

Sozialwissenschaftliche Fakultät der
Ludwig-Maximilians-Universität München

Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt über den Lebens-
verlauf – sieben Essays zur Rolle von Haushaltskontext,
Normen und Institutionen

Kumulative Habilitationsschrift

zur Erlangung der Venia Legendi im Fach Soziologie

vorgelegt von
Dr. Christina Boll

Einreichung: 24.09.2021

Abschluss des Habilitationsverfahrens: 04.05.2022

Widmung

Ich widme meine Habilitationsschrift meinem Doktorvater Prof. Dr. Johannes Bröcker, der im Januar 2021 viel zu früh verstorben ist. Er hat meinen wissenschaftlichen Blick auf die Dinge nachhaltig geprägt.

Danksagung

Mein herzlicher Dank gilt meinem Mentorat – Herrn Prof. Dr. Josef Brüderl (geschäftsführender Mentor), Frau Prof. Dr. Paula-Irene Villa Braslavsky und Frau Prof. Dr. Thusnelda Tivig – sowie Frau Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans für die Bereitschaft, mich auf dieser akademischen Etappe unterstützend zu begleiten.

München, 6. September 2022

Christina Boll

Vorwort

Ziel des kumulativen Habilitationsprojektes war es, zentrale Dimensionen von Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt nachzuzeichnen, die sich als Resultate individueller Entscheidungen in sozialen Kontexten ergeben. Eingebunden sind sieben Artikel. Im Rahmenkapitel werden sieben Essays präsentiert, die die Beiträge der sieben Artikel zum soziologischen Diskurs herausarbeiten. Jedes Essay stellt ein eigenes Unterkapitel dar. Der Aufbau der Unterkapitel ist weitgehend gleich: Zuerst wird die theoretische und empirische Literatur zum Thema präsentiert, danach werden die Forschungsfrage, Methodik und Ergebnisse des jeweiligen Artikels beschrieben und in die präsentierte Literatur eingeordnet. Eine Zusammenfassung und ein Ausblick auf verbleibende Forschungsfragen schließen das Rahmenkapitel ab. Der Anhang umfasst die Artikelübersicht und ein Curriculum Vitae.

Inhaltsverzeichnis

1.	Rahmenkapitel.....	6
1.1.	Einleitung	6
1.2.	Geschlechterungleichheit in der Zeitverwendung auf unbezahlte Arbeit in der frühen Familienphase und die Rolle von Elternzeitregimen.....	15
1.2.1.	Familien- und geschlechtersoziologische Erklärungsansätze für die Zeit- verwendung von Müttern und Vätern auf Kinderbetreuung und die Rolle von Elternzeitregimen	15
1.2.2.	Empirische Befunde	21
1.2.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen.....	24
1.3.	Geschlechterungleichheit in der Arbeitsmarkteinbindung in der frühen Familienphase und die Rolle institutioneller Kinderbetreuung.....	29
1.3.1.	Erklärungsansätze für die Verhaltensbezüge staatlicher Kinderbetreuung	29
1.3.2.	Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Kitabetreuung und Müttererwerbstätigkeit	32
1.3.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen.....	36
1.4.	Geschlechterungleichheit an der Schnittstelle zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt.....	40
1.4.1.	Bildungs-, arbeitsmarkt- und geschlechtersoziologische Erklärungsansätze für geschlechtsspezifische Überqualifikation.....	40
1.4.2.	Empirische Befunde	42
1.4.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen.....	43
1.5.	Geschlechterungleichheiten in beruflichen Karriereentwicklungen im weiteren Erwerbsverlauf	48
1.5.1.	Familien-, geschlechter- und arbeitsmarktsoziologische Erklärungsansätze für eine geringere Teilnahme von Frauen und Müttern im Vergleich zu Männern und Vätern an beruflicher Weiterbildung	48
1.5.2.	Empirische Befunde	51
1.5.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen.....	52
1.6.	Geschlechterungleichheiten bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten.....	56
1.6.1.	Migrations-, arbeitsmarkt-, geschlechter- und familiensoziologische Erklärungsansätze für spezifische Herausforderungen der Erwerbsintegration migrantischer Mütter im Aufnahmeland	56
1.6.2.	Empirische Befunde	59
1.6.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen.....	62
1.7.	Geschlechterungleichheiten bei der Entwicklung ökonomischen Wohlergehens nach Trennung und Scheidung.....	66
1.7.1.	Familien-, geschlechter- und arbeitsmarktsoziologische Erklärungsansätze für höhere materielle Deprivationsrisiken von Frauen.....	66

1.7.2.	Empirische Befunde	69
1.7.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Diskursen	73
1.8.	Geschlechterungleichheiten im Erwerbseinkommen über den Lebensverlauf	79
1.8.1.	Erklärungsansätze für den Gender Lifetime Earnings Gap	79
1.8.2.	Empirische Befunde	82
1.8.3.	Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen.....	84
1.9.	Zusammenfassung	93
1.10.	Forschungsdesiderate	103
1.11.	Literaturverzeichnis	106
2.	Anhang.....	142
2.1.	Artikelübersicht.....	142
2.2.	Curriculum Vitae.....	143

1. Rahmenkapitel

1.1. Einleitung

Weil Frauen weniger verdienen als Männer, erscheint es rational, dass sie es sind, die sich, wenn die Kinder kommen, aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und das Geldverdienen dem Partner überlassen. Indem sich Frauen – orientiert an weiblich konnotierter Sorgearbeit – in der Familienphase aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, erzeugen sie auf der Mikroebene der Familie Einkommensunterschiede, die sich auf der Makroebene in sozialer Ungleichheit der Geschlechter spiegeln.

Mit diesem Beispiel Helfferichs (2017: 80) sei die Dialektik aus Erzeugung und Legitimation von Geschlechterunterschieden umschrieben, die in Gesellschaften und ihren Institutionen wie Familie und Arbeitsmarkt vonstattengeht. Handeln und Strukturen des Handelns bedingen sich wechselseitig: Zum einen wirken Strukturen sozialer Ungleichheit in die Familien hinein und prägen ihre Lebenslagen. Zum anderen beeinflussen die familialen Akteure durch ihre Entscheidungen aber auch wieder die makrostrukturellen Bedingungen. Ein rein makrosoziologischer Blick wäre zu kurz gesprungen, um die Dynamiken sozialer Ungleichheit zu verstehen. Vielmehr ist die mikroanalytische Perspektive nötig, um die Transmissionsmechanismen und Entscheidungslogiken zu durchdringen, die das individuelle Verhalten prägen.

Max Weber's Verständnis von Soziologie (Weber 1972: 1) liest sich wie folgt: „Soziologie (im hier verstandenen Sinn dieses sehr vieldeutig gebrauchten Wortes) soll heißen: eine Wissenschaft, welche soziales Handeln deutend verstehen und dadurch in seinem Ablauf und in seinen Wirkungen ursächlich erklären will. »Handeln« soll dabei ein menschliches Verhalten (einerlei ob äußeres oder innerliches Tun, Unterlassen oder Dulden) heißen, wenn und insofern als der oder die Handelnden mit ihm einen subjektiven *Sinn* verbinden. »Soziales« Handeln aber soll ein solches Handeln heißen, welches seinem von dem oder den Handelnden gemeinten Sinn nach auf das Verhalten *anderer* bezogen wird und daran in seinem Ablauf orientiert ist.“ (Hervorhebungen im Original)

Angewendet auf die vorliegende Forschungsfrage geht es in dieser Arbeit darum, das Handeln von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in der Familie hinsichtlich seiner strukturellen Bedingtheiten und Entscheidungsregeln sowie seiner sozialen Wirkungen zu verstehen und zu beschreiben.

Dafür werden drei Analysekonzepte durchgängig genutzt – erstens das Modell der soziologischen Erklärung, das auf dem Ansatz des methodologischen Individualismus (Coleman 1984) beruht; dieser stellt die individuelle Handlungsebene in den Mittelpunkt und erklärt aus ihr heraus die Phänomene auf der Makroebene, wobei Normen und Institutionen in dieser Arbeit besondere Aufmerksamkeit zukommt; zweitens das Lebenslaufkonzept, das die intertemporale Perspektive des Handelns einbringt, drittens das Konzept sozialer Ungleichheit, das auf die unterschiedliche Verteilung von Ressourcen und daraus erwachsender unterschiedlicher sozialer Lagen und Wohlbefindenzustände abzielt. Geschlecht ist dabei ein relevantes Merkmal sozialer Ungleichheit, da durch geschlechtsspezifische Sozialisations-, Selektions-, Zuweisungs- und Schließungsprozesse geschlechtsspezifische, ungleichheitsrelevante Tatbestände hervorgebracht werden, die empirisch beobachtbar sind.

Modell der soziologischen Erklärung

Hartmut Esser argumentiert in seinem Modell der soziologischen Erklärung (Esser 1999: 91-102), das an die Coleman'sche Badewanne angelehnt ist (Coleman 1986), dass Makrophänomene nur über den Umweg der Mikroebene zu erklären sind, nicht aus anderen Makrophänomenen heraus (wie Durkheim 1895 postulierte). Hierfür sieht er drei Schritte als notwendig an, die er die Logik der Situation, der

Selektion bzw. der Aggregation nennt: Erstens die Rekonstruktion der sozialen Situation, in der sich die Akteure befinden; zweitens die handlungstheoretische Erklärung des individuellen Handelns und drittens die Verknüpfung der individuellen Handlungen mit den beobachtbaren kollektiven Phänomenen.

Bei der Konstruktion der sozialen Situation geht es darum, zu verstehen und zu beschreiben, welcher Situation sich die Akteure aus ihrer subjektiven Sicht ausgesetzt sehen und welche Handlungsoptionen sie (selbsteingeschätzt) durch den strukturellen Überbau auf der Meta- oder Makroebene zur Verfügung haben. Die Wahrnehmung der Situation kann laut Esser (1999: 94) u.a. durch Prozesse des Lernens, der Sozialisation oder der sozialen Kontrolle erfolgen. So geht es in dieser Arbeit u.a. um Geschlechternormen, die von Generation zu Generation weitergegeben werden. Für das soziale Handeln relevante Normen werden hier in Anlehnung an Bernhard Schäfers verstanden als „explizit gemachte Verhaltensregeln, die Standardisierung – und damit Handlungswiederholungen und -erwartungen – ermöglichen“ (Schäfers 1993: 26). Institutionen entstehen durch Dekret einer herrschenden Macht, durch vertragliche Vereinbarung von Menschen oder infolge menschlicher Gewohnheiten (Esser 1999: 357). In dieser Arbeit sind alle drei Ursprünge bzw. deren Erscheinungsformen von Relevanz – politisch-rechtliche Institutionen bezüglich der Frage, wie Familienpolitiken das Verhalten von Männern und Frauen prägen, Arbeitsverhältnisse als vertragliche Grundlagen beobachteten Erwerbsverhaltens und Organisationsformen menschlichen Zusammenlebens, die sich als „normative Kraft des Faktischen“ (ebda.) aus langjähriger Gewohnheit herausgebildet haben. Als Beispiel konnte hier lange Zeit die Institution Ehe genannt werden, die sich aus Normen zur Partnerschafts- und Familiengründung sowie diesbezüglicher Sequenznormen herausbildete (siehe weiter unten normativer Wandel).

Zum Verständnis des individuellen Handelns werden Handlungstheorien benötigt, die erklären, wie die Eigenschaften von Akteuren mit deren situativ geprägten Erwartungen und Bewertungen und letztlich den von ihnen ausgewählten Handlungsoptionen zusammenhängen. Solche Handlungslogiken müssen nicht zwingend auf dem Prinzip der Rationalität beruhen. Bourdieu (2012: 70) sieht auch Praktiken, die der Hexis, der Gewohnheit, entstammen, als auf bestimmten Feldern Handeln konstituierende Elemente an. Traditionelles Handeln schließt Weber – ebenso wie affektuelles, wertrationales und zweckrationales Handeln – in sein Verständnis von sozialem Handeln ein (Weber 1985: 565). Neben zweckrationalem Handeln ist insbesondere wertrationales Handeln, das seinen Sinn in sich selbst hat, bspw., weil es aus Sicht der handelnden Person mit den an sie gerichteten Erwartungen und den von ihr verinnerlichten Normen konform ist, in dieser Arbeit von Bedeutung.

Die Logik der Aggregation schließlich koppelt die Mikroebene zurück zur Makroebene, dem kollektiven Explanandum. Die Logik der Aggregation adressiert also die sozialen Folgen individuellen Handelns, die eine neue soziale Situation schaffen usw. So bildet sich bspw. die Frauenerwerbsquote aus dem individuellen Erwerbsverhalten der Frauen der betreffenden statistischen Population und die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit aus den individuell verdienten Einkommen von Frauen und Männern.

Auf der Zeitachse gedacht, wiederholen sich Schritte 1-3: Das kollektive Handeln der heute lebenden Menschen schafft die Situation der Akteure zu einem zukünftigen Zeitpunkt, und umgekehrt hat das Handeln der in der Vergangenheit lebenden Menschen die Randbedingungen (u.a. physische Umwelt, Normen, Institutionen) geschaffen, in deren Kontext heute lebende Frauen und Männer handeln.

Zugleich ist die Gliederungstiefe des Esser'schen Makro-Mikro-Makro-Modells in der Realität tiefer, und auch dies ist für diese Arbeit von Belang: Es werden Frauen und Männer überwiegend im Familienkontext betrachtet. Die Familie stellt als soziales Gebilde eine Metaebene und damit eine eigenständige Randbedingung für die in ihr lebenden Individuen dar – zusätzlich zu den Randbedingungen, die von weiteren übergeordneten Metaebenen wie der Wohnortregion, dem Bundesland und, in den länder-

vergleichenden Analysen, dem Nationalstaat ausgehen. Demzufolge verlaufen auch die Rückkopplungsprozesse zu all diesen Ebenen: Kollektives Handeln lässt sich auf regionaler Ebene, Bundesland- und Staatenebene beobachten, und bei unterschiedlichen zeitlichen Trends in der demografischen, sozial-normativen und politisch-rechtlichen Entwicklung entstehen, aufbauend auf bereits unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, regional konvergente oder divergente strukturelle Kontexte, die als situative Randbedingungen des individuellen Handelns der Menschen zum jeweiligen Zeitpunkt fungieren.

Konzept des Lebenslaufs

In der Lebensverlaufsforschung wird der Lebenslauf als ein in Phasen mit Übergängen zwischen diesen Phasen gegliedertes Konstrukt verstanden. Lebensläufe können einen normativen Orientierungsrahmen bieten, zugleich aber auch von Institutionen hervorgebracht werden (Helffferich 2017: 86). Die soziologische Lebensverlaufsforschung ist sowohl an der Statusveränderung über die individuelle Lebenszeit als auch an längerfristigen Prozessen des sozialen Wandels interessiert, wobei das Kohortenkonzept zwischen beidem die Brücke bildet (Huinink/Konietzka 2007). Familiäre Ereignisse lassen sich als Statusübergänge auffassen, die in der Regel eine signifikante Veränderung der sozialen Position und der Lebensorganisation eines Akteurs implizieren. Individuelles Handeln und resultierende soziale Positionen sind dabei intertemporal verbunden sowie durch die Ausgangssituation geprägt: Herkunftseffekte (Blau/Duncan 1967) und die Pfadabhängigkeit von Ressourcen (Merton 1968) führen zu kumulativen Benachteiligungen über den Lebensverlauf (Elder et al. 2007), mit ungleichheitsverstärkenden Effekten.

Über viele Jahrhunderte bestand der dreigeteilte Lebenslauf aus (Teilhabe am) Bildungssystem – Arbeitsmarkt – Rentensystem (Elder 1978, Kohli 1985). Die Kraft der Institutionen, Lebensläufe zu prägen, zeigte sich u.a. an einer Normierung des Alters an den Übergängen (Kohli 1985). Diese Normierungen scheinen zunehmend aufgebrochen zu werden zugunsten größerer individueller Gestaltungskraft (De-Institutionalisierung). Während sich bis Mitte der 1950-er Jahre in den industrialisierten Ländern weitgehend das Familienverständnis der bürgerlichen Kleinfamilie durchgesetzt hatte (Huinink/Konietzka (2007: 68), das mit einer Emotionalisierung der Partnerschaft und der Eltern-Kind-Beziehung, einer neuen Privatheit von Familie sowie einer strikten geschlechtsspezifischen Rollenteilung einherging (ebda.: 67), verortet die Theorie des Zweiten Demografischen Übergangs (van den Kaa 1987, Lesthaege 1992; 2010) den Beginn der Individualisierung, Säkularisierung und des Bedeutungsanstiegs post-materieller Werte beim Ende der 1960-Jahre. Die zunehmende Ausdifferenzierung von Lebensläufen gilt für das Timing der Phasen, deren Reihenfolge („Sequencing“) und die zeitliche Distanz zwischen Ereignissen („Spacing“). Auch innerfamiliäre Interaktionsmuster und Rollenbilder sind einem grundlegenden Wandel unterworfen; autoritäre Beziehungen und traditionelle Rollenbilder werden zunehmend weniger akzeptiert (Huinink/Konietzka 2007: 203, Inglehart 1977; 1990).

Der Wandel des Familienzyklus und der familialen Interaktionsmuster interagiert mit dem **Wandel der Arbeitsmärkte**. Arbeitsmärkte sind als Subsysteme der Gesellschaft eingebettet in institutionelle und soziale Rahmenbedingungen und in entwickelten Gesellschaften durch ein hohes Maß funktionaler Differenzierung und sozialer Integration gekennzeichnet (Hinz/Abraham 2018: 9f.). Am **Arbeitsmarkt** üben die Individuen Berufsrollen aus, die mit den Familienrollen interagieren (Parsons 1951). Im Ergebnis ist der Lebenslauf nach Born und Krüger (2001) statt erwerbszentriert eher als doppelstrukturiert durch Erwerbsarbeit und Familie zu denken. Somit weicht die Normalbiografie (Levy 1977) im statistischen oder normativen Sinn einer zunehmenden Pluralität von Lebensentwürfen mit weniger verbindlichen Übergängen (Beck-Gernsheim 1985). Die zunehmenden biografischen Optionen erhöhen die „biografischen Opportunitätskosten“; Birg 2012: 3). Pluralität kann jedoch statt auf eine generelle Auflösung von Mustern auf eine Zunahme sozialer Gruppen mit in sich homogenen Mustern zurückgehen,

sodass sich eine neue Normativität erst im Rückblick erkennen lässt (Helfferrich 2017: 88f.). So differenzieren sich weibliche Lebenswege zunehmend nach Bildungsstand aus (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 305).

Zudem bestehen diverse Normierungen weiter, so die Norm der Paarbeziehung (Helfferrich 2017: 89), die dem Bedeutungsverlust der Ehe (Hoffmann-Nowotny 1996), ausgedrückt in einer im längeren zeitlichen Trend sinkenden Heiratsneigung (Radenacker 2018: 7, Hochgürtel/Sommer 2021: 57¹) und der Zunahme der nichtehelichen Geburten, gegenübersteht (Statistisches Bundesamt 2016).² Zu nennen ist auch das weiterhin v.a. in Westdeutschland geltende Sequenzmodell der Familiengründung nach Ausbildungsabschluss und Erwerbseinstieg in Vollzeit (Wenzel 2010: 63, Peuckert 2002) und schließlich das Leitbild der modernisierten Versorgung mit einer Teilzeittätigkeit der Frauen in der Zuverdienstposition nach der Familiengründung (Pfau-Effinger 2005). Damit verbunden zeigt sich – im Widerspruch zu Einstellungswandel – eine weiterhin überwiegende Traditionalität in der alltäglichen Praxis des Familienlebens (Koppetsch/Burkart 1999; vgl. bspw. bezüglich der Zeitverwendung auf unbezahlte Familienarbeit Boll 2017).

Die Einbettung von Lebensläufen in ihre historische Zeit wird in dieser Arbeit insbesondere im Kohortenvergleich zu beachten sein (siehe oben: sozialer Wandel). Neben der Zeit definiert auch der räumliche Kontext soziale und politische Strukturen (Elder et al. 2003): Insbesondere in der Lebensphase der Familiengründung setzen politisch-rechtliche, sozial-normative und marktstrukturelle Faktoren für Frauen und Männer unterschiedliche Anreize und Rahmenbedingungen. Unterschiede in institutionellen Kontexten werden insbesondere im Vergleich von Wohlfahrtsregimen deutlich (Esping-Andersen 1990). Die Frage der Aufgabenteilung zwischen Staat, Markt und Familie wurde in der strukturfunktionalistischen Theorie (Parsons 1943) mit dem Konzept der isolierten Kernfamilie, die sich auf die primäre Sozialisation und Bedürfnisbefriedigung ihrer Mitglieder konzentriert, schon sehr früh aufgegriffen. Im Zuge eines gesellschaftlichen Differenzierungs- und Spezialisierungsprozesses übernahmen Staat und Markt vormalige Funktionen der Familie (Defamiliarisierung). Parsons greift hierbei Durkheims Idee von der Kontraktion der Groß- zur Gattenfamilie auf (Durkheim 1921). Die Dimension der Defamiliarisierung hat Esping-Andersen in seine spätere Version der Wohlfahrtsstaattypologien von 1999 aufgenommen, die in ihrer ursprünglichen Form von 1990 nur die beiden Dimensionen der Dekommodifizierung, d.h. das Ausmaß, in dem die Lebenschancen der Individuen von marktdeterminierten Risiken unabhängig gestaltet sind, und die Stratifizierung (Umgang des Sozialstaats mit sozialer Ungleichheit) enthält. An Esping-Andersen's Typologie orientieren sich noch immer viele Arbeiten im Bereich der ländervergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung.

Institutionen gestalten nicht nur die Ressourcen, die Individuen zufließen; sie regulieren auch das Timing zentraler Übergänge durch rechtliche Setzung von Altersnormen (z.B. bei Heirat) und die Dauer zentraler Lebensphasen wie der Schul- und Berufsausbildung. Verfasstheit und Binnenorganisation von Bildungsinstitutionen bestimmen zudem mit über das Ausmaß, in dem zentrale Lebensphasen sequenziell (nacheinander) oder synchron verlaufen können. Ungeachtet biografischer Verschiebungen verbleibt bei jungen Menschen die Herausforderung der ökonomischen Verselbstständigung mit dem erfolgreichen Übergang von der abgeschlossenen Ausbildung in den Arbeitsmarkt, um sich ausreichend Ressourcen zur Umsetzung ihrer Pläne zu beschaffen, und die Herausforderung der Vereinbarkeit unterschiedlicher Ziele in den unterschiedlichen Lebensbereichen wie Familie, Beruf, Ehrenamt und Freizeit. Die Interaktions- und Austauschprozesse zwischen den Geschlechtern im Paarkontext stehen im Zentrum dieser Arbeit. Hierbei spielt der soziale Überbau und seine Dynamik eine große Rolle: Die von

¹ Zahl der Eheschließungen pro 1.000 Einwohner ist mit 449 im Jahr 2018 zwar höher als im Jahr 2000, aber niedriger als in den fünf Jahrzehnten zuvor.

² Der Anteil der Geburten von nicht miteinander verheirateten Eltern an allen lebend geborenen Kindern stieg von 15 % im Jahr 1990 auf rund 35 % im Jahr 2015.

Hakim (2000) thematisierten Lebensorientierungen verknüpfen das Thema des gesellschaftlichen Wertewandels mit demografischen Entwicklungen.

Lebensläufe sind schließlich auch in eine generationale Hierarchie eingebettet (Konietzka/Kreyenfeld 2021: 76). Die Dialektik von Handeln und Strukturen zeigt sich in biografischer Perspektive in geschlechtsspezifischer Sozialisation in Elternhaus, Peers und Schule. Sie setzt sich fort im Prozess der Berufswahl (Gottfredson 1981: 547). Hier offenbaren sich die sozial unterschiedlich normierten Möglichkeitsräume für Frauen und Männer; innerhalb dieser sozial gesetzten Räume treffen Frauen und Männer präferenzgeleitete Wahlentscheidungen, die aber nicht immer in den Wunschberuf einmünden; auch der Einmündungsprozess ist geschlechtlich strukturiert (Eberhard/Christ 2019, Beicht/Walden 2014). Doch es werden nicht nur berufliche Aspirationen von Generation zu Generation weitergegeben, sondern bspw. auch Partnerwahl- und Fertilitäts-, Heirats- und Scheidungsverhalten. Tivig et al. (2011: 60f.) weisen auf darauf hin, dass auch Präferenzen für Güterkonsum, der mit dem Kinderwunsch konkurriert (weil er ebenfalls wie die Kosten von Kindern aus dem Familieneinkommen finanziert werden muss), intergenerational übertragen werden können – wie im Ansatz von Easterlin (1973) modelliert. Im Ergebnis kann es – in Abweichung des ‚Quantity-Quality‘-Modells (Becker/Lewis 1973) – zu einer niedrigen Kinderzahl bei zugleich niedriger Kinderqualität kommen (Czechl/Tivig 2007). Soziologische und sozialpsychologische Theorien untersuchen die Frage der Präferenzen und insbesondere der psychosozialen Bedingungen des Kinderwunsches weit eingehender als ökonomischen Theorien (Huinink/Konietzka 2007: 153). So schlägt die value-of-children-Theorie der Sozialpsychologen Hoffman und Hoffman neun mit Kindern verbundene Wertegruppen vor (Hoffman/Hoffman 1973). Der Wert von Kindern wird hier als vermittelnde Variable betrachtet, die auf der einen Seite vom soziokulturellen und sozio-strukturellen Kontext beeinflusst wird und andererseits die individuelle Fertilitätsentscheidung determiniert. Dies ist insbesondere im interkulturellen Vergleich interessant und ertragreich, weshalb dieser Ansatz in der Migrationsforschung Bedeutung erlangt hat (vgl. bspw. Nauck 2001).

Zusammenfassend repräsentieren individuelle Lebensläufe die „temporale Einbettung“ der Leben Einzelner in soziale Strukturen (Konietzka/Kreyenfeld 2021: 77). Die individuelle Positionierung in diesen Strukturen konstituiert – nach Aggregation auf der überindividuellen Ebene – die soziale Ungleichheit im Querschnitt, und die Veränderung individueller Positionierungen über den Lebensverlauf hinweg reflektiert die intragenerationale soziale Mobilität.

Ungleichheit der Geschlechter

In der Lebenslaufperspektive laufen die Konstruktion von Geschlecht und von Familie zusammen. Beide sind dabei zugleich als Ursache und Ergebnis sozialer Beziehungen anzusehen. Geschlecht wird sukzessive und in der Abfolge der Lebensphasen von Männern und Frauen immer wieder hergestellt („doing gender“), wobei die Akteure auf sozial genormte, geschlechtlich konnotierte Rollenkonzepte zurückgreifen, diese aber zugleich auch verändern. Institutionen prägen diesen Prozess durch geschlechterdifferenzielle strukturelle Setzungen. Ähnlich argumentiert auch Bourdieu, der wenig Interesse an der Handlungsebene, sondern vor allem an der Erklärung sozialer Ungleichheit und deren Reproduktion auf der Makroebene hatte. Er sieht laut Helfferich das Geschlecht als „etwas im Habitus Hervorgebrachtes“ (Helfferich 2017: 52). Der Habitus einer Person äußert sich in deren Handlungen, d.h. den klassen- und geschlechtsspezifisch differenzierten kollektiven und privaten Praktiken und Routinen wie bspw. der häuslichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, der Partnerwahl und der Kommunikation, die einer empirischen Beobachtung zugänglich sind (Bourdieu 1991). Der Habitus erzeugt „vergeschlechtlichtes Handeln“ (Bourdieu 2012: 99) und ist zugleich als geronnene Erfahrung Resultat desselben. Veränderten objektiven Chancen der Geschlechter kann sich der Habitus anpassen; aufgrund der inkorporierten Erfahrung geschieht dies jedoch langsam.

Wie bereits ausgeführt, strukturieren Institutionen die Lebenschancen von Männern und Frauen auf unterschiedliche Weise (Konietzka 2010: 90). Geschlechterbeziehungen können entweder symmetrisch erzeugt werden, indem eine ökonomische Abhängigkeit vom (männlichen) Ernährer vermieden, Zugänge zu staatlichen Ressourcen familienstandunabhängig konzipiert und Anreize zur eigenständigen Existenzsicherung für beide Geschlechter identisch und über alle Politikbereiche hinweg konsistent gestaltet werden. Oder sie können asymmetrisch angelegt sein, indem Frauen nur von der männlichen Erwerbstätigkeit und Versorgerposition abgeleitete Sicherheitsansprüche und auf dem Arbeitsmarkt nur Zuverdienstpositionen zugestanden werden (Krüger 1995). Indem Geschlechterstereotype schon im System der frühkindlichen Bildung und Betreuung teilweise durch die Fachkräfte transportiert werden (BMFSFJ 2015: 70-72) und eine geschlechterstereotype Berufswahl und Karrieregestaltung mitverantwortlich für eine (Brutto-)Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist, die im Verein mit sozial-, familien- und steuerpolitischen Regelungen eine Priorisierung männlicher Jobmatch-Optimierungen auf der Paarebene einzelwirtschaftlich legitim und vernünftig erscheinen lässt. Auf diese Weise reproduzieren sich die auf der Makroebene bestehenden strukturellen Ungleichheiten auf der Handlungsebene und wirken stabilisierend und perpetuierend auf das soziale Gefüge zurück. Nationale Wohlfahrtsstaaten strukturieren demnach die Lebensläufe von Männern und Frauen auf unterschiedliche Weise. Dass der deutsche Wohlfahrtsstaat am Normalarbeitsverhältnis orientiert ist, sodass Personen (meist Frauen) mit (arbeits-)marktferner Spezialisierung ihre materielle Sicherheit nur über von ihren (männlichen) Versorgern abgeleitete Ansprüche sichern können (Neyer 2021), wird insbesondere bei Scheidung und Trennung deutlich. Obwohl die Bindungskraft traditioneller sequenzieller Modelle mit einer der Erstgeburt vorausgehenden Heirat und ökonomischen Etablierung (des männlichen Versorgers) nachlässt und sich Lebensverläufe zunehmend ausdifferenzieren, halten sich Geschlechterlücken in der beruflichen und familialen Teilhabe sowie ökonomischer Eigenständigkeit hartnäckig.

Geschlechterbeziehungen werden nicht nur durch Institutionen geformt, sondern auf der Ebene von Frauen und Männern in konkreten Situationen auch kontinuierlich hergestellt. Geschlechterbeziehungen lassen sich daher nicht ohne die Eingebundenheit der Geschlechter in Paarbeziehungen denken. Die interaktionistische Theorie des ‚doing gender‘ ist die Kehrseite der Rollentheorie, die sich auf die bereits vorgefundenen geschlechtlich konnotierten strukturellen Bedingungen bezieht. Nach der ‚gender display‘-Theorie (Berk 1985) dient das ‚doing gender‘ (West/Zimmerman 1987), das gender-stereotype Auftreten und Handeln, der Konstruktion der geschlechtlichen Identität. Nach Goffman (1976; 1977; 1979) sind Displays Signale über Verhaltensausrichtungen, die die Bewertung sozialer Situationen und das Handeln der miteinander agierenden Akteure erleichtern. ‚Gender displays‘ werden von ihm entsprechend als Signale für Konventionen-konformes Geschlechterverhalten angesehen. Die soziale Interaktion als Gegenstand der interaktionistischen Geschlechterforschung umfasst die Inszenierung von Geschlecht und damit verbundene wechselseitige Erwartungen und Spielregeln sowie den Ort der Interaktion. Aus der zeitlich beschränkten Situation herausgelöst und als lebenszeitlicher Prozess verstanden, kann ‚doing gender‘ als individuelle „Erfahrungsaufschichtung und -konstruktion“ (Alheit/Dausien 2000: 272) gelten (vgl. zur sozialen Konstruktion von Geschlecht auch Villa 2001).

In der Lebensverlaufsperspektive kumuliert Geschlechterungleichheit durch die Pfadabhängigkeit biografischer Entscheidungen: Frühere Erwerbsunterbrechungen bei der Geburt der Kinder reduzieren die Verdienstmöglichkeiten von Frauen, die nahelegen, dass es wiederum die Frauen sind, die in einer Familienphase II die Pflege der (Schwieger-)Eltern übernehmen, was die Rentenanwartschaften der Frauen weiter dezimiert. War bei frühen beruflichen Entscheidungen die Konformität mit sozialen Normen prägend, so bewirken deren Konsequenzen beim Aufbau sozialer und ökonomischer Ressourcen, dass in späteren Lebensphasen die ökonomische Ratio hinzukommt, die diese zusätzlich unterstützt. Obwohl Frauen und Männer in Paaren Lebensentscheidungen gemeinsam treffen (‚linked lives‘), sind diese Folgen mit für die Geschlechter asymmetrisch verteilten Chancen und Risiken verbunden (Welskop-Deffaa 2012), die mit kumulativen Benachteiligungen (Merton 1968, Elder et al. 2007) von Frauen gegenüber

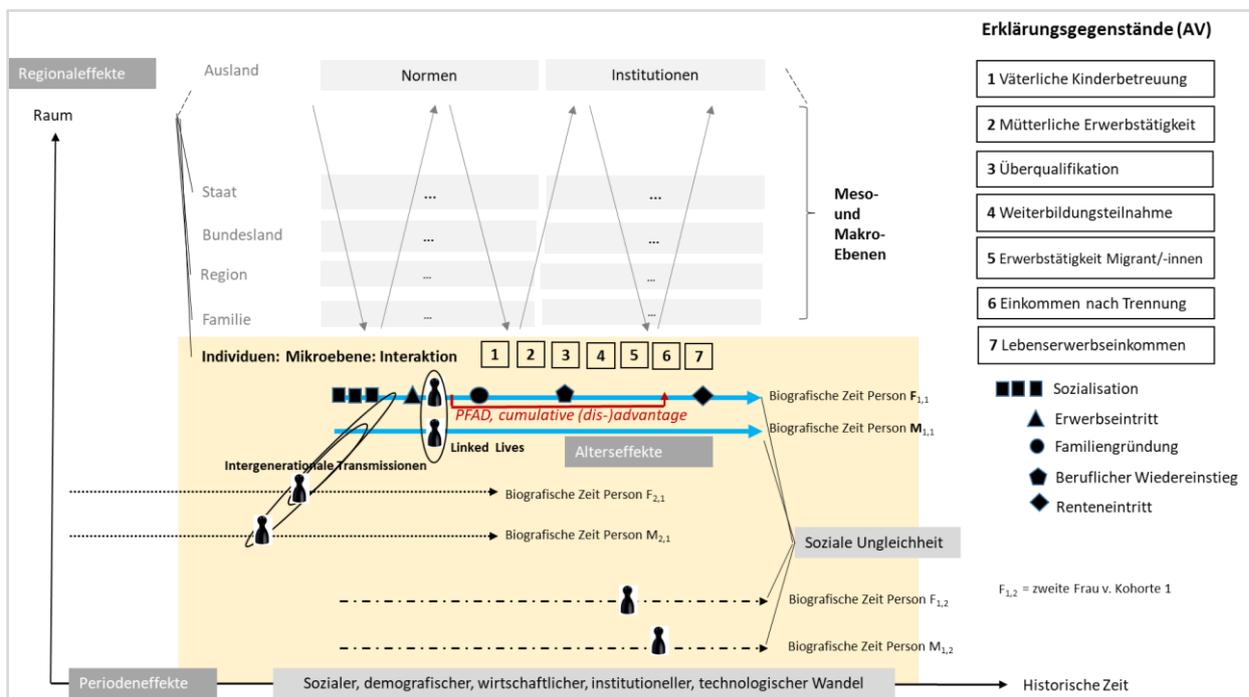
Männern einhergehen. Deshalb schließt sich die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern über die Biografie hinweg nicht, sondern kulminiert auf noch höherem Niveau schließlich in der Rentenlücke.

Die sieben Essays

Die in diese Habilitationsschrift eingebundenen sieben Publikationen, die sich allesamt quantitativ-empirischer Methoden bedienen, werden im Folgenden in sieben Essays bezüglich Forschungsfrage, Methodik und Ergebnissen portraitiert und in die vorab präsentierte soziologische theoretische und empirische Literatur zum betreffenden Themenbereich eingeordnet.

Die folgende Abbildung 1 illustriert die sieben Erklärungsgegenstände (abhängige Variablen, AV) dieser Arbeit sowie die drei Analysekonzepte – Modell der soziologischen Erklärung, Lebenslauf und soziale Ungleichheit.

Abbildung 1: Die drei Analysekonzepte und sieben Erklärungsgegenstände dieser Arbeit



Quelle: Eigene Darstellung

Neben der biografischen Dimension wird teils auch die historische Zeit sowie die räumliche Dimension berücksichtigt; so lassen sich Alters-, Perioden- und Regionaleffekte untersuchen. Zentral ist die Mikroebene als Handlungsebene: Hier werden Frauen (F) und Männer (M) in ihren Interaktionen und der gegenseitigen Verschränkung ihrer Biografien betrachtet („linked lives“).

Die sieben Erklärungsgegenstände positionieren sich in der biografischen Perspektive zwischen Erwerbseintritt und Renteneintritt, wobei auf die Phase der Sozialisation nur in der theoretisch fundierten Interpretation beobachteter späterer Handlungen zurückgegriffen wird. Die Pfadabhängigkeit der Entscheidungen wird mehrfach thematisiert, dadurch werden die phasenspezifischen Handlungen intertemporal verknüpft und die Essays inhaltlich miteinander verbunden. Je nach Forschungsdesign werden zur Erklärung der Strukturierung und Einbettung individuellen Handelns unterschiedliche Meso- und Makro-

roebenen herangezogen (Mehrebenenmodelle). Mit Männern und Frauen der Kohorte 2 wird der Kohortenvergleich angedeutet, der in einem der Essays angestellt wird. Im Folgenden werden die Erklärungsgegenstände, Methoden und Daten detaillierter beschrieben.

Vielfalt der thematischen Zugänge

Alle sieben Essays thematisieren die Arbeitsmarktungleichheit der Geschlechter, die Bezüge darauf unterscheiden sich jedoch. Die Erklärungsgegenstände erstrecken sich von mütterlichem Erwerbsverhalten (Kap. 1.3, 1.6) über väterliche Zeitverwendung auf Kinderbetreuung (Kap. 1.2) und mütterliches Weiterbildungsengagement (Kap. 1.5) bis hin zu Ergebnisindikatoren in Form von Einkommen (Kap. 1.7, 1.8) und Überqualifikation (Kap. 1.4). Der Haushaltskontext des Erwerbsverhaltens und die Rolle sozialer Normen werden bei allen Papieren adressiert; im Migrationskontext sind zusätzlich auch die Normen des Herkunftslands einflussreich. Die Rolle von Institutionen wird mit Bezug auf staatliche Kinderbetreuung und Elternzeitsysteme diskutiert, rahmt aber auch die Betreuungsmodelle in Nachtrennungsfamilien, deren ökonomische Konsequenzen für die Eltern untersucht werden. Zudem bewegt sich die Analyse von Überqualifikation an der Schnittstelle von Bildungssystem und Arbeitsmarkt. Kap. 1.8 fungiert als Synthesekapitel, weil es die Geschlechterungleichheit nicht nur im Alters-, sondern auch im Kohortenvergleich untersucht. In Kap. 1.8 werden Geschlechterdifferenziale im Lebensverlauf also empirisch adressiert, während der Fokus in den übrigen Kapiteln auf einzelnen zentralen Statusübergängen bzw. mit diesen zusammenhängenden Entscheidungssituationen liegt und der holistische Blick auf den Lebenslauf den interpretativen Rahmen der Ergebnisse darstellt.

Methodik- und Datenvielfalt

Die Erklärungsgegenstände der sieben Artikel werden in den multivariaten Analysen als abhängige Variablen konfiguriert; die unabhängigen Variablen sind entweder zeitkonstant – wie bspw. ein erreichter Bildungsabschluss oder die Ländergruppe – oder zeitvariabel. Die „Tiefe“ des Makro-Mikro-Makro-Zusammenhangs wird in Mehrebenenmodellen adressiert. Dies geschieht in allen sieben Kapiteln, wobei mindestens eine soziale Umweltebene oberhalb der Individualebene berücksichtigt wird. Die unterschiedlichen Einbettungen individuellen Verhaltens in Meso- und Makrostrukturen erstreckt sich von der Bundeslandebene (Kap. 1.3) bis hin zu Ländervergleichen (Kap. 1.2, 1.5), die neben länderfesten Effekten auch zeitvariante länderspezifische Makrostrukturen umfassen. Unterschiedliche kulturelle Kontexte werden in Form von Herkunftsländereffekten in Kapitel 1.6 berücksichtigt. Verhaltensbezüge von Politikreformen werden in Kapiteln 1.2 und 1.3 untersucht. Die Dynamik von Randbedingungen über den individuellen Lebensverlauf oder sogar – bei längeren Längsschnitten – im Kohortenvergleich wird mit Zeitreihendaten eingefangen.

In Kapiteln 1.4, 1.6 und 1.7 wird die Panelstruktur der Daten ausgebeutet, um unbeobachtete individuelle Heterogenität zu kontrollieren. Damit können Einflüsse nicht messbarer Personenmerkmale auf die im Längsschnitt beobachteten Outcome-Variablen herausgefiltert werden, was präzisere Rückschlüsse auf die Rolle messbarer, theoretisch plausibilisierter Einflüsse erlaubt (Brüderl/Ludwig 2015). Dies erscheint insbesondere im Hinblick auf die Herausarbeitung der Bedeutung von Pfadabhängigkeiten in der Reproduktion von Ungleichheit über den Lebensverlauf sinnvoll (Brüderl et al. 2018). In Kapitel 1.6 wird die Sensitivität der Ergebnisse zusätzlich auch auf zeitvariante unbeobachtete Heterogenität hin getestet. Erwerbsbiografische Bezüge und Pfadabhängigkeiten eigenen Verhaltens durch Berücksichtigung von individuellen Retrospektivinformationen werden in Kapiteln 1.4, 1.6, 1.7 und 1.8 umgesetzt. In Kap. 1.8 wird in diesem Zusammenhang auch das methodische Problem der umgekehrten Kausalität diskutiert. Zudem wird in Kap. 1.8 zusätzlich zu einem Altersvergleich auch ein Kohortenvergleich angestellt. Personen desselben Geburtsjahrganges (Kohorte) haben das Erleben von Weltereignissen, ökonomischen und anderen Krisen im selben Lebensalter gemein und teilen dieselben Gelegenheitsstrukturen an zentralen Lebensübergängen. Aus der gemeinsamen Erfahrung resultieren oft auch

gemeinsame Einstellungen und Werthaltungen. Regionale Variation in normativen Kontexten wird hingegen in den zeitpunktbezogenen Ländervergleichen (Kap. 1.2, 1.5) in ihren Verhaltensbezügen untersucht.

Die Vielfalt verwendeter Daten reicht von länderübergreifenden Zeitverwendungsdaten (Kap. 1.2) bzw. Daten des Labour Force Survey für drei Länder (Kap. 1.5) über Mikrozensusdaten (Kap. 1.3) und Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (Kap. 1.8) bis hin zu Surveydaten (Sozio-oekonomisches Panel: Kap. 1.3, 1.6, 1.7). Dabei wurden zweifach lange Längsschnitte von mindestens 30 individuellen Beobachtungsjahren (Kap. 1.8) bzw. Querschnittsdaten über einen Zeitraum von mehr als 30 Kalenderjahren (Kap. 1.2) verwendet.

1.2. Geschlechterungleichheit in der Zeitverwendung auf unbezahlte Arbeit in der frühen Familienphase und die Rolle von Elternzeitregimen

1.2.1. Familien- und geschlechtersoziologische Erklärungsansätze für die Zeitverwendung von Müttern und Vätern auf Kinderbetreuung und die Rolle von Elternzeitregimen

Die Zeitverwendung von Müttern und Vätern auf Kinderbetreuung lässt sich familiensoziologisch auf der Makroebene, der Beziehungsebene oder der Individualebene analysieren. Makrosoziologische Theorien (u.a. Emile Durkheim 1921, Talcott Parsons 1955), die Familie in den gesellschaftlichen Zusammenhang stellen und nach den Funktionen von Familie, also sozusagen der Arbeitsteilung zwischen den Institutionen Markt, Staat und Familie, fragen, thematisieren die Integrationsfunktion von Familie, die Menschen zu Gesellschaftsmitgliedern sozialisiert. Dies leisten Eltern im Wege der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder. Theorien, die an der Beziehungsebene ansetzen, stellen die soziale Interaktion in der Familie in den Mittelpunkt (Simmel 1992, Burgess/Locke 1945, Berger/Kellner 1965), d.h. die Beziehungen der Mitglieder untereinander, die Erziehung von Kindern, die Frage der Alltagsorganisation, das Geschlechterverhältnis und das Generationenverhältnis. Die Handlungstheorien auf der Individual-ebene hingegen haben den Anspruch, das Handeln von Individuen zu erklären (bspw. Austauschtheorien (u.a. Blood/Wolfe 1960; ‚doing gender‘ Theorie (Berk 1985, West/Zimmerman 1987)).

Sozialisationstheorien (Durkheim 1984, vgl. für soziale Lerntheorien u.a. Bandura 1976; 1977 und Fromm 1967, im Geschlechterzusammenhang derner Chodorow 1978 und England 2005) postulieren, dass Sozialisationserfahrungen in Kindheit und Jugend Fähigkeitsstereotype, Selbsteinschätzung und Präferenzen beeinflussen. Die Ausprägungen können geschlechtsspezifisch, aber auch gruppen-, milieu- oder schichtspezifisch sein. Sozialisationstheorien erwarten einen Normenwandel eher mittel- als kurzfristig, da sie davon ausgehen, dass die erlernten Rollen über den Lebensverlauf stabil bleiben.

Gemäß der makrosoziologisch fundierten Rollentheorie (Parsons 1955) haben Familien neben der Reproduktionsfunktion eine Integrationsfunktion: der Nachwuchs wird durch die Eltern in die Gesellschaft hinein sozialisiert. Dabei richten Personen ihre Verhaltensweisen, Erwartungen und Werte an den gesellschaftlichen Erwartungen für die Position, in der sie sind, aus. Typische Rollenbilder können im Sinne einer Perspektivübernahme die eigenen Präferenzen beeinflussen (Mead 1934). Basierend auf dem Modell der Gattenfamilie mit vier Grundrollen, u.a. der Vaterrolle mit der Zuständigkeit für die Außenbeziehungen zur Bestandssicherung der Familie und der Mutterrolle mit der Zuständigkeit für die inneren Angelegenheiten der Familie, kreierte Parsons das Modell einer arbeitsteiligen Familienorganisation und setzte sich damit deutlich vom in den 1940-er Jahren von König und Burgess entwickelten Modell ab, wonach familiärer Zusammenhalt auf den Beziehungen und Gefühlen ihrer Mitglieder ruht. Die Rollentheorie bietet eine Erklärung für geschlechterstereotypenkonformes Verhalten auch dann, wenn auf Basis der austausch- oder ressourcentheoretischen Sicht ein Machtgleichgewicht herrschen müsste (Huinink/Konietzka 2007: 202f.).

In der Geschlechterforschung wird die Rollentheorie allerdings eher kritisch gesehen; so verweist Helfferich (2017) auf Kraus (2002), die am Geschlechterrollenkonzept u.a. kritisiert, dass es die Machtdimension von Geschlechterbeziehungen vernachlässige und dass Geschlecht keine fluide Rolle sei. Zudem, so Gather (2008: 255), werde Geschlecht sozial konstruiert; aus diesem Grund, so die Autorin, wurde das Konzept von Geschlechterrollen in der Geschlechterforschung durch Konzepte der Konstruktion von Geschlecht abgelöst.

Ähnlich zu den Sozialisationstheorien argumentieren sozialpsychologische Statustheorien, dass die Verinnerlichung geschlechtstypischer Präferenzen das Resultat geschlechtlich konnotierter Kompetenzerwartungen ist, mit denen Mädchen und Jungen während ihres Aufwachsens konfrontiert werden (Correll 2004). So können geschlechtsspezifische Normen dazu führen, dass Mädchen ein weiblich konnotiertes Arbeitsvermögen entwickeln (Busch 2013). Dieses zeichnet sich durch nützliche Eigenschaften in Bezug auf den Familienbereich aus – etwa Empathie und Geduld.

Hakim (2000) verwendet das Präferenz-Konzept im Geschlechter- und Lebenslaufzusammenhang: Das Geburten- und Erwerbsverhalten von Frauen werde durch sogenannte Lebensorientierungen („lifestyle preferences“) ausgebildet, wobei sie drei Typen unterscheidet: ‚home centered‘, ‚work centered‘ und ‚adaptive‘ (als Kompromiss zwischen den ersten beiden).

Allerdings ist „Geschlecht“ weder kontextunabhängig noch statisch definiert. Daher eignet sich auch das Habitus-Konzept Bourdieus (1982) nur teilweise zur Veranschaulichung der Konstruktion von Geschlecht im Lebenslauf, die der Familiengründung einerseits vorausgeht und andererseits in ihr fortgesetzt bzw. reproduziert wird. Interaktionistische Theorien stellen daher auf die wiederkehrende, situative Erzeugung von Geschlecht in den jeweiligen Lebenszusammenhängen von Frauen und Männern ab. So erklärt die Theorie des ‚doing gender‘ die Zurückhaltung von Männern im Haushalt und das vergleichsweise höhere Engagement für Erwerbsarbeit mit der Ernährerrolle der Männer (Coltrane 2000). Der geringe Zeiteinsatz für Hausarbeit ist demnach Ausdruck traditionell-männlichen Verhaltens. Umgekehrt verhält es sich für Frauen; mit der stärkeren Fokussierung auf unbezahlte Arbeit reproduzieren auch Frauen ihre geschlechtliche Identität. Die These des ‚doing gender‘ (Berk 1985, West/Zimmerman 1987) wird verstärkt durch die Kompensationshypothese von Brines (1994), die annimmt, dass bei gender-aversen Verhalten eines Partners in einem Bereich eine Kompensationsleistung in einem anderen Bereich durch übertrieben gender-konformes Verhalten erfolgt, um die geschlechtliche Identität beider Partner wiederherzustellen (Identitätskompensation, ‚gender deviance neutralisation effect‘ (Bittman et al. 2003). Tendenziell besteht nach dem ‚doing gender‘-Ansatz eine zunehmende Traditionalisierung der häuslichen Arbeitsteilung mit steigender Enttraditionalisierung (Egalisierung) von beruflichen Chancen und Erfolgen zwischen den Geschlechtern. Gerade im Zusammenhang mit der Familiengründung zeigt sich eine Retraditionalisierung von Geschlechterrollen. Die doing gender-Theorie kann im Gegensatz zu ökonomischen Modellen erklären, warum auch bei Partnerinnen mit hohen komparativen Vorteilen für Erwerbsarbeit bzw. bei starker Verhandlungsposition im Haushalt ein genderstereotypes Verhalten beobachtet wird.

Zeitverwendung von Eltern lässt sich auch im Kontext der interaktionistischen Theorien interpretieren, die sich mit familieninternen Interaktionen und Beziehungen befassen. Basierend auf den Arbeiten von Georg Simmel zu sozialer Interaktion (Simmel 1992) wird Familie hier als ein auf Solidarität, gemeinsamen Interessen und Zuneigung basierender Interaktionszusammenhang begriffen (vgl. Burgess/Locke 1945, Burgess 1926, König 1946). Der Paarbeziehung als Sinnzusammenhang und ihren Bedingungsfaktoren (Berger/Kellner 1965) und der Qualität der Kommunikationsbeziehungen der Familienmitglieder (Luhmann 1988) kommen dabei eine besondere Bedeutung zu. Der Paarzusammenhang wird nach Berger und Kellner (1965) als exklusive Sinn-Welt verstanden, in die sich die Partner aus einer anonymen, unverständlichen Welt zurückziehen können. Teilaspekt der familialen Interaktion sind Erziehungspraktiken (Maccoby/Martin 1983), die einen Geschlechtsbezug haben: Je mehr Zeit Eltern und insbesondere Mütter – orientiert an kulturell spezifizierten Erziehungszielen – für die Erziehung der Kinder aufwenden, desto weniger Zeit bleibt ihnen für Erwerbsarbeit. Zudem geben Eltern eigene Geschlechterrollenorientierungen über die Kindererziehung an ihren Nachwuchs weiter (Bengtson 2001).

In biografischer Perspektive sind die Zeitverwendungsentscheidungen der Eltern zur Kinderbetreuung im Kontext der bereits erfolgten Partnerschafts- und Familiengründung zu sehen. Durch die Festlegung

auf eine Partnerschaft und die Geburt eines Kindes sind andere Lebensgestaltungsoptionen (teils zunächst, teils unwiederbringlich) verloren („biografische Opportunitätskosten“; Birg 2012: 3). Mit diesen Entscheidungen haben die Partner ein „Skript zukünftiger Lebensgestaltung“ (Huinink/Konietzka 2007:163) erstellt; Bestandteil dieses Skriptes kann der Wunsch nach einem Kind gewesen sein, für das nun gesorgt und das betreut werden muss. Nun gilt es, die Ressourcen zur Umsetzung der Pläne zu beschaffen und Vereinbarkeitsprobleme zu lösen, um unterschiedliche Ziele in den unterschiedlichen Lebensbereichen wie Familie, Beruf, Ehrenamt und Freizeit miteinander in Einklang zu bringen. Das Identitätsformationsmodell (Bielby/Bielby 1989) postuliert, dass auch Paare, die eine egalitäre Aufteilung der unbezahlten Arbeit nach der Geburt des Kindes planten, mit den Jahren durch die Kraft sozialer Normen zu einer traditionellen Aufteilung zurückkehren (Retraditionalisierungsthese). Denn nach der Theorie sind in modernen Gesellschaften traditionelle Geschlechterrollen auf der normativen Ebene nach wie vor dominant. Im Gegensatz zu Brines (1994) sehen Bielby und Bielby nicht den Mann, sondern die Frau in einem Geschlechterrollenkonflikt. Dieser rührt daher, dass die Frau qua vorherrschenden traditionellen Rollen eine Familienidentität herausbilden muss, um ihre geschlechtliche Identität zu wahren. Erwerbsorientierte Frauen möchten zugleich eine Berufsidentität erwerben, was zu einem Konflikt führt. Aufgrund der Dominanz sozialer Normen setzt sich gemäß der Theorie bei Frauen mittel- bis langfristig die Familienidentität durch. Die Beharrlichkeit der sozialen Normen erklären Bielby und Bielby (1989) mit den persistenten kulturellen und strukturellen Kontexten, in die diese eingebettet sind. Hinzu kommt, dass gelebte Sequenzen traditioneller Arbeitsteilung in der eigenen Biografie die normative Kraft der Rollenbilder verstärken können. So wird nach der Geburt eines Kindes die Identitätsformation als Mutter gefestigt, wenn die Mutter eine ausreichend lange Zeit allein für die Kinderbetreuung zuständig ist (Grunow et al. 2007). Die Theorie misst biografischen Sequenzen traditioneller Arbeitsteilung rund um zentrale Lebensereignisse, sowie den hierauf Einfluss nehmenden Faktoren, eine hohe Bedeutung bei.

Nicht im biografischen, sondern im zeithistorischen Kontext betrachtet (vgl. Abb. 1), sind Interaktionsmuster und Rollenbilder jedoch einem grundlegenden Wandel unterworfen; autoritäre Beziehungen und traditionelle Rollenbilder werden zunehmend weniger akzeptiert (Huinink/Konietzka 2007: 203, Inglehart 1977; 1990). Heutzutage ist das neolokale Modell von Parson's Gattenfamilie der multilokalen Mehrgenerationenfamilie gewichen (Bertram 2002). Kaufmann (2019: 147) verweist – in Anbindung darauf, dass die Ausprägung von Rollen in den Familien stattfindet – auf die innerfamilialen Konflikte, mit denen der gesellschaftliche Rollenwandel einhergeht; so sei die Frauenrolle inzwischen geprägt durch eine gewisse Emanzipation aus der Familie heraus und die Männerrolle im Gegenzug durch eine zunehmende innerfamiliäre Hinwendung. Allerdings zeigt sich – im Widerspruch zum Einstellungswandel – eine weiterhin überwiegende Traditionalität in der alltäglichen Praxis des Familienlebens (Koppetsch/Burkart 1999; vgl. bspw. bezüglich der Zeitverwendung auf unbezahlte Familienarbeit Boll 2017).

