):** A Treatise on the Family, Cambridge (Mass.), London.

**Becker R., Schömann K. (1999):** Berufliche Weiterbildung und Einkommenschancen im Lebensverlauf - Empirische Befunde für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland. In: Beer, D., Frick, B., Neubäumer, R., Sesselmeier, W. (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München, Mering, S. 93-121.

**Beckmann P. (2001):** Neue Väter braucht das Land! Wie stehen die Chancen für eine stärkere Beteiligung der Männer am Erziehungsurlaub? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Werkstattbericht Nr. 6, Nürnberg.

**Beckmann P., Kurtz B. (2001):** Erwerbstätigkeit von Frauen: Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg.

**Bellmann L., Schasse U. (1990):** Die erwartete Dauer der Betriebszugehörigkeit von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Vol. 110(3), S. 413-431.

**Ben-Porath Y. (1982):** Economics and the Family - Match or Mismatch? A Review of Becker's A Treatise on the Family. *Journal of Economic Literature*, Vol. 20(1), S. 52-64.

**Berger L.M., Waldfogel J. (2004):** Maternity leave and the employment of new mothers in the United States. *Journal of Population Economics*, Vol. 17(2), S. 331-349.

**Bergmann B.R. (1974):** Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, Vol. 1, S. 103-110.

**Berk R.A. (1980):** The New Home Economics: An Agenda for Sociological Research. In: Berk, S.F. (Hrsg.): *Women and Household Labor*, Beverly Hills, London, S. 113-148.

**Berkovitch E. (1990):** A Stigma Theory of Unemployment Duration. In: Weiss, Y., Fishelson, G. (Hrsg.): *Advances in the Theory and Measurement of Unemployment*, New York, S. 20-56.

- Bertram H. (1990):** Kinder und Beruf? DJI Bulletin, Vol. 16, S. 1-7.
- Blackburn M.L., Bloom D.E., Neumark D. (1993):** Fertility timing, wages, and human capital. *Journal of Population Economics*, Vol. 6(1), S. 1-30.
- Blau F.D., Ferber M.A., Winkler A.E. (1998):** *The Economics of Women, Men, and Work*, Upper Saddle River (New York).
- Blau F.D., Kahn L.M. (2000):** Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14(4), S. 75-99.
- Bonke J., Gupta N.D., Smith N. (2003):** Timing and Flexibility of Housework and Men and Women's Wages. Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 860, Bonn.
- Brannen J. (1989):** Childbirth and Occupational Mobility: Evidence from a Longitudinal Study. *Work, Employment and Society*, Vol. 3(2), S. 179-201.
- Braun U., Klein T. (1995):** Der berufliche Wiedereinstieg der Mutter im Lebensverlauf der Kinder. In: Nauck, B., Bertram, H. (Hrsg.): *Kinder in Deutschland: Lebensverhältnisse von Kindern im Regionalvergleich*, Opladen, S. 231-252.
- Breusch T.S., Pagan A.R. (1980):** The Lagrange multiplier test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. *Review of Economic Studies*, Vol. 47(1), S. 239-253.
- Brewster K.L., Rindfuss R.R. (2000):** Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, S. 271-296.
- Bruning G., Plantenga J. (1999):** Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries. *Journal of European Social Policy*, Vol. 9(2), S. 193-209.
- Bryant K. (1990):** *The Economic Organization of the Household*, Cambridge.
- Buchmann M., Kriesi I., Pfeiffer A., Sacchi S. (2001):** Labor Market Opportunities and Women's Employment Exit and Reentry. Conference Proceeding of the ISA Research Committee on Social Stratification (RC 28) Expanding Markets, Welfare State Retrenchment and their Impact on Stratification, MZES, Mannheim.
- Buchmann M., Kriesi I., Pfeiffer A., Sacchi S. (2002):** Halb drinnen - halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz, Chur, Zürich.
- Buchner H., Becker U. (1998):** *Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz: Kommentar*. 6. Auflage, München.
- Buddelmeyer H., Mourre G., Ward M. (2005):** Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit. Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 1550, Bonn.
- Budig M.J., England P. (2001):** The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, Vol. 66, S. 204-225.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (1986):** *Erwerbstätigkeit und Mutterschaft: Möglichkeiten und Probleme von Berufsunterbrechung und Berufsrückkehr bei Müttern mit Kindern unter 3 Jahren, Tabellenband 1: Erwerbstätigkeit und Mutterschaft: Repräsentativer-*

hebung bei Betrieben aus sechs Branchen, Tabellenband 2: Erwerbstätigkeit und Mutterschaft: Repräsentativerhebung bei Frauen, Forschungsbericht, Band 132, Bonn.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o.J.):** Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002, Berlin.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1996):** Gleichberechtigung von Frauen und Männern: Wirklichkeit und Einstellung in der Bevölkerung. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Band 117.3, Stuttgart et al.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000):** Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub, Broschüre, Berlin.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003):** Erziehungsgeld, Elternzeit: Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab dem Geburtsjahrgang 2001, Broschüre, Berlin.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004):** Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz, Berlin.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005):** Erziehungsgeld, Elternzeit: Das Bundeserziehungsgeldgesetz - Regelungen ab 1.1.2004, Broschüre, Berlin.

**Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Jugend (1989):** Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub und Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Band 243, Stuttgart et al.

**Bundesregierung (2005):** Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, Berlin.

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1991):** Betriebliche Wirkung familienpolitischer Beschlüsse der Bundesregierung, Köln.

**Büchel F., Spieß C.K. (2002a):** Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 220, Stuttgart.

**Büchel F., Spieß C.K. (2002b):** Kindertageseinrichtungen und Müttererwerbstätigkeit - Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Vol. 71(1), S. 95-113.

**Cain G.C. (1986):** The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey. In: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.): Handbook of Labor Economics, Amsterdam, S. 693-785.

**Chatterji P., Markowitz S. (2004):** Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health? National Bureau of Economic Research Working Paper No. 10206, Cambridge (Mass.).

**Corcoran M., Duncan G.J. (1979):** Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between the Races and Sexes. Journal of Human Resources, Vol. 14(1), S. 3-20.

**Corcoran M., Duncan G.J., Ponza M. (1983):** A Longitudinal Analysis of White Women's Wages. *Journal of Human Resources*, Vol. 18(4), S. 497-520.

**Dalto G.C. (1989):** A structural approach to women's hometime and experience-earnings profile: Maternity leave and public policy. *Population Research and Policy Review*, Vol. 8(3), S. 247-266.

**Darity W.A., Mason P.L. (1998):** Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12(2), S. 63-90.

**Dathe D. (1998):** Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf der Grundlage des Mikrozensus 1995. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper FS I 98-208, Berlin.

**Dathe D. (1999):** Familienlebenszyklus und Erwerbsbeteiligung der Ehepartner in Ehen mit Kindern West- und Ostdeutschland. In: Lüttinger, P. (Hrsg.): *Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus*, Mannheim, S. 149-170.

**Davies R., Pierre G. (2005):** The Family Gap in Pay in Europe: a Cross-Country Study. *Labour Economics*, Vol. 12(4), S. 469-486.

**Dingeldey I. (2000):** Einkommenssteuersysteme 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, S. 11-47.

**Doeringer P.B., Piore M.J. (1971):** *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.).

**Drobnic S. (2000):** The Effects of Children on Married and Lone Mothers' Employment in the United States and (West) Germany. *European Sociological Review*, Vol. 16(2), S. 137-157.

**Dumon W., Nuelant T. (1994):** *National Family Policies in the Member States of the European Union in 1992 and 1993*, Leuven.

**Duncan G.J., Hoffman S. (1979):** On-The-Job Training and Earnings Differences by Race and Sex. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 61(4), S. 594-603.

**Ehmann S. (1999):** *Familienpolitik in Frankreich und Deutschland: ein Vergleich*. Diss. Freiburg.

**Engelbrech G. (1987):** Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 20(2), S. 181-196.

**Engelbrech G. (1993):** Geschlechtsspezifisches Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe und Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Frauen - Ergebnisse aus der IAB-Betriebsbefragung. In: Beckmann, P., Brumlop, E., Engelbrech, G., Hornung, U. (Hrsg.): *Erwerbsbeteiligung von Frauen - Anreize und Barrieren*, Gelsenkirchen, S. 1-30.



**Engelbrech G., Gruber H., Jungkunst M. (1997):** Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol. 30(1), S. 150-169.

**Engelbrech G., Jungkunst M. (1998):** Erwerbsbeteiligung von Frauen und Kinderbetreuung in ost- und westdeutschen Familien. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Werkstattbericht 2/16.1.1998, Nürnberg.

**Engelbrech G., Jungkunst M. (2001):** Erziehungsurlaub: Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.

**Engelbrech G., Kraft H. (1992a):** Die Rückkehr ins Berufsleben: Arbeitsmarktchancen von Frauen - Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 3, Nürnberg.

**Engelbrech G., Kraft H. (1992b):** Frauenbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik. Werkstattbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 5, Nürnberg.

**England P. (1984):** Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Explanations of Occupational Sex Segregation. Social Forces, Vol. 62(3), S. 726-749.

**Esping-Andersen G. (1996):** The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton.

**Estes S.B., Glass J.L. (1996):** Job Changes Following Childbirth: Are Women Trading Compensation for Family-Responsive Work Conditions? Work and Occupations, Vol. 23(4), S. 405-436.

**Europäischer Rat (1992):** Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitszustandes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG). Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Vol. L 348, 18.11.1992, S. 1-5.

**Europäischer Rat (1996):** Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Vol. L 145, 19.06.1996, S. 4-9.

**Eurostat (1997):** Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Europäischen Union. Statistik Kurzgefasst Nr. 1, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Luxemburg.

**Even W.E. (1987):** Career Interruptions Following Childbirth. Journal of Labor Economics, Vol. 5(2), S. 255-277.

**Fendrich S., Fischer J., Schilling M. (2005):** Erziehungsgeld und Elternzeit: Bericht des Jahres 2003. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. Universität Dortmund, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Soziologie, Dortmund.

**Franz W. (2003):** Arbeitsmarktökonomik. 5. Auflage, Berlin et al.

**Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Soziales (2004):** Mut zur Veränderung: Innovation und Chancengleichheit durch eine integrierte Bildungs-, Gesundheits- und Familienpolitik, Bonn.

**Galler H.P. (1988):** Familiäre Lebenslagen und Familienlastenausgleich - Zu den Opportunitätskosten familialer Entscheidungen. In: Felderer, B. (Hrsg.): Familienlastenausgleich und demographische Entwicklung, Berlin, S. 83-112.

**Galler H.P. (1991):** Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt: Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor. In: Gräbe, S. (Hrsg.): Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor, Frankfurt/M., New York, S. 118-152.

**Galler H.P., Ott N. (1993):** Der private Haushalt als ökonomische Institution: Neuere Entwicklungen in der mikroökonomischen Haushaltstheorie. In: Gräbe, S. (Hrsg.): Der private Haushalt im wissenschaftlichen Diskurs, Frankfurt/M., New York, S. 109-139.

**Gerlach I. (2004):** Familienpolitik, Wiesbaden.

**Gerlach K., Hübler O. (1995):** Betriebsgröße und Einkommen. Erklärungen, Entwicklungstendenzen und Mobilitätseinflüsse. In: Steiner, V., Bellmann, L. (Hrsg.): Mikroökonomik des Arbeitsmarktes, Nürnberg, S. 225-264.

**Gerlach K., Schasse U. (1990):** On-The-Job Training Differences by Sex and Firm Size. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Vol. 110(2), S. 261-272.

**Gibbons R., Katz L.F. (1991):** Layoffs and Lemons. Journal of Labor Economics, Vol. 9(4), S. 351-380.

**Gonzalez L. (2004):** Single Mothers and Work. Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 1097, Bonn.

**Greene W. (2003):** Econometric Analysis. 5. Auflage, Upper Saddle River (New Jersey).

**Gronau R. (1973):** The Effect of Children on the Housewife's Value of Time. Journal of Political Economy, Vol. 81(2), S. S168-S199.

**Gronau R. (1977):** Leisure, Home Production and Work. The Theory of the Allocation of Time Revisited. Journal of Political Economy, Vol. 85(6), S. 1099-1123.

**Gronau R. (1988):** Sex Related Wage Differentials and Women's Interrupted Labor Careers - the Chicken or the Egg. Journal of Labor Economics, Vol. 6(3), S. 277-301.

**Gupta N.D., Smith N. (2002):** Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. Economica, Vol. 69(276), S. 609-629.