Mit dem „Skript zukünftiger Lebensgestaltung“ (Huinink/Konietzka 2007:163) sind, so postulieren es die Austauschtheorien, erwartete Belohnungen verbunden. Die Austausch- und Ressourcentheorien gehören zu den mikrosoziologischen Handlungstheorien, die das individuelle (u.a. Zeitverwendungs-) Verhalten im Paarkontext zum Gegenstand haben.

Austauschtheorien (Blau 1964, Homans 1961, Thibaut und Kelley 1959) betonen, dass ein Austausch von Gaben einen beidseitigen Nutzen aus dem Tausch sowie das Vorhandensein einer Reziprozitätsnorm voraussetzt. Die Motivation zum Eingehen sozialer Beziehungen entspringt demnach dem Streben nach Belohnungen (Rippe 1981). Im Modell von Thibaut und Kelley (1959) ist die Bewertung von Alternativen von einem Vergleichsmaßstab („comparison level“, Cl) abhängig, der auf einen Erfahrungswert im Sinne eines durchschnittlichen Belohnungsniveaus aus früheren Beziehungen rekurriert; als befriedigend werden Beziehungen wahrgenommen, deren Konsequenzen (Nettobelohnungen) oberhalb

dieses Benchmarks liegen. Da die Zukunft unsicher ist, arbeitet die Theorie mit erwarteten Konsequenzen (Homans 1967). Der Austausch von Belohnungen und die Spezialisierung auf bezahlte vs. unbezahlte Arbeit, insbesondere in Form von Geburtenentscheidungen, setzt ausreichendes Vertrauen in die Partnerschaftsstabilität voraus (Aassve et al. 2012). Durch die Bezugnahme auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft ist der Verhaltensbegriff der Austauschtheorie von Thibaut und Kelley (1959) ähnlich dem Begriff des sozialen Verhaltens bei Max Weber, den dieser als Orientierung am „vergangenen, gegenwärtigen oder künftigen erwarteten Verhalten anderer“ charakterisiert (Weber 1972: 11).

Die Belohnungen können grundsätzlich affektiver, materieller oder symbolischer Natur sein, werden durch soziale Tauschakte generiert und sind teilweise interpersonell dependent. So kann ein Nutzen der Partner aus einer Aktivität einzig aus dem gemeinsamen Tun bestehen (bspw. dem gemeinsamen Betreuen eines Kindes). Offensichtlich ist die Interdependenz beim Tausch emotionaler Güter (Liebe, Charme etc.). Die teilweise Interdependenz der Belohnungen setzt daher Koordination zwischen den Interaktionspartnern voraus, um bestimmte Konsequenzen gemeinsam herzustellen. So kann eine effiziente Arbeitsteilung zwischen den Partnern zu beidseitigen materiellen Belohnungen führen, wenn sie die materielle Wohlfahrt des Haushalts erhöht (Becker 1974). Eine emotionale Belohnung kann in einer guten kindlichen Entwicklung bestehen, zu der beide Partner beitragen müssen; die angestrebte Kinderqualität kann dabei Bestandteil des gemeinsamen Skriptes sein (vgl. zu subjektiven Wertkomponenten von Kindern als Motivatoren für Fertilitätsentscheidungen die ‚value-of-children‘-Theorie von Hoffman und Hoffman 1973). Symbolische Belohnungen können in der sozialen Anerkennung des erreichten sozioökonomischen Status des Paares bestehen. Thibaut und Kelley (1978) postulieren, dass Partner die Konsequenzen des anderen in die Planung des eigenen Verhaltens einbeziehen („linked lives“, vgl. 1.1).

Gemäß den Ressourcentheorien fungiert bei den Tauschaktivitäten im Paarkontext die individuelle Verfügungsgewalt über Ressourcen als Entscheidungsregel (vgl. im Einzelnen Boll 2017a: 18-20, Boll 2017b: 326-331). Das Modell der Zeitallokation im Haushalt (Becker 1965) argumentiert hierbei mit ökonomischer Effizienz: Jeder Partner spezialisiert sich auf die Tätigkeit, bei der er die vergleichsweise geringeren Opportunitätskosten hat, die er also kostengünstiger produzieren kann (sog. komparative Vorteile).

In den Verhandlungstheorien (vgl. bspw. Blood/Wolfe 1960) erwächst aus der individuellen Ausstattung der Partner mit Kompetenzen, Einkommen, sozialem Status etc. eine relative Machtposition innerhalb des Paares. Dies kann als Instrument zur Durchsetzung von Individualinteressen eingesetzt werden. Ähnlich argumentieren die ökonomischen kooperativen Verhandlungstheorien (Manser/Brown 1980, McElroy/Horney 1981). Insbesondere bei Tätigkeiten, bei denen unterstellt wird, dass sie selbst keinen Nutzen stiften wie etwa Hausarbeit (Blood/Wolfe 1960) lässt sich von der beobachtbaren Aufgabenverteilung auf die Verhandlungsmacht der Partner rückschließen. Gemäß den ökonomischen Verhandlungstheorien wird die Durchsetzungsmacht eigener Wünsche in der Partnerschaft durch alle Faktoren gestärkt, die seine bzw. ihre Rückfallposition (außerhalb der Partnerschaft erzielbare Wohlfahrt, sog. Drohpunkt) erhöhen. Dies sind entweder eigene Ressourcen, die die Beschäftigungs- und Einkommenserzielungskapazität des Individuums auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, oder abgeleitete (dem Individuum zugeschriebene) Ressourcen, sofern die Zuschreibung der zufließenden Mittel an einen Tatbestand geknüpft ist, der unabhängig vom Fortbestand der Partnerschaft ist (Forderungen gegen Dritte).

Allerdings sind Ressourcen nur dann wirkmächtig, wenn ein moralisches Zugriffsrecht auf dieselben besteht. So wird in einem Paar mit einer hochqualifizierten Mutter, die durch lange Arbeitsmarktauszeiten hohe Einkommenseinbußen erzielen würde, nur dann zugunsten einer Elternzeitinanspruchnahme des Vaters entschieden werden können, wenn selbige gesellschaftlich akzeptiert ist. Dies verweist wiederum auf die Bedeutung gesellschaftlicher Normen. Auch die Austauschtheorien betonen die vertrauensbildende Rolle von Normen und Institutionen. Geht die Arbeitsteilung im Haushalt mit einer Spezialisierung eines Partners auf unbezahlte Arbeit einher (dies ist meist der Frau; vgl. Ott 1992; 1995), sind

hiermit materielle Risiken für diese Person verbunden, wenn das Versorgungsversprechen des anderen Partners nicht eingelöst wird.

Die Theorie der Neuen Haushaltsökonomik und auch die Verhandlungstheorien sind als „Impuls-Theorien“ zu verstehen: Die dargestellten Wirkungsmechanismen sagen bei entsprechend veränderten Umweltbedingungen eine Verhaltensänderung vorher. So kann eine plötzlich eintretende Arbeitslosigkeit, eine auftretende Fachkräfteknappheit im erlernten Beruf eines Partners, eine anstehende Beförderung oder eine bedeutsame Zusatzqualifikation die relativen Ressourcenpositionen der Partner verändern. Der Partner, dessen Beschäftigungs- und Einkommenserzielungskapazität gestiegen ist, hat im Vergleich zur vorherigen Situation nun eine relativ höhere Produktivität am Arbeitsmarkt. Bei unveränderter Produktivität des anderen Partners ergibt sich daraus theoriegemäß eine neue Arbeitsteilung. In der Denkklogik der Verhandlungsmodelle führt das erhöhte Einkommenspotenzial eines Partners zu einer verbesserten Verhandlungsposition, die sich ebenfalls auf die bisherige Arbeitsteilung auswirkt. Mit Grunow, Schulz und Blossfeld gesprochen, handelt es sich um „reversible Mechanismen der Arbeitsteilung“ (Grunow et al. 2007: 164). Die Präferenzen werden dabei als stabil angenommen. Auch die Kompensationshypothese von Brines (1994) wird von Grunow et al. (2007) in der Kategorie reversibler Mechanismen verortet, da auch sie, wie die vorgenannten Theorien, eher situativ bedingt ist: Der/die Partner/in reagiert auf eine ressourcenökonomisch motivierte Bedrohung geschlechtlicher Identität mit einem betont genderstereotypen Verhalten.

Demgegenüber postuliert neben dem Identitätsformationsmodell (Bielby/Bielby 1989) auch der ‚time availability‘-Ansatz (Coverman 1985) eine Verstetigung bzw. Retraditionalisierung der Arbeitsteilung. Letzterer argumentiert mit dem eingeschlagenen Pfad, indem er die Zeitverwendung für Hausarbeit aus der Zeitverwendung für Erwerbsarbeit ableitet: Personen, denen ein höheres Zeitbudget für Hausarbeit verbleibt, weil sie weniger Wochenstunden erwerbstätig sind als andere Personen, verrichten deshalb vergleichsweise mehr Hausarbeit. Ungeachtet der belegten Korrelation ist dem Ansatz allerdings entgegenzuhalten, dass die Wirkungsrichtung der Kausalität ungeklärt ist. Änderungen an einer einmal getroffenen Arbeitsteilung müssen ausgehandelt und kommuniziert werden, wodurch Abstimmungs-, Informations- und Anpassungskosten entstehen. Daher es wirtschaftlicher sein, die gefundene Arbeitsteilung beizubehalten. Neben den ökonomisch begründeten Routineeffekten und dominanten sozialen Normen können also auch Transaktionskosten (Coase 1988) zur Verstetigung der einmal gefundenen Arbeitsteilung beitragen.

Einfluss von Elternzeitregimen auf die elterliche Zeitverwendung mit Kindern

Familienpolitiken können elterliches Verhalten über veränderte Anreize und Gelegenheitsstrukturen oder/und über veränderte Normen beeinflussen. Verhaltensveränderungen infolge veränderter Anreize und Gelegenheitsstrukturen lassen sich binnen weniger Jahre, also innerhalb einer Kohorte, untersuchen, während Normenveränderungen Zeit brauchen und die Beobachtung derselben sowie der Verhaltenswirkungen erst in der längeren Frist und v.a. im Kohortenvergleich gelingen kann. Der Einfluss unterschiedlicher Elternzeitregime und Geschlechternormen auf die geschlechtsspezifische Zeitverwendung wird in ländervergleichenden Wohlfahrtsstaatenanalysen meist mit Bezug auf die Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1990) untersucht.

Elternzeitregime in Europa

Entsprechend ihrer Einordnung als sozialdemokratische Wohlfahrtsstaaten mit einem Fokus auf gleichberechtigter Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsmarkt haben die nordischen Staaten (Norwegen, Schweden, Finnland) schon in den 1970-er und 1980-er Jahren begonnen, Anreize für Väter zur Elternzeitinanspruchnahme zu setzen (Neyer et al. 2006), welche sie in den 1990-er Jahren mit der Einführung exklusiver Vätermonate ausgebaut haben (ebda., Björklund 2006). Die Lohnersatzraten während der

Elternzeit lagen früh recht hoch (zwischen 66% in Finnland ab 1982 und bis zu 100% in Norwegen), um Anreize auch für besserverdienende Partner und insbesondere Väter zu setzen. Nicht nur die Lohnersatzrate und die exklusiven Vätermomente, sondern auch die relativ kurze Elternzeit – maximal 26 (45/65) Wochen in Finnland 1999 (Norwegen 2000/Schweden 2000) im Vergleich zu Deutschland mit 156 Wochen (entsprechend 3 Jahren) im Jahr 2001/02 – sind als mit den Theorien konforme Ansätze der skandinavischen Länder insoweit anzusehen als dass sie auf einen Ausgleich männlicher Vorteile bei Einkommen und Verhandlungsmacht abzielen und versuchen, eine Retraditionalisierung während (überwiegend von Müttern in Anspruch genommener) überlanger Elternzeiten zu verhindern. Neuere Studien beziffern die bezahlte Elternzeit in Norwegen auf 46 Wochen und in Schweden auf 195 Tage und weiterhin Lohnersatzraten bis zu 90% (Schweden) bzw. 100% (Norwegen; vgl. u.a. Brandth/Kvande 2019a für Norwegen und Duvander et al. 2020 für Schweden sowie Familienbericht 2021, S. 426f. für weitere Details).

In Deutschland wurde die Erziehungszeit im Zeitraum 1986 (Einführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, BErzGG) mit 8 Monaten sukzessive auf 36 Monate im Jahr 1992 ausgeweitet; von 1991 an war der Anspruch auf Erziehungszeit vom Anspruch auf Erziehungsgeld entkoppelt. Allerdings wurde im Jahr 1993 die Auszahlung des Erziehungsgeldes auf 24 Monate begrenzt. Die erlaubten Wochenarbeitsstunden während der Erziehungszeit wurden von 15 (1986) auf 30 (ab 2001) erhöht und ab 2001 konnten Eltern zwischen einem Erziehungsgeld von 600 DM für maximal 2 Jahre und einem Erziehungsgeld von 900 DM für maximal 1 Jahr wählen (Merz 2004, John/Stutzer 2002). Zwar stieg die Frauen- und Müttererwerbstätigkeit in diesem Zeitraum kontinuierlich an, jedoch schränkten Frauen nach der Geburt ihre Arbeitszeit immer länger ein. Die Inanspruchnahme der Erziehungszeit durch Väter lag auf einem sehr niedrigen Niveau (2,4% in 2002). In der zusammenfassenden Rückschau zeigt sich, dass die sukzessive Ausdehnung der Erziehungszeit in Deutschland im Zeitraum 1991-2001 die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bezüglich der Hausarbeit weiter verstärkt hat (ebda., S. 14).

Wirkungsmechanismen staatlicher Elternzeitregime

Bezüglich veränderter Anreize und Gelegenheitsstrukturen lässt sich erwarten, dass Regime, die die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter erfolgreich fördern, die Entlastung der Mütter von Betreuungsaufgaben insbesondere in den ersten Monaten nach der Geburt und darüber einen früheren oder intensiveren Wiedereinstieg von Müttern nach der Familienpause bewirken. Gerade das Erwerbsverhalten hochqualifizierter Mütter mit hohen Opportunitätskosten der Kinderbetreuung sollte, so die ökonomische Logik, hierauf sensitiv reagieren, solange nicht ausgeprägt traditionelle Geschlechternormen im Paar bzw. im sozialen Umfeld entgegenstehen. Somit wären größere Erwerbseffekte für ostdeutsche Paare im Vergleich zu westdeutschen, für Paare mit noch kurzer Partnerschaftsdauer nach der Geburt des ersten Kindes (im Vergleich zu Paaren mit schon retraditionalisierten Rollen) und bei höher qualifizierten gegenüber niedriger gebildeten Paaren (wegen der höheren Verbreitung egalitärer Rollenvorstellungen unter ersteren (Ishii-Kuntz/Coltrane 1992) zu erwarten.

Der positive Erwerbseffekt bei den Müttern kann über zusätzliche freie Zeitbudgets bei Müttern, die die väterliche Beteiligung an der Betreuung mit sich bringen, aber auch durch eine Veränderung sozialer Normen in Richtung einer höheren Akzeptanz erwerbstätiger Mütter mit potenziell reduzierenden Effekten auf Prozesse statistischer Diskriminierung im Arbeitsmarkt (Samtleben et al. 2020) hervorgerufen werden. Auf die symbolische Kraft von Familienpolitik, Standards für erwünschtes Verhalten zu setzen und Stigmen abzubauen, ist schon in den Studien zur Gesamtevaluation ehe- und familienpolitischer Maßnahmen und Leistungen in Deutschland hingewiesen worden (Boll et al. 2013). Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Familienpolitiken, die Zweiverdiener-Familien fördern, auf individueller Ebene mit egalitäreren Geschlechternormen bezüglich der Frauenerwerbstätigkeit assoziiert sind (Sjöberg 2004; vgl. zur wechselseitigen Beeinflussung politischer Defamilialisierungsstrategien und

egalitärer Geschlechternormen mit hoher Akzeptanz von Frauen- und Müttererwerbstätigkeit auch Borck 2011 sowie Salles et al. 2010).

Sozialisationstheorien erwarten Normeneffekte eher mittel- als kurzfristig, da sie davon ausgehen, dass während des Sozialisationsprozesses in Kindheit und Jugend die Grundlagen für Verhaltenspräferenzen geformt werden, die über den Lebensverlauf stabil bleiben (u.a. Bandura 1977, Chodorow 1978); vgl. zur empirischen Bestätigung zu Geschlechterrolleneinstellungen bspw. Cunningham 2001, van Putten et al. 2008). Kultureller Wandel ist daher vor allem durch den Kohortenwandel getrieben und wird im Kohortenvergleich sichtbar (Steiber/Haas 2012, Sjöberg 2004).

Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass sich Geschlechternormen auch intragenerational, also über den individuellen Lebenslauf, verändern, indem sie sich an veränderte soziale Kontexte anpassen. So fanden Grunow und Müller (2012) bei nach der Wiedervereinigung nach Westdeutschland emigrierten ostdeutschen Frauen kürzere Erwerbsunterbrechungen als bei westdeutschen, aber längere als bei ebenfalls in Ostdeutschland sozialisierten und dort weiter wohnhaften Frauen, was die Autorinnen als eine bedingte Anpassung von in Ostdeutschland erlernten Erwerbsmustern an neue soziale Kontexte in Westdeutschland interpretierten.

Grundsätzlich sind daher beide Richtungszusammenhänge denkbar: Einstellungen können Verhalten beeinflussen, und umgekehrt können Einstellungen an gezeigtes – ggf. unvermeidbares und irreversibles – Verhalten angepasst werden; für beides gibt es empirische Belege (Steiber/Haas 2012: 347). Auch die Rolle staatlicher Politiken ist in der Literatur ambivalent. Steiber und Haas (2012: 348) stellen hier den ‚institutionalist approach‘, der argumentiert, dass staatliche Politiken – über die Veränderung von Normen, Gelegenheitsstrukturen und Anreizen – Verhalten kurz- oder mittelfristig in Richtung stärker egalitärer Arbeitsteilung im Haushalt beeinflussen (Lewis 1992), dem ‚culturalist approach‘ gegenüber, der postuliert, dass die zugrundeliegende ‚gender culture‘ sowohl die Arbeitsteilung der Geschlechter als auch diesbezügliche Politiken – v.a. im Ländervergleich – erklärt (Kremer 2007). Steiber und Haas (2012) weisen daher darauf hin, dass wegen des Problem von ‚reverse causality‘ statistische Assoziationen mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Die Aktivierung erlernter Geschlechterideologien, aber auch die Anpassung an neue soziale Kontexte, die von aktuellen Familienpolitiken mitgeprägt werden, geschieht im Zusammenhang mit relevanten Lebensereignissen und Statusübergängen wie Heirat, Elternschaft und Arbeitsmarkteintritt (Cunningham 2001). So können Unterhofer und Wrohlich (2017) in einem quasi-experimentellen Design zeigen, dass die Elternzeitreform in Deutschland im Jahr 2007 die Geschlechterrolleneinstellungen von Eltern in Richtung einer egalitäreren Aufteilung der Familienarbeit verändert hat, deren Sohn durch die Geburt eines Kindes nach der Reform Anspruch auf die Elternzeitmonate hatte. Zuvor hatten Gangl und Ziefle (2015) mit SOEP-Daten belegt, dass die sukzessive Ausdehnung der Elternzeitmonate im Erziehungszeitszenario in den 1990-er und frühen 2000-er Jahren normsetzende Effekte in Richtung einer sinkenden Erwerbsneigung von Frauen hatten.

1.2.2. Empirische Befunde

Trends in der Zeitverwendung auf Hausarbeit und Kinderbetreuung

Seit den 1960-er Jahren verfolgen Zeitverwendungsforschende mit Tagebuchdaten die zeitlichen Investitionen von Frauen und Männern in unbezahlte und bezahlte Arbeit, insbesondere mit dem international harmonisierten Datensatz der Multinational Time Use Survey (Gershuny und Fisher 2013, Esping-Andersen 2016). Viele Jahrzehnte lang zeigte sich der Trend stark sinkender Zeitverwendung von Frauen auf Hausarbeit, etwas steigender Zeitverwendung von Männern auf Hausarbeit und einer steigenden

Zeitverwendung beider Geschlechter auf Kinderbetreuung, wobei bei Männern der Anstieg bei der Kinderbetreuung eher stärker ausgeprägt war als bei der Hausarbeit. Im Ergebnis besteht aber – bis heute – weiterhin ein beträchtlicher Geschlechterunterschied bei beiden Zeitverwendungen (Sullivan et al. 2018, Esping-Andersen 2016, Gauthier et al. 2004).

Eine Studie auf Basis von Daten der Multinational Time Use Study (MTUS) für die Jahre 1971-2005 in den Ländern Schweden, Norwegen, Finnland, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Italien, Kanada und Deutschland, die das Zeitverhaltensverhalten von Müttern und Vätern mit Kindern unter 5 Jahren im Haushalt untersucht und bei der Erwerbstätigkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeit sowie bei der Hausarbeit zwischen Kochen und übriger Hausarbeit unterscheidet, zeigt allerdings, dass in Deutschland die von Müttern aufgebrauchte Zeit für Kochen zwischen 1991 und 2001 unabhängig von der Wochenarbeitszeit abgenommen, die Zeit für übrige Hausarbeit unter teilzeitbeschäftigten Müttern allerdings zugenommen hat. Auch hat die Kinderbetreuungszeit unter teilzeitbeschäftigten Müttern ab- und nur unter vollzeitbeschäftigten Müttern – wie bei vollzeitbeschäftigten Vätern³ – zugenommen, ohne allerdings den weiterhin erheblichen Geschlechterunterschied im Betreuungsniveau zu nivellieren (Boll et al. 2011: 14).

Auch eine neuere Studie von Goldscheider et al. (2015) zeigt, dass – während es beim Vordringen der Frauen in die Sphäre der Erwerbsarbeit in der westlichen Hemisphäre, für die Zeitverwendungsdaten vorliegen (USA, Europa, Australien) große Fortschritte gab – die Annäherung der Geschlechter bei der unbezahlten Arbeit offenbar langsamer voranging. Allerdings weist Sullivan (2021: 348) auf offengelegte Länderunterschiede bezüglich der väterlichen Anpassungen in einer Studie von Altintas und Sullivan (2016) hin. Die Studie bescheinigt Vätern in südlichen Mittelmeeranrainerstaaten sowohl bei der Hausarbeit als auch – noch stärker – bei der Kinderbetreuung einen Aufholprozess, der bei der Kinderbetreuung zu einer Annäherung an das Niveau der Väter in korporatistischen zentraleuropäischen Ländern und den liberalen angelsächsischen Ländern geführt habe. Während Väter in den nordischen Ländern ihren Vorsprung bei der Hausarbeit beibehalten hätten, hätten die angelsächsischen Länder die nordischen Länder bei der Kinderbetreuung fast eingeholt.

Kinderbetreuung vs. Hausarbeit

Dabei wird generell Zeit mit Kindern zu verbringen von Eltern als freudvoller erlebt als andere Tätigkeiten der Haushaltsproduktion (Juster 1985, Krueger et al. 2009). Während Kinderbetreuung mit steigendem Einkommen von Müttern (Kimmel/Connelly 2007 für die USA) bzw. steigender Bildung (bspw. Hill/Stafford 1974 für die USA, Sayer et al. 2004 für Kanada, Norwegen, Italien und Deutschland) zunimmt, nimmt Hausarbeit mit steigendem mütterlichem Einkommen ab (u.a. Bittman et al. 2003). Gendertypisches Verhalten wird in der Literatur zur innerpartnerschaftlichen Arbeitsteilung daher insbesondere bei der Hausarbeit deutlich (Bianchi et al. 2000, South/Spitze 1994). Guryan et al. (2008) finden einen positiven Bildungsgradienten für Kinderbetreuung als Hauptaktivität, aber nicht für Kinderbetreuung insgesamt und interpretieren dies so, dass Zeit, die exklusiv Kindern gewidmet wird, von höherqualifizierten Eltern eher als Investition mit positiven Erträgen begriffen wird, die nur bedingt durch markt-mäßige Betreuung substituiert werden kann. Dies bestätigt die These der Kinderqualität in Beckers Quantity-Quality-Modell (Becker/Lewis 1973, Becker/Tomes 1976). Verbunden mit der Humankapitalproduktion könnte von höher gebildeten Eltern auch der Sozialkapitalproduktion mehr Gewicht beigemessen werden (Coleman 1988). Demzufolge könnten Anreize und Belohnungen der Zeitverwendung auf Kinderbetreuung von Zeitverwendungen auf andere unbezahlte Arbeit im Haushalt abweichen (Buber 2003, Kimmel/Connelly 2007; Sundström/Duvander 2002), was für eine separate Analyse von Kinderbetreuung spricht.

³ Teilzeitbeschäftigte Väter wurden mangels ausreichender Fallzahlen nicht untersucht

Evidenz zu den Theorien

Es gibt zahlreiche Befunde für die These der intergenerationalen Transmission von Geschlechterrollen (u.a. Moen et al. 1997, Cunningham 2001, Fortin 2005, Farré und Vella 2013, Busch 2013) sowie von Einstellungen und Erfahrungen zur weiblichen Arbeitsmarktpartizipation bzw. zur Rolle der Frau (Morrill/Morrill 2013, Fernández et al. 2004) im Zuge der Sozialisation, die die Herausbildung eines geschlechtsspezifischen Berufswahl- und Arbeitsmarktverhaltens nahelegen. Dass mit steigendem Erwerbseinkommen von Vätern die mütterliche Erwerbsarbeitszeit sinkt und ihre Zeitverwendung auf Kinderbetreuung steigt, wie Kimmel und Conelly (2007) auf Basis US-amerikanischer Zeitverwendungsdaten der Wellen 2003 und 2004 zeigen konnten, ist ein Beleg für die Ressourcentheorien. Aber auch die Kompensationsthese (Bittman 2003, Brines 2004) findet vielfache Bestätigung in der Literatur (Morris 1985, Greenstein 2000, Killewald/Gough 2020). Zudem weist Greenstein (1996) darauf hin, dass die Hausarbeitszeit von Vätern von egalitären Geschlechterrolleneinstellungen beider Partner abhängt. Zudem konnte gezeigt werden, dass Frauen, die weniger Zeit für Erwerbsarbeit aufwenden, mehr Zeit mit Hausarbeit verbringen als Frauen, die höhere Erwerbswochenstunden haben (Cunningham 2007; Artis/Pavalko 2004), was die ‚time availability‘-These unterstützt. Schließlich wird auch die Retraditionalisierungsthese von Bielby und Bielby (1989) in der empirischen Literatur immer wieder bestätigt (Grunow et al. 2007, Dieckhoff/Steiber 2011, Schulz/Blossfeld 2006, Dechant et al. 2014), jüngst auch in einer Studie für mehrere europäische Länder (Grunow/Evertsson 2016, 2019). Die Autorinnen vermuten als Ursachen Sozialpolitiken und lokal vorherrschende soziale Normen.

Bezüge politischer Maßnahmen zur elterlichen Zeitverwendung mit Kindern

Die ländervergleichenden Studien, die mit Mehrebenenmodellen Faktoren auf der individuellen und der kontextuellen Ebene untersuchen, belegen, dass Institutionen und Normen Einfluss auf die Aufteilung der Hausarbeit und der Kinderbetreuung in Paaren nehmen (Treas/Drobnic 2010).

Auch *Elternzeitregime* sind hinsichtlich ihrer Effekte auf die väterliche Zeitverwendung schon untersucht worden. So haben Boll et al. (2011) in deskriptiven Analysen von Müttern und Vätern in sieben europäischen Ländern im Zeitraum 1974-2005 auf Basis einer Stichprobe der Multinational Time Use Study Geschlechterlücken in der unbezahlten Arbeit berechnet und diese auf einer „Egalisierungspyramide“ (ebda.: 59) mit den Ausprägungen „weit vorangeschritten“ über „vorangeschritten“, „einige Erfolge vorweisend“, „erste Anzeichen“ und „nur geringe Erfolge sichtbar“ bis hin zu „in konservativem Rollenverständnis verharrend“ angeordnet und der Systematik europäischer Elternzeit-Reglements von Moss und Wall (2007) gegenübergestellt. Im Ergebnis zeigt sich, dass die partnerschaftliche Arbeitsteilung nicht nur in Ländern mit einer aktiven vaterfreundlichen Elternzeitpolitik, sondern auch in liberalen Regimen mit vergleichsweise wenig staatlicher Einflussnahme auf die innerfamilialen Prozesse überdurchschnittlich ausgeprägt ist und dass lange Elternzeiten tendenziell mit weniger Partnerschaftlichkeit einhergehen.

Andere Studien, die mit multivariaten Analysen den Zusammenhang des Elterngeldregimes zur Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter untersucht haben, finden einen positiven Zusammenhang (bspw. Brandth/Kvande 2019b für exklusive Vätermomente in Norwegen und Duvander et al. 2020 für Väterquoten in Schweden; für einen aktuellen Überblick vgl. BMFSFJ 2021: 426-428). Zudem existiert inzwischen eine Reihe von Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen der väterlichen Elternzeitinanspruchnahme und der väterlichen Kinderbetreuungszeit belegen (für Deutschland vgl. bspw. Lauber et al. 2014, Bünning 2015, Tamm 2019). Diese Effekte sind nicht nur kurzfristiger Art, sondern strahlen bis ins Grundschulalter der Kinder aus (Tamm 2019). Dabei ist ein positiver Bildungsgradient in der väterlichen Elternzeitinanspruchnahme inzwischen vielfach belegt (u.a. Geisler/Kreyenfeld 2018, Reich 2010).

Zusammenhang zwischen Elternzeitregime und Müttererwerbstätigkeit

Die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 in Deutschland ist aus wissenschaftlicher Sicht ein Experiment, das exogene Variation bei den institutionellen Rahmenbedingungen familialen Verhaltens, konkret: bei den politischen Anreizen für väterliche Zeitverwendung auf Kinderbetreuung, erzeugt hat. Nachdem inzwischen einige Jahre vergangen sind, die Informationen zur Zeitverwendung im Haushalt sowie zum Arbeitsmarktverhalten von Eltern in einem ausreichenden Längsschnitt produziert haben, liegen jetzt einige Studien vor, die den Zusammenhang mit kausalanalytischen Methoden untersuchen.

Während im ersten Jahr nach der Geburt die aktive Erwerbsteilnahme von Müttern im Vergleich mit dem Erziehungsgeldszenario geringer ausfällt (Kluve/Tamm 2013, Geyer et al. 2015), steigt die Erwerbstätigkeit von Müttern ab dem zweiten Lebensjahr in den meisten Studien an (Geyer et al. 2015, Bergemann/Riphahn 2015). Kluve und Schmitz (2018) finden mittelfristig positive Erwerbseffekte vor allem für hochqualifizierte Frauen. Studien, die längerfristige Effekte (mehr als fünf Jahre nach der Geburt) zeigen, sind bisher rar. Insgesamt fallen mütterliche Erwerbsunterbrechungen nach der Elterngeldreform von 2007 um 8 bis 10 Monate kürzer aus als vor der Reform (Bergemann/Riphahn 2015). Wie weiter oben erwähnt, kommen unterschiedliche Transmissionsmechanismen hierfür in Frage. Mechanismen veränderter sozialer Normen vermuten Bergemann und Riphahn (2015) hinter ihren Ergebnissen. Was das Erwerbsverhalten von Vätern nach der Elternzeit betrifft, so deuten einige Studien darauf hin, dass Väter, die länger als zwei Monate in Elternzeit gehen, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Arbeitszeit bei der Rückkehr in den Job zu reduzieren als andere Väter (vgl. für einen Studienüberblick Samtleben et al. 2020: 790-792).

1.2.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen

Boll, C., Leppin, J., Reich, N. (2014). Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*, 12(1), 129-158.

Fragestellung

Die Studie, die ich zusammen mit meinen Koautoren Nora Reich und Julian Leppin erstellt habe, untersucht den Zusammenhang zwischen der väterlichen Kinderbetreuungszeit und nationalen Elternzeitregimen für acht industrialisierte Länder im Zeitraum 1971 bis 2005.

Daten und Methodik

Die Studie basiert auf Querschnittdaten der Multinational Time Use Study (MTUS; Gershuny und Fisher 2010) 1971-2005. Wir verwenden eine Stichprobe von 58.864 20- bis 55-jährigen Vätern, die in Paarhaushalten mit mindestens einem minderjährigen Kind leben, aus den Ländern Schweden, Vereinigtes Königreich, Kanada, Italien, Deutschland, Norwegen, Finnland und der Niederlande. Für diese Länder liegen im genannten Zeitraum zwischen zwei (Deutschland, Schweden) und fünf (Niederlande) Befragungswellen vor; insgesamt wurden 30 Surveys eingeschlossen. Tagebuchaufzeichnungen liefern im Vergleich zu stilisierten retrospektiven Fragen in Surveys belastbarere Informationen (insbesondere mit Bezug auf unbezahlte Arbeit; Franzis/Stewart 2012), weil sie weniger verzerrt sind durch unklare Begriffsdefinitionen zu unbezahlter Arbeit (dem Tagebuch liegt ein Katalog von 69 Hauptaktivitäten zugrunde) und weitgehend frei von Erinnerungsfehlern und sozialer Erwünschtheit sind (Gershuny 2012; Kan 2008; Monna and Gauthier 2008).

Die abhängige Variable ist die Zahl der Kinderbetreuungsminuten am Befragungstag. 26.435 Väter (44,90%) berichten im Beobachtungszeitraum positive Minuten, der Rest berichtet Nullminuten, wobei die Partizipationsquote der Väter erheblich zwischen den Ländern und über die Zeit variiert. Die Haupterklärungsvariablen sind die drei Elternzeitregime-Faktoren Dauer der transferierbaren Elternzeit, Dauer der exklusiven Elternzeit für Väter (beides in Wochen) und Lohnersatzrate während der Elternzeit (in Prozent). Außerdem wird für eine Reihe soziodemografischer Merkmale der Väter (Alter des jüngsten Kindes, Bildungs- und Erwerbsstatus) sowie kalenderjahr- und länderfeste Effekte kontrolliert. Die länderfesten Effekte absorbieren auch landesspezifische Geschlechternormen, die vermutlich mit der väterlichen Zeitverwendung zusammenhängen. Die Existenz eines bestimmten Elternzeitregimes in einem Land zu gegebener Zeit wurde mit der Information zum Alter des jüngsten Kindes verknüpft, sodass nur jeweils anspruchsberechtigte Väter in den Analysen der Maßnahmenzusammenhänge zum väterlichen Verhalten berücksichtigt wurden. Zudem wurden landes- und zeitpunktspezifische Mittelwerte für Kinderbetreuung, Kochen, Erwerbsarbeit und sonstige Hausarbeit, jeweils auf Paarebene, in den multivariaten Analysen berücksichtigt, um für Varianz in kulturellen Praktiken zwischen Ländern sowohl zeitliche Trends innerhalb der Länder und deren potenzielle Einflüsse auf die (Entwicklung der) Kinderbetreuungszeit der Väter zu kontrollieren. Der Unterscheidung zwischen Kochen und restlicher Hausarbeit liegt die Überlegung zugrunde, dass zeitinflexible Hausarbeitstätigkeiten wie bspw. Kochen die für andere Aktivitäten verfügbare Zeit stärker limitieren als zeitflexible Tätigkeiten (Hook 2010). Schließlich dient die länder- und zeitpunktspezifische Frauenerwerbstätigenquote als Proxy für die Modernität der Geschlechterrollen und die Verhandlungsposition von Frauen im Haushalt zum jeweiligen Zeitpunkt im betreffenden Land.⁴

Die multivariaten Analysen werden mit OLS-Modellen durchgeführt, die gegenüber Tobit-Modellen den Vorteil konsistenter und unverzerrter Schätzer auch bei einer nennenswerten Zahl von Nullen auf der abhängigen Variable produzieren (Frazis and Stewart 2012; Stewart 2009).

Ergebnisse

Väter wenden in den betrachteten Ländern im betrachteten Zeitraum durchschnittlich rund 33 Minuten pro Tag für Kinderbetreuung auf, Wochenenden und Nullminuten inbegriffen. Der Maximalwert von 67 Minuten wurde im Vereinigten Königreich im Jahr 2005 erreicht. Im Mittel waren 83% der Väter vollzeitbeschäftigt; 42% von ihnen hatten ein jüngstes Kind unter fünf Jahren im Haushalt, bei 58% war dieses bereits 5-17 Jahre alt. Dies zeigt, dass der Großteil der Kinderbetreuung in den betrachteten Familien von anderen Personen (vermutlich den Müttern) übernommen wurde, das Erwerbsarrangement wird überwiegend das des männlichen Alleinverdieners oder des männlichen Hauptverdieners mit weiblichem Zuverdienst (modernisierte Versorgerehe; Pfau-Effinger 2005) gewesen sein.

Die Ergebnisse belegen einen positiven Zusammenhang aller drei Elternzeitkriterien zur väterlichen Kinderbetreuungszeit. Dieser fällt für exklusive Vatermonate allerdings stärker aus als für übertragbare Elternzeit. Zudem wird der positive Zusammenhang der letztgenannten zum väterlichen Verhalten v.a. von niedrigqualifizierten Vätern getragen. Nach Kontrolle länderfester Effekte verstärken sich die Zusammenhänge sogar, was für eine nennenswerte landesspezifische Verhaltensvariation über die Zeit spricht. Die Einfügung von Jahresdummies zur Kontrolle von Zeittrends stört die Zusammenhänge nicht, die Effektgrößen der Politikvariablen werden lediglich etwas kleiner. Die Kontrolle für Zeitverwendungskulturen, die zwischen Wohlfahrtsstaatstypen und über die Zeit variieren können und die über die

⁴ Gegen die Aufnahme weiterer Makrovariablen wie bspw. die Kinderbetreuungsquoten sprachen nicht ausreichend verfügbare Informationen in den Daten sowie bei den Kinderbetreuungsquoten die Überlegung, dass diese mit dem Erwerbsverhalten der Frauen korrelieren und Länderunterschiede zudem bereits durch die Länderdummies mitaufgenommen werden dürften.

Workload-Variablen sowie die Frauenerwerbsquote approximiert wurden, führt zu signifikanten Effekten der Frauenerwerbsquote und des Kinderbetreuungs-Workloads; der damit einhergehende Verlust der Signifikanz der exklusiven Vatermonate sowie die nun negativ signifikanten Jahresdummies zeigen zum einen den Zusammenhang zwischen väterlicher Einbindung in die Familienarbeit und mütterlicher Einbindung in den Arbeitsmarkt an und belegen zum anderen, dass Umfang und Dynamik der väterlichen Zeitverwendung auch durch Länderunterschiede in Zeitkulturen und Geschlechternormen sowie durch Zeitwandelwirkungen getrieben werden. Der stimulierende Effekt der (hohen) Lohnersatzrate auf die väterliche Kinderbetreuungszeit bleibt in allen Modellen stabil. Zudem reagieren hochqualifizierte Väter sensibler auf exklusive Vatermonate und hohe Lohnersatzraten als niedriger gebildete Väter, während das Gegenteil für übertragbare Elternzeit gilt.

Die soziodemografischen Merkmale zeigen die erwarteten Zusammenhänge. Positiv mit der väterlichen Kinderbetreuungszeit korrelieren Alter, Bildungsabschluss und eine Nichterwerbstätigkeit von Vätern; negativ wirken sich ein höheres Alter der Kinder und eine hohe Wochenstundenzahl erwerbstätiger Väter aus.

Einordnung in die Literatur und geleisteter Beitrag

Die Studie adressiert die Phase junger Elternschaft noch recht zu Beginn der Paarbiografie. Dieser Phase kommt, wie die Lebensverlaufsforschung zeigt, eine wichtige Rolle bezüglich der Weichenstellungen für die Arbeitsteilung bei der bezahlten und unbezahlten Arbeit zu. Wie zuvor erläutert, müssen in dieser Phase die Ressourcen für die Umsetzung des Skriptes der gemeinsamen Lebensgestaltung beschafft und Vereinbarkeitsprobleme gelöst werden. Dabei sind zeithistorischer Kontext und Raum, in den diese Lebensphase eingebettet ist, zu beachten (Elder et al. 2003; vgl. Abb. 1), was in der Studie durch einen Ländervergleich mit nationalen Politiken, Zeitkulturen und individuellem Vaterverhalten adressiert wird.

Der Bruchteil der Betreuungszeit, den Väter im besten Fall übernehmen, ist (auch wenn der Wert bei Vätern von Vorschulkindern etwas höher liegt; Boll et al. 2011) ein Prädiktor für die intragenerationale soziale Mobilität dieser Väter und ihrer Partnerinnen: Während es die Konzentration auf die berufliche Karriere schon zu Beginn der Familienphase Vätern leicht machen dürfte, weitere Karriere- und Einkommensziele zu erreichen, ist die berufliche Mobilität der Mütter durch die starken Zeitbudgetrestriktionen bei der Kinderbetreuung von Beginn an erschwert, und die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Mechanismen zur Verstetigung der einmal gefundenen Arbeitsteilung bzw. zu Retraditionalisierungsprozessen dürften hier weitere Hürden darstellen. Die relativ schwächere Involviertheit der Väter (im Vergleich zu den Müttern) in Kinderbetreuung sowie die Ergebnisse zur soziodemografischen Binnendifferenzierung der Väter belegen die Gültigkeit von Austausch- und Ressourcentheorien und zugleich auch die Bedeutung von Geschlechternormen im Familienzusammenhang (Vater- und Mutterrolle).

Diese Befunde sind zeithistorisch einzuordnen: In der seit Mitte der 1950-er Jahre in industrialisierten Ländern vorherrschenden Kleinfamilie mit der „exklusiven Eltern-Kind-Gemeinschaft“ (Huinink/Konietzka (2007: 67) als Familienverständnis stellen sich Vereinbarkeitsprobleme dringlicher als in größeren Familienzusammenhängen zuvor, sodass eine strikte geschlechtsspezifische Rollenteilung in diesem zeithistorischen Kontext als Vereinbarkeitsstrategie sinnvoll erscheint. Zudem wird die väterliche Zeitverwendung aber durch die über die Familienpolitiken vermittelten, am Ort und zur betreffenden Zeit geltenden Anreize und Gelegenheitsstrukturen, in denen sich die betrachteten Länder unterscheiden (Esping-Andersen 1990), geprägt. Das väterliche Verhalten ist schließlich auch als ‚doing gender‘ – als wiederkehrendes, die Geschlechtsidentität konstruierendes Verhalten – im Kontext der am Ort und zur betreffenden Zeit geltenden sozialen Normen zu interpretieren. Denn im Zeitverwendungsverhalten

scheint der Habitus auf, der nach Bourdieu (2012: 10) ein vergeschlechtlichter ist, wie Helfferich (2017: 52) konstatiert, und der nach Pokora (2015) auch den Lebensstil prägt. Der Habitus erzeugt vergeschlechtlichtes Handeln und ist zugleich Resultat desselben, womit die in Kapitel 1.1 diskutierte Dialektik von Strukturen und Handeln deutlich wird.

Institutionen strukturieren die Lebenschancen von Frauen und Männern (Konietzka (2010: 90). Die Fragestellung dieser Studie, inwieweit sich etablierte geschlechtsspezifische Rollenteilungen durch neue Anreize und Gelegenheitsstrukturen aufbrechen lassen, wird in einem Untersuchungszeitraum von rund 30 Jahren über 8 Länder adressiert. Denn die Reform der Elternzeitregime ist vor dem Hintergrund des seit Ende der 1960-er Jahre einsetzenden Individualisierungstrends (Zweiter demografischer Übergang; van den Kaa 1987, Lesthaege 1992; 2010) zu sehen. Die Individualisierung brachte eine zunehmende soziale Akzeptanz pluralistischer Lebensentwürfe mit sich, mit der eine Deinstitutionalisierung der Ehe und Familie einherging; der Wandel sozialer Normen reduzierte u.a. die sozialen Barrieren zur Auflösung der Ehe (Cherlin 2004). Die Individualisierung bedeutete Beck (1986) zufolge sowohl die Ausdifferenzierung der Handlungsspielräume und Lebensläufe von Männern im Zuge der Industrialisierung als auch derjenigen von Frauen in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg. Daher ging mit ihr eine „doppelte Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 1987; vgl. auch Beck/Beck-Gernsheim 1990) im Sinne einer Einbindung von Frauen sowohl in Erwerbs- als auch in Familienarbeit einher.

Mit der beobachteten begrenzten Dynamik der väterlichen Kinderbetreuungszeit von 1971 bis 2005, die trotz Belegen für erfolgreiche Politiken in der binnendifferenzierenden Betrachtung nichts am grundsätzlichen Muster geschlechtsspezifischer Zuständigkeiten ändert, liefert die Studie Belege für das Identitätsformationsmodell von Bielby und Bielby (1989): Frauen bleiben für die häusliche Sphäre und damit für die unbezahlte Arbeit hauptverantwortlich; das gilt auch für Deutschland im Zeitraum 1991-2001. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass die erlaubte Wochenarbeitszeit in der Elternzeit bis 2001 in Deutschland bei 15 Stunden lag; Müttern war also nur eine geringfügige Beschäftigung erlaubt. Die überwiegend nicht von Vätern, sondern von Müttern geleistete Kinderbetreuung stützt als Befund daher die ‚time availability‘-These, dass Mütter grundsätzlich ein größeres verfügbares Zeitbudget für diese unbezahlten Tätigkeiten hatten, und der Befund, dass nichterwerbstätige Väter mehr Kinderbetreuung als erwerbstätige Väter leisten, stützt die These ein weiteres Mal. Makrosoziologisch betrachtet, bleibt das Modell einer arbeitsteiligen Familienorganisation (Parson 1955) bis auf Weiteres – mit länderspezifischen Unterschieden – bestehen. Obwohl Frauen und Männer in Paaren Lebensentscheidungen gemeinsam treffen („linked lives“), sind diese Folgen mit für die Geschlechter asymmetrisch verteilten Chancen und Risiken verbunden (Welskop-Deffaa 2012).

Was die Verhaltensbezüge von Elternzeitregimeindikatoren betrifft, liefert die Studie drei Beiträge zur empirischen Literatur. Erstens bietet die Studie eine differenziertere Analyse der Regimekomponenten, die die Verwendung von relativ groben Indikatoren, die verschiedene nationale Politiken zusammenbinden (vgl. bspw. Bygren et al. 2011), vermeidet und stattdessen einzelne Regimekriterien in den Fokus nimmt. Dabei wird auf der Individualebene der Daten (anders als bei Hook 2006) der väterliche Anspruch auf die Maßnahme über das Alter des jüngsten Kindes im Haushalt direkt mit seinem Verhalten verknüpft. Zweitens werden moderierende Effekte des väterlichen Bildungsabschlusses bezüglich des Betreuungszusammenhangs untersucht. Im Ergebnis unterstützen die Daten die Erwartung eines positiven Bildungsgradienten bei Vätern bei der Lohnersatzrate und bei exklusiven Vatermonaten. Dies bestätigt zum einen frühere Belege eines positiven Bildungsgradienten in der väterlichen Elternzeitanspruchnahme, wie zuvor berichtet (Geisler/Kreyenfeld 2018, Reich 2010), der auf stärker egalitäre Rolleneinstellungen hochgebildeter Väter im Vergleich zu Vätern mit geringerem Bildungsabschluss zurückgeführt werden (Ishii-Kuntz/Coltrane 1992) und durch eine insgesamt höhere Wertschätzung elterlicher Eigenbetreuungszeit als Investition mit positiven Erträgen (Guryan et al. 2008) noch verstärkt

werden könnte. Zudem lässt sich die größere Sensitivität hochgebildeter Väter auch ressourcentheoretisch begründen. Drittens erweitert das vorliegende Untersuchungsdesign bisherige Studien in geographischer Hinsicht und bezüglich des Beobachtungszeitraums über mehr als drei Jahrzehnte und liefert durch die Verwendung von Tagebuch- statt retrospektiven Befragungsdaten präzisere und verlässlichere Ergebnisse. Rege und Solli (2013) beispielsweise haben ein ähnliches Untersuchungsdesign, beschränken sich aber auf Norwegen. Hook (2006) verwendet nicht nur gröbere Regimekriterien, sondern untersucht deren Effekt auch nur für durch Väter geleistete unbezahlte Arbeit insgesamt, nicht für väterliche Kinderbetreuungszeit. Durch den Fokus auf die Kinderbetreuungszeit werden Hinweise aus der Literatur, dass sich Prädiktoren und Effekte der Kinderbetreuungszeit von jenen der Hausarbeitszeit unterscheiden (Kimmel/Connelly 2007), berücksichtigt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass institutionelle Faktoren, die auf eine aktive Einbindung von Vätern in die Familienarbeit abzielen, im Sinne einer höheren väterlichen Zeitverwendung auf Kinderbetreuung erfolgreich sein können. Die Ergebnisse bleiben robust, wenn – im Rahmen der methodischen Möglichkeiten dieser Studie (Querschnittsdaten und fehlende Verfügbarkeit von Geschlechterrolleneinstellungen) – kulturelle Faktoren und deren Dynamik approximiert und Zeittrends kontrolliert werden. Der Erfolg der Elternzeitregime bewegt sich allerdings in einem Bereich, der das grundsätzliche Muster traditioneller geschlechtsspezifischer Zuständigkeiten, d.h. die Dominanz sozialer Normen, nicht in Frage stellt, sondern – in Kombination mit signifikanten Merkmalen auf Individual- und Haushaltsebene (insbesondere Ressourcenkonstellationen) – lediglich akzentuiert. Angesichts der belegten Einbettung des individuellen Vaterverhaltens auf der Mikroebene in den makrostrukturellen, zeitpunkt- und ortsspezifischen Kontext erscheint das gewählte Mehrebenenmodell mit Kontrolle für feste Regionen- und Zeiteffekte methodisch adäquat. Um einen noch größeren Hebel auf die väterlichen Aktivitäten in der Kinderbetreuung auszuüben, wäre, dies legen die Befunde nahe, die exklusive Elternzeit auszubauen und die Lohnersatzrate zu erhöhen, wie dies die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission zum Neunten Familienbericht fordert („3+8+3“-Modell mit je drei exklusiven Monaten für Mütter und Väter und acht übertragbaren Monaten und vorgeschlagene Erhöhung der Lohnersatzrate in den ersten Monaten mit Dynamisierung; vgl. BMFSFJ 2021a: 429).

1.3. Geschlechterungleichheit in der Arbeitsmarkteinbindung in der frühen Familienphase und die Rolle institutioneller Kinderbetreuung

1.3.1. Erklärungsansätze für die Verhaltensbezüge staatlicher Kinderbetreuung

Die in Kapitel 1.2 erläuterte Sozialisations- und Rollentheorie zur Entstehung sozial-normativer Prägnungen individuellen Verhaltens, zur permanenten Rekonstruktion geschlechtlicher Identität („doing gender“) und die Ressourcen- und Austauschtheorien mit dem Postulat interessengeleiteter Wahlscheidungen im Paarkontext gelten analog auch für den Erklärungsgegenstand mütterlicher Erwerbstätigkeit: Mit der Entscheidung für unbezahlte Sorge- und Hausarbeit wird i.d.R. auch eine Entscheidung über bezahlte Erwerbsarbeit getroffen, sodass der Erklärungsgegenstand dieses Kapitels eng mit dem des vorangegangenen Kapitels verwoben ist. Im Folgenden sollen möglichen Verhaltensbezügen staatlicher Betreuungspolitiken und vorab Stand und Entwicklung des Platzangebots und der diesbezüglichen Einordnung Deutschlands mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Einordnung Deutschlands in die Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen

In Deutschland bestand lange Zeit ein traditionelles Familienmodell mit einer in der familialen Sphäre verorteten Mutter, die die Verantwortung für die Kinderbetreuung innehat (Hochschild 1995; vgl. auch Kap. 1.1). Das Modell wurde (und wird) durch die katholische Kirche gestützt, die die Betreuung unter Dreijähriger in der Familie gegenüber der institutionellen Betreuung bevorzugt (Hagemann 2006). In der katholischen Soziallehre sind Familien für die Wohlfahrt ihrer Mitglieder selbst verantwortlich und handeln insoweit autonom (Familiarismus); der Staat springt nur bei übergeordneten Aufgaben ein (Subsidiaritätsprinzip). Damit einher gehen traditionelle Muster geschlechtsspezifischer Zuständigkeiten, insbesondere der Männer für Erwerbs- und der Frauen für Sorgearbeit, sodass Frauen überwiegend keine originären, sondern (von der Arbeitsmarkteinbindung ihrer männlichen Ernährer) abgeleitete Wohlfahrtsansprüche erwerben.⁵

Deutschland wird von Esping-Andersen (1999) dem Typus konservativer Wohlfahrtsstaaten zugeordnet, die Sorgearbeit in den Bereich der Familie verorten und dabei das modernisierte männliche Ernährermodell unterstützen, mit Männern als Haupternährer und Frauen als Zuverdienerinnen und Mütter (vgl. bspw. Köppen et al. 2018). Der Staat milderte lange Zeit nur die Spitzen sozialer Ungleichheit durch Umverteilung ab; materielle Ansprüche leiteten sich überwiegend aus Erwerbsarbeit ab.

Zu familiaristischen Politiken zählen großzügige Erziehungs- bzw. Elternzeitregime, die das Erbringen von Sorgearbeit (für Kinder) in den Familien unterstützen (Leitner 2003), während der Ausbau staatlicher Kinderbetreuung zu den Defamiliarisierungsstrategien skandinavischer Länder zählt (Misra und Moller 2005: 24). Nach Misra und Moller (2005) leisten zwar innerhalb der Gruppe der konservativen Wohlfahrtsstaaten die südeuropäischen Länder eindeutig weniger aktive Familienunterstützung als die zentraleuropäischen Länder Niederlande, Belgien, Deutschland und Frankreich, jedoch unterscheiden sich auch die vier letztgenannten in den genannten beiden Familienpolitikfeldern deutlich voneinander: Während Frankreich und Belgien Familien eher die Wahl zwischen inner- und außerfamiliärer Kinderbetreuung lassen, letztere aber staatlich stark fördern, konzentrieren die Niederlande und Deutschland staatliche Unterstützung stärker auf innerfamiliäre Care-Arbeit (ebda.: 24).

Angesichts des demografischen, sozialen und wirtschaftlichen Wandels entwickelten sich Wohlfahrtsstaaten allerdings dynamisch weiter und differenzieren sich auch innerhalb desselben Typus zunehmend

⁵ Paradoxerweise ist die Geburtenrate gerade in den familiaristisch orientierten südeuropäischen Ländern niedriger als in den defamilialisierten sozialdemokratischen Regimen Nordeuropas (Misra/Moller 2005; Eurostat o.J.).

aus, indem sie eigenständige Profile in den Dimensionen (De-)Kommodifizierung, Stratifizierung und (De-)Familiarisierung entwickeln. So traten in Deutschland um die Jahrtausendwende einige familienpolitischen Reformen in Kraft, die durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Stimulierung aktiver väterlicher Beteiligung an Familienaufgaben zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Müttern und einer gleichmäßigeren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern beitragen sollten (Adler et al. 2016, Adler/Lenz 2016). Im Vergleich mit nordischen Wohlfahrtsstaaten diagnostiziert Esping-Andersen (2016: 39) für Deutschland allerdings noch immer Nachholbedarf in der Anpassung sozialstaatlicher Politiken an die veränderte Berufsrolle von Frauen.