**Gustafsson S.S., Kenjoh E., Wetzels C.M. (2001):** Does Part-Time and Intermittent Work during Early Motherhood Lead to Regular Work Later? A Comparison of Labor Market Behavior of Mothers with Young Children in Germany, Britain, The Netherlands, and Sweden. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Vol. 70(1), S. 15-23.

**Gustafsson S.S., Kenjoh E., Wetzels C.M. (2002a):** The labour force transitions of first-time mothers in Britain, Germany, the Netherlands and Sweden. In: Mosley, H., O'Reilly, J.,

Schömann, K. (Hrsg.): Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid, Cheltenham, S. 185-211.

**Gustafsson S.S., Kenjoh E., Wetzels C.M. (2002b):** Postponement of Maternity and the Duration of Time Spent at Home after First Birth. Panel Data Analyses Comparing Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 59, Paris.

**Gustafsson S.S., Wetzels C.M. (2000):** Optimal Age for First Birth: Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden. In: Gustafsson, S.S., Meulders, D. (Hrsg.): Gender and the Labour Market. Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality, S. 188-209.

**Gustafsson S.S., Wetzels C.M., Vlasblom J.D., Dex S. (1996):** Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain. Journal of Population Economics, Vol. 9(3), S. 223-246.

**Haisken-DeNew J.P., Frick J.R. (2005):** Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study. Version 8.0 December 2005, Berlin.

**Hamerle A., Tutz G. (1989):** Diskrete Modelle zur Analyse von Verweildauer und Lebenszeiten., Frankfurt/M., New York.

**Hanefeld U. (1987):** Das Sozio-Ökonomische Panel - Grundlagen und Konzeption, Frankfurt/M., New York.

**Hank K., Kreyenfeld M., Spieß C.K. (2003):** Kinderbetreuung und Fertilität in Deutschland. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Diskussionspapier Nr. 331, Berlin.

**Hartmann J., Schütz G. (2002):** Die Klassifizierung der Berufe und der Wirtschaftszweige im Sozio-oekonomischen Panel. Neucodung der Daten 1984-2001. Infratest Sozialforschung, München.

**Hausman J.A. (1978):** Specification Tests in Econometrics. Econometrica, Vol. 46(6), S. 1251-1271.

**Heckman J.J. (1979):** Sample Selection Bias as a Specification Error. Econometrica, Vol. 47(1), S. 153-162.

**Heckman J., Singer B. (1984):** A Method for Minimizing the Distributional Assumptions in Econometric Models for Duration Data. Econometrica, Vol. 52(2), S. 271-320.

**Helberger C. (1984):** Humankapital, Berufsbiographie und die Einkommen von Männern und Frauen. Sfb3-Arbeitspapier Nr. 129, Frankfurt.

**Henneberger F., Oberholzer K., Zajitschek S. (1997):** Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung: Ein Beitrag zur Gleichstellungsdiskussion in der Schweiz, Basel, Frankfurt/M.

**Herrmann H. (1991):** Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Berufsrückkehr nach Zeiten ausschließlicher Familientätigkeit. Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hrsg.): Materialien zur Frauenpolitik 15/91, Bonn.

**Hersch J., Stratton L.S. (1997):** Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers. Journal of Human Resources, Vol. 32(2), S. 285-307.

**Holst E. (2003):** Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu. WSI Mitteilungen, Vol. 56(4), S. 243-250.

**Holst E., Schupp J. (1997):** Situation und Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 1997 - Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, S. 489-501.

**Holst E., Trzcinski E. (2003):** High Satisfaction Among Mothers Who Work Part-time. Economic Bulletin, Vol. 40(10), S. 327-332.

**Hotz V.J., Miller R.A. (1988):** An Empirical Analysis of Life Cycle Fertility and Female Labour Supply. Econometrica, Vol. 56(1), S. 91-118.

**Hujer R., Löwenbein O., Schneider H. (1990):** Wages and Unemployment. A Microeconomic Analysis for the FRG. In: König, H. (Hrsg.): Economics of Wage Determination, Heidelberg et al., S. 299-324.

**Hübler O. (1991):** Einkommensdiskriminierung von Frauen und geschlechtsabhängige Einkommensdeterminanten. Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 208(6), S. 607-624.

**Hübler O. (2003):** Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol. 36(4), S. 539-559.

**Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (1990a):** Betriebliche Wirkungen des Erziehungsurlaubes, Forschungsvorhaben "Erfahrungen mit der Anwendung des Bundeserziehungsgeldgesetzes", Band 1: Ergebnisse, Band 2: Dokumentation. IES - Berichte 206.90, Hannover.

**Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (1990b):** Lebenssituation allein-stehender Erziehungsgeldempfänger, Forschungsvorhaben "Erfahrungen mit der Anwendung des Bundeserziehungsgeldgesetzes", Band 1: Ergebnisse, Band 2: Dokumentation. IES - Berichte 221.90, Hannover.

**Jaenichen U., Stephan G. (1992):** Zahlt sich Teilzeitarbeit aus? Einkommenswirkungen von Teilzeitbeschäftigung. Universität Hannover Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Diskussionspapier Nr. 168 b, Hannover.

**Jaumotte F. (2003):** Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and other Determinants in OECD Countries. OECD Economic Studies, Vol. 2, S. 51-108.

**Jäkel S., Kirner E. (1987):** Immer mehr Frauen im Beruf - Zur längerfristigen Entwicklung des Erwerbsverhaltens von Frauen. DIW-Wochenbericht, Vol. 54(29), S. 393-402.

**Joesch J.M. (1994):** Children and the Timing of Women's Paid Work after Childbirth: A Further Specification of the Relationship. Journal of Marriage and Family, Vol. 56(5), S. 429-440.

**Joesch J.M. (1995):** Paid Leave and the Timing of Women's Employment Before Surrounding Birth. University of Washington, Batelle Research Center Working Paper No. 95-10, Washington.

**Joesch J.M. (1997):** Paid Leave and the Timing of Women's Employment Before and After Birth. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 59(11), S. 1008-1021.

**John B., Schmidt H. (2001):** Erziehungsurlaub - Regelungen, Inanspruchnahme und Evaluationen, Stuttgart.

**Joshi H., Macran S., Dex S. (1996):** Employment after childbearing and women's subsequent labour force participation: Evidence from the British 1958 birth cohort. *Journal of Population Economics*, Vol. 9(3), S. 325-348.

**Jungwirth C. (1998):** Berufliche Ein- und Aufstiegschancen von Frauen: Förderwirkung und Barrieren durch MuSchG und BErzGG. Diss. Freiberg (Sachsen).

**Kaldewey A., Küpper G. (1994):** Den Wiedereinstieg planen. Eine empirische Studie zur Qualifizierung von Berufsrückkehrerinnen während des Erziehungsurlaubs. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

**Kappelhoff P., Schulz S. (1991):** Determinanten der Berufsverläufe von Frauen. Abschlußbericht vom DFG-Projekt "KA 777/1-1". Institut für Soziologie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Kiel.

**Kenjoh E. (2003):** Women's Employment around Birth of the First Child in Britain, Germany, The Netherlands, Sweden and Japan. University of Essex, Institute for Social & Economic Research Working Paper No. 2003-16, Colchester.

**Killingsworth M.R. (1983):** Labour Supply, New York.

**Kim M.K., Polachek S.W. (1994):** Panel Estimates of Male-Female Earnings Functions. *Journal of Human Resources*, Vol. 29(2), S. 406-428.

**Kirner E., Schulz E. (1992):** Das "Drei-Phasen-Modell" der Erwerbsbeteiligung von Frauen - Begründung, Norm und empirische Relevanz. In: Ott, N., Wagner, G.G. (Hrsg.): Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Referate der Herbsttagung des Arbeitskreises "Bevölkerungsökonomie" der deutschen Gesellschaft für Bevölkerungswissenschaft, Berlin, S. 17-55.

**Klein T., Braun U. (1995):** Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern zwischen abnehmenden Betreuungsaufwand und zunehmender Dequalifizierung. *Zeitschrift für Soziologie*, Vol. 24(1), S. 58-68.

**Kodde D.A. (1988):** Unemployment Expectations and Human Capital Formation. *European Economic Review*, Vol. 32, S. 1645-1660.

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003):** Bericht der Kommission über die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, Brüssel.

**Kreyenfeld M., Hank K. (1999):** The Availability of Child Care and Mothers' Employment in West Germany. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Discussion Paper No. 191, Berlin.

**Kunze A. (2002):** The Timing of Careers and Human Capital Depreciation. Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 509, Bonn.

**Kunze A., Ejrnaes M. (2004):** Wage Dips and Drops around First Birth. Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 1011, Bonn.

**Kurz K. (1998):** Das Erwerbsverhalten von Frauen in der intensiven Familienphase - Ein Vergleich zwischen Müttern in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Diss. Mannheim.

**Lalive R., Zweimüller J. (2005):** Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "true natural experiment". Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 1613, Bonn.

**Lampert H. (1996):** Priorität für die Familie: Plädoyer für eine rationale Familienpolitik, Berlin.

**Landenberger M. (1990):** Wirkungen des Erziehungsurlaubs auf Arbeitsmarktchancen und soziale Sicherung von Frauen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung FS I 90-7, Berlin.

**Landenberger M. (1991):** Erziehungsurlaub: Arbeitsmarktpolitisches Instrument zur selektiven Ausgliederung und Wiedereingliederung von Frauen. In: Mayer, K.U., Allmendinger, J., Huinink, J. (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/M., New York, S. 262-288.

**Lauer C., Weber A.M. (2003):** Employment of Mothers After Childbirth: A French-German Comparison. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Discussion Paper No. 03-50, Mannheim.

**Lauk M., Meyer S. (2003):** Familiäre Arbeitsteilung: Determinanten in Theorie und Empirie. Darmstadt Discussion Papers in Economics Nr. 125, Darmstadt.

**Lauterbach W. (1994):** Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt. Diss. Berlin.

**Lehrer E., Nerlove M. (1981):** The Labor Supply and Fertility Behavior of Married Women: A Three-Period Model. Research in Population Economics, Vol. 3, S. 123-145.

**Leibowitz A., Klerman J.A., Waite L. (1992):** Employment of New Mothers and Child Care Choice. The Journal of Human Resources, Vol. 27(1), S. 112-133.

**Levine V., Moock P.R. (1984):** Labor Force Experience and Earnings: Women with Children. Economics of Education Review, Vol. 3(3), S. 183-193.

**Licht G., Steiner V. (1991a):** Male-Female Wage Differentials, Labor Force Attachment and Human-Capital Accumulation in Germany. Universität Augsburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Beitrag Nr. 65, Augsburg.

**Licht G., Steiner V. (1991b):** Stichprobenselektion, unbeobachtete Heterogenität und Humankapitaleffekte bei der Schätzung von Lohnfunktionen mit Paneldaten. In: Rendtel, U., Wagner, G.G. (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel - Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984, Frankfurt/M., New York, S. 100-134.

**Licht G., Steiner V. (1992):** Individuelle Einkommensdynamik und Humankapitaleffekte nach Erwerbsunterbrechungen. *Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik*, Vol. 209(3/4), S. 241-265.

**Light A., Ureta M. (1995):** Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials. *Journal of Labor Economics*, Vol. 13(1), S. 121-154.

**Littmann-Wernli S. (1998):** Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt: Konzeption einer ökonomischen Gleichstellungsregelung zum Abbau der geschlechtsspezifischen Rollenteilung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch Arbeitszeitflexibilisierung. Diss. Zürich.

**Lorenz W., Wagner J. (1988):** Einkommensfunktionen. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, Vol. 17(7), S. 357-360.

**Löwenbein O. (1991):** Einkommensanalysen auf der Basis von Paneldaten. Diss. Frankfurt.

**Löwenbein O., Rendtel U. (1991):** Selektivität und Panelanalyse. In: Rendtel, U., Wagner, G.G. (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel - Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984*, Frankfurt/M., New York, S. 156-187.

**Lundberg S., Rose E. (2000):** Parenthood and the Earnings of Married Men and Women. *Labour Economics*, Vol. 7(6), S. 689-710.

**Mavromaras K.G., Rudolph H. (1997):** Wage Discrimination in the Reemployment Process. *Journal of Human Resources*, Vol. 32(4), S. 812-860.

**McLaughlin S.D. (1982):** Differential Patterns of Female Labor-force Participation Surrounding the First Birth. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 44(5), S. 407-420.