Kitausbau in Deutschland

Deutschland hat in den letzten zwei Jahrzehnten große Anstrengungen zum Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung unternommen. Der Ausbau der staatlichen Kinderbetreuung wird von Bundes- und Länderebene finanziert, auf Länderebene konzipiert und auf kommunaler Ebene umgesetzt, sodass sowohl Angebots- als auch Finanzierungsstrukturen regional unterschiedlich sind. Der Ausbau ging in den Bundesländern von unterschiedlichem Startniveau aus in unterschiedlichem Tempo voran und umfasste sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte. Durch Reformen in den Jahren 2005, 2008 und 2013 gelang es, die Zahl der Plätze im sog. U3-Bereich (Kindesaltersgruppen 0-2) so zu erhöhen, dass die Betreuungsquote⁶ von 13,6% im Jahr 2006 auf 32,3% im Jahr 2014 anstieg. Stahl und Schober (2017) zeigen, dass Mütter während dieser Zeit informelle Betreuung zunehmend durch staatliche Betreuung ersetzt haben (Stahl/Schober 2017). Ein Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem ersten Geburtstag des Kindes wurde in 2012 (Thüringen und Niedersachsen) bzw. 2014 (restliche Bundesländer) eingeführt. Wie zu Beginn so waren auch am Ende des Ausbauprozesses die Betreuungsquoten in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland, insbesondere weiterhin im U3-Bereich, und der Nachfrageüberhang⁷ variierte im Jahr 2017 zwischen 5,4 Prozentpunkten in Thüringen und 20,9 Prozentpunkten in Bremen. Aus diesem Grund und zusätzlich wegen der Friktionen bei der kommunalen Bedarfsanalyse und -deckung (für Details vgl. Andronescu/Carnes 2015) ist in Deutschland von einer Nachfragerationierung auszugehen (ähnlich argumentieren auch Müller und Wrohlich 2018).

Die Ermessensspielräume der Länder bei der Programmimplementierung bezüglich der Gewichtung von Qualitätsverbesserungen, Steigerung der Zahl der Plätze und Gebührensenkungen ist im Zusammenhang mit regional differierenden sozialen Normen zu sehen. Zwar sind die Kitagebühren während der Ausbauphase nur für Haushalte mit höheren Einkommen gestiegen (Schmitz et al. 2017) und die Gebühren liegen deutlich unter dem Niveau der OECD-Staaten (Schober/Spieß 2015); jedoch korreliert das bundeslandspezifische Platzangebot positiv mit der Erwerbsquote von Frauen und der Anzahl der Jahre⁸, in denen linke Parteien (Die Linke, SPD oder Bündnis 90/Die Grünen) den Ministerpräsidenten des Bundeslandes stellten, und negativ mit dem Katholikenanteil (Andronescu/Carnes 2015). Wie die empirische Evidenz für Deutschland zeigt, beeinflusst Parteizugehörigkeit die Ausrichtung von Sozial-, Familien- und Bildungspolitiken (Leitner 2010).

Verhaltensbezüge von Politik, vermittelt über veränderte soziale Normen

Geht man vom in Parsons' Strukturfunktionalismus verhafteten normativen Paradigma aus, lässt sich Handeln durch die Orientierung an Erwartungen erklären, die durch Rollen und Normen geformt werden. Der Einfluss von Familienpolitiken auf soziale Normen kann kurzfristig – d.h. intragenerational über den Lebenslauf – durch psychologische Anpassungen der Zielgruppe an die durch die Politiken transportierten neuen Leitbilder oder – mittelfristig, d.h. im Kohortenwechsel – durch kulturelle Diffusion im Wege der Sozialisation erfolgen (vgl. hierzu auch Kap. 1.2).

⁶ (der Anteil der in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege betreuten Kinder an allen Kindern der gleichaltrigen Bevölkerung)

⁷ (Differenz zwischen Betreuungsquote und dem Anteil der Eltern mit Betreuungswunsch)

⁸ (ab 1991)

Nach der Mehrzahl einschlägiger Theorien, so von Scheve (2010: 18), werden Normen durch Framing-Prozesse aktiviert: Menschen vergleichen beobachtete Handlungen mit gewohnten Handlungsmustern gemäß alltäglicher Erfahrungen und Praxis. Von Schewe spricht mit Verweis auf Bicchieri (2006) hier von der deskriptiven Norm. Abweichungen von der Norm werden mit Sanktionen geahndet; soziale Normen sind „sanktionsbewehrte Verhaltensregelmäßigkeiten“ (Dieckmann 2020: 2; für einen Definitionsüberblick zu sozialen Normen vgl. bspw. Opp 1983). An das Verhalten der Anderen sind Erwartungen geknüpft, und zwar bezogen auf das, was die Anderen tun sollten und auf das, was sie tun werden (Dieckmann 2020: 2). Bezugnehmend auf die Theorie sozialer Normen (Bicchieri 2017) könnten Individuen aus der neuen Verfügbarkeit institutioneller Betreuung ihre Erwartungen an das Verhalten anderer Eltern, demzufolge auch die erwarteten sozialen Bewertungen des eigenen Verhaltens und daraufhin schließlich das eigene Verhalten anpassen (Zoch/Schober 2018). Die Politikmaßnahme löst also bei den Eltern soziales Handeln im Sinne Max Webers aus (Orientierung am „vergangenen, gegenwärtigen oder für künftig erwarteten Verhalten anderer“; Weber 1985: 562). Bedeutend in diesem Zusammenhang seien die kommunizierten Erfahrungen signifikanter Anderer, die die Veränderungen des Selbstbildes und der Geschlechterideologien ausüben (Zoch/Schober 2018: 1024f.; zur Bedeutung signifikanter Anderer für die Entwicklung von Bildungsaspirationen in Kindheit und Jugend vgl. Sewell et al. 1969).

Eine andere Argumentationslinie verfolgen die Theorien sozialer Identität (u.a. Turner et al. 1987), wonach soziale Identität auf der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder Kategorie basiert. Zoch und Schober (2018: 1025) gehen in Anlehnung an die Theorie sozialer Identität von Stets und Burke (2000) davon aus, dass Personen sich an durch Politik proklamierte neue Rollen anpassen, indem sie insbesondere bei zentralen Übergängen im Lebenslauf wie bspw. Eintritt in den Arbeitsmarkt oder Elternschaft ihr Selbstkonzept an die neuen Verhaltensoptionen anpassen. So nutzen Mütter, die institutionelle Kinderbetreuung um ihre Erwerbstätigkeit früher oder mit mehr Stunden aufzunehmen und passen hierzu ihr Selbstkonzept auf die erwerbstätige Mutter sowie ihre Geschlechterrolleneinstellungen an. Mütter mit egalitären Geschlechterrolleneinstellungen, die nur aufgrund mangelnder institutioneller Betreuung ihr Selbstkonzept nach Geburt in Richtung der nichterwerbstätigen Mutter angepasst hatten, um kognitive Dissonanz zu reduzieren (Festinger 1957), haben hierzu nun weniger Anlass. Dissonanz besteht laut Festinger (1957) zwischen zwei Kognitionen (z.B. Meinungen, Werthaltungen, Wissenseinheiten), die in inhaltlicher Beziehung zueinander stehen, sich aber widersprechen. Werden die Kognitionen als ausreichend wichtig empfunden, sind Menschen laut Festinger bestrebt, die Dissonanz aufzulösen. Dies geschieht entweder durch Addition konsonanter Kognitionen, Subtraktion dissonanter Kognitionen (z.B. durch Vergessen, Verdrängen) oder beides (Frey/Greif 1987: 148). Frauen mit traditionellen Geschlechterrolleneinstellungen, die intensiv in Erwerbsarbeit eingebunden sind, weil sie den Lebensunterhalt der Familie verdienen müssen, oder Frauen, die egalitäre Einstellungen besitzen, aber keinen Job oder keine Kitabetreuung finden, könnten auf die genannten Strategien zur Herstellung eines kognitiven Gleichgewichts greifen.

Verhaltensbezüge von Politik, vermittelt über veränderte Gelegenheitsstrukturen und Anreize

Die Politikanalyse mit Fokus auf die Veränderungen von Gelegenheitsstrukturen und Anreizen, die von Institutionen ausgehen und verhaltenswirksam werden können, ist familienökonomischen Ansätzen gemein (Bauernschuster/Rainer 2012, Sjöberg 2004). Im Zusammenhang mit der institutionellen Kinderbetreuung wird postuliert, dass Kitas Nutzen schaffen, indem sie Müttern zusätzliche Erwerbsgelegenheiten und darüber eine höhere materielle Wohlfahrt ermöglichen. Zudem können Eltern die frühkindliche Bildung und Betreuung als entwicklungsförderlich für ihr Kind sehen (doppelter Nutzen). Eine Kitakostensenkung impliziert eine Senkung des Reservationslohnes, den Frauen für ihren Arbeitseinsatz erwarten, sodass das Arbeitsangebot von Müttern in der Folge der Kitakostensenkung steigt (Connelly 1992). Dies basiert auf der Annahme, dass Mütter die jeweils günstigste Betreuungsform wählen, und

dass diese bisher (zumindest teilweise) die Kitanutzung war: Mütter sind rationiert bei kostengünstiger, d.h. informeller und institutioneller, nicht aber bei marktmäßiger Betreuung, die zu Marktpreisen verfügbar ist. Diese Rationierungsannahme bei institutioneller Betreuung ist in Deutschland durch die Unterdeckung der Nachfrage insbesondere für Unterdreijährige im gesamten Bundesgebiet gerechtfertigt (s.u. Kausalität als methodische Herausforderung). Eine Kitakostensenkung läuft ins Leere, wenn informelle Betreuung noch kostengünstiger (bei gleicher Qualität) ist (Havnes/Mogstad 2011) oder wenn die durch die Kitakostensenkung bewirkte Kaufkraftsteigerung Mütter zu einer Einschränkung ihrer Erwerbstätigkeit zugunsten von Freizeit animiert; die Erwerbsreaktion der Mütter hängt also von ihren Vorlieben (Präferenzen) ab (Blau 2003).

Zudem kann die Nutzen-Kosten-Abwägung für unterschiedliche Subgruppen von Müttern unterschiedlich ausfallen. Dies zum einen aufgrund unterschiedlichen Nutzens, der aus der Kitabetreuung gezogen wird – es können bspw. kulturelle Vorbehalte gegenüber der Kitabetreuung und/oder der Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder bestehen – oder/und es können sich aufgrund unterschiedlich hoher Einkommen und unterschiedlicher Transferansprüche unterschiedliche monetäre Anreize zur Kitanutzung ergeben. So kann eine hohe Transferentzugsrate bei zusätzlichem Einkommen, das durch die Kitanutzung verdient werden könnte, den Erwerbsanreiz der Mütter (und damit ggf. auch den Anreiz, das Kind in die Kita zu bringen) zerstören.

1.3.2. Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Kitabetreuung und Müttererwerbstätigkeit

Internationale Befunde

Die internationale empirische Evidenz zum Zusammenhang zwischen Kitas und der Erwerbstätigkeit von Müttern ist ambivalent. In der Regel stehen Mütter in den Studien im Fokus, da sich das Erwerbsverhalten von Vätern in den meisten Ländern als vom Familienhintergrund weitgehend unabhängig zeigt. Die frühesten Studien dieses Forschungsstrangs kamen aus den USA; sie unterscheiden sich in den unterschiedlichen untersuchten Charakteristika der Kinderbetreuung, nämlich Verfügbarkeit, Kosten und Qualität (Han/Waldfoegel 2001). Als Pionierstudie gilt die Untersuchung von Heckman (1974), der negative Effekte von Kitakosten für verheiratete Mütter fand (vgl. zu ähnlichen Ergebnissen in der Folge Blau und Robins 1988 sowie Blau 1992). Die wenigen Studien, die alleinerziehende Mütter untersuchen, finden ebenfalls negative Erwerbseffekte für Alleinerziehende (Berger/Black 1992, Connelly 1990, Han/Waldfoegel 2001), aber die Studien, die alleinerziehende Mütter mit verheirateten Müttern vergleichen, kommen zu gemischten Resultaten (u.a. Cascio 2009, Goux/Maurin 2010 und Han/Waldfoegel 2001 finden deutlichere Effekte für Alleinerziehende). Han und Waldfoegel (2001: 553) konstatieren für den US-amerikanischen Kontext, dass alleinerziehende Mütter aus mehreren Gründen preisempfindlicher als Mütter in Paarhaushalten sind – erstens, weil sie die Kitakosten allein zu tragen haben, sodass bei ersteren der Lohn einer Stunde Erwerbsarbeit abzüglich der Kitakosten unter sonst gleichen Umständen geringer ist, und zweitens, weil sie häufiger in Niedrigeinkommensfamilien leben. Die Befunde deuten in ihrer Gesamtheit auf einen positiven Zusammenhang der Einführung subventionierter Betreuungsangebote (u.a. Steiber/Haas 2009; Havnes/Mogstad 2011, Del Boca/Vuri 2007) oder der Kostenreduzierung bei bestehenden Angeboten (Blau/Currie 2006, Fitzpatrick 2012, Lundin et al. 2008) hin, wenngleich die Ergebnisse im Einzelnen sehr unterschiedlich sind. So zeigen sich in Untersuchungen auf Basis US-amerikanischer Daten, die die Einführung eines freien Vorschuljahres untersuchen, signifikant positive Effekte nur für die Zielgruppe alleinerziehender Mütter (Cascio 2009) oder für Mütter in ländlichen Gebieten (Fitzpatrick 2010). Positive Effekte einer schrittweisen Einführung kosten-

günstiger Kinderbetreuung wurden für Kanada in den späten 1990-er Jahren gefunden (Lefebvre/Merrigan 2008, Baker et al. 2008), während in der Studie von Havnes/Mogstad (2011) für Norwegen die Maßnahme in den 1970-ern keine Effekte für Mütter 3- bis 6-jähriger Kinder zeigte. Für Schweden untersuchten Lundin et al. (2008) anhand einer Stichprobe von Müttern mit Kindern im Alter zwischen 1 und 9 Jahren die Auswirkungen einer Gebührensenkung für Kinderbetreuung auf die mütterliche Erwerbstätigkeit. Die ausbleibenden Effekte erklären die Autoren damit, dass Kinderbetreuung bereits intensiv genutzt wird und mütterliche Erwerbstätigkeit sich auf einem hohen Niveau befindet. Demgegenüber hatte die Einführung einer kostenlosen Kita für Dreijährige in Spanien durchaus positive Effekte, allerdings nicht für Mütter mit Hochschulabschluss (Nollenberger/Rodriguez-Planas 2011). Basierend auf Querschnittsdaten von sieben europäischen Ländern zeigen Kangas und Rostgaard (2007) einen positiven Zusammenhang der Müttererwerbstätigkeit mit dem Angebot institutioneller Kinderbetreuung bezüglich Verfügbarkeit, Erschwinglichkeit und Qualität.

Methodische Herausforderung der Kausalität

Die Ambivalenz der Ergebnisse kann auf unterschiedliche Datensätze, aber auch auf methodische Differenzen (Kontrollvariablen, Schätzmodell, Stichprobenbildung) zurückgeführt werden. Der Vorgehensweise, die Kitanutzung als erklärende Variable für das Erwerbsverhalten zu verwenden, haftet das Problem potenzieller Endogenität an: Eine höhere Kitanutzung könnte durch eine höhere Erwerbstätigkeit oder Erwerbsneigung getrieben sein. Studien, die auf kausale Inferenz abzielen, wenden daher unterschiedliche (Identifikations-)Strategien an, um die institutionelle Veränderung (Gebührensenkung, Angebotsausbau, Qualitätssteigerung etc.) als exogene Variation für die Analyse des mütterlichen Erwerbsverhaltens, d.h. befreit von möglichen Interaktionen mit mütterlichem Verhalten oder mütterlichen Eigenschaften, nutzen zu können. Dies geschieht entweder über die Nutzung des Kitaangebots als Instrumentvariable für die Nutzung (wenn Nutzungsinformationen vorhanden sind), über Difference-in-Differences-Ansätze, die Erwerbseffekte regionaler Angebotsvariation in (zuvor mit Matchingverfahren weitestmöglich harmonisierte) Treatment- und Kontrollgruppen untersuchen oder über Paneldatenmodelle.

Die noch immer bestehende Nachfrageunterdeckung in der Kindertagesbetreuung in Deutschland im Bereich U3 in Kombination mit den administrativen Friktionen auf kommunaler Ebene in der Umsetzung der Reformen 2005 und 2008 (siehe oben) spricht für eine Nachfragerationierung der Eltern, sodass der massive Ausbau der institutionellen Betreuung im Zeitraum 2007-2014 als exogene Angebotssteigerung angesehen werden kann. Die Reformen, die den Kitausbau bewirkt haben, werden daher in vielen Studien als quasi-experimentelle Variation ausgebeutet.

Befunde zur Kitanutzung auf Basis deutscher Daten

Ähnlich zur internationalen Evidenz ist auch die Evidenz basierend auf deutschen Daten bisher gemischt. Während frühere Studien kaum bis keine Effekte der Kitaverfügbarkeit finden (u.a. Kreyenfeld/Hank 2000, Büchel/Spieß 2002), belegen Untersuchungen, die auf Strukturmodellen (u.a. Haan/Wrohlich 2011, Geyer et al. 2015) oder quasi-experimentellen Methoden basieren (u.a. Bauernschuster/Schlotter 2015, Müller/Wrohlich 2020) positive Zusammenhänge. Weitere positive Effekte belegen die Studien von Zoch und Hondralis (2017) und Zoch (2020). Die Untersuchung von Büchel/Spieß (2002) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 1998 verdeutlicht die Bedeutung vorherrschender Erwerbs- und Betreuungsmuster. Während laut der Studie die Krippenversorgung für die mütterliche Erwerbstätigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielt, wirkt eine Platzrationierung im Elementarbereich in Richtung einer reduzierten Erwerbstätigkeit. Zudem bestätigte die Studie einen positiven Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit von Ganztagsplätzen und der Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter. Geyer et al. (2015) finden stärkere Effekte des Kitaausbaus für

Niedrigeinkommensfamilien. Schober und Spieß (2015) belegen einen positiven Zusammenhang der Müttererwerbstätigkeit mit der bewerteten Kitaqualität. Allerdings werden Effekte nur für Mütter von unter 3-jährigen Kindern, nicht für Mütter älterer Kinder gefunden; zudem variiert die Wirkung zwischen Ost- und Westdeutschland. Beides unterstreicht nach Ansicht der Autoren die Bedeutung sozialer Normen und vorherrschender Betreuungsregelungen für die durch Mütter vorgenommenen Bewertungen und Handlungskonsequenzen. Bauernschuster/Schlotter (2015) finden einen positiven Effekt der Einführung des Rechts auf einen Kindergartenplatz auf die mütterliche Arbeitsmarktpartizipationsentscheidung. Zoch/Hondralis (2017) belegen mit ereignisanalytischen Modellen einen Zusammenhang höherer Betreuungsquoten mit kürzeren Unterbrechungsdauern von Müttern und finden stärkere Effekte des Kitaausbaus für Mütter in Ost- im Vergleich zu Westdeutschland. Die Studie von Müller/Wrohlich (2020) untersucht, basierend auf Mikrozensusdaten 2007-2014, das Erwerbsverhalten von westdeutschen Müttern von jüngsten Kindern im Alter 1-2 Jahre im Haushalt und kontrolliert dabei für kreisfeste und jahresfeste Effekte. Sie unterscheiden zwischen Halbtags- und Ganztagsbetreuung und finden einen signifikant positiven Effekt des Kitaausbaus im Zuge der Reformen 2005 und 2008 auf die mütterliche Erwerbswahrscheinlichkeit, der durch den Anstieg von großer Teilzeit (20-35 Wochenstunden) getrieben ist, während die Autoren keine Effekte für die Erwerbstätigkeit in Vollzeit oder kleiner Teilzeit finden. Zudem ist der Effekt von Müttern mit abgeschlossener Berufsausbildung getrieben, während niedrigqualifizierte Mütter nicht von den Reformen profitieren. Auch die Studie von Zoch (2020) findet Effekte v.a. von Ganztagsbetreuung im U3-Bereich. Die Studie von Neuberger et al. (2020) verwendet auf Basis der kreispezifischen Beschäftigungsquote von Frauen basierend auf Mikrozensusdaten 2007-2017 Fixed Effects-Individual-Slope-Modelle (FEIS), um Heterogenität zeitlicher Trends zwischen unterschiedlichen Kreisen zu kontrollieren und berücksichtigt zusätzlich die Siedlungsdichte als weitere Differenzierungsdimension.⁹ Die Autoren finden signifikante positive Effekte für Ganztagsbetreuung im U3-Bereich in allen Regionen außer Metropolregionen.

Soziale Disparitäten bei der Kitanutzung

Die sozialen Disparitäten bei der Kitanutzung in Deutschland sind erheblich, wie in einer Expertise für den Neunten Familienbericht der Bundesregierung auf Basis von Daten der OECD Family Database gezeigt werden konnte (Boll 2021¹⁰): Unter dreijährige Kinder aus sozial benachteiligten Verhältnissen sind seltener in frühkindlicher Bildung und Betreuung. Dies lässt sich an der Einkommensposition und dem Bildungsniveau der Familien festmachen: Kinder sind seltener institutionell betreut, wenn sie aus Niedrigeinkommensfamilien stammen oder eine Mutter mit einem geringeren als akademischem Bildungsabschluss haben. SOEP-Daten zeigen zudem, dass auch Kinder nichterwerbstätiger Mütter seltener in Betreuung sind (Schmitz/Spieß 2018). Die Bedeutung elterlicher Ressourcen wird auch in einer Studie von Jessen et al. (2018) gestützt, die auf Basis von SOEP-Daten für den Zeitraum 2003/4-2015/16 zeigen, dass die Kitanutzungsschere zwischen Müttern mit Hochschulabschluss (gegenüber Müttern niedrigerer Bildungsabschlüsse) und zwischen beidseitig erwerbstätigen Eltern (bzw. bei Alleinerziehenden: einem erwerbstätigen Elternteil) und Familien mit keinem oder nur einem erwerbstätigen Elternteil (Letzteres in Paarhaushalten) weiter aufgegangen ist.

⁹ FEIS-Modelle (Brüderl/Ludwig 2015, Wooldridge 2010) kontrollieren unbeobachtete Heterogenität der Kreise in zeitvarianten Merkmalen, während FE-Modelle dies nur für zeitinvariante Merkmale tun. Vorstellbar wäre, dass der regionalspezifische Trend der Frauenerwerbstätigkeit von denselben Drittvariablen getrieben wird wie der Kitaausbau. Beispielsweise könnten sich erwerbsorientierte Frauen mit ihren Familien durch Umzug in Regionen mit einem wachsenden Kitaangebot hineinselektieren. In diesem Fall wäre die Angebotsausweitung nicht mehr exogen, sondern nachfrageseitig (mit)beeinflusst: Reverse causality durch Selektion erwerbsorientierter Mütter in Wohnorte würde den Effekt des Kitaausbaus auf die Müttererwerbstätigkeit überschätzen. Wird nicht die individuelle Erwerbswahrscheinlichkeit, sondern die regionsspezifische Beschäftigtenquote verwendet, werden also Makrovariablen auf Makrovariablen regressiert, sind korrelierende Trends allerdings naturgemäß wahrscheinlicher als wenn Individualdaten der Spezifikation der abhängigen Variable zugrunde liegen, zumal für individuelle soziodemografische Charakteristika nicht kontrolliert werden kann. Meines Wissens werden FEIS-Modelle überwiegend auf Individualdatenpanels eingesetzt (vgl. bspw. Collischon/Eberl 2021).

¹⁰ Sofern in diesem Absatz nicht anders genannt, stammen die nachfolgenden Informationen aus dieser Quelle.

Die Analyse von EU-SILC-Daten zeigt Motivationsunterschiede nach Siedlungstyp, Familienform und Armutsgefährdung auf: In ländlichen Räumen spielten im Jahr 2016 finanzielle Gründe eine größere Rolle für die Nichtnutzung von Kitas als in Mittel- und Großstädten. Finanzielle Gründe sind zudem umso bedeutender, je mehr Kinder in der Familie vorhanden sind, und fehlende Plätze waren die zweithäufigste Motivation armutsgefährdeter Alleinerziehender, Kitas nicht zu nutzen (nach fehlendem Bedarf).

Auf Basis von Daten der Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS Ad hoc-Modul 2010) zeigen Pavolini und Van Lancker (2018) in einer vergleichenden Studie für 27 Länder, dass auch traditionelle Normen (auf Basis des European Value Survey 2008 gemessen) für die Kitanutzung relevant sind: Sie vermindern die Chance, eine Kita zu nutzen, unabhängig von der sozialen Klasse der Eltern, während strukturelle Barrieren umso größere Effekte auf die Kitanutzung haben, je niedriger die soziale Klasse ist. Zudem sind für Eltern mit Migrationshintergrund auch die kulturellen Normen des Herkunftslandes einflussreich. Gemäß multivariaten Analysen auf Basis von SOEP-Daten konnte allerdings gezeigt werden, dass Mütter mit Migrationshintergrund zwar meist seltener erwerbstätig sind als Mütter ohne Migrationshintergrund, dass die mütterliche Erwerbstätigkeit aber auch bei Müttern mit Migrationshintergrund in einem positiven Zusammenhang zur Inanspruchnahme von Kitas steht, insbesondere bei den unter Dreijährigen und bei selbst zugewanderten Müttern (Boll/Lagemann 2018a: 122; vgl. Kap. 1.6).

Einfluss des Kitabetreuungsbaus auf die elterlichen Geschlechterrollenüberzeugungen und Einstellungen zur Kitanutzung

Zoch und Schober (2018), die mit Daten des deutschen Familienpanels (pairfam) der Jahre 2008-2015 die Geschlechterrollenüberzeugungen von Eltern (Priorität Familie gegenüber Beruf; schädliche Einflüsse von Müttererwerbstätigkeit auf Vorschulkinder) untersuchten, fanden traditionellere Einstellungen in West- gegenüber Ostdeutschland (ähnlich u.a. Bauernschuster/Rainer 2012) und über die Zeit etwas rückläufige Traditionalität in Westdeutschland, während sich die Einstellungen in Ostdeutschland stabil zeigten. Bezüglich des Einflusses von Politikwandel fanden die Autorinnen in FE-Regressionen der Einstellungsvariablen auf die Betreuungsquote unter Dreijähriger als Indikator des Kitaausbaus und eine Reihe von Kontrollvariablen auf Individual-, Haushalts- und Kreisebene kurzfristige Einstellungsänderungen: Die Traditionalität der Einstellungen westdeutscher Mütter ging zurück, während die Traditionalität der Einstellungen ostdeutscher Mütter anstieg; in beiden Fällen war der Effekt durch Mütter ohne Hochschulabschluss getrieben. Für Väter zeigten sich – in Übereinstimmung mit der Literatur – in keinem der beiden Landesteile signifikante Effekte, was die Autorinnen auf die geringere Betroffenheit des väterlichen im Vergleich zum mütterlichen Erwerbsverhalten durch die Reform zurückführen. In Westdeutschland ist den Ergebnissen zufolge die Empfänglichkeit für die neuen Kitaoptionen am größten und ein begleitender Einstellungswandel am wahrscheinlichsten in vormals eher traditionellen Kontexten, d.h. dort, wo die Kitanutzung vor der Reform gering war und demnach das Steigerungspotenzial am größten ist. Die faktisch geringere Kitanutzungssteigerung bei geringqualifizierten Müttern (vgl. z.B. Jessen et al. 2018) im Zuge des Kitaausbaus steht hierzu im Widerspruch. Zoch und Schober (2018) vermuten, dass diese Mütter entweder an für Zweiverdienerfamilien priorisierten Platzvergaben im Kontext rationierter Plätze scheiterten oder dass der Einstellungswandel mit einer geplanten längeren familienbedingten Auszeit dieser Mütter konfligierte bzw. sich dadurch kurzfristig noch nicht im beobachteten Verhalten zeigte (ebda.: 1034). Angesichts der bereits vergleichsweise hohen Kitanutzung und Frauenerwerbstätigkeit in Ostdeutschland könnte hier, so die Autorinnen, ein gewisser Sättigungseffekt eingetreten sein; die Zunahme traditioneller Einstellungen interpretieren die Autorinnen als Resultat eines Zusammentreffens von Kitaoptionen mit gemachten individuellen Erfahrungen begrenzter Karrierechancen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt und der Wahrnehmung defizitärer Betreuungsqualität in Kitas. Dies könnte auf Dissonanz reduzierendes Verhalten hindeuten. Zugleich könnte das ostdeutsche Muster auch ein in Osteuropa zunehmend Verbreitung findendes Modell des sog. egalitären

Familiarismus reflektieren, wonach das weibliche Identitätsverständnis zwar eine aktive Erwerbstätigkeit, aber auch Mutterschaft und eine zentrale Rolle bei Familienaufgaben einschließt (,egalitarian familism; Knight/Brinton 2017).

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Ressourcenausstattung der Eltern (Einkommen, Bildung, Erwerbseinbindung, soziale Netzwerke) eine zentrale Rolle für die Kitanutzung spielt, was die theoretischen Erwartungen bestätigt. Zudem transportiert die politische Maßnahme des Kitaausbaus neue Leitbilder zur Erwerbstätigkeit von Müttern, die die sozialen Normen schon in einer Frist von wenigen Jahren beeinflussen können. Dies verdeutlicht, wie institutioneller Wandel zu Verhaltensänderungen nicht nur im Kohortenvergleich, sondern schon intragenerational über den Lebenslauf führen kann. Die von Theorien sozialer Normen, sozialer Identität und kognitiver Dissonanz proklamierten psychologischen Anpassungen können empirisch schon in der kurzen Frist von wenigen Jahren beobachtet werden. Zu Anpassungen von Selbstkonzepten kann es insbesondere an Übergängen zwischen Lebensphasen, die durch zentrale Ereignisse wie bspw. Elternschaft markiert werden, kommen. Hier interagieren die Anreize und Gelegenheitsstrukturen auf der Akteursebene mit den erlernten, intergenerational übertragenen Normen, und es bilden sich nach entsprechenden Anpassungen der jeweiligen Situation adäquate Geschlechterideologien heraus. Dementsprechend können die mit dem Kitausbau transportierten sozialen Normen der erwerbstätigen Mutter und der Nutzung institutioneller Betreuung auch für Kleinkinder auch abgelehnt werden, wenn die zusätzlichen Handlungsoptionen im Kitabereich als wertlos vor dem Kontext gemachter Arbeitsmarkterfahrungen (Gelegenheitsstrukturen) und der Einschätzung des Kitanutzens (aus der Qualitätsbewertung) angesehen werden, wie die Ergebnisse von Zoch/Schober (2018) für Ostdeutschland zeigen. ‚Egalitarian familialism‘ könnte eine Anpassungsreaktion des weiblichen Selbstkonzepts an fortwährend beschränkte Handlungsoptionen im Arbeitsmarkt im Verein mit erweiterten Kitanutzungsoptionen sein.

Die defamiliaristische Strategie des Kitaausbaus, wie Deutschland sie seit zwei Jahrzehnten verfolgt, kann über die Veränderung sozialer Normen nicht nur kurzfristig, sondern auch mittelfristig zu Verhaltensanpassungen führen, indem veränderte Normen im Wege der Sozialisation intergenerational weitergegeben werden.

1.3.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen

Boll, C., Lagemann, A. (2019). Public Childcare and Maternal Employment – New Evidence for Germany. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 33(2), 212-239.

Fragestellung

Die Studie, die ich mit meinem Koautor Andreas Lagemann erstellt habe, untersucht den Zusammenhang zwischen fünf Politikindikatoren zur institutionellen Kinderbetreuung und dem Erwerbsverhalten von Müttern mit einem jüngsten Kind von 0 bis 2 bzw. 1 bis 6 Jahren im Haushalt. Dabei soll die Effektivität unterschiedlicher Maßnahmen herausgearbeitet werden. Außerdem soll ermittelt werden, ob die Maßnahmen unterschiedliche Zusammenhänge je nach Bildungsabschluss und Familienform der Mutter aufweisen.

Daten und Methodik

Für den Aufbau der Stichprobe aus 25- bis 39-jährigen Müttern werden die Mikrozensuswellen 2006-2014 verwendet und dabei die Individualdaten für alle 16 Bundesländer mit bundeslandspezifischen Politikindikatoren verknüpft, die aus den amtlichen Daten bzw. aus den FBBE-Indikatoren des Ländermonitors Frühkindliche Bildungssysteme der Bertelsmann-Stiftung gewonnen wurden. Zudem werden

Makrovariablen genutzt, die aus der INKAR Datenbank (Indikatoren und Karten zur Raumentwicklung) des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung stammen bzw. auf Basis der Mikrozensusdaten generiert wurden. Hinsichtlich der fünf Politikvariablen wird zwischen vier ‚realized matches‘-Indikatoren – Betreuungsquoten, die ein nachgefragtes Angebot widerspiegeln (im Einzelnen: Gesamtbetreuungsquoten und Ganztagsbetreuungsquoten für Kinder unter 3 Jahren, Betreuung im Umfang von mindestens 25 Wochenstunden durch Kindertageseinrichtungen vs. Tagespflege (bei den Betreuungsquoten ist diese Unterscheidung nicht möglich)) – sowie dem Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem ersten Geburtstag des Kindes als einem reinen Angebotsindikator unterschieden.

Die einzelnen Indikatoren werden den Individuen, die gemäß dem Alter ihres jüngsten Kindes im Haushalt anspruchsberechtigt sind (Rechtsanspruch: 1- bis 6-Jährige, übrige Indikatoren: 0-2-Jährige), zugespielt. Es werden die Daten auf Bundeslandebene verknüpft¹¹, weil die FBBE-Indikatoren nur auf Bundeslandebene vorliegen und die Varianz in Betreuungsquoten zwischen Bundesländern bei allen genutzten vier Betreuungsquoten größer ist als die Varianz innerhalb der Bundesländer zwischen den Kreisen. Regionale Variation in Gebührenbefreiungen im letzten Vorschuljahr wird nicht untersucht, unter anderem, weil die theoretische Hypothese hierzu unklar wäre (Kinder kommen ganz überwiegend in einem weit jüngeren Alter in die Kita). Es werden Bundesland- und Kalenderjahr-feste Effekte kontrolliert, um Unterschiede in zeitinvarianten Bundeslandmerkmalen sowie Periodeneffekte herauszufiltern. Mit den eingebundenen Makrovariablen werden u.a. Zeittrends bei der Nachfrage nach Kitaplätzen (Frauenerwerbsquote, Fertilitätsrate), Jobmarktdichte (Siedlungsstruktur) und die Verbreitung von Teilzeitarbeit (Teilzeitquote) berücksichtigt. Die Beschäftigungsgleichung wird als Probitmodell und die Stundengleichung als OLS-Modell mit Selektionskorrektur geschätzt (zweistufige Heckman-Schätzung, Heckman 1979). Die Ergebnisse der Probitschätzung werden als marginale Effekte (AMEs – average marginal effects) ausgewiesen. Zusätzlich werden Bildungs- und Familienformgradienten im Erwerbsbezug der Politikindikatoren untersucht. Die Modelle werden schrittweise aufgebaut, indem die Politikindikatoren sukzessive um Kontrollvariablen und feste Effekte ergänzt werden.

Beitrag zur Literatur

Die Studie liefert einen fünffachen Beitrag zur Literatur. Erstens verwenden wird eine im Quer- und Längsschnitt größere Stichprobe als in den bisherigen empirischen Studien basierend auf deutschen Daten verwendet, indem Ost- und Westdeutschland und die Jahre 2006-2014 mit fünf Messzeitpunkten einbezogen werden. Zudem werden (im Gegensatz zur Studie von Neuberger et al. 2020) Individualdaten verwendet, was das Problem korrelierender Trends reduziert, zumal in dieser Studie mit einer Reihe von regional- und zeitspezifischen Makrovariablen für Zeittrends kontrolliert wird. Zweitens werden (im Unterschied u.a. zu Müller/Wrohlich 2020) nicht nur die Erwerbswahrscheinlichkeit, sondern auch die (konditionierten) Arbeitsstunden untersucht. Drittens werden feste Regionaleffekte verwendet. Modelle mit festen Regionaleffekten haben gegenüber dem Vergleichsgruppenansatz den Vorteil, nicht nur die Variation zwischen zwei, sondern zwischen 16 Regionen (Bundesländern) auszubeuten. Die Regressionsanalyse ist daher effizienter. Die vorliegende Studie geht zudem über den Differenzierungsgrad bisheriger Studien hinsichtlich Politikindikatoren und Zielgruppe hinaus, indem sie (viertens) fünf Politikindikatoren für unterschiedlich alte Kinder berücksichtigt und zudem, soweit möglich, zwischen Tagespflege und Tageseinrichtungen unterscheidet und indem sie (fünftens) interagierende Effekte des Bildungsabschlusses sowie der Familienform der Mutter berücksichtigt.

Ergebnisse und Einordnung in die Literatur

Die Politikindikatoren sind zunächst weit überwiegend positiv mit der Erwerbstätigkeit verbunden; dies ändert sich kaum durch Hinzufügen von Kontrollvariablen auf der Individual- und Makroebene. Die

¹¹ (einzige Ausnahme ist die Siedlungsstruktur, die auf Kreisebene genutzt wird)

Addition von kalenderjahrfesten Effekten und mehr noch die Hinzufügung der Bundesland-festen Effekte lässt jedoch die meisten Indikatoren insignifikant werden. Dies zeigt, dass die Variation beim untersuchten Rechtsanspruch v.a. in zeitlicher Variation innerhalb von Bundesländern und bei der Ganztagsbetreuungsquote v.a. in regionaler Variation zwischen Bundesländern besteht. Die Inanspruchnahme von Tagespflege, die ursprünglich v.a. von vollzeitbeschäftigten Müttern mit hohem Einkommen nachgefragt wurde, wurde im Beobachtungszeitraum in Westdeutschland weniger selektiv, was im steigenden Halbtagsbetreuungsanteil dieser Betreuungsform über die Zeit (und im negativen Koeffizienten in der Stundenschätzung im vollen Modell 5) reflektiert wird. Generell werden mehr signifikante Assoziationen für die Wochenarbeitszeit als für die Erwerbswahrscheinlichkeit gefunden.

Eine hohe Geburtenrate und Teilzeitquote im betreffenden Bundesland erhöhen die individuelle Erwerbswahrscheinlichkeit, während eine hohe Arbeitslosenquote von Frauen nachteilig wirkt. Offenbar wirken institutionelle, arbeitsmarktstrukturelle und normative Kontexte, die geburtenförderlich sind und geringe Eintrittsbarrieren in die Erwerbstätigkeit bereithalten, beschäftigungsbegünstigend. Möglicherweise sind es also kulturelle Faktoren als unbeobachtete Drittvariablen, die sowohl mit einer höheren Aktivität von Müttern am Arbeitsmarkt als auch einer eher egalitär ausgerichteten Familienpolitik zusammenhängen (,culturalist approach'; Kremer 2007) und zudem die Geburtenrate stimulieren (für die seit Mitte der 1980-er Jahre positive Korrelation zwischen Geburtenrate und Frauenerwerbsquote in OECD-Ländern vgl. Adserà 2004: 36). Der diesem gegenübergestellte ,institutionalist approach' (Lewis 1992), der postuliert, dass die Einflüsse von den staatlichen Politiken ausgehen, die – über die Veränderung von Normen, Gelegenheitsstrukturen und Anreizen – das individuelle Verhalten beeinflussen, wird von den Daten angesichts der hohen Korrelation von Institutionen und Makroindikatoren hingegen eher weniger unterstützt.

Die Ergebnisse deuten für die Gesamtheit der Mütter auf eine Verhaltensadaption an die veränderten institutionellen Gelegenheitsstrukturen hin, die sich im Kontext eines relevanten Übergangs – von der Familienpause in die zweite Erwerbsphase – vollzieht. Dies stützt die These, dass Personen an solchen Übergängen nicht nur erlernte Geschlechterideologien aktivieren, sondern sich auch an neue soziale Kontexte anpassen (Cunningham 2001).

Allerdings werden bedeutsame soziale Unterschiede und divergente Entwicklungen innerhalb der Müttergruppe offenbar. Bezüglich des Bildungsabschlusses zeigt sich, dass Mütter mit mittlerer Bildung (d.h. abgeschlossener Berufsausbildung) am sensitivsten (positiv) auf den Betreuungsausbau reagieren, was die gearbeiteten Wochenstunden betrifft. Bezüglich der Erwerbswahrscheinlichkeit zeigen Akademikerinnen eine gleich hohe oder sogar höhere positive Responsivität. Geringqualifizierte Mütter hingegen reagieren durchweg schwächer als Mütter mittlerer Bildung, bei einigen Indikatoren ist der Zusammenhang negativ. Die Ergebnisse stimmen nicht nur mit den stagnierenden Erwerbstätigenquoten geringqualifizierter Mütter im Beobachtungszeitraum, sondern auch mit anderen empirischen Analysen überein, die zeigen, dass die Kitanutzungsraten dieser Müttergruppe sich im Zuge des Betreuungsaubaus weniger stark als jene von höherqualifizierten Müttern erhöht haben (Stahl/Schober 2018). Dies passt zu Befunden, wonach sich weibliche Lebenswege zunehmend nach Bildungsstand ausdifferenzieren (vgl. bspw. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 305 für den geschlechterdifferenten Zusammenhang zwischen geringfügiger Beschäftigung und niedrigem Bildungsabschluss): Einer geringen Bildung folgen unsichere Beschäftigungsverhältnisse mit überwiegend geringen Einkommen; fehlendes Human- und Sozialkapital trägt ebenso zu einer eher geringen Arbeitsmarktintegration bei wie Herkunftseffekte (vgl. für die Bedeutung von Sozialkapital als individueller Ressource Gross/Jungbauer-Gans 2012). Damit sind die beiden wesentlichen Ursprünge kumulativer Benachteiligungen über den Lebensverlauf (Elder et al. 2007) beschrieben, im Ergebnis mit ungleichheitsverstärkenden Effekten – Herkunftseffekte (Blau/Duncan 1967) und die Pfadabhängigkeit von Ressourcen (Merton 1968). Denn individuelle Lebensläufe repräsentieren die „temporale Einbettung“ (Konietzka/Kreyenfeld 2021: 77)

der Leben Einzelner in soziale Strukturen; die individuelle Positionierung in sozialen Strukturen konstituiert (nach Aggregation) das Phänomen der sozialen Ungleichheit, und die Veränderung individueller Positionierungen über den Lebensverlauf hinweg reflektiert die intragenerationale soziale Mobilität. Gemäß einer Studie der OECD von 2018 hat die intragenerationale Einkommensmobilität Geringqualifizierter in OECD-Ländern nicht zugenommen, im Gegenteil: Die Klebeeffekte am unteren Rand sind über die Kohorten sogar noch gestiegen. Während von den in den 1950-ern Geborenen mit 25, 40 wie auch mit 60 Jahren jeweils etwa 30% im untersten Einkommensfünftel verdienten, waren es unter den in den 1970-ern Geborenen im Alter 30 und 40 jeweils rund 40% (OECD 2018: 88). Die geringe Mobilität Geringqualifizierter könnte auch damit zusammenhängen, dass, wie eine Studie von Godechot et al. (2020) zeigt, Wohnortsegregation zunehmend der Arbeitsmarktsegregation folgt: Hoch- und Niedrigverdienende wohnen zunehmend in unterschiedlichen Wohnortregionen, dies gilt auch für Deutschland. Während hierzulande bereits in früheren Studien (u.a. Card et al. 2013) belegt wurde, dass die Bedeutung der ‚between-firm‘-Komponente in der Einkommensungleichheit steigt, sich Hoch- (Niedrig-)Verdienende also zunehmend in hohe (niedrige) Löhne zahlende Firmen einwählen, stellen Godechot et al. (2020) nun die Verbindung zur Wohnortsegregation her. Da die institutionelle Kitabetreuung (anders als Betriebskindergärten) am Wohnort statt am Arbeitsort angesiedelt ist, könnte der Befund der geringen Responsivität niedrigqualifizierter Mütter auf den Kitausbau auch auf wohnortspezifische Rationierungen bei der Kitanutzung hindeuten, die mit den siedlungsstrukturellen Kreistypen nicht eingefangen werden konnten. Zudem könnte das Erwerbsverhalten Niedrigqualifizierter auch durch andere Wohnortcharakteristika jenseits des Kitaangebots beeinflusst werden (z.B. ÖPNV-Anbindung).

Der ausbleibende Arbeitmarkteffekt für alleinerziehende Mütter wird auch von Müller und Wrohlich (2020) bestätigt (er wurde dort allerdings nur für westdeutsche Frauen und nur für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit untersucht). Für Alleinerziehende ergeben sich für alle Politikindikatoren weniger positive Erwerbszusammenhänge als für Mütter in Paarhaushalten, sowohl bezüglich der Erwerbswahrscheinlichkeit als auch der Wochenstundenzahl. In absoluter Betrachtung ist der Zusammenhang für alleinerziehende Mütter teilweise sogar negativ bzw. noch stärker negativ als für Mütter in Paarhaushalten. Ähnliche Ergebnisse finden Müller und Wrohlich (2020) für unverheiratete Mütter (zu denen die meisten alleinerziehenden Mütter zählen dürften) gegenüber verheirateten Müttern. Die schwache Responsivität der alleinerziehenden Mütter könnte damit zusammenhängen, dass alleinerziehende Mütter mit jüngstem Kind unter sechs Jahren im Falle einer Erwerbstätigkeit seltener geringfügig (unter 15 Wochenstunden) oder in kleiner Teilzeit (15-20 Stunden) erwerbstätig sind als Mütter in Paarhaushalten mit gleichaltrigem jüngstem Kind (BMFSFJ 2021b: 31), sodass weniger Aufstockungspotenzial besteht. Zugleich geben 60% der Alleinerziehenden mit jüngstem Kind unter sechs Jahren als Grund für ein geringes Arbeitsvolumen eine fehlende Kinderbetreuung an (ebda., S. 33).

Insgesamt scheinen bezüglich der Arbeitsmarktintegration benachteiligte Müttergruppen vom Kitausbau kaum profitiert zu haben, was im Einklang mit früheren Studien steht.

1.4. Geschlechterungleichheit an der Schnittstelle zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt

1.4.1. Bildungs-, arbeitsmarkt- und geschlechtersoziologische Erklärungsansätze für geschlechtsspezifische Überqualifikation

Bildungssoziologische Fragestellungen können auf der gesamtgesellschaftlichen Makroebene die vom Bildungssystem hervorgebrachten Ergebnisse thematisieren, wobei das Phänomen der Überqualifikation, um das es hier geht, eines dieser Themen ist. Auf der Mesoebene der Institutionen können bspw. die organisationale Verfasstheit und die Prozesse in Bildungseinrichtungen und auf der Mikroebene bspw. die Rolle von Herkunft, Geschlecht und Haushaltskontext für individuelle Bildungsentscheidungen in den Fokus genommen werden. Bildung hat im Arbeitsmarkt u.a. eine Qualifikations-, Legitimations- und Allokationsfunktion (Graf/Lamprecht 1991): Bildung qualifiziert Menschen für im Berufsleben zu erfüllende Aufgaben, Bildungsunterschiede legitimieren soziale Ungleichheit in Einkommen, Vermögen etc., und Bildungszertifikate dienen dazu, Menschen entsprechend ihrer erworbenen Qualifikationen in gesellschaftlichen Statuspositionen zu vermitteln.

Die strukturfunktionalistische Schichtungstheorie (Davis/Moore 1967) postuliert, dass, damit die unterschiedlichen Aufgaben in der Gesellschaft, für die unterschiedliche Fähigkeiten benötigt werden, ausgeübt werden, begabten Menschen zum Qualifikationserwerb bestimmte Anreize gesetzt werden müssen (etwa in Form von Status, Einkommen oder Prestige). Für die Umwandlung von Begabung in Fähigkeiten wird die Phase der Ausbildung benötigt. Dem Belohnungsprozess kommt auf der Mikroebene eine zentrale Rolle zu, denn Belohnungen, die zu den während der Ausbildung erbrachten Opfern (etwa in Form von Zeit und Geld) äquivalent sind, sichern eine adäquate Besetzung der gesellschaftlichen Positionen. Hierfür sind Einkommenserwartungen zentral (Gross et al. 2011). Die Schichtungstheorie stellt die auf der Mesoebene (Bildungssystem) gesetzten Anreize in Zusammenhang mit dem auf der Mikroebene beobachteten Entscheidungen zum Bildungserwerb und mit den (durch Aggregation) auf der Makroebene beobachteten Phänomenen von sozialer Ungleichheit.

Daher lässt sich das Phänomen der Überqualifikation, mit dem im Allgemeinen ein Überschießen erworbener Bildung im Verhältnis zur für die Berufsausübung notwendigen Bildung gemeint ist, aus makrosoziologischer Perspektive als ein Versagen der Qualifikations- bzw. Platzierungsfunktion des Bildungssystems bzw. der Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt einordnen: Die erworbenen Zertifikate erfüllen ihre Rolle des Produktivitätssignals (Spence 1973) nicht oder nur unvollständig, weshalb sie in Filter- und Screeningprozessen auf Arbeitsmärkten mit unvollständig informierten Arbeitsnachfragenden (Arrow 1973a) weniger hilfreich sind: Anhand der erworbenen Zertifikate sind leistungsadäquate Statuszuweisungen innerhalb des Hierarchiegefüges des Arbeitsmarktes nicht möglich (Graf/Lamprecht 1991). Angesichts des demografischen Wandels und steigender Qualifikationsanforderungen im Arbeitsmarkt bremsen die Produktion später im Arbeitsmarkt unpassenden Humankapitals ebenso wie die unvollständige Allokation des Humankapitals zu den Jobs, in denen es ertragreich eingesetzt werden kann, die Effizienz der Produktionsprozesse und damit potenzielle Zugewinne im materiellen Wohlstand der Gesellschaftsmitglieder. Haben einzelne Subgruppen der Gesellschaft systematisch erhöhte Überqualifikationsrisiken, verstärken diese zudem die soziale Ungleichheit bei gesellschaftlicher Teilhabe und Einkommen. Denn auf individueller Ebene gehen mit einer höheren erworbenen Bildung als sie im ausgeübten Job benötigt wird, in der Regel Einkommenseinbußen einher (u.a. Kleibrink 2013, Büchel 1998); teilweise wird auch eine geringere Arbeitszufriedenheit gefunden (Berlingieri/Erdsiek 2012, Boll/Leppin 2013a).

Die Ursachen von Überqualifikation jedoch lassen sich anhand der strukturfunktionalistischen Schichtungstheorie als makrosoziologischer Theorie kaum erforschen, da diese keine Entscheidungsregel bietet. Eine solche liefern hingegen diverse arbeitsmarkttheoretische Erklärungsansätze. Sie bedienen sich dabei teils makrostruktureller Ausgangsbedingungen (vgl. Boll/Leppin 2014). So erklärt die Job-Competition-Theorie (Thurow 1975) das Phänomen auf der Makroebene mit einem mehr oder weniger dauerhaften Arbeitsmarktungleichgewicht in Form eines Arbeitsangebotsüberschusses. Die Theorie postuliert, dass Akademikerinnen und Akademiker seitens der Arbeitgeber bevorzugt werden, weil die erwarteten Trainingskosten geringer sind. Die Entlohnung erfolgt allerdings rein nachfrageseitig entsprechend des Stellenprofils, sodass überschüssige Bildung Nullerträge einfährt. Gleiches gilt für die Assignment-Theorie (Tinbergen 1956, Sattinger 1975; 1993). Nach der Karrieremobilitätstheorie (Sicherman 1991, Sicherman/Galor 1990) ist Unterwertigkeit ein temporäres Problem, das der Berufseinstiegsphase geschuldet ist. Auch Suchtheorien (Stigler 1961, Mortensen 1987) nehmen an, dass Unterwertigkeit nur übergangsweise auftritt, und sehen eine Ähnlichkeit zur friktionellen Arbeitslosigkeit. Die Humankapitaltheorie (Becker 1964) als neoklassische Theorie postuliert, dass Menschen durch Bildungsprozesse produktiver werden und dass der Arbeitsmarkt jede angebotene Humankapitaleinheit absorbieren und zu einem identischen Lohnsatz entlohnen kann. Allerdings unterliegt das Humankapital Entwertungsprozessen, denen mittels Training-on-the-Job vorgebeugt wird.

Die genannten Theorien liefern Erklärungsansätze für das Phänomen der Überqualifikation, aber noch nicht für die spezifische Betroffenheit einzelner sozialer Gruppen. Insbesondere ist geschlechtsspezifische Überqualifikation im Zusammenhang mit anderen Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Arbeitsmarkt zu sehen.

Hier sind erstens Selektionsprozesse zu nennen (vgl. Kap. 1.2). Orientiert an vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollen und im Kontext erwarteter künftiger Familienverantwortung (Hakim 2000) könnten sich Frauen in jungen Jahren für Berufe entscheiden, die ihnen die ausreichende Flexibilität für ihre (erwarteten) Familienaufgaben bieten (vgl. für den Prozess der Berufswahl auch Gottfredson 1981: 541). Zudem könnten Frauen in späteren Jahren nach der Familiengründung in „familientaugliche“ berufliche Positionen wechseln und in beiden Fällen Überqualifikation in Kauf nehmen. Dadurch wird horizontale bzw. vertikale geschlechtsspezifischer Segregation verstärkt – Frauen zahlen dafür mit einem schlechten Match, ggf. mit den entsprechenden Einkommenseinbußen.

Die Konstruktion von Geschlecht geht also einerseits der Familiengründung voraus und andererseits wird sie in ihr fortgesetzt bzw. reproduziert. „Geschlecht“ ist mithin weder kontextunabhängig noch statisch definiert. Mit den Worten Villas (2003: 164): „Einerseits konstituieren Makro-Strukturen individuelle Handlungsoptionen, verfügbare Semantiken und mögliche Praxen. Andererseits konstruieren Individuen kontinuierlich ihre eigene Wirklichkeit. Das Ergebnis dieser Konstruktionen sind verobjektivierte Strukturen, die in sich widersprüchlich, brüchig und beständig im Wandel sind.“

Auch könnten Herkunftseffekte die Selbstselektion in überqualifizierte Jobs treiben, wenn wenig kulturelles Kapital im Sinne beruflicher Aspirationen an die nachfolgende Generation weitergeben wurde oder Kindern elterliches Sozialkapital im Wege beruflicher Netzwerke oder ökonomisches Kapital in Form anderer Einkommensquellen, die über die Zeit der Jobsuche hinweghelfen, nicht zur Verfügung steht (Bourdieu 1983). Die dergestalt intergenerational übertragene soziale Ungleichheit kann auch geschlechtsspezifische Komponenten aufweisen, wenn Geschlechterrolleneinstellungen und Arbeitsmarktverhalten übertragen werden. So gibt es in der Literatur zahlreiche Hinweise auf intergenerational positiv korrelierte Erwerbsneigung zwischen Müttern und Töchtern (Fernandez et al. 2004, Morill/Morill 2013). Boll et al. (2016a) finden auf Basis von SOEP-Daten für westdeutsche Akademikerinnen einen negativen Zusammenhang zwischen mütterlicher tertiärer Bildung und dem Risiko, doppelt (selbsteingeschätzt und nach Realized Matches, s.u.) überqualifiziert zu sein. Kracke (2019) ermittelt ein höheres Überqualifikationsrisiko für Frauen, wenn sie aus einem nichtakademischen Elternhaus

kommen. Der Herkunftseffekt verstärkt die geschlechtsspezifische Benachteiligung. Dies verweist auf die gegenseitige Wechselwirkung von Ungleichheitsfaktoren (Intersektionalität), in diesem Fall Geschlecht und Bildungsherkunft (ebda.: 195).