**Merkle L.E. (1994):** Frauenerwerbstätigkeit und Kinderbetreuung: eine theoretische und empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Diss. München.

**Mertens N., Schippers J., Siegers J. (1995):** Career interruptions and Women's Life-time earnings. *The European Journal of Women's Studies*, Vol. 2(4), S. 469-491.

**Meulders D., Gustafsson S., Del Boca D., Symeonidou H., Le Cacheux J. (2004):** The Rationale of Motherhood Choices: Influence of Employment Conditions and of Public Policies, <http://www.ulb.ac.be/soco/mocho>.

**Mincer J., Ofek H. (1982):** Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *Journal of Human Resources*, Vol. 17(1), S. 3-24.

**Mincer J., Polachek S. (1974):** Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, Vol. 82(2), S. S76-S108.

**Munz S. (1997):** Frauenerwerbstätigkeit im Spannungsfeld veränderter Lebensentwürfe und wohlfahrtsstaatlicher Regelungen. *ifo Schnelldienst*, Vol. 50(23), S. 21-35.

**Müller F. (1991):** Schätzung von Einkommensdeterminanten für erwerbstätige weibliche Arbeitnehmer auf der Basis von Längsschnittdaten des SOEP. In: Rendtel, U., Wagner, G.G. (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel - Zur Einkommensdynamik in Deutschland seit 1984*, Frankfurt/M., New York, S. 135-155.

- Myrdal A., Klein V. (1960):** Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, Köln, Berlin.
- Nakamura J., Ueda A. (1999):** On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 13(1), S. 73-89.
- Näsman E. (1992):** Parental Leave in Sweden - A Workplace Issue. *Stockholm Research Reports in Demography* No. 73, Stockholm.
- Nicoletti C., Tanturri M.L. (2005):** Differences in Delaying Motherhood across European Countries: Empirical evidence from the ECHP. *Institute for Social and Economic Research Working Paper* 2005-04, Colchester.
- Nielsen H.S., Simonsen M., Verner M. (2004):** Earning Effects of Children in a Model with Endogenous Sector Choice. *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 106(4), S. 721-744.
- OECD (1994):** Women and Structural Change: New Perspectives, Paris.
- OECD (2005a):** Employment Outlook, Paris.
- OECD (2005b):** Labor Force Statistics, Paris.
- Ondrich J., Pischner R., Spiess C.K., Wagner G.G. (1999b):** Labor force status before and after childbirth in Germany 1984-1996. *Conference Proceeding at the Thirteenth Annual Conference of the European Society for Population Economics (ESPE)*, Turin.
- Ondrich J., Spieß C.K., Yang Q. (1996):** Barefoot and in a German kitchen: Federal parental leave and benefit policy and the return to work after childbirth in Germany. *Journal of Population Economics*, Vol. 9(3), S. 247-266.
- Ondrich J., Spieß C.K., Yang Q. (2003a):** Changes in Women's Wages after Parental Leave. *Schmollers Jahrbuch*, Vol. 123(1), S. 125-138.
- Ondrich J., Spieß C.K., Yang Q., Wagner G.G. (1999a):** Full Time or Part Time? German Parental Leave Policy and the Return to Work after Childbirth in Germany. *Research in Labor Economics*, Vol. 18, S. 41-74.
- Ondrich J., Spieß C.K., Yang Q., Wagner G.G. (2003b):** The Liberalization of Maternity Leave Policy and the Return to Work after Childbirth in Germany. *Review of Economics of the Household*, Vol. 1(1/2), S. 77-110.
- Oppenheimer V.K. (1979):** Structural Sources of Economic Pressure for Wives to Work: An Analytical Framework. *Journal of Family History*, Vol. 4, S. 177-197.
- Ott N. (1993):** Die Rationalität innerfamiliärer Entscheidungen als Beitrag zur Diskriminierung weiblicher Arbeit. In: Grözinger, G., Schubert, R., Backhaus, J. (Hrsg.): *Jenseits von Diskriminierung: zu den institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie*, Marburg, S. 113-146.
- Ott N. (1997):** Beruf, Kinder, Familie - ein Spannungsfeld aus ökonomischer Sicht. In: Behning, U. (Hrsg.): *Das Private ist ökonomisch: Widersprüche der Ökonomisierung privater Familien- und Haushalts-Dienstleistungen*, Berlin, S. 41-66.



**Ott N., Rolf G. (1987):** Zur Entwicklung von Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenhäufigkeit, Frankfurt/M., Mannheim.

**Peinelt-Jordan K. (1996):** Männer zwischen Familie und Beruf - ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik. Diss. München.

**Pettinger R. (1999):** Parental Leave in Germany. In: Moos, P., Deven, F. (Hrsg.): Parental leave: Progress or Pitfall?, Den Haag und Brüssel, S. 123-140.

**Pettinger R. (2000):** Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub: Anspruch und Wirklichkeit zweier zentraler familienpolitischer Leistungen für junge Familien. In: Jans, B., Habisch, A., Stutzer, E. (Hrsg.): Familienwissenschaftliche und familienpolitische Signale: Festschrift zum 70. Geburtstag von Prof. Dr. Max Wingen, Graftschaft, S. 243-254.

**Pfarr H.M. (1994):** Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? Zeitschrift für Rechtspolitik, Vol. 27(8), S. 309-314.

**Pfau-Effinger B. (1998):** Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa. Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler, B., Maier, F., Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): FrauenArbeitsmarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, S. 177-195.

**Phipps S., Burton P., Lethbridge L. (2001):** In and out of the labor market: long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work. Canadian Journal of Economics, Vol. 34(2), S. 411-429.

**Polachek S.W. (1981):** Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. Review of Economics and Statistics, Vol. 63(1), S. 60-69.

**Pollak R.A. (1985):** A Transaction Cost Approach to Families and Households. Journal of Economic Literature, Vol. 23(2), S. 581-608.

**Preisendörfer P. (1987):** Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster. Soziale Welt, Vol. 38(2), S. 211-226.

**Prentice R., Gloeckler L. (1978):** Regression Analysis of Grouped Survival Data with Application to Breast Cancer Data. Biometrics, Vol. 34, S. 57-67.

**Projektgruppe SOEP-DIW (2005):** \$PGEN: Generated Person-Level Variables, Berlin.

**Pronzato C.D. (2005):** Employment decisions of European women after childbirth. Conference Proceeding at the EPUnet-2005 Conference, Colchester/UK.

**Pylkkänen E., Smith N. (2004):** The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth. Institute for the Study of Labor Discussion Paper No. 1050, Bonn.

**Radke P., Störmann W. (1997):** Finanzierungsalternativen des Mutterschutzes. Sozialer Fortschritt, Vol. 46(11), S. 268-271.

**Radke P., Störmann W. (1998):** Erziehungsurlaub und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Vol. 49(2), S. 180-197.

**Rendtel U. (1989):** Über den Einfluß der Panelselektivität auf Längsschnittdatenanalysen. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Vol. 58(1), S. 45-61.

**Rendtel U., Büchel F. (1994):** Tests for non-ignorable panel attrition and their application on wage estimates from the German Socio-Economic Panel (GSOEP). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Diskussionspapier Nr. 89, Berlin.

**Renes G., Ridder G. (1995):** Are Women Overqualified? Labour Economics, Vol. 2(1), S. 3-18.

**Rönsen M. (1995):** Maternal Employment in Norway: A parity-specific analysis of the return to full-time and part-time work after birth. Statistics Norway Discussion Paper No. 142, Oslo.

**Rönsen M., Sundström M. (1996):** Maternal employment in Scandinavia. A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish Women. Journal of Population Economics, Vol. 9(3), S. 267-285.

**Rönsen M., Sundström M. (2002):** Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers - A Comparison of Finland, Norway and Sweden. European Journal of Population, Vol. 18(2), S. 121-152.

**Rüther B. (2001):** Geschlechtsspezifische Allokation auf dem Arbeitsmarkt: eine ökonomisch orientierte interdisziplinäre Analyse. Diss. Paderborn.

**Ruhm C.J. (1997):** Policy Watch: The Family and Medical Leave Act. Journal of Economic Perspectives, Vol. 11(3), S. 175-186.

**Ruhm C.J. (1998):** The Economic Consequences of Parental Leave Mandates from Europe. Quarterly Journal of Economics, Vol. 113(1), S. 285-317.

**Ruhm C.J. (2004):** Parental Employment and Child Cognitive Development. Journal of Human Resources, Vol. 39(1), S. 155-192.

**Ruhm C.J., Teague J.L. (1997):** Parental Leave Policies in Europe and the United States. In: Blau, F.D., Ehrenberg, R.G. (Hrsg.): Gender and Family Issues in the Workplace, New York, S. 133-156.

**Sainsbury D. (1994):** Gendering Welfare States, London.

**Samuelson P.A. (1956):** Social Indifference Curves. Quarterly Journal of Economics, Vol. 10(1), S. 1-22.

**Saurel-Cubizolles M.J., Romito P., Escriba-Aguir V., Lelong N., Pons R.M., Ancel P.Y. (1999):** Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain. European Sociological Review, Vol. 15(2), S. 179-194.

**Schäfer H. (2001):** Einkommen und Lohndiskriminierung von Frauen - Trends und Bestimmungsfaktoren. iw-trends, Vol. 28(3), S. 56-73.

**Scheiwe K. (1993):** Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht. Normative Modelle von Zeit im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Berlin.

**Schiek D. (1994):** "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" - vereinbar mit der arbeitsmarkt-rechtlichen Gleichstellung von Frauen. Kritische Justiz, Vol. 27, S. 511-531.

**Schiersmann C. (1995):** Long-term leave for parents in OECD countries. In: OECD (Hrsg.): Employment Outlook, Paris, S. 171-200.

**Schiersmann C. (1998):** Elternurlaubsregelungen im europäischen Vergleich. Ein Beitrag zur Chancengleichheit. In: Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hrsg.): Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub, Opladen und Wiesbaden, S. 133-155.

**Schilling G., Bauer F., Groß H. (1996):** Arbeitszeiten, Arbeitszeitenwünsche und Zeitverwendung in Deutschland, Ergebnisse einer aktuellen Beschäftigtenbefragung in West- und Ostdeutschland. WSI Mitteilungen, Vol. 49(7), S. 432-441.

**Schmidt H., Stutzer E. (1996):** Zur Erwerbsbeteiligung von Müttern in Baden-Württemberg. Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Vol. 44(2), S. 69-77.

**Schnabel R. (1994):** Das intertemporale Arbeitsangebot verheirateter Frauen. Eine empirische Analyse auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels. Diss. Frankfurt.

**Schneewind K.A., Vaskovics L.A. (1994):** Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch, Zweiter Projektbericht, Stuttgart.

**Schömann K., Becker R. (1998):** Selektivität in der beruflichen Weiterbildung und Einkommensverläufe. In: Pfeiffer, F., Pohlmeier, W. (Hrsg.): Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg, Baden-Baden, S. 279-310.

**Schubert R. (1993):** Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung, Frankfurt/M.

**Schulze-Buschhoff K., Rückert-John J. (1998):** Teilzeitbeschäftigte in Europa. Arbeitsbedingungen, Familienkontext, Motive und subjektive Bewertungen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper FS III 98-404, Berlin.

**Schulze-Buschhoff K., Rückert-John J. (1999):** Teilzeitarbeit in Schweden, Großbritannien und Deutschland: Individuelle Dynamik und Haushaltskontext im Ländervergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper FS III 99-406, Berlin.

**Schwartz W., Schwarz T., Vogel C. (1991):** Mütter und Väter zwischen Erwerbstätigkeit und Familie: Probleme - Praxisbeispiele - Orientierungshilfen, Stuttgart.

**Sengenberger W. (1987):** Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/M., New York.

**Sesselmeier W., Blauermel G. (1998):** Arbeitsmarkttheorien: ein Überblick, Heidelberg.

**Spence M. (1973):** Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics, Vol. 87(3), S. 355-374.

**Spence M. (1974):** Market Signalling, Cambridge (Mass.).

**Spieß C.K., Büchel F. (2003):** Effekte der regionalen Kindergarteninfrastruktur auf das Arbeitsangebot von Müttern. In: Schmähl, W. (Hrsg.): Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt, Berlin, S. 95-126.