Zweitens können Diskriminierungsprozesse einflussreich sein: Arbeitgebende könnten Frauen statistisch diskriminieren, wenn sie vorgefasste Urteile zur Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Frauen haben, die zu einer Zuordnung von Frauen zu Jobs, in denen sie formal überqualifiziert sind, führen (vgl. für Berufs- und Geschlechtsstereotypen auch Glick et al. 1995). Leuze und Strauß (2009: 266) argumentieren im Zusammenhang mit Lohnungleichheiten der Geschlechter mit Bezug auf Ridgeway (2001) mit kulturell verankerten ‚gender status beliefs‘; diese könnten auch eine Benachteiligung von Frauen im Rahmen von Sortierungsprozessen in qualifikationsadäquate Jobs erklären.

Drittens können Gelegenheitsstrukturen für Frauen ungünstiger als für Männer gestaltet sein. Wird Frauen die Hauptverantwortung für Familienaufgaben zugeschrieben und sind die Zeitbudgets von Frauen für die Jobsuche zum Wiedereinstieg nach der Familienpause aufgrund defizitärer institutioneller Kinderbetreuung eingeschränkt, kann dies die Suchprozesse erschweren und zu einem suboptimalen Match führen (vgl. Kap. 1.6) Auch ein suboptimal passender lokaler Arbeitsmarkt, der durch eine Migration orientiert am für den männlichen Partner optimalen beruflichen Match ausgerichtet war, kann zu Überqualifikation führen. Zusätzlich können fehlende Kenntnisse der Sprache und der Institutionen des Aufnahmelandes bei Personen mit Migrationshintergrund die Suchprozesse erschweren. Auch hier kumulieren potenziell mehrere Benachteiligungen: Kracke (2019) findet erhöhte Überqualifikationsrisiken für Migrantinnen (und Migranten) mit nichtakademischem Elternhaus, und eine andere Studie belegt für Frauen und Männer mit hohem Bildungsabschluss ein erhöhtes Risiko für beide Geschlechter, wenn ein Migrationshintergrund vorliegt (Boll/Leppin 2013b).

Viertens stellt eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von aktuell 18 % (Statistisches Bundesamt 2021), die im oberen Dezil der Frauenverdienste, in denen häufig Führungspositionen bekleidet werden, mit rund 25% noch höher ausfällt (Boll/Leppin 2015), einen negativen monetären Anreiz für Frauen dar, in der betrieblichen Hierarchie aufzusteigen und auf diese Weise das erworbene formale Humankapital voll auszubeuten.

1.4.2. Empirische Befunde

Höhere Überqualifikationsrisiken für Frauen im Vergleich zu Männern werden in vielen Studien gefunden (u.a. Rukwid 2012, Plicht et al. 1994). Während bspw. Arbeitslosigkeitserfahrungen, ein Migrationshintergrund und eine geringfügige Beschäftigung bei beiden Geschlechtern das Überqualifikationsrisiko treiben, kommen nur bei Frauen der Alleinerziehenden-Status und eine vorherige Arbeitsmarktauszeit hinzu, wie Analysen für Akademikerinnen und Akademiker zeigen (Boll/Leppin 2013). Teilzeitbeschäftigungen gehen mit höherer selbsteingeschätzter Überqualifikation ostdeutscher mittelqualifizierter Frauen und westdeutscher hochqualifizierter Männer einher, sind für hochqualifizierte ostdeutsche Frauen, westdeutsche Frauen sowie – nach dem Messkriterium der statistischen Überqualifikation – für Frauen beider Landesteile und Qualifikationen nicht risikoerhöhend. Das letztgenannte Maß liefert jedoch (auf mindestens 5%-Niveau) signifikante Überqualifikationsrisiken aus Teilzeit lediglich für mittelqualifizierte westdeutsche Männer (Boll et al. 2016a).

Für die Präferenzhypothese, die postuliert, dass sich Frauen durch Geschlechterrollenorientierungen in familienfreundliche Jobs einwählen, finden bspw. Coudin et al. (2018) Evidenz, indem sie zeigen, dass Akademikerinnen andere Jobattribute als Akademiker desselben Studienfachs bevorzugen. Während hier die Studienfachwahl bereits getroffen ist und die Geschlechternormen sich bei der Job-Auswahl

niederschlagen, finden andere Studien Belege für eine geschlechtsspezifische, an Familienrollenorientierungen ausgerichtete Berufswahl (u.a. Blossfeld et al. 2009, Chiappori et al. 2009, Attanasio und Kaufmann 2017, England 2005; vgl. zu Berufswahlprozessen und der Rolle von Geschlechterstereotypen auch Boll et al. 2015). Fehse und Kerst (2007) sowie Boll und Leppin (2013b) belegen, dass sich die Geschlechterunterschiede bei der Überqualifikation im Lebensverlauf verringern.

1.4.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen

Boll, C., Leppin, J. (2016). Differential Overeducation in East and West Germany: Extending Frank's Theory on Economic Returns Changes the Picture of Disadvantaged Women. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 30(4), 455-504.

Fragestellung und Hypothesen

Die Studie, die ich zusammen mit meinem Koautor Julian Leppin erstellt habe, will untersuchen, ob Frauen häufiger als Männer von vertikaler Überqualifikation betroffen sind und ob sie dadurch höhere Lohnstrafen erleiden als Männer, ob Frauen in Partnerschaften andere Prävalenz- und Ertragsmuster als andere Frauen aufweisen, ob die Muster sich zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden und ob sie sich in der ost- bzw. westdeutschen geschlechtsspezifischen Lohnlücke niederschlagen. Vertikale Überqualifikation wird dabei als ein Überschuss erlangter Bildungsjahre über die im ausgeübten Job erforderlichen Bildungsjahre definiert.

Basierend auf der Theorie differenzieller Überqualifikation von Frank (1978), die postuliert, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärker als Männer rationiert sind, insbesondere, wenn sie verheiratet sind, wird erwartet, dass (1) Frauen ein höheres Überqualifikationsrisiko als Männer haben, dass (2) das Risiko für Frauen in Partnerschaften höher als das Risiko von alleinstehenden Frauen ist, dass (3) Frauen höhere Lohnstrafen aus Überqualifikation erleiden als Männer und dass (4) der Geschlechterunterschied bei Personen in Partnerschaften höher ist als außerhalb von Partnerschaften, dass (5) die Geschlechterlücke bei Überqualifikationsrisiken und –lohnstrafen einen Beitrag zum ‚gender pay gap‘ liefern und dass (6) die Geschlechterunterschiede in Risiko und Lohnstrafen in Westdeutschland ausgeprägter als in Ostdeutschland sind.

Daten und Methodik

Es werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels 1992-2011 genutzt, aus denen eine Stichprobe als Unbalanced Panel aus 20- bis 55-jährigen abhängig beschäftigten Frauen und Männern mittlerer und hoher Bildung generiert wird. Dabei basieren die Bildungsjahre auf einer Umrechnung der ISCED 1997-Kategorien 3, 4 und 5B (mittlere Bildung) bzw. 5A und 6 (hohe Bildung; Informationen von geringqualifizierten Personen werden nur für die Referenzgruppe genutzt). Personen in Partnerschaften werden als solche definiert, die in einem gemeinsamen Haushalt leben; der Familienstand ist irrelevant. 77% der Frauen und 80% der Männer in der Stichprobe leben in Partnerschaften. Der Haushaltsbezug orientiert sich an der untersuchungsleitenden Theorie von Frank, nach der sich geschlechtsspezifische Mobilitätsmuster darin äußern, dass Frauen räumlich bezüglich ihrer Arbeitsmarktoptionen rationiert sind. Überqualifikation wird nach dem Ansatz der ‚realized matches‘ spezifiziert: Als überqualifiziert gelten Personen, die mehr Bildungsjahre als Personen in der beruflichen Vergleichsgruppe aufweisen. Die berufliche Vergleichsgruppe wird aus Informationen zur Berufsgruppe und zur beruflichen Stellung gebildet, um sowohl horizontale als auch vertikale berufliche Ungleichheit aus der Referenzgruppe herauszufiltern. Die erhaltenen Beruf-Status-Kombinationen werden im Beobachtungszeitraum alle vier Jahre

aktualisiert, um Prozesse eines Upgradings von Bildungsniveaus zu berücksichtigen. Die Methodik der subjektiven Selbsteinschätzung wird, obgleich sie im SOEP vorliegt, nicht verwendet, weil hier nicht nur ein ‚gender bias‘ (Leuven/Oosterbeek 2011), sondern auch potenzielle Endogenität zum verdienten Einkommen zu befürchten ist (Dolton/Vignoles, 2000, Borghans/de Grip 2000).

Für die Prävalenz von Überqualifikation wird im Hauptmodell den Ansatz von Duncan und Hoffman (1981) verwendet, der nicht nur die Existenz von Überqualifikation, sondern auch ihre Intensität gemessen in der Anzahl überschüssiger Bildungsjahre der Person im Vergleich zu ihrer beruflichen Vergleichsgruppe zu ermitteln. Die Überqualifikationsintensität liefert präzisere Ergebnisse zu den Lohnstrafen aus Überqualifikation als die Dummy-Methode von Verdugo und Verdugo (1989). Im Hauptmodell wird der häufigste Wert (Modus) der Bildungsjahre in der beruflichen Vergleichsgruppe genutzt. Um die positiven und negativen Bildungserträge (Lohnprämien und Lohnstrafen) zu schätzen, werden die erworbenen Bildungsjahre einer Person in die (1) erforderlichen, (2) überschüssigen und (3) defizitären Bildungsjahre, gemessen an der Referenzgruppe, zerlegt. Als Kontrollvariablen werden individuelle Merkmale wie bspw. Migrationshintergrund, Erwerbshistorie, Erwerbsstatus und Elternhausehintergrund, Merkmale der Haushaltskonstellation wie Partnereinkommen und -bildung, Altersabstand der Partner, Anzahl und Alter der Kinder, Region und Siedlungsdichte am Wohnort sowie arbeitsplatzbezogene Faktoren wie Branche oder Betriebsgröße aufgenommen.¹²

Logarithmierte Bruttostundenlöhne werden auf diese Bildungskomponenten und eine Reihe von Kontrollvariablen regressiert; dabei wird zwischen OLS- und Fixed Effects-Modellen unterschieden. Um den Einfluss der gefundenen Lohnbewertungen von Überqualifikation auf den ‚gender pay gap‘ zu ermitteln, wird der Dreifachzerlegungsansatz von Winsborough und Dickinson (1971) auf Basis der Ergebnisse der OLS-Lohnschätzungen genutzt. Sowohl die Bestimmung der Prävalenz als auch der Lohnbewertungen von Überqualifikation und die Zerlegungsanalysen erfolgen getrennt für Ost- und Westdeutschland. In Sensitivitätsanalysen wird die Robustheit der Ergebnisse getestet, indem (a) das arithmetische Mittel statt des häufigsten Wertes für die Bildungsjahre der Referenzgruppe verwendet wird, (b) das Dummy-Modell von Verdugo und Verdugo (1989) für die Bestimmung von Überqualifikation genutzt wird, (c) eine Lohnschätzung mit Selektionskorrektur durchgeführt wird (damit soll geprüft werden, ob eine ggf. geschlechtsspezifische Selektion in Beschäftigung die Ergebnisse der Lohnschätzung verändert) und (d) getrennte Schätzungen für zwei Altersgruppen durchgeführt werden (Personen unter 20- bis 40-Jährige vs. 41- bis 55-Jährige).

Beitrag zur Literatur

Der Beitrag der Studie zum Stand der Literatur ist vierfacher Art. Erstens ist der Umfang geschlechtsspezifischer Überqualifikation bisher noch nicht in den Zusammenhang zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke gestellt worden. Zweitens werden zwei Maße für Überqualifikation verwendet, um die Abhängigkeit der Ergebnisse von der verwendeten Spezifikation der Zielgröße zu testen. Studien, die mehrere Maße im selben methodischen und Datensetting untersuchen, sind rar. Letzteres gilt auch, drittens, für die gleichzeitige Untersuchung der Prävalenz und der Erträge von Überqualifikation, wie sie hier durchgeführt wird; mir ist hierzu keine Vorgängerstudie auf Basis deutscher Daten bekannt. Viertens ist dies m.W. die erste Studie, die den Partnerschaftskontext der Frauen im Zusammenhang mit dem Realized Matches-Maß von Überqualifikation analysiert.

Ergebnisse

¹² Informationen zum Studienfach werden im SOEP nicht jährlich abgefragt und lagen daher nicht für ausreichend viele Personen in der Stichprobe vor. Vgl. Rossen et al. (2019) für geschlechtsspezifische Überqualifikationsrisiken nach Studienfächern auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS) 2016.

Die Ergebnisse zur Hauptspezifikation von Überqualifikation (Duncan/Hoffman 1981) zeigen, dass, Frauen in beiden Landesteilen Deutschlands signifikant häufiger überqualifiziert sind als Männer. Dies gilt in Westdeutschland für die Gesamtheit der Frauen sowie für Frauen in und außerhalb von Partnerschaften, wobei der Geschlechterunterschied innerhalb von Partnerschaften größer ist. In Ostdeutschland gilt der Befund für Frauen insgesamt sowie für jene in Partnerschaften, aber nicht für Frauen außerhalb von Partnerschaften: hier sind Männer leicht häufiger überqualifiziert. Zudem sind die Geschlechterunterschiede im Osten insgesamt geringer als im Westen. Dies gilt auch für die jobadäquaten Bildungsjahre, bei denen der männliche Vorsprung im Osten geringer ist als im Westen. Auffällig ist zudem, dass der Umfang überschüssiger Bildungsjahre bei beiden Geschlechtern in Ostdeutschland weit größer ist als in Westdeutschland. Während ostdeutsche Frauen im Umfang von knapp einem Bildungsjahr überqualifiziert sind und ostdeutsche Männer nur wenig dahinterliegen, ist bei westdeutschen Frauen nur rund ein Dreivierteljahr überschüssig; bei westdeutschen Männern ist es mit rund einem halben Jahr sogar noch weniger. Demgegenüber liegen die jobadäquaten Jahre bei den Frauen auf gleichem Niveau und bei den Männern nur um ein halbes Jahr auseinander. Wird statt dem Modus das arithmetische Mittel für die Bildung der Referenzkategorie (erste Sensitivitätsanalyse) oder statt der Intensität in Jahren die binäre Information verwendet (Überqualifikation ja/nein nach Verdugo/Verdugo 1989; zweite Sensitivitätsanalyse), kehrt sich die Geschlechterfolge für Ost-, aber nicht für Westdeutschland, um. Da aber das Duncan/Hoffman-Modell die Nullen enthält, sind auch ostdeutsche Frauen intensiver überqualifiziert als ostdeutsche Männer; die Ergebnisse aus Verdugo/Verdugo sind als Partialinformation von nachrangigem Wert. Für die zweite Hypothese, die den Sondereffekt der Partnerschaft adressiert, sind die Ergebnisse auf Basis der alternativen Spezifikationen für Ostdeutschland weniger eindeutig als für Westdeutschland, wo sie die Ergebnisse des Hauptmodells bestätigen. Auf Basis des Hauptmodells können daher Hypothesen 1 und 2 bestätigt werden. Die weniger eindeutigen Effekte zur Prävalenz für Ostdeutschland, wenn man Haupt- und Alternativspezifikationen zusammennimmt, bestätigen Hypothese 6.

Zu den Lohnbewertungen findet sich erwartungsgemäß sowohl in den OLS- wie auch in den FE-Schätzungen, dass überschüssige Bildungsjahre geringere Erträge liefern als für den Job erforderliche (adäquate) Bildungsjahre. Allerdings sind die Erträge größer als Null, sodass die Daten weder die Humankapitaltheorie noch die rein arbeitsnachfrageseitigen Assignment- und Job Competition-Theorien stützen. Die Erträge überschüssiger und adäquater Bildung liegen in den FE-Modellen im Einklang mit der Literatur näher beieinander.

Zum *Geschlechtereffekt bei den Lohnbewertungen* finden sich entgegen den Erwartungen geringere Lohnstrafen für die Gesamtheit der Frauen als für die Gesamtheit der Männer im OLS-Modell für beide Landesteile und für Westdeutschland zusätzlich im FE-Modell, womit die Hypothese 3 verworfen werden muss. Die Ergebnisse zu den Lohnstrafen stellen sich allerdings anders dar, wenn die Teilgruppe der Frauen und Männer in Partnerschaften betrachtet wird: Hier erleiden Frauen in beiden Landesteilen die vergleichsweise höheren Lohnstrafen gemäß dem OLS-Modell. Allerdings liefert das FE-Modell für Westdeutschland den gegenteiligen und für Ostdeutschland keine signifikanten Befunde, sodass Hypothese 4 insgesamt nicht robust bestätigt wird.

Die im Vergleich zu Männern höhere „Ausstattung“ der Frauen mit Überqualifikation führt, wie die Zerlegungsanalysen zeigen, in Westdeutschland zu einem positiven Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke, während die geringeren Lohnstrafen der Frauen die Lohnlücke verringern, sodass Hypothese 5 nur für Westdeutschland bestätigt wird. In Ostdeutschland hingegen tragen die Geschlechterunterschiede beim Umfang von Überqualifikation nicht signifikant zur Lohnlücke bei, was wiederum Hypothese 6 stützt. Der die Lohnlücke reduzierende Effekt geringerer Lohnstrafen von Frauen ist in beiden Landesteilen schwach (auf dem 10%-Niveau) signifikant, sollte aber für Ostdeutschland angesichts der

fehlenden Bestätigung durch das FE-Modell nicht überinterpretiert werden, was Hypothese 6 der weniger eindeutigen Ergebnisse für Ostdeutschland wiederum stützt.

Wie die altersspezifischen OLS-Schätzungen zeigen, gelten die gefundenen geschlechtsspezifischen Muster sowohl für die Gruppe der 20- bis 40-Jährigen als auch für die der 41- bis 55-Jährigen. Die genannten vermuteten Mechanismen „hinter“ den beobachteten Mustern sind also im Beobachtungszeitraum 1992-2011 nicht altersspezifisch.¹³

Die Robustheitstests auf Basis altersdifferenzierter Teilstichproben liefern dieselben Ergebnisse wie für die Gesamtstichprobe.

Interpretation der Ergebnisse

Die Ergebnisse stützen die Theorie von Frank, die höhere Überqualifikation von Frauen im Arbeitsmarkt postuliert, bezüglich der Prävalenz von Überqualifikation. Einen Risikopunkt im Lebenslauf markiert beispielsweise die Rückkehr in den Job nach der Familienpause, wie eine Studie von Boll et al. (2016a) für Frauen mittlerer Bildung für Ost- und Westdeutschland zeigt. Da das mittlere Bildungssegment die Mehrzahl der Beschäftigten stellt, könnte dies zum gefundenen Geschlechtereffekt beitragen.

Bezüglich der Lohnstrafen aus Überqualifikation wird die Theorie von Frank (1978) durch die Ergebnisse nur teilweise bestätigt: Für höhere Lohnstrafen von Frauen liefern beide Schätzmodelle einheitliche Ergebnisse nur für westdeutsche Frauen in Partnerschaften, was – theoriekonform – mit stärker ausgeprägten traditionellen Geschlechterrollen in Westdeutschland und hier insbesondere in Partnerschaften begründet werden kann. Sie passen auch zu den Befunden, die auf die Schwierigkeiten von Frauen im Partnerschaftskontext bei der beruflichen Weiterbildung hinweisen (vgl. Kap. 1.5), die ebenfalls mit einem traditionellen Rollenverständnis, das Frauen in die Rolle der Zuverdienerinnen im Haushalt katapultiert und männliche Job-Matches priorisiert, verbunden sind. In diesem Zusammenhang ist auch die frühzeitige Selektion in Berufe mit geringen Aufstiegsperspektiven zu sehen (vgl. Kap. 1.2). Die weniger eindeutigen Benachteiligungen ostdeutscher Frauen gegenüber westdeutschen Frauen beim Ausmaß von Überqualifikation sowie bei den Lohnbewertungen (insignifikante Ergebnisse für den ‚within‘-Schätzer) gehen konform mit den Ost-West-Unterschieden bei Geschlechterrollenüberzeugungen.

Nach der Theorie von Chevalier (2003) sind geringere Lohnstrafen dann zu erwarten, wenn Personen nur augenscheinlich, aber nicht tatsächlich überqualifiziert sind (‚apparent‘ vs. ‚true‘ overeducation). Augenscheinliche Überqualifikation liegt vor, wenn eine Person laut Bildungszertifikat überqualifiziert ist, aber ihre Produktivität mit derjenigen ihrer beruflichen Vergleichsgruppe übereinstimmt, sodass sie arbeitsmarktseitig effizient alloziiert ist. Das Versagen liegt hier nicht beim Arbeitsmarkt, sondern beim Bildungssystem – die Bildungszertifikate senden unzutreffende Produktivitätssignale. Demzufolge sind bei dieser Form geringe bis keine Lohnstrafen zu erwarten: die Person hat zwar mehr Bildungsjahre als die Vergleichsgruppe, ist aber nicht produktiver als diese. „Wahre“ Überqualifikation hingegen meint einen Produktivitätsvorteil gegenüber der beruflichen Vergleichsgruppe, weshalb hier höhere Lohnstrafen zu erwarten sind. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass beschäftigte Frauen in ihrer Gesamtheit zu einem höheren (geringeren) Maße als beschäftigte Männer von augenscheinlicher (wahrer) Überqualifikation betroffen sind.

Dafür bieten sich vier Erklärungen an. Erstens könnte das Problem verborgener fehlender Fähigkeiten bei Frauen größer sein oder, zweitens, Frauen könnten in höherem Maße als Männer verborgene Präferenzen haben, die die höhere Akzeptanz lohnmäßig ungünstiger Matches von Frauen erklären. Drittens könnten die Zugangschancen für Frauen und Männer in lohnattraktive Jobs unterschiedlich sein bzw.

¹³ Da das Schätzmodell die Daten wie Querschnittdaten behandelt, lassen sich damit keine Rückschlüsse auf biografische Alterungseffekte ableiten.

Jobs bei gleicher Produktivität ungleich honoriert werden (allokative Diskriminierung bzw. Lohndiskriminierung). Während die erstgenannte Begründung im Bereich der Spekulation bleiben muss, führen die beiden anderen Begründungen unmittelbar zum empirisch robust belegten Befund horizontaler und vertikaler geschlechtsspezifischer Segregation von Arbeitsmärkten sowie zahlreichen Befunden aus qualitativen und quantitativen empirischen Analysen, die auf arbeitsmarktseitige Diskriminierung hinweisen (u.a. Bettio/Verashchagina 2009; vgl. auch Kap. 1.6), wobei Diskriminierung im Entgelt in Mikrodaten oberhalb der Betriebsebene schwer nachzuweisen ist; hierzu sind Betriebsdaten notwendig (vgl. im Einzelnen Kap. 1.8).

Der vierte Grund ist ein eher technischer: Die Theorie von Chevalier (2003) orientiert sich ausschließlich an der beruflichen Vergleichsgruppe. Zwar bemisst sich auch in dieser Studie die Kodierung des Überqualifizierten-Status ausschließlich an der beruflichen Vergleichsgruppe, aber die Gesamtheit der Beschäftigten desselben Geschlechts bildet die Referenzgruppe in den Lohnschätzungen: Hier werden überschüssige Bildungsjahre einer Person, die angebunden an die lokale Jobsituation definiert sind, mit überschüssigen Bildungsjahren anderer Personen in anderen Jobkontexten, kurz: mit der Gesamtheit der beschäftigten Frauen bzw. Männer, verglichen. Die ermittelte Lohnstrafe aus Überqualifikation resultiert daher aus einem Vergleich mit den Peers *desselben* erworbenen Bildungsabschlusses und Geschlechts. Das Ergebnis, dass Frauen geringere Lohnstrafen aus Überqualifikation als Männer erzielen, ist daher auch durch die geschlechtsspezifische Lohnverteilung unter den Beschäftigten zu erklären: Frauen haben eine stärker gestauchte Lohnverteilung, da sie, u.a. aus den oben genannten Gründen geschlechtsspezifischer Segregation, seltener hoch entlohnte Positionen erreichen. Dies wird durch die Ergebnisse der – für Westdeutschland – unterschiedlichen Selektion der Geschlechter in Beschäftigung gestützt: Westdeutsche Männer sind positiv und westdeutsche Frauen negativ selektiert (Beblo et al. 2003). In Westdeutschland sind also insbesondere Frauen mit geringeren Einkommensperspektiven und Männer mit hohen Einkommensperspektiven erwerbstätig; die stärkere Kompression der Frauenlöhne trägt zu deren vergleichsweise geringeren Lohnstrafen bei.

Die unterschiedliche Selektion von Frauen und Männern in Beschäftigung könnte auch der Grund dafür sein, warum westdeutsche Frauen in Partnerschaften vergleichsweise stärkeren Lohnstrafen als westdeutsche Männer erleiden: Aufgrund v.a. noch in Westdeutschland ausgeprägten traditionellen Geschlechterrollen dürfte die Neigung, das optimale Jobmatch durchsetzen zu wollen, bei den durch den Familienkontext stärker gebundenen Frauen in Partnerschaften geringer als bei Männern, deren Erwerbsverhalten sich eher unabhängig vom Partnerschaftskontext zeigt.

Das Phänomen der Überqualifikation belegt im Ergebnis – ähnlich wie das verdiente Einkommen, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung – die Herausforderungen, die sich Frauen am Arbeitsmarkt stellen, insbesondere, wenn sie im Paarkontext handeln.

1.5. Geschlechterungleichheiten in beruflichen Karriereentwicklungen im weiteren Erwerbsverlauf

1.5.1. Familien-, geschlechter- und arbeitsmarktsoziologische Erklärungsansätze für eine geringere Teilnahme von Frauen und Müttern im Vergleich zu Männern und Vätern an beruflicher Weiterbildung

Weiterbildungsentscheidungen sind in biografischer Perspektive nicht zu Beginn, sondern im weiteren Verlauf der Erwerbskarriere zu verorten (vgl. Abbildung 1). Daher sind hier – neben den wiederum relevanten kontextuellen Faktoren sowie der individuellen Herkunft und Sozialisation – auch erwerbsbiografische Pfadabhängigkeiten von Bedeutung. Für berufliche Weiterbildungsentscheidungen bedeutet dies – in Anlehnung an Essers Modell der soziologischen Erklärung (Esser 1999) –, dass auch diese Entscheidungen (auf der Mikroebene) im Kontext der beschränkten beruflichen Erträge zu sehen sind, die durch „typisch weibliche“ Erwerbskarrieren bereits zum Entscheidungszeitpunkt entstanden sind und die im Risiko stehen, durch die nun zu treffenden Entscheidungen perpetuiert und (auf der Makroebene) in fortgeschriebener sozialer Ungleichheit der Geschlechter reproduziert zu werden. Bei Weiterbildungsentscheidungen lassen sich grundsätzlich privat und betrieblich motivierte Weiterbildungen unterscheiden. Allerdings ist bei Weiterbildungen, die im betrieblichen Kontext angeboten werden, am ehesten von einer beruflichen Verwertung auszugehen, weshalb die Ursachen und Folgen beruflicher Weiterbildungsteilnahme im Kontext geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktungleichheit am häufigsten untersucht werden.¹⁴

Nach der Humankapitaltheorie (Becker 1964) hängen die Investitionen einer Person in Humankapital von den ‚returns on investment‘ ab. Da die Investitionskosten heute und die Erträge erst in der Zukunft anfallen, müssen Erwartungen über das Eintreten der Erträge gebildet werden. Die Humankapitaltheorie geht von der vollständigen Voraussicht der Akteure aus. Die Erträge werden mit dem Marktzins für alternative Anlagen auf die Gegenwart abdiskontiert.¹⁵ Unterstellt man in Annäherung an die Realität unvollkommene Voraussicht (als eine Komponente von ‚bounded rationality‘), können sequenzielle Investitionsentscheidungen im Berufsverlauf mit jeweils begrenzten Zeithorizonten modelliert werden (vgl. Schömann/Becker 1998), was aber an der Grundaussage der Humankapitaltheorie nichts ändert.

Weiterbildungen werden, sofern sie von Unternehmen teilweise oder vollständig finanziert werden, auch aus Unternehmenssicht als Investition betrachtet, wobei die gleichen Ertrags- und Kostenüberlegungen gelten: Unter dem Strich ist eine Investition ökonomisch sinnvoll, wenn der Gegenwartswert der Erträge größer ist als der Gegenwartswert der Kosten. Bzw., wenn mehrere Investitionsalternativen zur Verfügung stehen, ist diejenige Alternative mit der größten (positiven) Differenz zwischen beiden Größen (Kapitalbarwert) zu bevorzugen. Die Erträge der Weiterbildung bestehen aus Sicht der anbietenden Frauen oder Männern in verbesserten Aufstiegs- und Karriereperspektiven und damit verbundenen Einkommenszuwächsen. Letzteren steht aus Unternehmenssicht eine erhöhte Produktivität der Mitarbeitenden gegenüber. Ein weiteres mit Weiterbildungsangeboten seitens der Unternehmen verfolgtes Ziel kann die Bindung von bewährten, qualifizierten Mitarbeitenden an das Unternehmen sein; erst dadurch lassen sich die Produktivitätszuwächse realisieren. Die Humankapitaltheorie ist geschlechtsneutral formuliert, aber durch geschlechtsspezifisches Arbeitsmarktverhalten gestalten sich die Kosten und Erträge unterschiedlich. Durch – im Vergleich zu Männern – häufigere Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen sind die potenziellen Erträge einer gegebenen Investition bei Frauen geringer, sodass sich aus Unternehmenssicht die Kosten weniger schnell amortisieren als bei Männern, wodurch Unternehmen unter sonst gleichen Umständen geringere Anreize haben, Frauen

¹⁴ Die Begriffe „berufliche Weiterbildung“ und „betriebliche Weiterbildung“ werden in dieser Arbeit synonym verwendet.

¹⁵ Von Kreditrestriktionen, sollte die Liquidität nicht ausreichen, um die Investitionskosten zu decken, wird abstrahiert.

Weiterbildungen anzubieten als Männern. Wird die Weiterbildung von den Mitarbeitenden finanziert, haben Frauen aus den genannten Gründen weniger Anreize als Männer, Weiterbildungen nachzufragen. Da die Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern das Resultat einer von den Unternehmen angebotenen und von den Mitarbeitenden nachgefragten Maßnahme ist, setzen Theorien zur Weiterbildungsteilnahme an einer der beiden Marktseiten oder an beiden an.

Für eine betriebliche Weiterbildung müssen nicht nur (auf Seiten des Unternehmens oder/und des bzw. der Mitarbeitenden) finanzielle Mittel, sondern auch Zeitressourcen auf Seiten des bzw. der Mitarbeitenden eingesetzt werden (Ben-Porath 1967). Damit wird der Haushaltskontext relevant, denn die Zeitallokationsentscheidungen einer Person haben ggf. Auswirkungen auf ihren Partner bzw. ihre Partnerin: die Kinderbetreuung muss gegebenenfalls umorganisiert werden, der andere Partner muss eigene Karriereschritte vorerst zurückstellen etc. Die Entscheidungen von Frauen und Männern im Haushaltskontext sind daher nicht nur zu Beginn, sondern auch im weiteren Verlauf des Erwerbslebens miteinander verbunden („linked lives“).

Die Theorie zur Zeitallokation im Haushalt (Becker 1965) argumentiert mit komparativen Kostenvorteilen: Weiterbildungen sind bei demjenigen Partner, der die relativ höhere Marktproduktivität besitzt, ökonomisch rational, um diese Produktivität zu halten oder auszubauen. Die kooperativen Verhandlungstheorien (Manser/Brown 1980, McElroy/Horney 1981) postulieren mit Teilungsfaktoren, die die relative Machtposition des Partners bzw. der Partnerin im Paar determinieren: Sofern die Teilnahme an Weiterbildungen von beiden als attraktiv und gewünscht angesehen wird, setzt sich der mächtigere Partner bzw. die mächtigere Partnerin durch. Sofern diese Entscheidungen nach dem Teilungsfaktor „Anteil des eigenen Einkommens am Haushaltseinkommen“ getroffen werden, perpetuiert sich durch Weiterbildungsentscheidungen Geschlechterungleichheit, da der Partner, der derzeit bereits das höhere Einkommen verdient, derjenige ist, der die Gelegenheit bekommt, durch die Weiterbildungsteilnahme weitere Einkommenszuwächse zu erzielen. Dasselbe gilt, wenn Frauen die mit der Weiterbildung verbundenen Karriereoptionen aufgrund ihrer Familienrolle gar nicht wahrnehmen könnten (Hersch/Stratton 1994).

Allerdings stellt der ‚doing gender‘-Ansatz (Berk 1985, West/Zimmerman 1987), wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln erläutert, die durch die ökonomischen Theorien vorhergesagte Arbeitsteilung entlang relativer Ressourcenausstattungen ohnehin infrage und postuliert stattdessen die Dominanz sozialer Rollen und Normen und die (Re-)Konstruktion geschlechtlicher Identität. Auf Erwerbsarbeit spezialisierte, verhandlungsstarke Frauen könnten auf die Weiterbildungsteilnahme verzichten und ihre Zeitressourcen stattdessen auf unbezahlte Arbeit wie bspw. Hausarbeit verwenden, um ihre weibliche Identität zu stützen (Brines 1994). Eine solche Machtposition von Frauen tritt allerdings vor allem dann ein, wenn Frauen sich in zeitlich vorgelagerten Entscheidungssituationen geschlechterstereotypenavers verhalten haben.

Zwar zeigen die bisherigen Ausführungen, dass Weiterbildungsentscheidungen eine „Rechnung auf die Zukunft“ sind, sprich: sich an den geplanten oder erwarteten weiteren Erwerbsmustern und Familienrollen der Individuen orientieren, was sie für die Untersuchung im Geschlechterzusammenhang interessant macht. Allerdings ist die Zukunft nicht unabhängig von der Gegenwart und diese nicht unabhängig von der Vergangenheit: Orientiert an ihrer (durch Geschlechterrollen mitgeprägten) Familienorientierung wählen sich, so postuliert es die Theorie von Polachek (1981), Frauen und Männer in berufliche Positionen ein; demzufolge wählen Frauen eher Berufe mit niedrigen Entwertungsraten während familienbedingten Auszeiten und Männer, die solche Auszeiten für sich nicht erwarten, wählen eher Berufe mit hohen Lohnsteigerungsraten. Aus dem Umstand, dass die letztgenannten Berufe hohe Qualifikationen und eine regelmäßige Aktualisierung von Wissen und Kenntnissen erfordern, während in erstgenannten Berufen das in der Erstausbildung erlernte Wissen langsamer „abschreibt“ und demzufolge in von Frauen dominierten, eher niedrigbezahlten Berufen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

seltener sind als in männerdominierten Berufen (Reskin/Bielby 2005), ergeben sich – bei unterstellten traditionellen Geschlechterrollen – bereits theoretisch motivierte Geschlechterdifferenzen in der Weiterbildungsteilnahme.

Daraus ergibt sich: Die durch Selektionsprozesse und geschlechtsspezifische Zugänge geprägte geschlechtsspezifische Humankapitalproduktion im Bereich der beruflichen Erstbildung setzt sich in der Aus- und Weiterbildung fort, wenn ökonomische Unternehmens- und Haushaltslogiken bereits gut qualifizierte Personen bevorzugen bzw. diese lebenslanges Lernen verstärkt nachfragen. Nachteile in vorgelagerten Lebensphasen werden dadurch nicht kompensiert, sondern im Gegenteil weiter verstärkt (sog. „Matthäus-Effekt“ (Becker 2018: 323).

Als Zwischenfazit lässt sich daher ziehen, dass Geschlechterrollentheorien sowie Theorien zur Konstruktion von Geschlecht als zweiter Theorienstrang zur Erklärung geschlechtsspezifischer Muster der Weiterbildungsteilnahme gelten können, wobei diese bereits in zeitlich vorgelagerten Entscheidungsprozessen, insbesondere zur Berufswahl, zum Tragen kommen und im Kontext der Familiengründung erneut (geschlechts-)identitätsstiftend und handlungsleitend sein können, wenn „geschaffene Fakten“ in Form etablierter Humankapitalressourcen und knapper verfügbarer Zeit und Energie aufgrund der getroffenen Arbeitsteilung alternative Zeitverwendungsmuster nicht mehr erreichbar bzw. erstrebenswert erscheinen lassen. Ähnlich argumentiert auch die ‚time availability theory‘ (Coverman 1985, England/Farkas 1986, Shelton 1992).

Drittens liefern auch Theorien arbeitgeberseitiger Diskriminierung, insbesondere statistische Diskriminierung (Arrow 1973b, Phelps 1972), Erklärungsmuster für mögliche Geschlechterunterschiede im beobachteten Weiterbildungsverhalten der Geschlechter, die sich unternehmensseitig auf betreffende Unterschiede im Weiterbildungsangebot fokussieren. Arbeitgebende könnten Frauen und insbesondere Mütter als weniger ‚committed‘, verlässlich, belastbar und weniger fokussiert auf berufliche Ziele – mit anderen Worten als weniger produktiv (Aigner/Cain 1977) – wahrnehmen als ihre männlichen Pendanten, da Frauen im Haushaltskontext oftmals, Männer aber eher selten, die Zuverdienstposition einnehmen (Correll et al. 2007). Demzufolge könnten Frauen Weiterbildungsangebote seltener unterbreitet werden als Männern. Statistische Diskriminierung auf Basis von Erfahrungswerten mit der sozialen Gruppe von Männern bzw. Frauen können bei arbeitgeberseitig zu treffenden Entscheidungen, wem eine Weiterbildung angeboten werden soll, durch aktuelle Produktivitätssignale, die die Kandidatinnen und Kandidaten senden, verstärkt werden. Wie statistische Diskriminierung basiert auch die Signaling-Theorie (Spence 1973) auf unvollständiger Information von Arbeitgebenden, die sich bei zu treffenden Entscheidungen geeigneter Heuristiken bedienen müssen (Gilovich et al. 2002). Als Signale eines geringeren commitments – und, damit einhergehend, einer geringeren Rentabilität von Weiterbildungsinvestitionen in weibliche Beschäftigte – könnten bspw. Teilzeitbeschäftigungen (Backes/Gellner et al. 2011), Kinder im Haushalt oder Familienpausen fungieren. Geschlechtsspezifische Signale von Elternschaft sind vielfach untersucht worden und resultieren in der sogenannten ‚motherhood penalty‘ (vgl. z.B. Budig/England 2001 zu Einkommensnachteilen oder Frodermann/Müller 2019 zur Dauer der Jobsuche).

Da auch institutionelle Rahmungen für individuelles Verhalten relevant sind, sind auch Wohlfahrtsstaatstypologien wie die von Esping-Andersen (1990) fruchtbar für die Analyse geschlechtsspezifischer Weiterbildungsteilnahme. So ist anzunehmen, dass eine gut ausgebaute institutionelle Betreuungsinfrastruktur, die eine hohe Erwerbsquote von Müttern (Gornick/Meyers 2003) und kontinuierliche Erwerbsverläufe (Plantenga/Remery 2005) ermöglicht, die Investitionsanreize in Weiterbildung für Frauen und Mütter erhöht.

1.5.2. Empirische Befunde

Zu den Geschlechterunterschieden in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung gibt es in der internationalen Literatur widersprüchliche Befunde. Studien, die eine höhere Beteiligung von Männern finden (Grönlund 2012, Dieckhoff/Steiber 2009, Munasinghe et al. 2008, Bishop 1996, Schömann/Becker 1995), stehen Studien gegenüber, die umgekehrt eine höhere Beteiligung von Frauen belegen (Burgard 2012, Green/Zanchi 1997, Lynch 1991) und solche, die keine Geschlechterunterschiede berichten (Burgard/Görlitz 2011). Dieckhoff und Steiber (2009) untersuchen das Weiterbildungsverhalten von Männern und Frauen mit Daten des European Social Survey 2004 und finden entgegen ihren Erwartungen keinen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsengagement und Kindern im Haushalt. Die widersprüchlichen Ergebnisse können mit methodischen Unterschieden, z.B. hinsichtlich der Spezifikation der Zielvariable, der verwendeten Daten oder der Analyseverfahren (etwa der fehlenden Kontrolle weiterer einflussreicher Variablen) zusammenhängen.

Für andere soziodemografische Merkmale zeigen sich robuste Muster in der empirischen Literatur auf Basis deutscher Daten. Dies gilt für das Bildungsniveau; höhere Abschlüsse korrelieren mit mehr Trainingsengagement, im Einklang mit der Humankapitaltheorie (vgl. bspw. Seidel/Hartmann 2011), Gleiches gilt für das Arbeitsvolumen: Auch hier bestätigt die Empirie mit einem Trainingsvorteil von Vollzeitbeschäftigten die theoretischen Erwartungen (Bellmann et al. 2013, Wilkens/Leber 2003). Da Fehlbesetzungen bei „teuren“ Arbeitskräften besonders kostspielig sind, dienen Weiterbildungen auch als ‚Screening‘-Methode, in der hochqualifizierte Arbeitskräfte ihre Produktivität offenlegen (Becker 2018: 319). Zusammen mit dem Humankapitalargument ergibt sich dadurch ein positiver Bildungsgradient in der Weiterbildung, der die soziale Ungleichheit weiter verstärkt.

Relevant zeigen sich auch die Branchenzugehörigkeit (u.a. Bechmann et al. 2013) und der Beruf (Burgard 2012, Grönlund 2012). Positive Zusammenhänge zum Weiterbildungsengagement zeigen sich für die Berufserfahrung und für Führungspositionen (Pfeifer et al. 2008), negative hingegen für Arbeitsunterbrechungen (Fitzenberger/Muehler 2015), was ebenfalls konform mit der Humankapitaltheorie ist.

Geschlechterrolleneinstellungen, Karrierepräferenzen und andere subjektive Einschätzungen sind in der empirischen Literatur nur selten signifikant mit der Weiterbildungsteilnahme assoziiert (vgl. bspw. für die Verwendung von Fertilitätsplänen Dieckhoff/Steiber 2011). Dies kann u.a. an der zeitlichen Instabilität subjektiver Einschätzungen (vgl. bspw. zur Instabilität von Kinderwünschen (Hayford 2009, Iacovou/Tavares 2011) oder an Messfehlern liegen. Einstellungen sind als Prädiktoren zukünftigen Verhaltens daher nicht immer verlässlich. Eine Alternative zur Verwendung subjektiver Einschätzungen zu Geschlechterrollen sind Indikatoren beobachteten Verhaltens, die geoffenbarte Präferenzen abbilden.

Interessanterweise liefert die Untersuchung von Burgard (2012), die auf SOEP-Daten basiert, einen Beleg für die These der ‚linked lives‘ (Welskop-Deffaa 2012), aber in asymmetrischer Form: Sie zeigt, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Frauen an betrieblicher Weiterbildung mit der Zeitverwendung und den Karrierepräferenzen ihrer Partner zusammenhängt, dass dies aber umgekehrt nicht der Fall ist. Hierzu passt der Befund von Chlon-Dominczak und Lis (2013: 10) auf Basis des Adult Education Survey, dass Frauen in allen 23 untersuchten europäischen Ländern häufiger als Männer angaben, aufgrund von persönlichen Gründen nicht an formaler oder non-formaler Weiterbildung teilzunehmen. Als Hauptbarrieren nannten Männer an zweiter Stelle (nach dem fehlenden Bedarf an Weiterbildung) zeitliche Konflikte mit dem Job, Frauen hingegen zeitliche Konflikte mit der Familie (ebda.: 11f.). Dies zeigt, wie schon an anderer Stelle verdeutlicht: Obwohl Frauen und Männer in Paaren Lebensentscheidungen gemeinsam treffen, sind diese mit für die Geschlechter asymmetrisch verteilten Chancen und Risiken verbunden.

Dies verweist auf die Bedeutung von Indikatoren, die das Geschlechterverhältnis im Paar als geronnene Präferenzen abbilden. Indikatoren, die nur auf einen der Partner fokussieren, wie bspw. die Studie von

Grönlund (2012), die auf Basis schwedischer Querschnittsdaten die innerfamiliäre Spezialisierung durch einen Dummy für Mutterschaft, Erwerbsunterbrechungen und Hausarbeit zu fassen versucht, findet keine signifikanten Geschlechterzusammenhänge der betrieblichen Weiterbildung.

Die Analyse des Beitrags der relativen Verdienstposition im Haushalt scheitert in vielen Datensätzen an zu kleinen Fallzahlen für die weithin unübliche Ausprägung ‚female main earner‘; Mitte der 1980-er Jahre war in Westdeutschland nur in 12% der Paarhaushalte die Frau die Hauptverdienerin, Mitte der 2000-er Jahre war dies in immerhin 20% der Haushalte der Fall (Esping-Andersen (2016: 43) auf Basis von Daten der Luxembourg Income Study).

Ländervergleichende Studien, die Geschlechtereffekte in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung untersuchen, sind mehrfach vorgelegt worden (vgl. u.a. Pfeifer et al. 2008, Dieckhoff et al. 2007, Arulampalam et al. 2004), jedoch sind Analysen institutioneller Faktoren auf Länderebene im selben methodischen Setting, also auf Basis multinationaler Datensätze, selten (mit Dieckhoff/Steiber 2009 als eine der Ausnahmen).

1.5.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen

Boll, C., Bublitz, E. (2018). A cross-country comparison of gender differences in job-related training - The role of working hours and the household context. *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), 503-555.

Fragestellung

In einer Studie zusammen mit meiner Koautorin Elisabeth Bublitz untersuche ich die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern in drei europäischen Ländern im Zusammenhang mit der relativen Verdienstposition im Haushalt und dem Arbeitszeitvolumen.

Daten- und Stichprobenbeschreibung, Methodik

Mit der relativen Verdienstposition im Haushalt wird ein Maß verwendet, das es ermöglicht, testbare Hypothesen zu generieren, in dem es erstens die relative Ausstattung der Partner mit Arbeitsmarktressourcen und damit die Anreize, das Jobmatch zu optimieren, zweitens die relative Verhandlungsposition im Haushalt und drittens das ‚commitment‘ gegenüber dem Job indiziert. Viertens können die Weiterbildungszusammenhänge stereotypenavers besetzter Verdienstpositionen (Männer als Zuverdienende, Frauen als Hauptverdienende) untersucht werden, was es ermöglicht, die Diskriminierungsthese zu testen.

Neben der relativen Verdienstposition im Haushalt wählen wir das Arbeitsvolumen in der Kategorisierung Vollzeit vs. Teilzeit (nach Selbsteinschätzung) als zweite vermutete Differenzierungslinie und das Geschlecht als die dritte, um auf Basis von Daten der Arbeitskräfteerhebung 2013 (EU-LFS) die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Zeitraum von vier Wochen vor der Befragung als die Hauptzielvariable zu untersuchen. Wir verzichten auf eine nähere Eingrenzung nach Ort, Finanzierung, Umfang oder Format der Trainingsmaßnahme, schließen aber privat motivierte, nicht berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten aus. Als Sensitivitätsanalyse verwenden wir die Kursdauer in den letzten vier Wochen (die sich allerdings wegen Datenrestriktionen auf die gesamten Lernaktivitäten bezieht). Wir untersuchen je eine Männer- und eine Frauenstichprobe nach den Differenzierungslinien Geschlecht und relative Verdienstposition im Haushalt sowie – nur innerhalb der Frauenstichproben – die Differenzierungslinien Arbeitsvolumen und relative Verdienstposition (mangels ausreichender Fallzahlen für Männer in Teilzeit). Pro Geschlecht bilden wir je eine Stichprobe für Italien, die Niederlande und Deutsch-

land. Orientiert an den Kriterien Verfügbarkeit von Ganztagsbetreuung und Verbreitung von Teilzeitarbeit ordnen wir die Niederlande in der Kategorisierung von Esping-Andersen dem sozialdemokratischen Regime, Deutschland und Italien hingegen dem korporatistischen Regime zu. Wir schätzen Probitmodelle für die Hauptzielvariable der Weiterbildungsteilnahme in den letzten vier Wochen (ja/nein) und Logitmodelle für die Robustheitsanalysen zur Kursdauer und nutzen Zwei- und Dreifachinteraktionen für die Testung der Zusammenhänge zwischen Arbeitsvolumen, Verdienstposition und Land.

Beitrag zur Literatur

Diese Studie ist meines Wissens die erste, die das Konzept der relativen Verdienstposition im Haushalt im Weiterbildungskontext nutzt, um humankapital-, geschlechter- und diskriminierungstheoretische Bezüge zu testen. Wir können somit potenziell einen weiteren Faktor zur Aufklärung der Varianz zwischen den Weiterbildungsteilnahmen der Geschlechter, die auch nach Kontrolle der üblichen soziodemografischen Variablen noch verbleibt, liefern. Zweitens untersuchen wir auch die potenziellen Effekte institutioneller Rahmenbedingungen auf Länderebene. Beispielsweise sollte die Verfügbarkeit institutioneller Kinderbetreuung einflussreich für die zeitlichen Ressourcen von Eltern junger Kinder für Weiterbildungsaktivitäten sein. Drittens untersuchen wir die Robustheit der gefundenen Ergebnisse gegen eine alternative Spezifikation von Weiterbildungsengagement im selben methodischen Setting.

Hypothesen

Es wird erwartet, dass eine Teilzeitstrafe im Sinne einer selteneren Weiterbildungsteilnahme bei Ausübung einer Teilzeittätigkeit seltener ist, wenn Teilzeit im betreffenden Land zu den gängigen Arbeitszeitmustern gehört als wenn das nicht der Fall ist. Zudem ist davon auszugehen, dass bei nur geringer Verfügbarkeit von Ganztagsbetreuung ein Kind unter 12 Jahren im Haushalt die Weiterbildungsteilnahme reduziert (jeweils für beide Geschlechter).

Zur relativen Verdienstposition ist die Hypothese, dass Personen in Zuverdienstpositionen („secondary earner“) eine geringere Weiterbildungsteilnahme als Personen aller übrigen Zuverdienstpositionen (Alleinverdiener („single“); Hauptverdiener („main earner“), Verdiener mit gleich hohem Einkommen („equal earner“)) aufweisen. Zum Arbeitsvolumen erwarten wir, dass Personen mit Vollzeitstellen eine höhere Weiterbildungsteilnahme zeigen (unabhängig von Geschlecht und Verdienstposition).

Was die Interaktion von Verdienstposition und Arbeitsvolumen betrifft, wird argumentiert, dass eine Zuverdienstposition die Weiterbildungsteilnahme bei Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung stärker mindern sollte als bei einer vorliegenden Vollzeitbeschäftigung, da sich im erstgenannten Fall zwei nachteilige Signale an Arbeitgebende gegenseitig verstärken könnten.

Alle Hypothesen gelten ebenso für die Kursdauer.

Ergebnisse

Die deskriptive Statistik zeigt, dass Frauen in allen Ländern häufiger als Männer an betrieblicher Weiterbildung partizipieren, unabhängig von Arbeitsstunden und Verdienstposition. Im Ländervergleich verzeichnen die Niederlande die höchsten Trainingsraten. Vollzeitbeschäftigte Frauen trainieren häufiger als teilzeitbeschäftigte (nur in den Niederlanden sind die Werte sehr ähnlich) und Hauptverdienende mehr als Zuverdienende.

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen belegen für die Hauptzielvariable der Trainingswahrscheinlichkeit, dass die Geschlechterunterschiede überschätzt werden, solange wichtige Kontrollvariablen außer Acht gelassen werden. Zudem bestätigen sich im Geschlechtervergleich zunächst die signifikant (das heißt in dieser Studie: mindestens auf 5%-Niveau) höhere Trainingsinzidenz für vollzeitbeschäft-

tigte Frauen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Männern in allen Verdienstpositionen und im Ländervergleich der Trainingsvorteil für die Niederlande. Allerdings verschwinden die Geschlechterunterschiede in Analysen, die neben einer Reihe anderer Kontrollvariablen und Länderdummies auch für Beruf und Branche kontrollieren, während der Niederlande-Effekt bestehen bleibt. Die Verdienstposition spielt nur für alleinverdienende Frauen in Deutschland eine Rolle, die signifikant häufiger an Weiterbildung teilnehmen als zuverdienende Frauen. Für Männer in Deutschland sowie Männer und Frauen in Italien und den Niederlanden ist die Verdienstposition im Haushalt nicht signifikant mit der Trainingshäufigkeit assoziiert, wodurch die Hypothese 1, die geschlechterunabhängige Effekte bei der Verdienstposition annimmt, verworfen werden muss.

Zum Arbeitsvolumen zeigen die Ergebnisse zunächst (länderübergreifend, ohne Kontrollvariablen), wenn die Interaktion mit der Verdienstposition ignoriert wird, dass vollzeitbeschäftigte Frauen häufiger trainieren als teilzeitbeschäftigte. Wird die Interaktion mit dem Arbeitsvolumen berücksichtigt, gilt dies nur noch für Frauen, die weniger oder gleich viel wie ihre Partner verdienen oder die die einzigen Verdienenden im Haushalt sind, nicht mehr aber für Hauptverdienerinnen – hier trainieren teilzeitbeschäftigte Frauen mehr als vollzeitbeschäftigte. In Analysen unter Einschluss aller Kontrollvariablen inklusive der Länderdummies zeigt sich, dass Italienerinnen und Niederländerinnen signifikant mehr als deutsche Frauen trainieren, dass die Länderunterschiede aber unter vollzeitbeschäftigten Frauen geringer ausfallen. Höhere Trainingsinzidenzen für vollzeitbeschäftigte Frauen (im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten Frauen) weisen nur Italien und Deutschland auf, nicht die Niederlande. In Deutschland trainieren vollzeitbeschäftigte Frauen im Alleinverdienststatus sowie als im Verdienst ihrem Partner Ebenbürtige, nicht jedoch Hauptverdienerinnen, mehr als vollzeitbeschäftigte Zuverdienerinnen und mehr als teilzeitbeschäftigte Frauen in der jeweiligen Verdienstposition. Aufgrund der Ausnahme für Hauptverdienerinnen muss Hypothese 2 verworfen werden.

Auch unter deutschen teilzeitbeschäftigten Frauen zeigen sich Unterschiede nach Verdienstposition, wobei wiederum Zuverdienerinnen meist am schlechtesten abschneiden (einzige Ausnahme ist der Vergleich mit ‚equal earners‘). Der Trainingsnachteil für Zuverdienerinnen gegenüber Alleinverdienerinnen zeigt sich in Deutschland aber sowohl in der Gruppe der teilzeitbeschäftigten als auch der vollzeitbeschäftigten Frauen – und dies ist in keinem der anderen beiden Länder der Fall.

Wie bei der Verdienstposition reduzieren sich auch bei den Arbeitsstunden die Effektgrößen und Signifikanzen in den meisten Modellen, wenn Beruf und Branche kontrolliert werden. Die Ergebnisse zu den übrigen Kontrollvariablen stützen frühere Befunde. Ein Kind unter 12 Jahren im Haushalt reduziert in Deutschland und den Niederlanden, nicht aber in Italien die Trainingswahrscheinlichkeit, was Hypothese 4 bestätigt.

Die Befunde zur Weiterbildungswahrscheinlichkeit werden durch die Befunde zur Kursdauer weitgehend repliziert. Wiederum sind es die Niederlande, die vorangehen, hier nun mit der höchsten Trainingsintensität. In den allermeisten Modellen weisen vollzeitbeschäftigte Frauen eine höhere Kursdauer auf als vollzeitbeschäftigte Männer. Vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland trainieren im Schnitt 5,5 Stunden länger als teilzeitbeschäftigte Frauen, und die Verdienstposition – konkret: der Alleinverdienststatus verglichen mit dem Zuverdienststatus – liefert einen Unterschied der Kursdauer unter vollzeitbeschäftigten deutschen Frauen von 2,9 Stunden und unter teilzeitbeschäftigten deutschen Frauen von 5,6 Stunden. Dies bestätigt die in Hypothese 3 postulierte stärkere Trainingsstrafe der Verdienstposition im Falle von Teilzeit im Vergleich zu Vollzeit, aber der Befund gilt nur für Deutschland und nur für die Trainingsintensität, nicht für die Trainingswahrscheinlichkeit, weshalb auch Hypothese 3 verworfen werden muss.