**Spieß C.K., Wrohlich K. (2005):** Wie viele Kinderbetreuungsplätze fehlen in Deutschland? Neue Bedarfsermittlung für Kinder unter drei Jahren auf der Basis von Mikrodaten. DIW-Wochenbericht, Vol. 72(14), S. 223-227.

**Spieß M., Kroh M. (2004):** Documentation of Sample Sizes and Panel Attrition in the German Socio Economic Panel (GSOEP) (1984 until 2003). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Research Note 28 a, Berlin.

**Stackelbeck M., Richter G. (1992):** Beruf und Familie: Arbeitszeitpolitik für Eltern kleiner Kinder, Köln.

**Stafford F.P., Sundström M. (1996):** Time Out for Childcare: Signalling and Earnings Rebound Effects for Men and Women. Labour, Vol. 10(3), S. 609-629.

**Statistisches Bundesamt (1997):** Zur Messung der Erwerbsbeteiligung im Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 1996. Vervielfältigtes Manuskript, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2004):** Kindertagesbetreuung in Deutschland - Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2005a):** Leben und Arbeiten in Deutschland: Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (2005b):** Verbraucherpreisindex und Index der Einzelhandelspreise. Lange Reihe ab 1948 bis 2004 - Jahresdurchschnitte, Wiesbaden.

**Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge):** Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.

**Stolz-Willig B. (1991):** Tarifliche Elternurlaubsregelungen: Übersicht und Kommentar, Düsseldorf.

**Stratton L.S. (1995):** The Effect Interruptions in Work Experience Have on Wages. Southern Economic Journal, Vol. 61(4), S. 955-970.

**Strengmann-Kuhn W., Seel B. (2004):** Einkommensdiskriminierung und frauenspezifische Erwerbsbiographie, Aachen.

**Sundström M., Stafford F.P. (1992):** Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden. European Journal of Population, Vol. 8(3), S. 199-215.

**Szydlik M. (1990):** Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland - Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels, 1984-1988, Berlin.

**Taniguchi H. (1999):** The Timing of Childbearing and Women's Wages. Journal of Marriage and Family, Vol. 61(11), S. 1008-1019.

**Thurow L.C. (1975):** Generating Inequality, London.

- Topel R. (1991):** Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority. *Journal of Political Economy*, Vol. 99(1), S. 145-176.
- Tölke A. (1989):** Lebensverläufe von Frauen: Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten. Diss. Frankfurt/M.
- Treib O., Falkner G. (2004):** The First EU Social Partner Agreement in Practice: Parental Leave in the 15 Member States, Wien.
- Trzcinski E., Alpert W.T. (1994):** Pregnancy and Parental Leave in the United States and Canada. *Journal of Human Resources*, Vol. 29(2), S. 535-554.
- Vaskovics L.A., Rost H. (2002):** Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart et al.
- Wagner J., Lorenz W. (1989):** Einkommensfunktionsschätzungen mit Längsschnittdaten für vollzeiterwerbstätige deutsche Männer. *Konjunkturpolitik*, Vol. 35(1/2), S. 99-109.
- Walch J. (1980):** Ökonomie der Frauendiskriminierung, Freiburg im Breisgau.
- Waldfoegel J. (1997):** Working Mothers Then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay. In: Blau, F.D., Ehrenberg, R. (Hrsg.): *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York, S. 92-126.
- Waldfoegel J. (1998a):** The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference. *Journal of Labor Economics*, Vol. 6(3), S. 505-545.
- Waldfoegel J. (1998b):** Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12(1), S. 137-156.
- Weber A.M. (2004):** Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland. Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Discussion Paper No. 04-08, Mannheim.
- Weck-Hannemann H. (1993):** Krankenpfleger und Ingenieurin. Die Berufswahl aus ökonomischer Sicht. In: Grözinger, G. (Hrsg.): *Jenseits von Diskriminierung: zu den institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie*, Marburg, S. 55-80.
- Weck-Hannemann H., Frey B. (1989):** Frauen und Arbeit: Eine ökonomische Betrachtung. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, Vol. 18(11), S. 562-568.
- Weiss A. (1991):** Efficiency Wages - Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion, Oxford.
- Wendt C., Maucher M. (2000):** Mütter zwischen Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit - Institutionelle Hilfen und Hürden bei einem beruflichen Wiedereinstieg nach einer Kinderpause. *Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Arbeitspapier Nr. 18*, Mannheim.
- Wenk D., Garrett P. (1992):** Having a Baby: Some Predictions of Maternal Employment around childbirth. *Gender & Society*, Vol. 6(1), S. 49-65.

**Wenk D., Rosenfeld R.A. (1992):** Women's Employment Exit and Reentry: Job-Leaving Reasons and Their Consequences. *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 11, S. 127-150.

**Wetzels C.M. (2001):** Squeezing Birth into Working Life: Household panel data analyses comparing Germany, Great Britain, Sweden and the Netherlands. Diss. Amsterdam.

**Wetzels C.M., Tijdens K. (2002):** Dutch Mothers' Return to Work and the Re-Entry Effect on Wage. *Cahiers Economiques De Bruxelles*, Vol. 45(2), S. 169-189.

**Willms A. (1983):** Grundzüge der Entwicklung der Frauenarbeit von 1880 bis 1980. In: Müller, W., Willms, A., Handl, J. (Hrsg.): *Strukturwandel der Frauenarbeit von 1880 - 1980*, Frankfurt/M., New York, S. 25-54.

**Wittmann R. (1990):** Versicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen vor und nach der Geburt eines Kindes. *Deutsche Rentenversicherung*, Vol. 8(9/10), S. 526-539.

**Wolf E. (2000):** Lower Wage Rates for Less Hours? A Simultaneous Wage-Hours Model for Germany. *Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Discussion Paper 00-03*, Mannheim.

**Woolridge J.M. (2002):** *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge.

**Wrohlich K., Dell F., Baclet F. (2005):** Steuerliche Familienförderung in Frankreich und Deutschland. *DIW-Wochenbericht*, Vol. 72(33), S. 479-486.

**Ziefle A.S. (2004):** Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung SP I 2004-102*, Berlin.

## **Gesetzestexte und Rechtsvorschriften**

**Arbeitsförderungsgesetz (AFG)/SGB III**, 25.06.1969, zuletzt geändert am 16.12.1997, *BGBI I (1969)*, S. 582.

**Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)**, 23.02.1961, zuletzt geändert am 31.01.2003, *DTV-Beck*, 16. Auflage, München.

**Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**, 15.01.1972, in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.09.2001, zuletzt geändert am 18.05.2004, *BGBI I (2001)*, S. 2518.

**Bundesbeamtengesetz (BBG)**, 14.07.1953, in der Fassung der Bekanntmachung vom 31.03.1999, zuletzt geändert am 12.08.2005, *BGBI I (1999)*, S. 675.

**Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - (BEEG)/Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit**, 05.12.2006, in der Fassung der Bekanntmachung vom 29.09.2006, *BGBI I (2006)*, S. 2748ff.

**Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG)/Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub**, 06.12.1985, in der Fassung der Bekanntmachung vom 09.02.2004, zuletzt geändert am 27.12.2004, *BGBI I (2004)*, S. 206.

**Grundgesetz (GG)**, 23.05.1949, zuletzt geändert am 26.07.2002, BGBl (1949), S. 1.

**Hochschulrahmengesetz (HRG)**, 26.01.1976, in der Fassung der Bekanntmachung vom 19.01.1999, zuletzt geändert am 27.12.2004, BGBl I (1999), S. 18.

**Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)/SGB VIII**, 26.06.1990, zuletzt geändert am 15.12.1995, BGBl I (1990), S. 1163.

**Mutterschutzgesetz (MuSchG)/Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter**, 18.04.1968, in der Fassung der Bekanntmachung vom 20.06.2002, zuletzt geändert am 14.11.2003, BGBl I (2002), S. 2318.

**Schwangeren- und Familienhilfegesetz (SFHG)/Gesetz zum Schutz des vorgeburtlichen/werdenden Lebens, zur Förderung einer kinderfreundlicheren Gesellschaft, für Hilfen im Schwangerschaftskonflikt und zur Regelung des Schwangerschaftsabbruchs**, 27.07.1992, BGBl I (1992), S. 1398.

**Sozialgesetzbuch (SGB)/Schulim, B. (Hrsg.) (2005): Sozialgesetzbuch, Textausgabe, 32. Auflage, München.**

**Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG)/ Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder vom 27.12.2004, BGBl I (2004), S. 3852.**





## Alexander Labeit

Dr. med. Dipl.-Volkswirt  
Gönnheimer Weg 7  
68219 Mannheim

alexander.labeit@yahoo.de  
0160/93121128

## Lebenslauf

### Ausbildung

---

05/87 Abitur am Liselotte-Gymnasium in Mannheim  
1987 – 95 **Parallelstudium** der Humanmedizin und Volkswirtschaftslehre an der Universität Heidelberg

### Medizinisches Studium

---

03/90 Ärztliche Vorprüfung  
03/91 1. Staatsexamen  
03/93 2. Staatsexamen  
10/93 – 08/94 Praktisches Jahr am Klinikum Mannheim der Universität Heidelberg mit Wahlfach Neurologie  
11/94 3. Staatsexamen  
01/93 1. Teil des amerikanischen medizinischen Staatsexamens  
09/93 2. Teil des amerikanischen medizinischen Staatsexamens  
Schwerpunkte: Innere Medizin, Neurologie und Psychiatrie

### Wirtschaftswissenschaftliches Studium

---

09/94 Vordiplom Volkswirtschaftslehre  
12/95 Diplom Volkswirtschaftslehre  
Schwerpunkte: Wirtschaft- und Sozialstatistik, Empirische Wirtschaftspolitik, Kapitalmarkttheorie und Ökonometrie

### Berufstätigkeit

---

07/96 – 07/02 **Geprüfte Wissenschaftliche Hilfskraft, Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand** am Lehrstuhl für Finanzwissenschaft, insbesondere Planung und Verwaltung öffentlicher Wirtschaft an der Universität Mannheim (Prof. Dr. Eberhard Wille)

08/02 – 12/02 **Health Technology Analyst** Biotronik GmbH & Co., Berlin

- Aufbau einer zentralen Studiendatenbank für die Kosten-Nutzen-Analysen von Herzschrittmacherimplantationen
- Evaluierung von gesundheitsökonomischen Ansätzen zur Auswertung der Daten
- Erarbeitung eines Konzeptes zur Einführung und Vergütung von Home Monitoring in Westeuropa

## **Alexander Labeit**

Dr. med. Dipl.-Volkswirt  
Gönnheimer Weg 7  
68219 Mannheim

---

alexander.labeit@yahoo.de  
0160/93121128

01/03 – 09/06 **Wissenschaftlicher Mitarbeiter** und **Doktorand** am Lehrstuhl für Finanzwissenschaft, insbesondere Planung und Verwaltung öffentlicher Wirtschaft an der Universität Mannheim (Prof. Dr. Eberhard Wille)

10/06 – 04/07 **Wissenschaftlicher Mitarbeiter** und **Studienarzt** in der Medizinischen Poliklinik, Schwerpunkt Kardiologie, am Universitätsklinikum Würzburg (Prof. Dr. Christiane Angermann)

05/07 – heute **Wissenschaftlicher Mitarbeiter** und **Arzt** in der Medizinischen Klinik III, Schwerpunkt Nephrologie, am Universitätsklinikum Jena (Prof. Dr. Gunter Wolf)

### **Promotionen und Stipendium**

---

**Doppelpromotion** in Humanmedizin und Volkswirtschaftslehre

### **Medizinische Promotion**

---

06/98 – 07/02 **Doktorand** und **Projektmitarbeiter** im Forschungsprojekt Rückfallforschung bei Straftätern an der Klinik für Allgemeine Psychiatrie des Universitätsklinikums Heidelberg (Prof. Dr. Christoph Mundt) mit dem Promotionsthema:  
Zur Rückfälligkeit von Sexualstraftätern

### **Wirtschaftswissenschaftliche Promotion**

---

01/98 – 12/99 **Stipendiat** der Landesgraduiertenförderung Baden-Württemberg mit dem Promotionsthema:  
Das Erwerbsverhalten und die Erwerbseinkommensentwicklung von Frauen in Deutschland vor und nach einer Erziehungsfreistellung: Ökonomische Theorien und empirische Analysen

**Teilnehmer** an Veranstaltungen des Graduiertenkollegs  
"Anreize, Information, Entscheidungsverhalten und Allokation auf Finanz- und Gütermärkten" an der Universität Mannheim