Interpretation

Bezüglich der Verdienstposition werden mit dem belegten Trainingsnachteil für Zuverdienende gegenüber Alleinverdienerinnen die ökonomischen Theorien (Humankapitaltheorie, Verhandlungstheorien) von den Daten gestützt, aber nur für Frauen. Der Haushaltskontext scheint also für Frauen eine größere Rolle als für Männer zu spielen, allerdings zeigen sich diese Unterschiede nur für Deutschland. Der Umstand, dass die Verdienstposition an Bedeutung verliert, sobald Arbeitsvolumen, Beruf, Branche und weitere Kontrollvariablen berücksichtigt werden, spricht für eine erhebliche Selektion in die Verdienstposition, speziell in die Zuverdiensrolle. Dass der Alleinverdienststatus bei der Verdienstposition hiervon ausgenommen ist, ist plausibel, da dieser anderen Mechanismen unterliegt (Birkeneder/Boll, im Erscheinen).

Die Studie verdeutlicht, dass der Haushaltsgründung vorgelagerte Entscheidungsprozesse, die die berufliche (horizontale) Segregation der Geschlechter prägen und Frauen auf einen ‚mommy track‘ katalysieren sowie damit zusammenhängende spätere Entscheidungen zum Arbeitsvolumen (Vollzeit/Teilzeit) und zur hierarchischen Positionierung (Führungspositionen) eine entscheidende Rolle für Weiterbildungsprozesse spielen. Auch die Ergebnisse dieser Studie liefern damit Belege für kumulative Benachteiligungen von Frauen über den Lebenslauf, die sich durch pfadabhängige Ressourcenausstattungen (Merton 1968) ergeben und die die bereits bestehende Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt weiter verfestigen.

Im Ländervergleich offenbart sich, dass institutionelle Faktoren einflussreich sind. Die breite soziale Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden ist eine plausible Erklärung dafür, warum die Trainingsfrequenzen von Frauen in den Niederlanden als einzigem Land nicht signifikant mit dem Arbeitsvolumen zusammenhängen. Auswertungen der OECD Employment Data Base für Jahre um 2015 zeigen, dass die Teilzeitquote unter allen Müttern mit zwei Kindern in den Niederlanden bei 83%, in Deutschland bei 60% lag (Esping-Andersen 2016: 44). In Italien zeigen sich Geschlechterunterschiede eher bei der Arbeitsmarktbeteiligung als bei den gearbeiteten Stunden; u.a. deshalb ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke weit geringer als in Deutschland, und somit sind die Weiterbildungserträge für Frauen und Männer in Italien kaum unterschiedlich. Die größere Verbreitung von Ganztagsbetreuung in Italien erklärt den fehlenden Zusammenhang zwischen einem Kind unter 12 Jahren im Haushalt und der Trainingswahrscheinlichkeit von Frauen in Italien. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Außerachtlassen des institutionellen Betreuungsrahmens in der Analyse von Dieckhoff/Steiber (2009) die insignifikanten Effekte von Kindern im Haushalt zu verantworten haben könnte. Ein „Teilzeitverstärker“ des Trainingsnachteils bezüglich der Kursdauer, der sich aus der Zuverdiensrolle ergibt, zeigt sich nur für Deutschland.

Damit offenbart sich erneut, was schon in den vorangegangenen Kapiteln deutlich wurde: Institutionen strukturieren die Lebenschancen von Frauen und Männern, und im Ländervergleich zeigen sich hier bedeutende Unterschiede. Der stark geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt in Deutschland – mit männerdominierten verdienstattraktiven Berufen, Branchen und betrieblichen Positionen und frauendominierten Berufen mit eher geringen Weiterbildungsanforderungen, Verdienst- und Aufstiegsperspektiven –, flankiert von Institutionen, die die modernisierte männliche Versorgung fördern – eine bisher größtenteils als Halbtagsbetreuung konzipierte Betreuung von Vorschul- und Grundschulkindern, Ehegattensplitting, beitragsfreier Mitversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung für den bzw. die Partner/in – könnten dafür einflussreich sein. Hinzu kommen noch immer selbst unter jungen Menschen vorherrschende traditionelle Geschlechterrollen (Albert et al. 2019).

1.6. Geschlechterungleichheiten bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

1.6.1. Migrations-, arbeitsmarkt-, geschlechter- und familiensoziologische Erklärungsansätze für spezifische Herausforderungen der Erwerbsintegration migrantischer Mütter im Aufnahmeland

Die Erwerbstätigkeit von Eltern mit Migrationshintergrund liegt als Forschungsfeld an der Schnittstelle zwischen der Arbeitsmarkt-, Migrations- und Geschlechterforschung.¹⁶

Geschlechtsspezifische Wanderungsmotive und Erwerbsorientierung von Müttern mit Migrationshintergrund

Einer Studie von Geis-Thöne (2020) auf Basis des Mikrozensus 2017 berichtet deutliche Geschlechterunterschiede in den Wanderungsmotiven von ab dem Jahr 2007 nach Deutschland Zugewanderten 15- bis 64-Jährigen. Bei Männern ist die Erwerbstätigkeit in Deutschland mit 35,6% der bei weitem häufigste Zuwanderungsgrund. Bei den männlichen Zuwanderern aus der EU und Westeuropa liegt der Anteil mit 62,6% sogar nahezu bei zwei Dritteln. Hingegen spielen bei den Frauen die familiären Gründe eine zentrale Rolle. 41,1% der Frauen sind aus familiären Gründen eingewandert. Die erwerbsorientierte Zuwanderung hat bei aus der EU und Westeuropa eingewanderten Frauen mit 37,2% eine ähnlich große quantitative Bedeutung wie in der Gruppe aller Männer, während sie bei allen Frauen mit 22,4% deutlich seltener ist. Bildungsorientierte Zuwanderung spielt bei beiden Geschlechtern eine nachrangige Rolle.¹⁷

Mit 54% ist derzeit jede zweite Mutter mit Migrationshintergrund in Deutschland erwerbstätig (BMFSFJ 2020: 118). Zugleich ist aber das Erwerbspotenzial hoch: Von den 1,2 Millionen nicht erwerbstätigen Müttern mit Migrationshintergrund möchten 80% „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ wieder erwerbstätig sein, 48% sogar sofort oder innerhalb des kommenden Jahres. Fast drei Viertel der Mütter, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, streben eine Teilzeittätigkeit an. Die Barrieren der Arbeitsmarktintegration werden in den im Folgenden dargestellten Theorien aufgegriffen. Dabei ist grundsätzlich zwischen Theorien, die auf eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital fokussieren und solchen, die sich mit unterschiedlichen Erträgen von Humankapital beschäftigen, zu unterscheiden.¹⁸

Arbeitsmarktsoziologische Erklärungsansätze zum Erwerbsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund (mit Geschlecht als Querbezug)

Eine Facette unterschiedlicher Humankapitalausstattungen stellt die Frage dar, ob die Migrantinnen und Migranten bezüglich arbeitsmarktrelevanter Charakteristika eine positive oder negative Selektion der Gesellschaft des Herkunftslandes darstellen (Chiswick 1999). Handelt es sich überwiegend um unterdurchschnittlich gebildete Menschen, wie dies für große Teile der Gastarbeiterzuwanderung in den 1960-er und Anfang der 1970-er Jahre in Deutschland galt, ist die Arbeitsmarktintegration ungleich

¹⁶ Für die Migrationssoziologie stellt die Untersuchung der Arbeitsmarktintegration nur eines, aber das für diese Arbeit relevante Forschungsfeld dar. Sie beschäftigt sich bspw. auch mit der Frage, ob und ggf. inwieweit und mit welchen Mechanismen herkunftsspezifische Nachteile von den Eltern an ihre in Deutschland geborenen Kinder weitergegeben werden können. Man unterscheidet zwischen Primär- und Sekundäreffekten innerhalb der Elternhauseffekte. Die Primäreffekte haben direkt mit den durch die Erziehung vermittelten Kompetenzen sowie vererbten Prädispositionen zu tun. Die Sekundäreffekte sind ebenfalls wirkmächtig. Hier sind die subjektiven Bildungsaspirationen und weitere Einstellungsmerkmale von Eltern gemeint. Die Sekundäreffekte hängen zum Beispiel mit der gesellschaftlichen Schicht- oder Milieuzugehörigkeit zusammen.

¹⁷ Insgesamt gibt mit 29,8% fast einen Drittel der Zugewanderten Erwerbsgründe und 27,4% familiäre Gründe für den Zuzug an. Der Anteil der bildungsorientierten Zuwanderung liegt bei 10,1%. Allerdings muss man bei der Interpretation dieser Werte beachten, dass es sich hier um Bestands- und nicht um Zuzugszahlen handelt. Würde man Letztere betrachten, dürfte das Gewicht der Zuwanderung aus Bildungsmotiven sehr viel höher sein, da viele dieser Personen nicht längerfristig im Land bleiben.

¹⁸ Die Gliederung der im Folgenden dargestellten Theorien ist angelehnt an Kalter und Granato (2018: 358-368).

schwieriger als wenn überdurchschnittlich Qualifizierte zuwandern (Kogan 2011). Allerdings hängen die Integrationschancen auch mit der spezifischen Nachfrage nach Arbeitskräften im Aufnahmeland zusammen. Bei positiver Selektion erzielen Migranten nach einer Weile oft bessere Arbeitsergebnisse als Personen ohne Migrationshintergrund, wie Chiswick (1978) für die USA gezeigt hat. Selektive Migration kann sich auch auf unbeobachtete Merkmale beziehen.

Spezifische Präferenzen können den Erwerb aufnahmelandsspezifischen Humankapitals verhindern. Von spezifischen Präferenzen wird in der Literatur gesprochen, wenn sich eine temporäre oder dauerhafte Nichterwerbsteilnahme mit verfügbaren Alternativen begründen lässt (alternative Rollen). Diese bestehen zum einen bei einer Rückkehrmotivation der Migrantinnen und Migranten. Zum anderen lassen sich auch fehlende Erwerbswünsche von Frauen und Müttern mit Migrationshintergrund als spezifische Präferenzen interpretieren (alternative Hausfrauenrolle). Daher beschäftigt sich ein Zweig der Migrationsforschung mit Erwerbs- und Migrationsentscheidungen von Frauen im Haushaltskontext (siehe ausführlicher weiter unten) und nimmt dabei kulturelle Unterschiede nach Herkunftsland in den Blick. Das Herkunftsland kann Unterschiede im Normen- und Wertesystem, aber auch institutionelle Unterschiede bspw. im Rechts- und Bildungssystem sowie Unterschiede in Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur transportieren (Kremer 2007). Dabei sind (soweit in den Daten möglich) die institutionellen Unterschiede herauszufiltern, sodass der Einfluss sozial-normativer Faktoren präziser gemessen werden kann (Fernandez/Fogli 2009).

Die Humankapitaltheorie (Becker 1964) postuliert, dass das arbeitsmarktrelevante Humankapital in Form allgemeinen Humankapitals (formaler Schul- und Berufsbildung) sowie spezifischen Humankapitals (betriebsspezifisches Wissen, erlangt durch 'training-on-the-job') die Erwerbs- und Einkommenschancen von Personen prägt (Mincer 1974). Für Personen mit Migrationshintergrund stellen auch Sprachkompetenzen in der Sprache des Aufnahmelandes relevantes Humankapital dar, welches die Erwerbsintegration erleichtert (Chiswick 2016). Lange Zeit hat sich die Migrationsforschung auf Humankapitalunterschiede zwischen Personen mit vs. ohne Migrationshintergrund konzentriert (u.a. LaLonde und Topel 1992, Borjas 1985), aber seit einigen Jahren gerät auch das Land, in dem das Humankapital erworben wurde, in den Fokus (Friedberg 2000). Dies hat den Blick auf Portabilitätsprobleme gelenkt: Migrantinnen und Migranten haben unter Umständen ein hohes formales Qualifikationsniveau und/oder viele Jahre Erfahrung im Arbeitsmarkt des Herkunftslandes angesammelt, aber ein Teil dieses Humankapitals ist möglicherweise nicht übertragbar, weil sich die Arbeitsmarkt- und Berufsstrukturen zwischen den Ländern zu sehr unterscheiden (Kogan 2011). So könnte das Humankapital von Arbeitsmigranten tendenziell besser zum nachgefragten Humankapital im Zielland passen als jenes von Personen, denen das ökonomische Motiv zur Wanderung fehlt. Dies kann insbesondere auf Frauen zutreffen, die häufiger Familienangehörige (männlicher) Arbeitsmigranten sind (Chiswick 1999: 63; 2000). Neben dem berufsspezifischen Wissen ist auch kulturspezifisches Wissen standortgebunden, d.h. es entwertet möglicherweise durch Migration. Je größer die kulturelle Distanz zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland, desto schwieriger gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration der Migrantinnen und Migranten (Kogan 2011, Kee 1995).

Die Theorie segmentierter Arbeitsmärkte (Doeringer/Piore 1971) argumentiert, dass es verschiedene Teilarbeitsmärkte gibt, zu denen nicht alle Arbeitskräfte gleichermaßen Zutritt haben, wobei die Mobilität zwischen den Segmenten begrenzt ist. Zum einen funktionieren betriebsinterne Aufstiege oft nach dem Selektionskriterium der Seniorität. Hier sind Neuankömmlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt benachteiligt. Zum anderen führt die hohe Berufsfachlichkeit des deutschen Bildungssystems im mittleren Segment zu Einstiegshürden für all jene, deren berufliches Zertifikat in Deutschland nicht anerkannt wird. Auch diese Personen finden sich dann auf den Teilarbeitsmärkten mit eher gering bezahlten standardisierten Jobs wieder, für die man vor allem allgemeines Humankapital, aber wenig betriebsspezifisches Humankapital benötigt. Hier verbindet sich die marktmäßige Entwertung von Humankapital

mit der Folge der Zuordnung zu Niedriglohnarbeitsmärkten. Migrantinnen und Migranten könnten im Niedrigverdienstsegment gefangen sein, wenn die fehlende Anerkennung ihrer Qualifikation im Aufnahmeland den Wechsel in ausbildungsadäquate Jobs verhindert. Ein Migrationshintergrund birgt daher auch das Risiko der (formalen) Überqualifikation im Job (Boll et al. 2016).

Des Weiteren können unterschiedliche Humankapitalerträge bei gleichen Ausstattungen auch dadurch zustande kommen, dass Migrantinnen und Migranten weniger oder weniger beruflich erfolgversprechende soziale Netzwerke besitzen (Granovetter 1973, Portes 1995). Gemäß der Netzwerktheorie von Granovetter haben gerade die schwachen Verbindungen durch eher entfernte Bekannte, Nachbarn etc. den Vorteil, eine Verbindung in andere berufliche Netzwerke zu vermitteln. Migrantinnen und Migranten, die in ethnisch homogenen Enklaven leben, können deshalb per Saldo beruflich benachteiligt sein, auch wenn sich aus diesen Enklaven gewisse wirtschaftliche Nischenvorteile ergeben können. Interethnische Kontakte, also z.B. Besuche bei deutschen Freunden und umgekehrt, können Abhilfe schaffen.

Arbeitgeberseitige Diskriminierung kann durch Marktmacht des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt resultieren. So kann es bspw. bei monopsonistischer Konkurrenz (Robinson 1933) zu weniger Beschäftigten zu zugleich niedrigeren Löhnen, verglichen mit Arbeitsnachfragerwettbewerb, kommen. Frauen haben aufgrund ihrer familialen Gebundenheit oftmals weniger Joboptionen als Männer; hieraus resultiert eine schlechtere Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgebern, sodass Frauen bezüglich ihrer Beschäftigungsperspektiven und Verdienste durch Arbeitgebermarktmacht noch stärker benachteiligt werden als Männer. Menschen mit Migrationshintergrund haben oft eine schlechtere Übersicht über den Markt; sie sind schlechter als die einheimische Bevölkerung, über Jobalternativen und mögliche Verdienste informiert – unter anderem, weil ihre Suchkosten aufgrund von Sprachbarrieren höher sind und ihr Institutionenwissen geringer ist. Für Frauen und insbesondere Mütter mit Migrationshintergrund ergibt sich eine dreifache Benachteiligung. Solche multiplen Diskriminierungen werden in der Soziologie unter dem Stichwort Intersektionalität untersucht.

Statistische Diskriminierung (Arrow 1973b, Phelps 1972) ist eine weitere mögliche Ursache für Integrationsbarrieren von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt. Sie basiert auf unvollständiger Information seitens der Arbeitgebenden, die aus diesem Grund Heuristiken zur Entscheidungsfindung verwenden. Eine solche vereinfachte Entscheidungsregel kann sein, eine Person auf Basis der Erfahrungen mit der sozialen Gruppe, die diese Person erkennbar vertritt, zu beurteilen, z.B. ihr eine unterdurchschnittliche Leistungsbereitschaft oder -fähigkeit zuzuschreiben. Auch hier können Mütter mit Migrationshintergrund mehrfach durch Vorurteile belastet sein. Antizipieren Migrantinnen diese Diskriminierung, könnte dies zu Demotivation, weniger Leistungsbereitschaft und auch weniger Investitionsbereitschaft in ihr eigenes Humankapital führen. Im Ergebnis würden sie durch ihr Verhalten die erwarteten Produktivitätsnachteile bestätigen („vicious circle“). Schließlich kann sich „taste-based discrimination“ (Becker 1957) – Zurückweisung aufgrund von persönlicher Ablehnung („distaste“), z.B. aus Gründen ethnischer Herkunft, die Arbeitsmarktchancen von Personen mit Migrationshintergrund behindern.

Migrationsentscheidungen von Frauen im Haushaltskontext

Die „Tied Migration“-Theorie (Mincer 1978) adressiert die Migrationsentscheidung im Haushaltszusammenhang. Sie basiert auf der Annahme vollständiger Voraussicht und rationaler Entscheidungen: Die Migration lohnt sich nur, wenn der Nutzen die Kosten überwiegt. Weil die Migrationsentscheidung für die Zukunft getroffen wird, muss der Gegenwartswert der Nutzen und Kosten, die sich in späteren Perioden ereignen, ermittelt werden. Erträge bestehen aus monetären und nichtmonetären Erträgen: Auch eine höhere Lebensqualität am neuen Wohnort stiftet Nutzen. Partner können sich annahmegemäß gegenseitig kompensieren: Wenn der eine mehr gewinnt als der andere verliert, kann der Gewinner den Verlierer kompensieren. Als „tied mover“ bezeichnet man denjenigen Partner, dessen Nettoverlust aus Migration kleiner als der Nettogewinn des anderen Partners ist. Er ist „tied“, weil er überstimmt und

kompensiert wird. Er oder sie zieht mit dem Partner mit. Der lokale Arbeitsmarkt im Aufnahmeland bietet dementsprechend ein gutes Match für den männlichen Partner, aber nicht für die mitgezogene Partnerin (Hanson/Pratt 1995). Als „tied stayer“ bezeichnet man denjenigen Partner, dessen Nettogewinn aus Migration kleiner als der Nettoverlust des anderen Partners ist. Er ist „tied“, weil er wiederum überstimmt und kompensiert wird. Er bleibt mit dem Partner am Ort, obwohl er lieber weggezogen wäre. Unter Migrationskosten sind alle ortsgebundenen Investitionen zu verstehen, die durch Migration zumindest teilweise wertlos werden (Immobilie, soziale Netzwerke, betriebsspezifisches Wissen und Können (Humankapital)). Die Erträge aus Migration bestehen bei arbeitsmotivierter Migration vor allem in dem besseren Jobmatch. Der Gewinn aus dem neuen Job besteht in dem zusätzlichen Nettoeinkommensstrom, verglichen mit dem alten Job. Neben finanziellen Erträgen können auch nichtmonetäre Erträge wie bspw. eine höhere Umweltqualität einen Migrationsanreiz darstellen.

Der (in der Regel männliche) Partner, der intensiver in den Arbeitsmarkt integriert ist, hat meist auch mehr durch einen Arbeitgeberwechsel zu gewinnen. Der andere Partner profitiert von einem Arbeitgeberwechsel eher weniger, da er eher über Standardwissen als über Spezialwissen verfügt, sodass das Optimierungspotenzial des Matches geringer und das angeeignete Wissen eher portabel ist. Junge Frauen, die davon ausgehen, später einmal eine Familie zu gründen und ggf. mit dem Ehemann umzuziehen, könnten gezielt solche Berufe wählen.

Die Theorie von Mincer (1978) ist als solche geschlechtsneutral. Dennoch führen strukturell bedingte und präferenzgeleitete unterschiedliche Arbeitsmarkteinbindungen der Geschlechter dazu, dass Frauen die ‚tied mover‘-Rolle faktisch häufiger zufällt. Bielby und Bielby (1992) haben hierzu die These aufgestellt, dass sich im Migrationsverhalten von Paaren traditionelle Geschlechternormen reproduzieren. Gemäß ihrer ‚gender role‘-Theorie werden Männer und Frauen auf Geschlechterrollen hin sozialisiert. Indem sich die Geschlechter, so die These, bei Migrationsentscheidungen identitätskonform verhalten, rekonstruieren sie ihre geschlechtliche Identität. Dies bedeutet, dass sich Phänomene von ‚couple migration‘ oder auch des ‚tied stayer‘-Phänomens nur vor dem Hintergrund der ‚gender role theory‘ verstehen lassen. Die Autoren implementieren ihre These in das Mincer-Modell, indem sie einen niedrigeren Diskontfaktor für künftige Migrationsgewinne von Frauen im Vergleich zu Männern vorsehen. Die geschlechtsspezifische Gewichtung kann dominante soziale Normen reflektieren, sie kann aber auch relative Verhandlungsmacht reflektieren, denn mit der geringeren Ausstattung von Frauen mit arbeitsmarktnahen Ressourcen geht zugleich auch eine geringere Verhandlungsmacht im Paar einher. Damit konform geht das ‚Relative Resource‘-Modell von Blood und Wolfe (1960), das die Rolle von Geschlechternormen als Mediatoren des Entscheidungsprozesses betont.

Die These von Bielby und Bielby (1992), dass im Migrationsverhalten Geschlecht reproduziert wird, ist verwandt zum Geschlechtsbezug des Habitus bei Bourdieu. Wie bereits an anderer Stelle erläutert, sieht Bourdieu laut Helfferich das Geschlecht als „etwas im Habitus Hervorgebrachtes“ (Helfferich 2017: 52). Der Habitus ist nach Bourdieu (1997) ein Erklärungsschema für beobachtete geschlechtsspezifische Praktiken. Frauen und Männer haben unterschiedliche Lagen, die die an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen prägen und die gemachten Erfahrungen, die sich „in den Körper einschreiben – der Habitus wird inkorporiert. Veränderten objektiven Chancen der Geschlechter kann sich der Habitus anpassen; aufgrund der inkorporierten Erfahrung geschieht dies jedoch langsam (vgl. zum Geschlechtsbezug des Habitus auch Kraus 2002).

1.6.2. Empirische Befunde

Zum Humankapital fokussieren die meisten Studien auf formale Bildung. Wie Kogan (2011) mittels multinomialer Logitregressionen auf Basis von Mikrozensusdaten 1995-2005, anhand derer sie die

Rolle formaler Bildungsabschlüsse für beide Geschlechter und zwei Kohorten im Hinblick auf die Beschäftigungschancen in Deutschland untersucht, zeigt, lassen sich die geringen Beschäftigungserfolge von in den 1960-er und 1970-er Jahren nach Deutschland Eingewanderten wesentlich auf Defizite in der formalen Qualifikation zurückführen, wohingegen ab den 1990-er Jahren Zugewanderte zwar formal besser qualifiziert sind, jedoch teilweise Probleme beim Transfer ihres Humankapitals in das Aufnahmeland haben. Dies gilt insbesondere für Einwanderer aus nichtwestlichen Ländern, während Aussiedler zwar keine Humankapitalentwertung von im Herkunftsland erworbenem Humankapital erfahren, jedoch dennoch einen erschwerten Zugang zu Jobs mit hohem sozialem Status haben. Kogan (2011) untersucht auch die Beschäftigungschancen in besserbezahlten Jobs mit höherem sozialen Status und findet, dass Einwanderer aus Ländern außerhalb der EU die geringsten (höchsten) Beschäftigungschancen in Jobs mit hohem sozialem Status (in Un- und Angelernten-Positionen) haben; dies gilt für beide Kohorten und Geschlechter. Im Vergleich unterschiedlicher Herkunftsländer findet die Autorin, dass ethnische Unterschiede deutlich reduziert werden, sobald der formale Bildungsabschluss der Migrantinnen und Migranten kontrolliert wird. Allerdings zeigen Interaktionen von Herkunftslandgruppe und Bildungsabschluss, dass Einwanderer mit hohen Bildungsabschlüssen die höchsten Entwertungsraten erleiden; dies gilt insbesondere für Frauen. D.h., für hochqualifizierte Frauen aus nicht-westlichen Herkunftsregionen (also außerhalb EU-15, USA, Kanada, Australien und Neuseeland) hat das im Herkunftsland erworbene Humankapital in Deutschland keinen beschäftigungsfördernden Effekt.

Geschlechterdifferenzen in der Transferierbarkeit von im Ausland erworbenen Humankapital belegen auch Basilio et al. (2014) mit deutschen Daten. Die Autoren finden, dass Männer aus im Ausland erworbener Bildung und Erfahrung positive Lohnerträge erzielen, dass diese aber kleiner als die von im Inland erworbenen Humankapitalbestandteilen sind. Die im Ausland erworbene Erfahrung von Frauen erzielt im Inland überhaupt keine Erträge.

Kalter (2006) belegt basierend auf SOEP-Daten die zentrale Bedeutung von Sprachkompetenzen (vgl. hierzu auch Esser 2006) und – anhand von Kontakten zu Deutschen – die Bedeutung sozialer Netzwerke. Zu sozialen Netzwerken bestätigt Kogan (2016) positive Zusammenhänge zwischen inter-ethnischen sozialen Kontakten und dem Arbeitsmarkterfolg von Migrantinnen und Migranten. Zur Rückkehrmotivation vermutet Kogan (2011) einen Zusammenhang zum Herkunftsland, da aus Nachbarländern Zugewanderte leichter zurückkehren könnten. Kalter und Kogan (2006) zeigen, dass jenseits von Unterschieden im bereits erworbenen Humankapital und anderen soziodemografischen Merkmalen zwischen Einwanderern und der autochthonen Bevölkerung auch differentielle Motivationslagen für zusätzliche Humankapitalinvestitionen im Aufnahmeland oder zeitliche Investitionen in die Jobsuche Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration erklären können, wobei der erwarteten Aufenthaltsdauer (und damit dem Aufenthaltstitel sowie der Rückkehrmotivation) eine Schlüsselrolle zukommt.

Hinweise auf ethnische Diskriminierung auf Basis deutscher Daten liefern mehrere Studien. Zu nennen ist bspw. die Studie von Riviera (2012), die die Rolle von kulturellem Matching zwischen Jobbewerberinnen und -bewerbern einerseits und Personalverantwortlichen im Betrieb bzw. der Belegschaft andererseits bei Einstellungsverfahren analysiert und dabei die Bedeutung u.a. von Erfahrungen, Freizeitpräferenzen, Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch untersucht. Im Ergebnis steigert kulturelle Passung die Einstellungschancen. Kulturelle Passung kann den Informationsnachteil des Arbeitgebers reduzieren und statistische Diskriminierung reduzieren; die Studie kann aber auch als Hinweis auf ‚taste-based discrimination‘ interpretiert werden. Kaas und Manger (2011) zeigen in einem Experiment mit fingierten Bewerbungen türkisch- vs. deutsch klingender Namen Hinweise auf statistische Diskriminierung, die verschwindet, sobald den Bewerbungen Empfehlungsschreiben, die mehr Informationen zu den Kandidatinnen und Kandidaten enthalten, beigelegt werden (vgl. zu ethnischen Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt auch Granato 2003).

Kulturelle Einflüsse auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Aufnahmeland sind vielfach untersucht worden. Studien belegen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund stark nach Herkunftsregion variiert (vgl. u.a. Levine 1993, Vella 1994, Fortin 2005, Contreras/Plaza 2010). Je größer die kulturellen Differenzen zum Aufnahmeland, desto schwieriger gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration (Kogan 2011). Polavieja (2015) und van Tubergen et al. (2004) betonen die Bedeutung des weiblichen Erwerbsverhaltens im Herkunftsland für das entsprechende Verhalten der Migrantinnen im Zielland. Kulturell determiniert erscheinen insbesondere Geschlechterrollen zu sein. Wie Guetto et al. (2015) zeigen, hat die Bedeutung von Religiosität im Herkunftsland hierbei als normative Kraft entscheidenden Einfluss: Herkunftsländer mit höherer Bedeutung von Religiosität gehen mit eher traditionellen Geschlechterrollen und eher passivem Verhalten von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einher (ähnlich Becher/ElMenouar 2014: 17). Belege für die hohe Bedeutsamkeit traditioneller Einstellungen für das migrantische Erwerbsverhalten findet auch Knize Estrada (2018) auf Basis der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013. Die Autorin analysiert neben den üblichen sozio-demografischen Determinanten der Erwerbstätigkeit auch kulturelle Faktoren (operationalisiert durch das Herkunftsland) sowie Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit und geschlechtsspezifischer Aufgabenteilung im Haushalt (gemessen in religiöser Denomination und Religiosität). Traditionelle Einstellungen beeinträchtigen insbesondere die Erwerbswahrscheinlichkeit von Frauen mit nahöstlicher oder nordafrikanischer Herkunft, muslimischer Religion sowie höherer Religiosität. Wie bereits ausgeführt, könnte der Beschäftigungseffekt des muslimischen Glaubens aber nicht nur die Erwerbspräferenzen der Migrantin, sondern auch eine potenzielle arbeitgeberseitige Diskriminierung reflektieren.

Einstellungen, Werte und Rollenbilder werden jedoch nicht nur über die Kultur des Herkunftslandes, sondern auch über die im Zielland vorherrschende Kultur im Allgemeinen vermittelt und prägen auch das Erwerbsverhalten von Müttern ohne Migrationshintergrund (Rainer et al. 2013).

Für die Erwerbswahrscheinlichkeit von Müttern zeigt sich auch die Kitanutzung einflussreich. Hier besteht nicht nur das Problem potentieller Endogenität der Zielvariable, sondern auch von Selektion: Mütter, die Kitas nutzen, könnten bezüglich ihrer Erwerbsentscheidung bereits positiv selektiert sein.¹⁹ Rainer et al. (2013) finden für deutsche Mütter auch bei Kontrolle für die mütterlichen Einstellungen und weiterer sozio-ökonomischer Faktoren einen signifikant positiven Effekt der Kitanutzung. Kinder unter drei Jahren mit Migrationshintergrund gehen auch dann seltener in eine Kita, wenn für die üblichen soziodemografischen Merkmale der Eltern kontrolliert wird, sofern beide Elternteile einen Migrationshintergrund haben (Jessen et al. 2018). Auch Boll und Lagemann (2018b) finden in Probitschätzungen auf Basis des SOEP 2007-2015 mit den Migrantentstichproben M1 und M2 keine generell geringere Kitanutzung von Müttern mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Müttern ohne einen solchen Hintergrund. Eine Ausnahme stellen Mütter mit südeuropäischen (überwiegend türkischen) Wurzeln und jüngstem Kind im Alter 3 bis 5 Jahre dar. Die mütterliche Erwerbstätigkeit steht jedoch in einem signifikant positiven Zusammenhang zur mütterlichen Inanspruchnahme von Kitas, insbesondere bei den unter Dreijährigen und insbesondere bei selbst zugewanderten Müttern, wie multivariate Analysen (bivariate Probit- und 2SLS-Schätzungen) der Autoren zeigen.

Migrationsentscheidungen im Haushaltszusammenhang

Bielby und Bielby (1992) haben ihre These getestet, dass die Geschlechternormen einen Unterschied dafür machen, wie der eigene Migrationsgewinn im Verhältnis zu einem möglichen Migrationsverlust

¹⁹ Eine Möglichkeit, potenzielle Endogenität der individuellen Kitanutzung methodisch zu adressieren, ist die Verwendung von Instrumenten. Hier werden oftmals aggregierte Betreuungsquoten auf lokaler Ebene eingesetzt (e.g. Kröll/Borck 2013). In Ermangelung von Nutzungsinformationen sowie zur Umgehung von Identifikationsproblemen wird in Evaluationsstudien zu Politikreformen meist auf Informationen zum Kitaangebot zurückgegriffen, oftmals in Kombination mit zeit- und regionenfesten Effekten (Müller/Wrohlich 2020, Boll/Lagemann 2019).

des Partners bewertet wird – bei gegebenen ökonomischen Nachteilen eines Umzugs für den Partner. Anhand von Daten des US Quality of Employment Survey finden sie, dass mehr Frauen als Männer vor der Optimierung eines Jobmatches durch Migration zurückschrecken, wenn dem Partner ein Migrationsverlust droht. Zweitens nennt mehr als jede zweite Frau, aber nur etwa jeder sechste Mann familiäre Gründe für ihr bzw. sein Zögern. Multivariate Analysen zeigen, dass dies auch bei gleichen Partnereinkommen gilt. Nicht-traditionell eingestellte Ehefrauen nehmen weniger Rücksicht auf die Einkommen ihrer Partner als traditionell eingestellte Ehefrauen, aber mehr Rücksicht als nicht-traditionell eingestellte Ehemänner.

Das symmetrische neoklassische Modell wird also von den Daten nicht bestätigt: Stattdessen legen diese eine asymmetrische Berücksichtigung der Partnerwohlfahrt nahe. D.h., die Geschlechterrolleneinstellungen medieren einen Teil, aber nicht die gesamte Asymmetrie des ‘tied stayer’-Phänomens. Männer und Frauen verhalten sich auch bei gleichen Rolleneinstellungen unterschiedlich. Die zweite Komponente, die die Asymmetrie erklärt, ist also das Geschlecht.

Das Tied Mover-Modell ist auch in vielen anderen Studien untersucht worden. So migrieren Zweiverdiener-Paare seltener als Einverdiener-Paare (Mincer 1978). Obwohl als geschlechtsneutrales Modell postuliert, weist die empirische Literatur umfangreich darauf hin, dass die Rolle des ‘tied mover’ häufiger von Frauen eingenommen wird. Dass Männer eher die ‘lead mover’ sind, deren Jobmatch-Optimierung der Anlass für die Migration ist, wird durch die Lohnanstiege der Männer bei gleichzeitigen zumindest temporären Lohneinbrüchen der Frauen indiziert. Dies belegen diverse Studien (u.a. Long 1974, Duncan/Perrucci 1976, Lichter 1980, Spitze 1984, Maxwell 1988). Cooke (2001) spricht daher auch von ‘trailing wives’. Frauen migrieren häufiger als Männer als Familienmitglieder (Chiswick 1999). Waren Frauen vor Auswanderung erwerbstätig und sind sie mit als Partnerinnen von Männern, die arbeitsmarktbedingt migriert sind, mitgezogen, verschlechtert sich ihr beruflicher Status nach Einreise; dies spricht ebenfalls eher für einen weiblichen ‘tied mover’-Zusammenhang (Boyle et al. 2009).

1.6.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen

Boll, C., Lagemann, A. On the right track? – The role of work experience in migrant mothers’ current employment probability. *SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research*. 1140/2021, Berlin: SOEP.

Fragestellung/Hypothesen

Ich untersuche zusammen mit meinem Koautor Andreas Lagemann die Zusammenhänge von faktischer Erwerbserfahrung von Müttern mit Migrationshintergrund zu ihrer Beschäftigungswahrscheinlichkeit in Deutschland. Analog zur bisherigen Literatur werden hierzu nicht nur Personen mit Migrationshintergrund mit solchen ohne einen solchen Hintergrund verglichen, sondern es werden auch das Land, in dem die Erwerbserfahrung erworben wurde, sowie eine Reihe soziodemografischer Individualmerkmale berücksichtigt.

Die vier Hypothesen sind, dass bezüglich der Erwerbswahrscheinlichkeit in Deutschland erstens im Inland erworbene Erfahrung förderlicher als im Ausland erworbene ist (‘country-of-acquisition’-Hypothese); dass zweitens im Inland erworbene Erfahrung förderlicher für Personen mit Migrationshintergrund als für Personen ohne einen solchen Hintergrund (‘nativity’-Hypothese) und drittens förderlicher für migrantische Mütter als für migrantische Väter ist (‘gender’-Hypothese) und dass viertens Vollzeiterfahrung förderlicher als Teilzeiterfahrung ist (‘intensity’-Hypothese).

Beiträge der Studie zur Literatur

Der Beitrag der Studie zur Literatur ist dreifacher Art. Erstens wird, die bisherigen auf Frauen fokussierenden Studien (u.a. Beyer 2017; Adsera and Chiswick 2007) ergänzend, einen Geschlechtervergleich vorgelegt, wobei der Aspekt der Elternschaft ergänzt wird. Bisherige Studien, die Mütter adressieren (Knize-Estrada 2018, Krieger 2020), blenden den Geschlechtervergleich aus bzw. fokussieren auf formale Bildung. Umgekehrt lassen die eher wenigen Studien, die die Berufserfahrung untersuchen (Friedberg 2000, Kossoudji 1989, Schaafsma and Sweetman 2001), den Geschlechtervergleich vermissen. Studien, die den Geschlechtervergleich liefern, basieren entweder nicht auf deutschen Daten (für Kanada vgl. bspw. Pandey/Townsend 2017) oder fokussieren auf eine andere Zielvariable (vgl. bspw. für eine Untersuchung der Lohneffekte Basilio et al. 2014 auf Basis von SOEP-Daten). Zweitens ist diese Studie meiner Kenntnis nach die erste, die das Konzept der faktischen Berufserfahrung in diesem Forschungszusammenhang nutzt. Faktische Berufserfahrung umfasst die Jahre in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, die die Person tatsächlich im Arbeitsmarkt verbracht hat, während herkömmliche Konzepte von Erfahrung auf die potenzielle Erfahrung abstellen, die lediglich die Differenz zwischen Alter und Bildungsjahren (plus sechs Vorschuljahren) misst. Da die Geschlechter sich insbesondere in der faktischen und weniger in der potenziellen Erfahrung unterscheiden, hat das Konzept der faktischen Erfahrung das größere Potenzial, die Geschlechterunterschiede beim Einfluss der Berufshistorie auf die aktuelle BerufsinTEGRATION aufzudecken. Mit der Verwendung der faktischen Erfahrung geht diese Untersuchung daher zwei Schritte und nicht nur einen weiter als Studien, die die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten lediglich in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer im Inland untersuchen (z.B. Adserà/Ferrer 2016), da die Zeit im Inland nicht zwingend aktiv im Arbeitsmarkt verbracht werden muss. Drittens wird die Berufserfahrung auch bezüglich ihrer Intensität (Vollzeit- oder Teilzeiterfahrung) untersucht.

Daten und Methodik

Es werden drei Untersuchungsstichproben von 491 Müttern und 1.383 Vätern mit Migrationshintergrund sowie 7.077 Müttern ohne Migrationshintergrund verwendet, die aus SOEP-Daten der Jahre 2013-2018 einschließlich der Migrationsstichprobe (IAB-SOEP-MIG) gewonnen wurden. Weil für die Analyse der Berufswahrscheinlichkeit eine Arbeitserlaubnis vorliegen muss, werden Personen, die nicht unmittelbar nach Einwanderung zur Arbeitsaufnahme berechtigt sind, von der Stichprobe ausgeschlossen; selbiges gilt u.a. für Personen in Ausbildung, Praktika o.Ä. und Flüchtlinge. Die Hauptstichprobe besteht aus zwischen 1991 und 2015 eingewanderten, zum Einwanderungszeitpunkt 18 bis 47 Jahre alten Müttern mit Migrationshintergrund, die mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt leben. Es werden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle mit personenfesten Effekten geschätzt, um unbeobachtete individuelle Heterogenität zu kontrollieren. Zudem wird die Robustheit der gefundenen Ergebnisse gegen eine Reihe alternativer Spezifikationen der Berufserfahrung sowie der funktionalen Form des Modells sowie – mittels Oster bounds (Oster 2017) – gegen den Einfluss unbeobachteter zeitvarianter Effekte getestet, wobei zugelassen wird, dass die Selektion in unbeobachtete zeitvariante Merkmale maximal der Selektion in beobachtete Merkmale entspricht (Altonji et al. 2005).

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass Teilzeiterfahrung, die in Deutschland erworben wurde, mit der Berufswahrscheinlichkeit von Müttern mit Migrationshintergrund signifikant positiv zusammenhängt. Für Vollzeiterfahrung werden keine signifikanten Assoziationen gefunden. Es wird vermutet, dass dies an der Korrelation von Vollzeit mit den (kontrollierten) Branchen- und Berufseffekten, an der Kontrolle unbeobachteter Personenmerkmale durch das FE-Modell sowie an insgesamt auch unter Müttern mit Migrationshintergrund geringer verbreiteten Vollzeiterwerbstätigkeit (im Vergleich zu Teilzeit) liegen könnte. Hypothese 4 kann daher nicht bestätigt werden. Die auf das Geschlecht bezogene Hypothese 3

wird teilweise bestätigt, und zwar bezogen auf Teilzeiterfahrung in Deutschland. Väter – nicht aber Mütter – mit Migrationshintergrund erzielen Beschäftigungsgewinne aus im Herkunftsland erworbener (Teilzeit- und Vollzeit-)Erfahrung. Für Mütter mit Migrationshintergrund wirkt sich selbige sogar nachteilig aus. Damit bestätigen die Ergebnisse eine Geschlechterlücke in der Verwertung ausländischen Humankapitals, den im Jahr 2014 schon Basilio et al. (für Löhne) gefunden hatten. Die Hypothese 1 erhält durch die Daten keine Unterstützung.

Hypothese 2 wird – allerdings nur für Teilzeitbeschäftigung – gestützt: Für Mütter mit Migrationshintergrund ist heimische Teilzeiterfahrung mit Blick auf die Beschäftigung wertvoller als für Mütter ohne einen solchen Hintergrund. Die Ergebnisse zeigen sich robust gegenüber unbeobachteten zeitvarianten Faktoren (Oster-Test), gegenüber den alternativen Spezifikationen von Erfahrung und – für Teilzeit – in Probitmodellen als alternativem Schätzmodell.²⁰

Die soziodemografischen Variablen zeigen in den multivariaten Analysen meist die erwarteten Bezüge. So mindern Kinder im Alter 0-1 im Haushalt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Müttern mit und ohne Migrationshintergrund, aber nicht von Vätern mit Migrationshintergrund. Gegenüber mittlerer Bildung als Referenz ist niedrige Bildung bei Müttern und Vätern negativ mit der Erwerbswahrscheinlichkeit assoziiert. Hohe Bildung weist zur Erwerbswahrscheinlichkeit einen signifikant positiven Zusammenhang, aber nur bei Vätern und Müttern ohne Migrationshintergrund, auf. Nichterwerbstätigkeit könnte unter akademisch gebildeten Müttern mit Migrationshintergrund eine Ausweichstrategie gegen Überqualifikation im Job darstellen (Boll et al. 2016, Liebig und Tronstad 2018).

In Simulationen der Erwerbswahrscheinlichkeit auf Basis der marginalen Effekte von in Deutschland erworbener Teilzeiterfahrung kann gezeigt werden, dass Mütter mit Migrationshintergrund nach etwa zehn Jahren Teilzeiterfahrung die Erwerbswahrscheinlichkeit von Müttern ohne Migrationshintergrund erreicht haben. Versteht man Assimilationsprozesse pragmatisch als Angleichung zwischen Migranten und Nichtmigranten in der Aufnahmegesellschaft über die Zeit (Kalter 2003: 329) in zentralen Lebensbereichen, unterstützen die Daten einen solchen Angleichungsprozess für Mütter im Bereich der Beschäftigung – wenn es diesen gelingt, ausreichend Arbeitsmarkterfahrung zu sammeln.

Annäherungsprozesse zeigen sich in separaten Analysen auch nach Bildungsniveau und Herkunftslandgruppe, wenngleich von unterschiedlichem Startniveau aus und in unterschiedlicher Intensität. Im Einzelnen gelingt es Müttern mittlerer Bildung, während einer zehnjährigen Teilzeiterwerbsphase in Deutschland zur Erwerbswahrscheinlichkeit gleich gebildeter Frauen ohne Migrationshintergrund vollständig aufzuschließen; bei hochqualifizierten Müttern schließt sich die Lücke zu ihren Pendanten in der autochthonen Bevölkerung immerhin beträchtlich. Bezogen auf die Herkunftslandgruppe zeigen Mütter, die aus EU 28-Ländern und den GUS-Staaten (vorige Republiken der Sowjetunion) einwanderten, die größte Dynamik: Sie steigern ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit während einer zehnjährigen Teilzeiterwerbsphase in Deutschland um 28 bis 30 Prozentpunkte. Dies passt zu dem eingangs berichteten Befund von Geis-Thöne (2020), dass Erwerbsmotive bei Zugewanderten aus EU-Ländern dominieren.

Interpretation

Dass im Herkunftsland erworbene Arbeitserfahrung nur Vätern, aber nicht Müttern bei der Erwerbsintegration in Deutschland hilft, deutet darauf hin, dass sich diese vormals arbeitsmarktnahen Mütter mit der Migrationsentscheidung in einen ‚tied mover‘- Status eingewählt haben, mit ungünstigeren Beschäftigungschancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt (im Vergleich zum männlichen Partner). Wie die Literatur (u.a. Boll et al. 2016) gezeigt hat, besteht für Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland

²⁰ Für Vollzeiterfahrung belegen die Probitschätzungen eine positive Korrelation zur Erwerbswahrscheinlichkeit, was auf die hier ausgebeuteten ‚between-person‘-Effekte zurückgehen dürfte.

ein erhöhtes Überqualifikationsrisiko (vgl. Kap. 1.4). Nichterwerbstätigkeit könnte eine Ausweichstrategie von Frauen sein, ausbildungsinadäquate Beschäftigung zu umgehen. Sie könnten die Migration stattdessen für die Umsetzung einer geplanten Familiengründung bzw. -erweiterung nutzen. Entsprechend könnte für Väter der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktnähe im Herkunftsland und Beschäftigungschancen in Deutschland die Übernahme eines ‚lead mover‘-Status indizieren, der in diesem Fall auch ein Überqualifikationsrisiko in Deutschland unwahrscheinlicher macht, da die Migrationsentscheidung auf die Optimierung des männlichen Job-Matches ausgerichtet war.

Bei hochqualifizierten Müttern könnte zudem auch ‚bounded rationality‘ (Kalter 1997) eine Rolle spielen; die Unterinvestitionen in Vollzeitenerwerbserfahrung in Deutschland, die nahe gelegen hätte, um die Erträge aus dem vormals gebildeten Humankapital einzufahren, könnten durch unvollständige Information über die zu erwartenden Erträge erklärt werden. Wenn, wie Bielby und Bielby (1992) postulieren, im Migrationsverhalten traditionelle Geschlechternormen reproduziert werden, um geschlechtliche Identität zu rekonstruieren (‚doing gender‘), könnte dies die Jobsuche und ein gutes Match von Frauen erschweren. Wie eingangs dargelegt, dominieren unter nach Deutschland zugewanderten Frauen familiäre Motive (Geis-Thöne 2020). Der inkorporierte (geschlechtsspezifische) Habitus liefert nach Bourdieu (2012) das Erklärungsschema dafür, warum veränderte objektive Chancen nur langsam aufgenommen und umgesetzt werden. Villa (2003: 159) fasst es wie folgt zusammen: Frauen, insbesondere solche mit Migrationshintergrund, seien „im spezifischen Maße widersprüchlich, ambivalent und komplex vergesellschaftet; ihre Identität ist in hohem Maße abhängig von den sozialen Kontexten, die sie umgeben und die sie mitgestalten“. Die Ergebnisse zur differenziellen Integration sozialer Gruppen verweisen auf die unterschiedlichen Randbedingungen, die den Assimilationserfolg bestimmen (Esser 1990) und gewähren Einblicke in die Bedingungen und Dynamiken sozialer Mobilität und sozialer Ungleichheit in Deutschland.²¹

Die Ergebnisse belegen erstens, dass die Ausstattung mit Humankapital und Kulturkapital im Sinne der Bourdieu’schen Kapitalien (Bourdieu 1983) Arbeitsmarktungleichheiten zwischen Zugewanderten und Personen der Aufnahmegesellschaft ohne Migrationshintergrund erklären kann. Zweitens zeigen die Ergebnisse, dass sich der Transfer betriebsspezifischen Humankapitals über Landesgrenzen hinweg mindestens so schwierig gestaltet wie der Transfer allgemeinen Humankapitals in Form formaler Bildungsabschlüsse. Dies unterstreicht die These der Kontextabhängigkeit von Ressourcen, wie sie Lindenberg (1989) im Konzept sozialer Produktionsfunktionen formuliert hat. Da unbeobachtete Heterogenität auf Seiten der Migrantinnen und Migranten durch das Modell kontrolliert wird, deuten die Ergebnisse zur (Teilzeit-)erfahrung auf arbeitgeberseitige Effekte hin: Produktivitätssignale, die durch diese Erwerbserfahrung gesetzt werden, könnten dabei helfen, Informationsasymmetrien zu reduzieren, d.h. die Leistungsfähigkeit der Mütter für Arbeitgeber besser einschätzbar zu machen. Statistische Diskriminierung kann reduziert werden, wenn Arbeitgeber nicht auf Entscheidungsheuristiken, orientiert am Merkmal des Migrationshintergrundes, zurückgreifen müssten, sondern sich persönlicher Erfahrungen und Leistungseinschätzungen bedienen können. Die Implikation aus dieser Pfadabhängigkeit wäre, dass arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen so gestaltet werden sollten, dass sie es migrantischen Müttern ermöglichen, den „Fuß in die Tür“ des Arbeitsmarktes zu bekommen, u.a. durch entsprechende Angebote an Sprachkursen, betrieblicher bzw. berufsbezogener Fortbildung und eine auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielende Kinderbetreuungsinfrastruktur.

²¹ Ob mit der Arbeitsmarktintegration zugleich auch eine Assimilation im Sinne des Verständnisses von Nauck et al. (1997: 478) einhergeht, lässt sich mit den Daten nicht untersuchen. Demnach beinhaltet Assimilation die Integration in die Mehrheitsgesellschaft unter Aufgabe der eigenen Kultur und des Aufgehens in der anderen Kultur. Die Integration eröffnet dem Migranten bzw. der Migrantin hingegen die „Doppeloption auf Zugang zur Kultur der Herkunfts-(Minoritäts-)Gesellschaft und Aufnahme-(Majoritäts-)Gesellschaft“ (ebda.).

1.7. Geschlechterungleichheiten bei der Entwicklung ökonomischen Wohlergehens nach Trennung und Scheidung

1.7.1. Familien-, geschlechter- und arbeitsmarktsoziologische Erklärungsansätze für höhere materielle Deprivationsrisiken von Frauen

Trends im Scheidungsverhalten

Im Zeitraum 1950-2018 hat sich die rohe Scheidungsziffer (Scheidungen je 10.000 Einwohner) recht dynamisch entwickelt (vgl. zu den Zahlen im Zeitraum 1950-2018 im Folgenden Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, o.J.). Im ‚Golden Age of Marriage‘ in den 1960-er Jahren war die Scheidungshäufigkeit gering und löste das mit Krieg und Nachkriegszeit verbundene Scheidungshoch ab. In der Folge vollzog sich der in der Einleitung dieser Arbeit schon beschriebene familiäre Wandel dahingehend, dass der Versorgungsaspekt der Ehe allmählich durch partnerschaftlichen Zusammenhalt ersetzt wurde. Dies hing auch mit der Bildungsaufholung der Frauen, die in diesen Jahrzehnten einsetzte, sowie mit der steigenden Akzeptanz nichtehelicher Lebensformen zusammen. Die Zahl der Scheidungen stieg. Bis zur Wiedervereinigung lag das Scheidungsniveau im Gebiet der ehemaligen DDR deutlich über demjenigen des früheren Bundesgebiets. Der tiefe Einschnitt bei den Ehescheidungen Ende der 1970-er Jahre im früheren Bundesgebiet hängt mit der Einführung des neuen Scheidungsrechts im Jahr 1976 im früheren Bundesgebiet zusammen, was aufgrund verfahrensrechtlicher Änderungen zu Verzögerungen führte. Mit der damaligen Scheidungsreform verbunden war die Einführung des Trennungsjahres, wodurch die Scheidungszahlen im früheren Bundesgebiet vorübergehend einbrachen. In Ostdeutschland erklärt sich der massive Rückgang der Scheidungsziffer nach der Wende ebenfalls in erster Linie durch die Übernahme des westdeutschen Scheidungsrechts und der Einführung der Regelungen zum „Trennungsjahr“. Außerdem führten die gesellschaftlichen Umwälzungen in den neuen Bundesländern nach der Wiedervereinigung häufig dazu, dass Scheidungen, wie auch Heiraten und Geburten, erst einmal verschoben wurden. Seit dem vorläufigen Höhepunkt im Jahr 2003 sinkt die Scheidungszahl nahezu kontinuierlich. Ursachen dafür sind sowohl ein Rückgang der Eheschließungen als auch eine geringere Scheidungshäufigkeit. Zuletzt (2019) ist die Zahl der Scheidungen erstmals seit 2012 wieder angestiegen (Statistisches Bundesamt 2020).

Theorien zur Partnerschafts(in)stabilität

Die in Kapitel 1.2 diskutierte Austauschtheorie von Thibaut und Kelley (1959) verweist auch auf die Bedeutung von Normen und Institutionen. Denn die in der Partnerschaft erwarteten Belohnungen basieren auf Vertrauen in die Stabilität der Partnerschaft (Aassve et al. 2012; vgl. auch Kap. 1.2). Mit der wechselseitigen Abhängigkeit der Partner von der Einlösung der Belohnungsversprechen des jeweils anderen Partners, das vor Eingehen der Partnerschaft signalisiert wurde, offenbart sich die Vulnerabilität von Partnerschaften und das Konfliktpotenzial in denselben. Der Belohnungsaustausch entspricht einem Zug-um-Zug-Spiel mit zeitlicher Verzögerung zwischen den Zügen: So geht die Spezialisierung auf marktferne Arbeit wie bspw. Kindererziehung und -betreuung nach der Geburt eines Kindes dem Versorgungsversprechen des anderen Partners in der Empty-Nest-Phase zeitlich voraus. Daher handelt es sich um eine asymmetrische Spezialisierung zulasten des auf unbezahlte Arbeit spezialisierten Partners – meist der Frau (Ott 1992).

Vertrauen in die Dauerhaftigkeit eingegangener sozialer Bindungen kann über wirksame soziale Normen hergestellt werden. Alternativ können staatliche Institutionen die Materialisierung von Risiken verhindern oder vermeiden, indem im Fall der Beziehungsauflösung kompensatorische Transferzahlungen greifen, die seitens der Bevölkerung antizipiert und als verlässlich wahrgenommen werden (Strategie

der Defamiliarisierung; vgl. Kap. 1.1). Ähnlich wie soziale Normen wirken glaubhafte private Ausgleichszahlungen im Falle der Beziehungsauflösung, die durch staatliche Institutionen wie das Unterhaltsrecht abgesichert werden, risikosenkend und erhöhen daher tendenziell die Bereitschaft von Menschen, Beziehungen einzugehen.

Das Modell von Thibaut und Kelley (1959) wurde von Lewis und Spanier (1979) zu einem auf Ehen applizierten Ansatz weiterentwickelt (Austauschtheoretisches Grundmodell der Ehestabilität). Die Stabilität der Ehe wird dort als eine Funktion der Ehequalität gefasst; bei niedriger Ehequalität wird die Scheidung aber nicht automatisch eingereicht, sondern dies ist an die Verfügbarkeit attraktiver Alternativen sowie von der Abwesenheit sozialen Drucks zur Aufrechterhaltung der Ehe gebunden. Die Ehequalität wird ihrerseits als abhängig von den eingebrachten Ressourcen der Partner und den wechselseitigen Belohnungen aus der Paarinteraktion²² angesehen. Die Höhe der Belohnungen aus der Paarinteraktion ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, von denen die Ähnlichkeit der Einstellungen nur einer ist. Der Aspekt der Einstellungshomogamie gewinnt angesichts der zunehmenden Rolle emotionaler Motive für das Gründen von Partnerschaften an Bedeutung (sog. „Emotionalisierungsthese“; Nave-Herz 1990: 138). Die Beziehungsqualität stellt nach Lewis und Spanier (1979) einen exklusiven Ehenutzen dar, für den es geringe bis gar keine Substitute gibt. Voreheliche Einflussfaktoren erhalten Eingang in das Modell über den Kanal der individuellen Ressourcen, die sie prägen. Die Zufriedenheit mit dem in der Ehe praktizierten Lebensstil ist ein die Ehequalität erhöhender Aspekt.

Das Kohäsionsmodell der Ehe von Levinger (1965; 1976) hat das Modell von Thibaut und Kelley (1959) mit seinem Fokus auf Belohnungen und Kosten um eine explizite Perspektive der Barrieren erweitert (Arranz-Becker 2008) und spricht von beziehungsimmanenten Belohnungen („attractions“) und Trennungsbarrieren („barriers“), die jeweils affektiver, materieller oder symbolischer Art sein können. So können soziale Normen eine Fortführung der Partnerschaft auch bei sinkender Zufriedenheit oder hohen Kosten nahelegen; Levinger (1965: 25) erwähnt als Indikator bspw. eine hohe individuelle Religiosität. Der Normenwandel hin zu einer zunehmenden Akzeptanz pluralistischer Lebensentwürfe, der sich mit dem Trend der Individualisierung im Zuge des Zweiten Demografischen Übergangs (van de Kaa 1987, Lesthaeghe 1992) vollzog, hat die sozialen Barrieren der Auflösung von Partnerschaften gesenkt (Cherlin 2004). Hingegen können hohe partnerschaftsspezifische Investitionen, die außerhalb der Beziehung einen Gutteil ihres Wertes verlieren (gemeinsam angeschaffte Immobilie, gemeinsame Kinder, gemeinsame Hobbys und Freunde) sowie hohe finanzielle oder emotionale Kosten der Partnerschaftsauflösung entgegenstehen. Das ökonomische Modell der Eheinstabilität (Becker et al. 1977) fasst die im Levinger-Modell Barrieren begründenden Faktoren als Kosten der Ehelösung.

Theorien zu den ökonomischen Folgen von Trennungen und Scheidungen

Es gibt nicht viele Modelle, die sich explizit mit den ökonomischen Folgen von Trennung und Scheidung beschäftigen. Die bereits vorgestellten Modelle, die die Belohnungen (Nutzen) und Kosten von Partnerschaftsgründungen und -lösungen thematisieren, liefern in den Kostenaspekten einen Teil der ökonomischen Konsequenzen von Trennungen gleich mit. Dabei wird ein umfassender Kostenbegriff verwendet, der auch Opportunitätskosten umfasst, die nach ökonomischem Verständnis entgangene Erträge aus nicht realisierten Alternativen umfasst.

Viele Modelle, die sich mit Nachtrennungsverläufen beschäftigen, entstammen der Stressforschung. Der Verlust von Ressourcen ist hier ein Mediator oder Moderator zur Erklärung von Stress. Dies gilt bspw. für die *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll 1989, Soons/Liefbroer 2008, Soons et al. 2009). Sie thematisiert beispielsweise die verlorenen Skalenerträge aus der gemeinsamen Nutzung langlebiger

²² Basiert die Identität und soziale Rolle des Ehemanns auf dem männlichen Ernährermodell, kann bei ökonomischen Krisen, die das Paar subjektiv als solche wahrnimmt, die Partnerschaftsstabilität durch dysfunktionales Konfliktverhalten des männlichen Partners (Feindseligkeit und Streit), auf den der weibliche Partner mit einem ebensolchen reagiert, gefährdet werden (Conger et al. 1999),

Konsumgüter (,economies of scale'); für diese Kosten muss der bzw. die getrennte Person im Alleinverdienststatus nun allein aufkommen. Hinzu kommt – insbesondere bei den Müttern, bei denen die Kinder nach der Trennung zumeist wohnen bleiben – ein reduziertes Zeitbudget für Erwerbstätigkeit, was die Verdienstmöglichkeiten schmälert. Drittens impliziert die ökonomische Theorie der Zeitallokation im Haushalt (1965), dass sich die Spezialisierung der Partner gerade in der intensiven Familienphase lohnt, um Skalenerträge der Haushaltsproduktion und komparative Kostenvorteile auszunutzen. Damit zusammenhängend sowie wegen traditioneller Geschlechterrollen (Hakim 2000) reduzieren Mütter in der Zeit der aktiven Familienphase mit kleinen Kindern oft ihre Erwerbstätigkeit oder geben sie ganz auf. In dieser Zeit kommt es häufig zu einer (teilweisen) Entwertung ihres Humankapitals (Boll 2011, Duncan/Hoffman 1985), was sich beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben in niedrigeren Einstiegsgehältern äußert. Gerade alleinerziehende Mütter sind aufgrund des Erwerbsdrucks zum Teil auf geringbezahlte Jobs angewiesen bzw. müssen, im Gegenzug für die benötigte Flexibilität des Arbeitsarrangements, Lohnzugeständnisse machen (Nieuwenhuis/Maldonado 2018, Christopher 2005). Zu den für den Partner mit der Hauptverantwortung für die Kinder reduzierten Verdienstmöglichkeiten nach Trennung kommt eine durch geschmälerte zeitliche und finanzielle Ressourcen reduzierte Attraktivität auf dem Partnermarkt, die die Wiederverpartnerungschancen und dadurch den Zugang zu Partnerressourcen senkt. Schließlich fallen direkte prozessbedingte Kosten an (Anwalts-, Gerichtskosten, Kosten beim Hausverkauf etc.). Dabei wird deutlich, dass es sich bei den Trennungskosten um im Wege der Trennung reduzierte eigene Ressourcen, um eine bereits zuvor erfolgte eigene Ressourcenreduktion, die aber erst im Prozess der Trennung offenbar wird sowie um einen reduzierten Zugang zu Partnerressourcen handelt. Die von Hobfoll (2002) vorgenommene Definition von Ressourcen ist daher eher breit und umfasst materielle (Einkommen) und immaterielle Ressourcen (bspw. soziale Unterstützung).

Auch die Crisis Theory (Booth/Amato 1991) gehört in die Kategorie der Stressmodelle, die Scheidung und Trennung als eine Lebenskrise, die temporär die mentale Gesundheit der Betroffenen verändert, modelliert. Die Theorie postuliert, dass sich einige Jahre nach Trennung das Stressniveau wieder auf demjenigen der Nichtgetrennten einpendelt.

In eine ähnliche Richtung geht die Role Theory (Pearlin 1999), weil sie ebenfalls Stressdynamiken erklären will, allerdings argumentiert sie nicht nur mit vorübergehenden, sondern auch mit permanenten (chronischen) Stressoren, die so lange anhalten, wie das Individuum in der Rolle als getrennte oder geschiedene Person der limitierten Ressourcenverfügbarkeit ausgesetzt ist. Die Folgen für die mentale Gesundheit werden als abhängig von den Vor- und Nachtrennungscharakteristiken und Bedingungen der Personen angesehen (Booth/Amato 1991).

Becker et al. (1977) thematisieren verlorene Erträge aus ehespezifischem Kapital als weitere Kosten einer Scheidung oder Trennung. So könnten Väter im Rahmen der getroffenen Umgangsregelung gezwungen sein, weniger Zeit mit ihrem Kind zu verbringen. Zudem stellen die Unterhaltszahlungen an den bzw. die Ex-Partner/in und gemeinsame Kinder Scheidungskosten dar.

Die Chronic Strain Theory (Amato 2000) verweist bei der Frage des Wohlergehens nach der Trennung bzw. Scheidung stärker auf Selektionsmechanismen (Amato 2010: 658f.). Wenn Anpassungsschwierigkeiten der Eltern nach Trennung in unbeobachteten Charakteristika gründen, die sowohl das Trennungseignis als auch dessen Wohlergehensfolgen beeinflusst haben, kann die Wohlergehenskrise lang andauern, und eine Rückkehr zum Vortrennungsniveau ist nicht garantiert. Allerdings ist Selektion nicht die einzige Erklärung für eine andauernde Belastung. Auch eine soziale Rolle, in die die Person nach Trennung gestellt ist (s.o. Rollentheorie) kann eine solche chronische Belastung schaffen (bspw. Alleinerziehende, die dauerhaft in prekären Verhältnissen leben oder Väter, die sich dauerhaft um Umgangszeit mit ihren Kindern bemühen müssen).

1.7.2. Empirische Befunde

Partnerschaftsgründungen und -lösungen können sich im Lebenslauf mehrfach ereignen (Amato 2010), aber die Scheidungsforschung konzentriert sich überwiegend auf die ersten Scheidungen bzw. Trennungen (Mortelmans 2021: 233). Analog zu Kap. 1.7.1 werden zunächst ausgewählte empirische Befunde zur Partnerschafts(in)stabilität referiert, bevor die Evidenz zu den Trennungsfolgen thematisiert wird.

Befunde zu den Determinanten von Partnerschafts(in)stabilität

Auf der Makroebene der Gesellschaft trägt der bereits erwähnte Normenwandel mit einer Delegitimierung der Exklusivität des herkömmlichen Familienleitbilds und der im Gegenzug steigenden Akzeptanz pluralistischer Lebensentwürfe, der Wandel der Geschlechterrollen mit einer stärkeren Individualisierung insbesondere des weiblichen Lebenszusammenhangs – Franz-Xaver Kaufmann spricht hier von der „Befreiung der Frau von einem exklusiven Anspruch“ [durch Mutterschaft und Ehe] (Kaufmann 2019: 116) – dazu bei, dass Ehen seltener geschlossen und langjährige Ehen heute häufiger gelöst werden. Dies bringt mit sich, dass Trennungen insgesamt häufiger werden, weil unverheiratet Zusammenlebende sich – aufgrund stärker individualisierter Werthaltungen – (Liefbroer/Dourleijn 2006) häufiger trennen als Verheiratete (Guzzo 2014). Cherlin's (2004) These der Bedeutung der Geschlechterrollen für die Ehestabilität wurde auf der Mikroebene der Paare getestet. Die Evidenz weist darauf hin, dass differente Geschlechterrolleneinstellungen in Paaren die Trennungswahrscheinlichkeit erhöhen, wobei sich Paare in ihren Einstellungen über die Zeit einander angleichen (Hudde 2020), wobei stärker egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen von Männern zur Stabilität von Paaren beitragen (Kaufman 2000). Normen, Einstellungen und Werthaltungen werden in Surveys nur sporadisch abgefragt; demzufolge schlägt sich Werte- und Normenwandel in longitudinalen Analysen überwiegend in Kalender- oder Kohorteneffekten nieder, wobei Kalendereffekte als überwiegend größer eingeschätzt werden (Mortelmans 2021 mit Verweis auf Teachman 2002). Esping-Andersen (2016: 59-61) nutzt statt subjektiver Einstellungen das ‚equity‘-Konzept und untersucht für Westdeutschland auf Basis von SOEP-Daten den Zusammenhang zum Scheidungsrisiko für Paare in unterschiedlichen Erwerbskonstellationen (operationalisiert als unterschiedlicher Anteil des Mannes an den Gesamterwerbsstunden des Paares). ‚Equity‘ wird definiert als Gleichheit von Männern und Frauen in Paaren bezüglich des Arbeits-/Freizeitverhältnisses (in Stunden), wobei mit Arbeitszeit die Sphäre gemeint ist, auf die sich die Partner jeweils spezialisiert haben (ebda.: 59). Der Autor findet, dass die Existenz von ‚equity‘ das Scheidungsrisiko signifikant reduziert, aber nur in Paaren mit einem männlichen Erwerbsstundenanteil ab 60% (also in männlichen Haupt- bzw. Alleinverdienerkonstellationen).

Allgemein wirkt Einstellungshomogamie eher stabilisierend (Hudde 2020, Brandstätter/Kronberger 2003), wobei ähnliche Einstellungen häufiger über ähnliche Bildungsabschlüsse vermittelt werden (s.u.). Die Bedeutung ähnlicher Einstellungen für die Paarbildung dürfte angesichts des Trends, dass emotionale Motive gegenüber sozialen und materiellen Motiven zunehmend in den Vordergrund rücken (Nave-Herz 1990), weiter zunehmen. Zu den Faktoren, die das Trennungsrisiko tendenziell erhöhen, zählen u. a. ein junges Alter (South 1995), eine erlebte elterliche Scheidung (vgl. zur intergenerationalen Transmission von Scheidung Amato/DeBoer 2001) und eine höhere Eheparität (Coleman et al. 2000). Junge Kinder hingegen senken das Trennungsrisiko eher, da es sich hier um ehe- bzw. beziehungspezifisches Kapital handelt, jedoch reduziert sich dieser protektive Faktor, wenn die Kinder älter werden (Waite/Lillard 1991). Während ein höherer Bildungsabschluss des Mannes klar stabilisierend wirkt (Aránz-Becker 2008), zeigt sich der Bildungsabschluss der Frau in den Befunden ambivalent. Einerseits mindert dieser die Spezialisierungsgewinne im Paar und erhöht die ökonomische Selbstständigkeit der Frau, was gemäß des Beckerschen Modells (Becker 1974; 1981) die Instabilität der Beziehung erhöhen sollte. Andererseits kann ein höheres Bildungsniveau der Frau zur materiellen Sicherheit der Familie

und darüber zu einem geringeren elterlichen Stressniveau beitragen, was tendenziell die Beziehung stabilisiert (Oppenheimer 1997). Für bildungshypogame Paare mit einem Bildungsvorsprung der Frau wird allerdings eine höhere Scheidungswahrscheinlichkeit als für bildungshomogame Paare mit hohem Bildungsabschluss beider Partner gefunden (Engelhardt 2002). Letztere wiederum tragen ein höheres Scheidungsrisiko als bildungshypergame Paare (van Damme 2020). Ähnlich zum weiblichen Bildungsabschluss verhält es sich mit Erwerbstätigkeit und Einkommen von Frauen. Evidenz, die die ökonomische Vorhersage eines erhöhten Scheidungsrisikos bei erhöhter Erwerbstätigkeit von Frauen (bzw. höherem Anteil des Frauenerwerbseinkommens am Haushaltseinkommen) unterstützt, findet sich u.a. bei Ross und Sawhill (1975). Hierzu sind zwei Bedenken anzubringen. Erstens zeigt sich im internationalen Vergleich, dass die Wirkung weiblicher Erwerbstätigkeit auf das Scheidungsrisiko vom institutionellen Setting abhängt: In Ländern mit Anreizen für eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit und einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt das Scheidungsrisiko geringer aus als in Ländern ohne solche Maßnahmen, wie eine ländervergleichende Studie von Cooke et al. (2013) zeigt. Als Wirkungskanäle bieten sich hier eine höhere Verbreitung egalitärer Geschlechterrollen in diesen Ländern oder/und höhere institutionelle Ressourcen für die Kinderbetreuung an (vgl. zum ‚culturalist approach‘ Kremer 2007 und Kap. 1.2). Zweitens muss beachtet werden, dass viele Frauen in Antizipation der Trennung und Scheidung ihre Erwerbstätigkeit intensivieren (Birkeneder/Boll im Erscheinen, Brüggmann 2020, Van Damme/Kalmijn 2014), sodass das Scheidungsverhalten potenziell endogen ist (Vignoli et al. 2018). Zudem hat eine eintretende Arbeitslosigkeit von Männern potenzielle eine destabilisierende Wirkung auf Partnerschaften (Solaz et al. 2020), was mit der Norm des männlichen (Haupt-)Ernährers zusammenhängen könnte. Diese Interpretation wird auch durch Analysen von Heintz-Martin und Zabel (2019) gestützt, die, basierend auf dem Deutschen Familienpanel (pairfam), partnerschaftsdestabilisierende Effekte von Arbeitslosigkeitsphasen junger Männer, aber nicht junger Frauen, beim Übergang vom Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit finden.

Befunde zu den geschlechtsspezifischen ökonomischen Konsequenzen von Trennungen und Scheidungen

Methodische Vorbemerkungen

Vergleich von Getrennten mit Nichtgetrennten. Theoretische Modellierungen von Scheidungs- bzw. Trennungskonsequenzen, die den Vergleich mit der Gruppe der Nichtgetrennten bzw. Nichtgeschiedenen ziehen, müssen soziale Selektion methodisch angemessen adressieren. Politische Maßnahmen, die auf die Verbesserung der ökonomischen Lage getrennter Eltern abzielen, setzen i.d.R. voraus, dass diese Personen erst durch das Trennungseignis in diese Lage geraten sind. Implizit wird also ein kausaler Effekt der Trennung auf die Situation in der Nachtrennungsphase unterstellt. Da eine Trennung für die meisten Menschen mit ökonomischen Kosten und emotionalen Belastungen verbunden ist, führt der Vergleich der Wohlfahrtspositionen zwischen getrennten und nicht getrennten Eltern regelmäßig zu einem durchschnittlich schlechteren Abschneiden der Trennungseltern. Übersehen wird dabei zuweilen, dass sich die beiden verglichenen Personengruppen in unbeobachteten Personenmerkmalen systematisch unterscheiden (unbeobachtete Heterogenität) und sich entlang dieser Merkmale in den Trennungstatus hineinselektieren könnten. In diesem Fall würde die Gesamtheit der Merkmale, die die Vortrennungssituation kennzeichnen, nicht nur die Wahrscheinlichkeit des Eintretens des Trennungseignisses, sondern auch das Ausmaß der sozioökonomischen Folgen beeinflussen.

Die Analyse kausaler Inferenz ist methodisch anspruchsvoll. Da meist keine experimentellen Daten zur Verfügung stehen, werden in der Literatur unterschiedliche statistische Verfahren angewendet, die eine zufällige Variation im Treatment-(Trennungs-)Status darüber identifizieren, dass sie für konfundierende

Faktoren kontrollieren.²³ Hierfür bieten sich Regressionsanalysen oder auch Propensity Score Matching-Verfahren an. Allerdings haftet beiden das Problem an, dass sie nur Selektion aufgrund beobachteter Merkmale adressieren können; Selektion kann aber auch auf unbeobachteten Variablen beruhen. Hierfür eignen sich Fixed Effects (FE) Modelle auf Ebene der Personen oder Instrumentvariablen (IV)-Modelle, die ein unbeobachtetes Merkmal instrumentieren. Das Instrument darf allerdings neben dem geforderten engen Bezug zum Treatmentstatus nicht direkt oder indirekt mit der abhängigen Variable in Verbindung stehen („exclusivity assumption“). Die Nachteile an IV-Verfahren sind, dass solche Instrumente nicht leicht zu finden sind. FE-Modelle haben den Nachteil, dass die Selektion in die Stichprobe nicht adressiert werden kann. Um Selektion und Kausalität quantitativ gegeneinander abschätzen zu können, müssen sie im selben methodischen Setting adressiert werden. Birkeneder und Boll (im Erscheinen) wenden hierzu ein „endogeneous switching regression model“ an und zeigen, dass Getrennte negativ und Nichtgetrennte positiv selektiert sind. Als Ursachen werden unbeobachtete Personenmerkmale, die die Trennungswahrscheinlichkeit erhöhen und zugleich mit niedrigeren Lohnbewertungen für beobachtete Merkmale einhergehen, vermutet.

Vergleich von Subgruppen unter den Getrennten. Die nichtzufällige Zuordnung von Getrennten und Nichtgetrennten wird vermieden, wenn nur Getrennte miteinander verglichen werden. Eine der häufigsten Analysekatoren in der Literatur und die zentrale Kategorie in dieser Arbeit ist das Geschlecht. Beim Vergleich getrennter Männer mit getrennten Frauen kann das Fehlen der Vortrennungsinformationen als einflussreiche Variablen zu Fehlschlüssen bezüglich der Bedeutung des Trennungseignisses für die Nachtrennungssituation führen, weil relevante Variablen ausgelassen werden („omitted variable bias“). Eine vor der Trennung abgebrochene Erwerbsbiografie kann sich nach der Trennung negativ auf die Einkommenserzielungschancen auswirken und damit das kausale Erklärungspotenzial des Trennungseignisses mindern. Zeitunveränderliche Merkmale wie bspw. (in einer Erwachsenenstichprobe) der erreichte Bildungsabschluss kann sowohl die Trennungswahrscheinlichkeit als auch die Schwere der Trennungsfolgen, gemessen bspw. im Armutsrisiko, beeinflussen. Ohne Kontrolle des Bildungsabschlusses läge ein Selektionsbias bei den Getrennten vor, der den Effekt des Trennungseignisses auf das Armutsrisiko nach Trennung überschätzen würde. In den 1990-er Jahren lag das Scheidungsrisiko niedrigqualifizierter Frauen beim 1,3-Fachen des Wertes hochqualifizierter Frauen, gegenüber dem 0,8-Fachen in den 1970-er Jahren; demnach wurden geringqualifizierte Frauen früher seltener geschieden als hochqualifizierte, während in den 1990-er Jahren das Gegenteil galt. Ähnliche Trends zeigen sich für Schweden, Dänemark und die USA (Esping-Andersen 2016: 31).

Für einen validen Geschlechtervergleich bezüglich der ökonomischen Folgen nach Trennung ist erforderlich, die getrennten Frauen und Männer bereits zuvor als intaktes Paar zu beobachten. Denn nur wenn der Ursprungshaushalt derselbe ist, existiert eine für beide Geschlechter einheitlicher Vergleichsmaßstab (z.B. das Haushaltseinkommen vor Trennung) für die ökonomische Entwicklung nach Trennung.

Befunde

Zu den Konsequenzen von Trennung und Scheidung auf das elterliche Wohlergehen gibt es eine reichhaltige Literatur mit Bezug auf unterschiedliche Indikatoren (für psychologisches Wohlergehen vgl. u.a. Shapiro 1996, für familiales Wohlergehen bspw. Leopold/Kalmijn 2016 und zu ökonomischem Wohlergehen z.B. Bianchi et al. 1999). Konform mit der oben genannten Rollentheorie wurden für die psychische Gesundheit unterschiedliche Trennungsfolgen je nach Vor- und Nachtrennungscharakteristiken der Personen gefunden (Johnson/Wu 2002). Ob Selektion oder Kausalität bei den Trennungsfolgen überwiegen, kommt auf das konkrete empirische Setting und verschiedene moderierende Faktoren an

²³ Technisch gesprochen, muss die „conditional independence assumption“ (CIA) erfüllt sein, d.h. die Verteilung der Armutsgefährdeten und der nicht Armutsgefährdeten über die Getrennten und nicht Getrennten muss nach Kontrolle der für das Armutsrisiko ansonsten noch relevanten Faktoren zufällig sein. Die Annahme ist erfüllt, wenn alle Vor-Trennungs-(pre treatment) Merkmale kontrolliert werden, die sowohl mit dem Treatmentstatus als auch mit der abhängigen Variablen in Verbindung stehen (Legewie 2012).

(vgl. Amato 2000: 1275, Amato 2010: 659 sowie Johnson/Wu 2002 für einen Überblick über Studien der 1990-er und 2000-er Jahre). Studien, die das ökonomische Wohlergehen von Frauen und Männern nach Trennung und Scheidung fokussieren, adressieren dieses in unterschiedlichen Messgrößen, z.B. Vermögen (Boertin/Lersch 2021), Wohnkosten (Bröckel/Andreß 2015), das Haushaltseinkommen der Familie (Bröckel/Andreß 2015), das Erwerbseinkommen eines Elternteils (u.a. Poortman 2000) oder subjektive Einschätzungen zur finanziellen Lage (Leopold/Kalmijn 2016).

Als einflussreiche erklärende Merkmale sind soziodemografische Individualmerkmale der Eltern wie Bildung, Erwerbshistorie, Alter und insbesondere das Geschlecht häufig untersucht worden. Sie belegen vielfach eine stärkere Verschlechterung für Frauen als für Männer (u.a. DiPrete/McManus 2000, de Vaus et al. 2017, Smock 1993 und Ross 1995 für die USA; Poortman 2000 für die Niederlande; für Deutschland vgl. bspw. Hauser et al. 2016, Leopold/Kalmijn 2016, Bröckel/Andreß 2015). Wie Leopold/Kalmijn (2016) zeigen, sind die Folgen der Beziehungslösung gravierender, wenn kleine Kinder im Haushalt zu versorgen sind; Unterhaltszahlungen können den Bedarf durch die nun allein zu versorgenden Kinder nicht vollständig kompensieren, was zu einem weiteren Ressourcenverlust von (meistens) Müttern führt. Auch Radenacker (2020) zeigt, dass die durchschnittlichen Erwerbseinkommen geschiedener westdeutscher Frauen zwei Jahre um die Scheidung herum keinesfalls für eine ökonomische Unabhängigkeit ausreichen, sodass die Frauen auf Transferzahlungen angewiesen bleiben. Der Geschlechtergradient in den Trennungsfolgen wird oft über die geschlechtsspezifische Aufgabenteilung vor und Trennung vermittelt. Bezugnehmend auf die Rollentheorie finden Horowitz et al. (1996), dass Mütter häufiger die Rolle der Sorge für die Kinder übernehmen und einen abnehmenden Lebensstandard verzeichnen. Damit zusammenhängend belegt Avison (1999), dass alleinerziehende und geschiedene Mütter im Selbstbericht höherem psychologischem Stress ausgesetzt sind als verheiratete Mütter, was mit der Chronic Strain Theory (Amato 2000) vereinbar ist.

Auch in Deutschland hängt die vergleichsweise stärkere Verschlechterung der materiellen Lage für Mütter damit zusammen, dass die Kinder nach der Trennung meist bei den Müttern wohnhaft bleiben. Für Deutschland zeigt eine Studie basierend auf pairfam-Daten der Wellen 2014/2015, dass von Eltern mit Kindern bis 15 Jahren nur 4% ein symmetrisches Wechselmodell mit einem Übernachtungsanteil von bis zu 60% bei einem Elternteil praktizierten. Weitere 5% der Eltern lebten das Modell, das als „erweiterter Umgang“ oder asymmetrisches Wechselmodell bezeichnet wird und durch eine 70/30-Aufteilung der Betreuungszeit charakterisiert ist, und 23% der Kinder hatten gar keinen Kontakt zum Vater (Walper, 2018). Auch Ergebnisse auf Basis des DJI-Surveys Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten (AID:A) bestätigen diese Befunde zur Verbreitung geteilter Betreuung (Walper et al. 2020). Allerdings besteht unabhängig davon, wo die Kinder wohnen, die Geschlechterlücke in der Kinderbetreuung nach Trennung und Scheidung weiter, wie eigene Analysen basierend auf pairfam-Daten zeigen (Boll/Schüller 2021). Allerdings hat die Residenz des Kindes beim Ex-Partner bzw. der Ex-Partnerin bei Vätern einen stärker senkenden Effekt auf die eigene Betreuungszeit als bei Müttern (Koster et al. 2021).

Bezüglich der Vortrennungskonditionen ist die Erwerbshistorie der Mütter hervorzuheben, denn sie beeinflusst ihre Einkommenserzielungskapazitäten nach Trennung. Poortman (2000) zeigt für die Niederlande, dass die Vortrennungsressourcen der Mütter die Nachtrennungsfamiliensituation im Effekt auf die Einkommensentwicklung der Mütter dominieren. Mütter mit ausreichender Nähe zum Arbeitsmarkt, die eine bevorstehende Trennung antizipieren, können sich durch Intensivierung ihrer Erwerbstätigkeit schon vor der Trennung vor übermäßigen materiellen Einbußen schützen, wie einige Studien zeigen (Van Damme/Kalmijn 2014, Poortman 2005, Johnson/Skinner 1986). Dies ist aber nur möglich, wenn den Müttern ein ausreichendes Zeit- und Energiebudget für die Erwerbstätigkeit verbleibt.

Dies gelingt gerade alleinerziehenden Müttern, die im Mittel jüngere Kinder als alleinerziehende Väter haben (BMFSFJ 2020: 56), oftmals nicht. Allerdings haben alleinerziehende Mütter im Mittel auch ein

niedrigeres Bildungsniveau als alleinerziehende Väter und als Eltern in Paarfamilien (Statistisches Bundesamt 2017: 22). Traditionelle Geschlechterrollen können an mehreren biografischen Weichenstellungen eine Rolle gespielt haben: Frauen richten ihre Bildungs-, Berufs- und Erwerbsentscheidungen aus, spezialisieren sich in der Arbeitsteilung mit dem Partner auf die unbezahlte Haushalts- und Familienarbeit und übernehmen aus derselben Logik sozialer Rollen, verstärkt inzwischen durch die ökonomische Ratio, nach Trennung und Scheidung wiederum die Hauptverantwortung für die Kinder.

Wie eine aktuelle Befragung unter Alleinerziehenden zeigt, sind v.a. alleinerziehende Mütter auf Unterhaltszahlungen (Kindes- und Ehegattenunterhalt, Unterhaltsvorschuss) zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts angewiesen. 90% der alleinerziehenden Mütter, aber nur 61% der alleinerziehenden Väter geben an, Ansprüche auf Unterhaltszahlungen für sich oder ihr Kind zu haben. Allerdings erhalten nach eigenen Angaben 52% der unterhaltsberechtigten Alleinerziehenden die festgelegten Kindesunterhaltszahlungen gar nicht (35 Prozentpunkte) oder nur unvollständig (17 Prozentpunkte). Säumige Väter sind nach Einschätzungen der Mütter entweder nicht zahlungsfähig oder nicht zahlungswillig (Allensbach 2020).

Wiederverpartnerung und Intensivierung der Erwerbstätigkeit sind daher die beiden Bewältigungsstrategien mit den höchsten Erfolgchancen, einer Verschlechterung der materiellen Situation nach Trennung zu entkommen. Jansen et al. (2009) zeigen, dass eine Vollzeitenerwerbsstrategie die positiven Einkommenseffekte der Wiederverpartnerung überwiegen kann; für eine weniger intensive Erwerbstätigkeit ist dies oft nicht der Fall. Allerdings mindert ein hoher Bildungsstand die Wiederverpartnerungschancen von Frauen und erhöht sie für Männer (Ozawa/Yoon 2002).

1.7.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Diskursen

Boll, C., Schüller, S. (2023). The Economic Well-Being of Nonresident Fathers and Custodial Mothers Revisited: The Role of Paternal Childcare. *Journal of Family and Economic Issues*, 44, 836–853.

Fragestellung und Hypothesen

Ich habe zusammen mit meiner Koautorin Simone Schüller die Entwicklung ökonomischen Wohlergehens von Frauen und Männern rund um die Trennung (ein Jahr vor bis ein Jahr nach Trennung) im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsarrangement der Väter untersucht. Dabei wird das Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts (NÄE) als Hauptindikator verwendet. Um die Ursachen für die Veränderungen der finanziellen Wohlergehen-Indikatoren aufzuspüren, wird auch die Entwicklung vereinbarter Wochenarbeitszeiten, der elterlichen Zeitverwendung auf Kinderbetreuung sowie empfangener staatlicher und privater Transferleistungen analysiert. Zudem wird eine Reihe von sozio-demografischen Merkmalen der Eltern berücksichtigt.

In der Lebensverlaufsperspektive betrachtet finden Trennungen meist nach der Familiengründung in der weiteren Erwerbsphase statt (vgl. Abb. 1). In der soziologischen Argumentation ist elterliches Verhalten zu diesem Zeitpunkt daher nicht nur von den aktuellen Gelegenheitsstrukturen und vorherrschenden Normen, sondern auch von vorgelagerten familien- und erwerbsbiografischen Entscheidungen und deren Folgen geprägt.

Die untersuchungsleitenden Hypothesen der Studie sind, dass (1) Väter nach Trennung höhere NÄE als Mütter erzielen, dass (2) sich das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Nettohaushaltseinkommen des Haushalts und (3) das Arbeitseinkommen und die Arbeitsstunden bei Müttern, deren Ex-Partner während Werktagen Kinderbetreuung leisten, vorteilhafter entwickeln als bei Müttern, deren Ex-Partner dies nicht tun.

Beitrag zum Stand der Literatur

Im Unterschied zu den meisten vorherigen Studien untersucht die Studie Mütter und Väter, die aus realen Paaren hervorgegangen sind, sodass der Paarkontext vor der Trennung für derselbe ist. Dies ermöglicht einen „reineren“ Geschlechtervergleich, da unbeobachtete Heterogenität zwischen den Geschlechtern reduziert ist. Im Unterschied zu Bianchi et al (1999) betrachtet die Studie nicht nur ehemals verheiratete, sondern auch ehemals unverheiratet zusammenlebende Paare und erweitert gegenüber der Studie von Bröckel und Andreß (2015) zugleich den Untersuchungszeitraum. Mit der Differenzierung nach dem Betreuungsarrangement nach Trennung wird eine der ersten Studien vorgelegt, die eine direkte Verbindung zwischen den Zeitverwendungen der getrennten Eltern auf unbezahlte und bezahlte Arbeit und der elterlichen Einkommensentwicklung herstellt und damit eine der zentralen Linien der Geschlechterungleichheit aufnimmt.

Bezüglich der Wohlergehensindikatoren ermöglicht die Studie dreifache Einblicke in die Sensitivität der Ergebnisse gegenüber der gewählten Operationalisierung. Mit der Gegenüberstellung von gesamten vs. bedarfsgewichteten Pro-Kopf-Einkommen will die Studie den Einfluss der veränderten Haushaltskomposition nach Trennung auf die ökonomische Wohlfahrt und mit der unterschiedlichen Spezifikation von Unterhaltszahlungen im Einkommen (s.u. symmetrischer vs. asymmetrischer Ansatz) die Unterschiede in den resultierenden Geschlechterlücken im Einkommen. Schließlich werden auch subjektive Wohlergehen-Indikatoren verwendet, um deren Übereinstimmung mit objektiven Indikatoren (Einkommen) zu testen.

Daten- und Methodenbeschreibung und die Ausgangssituation der Eltern vor Trennung

Die Analyse basiert auf einer Stichprobe von 176 gemischtgeschlechtlichen Paaren, die aus Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP; Goebel et al. 2019) der Jahre 1998²⁴-2018 gewonnen wurden: Die Paare bildeten im Jahr vor Trennung noch einen gemeinsamen Haushalt mit mindestens einem minderjährigen Kind, und nach Trennung blieben alle Kinder bei der Mutter wohnen. Dies repräsentiert die überwiegende Mehrheit der Trennungspaare in Deutschland (Walper 2018, Köppen et al. 2018). Die Paare wurden in zwei Gruppen eingeteilt, die sich dadurch unterscheiden, ob der Vater nach der Trennung das bzw. die Kind(er) an einem durchschnittlichen Werktag betreut (Gruppe 2: 51 Paare) oder nicht (Gruppe 1: 125 Paare).

Die Zeitverwendung auf Kinderbetreuung wird dabei in Stunden gemessen. Bei Gruppe 1 bleibt also zumindest an Werktagen die Betreuungslast vollständig bei der Mutter. Zur väterlichen Betreuung am Wochenende lagen keine Informationen vor; für die Erwerbsmöglichkeiten von Müttern dürfte diese allerdings ohnehin eine geringere Rolle als die Betreuung an Werktagen spielen. Die Väter der Gruppe 2 engagierten sich schon im Jahr vor Trennung intensiver (3,41 Std.) in der Kinderbetreuung als Väter der Gruppe 1 (1,80 Std.) und taten dies auch noch im Jahr nach Trennung mit 2,65 Stunden (Gruppe 1-Väter: 0 Stunden). Die Zeitverwendung der Mütter betrug vor und nach Trennung das Vielfache der von Vätern aufgebrauchten Zeit: Gruppe 1-Mütter investierten zuvor durchschnittlich 7,10 Stunden pro Werktag, nach Trennung immerhin noch 6,04 Stunden. Gruppe 2-Mütter verbrachten zuvor 7,84 Stunden und danach 7,24 Stunden mit Kinderbetreuung. Dass letztgenannte Mütter zu einem höheren Anteil (94%) mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt wohnen (zum Vergleich: dies gilt für 83% der Gruppe 1-Mütter), dürfte zumindest einen Teil der Mehrbelastung gegenüber der anderen Müttergruppe erklären. Die Mitbetreuung durch die Väter schafft hier zwar eine gewisse Entlastung, per Saldo bleiben Gruppe 2-Mütter jedoch auch nach Trennung stärker in die Kinderbetreuung involviert als Gruppe 1-Mütter.²⁵

²⁴ Zu den Jahren 1984-2017 lagen die benötigten Unterhaltsinformationen nicht vor.

²⁵ Allerdings sind bei den Müttern – anders als bei den Vätern – die Gruppenunterschiede zur Kinderbetreuung nicht signifikant.

Mütter und Väter sind sich in beiden Gruppen sehr ähnlich bezüglich Bildungsabschlüssen, Alter und Kinderzahl. Geschlechterunterschiede, aber keine Gruppenunterschiede pro Geschlecht, gibt es bei der Vollzeitwerbserfahrung. Hier zeigt sich das in der Literatur einschlägig belegte Muster höherer Erfahrung von Männern. Dies hängt mit den unter Frauen stärker verbreiteten Teilzeitmodellen – die Teilzeitquote der abhängig beschäftigten Frauen (Männer) lag 2018 bei 46,0% (11,1%; Hobler et al. 2020: 27) – sowie häufigeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungen (Brehm 2021: 199f.) zusammen. Die diskontinuierlichen Erwerbskarrieren von Frauen führen zu einem nur mäßigen Einkommensanstieg über den Erwerbsverlauf, der sich auch in einem stagnierenden beruflichen Prestige ein Jahr vor dem ersten Kind bis zum Alter 45 spiegelt (Brehm 2021: 201).

Des Weiteren finden sich die bekannten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern (zum ‚gender pay gap‘ in Deutschland im europäischen Vergleich vgl. bspw. Boll/Lagemann 2018c, Boll et al. 2016): Mütter in unserer Stichprobe verdienten schon vor Trennung niedrigere Bruttojahreseinkommen als Väter. Es wird das Bruttoeinkommen verwendet, da dieses frei von Steuerklassenwechseln und Änderungen bei den Sozialabgaben ist und damit die Vergleichbarkeit der Einkommen der Geschlechter orientiert an deren Verdienstmöglichkeiten am Arbeitsmarkt besser gewährleistet.

Das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Nettohaushaltseinkommen wird gebildet, indem das Nettojahreshaushaltseinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte geteilt wird. Die Gewichtung wird nach der modifizierten OECD-Skala vorgenommen. Die Haushaltskomposition verändert sich bei den Müttern durch den Auszug des Ex-Partners sowie – bei einem geringen Teil der Mütter – durch Einzug eines neuen Partners (plus ggf. von dessen Kindern). Bei den Vätern kommt hinzu, dass die Zahl der bisher im Haushalt wohnenden eigenen Kinder auf null sinkt. Die Haushaltsgröße der Väter reduziert sich daher kurzfristig stärker als die der Mütter. Nicht mehr als rund 5% der Mütter und rund 13% der Väter leben im Jahr nach Trennung bereits wieder mit einer Partnerin bzw. einem Partner im Haushalt.

Bei beiden entfällt das Partnereinkommen, was aufgrund der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede eine stärkere Reduktion des Haushaltseinkommens bei den Müttern bewirkt. Gruppe 1-Paare waren häufiger verheiratet (81% vs. 73% in Gruppe 2) und praktizierten zu 36% ein männliches Alleinernährermodell, während dies „nur“ auf ein Viertel (25%) der Gruppe 2-Paare zutrifft. Bezüglich der Geschlechterrolleneinstellungen sind Paare der Gruppe 1 demnach als etwas konservativer einzuordnen. Obwohl es in keiner der beiden Gruppen Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern gibt (der Durchschnitt liegt bei 12 Bildungsjahren), begründet ihre mit rund 16 Jahren höhere Vollzeitberufserfahrung der Väter (gegenüber rund 7 Jahren bei den Müttern) einen Humankapitalvorsprung der Väter, der nach ökonomischen Theorien (Arbeitsteilung gemäß komparativen Vorteilen im Einheitsnutzenmodell von Becker 1965; stärkere relative Verhandlungsposition in kooperativen Verhandlungsmodellen; vgl. bspw. Manser/Brown 1980 oder McElroy/Horney 1981) die traditionelle Arbeitsteilung nahelegt, die dem Mann die bezahlte und der Frau die unbezahlte Arbeit zuordnet. Der Altersvorsprung der Männer in beiden Gruppen von rund drei Jahren unterstützt diese Argumentation, da ein höheres relatives Alter der Männer auf einen Humankapitalvorsprung hinweist, der in Paaren mit einem geringeren Hausarbeitsanteil des Mannes einhergeht (Presser 1994). Es bleibt an dieser Stelle also unklar, ob die ökonomischen Ressourcen der Partner deren (Geschlechterrollen-)Einstellungen geprägt haben oder umgekehrt. Soziologische Theorien zur Herausbildung von Geschlechterrollen im Prozess des Heranwachsendens (vgl. Kap. 1.2) weisen jedoch darauf hin, dass zeitlich vorgelagerte Prozesse eine Familien- bzw. Karriereorientierung generieren, die Einfluss auf Investitionsentscheidungen in Humankapital haben und darüber die Weichenstellungen für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mitprägen.

Empfangene (staatliche und private) Transferleistungen sind Bestandteil des Haushaltseinkommens. Gezahlte private Transfers sind beim Zahlenden jedoch gemäß der im SOEP vorgenommenen Spezifikation nach dem Zuflussprinzip nicht vom Haushaltseinkommen abgezogen, sondern noch enthalten. Da es in diesem Beitrag um das materielle Wohlergehen von Männern und Frauen nach Trennung geht

und gezahlte Transfers dem Zahlenden nicht mehr zur Verfügung stehen, wird das Haushaltseinkommen von Transferzahlenden *nach* Abzug dieser Transfers gebildet (symmetrische Lösung). Die symmetrische Spezifikation liegt den weiteren Analysen zugrunde.

Die Veränderung der allesamt metrischen Outcome-Variablen (Zeitverwendung auf Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit in Stunden; Einkommen und Einkommenskomponenten in Euro) über die Zeit wird gemessen, indem vorhergesagte Gruppenmittelwerte (Gruppen 1, 2) jeweils für Mütter und Väter zu jeweils zwei Zeitpunkten berechnet werden. Die Kontrolle für Kalenderjahreffekte in allen Analysen sorgt bei den monetären Größen für eine Inflationsbereinigung und filtert darüber hinaus jahresspezifische Institutionen- und wirtschaftsstrukturelle Effekte heraus. So könnten Kinderbetreuungsstunden der Eltern von der im Zeitablauf schwankenden Verfügbarkeit institutioneller Kinderbetreuung und Erwerbsarbeitsstunden von der konjunkturellen oder strukturellen Lage am Arbeitsmarkt abhängig sein.

Ergebnisse zur Veränderung des finanziellen Wohlergehens für Mütter und Väter nach Trennung

In zunächst asymmetrischer Spezifikation des bedarfsgewichteten Pro-Kopf-Nettohaushaltseinkommens sinkt dieses bei den Müttern und steigt bei den Vätern, jeweils in beiden Gruppen. Dies ist jedoch bei den Vätern vornehmlich auf die stärkere Reduktion der Zahl der Haushaltsmitglieder zurückzuführen, die den Verlust des Partnereinkommens im Ergebnis überkompensiert, denn das gesamte Jahreshaushaltseinkommen sinkt bei beiden Geschlechtern. Geht man zum symmetrischen Ansatz über, fällt das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Nettohaushaltseinkommen auch bei den Vätern der Gruppe 1 und steigt bei jenen der Gruppe 2 nur noch leicht an. Wird also berücksichtigt, dass nichtbetreuende Väter, deren Kinder bei der Ex-Partnerin wohnen, barunterhaltspflichtig sind und diese Zahlungen Bestandteil der privaten Transferzahlungen an die Ex-Partnerin sind, die das Haushaltseinkommen der Väter nach Trennung schmälern, stellt sich die finanzielle Lage dieser Väter nach Trennung ungünstiger dar als ohne diese Berücksichtigung.

Wie der Geschlechtervergleich mit Blick auf das erreichte Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts (NÄE) zeigt, stehen Mütter nach Trennung schlechter da als Väter, und die Schere geht insbesondere in Gruppe 2 auf, wo die Väter mitbetreuen: Diese Vätergruppe erzielen einen leichten NÄE-Zuwachs, während das NÄE beider Müttergruppen und der anderen Vätergruppe zurückgeht. Hypothese 1, die eine Einkommenslücke zugunsten der Väter in beiden Gruppen im Nachtrennungsjahr postuliert, wird also von den Daten nicht gestützt.

Da das Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts den in der Literatur einschlägigen Maßstab für monetäre Armut darstellt – die Armutsschwelle liegt bei 60% des Medianwerts – bedeutet dies zugleich, dass die Armutsrisiken von Müttern in den Jahren rund um die Trennung steigen und im Jahr nach der Trennung zudem höher als jene von Vätern liegen. An dieser Stelle sei noch einmal daran erinnert, dass dieser Vergleich hier deshalb gezogen werden kann, weil die Stichprobe aus realen Paaren besteht. D.h., der Referenzzeitpunkt ist bei beiden Geschlechtern der gleiche, sodass auch das gesellschaftliche Referenzeinkommen im Jahr vor und nach Trennung jeweils dasselbe ist.

Mütter, die seitens ihrer Ex-Partner Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhalten, verzeichnen also – entgegen der Hypothese 2 – keine günstigere Einkommensentwicklung als andere Mütter. Die Ergebnisse zum Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts werden durch multivariate Analysen – genauer: OLS-Regressionen des (logarithmierten) Nettohaushaltsäquivalenzeinkommens unter Kontrolle für eine Reihe soziodemografischer Merkmale der Eltern sowie Fixed Effects-Modelle – bestätigt.

Die Analyse der Komponenten des Haushaltseinkommens zeigt mit Blick auf Arbeitseinkommen und vereinbarte Wochenarbeitszeit, dass die Mütter zwar ihre Arbeitszeit erhöhen (Gruppe 2 von einem höheren Niveau aus), dass es aber nur Gruppe 1 gelingt, das Jahresbruttoerwerbseinkommen am Ende von Jahr 1 nach Trennung gegenüber dem Vortrennungsniveau zu steigern. Damit wird auch Hypothese 3

durch die Daten nicht bestätigt. Die Schwierigkeiten von getrennten Müttern, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sind in der Literatur gut dokumentiert (vgl. u.a. Nieuwenhuis/Madonado 2018). Teilweise gelingt es aufgrund der hohen Betreuungslast der Mütter oder arbeitsmarktseitig nicht, die Arbeitsstunden zu erhöhen; teils erkaufen sich Mütter eine nun zwingend nötige Flexibilität des Jobs zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch mit ungünstigeren Vergütungskonditionen. Der Blick auf die Kinderbetreuungsstunden der Gruppe 2-Mütter mit den jüngeren Kindern zeigt, dass diese trotz der Mitbeteiligung der Väter kaum zurückgehen, was die geringen Erwerbseinkommenszuwächse der Gruppe 2-Mütter erklärt. Außer einem jüngeren Alter der Kinder könnten auch andere Faktoren die geringe Entlastung der Mütter bei der Kinderbetreuung bzw. die verhaltene Intensivierung der Erwerbstätigkeit erklären. Hier ist insbesondere an gesellschaftliche Normen und Rollenvorstellungen, bspw. zur Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern, zu denken.

Die Einkommensdekomposition zeigt, dass die den Müttern zufließenden privaten Transferzahlungen im Zuge Trennung deutlich ansteigen, was, wie eine weitere Aufspaltung verdeutlicht, durch höhere Unterhaltszahlungen getrieben wird. Für Väter spielen private Transfers hingegen kaum eine Rolle. Staatliche Transferzahlungen an Väter nehmen ab und an Mütter zu (Gruppe 1) bzw. schwächer ab als bei Vätern (Gruppe 2). Die empfangenen Transferzahlungen vermögen es allerdings nicht, Mütter für das wegfallende Partnereinkommen zu kompensieren, was Befunde weiter oben zitierter früherer Studien bestätigt (Leopold/Kalmijn 2016). Mütter bleiben auf Transferzahlungen angewiesen; zumindest in der kurzen Frist gelingt es ihnen nicht, ökonomische Unabhängigkeit zu erlangen (ähnlich Radenacker 2020).

Die Ergebnisse zu subjektiven Wohlergehen-Indikatoren (Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen, finanzielle Sorgen) spiegeln die tatsächliche finanzielle Lage bei den Müttern, während es bei Vätern zu Diskrepanzen zwischen subjektiven und objektiven Indikatoren kommt. Zudem reagieren Mütter sensibler, mit stärker abfallenden Zufriedenheitswerten und stärker ansteigenden Sorgen, auf das rückläufige Einkommen. Dies verdeutlicht, dass Ergebnisse, die allein an subjektiven Indikatoren ausgerichtet sind (bspw. Leopold/Kalmijn 2016) mit Vorsicht zu interpretieren sind, insbesondere im Geschlechtervergleich. Allerdings zeigen Mütter einen weniger ausgeprägten Abfall in der allgemeinen Lebenszufriedenheit als Väter, womit sich frühere Befunde (Leopold/Kalmijn 2016) bestätigen. Dies deutet darauf hin, dass Väter die vergleichsweise höheren sozialen Kosten der Trennung davontragen, was mit der rückläufigen Kontakthäufigkeit zu den Kindern im Zusammenhang stehen könnte, die für die Väter unserer Stichprobe, deren Kinder bei der Mutter wohnhaft bleiben, wahrscheinlich ist.

Interpretation

In der Summe bestätigen die Analysen den in der Literatur verbreiteten Befund, dass es Müttern, bei denen nach der Trennung alle Kinder wohnen, schwerfällt, ihre ökonomische Unabhängigkeit in Form auskömmlicher Erwerbseinkommen wiederzuerlangen. Stattdessen bleiben sie in nennenswertem Umfang auf Transferzahlungen angewiesen, ohne dass die Summe der Einkünfte jedoch ausreicht, den Bedarf zu decken, weshalb die Armutsriskien dieser Mütter im Mittel zunehmen. Obwohl der Untersuchungszeitraum zu kurz ist, um die Chronic Strain Theory (Amato 2000) bzw. die Crisis Theory (Booth/Amato 1991) mit dauerhaft bzw. nur temporär reduziertem Wohlergehen nach Trennung zu bestätigen oder zu widerlegen, liefern die Befunde zumindest keine Kontraevidenz zur Chronic Strain Theory, sondern legen nahe, dass der Erholungszeitraum länger als ein Jahr dauert. Solange sich die Mutter in der ‚resident parent‘-Rolle befindet, sollte – so die Role Theory (Pearlin 1999) – die durch die Rolle limitierte Ressourcenverfügbarkeit andauern. Abhilfe können hier u.a. ein Älterwerden der Kinder sowie zufließende externe Ressourcen, z.B. durch einen neuen Partner oder institutionelle Betreuung, schaffen.

Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass die Geschlechterlücke bei den Erwerbseinkommen nach Trennung bestehen bleibt. Dies muss sowohl auf das Zeitverhaltensverhalten der Eltern nach Trennung als auch auf die unterschiedlichen Humankapitalressourcen von Vätern und Müttern zum Trennungzeitpunkt zurückgeführt werden. Väter verfügen schon vor Trennung über eine höhere Erwerbserfahrung als Mütter, und die Betreuungszeiten der Mütter nehmen nach der Trennung nur mäßig ab. Argumentiert anhand Essers Modell der soziologischen Erklärung (Esser 1999), berücksichtigen Eltern schon in vorgelagerten Lebensphasen bei ihren Entscheidungen (Mikroebene) die regional vorherrschenden Opportunitätsstrukturen und Normen in ihrer sozialen Umwelt (Makroebene) und reproduzieren durch die selbst geschaffenen ökonomischen Verhältnisse in späteren Lebensphasen bei zentralen Ereignissen wie Trennung und Scheidung die geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster. In der aggregierten Betrachtung (Makroebene) zeigt sich dann die hier beobachtete soziale Ungleichheit in Form persistenter Einkommensnachteile von Frauen gegenüber Männern über den Lebensverlauf hinweg, begleitet von einem lebensphasenübergreifenden ‚gender care gap‘. Insofern liefern die Ergebnisse dieser Studie einen eindrücklichen Beleg für die These der kumulierten Benachteiligungen in der Lebensverlaufsperspektive (Elder et al. 2007), die auf Herkunftseffekte (Blau/Duncan 1967) und die Pfadabhängigkeit der Ressourcenakkumulation (Merton 1968) zurückgehen.

Die bekannten Geschlechterunterschiede beim ökonomischen Wohlergehen bleiben also auch nach der Jahrtausendwende erhalten, trotz der umfangreichen, auf eine stärkere Egalisierung der Erwerbs- und Familienrollen abzielenden familienpolitischen Reformen der vergangenen zwei Jahrzehnte:²⁶ Die für die Familiengesamtheit evidenten Verhaltensanpassungen (vgl. Kap. 1.2 und 1.3) sind nicht – bzw. noch nicht – auf Nachtrennungsfamilien übergesprungen. Wie in Kap. 1.2 argumentiert, brauchen Verhaltenswirkungen, die in Zeitverwendungsstudien messbar sind, Zeit (Sullivan et al. 2018). Normenwandel wird vor allem intergenerationell im Wege der Sozialisation transportiert (Durkheim 1984 [erstmalig 1893], Bandura 1977, Chodorow 1978) und ist daher am besten im Kohortenvergleich beobachtbar (Sjöberg 2004). Kurzfristige Normveränderungen sind nicht ausgeschlossen, benötigen aber ebenfalls einige Jahre um wirksam zu werden (vgl. bspw. Tamm 2019).

Gleiches gilt für die politisch veränderten Anreize und Gelegenheitsstrukturen. Defamilialisierungspolitiken wie der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung sind vor allem für die Armutrisiken von Müttern in Nachtrennungsfamilien zwar relevant (Misra/Moller 2005), jedoch müssen für eine höhere Erwerbsbeteiligung alleinerziehender Mütter weitere Faktoren hinzukommen, wie in Kap. 1.3 diskutiert wurde. Schließlich kann auch die Tatsache, dass sich ein Gutteil der Trennungen in der Untersuchungstichprobe bereits zu Beginn der 2000-er Jahre ereignet hat und zudem Verhaltensanpassungen bisher v.a. für intakte Paare evident wurden, darauf hindeuten, dass für Verhaltensanpassungen in Nachtrennungsfamilien bisher schlicht die Zeit fehlte, sodass auch deren Einkommensfolgen noch nicht beobachtet werden konnten.

²⁶ – die eine stärker egalitäre Aufgabenteilung der Geschlechter (durch die Elternzeitreformen 2007 und 2015), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insbesondere durch den Ausbau der institutionellen Kindertagesbetreuung im Zeitraum 2005-2013) und die Erwerbsanreize von Frauen (insbesondere durch das Unterhaltsrechtsänderungsgesetz 2008) stimulierten sowie die Rechte zuvor unverheirateter Väter nach Trennung stärkten (durch das Kindschaftsrechtsreformgesetz 1998) –

1.8. Geschlechterungleichheiten im Erwerbseinkommen über den Lebensverlauf

1.8.1. Erklärungsansätze für den Gender Lifetime Earnings Gap

Für die Ungleichheit der Geschlechter in den erzielten Lohneinkommen gibt es mehrere theoretische Erklärungsansätze (vgl. Achatz 2018, Boll et al. 2017a). Diese Theorien lassen sich in zwei Stränge teilen: Die einen, die argumentieren, dass sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt unterschiedlich verhalten und deshalb unterschiedliche Jobattribute aufweisen, die mit unterschiedlichen Entlohnungen einhergehen, und die anderen, die postulieren, dass die Lohnbewertungen von Jobattributen vom Geschlecht der Person, das diese Attribute aufweist bzw. vom Geschlecht, das in der betreffenden sozialen Gruppe dominiert, abhängen.

Die Theorie segmentierter Arbeitsmärkte (Doeringer/Piore 1971) wurde für den deutschen Arbeitsmarkt durch Sengenberger weiterentwickelt (Sengenberger 1978, Lutz/Sengenberger 1980). Nach Sengenberger besteht der Arbeitsmarkt aus drei Kategorien von Teilarbeitsmärkten – unstrukturierten (Jedermanns-)Arbeitsmärkten, berufsfachlichen und betriebsinternen Teilarbeitsmärkten.

Bezüglich der berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte besagt die Theorie, dass diese entlang der Differenzierungslinien Branche und Beruf konstituiert sind, auf die berufliche Ausbildungsmärkte durch entsprechend spezialisierte Inhalte entsprechend vorbereiten. Im Zuge der Allokation von Arbeitsplatzbewerbern zu Jobs – mithin die Verschränkung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt – geben Arbeitsplatzbewerber ein Leistungsversprechen in Form von Arbeitskraft an Arbeitsplatzanbieter ab, welches letztere mit einem Entgeltangebot beantworten. Der Tausch kommt jedoch nur zustande, wenn die auf beiden Seiten bestehende Unsicherheit, insbesondere bezüglich der Produktivität des Arbeitskraftanbieters, hinreichend reduziert werden kann, wozu Standardisierung und Zertifizierung als Regulierungsmechanismen und Segmentierung des Arbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte beitragen (Abraham et al. 2018: 230-234). Das Ausmaß der Standardisierung eines Berufs legt fest, wie sehr die im Wege der Berufsausbildung erworbenen Fähigkeiten von Zeit und Raum unabhängig sind; durch Zertifizierung wird das erworbene Humankapital dokumentiert und auf beruflichen Teilarbeitsmärkten handelbar gemacht. Je standardisierter die Ausbildung, desto aussagekräftiger ist das Signal bezüglich des erworbenen Kompetenzbündels. Anerkannte Zertifikate fungieren als Produktivitätssignale und teilweise (u.a. bei Juristen und Medizinern) auch als Zugangsschranken zum betreffenden Teilarbeitsmarkt; je stärker der Zugang zu letzteren reglementiert ist, desto höher ist dessen berufliche Schließung. Standardisierung und Zertifizierung reduzieren also Informationsasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt. Je präziser das Produktivitätssignal durch diese beiden Regulierungsmechanismen gesetzt werden kann, desto besser ist das Match von Qualifikations- und Stellenprofil und desto höher sind tendenziell auch die erzielbaren Einkommen (ebda.: 237). Das deutsche Berufsausbildungssystem ist durch eine hohe Standardisierung gekennzeichnet; im Vergleich hierzu ist die Hochschulausbildung weniger standardisiert. Allerdings variiert das Maß der Regulierung zwischen Studienfächern und ist höher in Physik, Medizin und Jura als in den Geisteswissenschaften; Absolventinnen und Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer haben demzufolge größere Matching-Probleme auf dem Arbeitsmarkt als bspw. Absolventinnen und Absolventen naturwissenschaftlicher Fächer (ebda.: 237).

Auf (Jedermanns-)Arbeitsmärkten treffen Arbeitsnachfrager und -anbieter weitgehend ohne Regulierungen der gehandelten Leistungen aufeinander. In betriebsinternen Arbeitsmärkten werden vakante Positionen durch betriebsinterne Regeln (bspw. durch wiederholte Turniere um jeweils statushöhere Positionen; vgl. Gangl 2018: 296) mit Insidern besetzt; Externe haben keinen Zugang. Der Geschlechtsbezug entsteht dadurch, dass Frauen – aufgrund ihres geringeren betriebsspezifischen Humankapitals

(weniger ‚training-on-the-job‘ durch häufigere Auszeiten) – seltener als Männer Zugang zu diesen internen Arbeitsmärkten haben. Gibt es keinen Austausch zwischen dem internen und dem externen Marktsegment, lässt sich damit Geschlechterungleichheit im Lohn erklären (Blau/Ferber 1986).

Die Theorie kompensierender Lohndifferenziale (Smith 1976) erklärt beobachtbare Lohnunterschiede durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen. Demnach kompensiert der Markt bspw. Arbeitskräfte mit gleichen Arbeitsinhalten und gleicher Produktivität, aber höherer physischer Belastungen als andere Arbeitskräfte mit einem Lohnaufschlag für diese ungünstigeren Bedingungen. Der Geschlechtsbezug wird hier durch den Umkehrschluss eingeführt, dass besonders „günstige“ und „angenehme“ Arbeitsbedingungen wie reduzierte sowie flexible Arbeitszeiten und –orte, welche insbesondere von Frauen zur Erfüllung ihrer Familienaufgaben nachgefragt werden, mit entsprechenden Lohnabschlägen einhergehen (Goldin 2014).

Familientaugliche Jobs können sich nicht nur in geringeren Entwertungsraten des Humankapitals während Auszeiten, sondern auch in geringeren (Stunden-)Lohnabschlägen von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigungen manifestieren. Hier sind allerdings nicht Berufe, sondern betriebliche Zeit-, Führungs- und Beförderungskulturen angesprochen; daher bezieht sich das Argument eher auf die geschlechtsspezifische Branchen- als auf die Berufssortierung. Goldin (2014) argumentiert auf Basis von US-amerikanischen Daten zwar anhand von Berufen, allerdings weisen diese eine geringe bis keine Branchenstreuung auf. Sie postuliert, dass in Berufen mit hohen Kosten der Zeitflexibilität Unternehmen ihren Beschäftigten Lohnprämien für lange Arbeitszeiten zahlen, um die Splittung von Vollzeit- in Teilzeitjobs zu vermeiden. In Berufen hingegen, in denen die Stundenproduktivität unabhängig von der Wochenarbeitszeit ist, ist auch der Stundenlohn in Teilzeit- und Vollzeitstellen gleich hoch. Goldin findet basierend auf US-amerikanischen Daten für pharmazeutische Berufe, aber auch für Lehrberufe geringe Kosten der Zeitflexibilität und demzufolge geringe Lohnabschläge für Teilzeit, für Anwalts- und Managerberufe hingegen hohe Abschläge.

Die Humankapitaltheorie (Becker 1964) unterstellt, dass Löhne die (Grenz-)Produktivität des Faktors Arbeit reflektieren, sodass Lohnunterschiede unterschiedliche Ausstattungen mit Humankapital abbilden. Zum Humankapital zählen neben der formalen Bildung, die das im Wege der Schul- und Berufsausbildung erworbene allgemeine und berufsspezifische Humankapital umfasst, auch das betriebspezifische Humankapital, das im Wege der Erwerbserfahrung bzw. Betriebszugehörigkeit erworben wird (‚training-on-the-job‘). Der Geschlechtsbezug der Humankapitaltheorie ergibt sich daraus, dass Frauen aufgrund anderer beruflicher Vorlieben oder anderer antizipierter Lebensrollen (Polachek 1981) andere Berufe ergreifen, in der betrieblichen Hierarchie seltener Positionen mit höherem sozialem Status bekleiden und durch Familienpausen insgesamt diskontinuierlichere Erwerbskarrieren aufweisen als Männer. Polavieja (2007) argumentiert, dass Frauen aufgrund ihrer antizipierten Familienrolle eher als Männer dazu neigen, sich berufsunspezifisches Humankapital anzueignen, das in unterschiedlichen beruflichen und betrieblichen Kontexten flexibler eingesetzt werden kann. Frauen erkaufen sich nach dieser These Flexibilität mit einem schlechteren Match (vgl. Kap. 1.4) und Lohneinbußen. Mit der geringeren beruflichen Spezifität des Humankapitals gehen geringere Entwertungsraten bei Nichtnutzung während beruflicher Auszeiten einher. Polachek (1981) argumentiert, dass Frauen in Antizipation späterer Familienpausen eher Berufe mit geringen Abschreibungsraten des Humankapitals wählen. Die ökonomische Ratio ist hier die Maximierung des Lebenserwerbseinkommens, die bei (dis-)kontinuierlichen Biografien eher in Berufen mit hoher (niedriger) Humankapitalentwertung während Auszeiten, verbunden mit hohen (mäßigen) Lohnwachstumsraten während der Erwerbszeit realisiert wird. Polacheks Modell ist geschlechtsneutral. Erst im Argumentationskontext traditioneller Geschlechterrollen wird Frauen die Präferenz für Berufe mit geringen Lohnwachstumsraten zugewiesen. Die Aussage des Polachek-Modells geht konform mit der These von Polavieja, auch wenn die Motivation eine andere ist: Polavieja argumentiert mit dem Motiv der (geschlechtlichen) Identitätskonstruktion, nicht mit ökonomischem

Kalkül: Frauen und Männer eignen sich im Zuge des Sozialisationsprozesses unterschiedliche Geschlechterrollen an, die ihre beruflichen Aspirationen prägen (Gottfredson 1981; vgl. zur Rolle der Sozialisation für die Studienfachwahl auch England 2005). Eine zentrale Rolle in diesem Such- und Entscheidungsfindungsprozess kommt zudem dem Elternhaus, der Schule (Schneeweis/Zweimüller 2012, Dryler 1999) und Gleichaltrigen zu (Smyth/Hannan 2002, Puhmann et al. 2011: 9).

Eine ökonomische Motivation für Lohnungleichheit der Geschlechter liefert ferner die These der Lohndiskriminierung auf monopsonistischen Märkten (Robinson 1933). Der fehlende Anbieterwettbewerb auf dem Produktmarkt (genauer: die fehlenden engen Substitute für den derzeit ausgeübten Job) bedingt eine geringere Lohnelastizität des Arbeitsangebots: Weil Arbeitskräfte keine Alternativen zu ihrem derzeitigen Job bzw. Arbeitgeber sehen, bleiben sie ihrem Job auch bei Lohnsenkungen treu. Der Geschlechterbezug wird in diese Theorie dergestalt eingefügt, dass Frauen aufgrund ihrer durch soziale Normen geprägten geringeren beruflichen Mobilität doppelt benachteiligt sind, sodass sie auf Lohnsenkungen noch seltener als Männer mit dem Verlassen des Betriebs reagieren. Dass Lohnsenkungen demzufolge gegenüber Frauen leichter durchgesetzt werden können, liefert den Beitrag dieser Theorie zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke.

Allerdings weist Gangl (2018: 282) in Anknüpfung an das Konzept der Monopolisierung ökonomischer Chancen von Weber (1964 [zuerst 1922]) darauf hin, dass Renten – also Gewinne aufgrund fehlender Marktkonkurrenz – nicht nur auf der Arbeitsnachfrage-, sondern auch auf der Seite des Arbeitsangebots erzeugt werden können, nämlich dann, wenn soziale Schließungsprozesse den Marktzutritt weiterer Wettbewerber durch formale Regulierungen eines Berufsfelds (z.B. durch Zertifikate) oder durch tarifvertragliche oder betriebliche Regeln verhindern. Insofern generieren bspw. auch interne Arbeitsmärkte Renten, die gemäß der Theorie von Doeringer und Piore (1971) eher Männern zufließen.

Allen bisher genannten Theorien ist gemeinsam, dass aus einer zunächst geschlechtsneutralen Theorie – unter Rückgriff auf (aus geschlechtsspezifischer Sozialisation resultierende) Geschlechterrollen – geschlechtsspezifische Aussagen gewonnen werden. Sie unterscheiden sich darin von den im Folgenden genannten Theorien, denen die Geschlechtsspezifität inhärent ist.

Diverse soziologische Theorien motivieren eine geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl (Reskin 1993, Reskin/Reos 1990). Nach Lesart der Sozialisationstheorien beeinflussen Sozialisationserfahrungen Fähigkeitsstereotype, Selbsteinschätzung und Präferenzen (vgl. bspw. England 2005). Wie an früherer Stelle dargelegt, argumentieren sozialpsychologische Statustheorien mit im Rahmen der Sozialisation verinnerlichten geschlechtlich konnotierten Kompetenzerwartungen (Correll 2004) und die Rollentheorie (Parsons 1955) mit an den gesellschaftlichen Erwartungen ausgerichteten Verhaltensweisen. Begall und Mills (2013) postulieren, dass Frauen Berufe wählen, von denen sie eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten. Dies ähnelt der Argumentation einer Familienorientierung von Hakim (2000) und dem Modell der optimalen Energieallokation von Becker (1985). Dieses postuliert, dass sich Frauen weniger anspruchsvolle Jobs suchen, die begrenzte „Energie-Anforderungen“ an sie stellen, um ihren Familienaufgaben gerecht werden zu können. Damit reproduzieren sie die berufliche Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt (Teufelskreis).

Alle drei Ansätze implizieren eine geringe Spezifität des beruflichen Humankapitals in den von Frauen gewählten Berufen. Allerdings erklärt dies den Lohnnachteil von Frauen im Arbeitsmarkt nur unvollständig, denn auch frauendominierte Berufe wie bspw. der Beruf der Einzelhandelskauffrau, der Altenpflegerin oder der Erzieherin sind (in unterschiedlichem Umfang) reguliert. Es muss das Argument geschlechtsspezifischer Lohnbewertungen hinzukommen.

Mit ihrer DevaluationsThese postuliert England (1992), dass Arbeit, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt wird, systematisch schlechter bezahlt wird als Arbeit, in der Männer dominieren. Die Autorin begründet dies historisch mit der traditionell weiblichen Prägung bestimmter Tätigkeiten wie Sorgearbeit,

die über weite Teile der Menschheitsgeschichte der in der häuslichen Sphäre angesiedelten unbezahlten Arbeit angehörte. Hier wird der Lohnnachteil der Frauen nicht mit geringerer Produktivität, sondern mit arbeitgeberseitiger Diskriminierung begründet. Auch Männer, die in diesen Frauenberufen beschäftigt sind, erzielen theoriegemäß niedrigere Löhne als Männer in Männerberufen. Über den innerberuflichen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern macht die Theorie keine Aussage.

England (2005: 271) argumentiert, dass die Diskriminierungsthese – neben der Sozialisationsthese – die zweite Säule der Ursachen geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit aus soziologischer Sicht darstellt. Während die Sozialisationsthese auf der Seite der Arbeitsanbietenden ansetzt, greift die Diskriminierungsthese auf der anderen Marktseite, der Arbeitsnachfrage, an.

Diskriminierung stellt die einfachste Form sozialer Schließung gegenüber unliebsamer Konkurrenz dar (Gangl 2018: 285). In diesem Sinne argumentiert die ökonomische Theorie der ‚taste-based discrimination‘ (Becker 1957), die direkt auf Personen inhärente Attribute wie Rassenzugehörigkeit, sexuelle Orientierung oder Geschlecht abzielt. Auch sie kann Frauen als soziale Gruppe in ihrer Gesamtheit treffen, hier fehlt sogar jeder Tätigkeitsbezug. Bei fehlender Produktmarktkonkurrenz, so Becker, könnten Unternehmen Frauen seltener einstellen oder ihnen geringere Löhne zahlen als Männern; der Lohnabschlag reflektiert den „Wunsch nach Distanz, den Arbeitgeber, Kollegen und auch Kunden gegenüber bestimmten Personengruppen hegen“ (Achatz (2018: 396). Zwar verweist Becker darauf, dass sich diese Form der Diskriminierung nur halten kann, solange es Wettbewerbsbeschränkungen gibt; allerdings bemerkt Achatz (2018: 396), dass sie sich auch innerbetrieblich halten kann, wenn sich die Ressentiments nicht gegen Frauen per se, sondern gegen Frauen in bestimmten beruflichen Rollen richten.

Eine andere Motivation liefert die These der statistischen Diskriminierung (Arrow 1973b, Phelps 1972; vgl. Kap. 1.6), die ebenfalls auf der Arbeitsnachfrageseite ansetzt. Hier wird auf Basis von Informationssasymmetrien mit Vorurteilen gegenüber sozialen Gruppen argumentiert, die aus früheren Erfahrungen mit anderen Vertretern dieser Gruppe gewonnen wurden; das Geschlecht kann ein solches beobachtbares Gruppenmerkmal sein. Frauen wird, so die Theorie, qua Geschlecht ein Produktivitätsnachteil gegenüber Männern zugeschrieben, der zu einem entsprechenden Lohnnachteil führt (vgl. für die Testung von Geschlechterstereotypen bspw. Padavic/Reskin 2002)

Rolle von Institutionen: Der Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt ging lange Zeit noch stärker als heute eine Geschlechtersegregation im Bildungssystem voraus. Mit der Öffnung des Hochschulzugangs für Frauen und der sich inzwischen vollziehenden Umwandlung rein schulischer Ausbildungsgänge, für die vormals Schulgeld zu bezahlen war, in duale Ausbildungsgänge mit Ausbildungsvergütung (Bsp. Gesundheitsfachberufe) wurden Schritte in Richtung von mehr Chancengleichheit und gegen einen ‚gender pay gap‘ schon in der Ausbildung gegangen. Jedoch kann von gleichen Zugangschancen ins duale Ausbildungssystem noch nicht gesprochen werden; noch immer geben Männer häufiger als Frauen an, dass ihr Ausbildungsberuf ihr Wunschberuf sei (Eberhard/Christ 2019 auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018). Zudem wird die Geschlechterordnung im Arbeitsmarkt auch durch sozial- und steuerpolitische Regelungen weiter gefestigt, die sich am männlichen Allein- oder Hauptnährermodell orientieren (Gornick/Meyers 2003) – mit entsprechenden Einkommensfolgen. Beispiele sind das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Partnern in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Zuverdienstgrenze.

1.8.2. Empirische Befunde

Die These der intergenerationalen Transmission geschlechtsspezifischer Normen ist vielfach belegt worden. Dies gilt für Geschlechterrollen (u.a. Moen et al. 1997, Cunningham 2001, Fortin 2005,

Farré/Vella 2013, Busch 2013) sowie für Einstellungen und Erfahrungen zur weiblichen Arbeitsmarktpartizipation bzw. zur Rolle der Frau (Morill/Morrill 2013, Fernández et al. 2004). Die geschlechtsspezifische Sozialisation legt die Herausbildung eines geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens im Zuge der Sozialisation nahe. Die berufliche Segregation der Geschlechter ist ein länderübergreifendes und persistentes Phänomen (vgl. bspw. Charles/Bradley 2002). Heutzutage stellen Frauen mindestens 70% der Beschäftigten in den Sozial-, Gesundheits-, Erziehungs-, Reinigungs- und Pflegeberufen (Hausmann & Kleinert 2014). Ähnlich ist es in anderen europäischen Ländern (Bettio/Verashchagina 2009) und the USA (Hegewisch et al. 2010).

Bezüglich der Einkommensfolgen beruflicher Segregation von Männern und Frauen haben Leuze und Strauß (2009) auf Basis einer Stichprobe von Hochschulabsolventinnen und -absolventen die humankapitaltheoretisch fundierte These untersucht, dass Frauen aufgrund geringerer beruflicher Spezialisierung geringere Gehälter als Männer erzielen. Berufsspezifisches Humankapital messen die Autorinnen als subjektiv eingeschätzte Übereinstimmung von Studienfach und erstem ausgeübtem Beruf. Die Autorinnen finden in multivariaten Einkommensanalysen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der dergestalt gemessenen Berufsspezifität; stattdessen belegen sie die Relevanz frauen- vs. männerdominierter Studienfächer sowie frauen- bzw. männerdominierter ausgeübter Berufe (ebda., S. 275).²⁷ Die Autorinnen vermuten hinter der horizontalen Segregation der Geschlechter auch institutionelle Einflüsse, etwa der Institution Branchentarifvertrag: In frauendominierten Berufen sei die Tarifbindung geringer. Allerdings kann auch das öffentliche Dienstrecht Benachteiligungen von Frauen herbeiführen. So beklagt Battis (2017: 30) Schwachstellen im dienstlichen Beurteilungswesen. Dort, wo die institutionalisierte Mitbestimmung endet, im Bereich der außertariflichen Entlohnung, belegen Studien (vgl. u.a. Babcock/Laschever 2003, Wüst/Burkhart 2012) die vergleichsweise geringeren Verhandlungsfähigkeiten oder den geringeren Verhandlungsehrgeiz von Frauen, der zumindest teilweise auf unterschiedliche Priorisierungen von Jobattributen zurückführbar ist (Wottawa et al. 2011).

Auch für den Beitrag unternehmensseitiger Wettbewerbsbeschränkungen zum ‚gender pay gap‘ finden sich Belege (Weichselbaumer/Winter-Ebmer 2007) sowie dafür, dass diese durch Mobilitätshemmnisse von Arbeitnehmerinnen verstärkt werden (Hirsch 2009). Die Mobilitätsbarrieren sind Resultat der ‚primary carer‘-Rolle von Frauen (Krüger/Levy 2001), die mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und Episoden von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigungen einhergehen (Drobnič et al. 1999). Im Kontext eines monopsonistischen Arbeitsmarktes findet Fanfani (2020) für die italienische Verarbeitende Industrie Belege für die Theorie kompensierender Differentiale: Die Präferenz von Frauen für Jobs mit flexiblen Arbeitszeiten, die mit Lohnabschlägen einhergehen, trägt zur italienischen geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei.

Insgesamt belegt die sehr umfangreiche Literatur zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke, dass humankapitalbezogene Faktoren wie formales Bildungsniveau und – weniger stark – Erwerbserfahrung an Bedeutung verloren haben, während die horizontale Berufs- und Branchensegregation der Geschlechter sowie die Wochenarbeitszeit einflussreich bleiben (Goldin 2014, Blau & Kahn 2017).

Die rückläufige Bedeutung der Erwerbsunterbrechungen für die Geschlechterlücke im Einkommen gründet zum einen auf der faktisch über Jahrzehnte angestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen aller Altersstufen und sich verkürzenden Familienpausen (auch mit niedrigen Geburtenraten zusammenhängend), zum anderen aber auch auf das Unvermögen des ‚gender pay gap‘-Indikators als mittlere Bruttolohnlücke, biografische Einflüsse vollständig sichtbar zu machen. Dies ist nur mit Verfahren und Indikatoren möglich, die das Erwerbsverhalten während der gesamten Erwerbsspanne und dessen Einkommensfolgen abbilden. Dies kann die Geschlechterlücke im Alterseinkommen sein, die derzeit auf rund 45% beziffert wird (Westermeier 2017; vgl. Grabka et al. 2017 für kohortenspezifische Werte,

²⁷ Allerdings ist die statistische Insignifikanz der Berufsspezifität als Indikator für das Matching von zwei Kovariaten im selben Modell wenig überraschend.

die für die Kohortengruppe 1946-55 im Alter 55 sogar eine Lücke von 50% ermitteln). Eine weitere Alternative stellen Berechnungen von Alterseinkommen im Paarkontext dar, wie sie Möhring und Weiland (2018) auf Basis von Daten der Deutschen Rentenversicherung, verknüpft mit SHARE-Surveydaten, angestellt haben; hier wurden Nettoalterseinkommen für acht (zuvor mittels Sequenzmusteranalysen gebildeten) Gruppen von Paarverläufen errechnet. Die Autoren belegen individuelle Altersarmutsrisiken, die von diskontinuierlichen weiblichen Erwerbskarrieren ausgehen und auf Haushaltsebene nur durch ein überdurchschnittliches Partnereinkommen vermieden werden können.

Eine dritte Herangehensweise ist, die individuell akkumulierten Einkommen über die Erwerbsspanne als Lebenserwerbseinkommen zu berechnen. Bönke et al. (2015) haben dieses Maß für die Analyse männlicher Erwerbsverläufen genutzt.

1.8.3. Mein Beitrag zu den soziologischen Fachdiskursen

Boll, C., Jahn, M., Lagemann, A. (2017). The gender lifetime earnings gap—exploring gendered pay from the life course perspective. *Journal of Income Distribution*®, 26(1), 1-53.

Fragestellung und Hypothesen

Der ‚gender pay gap‘ liefert eine Schnappschussaufnahme der Arbeitseinkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen für den Altersquerschnitt der Beschäftigten in einem gegebenen Kalenderjahr. Wie frühere Analysen auf Basis des SOEP 2011 zeigen, entfallen auf die Geschlechterunterschiede bei Erwerbserfahrung, beruflicher Stellung und Wochenarbeitszeit Erklärungsbeiträge zum ‚gender pay gap‘ in Höhe von 5,6%, 3,4% bzw. 3,8% (Boll/Leppin 2015). Dies weist bereits auf die große Bedeutung erwerbsbiografischer Muster hin, die der ‚gender pay gap‘ als zeitpunktbezogene Bruttostundenlohndifferenz nicht abbilden kann.

Mit meinen Koautoren Malte Jahn und Andreas Lagemann habe ich die Messgröße des ‚gender lifetime earnings gap‘ (GLEG) entwickelt, um die Geschlechterdifferenz in den akkumulierten Einkommen zu erfassen, die sich infolge der geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster über die Erwerbsbiografie hinweg ergibt. In dieser Studie wurden die Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern über einen Zeitraum von 30 Jahren errechnet und in die Beiträge einzelner personen- und arbeitsplatzspezifischer Merkmale zerlegt.

Die Erwartung ist (Hypothese 1), dass sich erwerbsbiografische Entscheidungen in Form von (Nicht-) Erwerbsjahren in der Lebenseinkommenslücke der Geschlechter deutlicher als in der Bruttostundenlohnlücke niederschlagen. Zudem wird postuliert, dass die Geschlechterlücke in den akkumulierten Einkommen mit dem Alter steigt (Hypothese 2), dass sie im Kohortenvergleich abnimmt (Hypothese 3) und dass sie, aufgrund der Erwerbszentrierung des deutschen gesetzlichen Rentenversicherungssystems, in der Größenordnung dem ‚gender pension gap‘ ähnelt (Hypothese 4); dieser liegt derzeit bei ca. 45% (vgl. Westermeier et al. 2017, Grabka et al. 2017).

Beitrag zur Literatur

Meines Wissens wurde die Messgröße des Lebenserwerbseinkommens in dieser Studie zum ersten Mal im Geschlechtervergleich untersucht. Damit wird die Studie von Bönke et al. (2015), die sich nur auf vollzeitbeschäftigte Männer bezieht, erweitert. Auch wird ein Kohortenvergleich angestellt, der allerdings aus Datengründen weniger umfassend als bei Bönke et al. ausfällt. Die Herausarbeitung von Einzelfaktoren und deren Beitrag für die Lebenseinkommenslücke ist zugleich auch der Mehrwert dieser Studie gegenüber der Studie von Möhring und Weiland (2018), die sich bei der Quantifizierung von

Einkommensfolgen auf die aggregierte Betrachtung von Erwerbsprofilen, zumal im Paarzusammenhang, beschränken. Die von uns gewonnenen Aussagen zur Geschlechterungleichheit fokussieren sich nicht auf Frauen und Männer im Paarkontext, sondern auf die gesamte Population.

Daten, Methoden und deskriptive Statistik

Es wird der Scientific Use File der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975-2010 genutzt (vom Berge et al. 2013). Die SIAB ist eine 2%-ige Zufallsstichprobe aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Erwerbsverläufe von rund 1,6 Millionen Beschäftigten der Jahre 1975-2010 umfasst und aus unterschiedlichen Quellen gespeist wird (v.a. Beschäftigtenhistorik, aber auch Leistungsempfängerhistorik und Arbeitsuchendenhistoriken). Die Daten werden im Prozess der Beschäftigungsmeldungen der Unternehmen an die Sozialversicherungsträger erzeugt (Prozessdaten) und haben gegenüber Surveydaten den Vorteil validerer Einkommensinformationen und höherer Fallzahlen (Nedelkoska et al. 2013).

Es werden Informationen der Kohorten 1950-64 verwendet, um eine möglichst lange Beobachtungsdauer von Biografien zu erhalten: Gesetzt wird eine Mindestdauer von 30 Jahren (die maximale Dauer beträgt 35 Jahre, entsprechend den Kalenderjahren 1975-2010 des Datensatzes). Kohorten der Geburtsjahre 1942-1961 weisen eine durchschnittliche Erwerbsdauer im Laufe ihres Lebens von 30,2 Jahren (Frauen) und 39,8 Jahren (Männer) auf (sog. AVID-Studie, BMFSFJ 2011). Unplausible Biografiewerte (z.B. zum bildungsspezifischen Erwerbseintrittsalter) werden aus der AVID-Studie abgeleitet und als Stichprobenausschlusskriterien verwendet. Personen in Ausbildung sowie u.a. mit Erwerbseintritt vor 1975 werden ausgeschlossen. Weitere Stichprobenrestriktionen mit dem Ziel, eine Überschätzung von Lebenserwerbseinkommen zu vermeiden, führen zu einem überproportionalen Ausschluss niedrigqualifizierter Personen mit geringer Zahl von Erwerbsjahren, mehrheitlich Frauen, sodass die ermittelte Lebenserwerbseinkommenslücke auf Basis dieser positivselektierten Stichprobe eher eine konservative Schätzung darstellt. Nach Anwendung aller Restriktionen umfasst die Stichprobe 72.085 Personen. In Ostdeutschland sozialisierte Personen sind aufgrund der gesetzten Restriktion einer mindestens dreißigjährigen Beobachtungsdauer nicht enthalten.

Lebenserwerbseinkommen werden in der Studie definiert als die individuell akkumulierten Einkommen zwischen Erwerbseintritt und dem letzten beobachteten Beschäftigungszeitpunkt einer Person in der Stichprobe und durch Mehrfachaggregation der in den Rohdaten verfügbaren Bruttotagesentgelte in Euro generiert. Zusätzlich werden individuelle altersspezifische akkumulierte Einkommen gebildet, um altersspezifische ‚gender earnings gaps‘ berechnen und zerlegen zu können. Aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze sind die Einkommensinformationen rechtszensiert, was mit der Imputationsmethode von Gartner (2005) adressiert wird (vgl. im Einzelnen Boll et al. 2017c: 22f.).

Als individuelle Merkmale werden neben dem Geschlecht (Männer, Frauen) auch Geburtsjahr, Nationalität, beruflicher Bildungsabschluss, Beruf, Erwerbsjahre (Jahre in (a) kleiner Teilzeit=1-17 Wochenstunden oder (b) großer Teilzeit=mindestens 18 Stunden, aber weniger als betriebsübliche Vollzeit), Nichterwerbsjahre (registrierte Arbeitslosigkeit, beobachtete Auszeit (Vertrag besteht, aber es wird kein Gehalt gezahlt; bspw. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) oder ‚blind spells‘: siehe unten), Branche, Siedlungsstrukturtyp des Arbeitsortes und Zahl der Arbeitgeberwechsel verwendet, wobei Branche und Siedlungsstrukturtyp die Erwerbserfahrungsjahre in der betreffenden Branche bzw. Region erfassen. Eine ausländische Nationalität liegt nur bei 3,3% der Frauen und 5,3% der Männer vor. Bezüglich der Berufe, die, basierend auf der Klassifikation der Berufe von 1988, aggregiert zu 21 Berufssegmenten (Matthes et al. 2008, Stops 2011) verwendet werden, zeigt sich die in der Literatur einschlägig dokumentierte Geschlechtersegregation. Die Berufskodierung orientiert sich am Hauptberuf, d.h. dem Beruf, in dem die Person über ihre (beobachtete) Erwerbskarriere hinweg am längsten beschäftigt war (vgl.

Boll et al. 2017c: 30). Als Referenzberuf gilt das Segment der Verkaufsberufe. Berufe streuen unterschiedlich über Branchen. Es werden 14 Sektoren der Klassifikation der Wirtschaftsaktivitäten 1993 (vom Berge et al. 2013), mit der Branche „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz“ als Referenzkategorie verwendet. In der Stichprobe verteilen sich die meisten Berufe auf zwei bis drei Hauptbranchen.

Es wird zwischen fünf beruflichen Bildungsabschlüssen unterschieden. In der Kohortengruppe 1950-64 sind Männer durchschnittlich höher gebildet als Frauen, da unter Männern sowohl der Akademikeranteil höher und der Geringqualifiziertenanteil niedriger ist als unter Frauen. Die berufliche Stellung liegt in den Daten nur für Vollzeitbeschäftigte vor. Ausmaß und Lebenslaufdynamiken vertikaler beruflicher Segregation können daher angesichts der unter Frauen dominierenden Teilzeitbeschäftigungen anhand dieses Datensatzes nicht untersucht werden.

Nur 4,7% der Frauen und 6,7% der Männer in der Stichprobe haben vollständige Biografien. Personen mit biografischen Lücken (genannt ‚blind spells‘; das sind Jahre, für die sowohl ein Erwerbsstatuseintrag als auch Informationen über einen bestehenden Arbeitsvertrag und etwaige Lohnzahlungen in den Rohdaten fehlen), die *nicht* von Jahren mit beobachtetem Erwerbsstatus eingeschlossen werden, werden aus der Stichprobe ausgeschlossen. Die biografischen Lücken der übrigen Personen werden als Jahre von Nichterwerbstätigkeit behandelt, der Vorgehensweise von Ejrnaes und Kunze (2006) folgend. ‚Blind spells‘ können unterschiedliche Gründe haben und umfassen Zeiten beruflicher Selbstständigkeit, erneute Aus- und Weiterbildungsphasen, Sabbaticals und sonstige Auszeiten.

Im Geschlechtervergleich als hier zentraler Untersuchungsdimension sind geburtsbedingte Auszeiten von besonderem Interesse, für die bekannt ist, dass sie größtenteils bei Frauen vorkommen. Bei der Spezifikation geburtsbedingter Auszeiten orientiert sich die Studie an der Vorgehensweise in Ejrnaes and Kunze (2006) sowie Schönberg (2008), die auf Basis ihrer auf Rentenversicherungsdaten mit beobachtbaren Geburten entwickelten Vorgehensweise eine Trefferquote von 89% korrekt vorhergesagter geburtsbedingter Auszeiten auf Basis der (keine Geburtsdaten enthaltenden) IAB-Beschäftigtenstichprobe erzielt. Frauen (Männer) haben durchschnittlich am Ende ihrer Erwerbskarriere 7,5 (3,7) Jahre solcher ‚blind spells‘ angesammelt. Zeiten, für die eine registrierte Arbeitslosigkeit oder eine beobachtete Auszeit vorliegt, machen nur einen Bruchteil der ‚blind spells‘ aus, sodass eine Analyse von Geschlechterunterschieden in Erwerbsbiografien, die sich nur auf diese beobachteten Auszeiten beschränken würde, die Dimension der geschlechtsspezifischen Unterbrechungen und deren Einkommensfolgen unterschätzen würde. Des Weiteren werden Zeiten in geringfügiger Beschäftigung den ‚blind spells‘ zugeschlagen, da diese Beschäftigungsverhältnisse in der SIAB erst seit 1999 erfasst werden. Dadurch wird eine im Zeitverlauf konsistente Kodierung geringfügiger Beschäftigung sichergestellt.

Die Methodik folgt der Methodik zur Berechnung des ‚gender pay gap‘ – mit der Ausnahme, dass statt Bruttostundenlöhnen Bruttoglebenseinkommen als abhängige Variable verwendet werden. In beiden Analyseschritten werden die Daten als Querschnittdaten genutzt. Im Einzelnen werden in einem ersten Schritt OLS-Einkommensgleichungen getrennt für Männer und Frauen geschätzt. Abhängige Variable ist die deflationierte Bruttotagesentgeltsumme (Bruttoglebenserwerbseinkommen) zum Zeitpunkt der letzten Beobachtung.²⁸ Gemäß der humankapitaltheoretischen Annahme (Becker 1964), dass das Einkommen durch die formale Qualifikation sowie ihre Erwerbserfahrung determiniert ist, sind Bildungsabschluss und (Nicht-)Erwerbsjahre die unabhängigen Variablen der Mincerschen Einkommensgleichung (Mincer 1974) und alle anderen Variablen fungieren als Kontrollvariablen. Im zweiten Schritt werden auf Basis dieser Ergebnisse Zerlegungsanalysen nach Blinder (1973) und Oaxaca (1973) durchgeführt. Der ‚gender lifetime earnings gap‘ (GLEG) wird als Differenz der Lebenseinkommen der Ge-

²⁸ Durch die Nullzinsannahme entspricht dieser Wert dem Endwert zum letzten Beobachtungszeitpunkt.

schlechter im Verhältnis zum Lebenseinkommen der Männer in Prozent definiert. Die ermittelte Gesamtlücke lässt sich zerlegen in einen Ausstattungseffekt (den Teil der Gesamtlücke, der auf unterschiedliche Merkmalsausstattungen der Geschlechter zurückführbar ist) und einen Bewertungseffekt (den Teil der Gesamtlücke, der auf geschlechtsspezifische Bewertungen derselben Merkmale zurückgeht). Im Bewertungseffekt ist auch die Konstante enthalten, die die Lohnbewertung für das Merkmal Geschlecht sowie die durch unbeobachtete Merkmale hervorgerufene Lohnvariation abbildet.

Deskriptive Ergebnisse

Die berufliche Segregation der Geschlechter in der Kohortengruppe 1950-64 weist das aus der Literatur wohlbekannte Muster auf: Frauen stellen einen Beschäftigtenanteil von mindestens 70% in Verkaufs-, Büro- und Verwaltungs-, Gastronomie, sozialpflegerischen und nichtakademischen Medizinberufen (sog. „Frauenberufe“) und einen Anteil von weniger als 30% in den Berufssegmenten Metallerzeugung, Bau/Ausbau, Sicherheitswahrer, Lager/Verkehr, Elektro, Bergbau/Chemie und Naturwissenschaften (sog. „Männerberufe“). Die restlichen Frauen sind in sog. Mischberufen beschäftigt (u.a. Arzt- und Lehrberufe, Geisteswissenschaften, Textil/Leder, grüne Berufe).

Ausführliche deskriptive Analysen zur Kohortengruppe 1950-64 nach Hauptberufen (Boll et al. 2017c²⁹: 31) zeigen, dass Frauen in allen 21 Berufssegmenten geringere Lebenserwerbseinkommen erzielen als Männer. Auch die Analyse der Tagesentgeltstrukturen in den Segmenten Büro/Verwaltung, Sozialpflege, Verkauf und nichtakademische Medizinberufe zeigen, dass Männer jeweils höhere Tagesentgelte als Frauen verdienen; dies gilt auch differenziert nach den einzelnen Hauptbranchen, in denen diese Berufssegmente am häufigsten vertreten sind (ebda., S. 37f.). Im Vergleich mit dem Frauenanteil im Beruf wird deutlich, dass unter den acht Segmenten, in denen Männer die höchsten Lebenserwerbseinkommen erzielen, nur drei Segmente (Naturwissenschaften, Sicherheitswahrer und Elektro) sind, die den Männerberufen zuzuordnen sind; drei weitere Segmente sind Mischberufe (Geisteswissenschaften, Arztberufe, Textil/Leder) und zwei Segmente zählen sogar zu den frauendominierten Berufen (Verkaufsberufe, Büro- und Verwaltungsberufe).

Auf der groben Aggregationsebene der Berufssegmente lässt sich die Devaluationsthese (England 1992) daher durch die Daten nicht bestätigen. Auch lässt sich kein klarer Zusammenhang zwischen der relativen Lohnattraktivität der Berufe – gemessen am geschlechtsspezifischen Durchschnittseinkommen und dem Frauenanteil im Beruf – feststellen. So gehen zwar manche frauendominierten Segmente wie Gastronomie (Frauenanteil=70,3%) bei beiden Geschlechtern mit weit unterdurchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen einher; in anderen Frauenberufen wie nichtakademischen Medizinberufen (Frauenanteil=90,1%) werden aber zumindest bei Frauen leicht überdurchschnittliche Einkommen erzielt, in Verkaufsberufen (Frauenanteil=70,7%) werden unter Männern überdurchschnittliche Einkommen und in Büro- und Verwaltungsberufen (Frauenanteil=72,5%) sogar bei beiden Geschlechtern überdurchschnittlichen Einkommen verdient.

Daher lassen sich mit diesen Daten für das Maß des Lebenserwerbseinkommens auch Befunde früherer Studien (Brückner 2004), wonach die Geschlechterlücke im Einkommen in frauendominierten Berufen geringer ausfällt als in anderen Berufen, nicht bestätigen.

In diesem Zusammenhang wurde auch ein möglicher Zusammenhang zwischen Frauenanteil im Beruf und Häufigkeit und Länge der berufsbedingten Auszeiten untersucht (Boll et al. 2017c). Es zeigte sich,

²⁹ Die Stichprobe in Boll et al. 2017b weicht von der in diesem Beitrag verwendeten Stichprobe nur geringfügig ab.

dass mit einem höheren Frauenanteil im Beruf tendenziell häufigere geburtsbedingte Auszeiten einhergehen³⁰. Damit bestätigen die Daten die These von Begall und Mills (2013).³¹ Allerdings zeigen die Simulationen von Erwerbs- und Einkommensverläufen auf Basis von aus den Daten gewonnenen hypothetischen Erwerbsverläufen und den Ergebnissen der Lebenserwerbseinkommensregressionen, dass Frauen in frauendominierten Dienstleistungsberufen durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen keinesfalls weniger Einkommen verlieren als in männerdominierten gewerblichen Berufen³² (Boll et al. 2017c: 118). Die Frauen unterbrechen in den frauendominierten Berufen also häufiger und länger, aber nicht zu geringeren Kosten. Damit liefern die Ergebnisse keinen Beleg für die Theorie von Polachek (1981), bestätigen aber Befunde von England (1982; 1984).

Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Einkommenslücke für die Kohorte 1950-64

Für die Kohortengruppe der zwischen 1950 bis 1964 Geborenen findet sich eine mittlere Lebenseinkommenslücke zwischen Männern und Frauen von 46,6%, was mehr als das Doppelte der auf Stundenlöhnen basierenden Lohnlücke ist. Die Hypothese 1 wird von den Daten also bestätigt. Entgegen dem auf der Stundenlohn­lücke basierenden Befund in der Literatur (vgl. u.a. Boll/Leppin 2015), dass die Lohnlücke am oberen Rand der Lohnverteilung höher ist als in der Mitte, was mit einer überdurchschnittlichen Stundenlohn­lücke unter Führungskräften korrespondiert (Holst/Marquardt 2018) findet sich mit Bezug auf die Lebenseinkommenslücke, dass diese am höchsten am 20-Prozent-Quantil ist und nach oben hin abnimmt. Dies liegt, wie die Zerlegung in die einzelnen Komponenten der Lücke zeigt, an einer höheren Bedeutung typisch „weiblicher“ Biografien im unteren verglichen mit dem oberen Einkommensfünftel. So macht die Geschlechterlücke in der Zahl der Erwerbsjahre am 20%-Quantil fast zwei Drittel der Lebenserwerbseinkommen der am 20%-Quantil verdienenden Frauen und Männer aus; zur diesbezüglichen Einkommenslücke am 80%-Quantil trägt dieser Faktor hingegen nicht signifikant bei. Ähnliches gilt für die Rolle von Teilzeitjahren. Dies zeigt, dass erwerbsbiografische Entscheidungen der Frauen dieser Kohortengruppe denjenigen ihrer männlichen Pendanten am oberen Ende der Einkommensverteilung ähnlicher waren als am unteren Ende, was die maßgebliche Rolle der Erwerbsbiografie für die Geschlechterungleichheit in den verdienten Lebenserwerbseinkommen unterstreicht.

Zugleich ist die gefundene Gesamthöhe von 46,6% sehr nahe an der geschlechtsspezifischen Rentenlücke, die Grabka et al. (2017) für die Kohorten 1946-55 (1956-65) auf 50% (45%) im Alter 55 ermitteln, womit auch die Hypothese 4 von den Daten bestätigt wird.

Altersspezifische Geschlechterlücken im Einkommen für die Kohorte 1950-64

Die Geschlechterlücke in den zum Alter 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 und 55 aufgelaufenen Einkommen von Frauen und Männern steigt, wie von Hypothese 2 postuliert, mit dem Alter, allerdings ist die Dynamik zwischen Alter 25 und 35 – der Familiengründungsphase – am größten.

Im Alter 20 und 25 tragen Beruf und Branche maßgeblich zur Einkommenslücke bei, danach ist es nur noch die Branche: Mit dem zwischen Alter 25 und 50 steigenden Beitrag der Wochenarbeitszeit zur Einkommenslücke wechselt der Beruf ab Alter 30 zu einem die Einkommenslücke abschwächenden Effekt. Allerdings hängen Beruf, Branche und Arbeitszeit zusammen und müssen daher auch zusammen interpretiert werden. Der Beruf scheint ab Alter 30 einen „Korrekturfaktor“ zur Wochenarbeitszeit einzunehmen. Im Alter 20 und 25 jedoch, also zu Beginn der Erwerbskarriere, trägt die horizontale (Berufs- und Branchen-) Segregation der Geschlechter mit je rund 10 log-Punkten maßgeblich zur Lohnlücke bei

³⁰ Ausnahmen: Bau- und Arztberufe mit rund 2,6 Jahren gleich hohen Auszeiten wie in nichtakademischen Medizin- und Verkaufsberufen, aber geringeren Frauenanteilen (rund 10% in Bau- bzw. rund 42% in Arztberufen, gegenüber 71% in Verkaufs- und 90% in nichtakademischen Medizinberufen)

³¹ Die Ausnahmen betreffen u.a. Arztberufe mit eher selteneren Auszeiten trotz eines Frauenanteils von „nur“ 42% (gegenüber mindestens 70% in den sog. „Frauenberufen“). In den Arztberufen deuten diejenigen Frauen, die eine geburtsbedingte Auszeit nehmen, diese jedoch überdurchschnittlich lang aus, was eine eher geringe Vereinbarkeit indiziert. Letzteres gilt auch für Frauen in Bauberufen.

³² Ausnahme: Bau-/Ausbauberufe

und bildet ein Gegengewicht zum positiven Beitrag der übrigen Ausstattungen (Erwerbs- und Nichterwerbsjahre) zur Einkommenslücke, sodass der gesamte Ausstattungseffekt weniger positiv ausfällt als ohne die Effekte der horizontalen Segregation. Damit bestätigen die Untersuchung frühere Studien, die ebenfalls einen über die Erwerbsphase abnehmenden Einfluss der Berufs- und Studienwahl auf die Einkommenslücke der Geschlechter finden (vgl. u.a. Leuze/Strauß 2009 für Personen mit akademischen Abschlüssen).

Die Branchenzugehörigkeit trägt in allen Altersgruppen nennenswert zur Einkommenslücke der Geschlechter bei. Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass insbesondere die Branchen Metall, Maschinenbau und Fahrzeugbau die Geschlechterlücke treiben (Boll et al. 2017c: 72). Da Tarifverträge branchenspezifisch ausgehandelt werden, zeigt sich hier der Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen, bspw. in der niedrigeren Tarifbindung frauendominierter Berufe (Leuze/Strauß 2009: 276).

Frauen scheinen zwischen Alter 45 und 50 ihre Erwerbsjahre zu steigern, sodass der Beitrag der Erwerbsjahre zum ‚gender lifetime earnings gap‘ leicht zurückgeht, allerdings indiziert der zum Alter 55 wieder leicht gestiegene Beitrag, dass der Arbeitsmarktkontakt der Frauen in diesem Alter schon wieder etwas abgenommen hat. Der Beitrag von Teilzeit steigt auch zwischen Alter 45 und Alter 50 weiter an und gipfelt im Alter 50. Im Alter 50 beträgt der auf die Geschlechterlücke in Teilzeitjahren entfallende Beitrag zur Einkommenslücke rund 20 log-Punkte und damit knapp die Hälfte des gesamten Ausstattungseffekts (rund 51 log-Punkte) und fast ein Drittel der gesamten unbereinigten Einkommenslücke (rund 70 log-Punkte).

Kohorten- und altersspezifische Geschlechterlücken im Einkommen

Im Kohortenvergleich zeigen die deskriptiven Analysen, dass sich Frauen Männern bei den Bildungsausstattungen tatsächlich annähern – der Akademikerinnenanteil unter Frauen der jüngsten Kohortengruppe 1980-89 ist sogar höher als der betreffende Anteil unter Männern. Dies ist konform mit früheren Analysen, die für die Kohortengruppen 1946-1970 ähnliche Annäherungsprozesse bei der formalen Bildung beobachten (Westermeier et al. 2017). Allerdings sagt dies noch nichts darüber aus, ob die angenäherten Ausstattungen auch zu einem geringeren Beitrag von Bildung zur Lebenslücke der Geschlechter beitragen. Im Kalenderjahrzeitfenster der Daten, 1975-2010, sind die jüngeren Kohortengruppen 1970-79 und 1980-89 nur bis Alter 40 bzw. 30 beobachtbar. Zudem können Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen aus diesen Kohortengruppen im Alter 20 noch kaum beobachtet werden, weshalb der Kohortenvergleich auf die altersspezifischen Geschlechterlücken im akkumulierten Einkommen auf das Alter 25, 30 und 35 beschränkt wird.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Geschlechterlücke im akkumulierten Einkommen über die Kohorten abnimmt. Das wird schon im Alter 30 deutlich, wo jüngere Kohorten mit rund 20% eine halb so hohe Lücke aufweisen wie die älteste (1950-64 Geborene) mit rund 40%. Es zeigt sich aber auch im Alter 35, wo die Geschlechterlücke in der ältesten Kohorte bei rund 61%, in der Kohortengruppe 1970-79 hingegen bei rund 41% liegt. (Die 1980-89 Geborenen können im Alter 35 nicht beobachtet werden.) Damit bestätigen die Daten auch die Hypothese 3.

Was sind die treibenden Faktoren hinter den Kohortenunterschieden? Während die Ausstattung mit formaler Bildung in der ältesten Kohortengruppe 1950-64 im Alter 30 und 35 zum Einkommenslücke der Geschlechter beiträgt, ist dieser Beitrag unter den 1980-89 Geborenen bereits kleiner bzw. verschwindet ganz. Im Vergleich zur ältesten Kohortengruppe spielen die Erwerbs- und Nichterwerbsjahre im Alter 30 und 35 in jüngeren Kohorten eine geringere Rolle. Dieser Befund wird für die Kohortengruppen 1946-1970 auch von Westermeier et al. (2017) gestützt, die sich über die Frauenkohorten verkürzende Phasen im „Hausfrauenstatus“ belegen.

Die Lohnprämie für Berufserfahrung variiert mit dem Geschlecht, dem Alter und der Kohorte. Hohe Lohnwachstumsraten werden grundsätzlich in den ersten Berufsjahren erzielt; über das Alter (für Männer gleichbedeutend mit weiteren Berufsjahren) nimmt das Lohnwachstum hingegen ab. Männer der Kohorten 1950-64 hatten i.d.R. nach Abschluss der Schulbildung ihren Grundwehrdienst zu absolvieren (Einsetzten der Wehrpflicht ab 1956) und traten demzufolge später als gleichgebildete Frauen ins Berufsleben ein; später geborene Männer absolvierten zunächst i.d.R. einen Zivildienst. Dies erklärt, warum Frauen gegenüber Männern im Alter von 20 Jahren höhere Ausstattungen mit Berufsjahren erzielten, was die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Alter 20 minderte. In den nachfolgenden Altersgruppen mischen sich Effekte der im Kohortenvergleich zunehmend länger werdenden Bildungs- und Ausbildungszeiten bei beiden Geschlechtern mit sich verkürzenden Familienpausen von Frauen.³³ Der sich über die Kohorten hinweg verringernde Nachteil (im Alter 30) bzw. sich vergrößernde Vorteil (im Alter 35) der Frauen gegenüber den Männern bei der Lohnprämie von Berufserfahrung könnte die zunehmende Lohnmobilität von Frauen im Berufsverlauf, im Wege betrieblicher Weiterbildungen, Beförderungen und Arbeitsplatzwechseln, erklären. Barth et al. (2017) weisen auf die Bedeutung zwischenbetrieblicher Mobilität für die Lohnentwicklung im Berufsverlauf und diesbezügliche Geschlechterunterschiede, insbesondere unter verheirateten Frauen und Männern, hin. Dies schließt an das an traditionellen Geschlechternormen orientierte räumliche Mobilitätsverhalten an, das Mincer (1978) in seiner These der ‚tied mover‘ postulierte und das zahlreiche empirische Belege fand (vgl. Kap. 1.6). Mit der eingeschränkten räumlichen Mobilität von Frauen geht eine eingeschränkte soziale Mobilität einher, wenn Karriereaufstiege und Optimierungen von Jobmatches nicht möglich sind. Diese Restriktionen könnten sich mit dem sozialen Normenwandel über die Kohorten hinweg etwas gelockert haben.

Anders als bei den Berufsjahren verliert der Geschlechterunterschied beim Berufsumfang (Wochenarbeitszeit) in jüngeren Kohorten keineswegs an Bedeutung. Offenbar zogen sich Frauen älterer Kohorten in Zeiten der Familiengründung eher vollständig vom Arbeitsmarkt zurück, während Frauen jüngerer Jahrgänge in dieser Phase mit reduzierten Wochenarbeitszeiten im Arbeitsmarkt verbleiben und kürzere Familienpausen einlegen. Diese Interpretation wird von Westermeier et al. (2017) gestützt, die sogar einen leichten Anstieg von Teilzeiterwerbserfahrung in den Kohortengruppen 1946-1970 berichten. Die Analysen weisen den Befund eines unveränderten Teilzeitbeitrags auf die Kohortengruppen 1980-89 aus.

Frauen erhalten für Teilzeitjahre (im Vergleich zu Vollzeitjahren) jedoch auch in jüngeren Kohorten geringere Lohnstrafen als Männer, sodass der Bewertungseffekt von Teilzeit zugunsten der Frauen wirkt, d.h. die Geschlechterlücke im Einkommen mindert. Hierfür gibt es mehrere Erklärungen. Zum einen haben Frauen der Stichprobe im Laufe ihres Berufslebens mehr Jahre im öffentlichen Dienst verbracht als Männer, und die Lohnspreizung ist im öffentlichen Dienst geringer als in der Privatwirtschaft. Frauen sind, zweitens, seltener in Positionen mit höherem beruflichem Status und Entgelt, was ebenfalls zu geringeren Opportunitätskosten von Teilzeitjobs beiträgt. Drittens könnten auch kulturelle Faktoren eine Rolle spielen: Die Dominanz der Frauen in Teilzeitjobs könnte eine höhere soziale Akzeptanz von teilzeitarbeitenden Frauen im Vergleich mit teilzeitarbeitenden Männern bewirken bzw. bedingen, was sich in geringeren Teilzeitstrafen für Frauen niederschlagen könnte. Goldin (2014) argumentiert (für die USA) hier mit Kosten der Zeitflexibilität, die aufgrund unterschiedlicher betrieblicher

³³ Im Alter 25 hält der Ausstattungsvorteil der Frauen mit Berufserfahrung in allen untersuchten Kohorten noch an, die Lohnbewertungen sind hier für die später ins Berufsleben startenden Männer allerdings höher, was dazu führt, dass die Bewertung von Berufserfahrung im Geschlechtervergleich für Frauen in diesem Alter nachteilig ist, d.h. zur Lohnlücke beiträgt. Allerdings beginnt hier der Trend längerer Ausbildungszeiten wegen zunehmender Studierneigung, sodass der Bewertungsnachteil der Frauen in der jüngsten Kohorte der 1970-79 Geborenen bereits deutlich geringer als in den Vorgängerkohortengruppen ausfällt. Im Alter 30 hat nur die älteste Kohortengruppe der Frauen noch einen nennenswerten Ausstattungsnachteil mit Berufsjahren gegenüber den Männern; für jüngere Kohorten schlagen hier bereits die verlängerten Bildungszeiten zu Buche, welche erst im Alter 35 durch den geschlechtsspezifisch wirkenden Effekt der Familienpausen der Frauen konterkariert werden: im Ergebnis sind Frauen im Alter 35 gleichaltrigen Männern gegenüber bei der Zahl der akkumulierten Berufsjahre erneut im Nachteil. Dies gilt für beide in diesem Alter beobachtbaren Kohortengruppen. Die Familienpause fällt in der ältesten Kohortengruppe 1950-64 im Alter 35 am längsten aus; hier wird daher der höchste Beitrag der Geschlechterdifferenz in der Ausstattung mit Nichterwerb Jahren über alle Alters- und Kohortengruppen verzeichnet. Damit einher gehen höhere Lohnwachstumsraten der Rückkehrerinnen.

Zeitkulturen zwischen den Branchen differieren. Wenn Teilzeitarbeit als Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis (,full-time full year‘, FTFY) unerwünscht ist (Goldin nennt hier Anwalts- und Unternehmensberatungskanzleien als Beispiel), könnten Betriebe beispielsweise administrativen Mehrkosten von Teilzeitstellen auf Arbeitnehmende überwälzen. Dies erscheint umso wahrscheinlicher, je unüblicher Teilzeitbeschäftigungen auf betrieblicher Ebene sind. Vor dem Hintergrund einer starken Geschlechtersegregation der Berufe auch in Deutschland würde dies plausibilisieren, warum Frauen insgesamt geringere Teilzeitstrafen kassieren als Männer: Erstere sind häufiger in Berufen und Branchen mit hoher Lohnkompression, letztere hingegen häufiger in solchen mit hoher Lohnspreizung beschäftigt.

Was für Erwerbsjahre allgemein beobachtet wurde, gilt ähnlich auch für die Lohnbewertungen branchenspezifischer Erwerbsjahre (Branchenprämien). Während Frauen auch in jüngeren Kohorten häufiger als Männer in lohnunattraktiven Branchen und seltener in lohnattraktiven Branchen arbeiten (Frauen haben also ungünstigere Branchenausstattungen als Männer), hält sich der Vorteil der Frauen bei den Branchenprämien im Alter 25 und 30 auch in jüngeren Kohorten und besteht in Alter 35 sogar nur noch in der Kohortengruppe der 1970 bis 1979 Geborenen.³⁴ Für jüngere Kohorten scheint sich zumindest ein etwas vergrößertes Altersfenster bei der brancheninternen Mobilität anzudeuten. Dies könnte auch mit veränderten institutionellen Bedingungen zusammenhängen: Die Branchentarifbindung der westdeutschen Beschäftigten ist allein zwischen 1996 und 2020 von 70% auf 56% zurückgegangen (IAB 2016).³⁵

Interpretation der Ergebnisse

Im unterschiedlichen Lebenserwerbseinkommen von Männern und Frauen spiegeln sich die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster über den Erwerbsverlauf. Insgesamt belegt die Studie zwar (im Einklang mit der Literatur; vgl. Blau/Kahn 2017, Goldin 2014) eine abnehmende Bedeutung humankapitalbezogener Faktoren für die Geschlechterungleichheit im Einkommen, aber keine abnehmende Rolle von Teilzeit und horizontaler Segregation der Geschlechter.

Die im statistisch erklärten Teil (sog. Ausstattungseffekt) gemessenen Merkmalsunterschiede könnten mit unterschiedlichen Zugangschancen der Geschlechter zu lohnrelevanten Jobs verbunden sein; hierzu könnten eine Reihe von Faktoren auf betrieblicher Ebene, von arbeitsmarktrelevanten Institutionen sowie vorherrschenden sozialen Normen beitragen. Beispiele hierfür sind erschwerte Zugänge für Frauen für bestimmte Berufe oder Positionen mit höherem Prestige und Status aufgrund von Geschlechts- und Berufsstereotypen, fehlende Kinderbetreuung, eine fehlende soziale Akzeptanz von Müttererwerbstätigkeit bei kleinen Kindern oder sozial- und steuerpolitische Anreize für das Hauptverdienermodell. Allerdings lässt sich weder mit dem Ansatz des ,gender pay gap‘, noch mit dem hier gewählten Ansatz des ,gender lifetime earnings gap‘ geschlechtsspezifische Diskriminierung in allokativer Form oder im Entgelt verorten. Hierfür wären Informationen über betriebliche Allokationsprozesse notwendig, die in amtlichen oder prozessproduzierten Daten nicht vorhanden sind.

Im sog. unerklärten Teil, der bereinigten Lohnlücke, könnten verborgene fehlende Fähigkeiten, Präferenzunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie Messfehler enthalten sein. Präferieren Frauen flexible Jobs gegenüber perfekten Matches, was die Passung der Qualifikation betrifft, kann eine für Frauen ungünstigere Lohnbewertung formaler beruflicher Bildungsabschlüsse in diesen Jobs, in denen sie formal überqualifiziert sind, die Folge sein (vgl. Kap. 1.4). Die im Wege der Sozialisation erlernten geschlechtsspezifischen Normen und Rollen führen über die Kohorten hinweg zu dem auch durch diese

³⁴ Die 1980-89 Geborenen werden hier nicht beobachtet, und in der ältesten Kohortengruppe ist hier kein entsprechender Vorteil mehr sichtbar. Wie die Zerlegung der mittleren Lebenseinkommenslücke (über alle Altersstufen hinweg) für die älteste Kohorte zeigt, besteht für Frauen im Vergleich zu Männern über die gesamte Erwerbskarriere hinweg ein Sektorprämiennachteil, sodass der hier bereits im Alter 35 nicht mehr sichtbare Vorteil sich in höheren Jahren in einen Nachteil umkehren muss.

³⁵ Allerdings geht mit der über die Kohorten hinweg zunehmend günstigeren Lohnbewertung der Branchenaffiliation eine ungünstigere Lohnbewertung der Berufszugehörigkeit einher, wobei die teilweise Korrelation von Branchen- und Berufszugehörigkeit zu beachten ist.

Studie belegten persistent geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten. Die horizontale berufliche Segregation führt zu geringeren Löhnen und Lohnwachstumsraten in den von Frauen (im Vergleich zu den von Männern) dominierten Berufen. Aufgrund vorherrschender Geschlechternormen übernehmen Frauen mit der Familiengründung den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit; diese Aufgabenteilung ist zudem aufgrund der auf den früheren biografischen Stufen getroffenen geschlechtsspezifischen Entscheidungen aus der Haushaltsperspektive auch ökonomisch rational, sind mit dem beruflichen Ausstieg doch die vergleichsweise geringeren Lohneinbußen verbunden. Die höheren familienbedingten Auszeiten der Frauen, die mit der höheren Zeitverwendung auf Kinderbetreuung von Frauen im Vergleich zu Männern Gegenstand von Kapitel 1.2 waren, zeigen sich deutlich in der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke im Alter 30 und 35. Die im Zeitverlauf steigende väterliche Zeitverwendung der Väter auf Kinderbetreuung sowie der Ausbau und die zunehmende soziale Akzeptanz institutioneller Kinderbetreuung, die, wie Kapitel 1.3 gezeigt hat, einen positiven Effekt auf die Müttererwerbstätigkeit haben kann, hat zu einer leichten Annäherung der Geschlechter bei der unbezahlten Arbeit geführt, was sich in dieser Studie in einem geringeren Beitrag der (Nicht-)erwerbsjahre jüngerer Kohorten im Vergleich mit der Kohortengruppe 1950-64 niederschlägt. Insbesondere in der letztgenannten ältesten Kohortengruppe dürfte – zusammenhängend mit den traditionellen Normen – auch statistische Diskriminierung von Frauen im Arbeitsmarkt eine Rolle gespielt haben.

Schließlich ist das Verharren der Frauen in Teilzeitmodellen und in der Zuverdienstposition, wie Kapitel 1.5 dokumentiert hat, mit einem geringeren Engagement bei der beruflichen Weiterbildung verbunden, die Frauen auch im weiteren Erwerbsverlauf Verdienstnachteile gegenüber den Männern einbringt. Dies wird in den unverändert hohen Beiträgen von Teilzeit zur Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern deutlich, die nicht nur im späteren Erwerbsverlauf nicht abnehmen, sondern auch über die Kohorten hinweg kaum an Bedeutung verlieren. Die multiplen Herausforderungen, denen sich Frauen mit Migrationshintergrund bei der Arbeitsmarktintegration in Deutschland gegenübersehen (vgl. Kap. 1.6), können in dieser Studie nicht direkt abgebildet werden, da das Merkmal des Migrationshintergrunds in den Daten nicht verfügbar war und selbst Personen ausländischer Nationalität nur selten vorkommen. Die Herausforderungen von - je nach Herkunftsland – ausgeprägt traditionellen Geschlechternormen sowie arbeitsmarktseitige statistische Diskriminierung eint die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund und die Frauen deutscher Nationalität der Geburtskohorten 1950-64, denn für beide Gruppen gilt, dass fehlende Erfahrungswerte der Unternehmen mit erwerbstätigen Frauen zum damaligen Zeitpunkt bzw. zum heutigen Zeitpunkt mit anderen kulturellen Kontexten zu Vorurteilen seitens der Unternehmen führen können. Die hohe materielle Abhängigkeit insbesondere älterer Frauenkohorten von ihren männlichen Versorgern aufgrund einer unzureichenden eigenen Arbeitsmarkteinbindung während der intakten Ehe bzw. Partnerschaft offenbart sich im Trennungs- und Scheidungsfall nicht nur in unmittelbar steigenden Armutsrisiken für die Frauen selbst und ihre Familien, wie Kapitel 1.8 diskutiert hat, sondern – aufgrund des erwerbszentrierten Systems der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung – insbesondere auch in einer erhöhten Altersarmut von Frauen.

1.9. Zusammenfassung

Diese Arbeit untersucht die Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt und die diesbezügliche Rolle von Normen und Institutionen. Im Verständnis dieser Arbeit sind Normen explizite Verhaltensregeln, die erwartungsbildend sein können, und Institutionen sind in allen drei Ursprüngen bzw. Erscheinungsformen – als politisch-rechtliche Ordnungen, vertragliche Vereinbarungen zwischen Menschen und als „normative Kraft des Faktischen“ (Esser 1999: 357) relevant. Soziale Ungleichheit wird in dieser Arbeit als auf gesellschaftlicher Ebene aggregierte individuelle Heterogenität in Ressourcen, sozialen Lagen und Wohlergehen verstanden, die auf unterschiedlichen individuellen Präferenzen sowie ererbten und erworbenen Ausstattungen in unterschiedlichen sozialen, biografischen und historischen Kontexten beruht.

Das Konzept des Lebensverlaufs und die Interdependenz von individuellem Handeln und sozialen Strukturen sind daher, interpretiert vor dem Hintergrund von Zeitwandelexeffekten, notwendige soziologische Analysedimensionen von Geschlechterungleichheit als einem der zentralen Aspekte sozialer Ungleichheit.

Unter Rückgriff auf einschlägige Theorien wird individuelles Handeln von Frauen und Männern in dieser Arbeit im Sinne Max Webers als zweckrationales, aber auch als wertrationales, sinn- und identitätsstiftendes Verhalten konzipiert (Weber 1972) und in empirisch testbaren Hypothesen formuliert. Dabei wird teilweise auf Frauen und Mütter (Kap. 1.3) und teilweise auf Väter (Kap. 1.2) fokussiert; in den übrigen Kapiteln wird das andere Geschlecht jeweils mit untersucht (Kap. 1.4 - 1.8). Kapitel 1.4 und 1.8 rekurren auf Aspekte der Arbeitsqualität (Ausbildungsadäquanz und Einkommen), Kapitel 1.2, 1.3, 1.5, 1.6 und 1.7 hingegen auf Verhaltensindikatoren. Mit den verwendeten quantitativ-empirischen Analysemethoden werden methodische Herausforderungen wie beobachtete Heterogenität, Selektion und potenzielle Endogenität adressiert. Da die ausgebeutete Variation nur quasi-experimenteller Natur ist, können keine kausalen Ursache-Wirkungszusammenhänge, wohl aber sozialwissenschaftlich und statistisch signifikante Assoziationen identifiziert werden.

Zentrale Ergebnisse der sieben eingebundenen Publikationen

Die Ergebnisse der Arbeit wurden entlang eines stilisierten biografischen Verlaufs (Abbildung 1 in Kap. 1.1) dargestellt. Sie belegen, dass das Verhalten von Frauen und Männern in Beruf und Familie durch die sozialen Kontexte unterschiedlich strukturiert wird. Dies wird insbesondere im Paarkontext offenbar.

Die Familiengründung ist ein Statusübergang, der mit Veränderungen der sozialen Position und der Lebensgestaltung einhergeht. Die Untersuchung in **Artikel 1** (Kap.1.2) zur väterlichen Zeitverwendungsverhalten für Kinderbetreuung im Zeitraum 1971-2005 in acht Industrieländern auf Basis international harmonisierter Tagebuchdaten (Multinational Time Use Study) mit angespielten nationalen Politikindikatoren zeigt, dass Väter in den betrachteten Ländern im betrachteten Zeitraum durchschnittlich rund 33 Minuten pro Tag für Kinderbetreuung aufwendeten, Wochenenden und Nullminuten inbegriffen. Väter sind offensichtlich nicht diejenigen, die den Hauptteil der Kinderbetreuung erbringen; der Großteil der Kinderbetreuung wurde und wird, wie eine robuste Literatur bestätigt, von den Müttern übernommen. Dass Väter in allen untersuchten Ländern zu jedem Zeitpunkt mehr Zeit auf Erwerbsarbeit als auf Kinderbetreuung aufwendeten, wie ergänzende Analysen zeigen (Boll et al. 2011), bestätigt die Dominanz der männlichen Versorgerehe (Pfau-Effinger 2005). Die multivariaten Ergebnisse zur Rolle von Elternzeitregimen belegen einen positiven Zusammenhang aller drei Elternzeitkriterien zur väterlichen Kinderbetreuungszeit. Dieser fällt für exklusive Vatermonate allerdings stärker aus als für über-

tragbare Elternzeit. Eine hohe Lohnersatzrate im Vergleich zu keinem Lohnersatz während der Elternzeit korrespondiert mit einem Anstieg der väterlichen wöchentlichen Kinderbetreuungszeit von fast einer Stunde. Hochqualifizierte Väter reagieren hingegen sensitiver auf exklusive Vatermonate und hohe Lohnersatzraten als niedriger gebildete Väter, während das Gegenteil für auf den anderen Partner übertragbare Elternzeit gilt.

Kinderbetreuung kann nicht nur von Eltern, sondern auch außerfamilial geleistet werden. Nach der Jahrtausendwende, um 2005, begann in Deutschland eine langjährige Ausbauphase der institutionellen Kinderbetreuung. Das Ausmaß und Tempo des Ausbaus variierte über die Zeit sowie zwischen den deutschen Bundesländern. Diese Variation wird in **Artikel 2** (Kap. 1.3) genutzt, um Zusammenhänge des Kitaausbaus mit der mütterlichen Erwerbstätigkeit im Zeitraum 2006-2014 zu untersuchen. Hierfür werden u.a. Daten des Mikrozensus und amtliche Daten zur frühkindlichen Bildung und Betreuung genutzt. Wie die Ergebnisse zeigen, lässt die Addition von kalenderjahrfesten Effekten und mehr noch die Hinzufügung von Bundesland-festen Effekten die meisten Indikatoren insignifikant werden, was die Bedeutung der Kontrolle von festen Regionaleffekten bei Politikevaluationen unterstreicht. Die Mütter reagieren auf den Ausbau eher mit einer Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit als mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Ein Anstieg der Betreuungsquote um einen Prozentpunkt bzw. die Existenz eines Rechtsanspruchs ab dem 1. Geburtstag des Kindes korrespondiert mit einem Anstieg der Wochenarbeitszeit um 0,5 Prozent bzw. 3,1 Prozent. Geringqualifizierte Mütter und alleinerziehende Mütter zeigen eine geringere Responsivität bezüglich des Kitaausbaus.

Die Theorie differenzieller Überqualifikation von Frank (1978) postuliert im Paarzusammenhang, dass Frauen im Kontext traditioneller Geschlechterrollen im Job häufiger formal überqualifiziert sind, da der Wohnort und damit der lokale Arbeitsmarkt des Paares auf die Optimierung des männlichen Jobmatches hin ausgerichtet sind. In **Artikel 3** (Kap. 1.4) werden das Ausmaß und die Lohnstrafen von Überqualifikation für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland im Zeitraum 1992-2011 und deren Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke im jeweiligen Landesteil mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels untersucht. Es wird das statistische Maß von Überqualifikation („realized matches“-Ansatz) verwendet. Im Ergebnis zeigt sich, dass in der Gesamtgruppe der Frauen in beiden Landesteilen formale Überqualifikation häufiger vorkommt als in der Gesamtgruppe der Männer. Eine Geschlechterdifferenz zeigt sich in Westdeutschland innerhalb und außerhalb von Partnerschaften (größer ist sie aber innerhalb), in Ostdeutschland nur innerhalb. Zudem sind die Geschlechterunterschiede bei der Prävalenz von Überqualifikation im Osten insgesamt geringer als im Westen. Höhere Lohnstrafen von Frauen werden nur für westdeutsche Frauen in Partnerschaften gefunden, was – theoriekonform – mit stärker ausgeprägten traditionellen Geschlechterrollen in Westdeutschland und hier insbesondere in Partnerschaften begründet werden kann. Nur in Westdeutschland tragen die höheren Ausstattungen der Frauen mit Überqualifikation bzw. die geringeren Lohnstrafen der Frauen zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei bzw. reduzieren diese.

Im weiteren Erwerbsverlauf finden betriebliche Weiterbildungsprozesse statt, an denen beschäftigte Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise partizipieren. **Artikel 4** (Kap. 1.5) untersucht für Frauen und Männer in drei Ländern unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Typus den Zusammenhang zwischen der relativen Verdienstposition im Haushalt und der betrieblichen Weiterbildungsteilnahme sowie der Kursdauer und – nur für Frauen – zusätzlich mögliche Interaktionen der Wochenarbeitszeit mit der Verdienstposition. Multivariate Analysen mit Zwei- und Dreifachinteraktionen werden auf Basis der EU-Arbeitskräfteerhebung 2013 (EU-LFS) durchgeführt. Es zeigen sich keine signifikanten Geschlechterunterschiede in der Trainingswahrscheinlichkeit unter vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen in derselben Verdienstposition. Für Männer in allen Ländern sowie Frauen in Italien und den Niederlanden ist die Verdienstposition nicht signifikant mit der Weiterbildungsteilnahme assoziiert. Hingegen trainieren vollzeitbeschäftigte Frauen im Schnitt 5,5 Stunden länger als teilzeitbeschäftigte Frauen. Zudem

geht nur für Frauen in Deutschland die Verdienstposition – konkret: der Alleinverdienst-Status (verglichen mit dem Zuverdienststatus) – mit einer um 2,9 bzw. 5,6 Stunden höheren Kursdauer unter Vollzeitbeschäftigten bzw. Teilzeitbeschäftigten einher. Die Zuverdienstrolle im Haushalt bremst demnach hierzulande die Trainingsintensität von Frauen zusätzlich zur Teilzeittätigkeit. Ein Kind unter 12 Jahren im Haushalt reduziert in Deutschland und den Niederlanden, nicht aber in Italien die Trainingswahrscheinlichkeit. Höhere Trainingsinzidenzen für vollzeitbeschäftigte Frauen (im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten Frauen) weisen nur Italien und Deutschland auf, nicht die Niederlande.

Migration findet häufig im Familienkontext statt, aber auch hier zeigen sich Geschlechterunterschiede: Für knapp 36% der zwischen 2007 und 2017 nach Deutschland eingewanderten Männer war das Erwerbsmotiv das Hauptmotiv der Zuwanderung, während 41% der Frauen hier familiäre Gründe nannten (Geis-Thöne 2020). **Artikel 5** widmet sich der Rolle von im Herkunfts- bzw. im Aufnahmeland erworbener Erwerbserfahrung für die Erwerbswahrscheinlichkeit in Deutschland (Kap. 1.6). In der Untersuchung für den Zeitraum 2013-2018, die auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels inklusive der Migrationsstichprobe (IAB-SOEP-MIG) basiert, wird der Arbeitsmarkterfolg von Müttern der ersten Zuwanderergeneration in den Vergleich mit Vätern der ersten Zuwanderergeneration sowie mit Müttern ohne Migrationshintergrund gestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass Teilzeiterfahrung, die in Deutschland erworben wurde, mit der Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Müttern mit Migrationshintergrund signifikant positiv zusammenhängt. Für Vollzeiterfahrung werden keine signifikanten Assoziationen gefunden. Zudem erzielen Väter – nicht aber Mütter – mit Migrationshintergrund Beschäftigungsgewinne aus im Herkunftsland erworbener (Teilzeit- und Vollzeit-)Erfahrung. Für Mütter mit Migrationshintergrund wirkt sich selbige sogar nachteilig aus. Damit bestätigen die Ergebnisse eine Geschlechterlücke in der Verwertung ausländischen Humankapitals, den im Jahr 2014 schon Basilio et al. (für Löhne) gefunden hatten. Die Hypothese, dass im Inland erworbene Erfahrung förderlicher als im Ausland erworbene ist, erhält durch die Daten keine Unterstützung. Hingegen ist erwartungsgemäß heimische Teilzeiterfahrung für Mütter mit Migrationshintergrund mit Blick auf die Beschäftigung wertvoller als für Mütter ohne einen solchen Hintergrund. In Simulationen der Erwerbswahrscheinlichkeit auf Basis der marginalen Effekte von in Deutschland erworbener Teilzeiterfahrung kann gezeigt werden, dass Mütter mit Migrationshintergrund nach etwa zehn Jahren Teilzeiterfahrung die Erwerbswahrscheinlichkeit von Müttern ohne Migrationshintergrund erreicht haben. Versteht man Assimilationsprozesse pragmatisch als Angleichung in zentralen Lebensbereichen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund in der Aufnahmegesellschaft über die Zeit, unterstützen die Daten einen solchen Angleichungsprozess für Mütter im Bereich der Beschäftigung – wenn es diesen gelingt, ausreichend Arbeitsmarkterfahrung zu sammeln.

Mit der ökonomischen Situation nach Trennung und Scheidung beschäftigt sich **Artikel 6** (Kap. 1.7). In der biografischen Perspektive sind Trennungseignisse meist nach der Familiengründung und einigen Erwerbsjahren angesiedelt, sodass für die ökonomischen Trennungsfolgen die Vortrennungssituation zu berücksichtigen ist. Als ökonomischer Indikator wird das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Nettoeinkommen (Nettoäquivalenzeinkommen) des Haushalts verwendet. Auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels der Jahre 1998-2018 werden Mütter und Väter aus realen Paaren, die vor der Trennung mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt lebten und bei denen nach der Trennung alle Kinder bei der Mutter wohnhaft bleiben, in den drei Jahren rund um die Trennung beobachtet (von einem Jahr vor bis ein Jahr nach Trennung). Die Väter unterscheiden sich danach, ob sie nach der Trennung an einem typischen Werktag Zeit für Kinderbetreuung aufwenden oder nicht. Die Ergebnisse zeigen, dass Geschlechterlücken im Einkommen und in der unbezahlten Sorgearbeit (hier: Kinderbetreuung) auch nach einer Trennung weiter gelten. Während das Einkommen der Mütter sinkt, gelingt betreuungsaktiven Vätern sogar eine leichte Steigerung. Dies bedeutet, dass das Armutrisiko von Müttern in den Jahren rund um die Trennung steigt und im Jahr nach der Trennung zudem höher als jenes von

Vätern liegt. Mütter, die seitens ihrer Ex-Partner Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhalten, verzeichnen keine günstigere Einkommensentwicklung als andere Mütter. Wie die Zerlegung des Haushaltseinkommens zeigt, gelingt es Müttern trotz Steigerung ihrer Arbeitsstunden nicht, ihr Erwerbseinkommen nennenswert zu erhöhen, und die Zunahme empfangener privater (v.a. Unterhaltszahlungen des Ex-Partners) und öffentlicher Transferzahlungen kann den Wegfall des Partnereinkommens nicht kompensieren. Mütter bleiben auf Transferzahlungen angewiesen; zumindest in der kurzen Frist gelingt es ihnen nicht, ökonomische Unabhängigkeit zu erlangen. Die geringen Einkommenszuwächse der Mütter sind im Zusammenhang damit zu sehen, dass die Kinderbetreuungszeiten der Mütter nach Trennung kaum abnehmen. Nur rund 5% der Mütter und rund 13% der Väter leben im Jahr nach der Trennung bereits wieder mit einer Partnerin bzw. einem Partner im Haushalt.

In der Einkommenslücke der Geschlechter spiegeln sich die unterschiedlichen Erwerbsmuster von Frauen und Männern wider. Mit dem Untersuchungsgegenstand des Lebenserwerbseinkommens, einem in **Artikel 7** (Kap. 1.8) neu gebildeten Indikator, werden die in den Publikationen 1 bis 6 gewonnenen Befunde zu einem Gesamtbild integriert. Das Lebenserwerbseinkommen ist in dieser Studie definiert als das akkumulierte Einkommen einer Person über eine mindestens 30-jährige Erwerbsphase. Die Geschlechterlücke im Lebenserwerbseinkommen wird in Analogie zur einschlägigen Vorgehensweise beim ‚gender pay gap‘ ermittelt. Die Untersuchung basiert auf Daten der Beschäftigtenstichprobe der Bundesagentur für Arbeit der Jahre 1975-2010, was die Analyse der Geburtskohorten 1950-64 als Hauptkohortengruppe über 30 Erwerbsjahre hinweg ermöglicht. Zusätzlich werden die Kohortengruppen der 1970 bis 1979 Geborenen und der 1980 bis 1989 Geborenen für die ersten Erwerbsjahre (d.h., bis Alter 35 bzw. 30) beobachtet. Im Ergebnis beläuft sich die für die Kohortengruppe 1950-64 ermittelte mittlere Lebenserwerbseinkommenslücke zwischen Männern und Frauen auf 46,6%, was mehr als das Doppelte der auf Stundenlöhnen basierenden Lohnlücke und zugleich ein Wert nahe der geschlechtsspezifischen Rentenlücke ist, die Grabka et al. (2017) für die Kohorten 1946-55 (1956-65) auf 50% (45%) im Alter 55 ermitteln. Die Geschlechterlücke in den akkumulierten Einkommen steigt mit dem Alter, dabei ist die Dynamik zwischen Alter 25 und 35 – der Familiengründungsphase – am größten. Hier zeigen sich die vergleichsweise höheren familienbedingten Auszeiten der Frauen am deutlichsten. Über die Kohorten nimmt die altersspezifische Geschlechterlücke ab. Bezüglich der Beiträge einzelner Faktoren zur Lebenserwerbseinkommenslücke zeigt sich im Kohortenvergleich, dass Humankapitalfaktoren an Bedeutung verlieren (der Einfluss formaler Bildungsunterschiede sinkt dabei stärker als der Einfluss von Unterschieden in der Berufserfahrung), während Teilzeit und berufliche Segregation einflussreich bleiben.

Beiträge zum soziologischen Diskurs

Die Arbeit zeigt, dass Selektions- und Diskriminierungsprozesse, die beide durch soziale Normen und deren Dynamik – vermittelt durch institutionellen Wandel oder im Verein mit diesem – verhaltenswirksam werden, die soziale Ungleichheit der Geschlechter und deren Verfestigung über den Lebenslauf durch wiederkehrende Erzeugung und Legitimation erklären können.

Auf Sozialisationstheorien wird in dieser Arbeit interpretativ Bezug genommen, um Entscheidungen im Haushaltskontext in der frühen Familien- und Erwerbsphase an Herkunftseffekte rückbinden zu können. Sozialisationstheorien (Durkheim 1984, vgl. für soziale Lerntheorien u.a. Bandura 1976; 1977 und Fromm 1967; im Geschlechterzusammenhang Chodorow 1978 und England 2005) postulieren, dass Sozialisationserfahrungen in Kindheit und Jugend Fähigkeitsstereotype, Selbsteinschätzung und Präferenzen prägen. Typische Rollenbilder können im Sinne einer Perspektivübernahme die eigenen Präferenzen beeinflussen (Mead 1934). Die These der intergenerationalen Transmission geschlechtsspezifischer Normen ist vielfach belegt worden. Sozialpsychologische Statustheorien argumentieren mit im Rahmen der Sozialisation verinnerlichtem geschlechtlich konnotierten Kompetenzerwartungen (Correll

2004), die Rollentheorie (Parsons 1955) mit an den gesellschaftlichen Erwartungen ausgerichteten Verhaltensweisen und Bourdieu (2012: 99) mit dem Habitus, der „vergeschlechtlichtes Handeln“ erzeuge und zugleich als geronnene Erfahrung Resultat desselben sei. Auch Helfferich (2017: 52) sieht Geschlecht als „etwas im Habitus Hervorgebrachtes“.

Mit Bezug auf die Rolle der Sozialisation motivieren diverse soziologische Theorien eine geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl (Reskin 1993, Reskin/Roos 1990). Die Wahlentscheidungen und die sie strukturierenden sozialen Kontexte werden in den in diese Habilitationsschrift eingebundenen Kapiteln nicht empirisch adressiert, wohl aber ihre Einkommensfolgen: Zur bereits umfangreichen Literatur zur horizontalen beruflichen Segregation der Geschlechter hat Kapitel 1.8 für die Kohortengruppe 1950-64 einen weiteren Beleg geliefert. Zudem wird das Konzept der Lebensorientierungen (,lifestyle preferences‘) von Hakim (2000), das eine Berufswahl von Frauen entlang antizipierter Familienrollen postuliert, durch die Ergebnisse zu berufssegmentspezifischen Unterbrechungsmustern in einer Ergänzungsstudie zu Kapitel 1.8 bestätigt (Boll et al. 2017c): Frauen unterbrechen in sogenannten Frauenberufen (Frauenanteil an den Beschäftigten von mindestens 70%) ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger. Wie in Kapitel 1.8 gezeigt werden kann, trägt die horizontale Segregation der Geschlechter in Berufe und Branchen wesentlich zur Lebenseinkommenslücke der Geschlechter (für die Kohortengruppe 1950-64) bzw. zu den altersspezifischen Einkommenslücken bis Alter 35 (für die Kohortengruppen 1970-79 bzw. 1980-89) bei. Für die Devaluationsthese von Paula England (1992), dass Berufe mit höherem Frauenanteil an den Beschäftigten ein geringeres Durchschnittseinkommen der Beschäftigten einhergehen, lieferten die Ergebnisse zu berufssegmentspezifischen Erwerbseinkommen (Boll et al. 2017c) allerdings keine Bestätigung.

Das geschlechtsspezifische Zeitverhaltensverhalten im Paar lässt sich auf der Mikroebene, wie in Kapitel 1.2 erläutert, durch kulturell spezifizierte familiäre Praktiken, Ressourcen- und Tauschtheorien sowie ,doing gender‘-Theorien mit der Betonung der im Handeln erfolgenden Rekonstruktion geschlechtlicher Identität motivieren. Geschlecht ist dabei, wie einleitend erläutert, nicht statisch oder kontextunabhängig definiert, sondern wiederkehrend situativ in den jeweiligen Lebenszusammenhängen zu erzeugen. Die in Kapitel 1.2 gefundenen Ergebnisse stützen Handlungstheorien wie die ,time availability‘-These sowie die ökonomischen Entscheidungsregeln komparativer Vorteile bzw. relativer Verhandlungspositionen im Paar, da das Produktivitätsverhältnis zwischen Haushalts- und Marktarbeit in dieser Periode aufgrund des Humankapitalvorsprungs der Männer aus Effizienzüberlegungen und auch, weil mit diesem ein relativ stärkere Verhandlungsposition der Männer einhergeht, für eine traditionelle Arbeitsteilung gesprochen haben dürfte. Entsprechend dem „Skript zukünftiger Lebensgestaltung“ (Huinink/Konietzka 2007:163) und der Familienrollenorientierungen von Hakim (2000) könnte sich in der beobachteten Arbeitsteilung auch ein Arrangement abbilden, von dem sich die Partner wechselseitige Belohnungen, bspw. symbolischer oder affektiver Natur, erwarten, wie die Austauschtheorien postulieren (u.a. Thibaut und Kelley 1959).

Zugleich veranschaulicht die begrenzte Dynamik der väterlichen Kinderbetreuungszeit in allen untersuchten Ländern im Beobachtungszeitraum 1971-2005 das Primat männlicher Versorgermodelle, das durch familienpolitische Reformen zwar akzentuiert wird, ohne allerdings das grundlegende Muster geschlechtsspezifischer Zuständigkeiten zu verändern. Frauen bleiben für die häusliche Sphäre und damit für die unbezahlte Arbeit hauptverantwortlich; das gilt auch für Deutschland im Zeitraum 1991-2001. Die Befunde liefern damit einen Beleg für die Theorie dominanter sozialer Normen (Bielby/Bielby 1989), nach der sich – auch wenn Frauen eine Erwerbsintensität suchen – aufgrund persistenter kultureller und struktureller Kontexte mittel- bis langfristig die Familienidentität durchsetzt. Makrosoziologisch betrachtet, blieb das Modell einer arbeitsteiligen Familienorganisation (Parson 1955) mit einem männlichen Versorger bis auf Weiteres - mit länderspezifischen Unterschieden – bestehen. Obwohl

Frauen und Männer in Paaren Lebensentscheidungen gemeinsam treffen (,linked lives‘; Welskop-Defaa 2012), sind diese Folgen mit für die Geschlechter asymmetrisch verteilten Chancen und Risiken verbunden. Diese asymmetrischen Risiken werden in Kapitel 1.8 in der Geschlechterlücke in den Lebenseinkommen quantifiziert. Die (Nicht-)Erwerbsjahre stellen hierzu den bedeutendsten Beitrag. Die geschlechtlich strukturierten biografischen Entscheidungen prägen den Bildungserwerb und den Erwerb berufs- und betriebsspezifischen Erfahrungswissens sowie, gemäß der Humankapitaltheorie (Becker 1964), die hieraus erzielten Erträge. Erwerbsbiografische Entscheidungen der Geschlechter sind eng mit den Mustern der Zeitverwendung im Haushalt verknüpft – so zeigt sich in Kapitel 1.2 im Ländervergleich eine hohe Korrelation von Frauenerwerbsquoten und der Existenz exklusiver Vatermonate in der Elternzeit als Proxy für familienaktives Verhalten der Väter.

In der biografischen Perspektive und argumentiert anhand des Esser’schen Modells der soziologischen Erklärung (Esser 1999), berücksichtigen Menschen schon in vorgelagerten Lebensphasen bei ihren Entscheidungen (Mikroebene) die regional vorherrschenden Opportunitätsstrukturen und Normen in ihrer sozialen Umwelt (Makroebene) und reproduzieren durch die selbst geschaffenen ökonomischen Verhältnisse die vorigen geschlechtsspezifischen Muster: Zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes, wenn über die Arbeitsteilung in Haushalt und Beruf entschieden werden muss, sind vorhandene Entscheidungsoptionen bspw. durch die vorgelagerte Berufs- und Studienwahl geprägt. Auch im Zuge einer gegebenenfalls schon erfolgten Migration im Paarkontext könnten traditionelle Geschlechternormen reproduziert worden sein, um geschlechtliche Identität zu rekonstruieren (Bielby/Bielby 1992). Eine drohende Überqualifikation im lokalen Arbeitsmarkt, die aus der Ausrichtung der Umzugsentscheidung an der Optimierung des männlichen Jobmatches kann Motivation für einen Rückzug vom Arbeitsmarkt sein (Kap. 1.4). Zudem könnte auch ,bounded rationality‘, insbesondere im Migrationszusammenhang, die Jobsuche und ein gutes Match von Frauen erschweren, bspw. bei unvollständigen Informationen über den Jobmarkt und falschen Ertragserwartungen (Kalter 1997). Die Unterinvestitionen in Vollzeitenerwerbserfahrung in Deutschland, die in Kapitel 1.6 für hochqualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund belegt werden, können auf eine ,tied mover‘-Rolle (Mincer 1978) hinweisen, die die Integration dieser Mütter in den deutschen Arbeitsmarkt erschwert.

Nicht nur die Logik normenkonformen und identitätskonstruierenden Verhaltens, sondern auch in der Logik ökonomischer Anreize, die mit jeder weiteren, traditionellen Mustern folgenden Entscheidung im Paarkontext verstärkt werden, wird das einmal getroffene Geschlechterarrangement im Paar perpetuiert, wie die Arbeit verdeutlicht: Nach den Zeitallokationsentscheidungen, die im Kontext der Geburt zu treffen sind stellt sich wenig später die Frage der Inanspruchnahme institutioneller Kinderbetreuung (Kap. 1.3) im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg (meist der Mutter), und im weiteren Erwerbsverlauf ist über weitere Karriereoptionen zu entscheiden, bspw. über damit zusammenhängende betriebliche Weiterbildungsteilnahmen. In diesen Entscheidungskontexten im Paarzusammenhang sind, wie Kapitel 1.5 verdeutlicht, die bereits eingenommenen geschlechtsspezifischen Positionierungen im Paar relevant, die für Frauen durch Teilzeitbeschäftigung und Zuverdienst und für Männer durch Vollzeitenerbstätigkeit und die Ernährungsverantwortung für die Familie charakterisiert sind. Die in Kapitel 1.5 empirisch belegten Weiterbildungsbenachteiligungen von Frauen durch Teilzeit und Zuverdiensrolle stehen im Zusammenhang mit den selteneren betrieblichen Aufstiegen von Frauen im Vergleich zu Männern, was sich auf der Makroebene in der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes äußert und auf der Mikroebene Frauen im weiteren Erwerbsverlauf Verdienstnachteile gegenüber den Männern einbringt. Dies wird in den unverändert hohen Beiträgen von Teilzeit zur Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern deutlich, die im späteren Erwerbsverlauf keineswegs abnehmen, wie die Untersuchung in Kapitel 1.8 zeigt. Im Fall einer Trennung bzw. Scheidung manifestieren sich die asymmetrischen Risiken einer marktfernen Spezialisierung: Rund um das Ereignis nehmen die Armutsrisiken von Frauen zu, und wie zuvor in der intakten Familie verdienen Frauen auch ein Jahr nach Trennung weniger als ihre männlichen (Ex-)Partner. Die Auflösung der Partnerschaft stellt einen weiteren Statusübergang

dar, der mit einer erheblichen Veränderung der sozialen Position der Personen einhergeht, wie Kapitel 1.7 anhand der Einkommensfolgen zeigt. Als zeitstabil zeigt sich jedoch die Hauptverantwortlichkeit von Frauen für die Kinderbetreuung, vor und nach Trennung. Verinnerlichte geschlechtsspezifische Normen können die Schwierigkeiten der Mütter, Schritte in Richtung wirtschaftliche Selbstständigkeit zu unternehmen, zum Teil erklären; ein anderer Teil ist Resultat der durch vorgelagerte Entscheidungen geprägten Ressourcenausstattung. Obwohl der Untersuchungszeitraum in Kapitel 1.7 zu kurz ist, um die Chronic Strain Theory (Amato 2000) bzw. die Crisis Theory (Booth/Amato 1991) zu bestätigen oder zu widerlegen, liefern die Befunde zumindest keine Kontraevidenz zur Chronic Strain Theory, sondern legen nahe, dass der Erholungszeitraum länger als ein Jahr dauert. Solange sich die Mutter in der ‚resident parent‘-Rolle befindet, sollte – so die Role Theory (Pearlin 1999) – die durch die Rolle limitierte Ressourcenverfügbarkeit andauern.

Die Ergebnisse der in die Habilitationsschrift eingebundenen Studien liefern damit eindrückliche Belege für die Merton'sche These kumulierter Benachteiligungen, die sich aus einer Negativspirale defizitärer Ressourcen ergeben (Merton 1968) und sich auf der Makroebene in einer sich über den Lebensverlauf verfestigenden sozialen Ungleichheit zeigen (Elder et al. 2007). Im Geschlechterzusammenhang wird diese Ungleichheit in einer aufgehenden Einkommensschere evident, begleitet von einem lebensphasenübergreifenden ‚gender care gap‘.

Viele empirische Belege deuten darauf hin, dass neben präferenzgeleiteter Selektion auch geschlechtsspezifische Zugangschancen im Arbeitsmarkt für die soziale Ungleichheit der Geschlechter mitverantwortlich sind (allokative Diskriminierung). Zwar sind Informationen über betriebliche Allokationsprozesse notwendig, um allokative Diskriminierung von Frauen, bspw. bezüglich der Einmündung in duale Ausbildungen, des Zugangs zu Führungspositionen oder zu Vollzeitstellen, untersuchen zu können; diese sind in der Statistik des ‚gender pay gap‘ und des ‚gender lifetime earnings gap‘, die auf Basis amtlicher oder (wie in Kap. 1.8) prozessproduzierter Daten erstellt werden, nicht enthalten. Jedoch plausibilisieren theoretische Konzepte wie das der statistischen Diskriminierung (Arrow 1973b, Phelps 1972) oder der ‚taste based discrimination‘ (Becker 1957) arbeitgeberseitige Vorbehalte gegenüber Frauen. Während erstgenannte Form auf unvollständiger Information der Unternehmen über die Produktivität der Arbeitskräfte beruht, sodass Erfahrungen mit Frauen als sozialem Geschlecht als Heuristik für Produktivitätserwartungen genutzt werden, fokussiert die zweitgenannte Form auf eine ‚disutility‘ von Vorgesetzten oder der Mitarbeiterschaft, die z.B. aus einer geschlechterstereotypenaversen Besetzung beruflicher Positionen erwachsen kann. Demgegenüber setzt die Devaluationsthese Paula Englands (2002) nicht an Diskriminierung in Jobzugängen, sondern in den Ergebnissen an (Diskriminierung im Entgelt) und geht von einer generellen gesellschaftlichen Abwertung vornehmlich durch Frauen übernommener Tätigkeiten aus. Hinweise auf statistische Diskriminierung geben die Befunde aus Kapitel 1.6, die eine erwerbsförderliche Teilzeiterwerbserfahrung von Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland belegen. Die Interpretation ist, dass Diskriminierung reduziert und die Beschäftigungswahrscheinlichkeit erhöht werden kann, wenn Informationsasymmetrien bei Arbeitgebenden, vermittelt über Produktivitätssignale aus im deutschen Arbeitsmarkt gesammelten Arbeitserfahrungen, reduziert werden können.

Lebensläufe sind, wie einleitend angemerkt, in ihren zeithistorischen Kontext eingebettet. Zeitwandel-effekte sind deshalb häufig im Kohortenvergleich beobachtbar, wie dies in dieser Arbeit in Kap. 1.8 der Fall ist: Da statistische Diskriminierung mit dem Normenwandel im Zuge des Zweiten demografischen Übergangs – mit zunehmend weniger standardisierten Lebensläufen und weniger eng definierten Geschlechterrollen und stattdessen steigender Vielfalt von Gestaltungsoptionen insbesondere für Frauen – an Gewicht verlieren sollte, erscheint die über die Kohorten abnehmende Geschlechterlücke im Lebens-

erwerbseinkommen plausibel. Diskriminierung kann schließlich auch mittelbar wirken, bspw. über unzureichende institutionelle Kinderbetreuung, die Müttern kleiner Kinder den Zugang zu Vollzeitbeschäftigungen erschwert. Wie das Beispiel offenbart, wirken Institutioneneffekte allerdings nur im Verein mit geschlechtsspezifischen Normen geschlechtsspezifisch. Weiterhin konnte belegt werden, dass sich Frauen und Männer bei den Bildungsausstattungen aneinander annähern. Dies ist konform mit früheren Befunden (Westermeier et al. 2017). Infolgedessen sinken auch die Geschlechterunterschiede in den Bildungserträgen über die Kohorten. Insgesamt nimmt, wie Kapitel 1.7 verdeutlicht, der Beitrag von Humankapitalunterschieden zur Einkommenslücke der Geschlechter über die Kohorten ab. Dazu haben auch die im Zeitverlauf steigende väterliche Zeitverwendung auf Kinderbetreuung (Kap. 1.2) sowie der Ausbau und die zunehmende soziale Akzeptanz institutioneller Kinderbetreuung, die, wie Kapitel 1.3 gezeigt hat, einen positiven Effekt auf die Müttererwerbstätigkeit hat, beigetragen. Der Befund, dass Einflüsse von Teilzeit und beruflicher Segregation auf die Einkommenslücke hingegen über die Zeit nicht gesunken sind, wird von anderen Studien gestützt (vgl. u.a. Blau und Kahn 2017 für die USA).

Wie in Kapitel 1.2 argumentiert, braucht normativer Wandel Zeit, um sich zu entfalten und im Verhalten der Menschen beobachtbar zu werden. Normenwandel wird vor allem intergenerationell im Wege der Sozialisation transportiert und ist daher am besten im Kohortenvergleich beobachtbar (Sjöberg 2004). Die Reform der Elternzeitregime in den letzten drei Jahrzehnten des letzten Jahrtausends ist vor dem Hintergrund des seit Ende der 1960-er Jahre einsetzenden Individualisierungstrends (zweiter demografischer Übergang; van den Kaa 1987, Lesthaege 1992; 2010) zu sehen. Die „doppelte Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt 1987, Beck/Beck-Gernsheim 1990) ging in diesem Zeitraum mit länderspezifischen Mustern und Geschwindigkeiten einher, was sich in Kapitel 1.2 in den Länderspezifika des steigenden väterlichen Kinderbetreuungsengagements zeigte. Kurzfristige Normveränderungen sind nicht ausgeschlossen, benötigen aber ebenfalls einige Jahre, um wirksam zu werden. Dies gilt auch für den Wandel von Geschlechternormen. Der inkorporierte (geschlechtsspezifische) Habitus liefert nach Bourdieu (2012) das Erklärungsschema dafür, warum veränderte objektive Chancen nur langsam aufgenommen und umgesetzt werden. Noch immer zeigt sich für Deutschland das Leitbild der modernisierten Versorgung mit einer Teilzeittätigkeit der Frauen in der Zuverdienstposition nach der Familiengründung, wie es Pfau-Effinger (2005) beschrieben hat.

Normativer Wandel kann von institutionellen Reformen angestoßen werden (*institutionalist approach*; Lewis 1992). In Deutschland traten um die Jahrtausendwende einige familienpolitischen Reformen in Kraft, die durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Stimulierung aktiver väterlicher Beteiligung an Familienaufgaben zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Müttern und einer gleichmäßigeren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern beitragen sollten. Verschiedene Theorien bieten Erklärungen dafür, wie Institutionen mittels der Beeinflussung sozialer Normen verhaltenswirksam werden können. Der Wirkungsmechanismus hinter den Befunden von Kapitel 1.3 (und auch Kapitel 1.2) kann beispielsweise – gemäß der Theorie sozialer Normen (Bicchieri 2017) – mit angepassten Erwartungen an das Verhalten der Anderen sowie angepassten erwarteten sozialen Bewertungen des eigenen Verhaltens oder – gemäß Theorien sozialer Identität (u.a. Turner et al. 1987, Stets und Burke 2000) – mit veränderten Selbstkonzepten erklärt werden, die insbesondere bei zentralen Übergängen im Lebenslauf an die neuen Verhaltensoptionen angepasst werden. Normativer Wandel kann aber auch institutionellen Reformen zugrunde liegen bzw. im Verein mit diesen Verhalten verändern (*culturalist approach*; Kremer 2007). So zeigen Studien, dass regionale Unterschiede auf der deutschen Bundeslandebene in der Umsetzung politischer Reformen, bspw. zum Kitausbau, mit regional differierenden sozialen Normen zusammenhängen (Andronescu/Carnes 2015).

Die Ergebnisse in Kapitel 1.2 belegen, dass institutionelle Faktoren, die auf eine aktive Einbindung von Vätern in die Familienarbeit abzielen, im Sinne einer höheren väterlichen Zeitverwendung auf Kinderbetreuung tatsächlich mittelfristig erfolgreich sein können. Die Ergebnisse bleiben robust, wenn regional und über die Zeit variierende Zeitverwendungskulturen kontrolliert werden. Diese Ergebnisse deuten also auf institutionell stimulierte Verhaltensänderungen hin („institutionalist approach“).

Wie die Ergebnisse in Kapitel 1.3 verdeutlichen, zeigen Mütter kleiner Kinder eine Verhaltensadaption an Defamilialisierungspolitiken, wie sie der Kitausbau darstellt, und an die dadurch veränderten Gelegenheitsstrukturen. Dies stützt die These, dass Personen an solchen Übergängen nicht nur erlernte Geschlechterideologien aktivieren, sondern sich auch an neue soziale Kontexte anpassen (Cunningham 2001). Die Untersuchung in Kapitel 1.3 liefert zudem Hinweise auf zwischen Bundesländern differierende soziale Normen: Zusätzlich zu den institutionellen Impulsen sind eine hohe Frauenerwerbsquote und Geburtenzahl (als Proxys für soziale Normen im regionalen Umfeld der Mutter) erwerbsförderlich. Dies deutet darauf hin, dass institutionelle, arbeitsmarktstrukturelle und normative Kontexte, die geburtenförderlich sind und geringe Eintrittsbarrieren in die Erwerbstätigkeit bereithalten, zugleich beschäftigungsbegünstigend wirken. Möglicherweise sind es also kulturelle Faktoren als unbeobachtete Drittvariablen, die sowohl mit einer höheren Aktivität von Müttern am Arbeitsmarkt, häufigeren Geburten und einer eher egalitär ausgerichteten Familienpolitik einhergehen. Daher stützen die Ergebnisse in Kapitel 1.3 eher den „culturalist approach“. Der „institutionalist approach“ findet in den Daten angesichts der hohen Korrelation von Institutionen und Makroindikatoren hingegen eher weniger Bestätigung.

In Kapitel 1.3 handelt es sich um einen Beobachtungszeitraum von rund einem Jahrzehnt, in Kapitel 1.2 hingegen von rund drei Jahrzehnten. Daraus ließe sich schlussfolgern, dass institutioneller Wandel wie bspw. familienpolitische Reformen mittelfristig zu Verhaltensänderungen führen können, dass hingegen für kurzfristige Verhaltenswirkungen institutionellen Wandels binnen weniger Jahre der „Boden“ durch einen entsprechenden Einstellungs- und Wertewandel bereits „vorbereitet“ sein muss, sich moralische Zugriffsrechte auf die neuen Gelegenheitsstrukturen schon etabliert haben müssen. Die höheren ökonomischen Risiken von Trennungen für Frauen im Vergleich zu Männern, die in Kapitel 1.7 auch im Beobachtungszeitraum 1998-2018, trotz der umfangreichen, auf eine stärkere Egalisierung der Erwerbs- und Familienrollen abzielenden familienpolitischen Reformen in diesem Zeitraum, evident wurden, deuten darauf hin, dass „spill-over“-Effekte veränderter Arbeitsteilungspraktiken von intakten Familien auf Nachtrennungsfamilien noch mehr Zeit benötigen. Diese Vermutung erhält Gewicht durch die in Kapitel 1.7 beobachteten Pfadabhängigkeiten mütterlicher Zeitverwendung in der Nachtrennungsphase.

Die Lebenschancen von Frauen und Männern werden durch Institutionen unterschiedlich strukturiert, was sich insbesondere in der Lebensverlaufsperspektive zeigt: Individuelle Lebensläufe repräsentieren die „temporale Einbettung“ (Konietzka/Kreyenfeld 2021: 77) der Leben Einzelner in soziale Strukturen; die individuelle Positionierung in sozialen Strukturen konstituiert (nach Aggregation) das Phänomen der sozialen Ungleichheit. Die Ausstattung mit Kitaplätzen beeinflusst in Deutschland die Erwerbsoptionen und Einkommensrisiken von Müttern, nicht aber von Vätern kleiner Kinder. Grundsätzlich können Geschlechterbeziehungen entweder symmetrisch erzeugt werden, indem eine ökonomische Abhängigkeit vom (männlichen) Ernährer vermieden, Zugänge zu staatlichen Ressourcen familienstandunabhängig konzipiert und Anreize zur eigenständigen Existenzsicherung für beide Geschlechter identisch gestaltet werden. Oder sie können asymmetrisch angelegt sein, indem Frauen nur von der männlichen Erwerbstätigkeit und Versorgerposition abgeleitete Sicherheitsansprüche und auf dem Arbeitsmarkt nur Zuverdienstpositionen zugestanden werden (vgl. Krüger 1995).

Vor allem im Vergleich entlang der Differenzierungskriterien von Wohlfahrtsregimen, die sich durch ein unterschiedliches Ausmaß der Defamiliarisierung, Dekommodifizierung und Stratifizierung charakterisieren lassen (Esping-Andersen 1990), offenbaren sich die deutschen Besonderheiten. Deutschland

ist durch einen stark geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt charakterisiert – mit männerdominierten verdienstattraktiven Berufen, Branchen und betrieblichen Positionen einerseits und frauendominierten Berufen mit eher geringen Weiterbildungsanforderungen, Verdienst- und Aufstiegsperspektiven andererseits –, der flankiert wird von Institutionen, die die modernisierte männliche Versorgung fördern (Gornick/Meyers 2003). Beispiele sind eine bisher größtenteils als Halbtagsbetreuung konzipierte Betreuung von Vorschul- und Grundschulkindern, das Ehegattensplitting, das große Einkommensunterschiede im Paar durch höhere Steuergutschriften belohnt, sowie die beitragsfreie Mitversicherung des Partners bzw. der Partnerin in der Kranken- und Pflegeversicherung. Im Vergleich mit nordischen Wohlfahrtsstaaten zeichnet sich Deutschland durch ein geringeres Maß an Defamilialisierung und Dekommodifizierung, aber ein höheres Maß an Stratifizierung aus. Im Zusammenhang hiermit sind die selbst unter jungen Menschen noch immer vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollen zu sehen (Albert et al. 2019).

Die Verhaltensbezüge von Familienpolitiken und Arbeitsmarktinstitutionen werden insbesondere in Kapitel 1.5 im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung von Frauen offenkundig. Die breite soziale Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden ist eine plausible Erklärung dafür, warum die Trainingsfrequenzen von Frauen in Deutschland und Italien, nicht aber in den Niederlanden, signifikant mit dem Arbeitsvolumen zusammenhängen. Ein „Teilzeitverstärker“ des Trainingsnachteils bezüglich der Kursdauer, der sich aus der Zuverdienstrolle ergibt, zeigt sich nur für Deutschland. Die größere Verbreitung von institutioneller Ganztagsbetreuung in Italien erklärt, warum nur in Italien, nicht aber in Deutschland und den Niederlanden der Zusammenhang zwischen einem Kind unter 12 Jahren im Haushalt und der Trainingswahrscheinlichkeit von Frauen insignifikant ist. Für den deutschen Zusammenhang liefert Kapitel 1.6 einen Hinweis auf berufliche Schließungsprozesse und damit auf die Wirksamkeit von Arbeitsmarktinstitutionen, da nur berufs- und branchenspezifische in Deutschland erworbene Vollzeitenerwerbserfahrung bei der Erwerbsintegration förderlich ist. Die Befunde verdeutlichen, dass die unterschiedliche Ausstattung mit Kultur- und Sozialkapital, die im Sinne der Bourdieu'schen Kapitalien (Bourdieu 1983) auch Unterschiede in ökonomischem Kapital nach sich ziehen, Arbeitsmarktungleichheiten zwischen Zugewanderten und Personen der Aufnahmegesellschaft ohne Migrationshintergrund erklären kann, und dass Geschlechtereffekte die Effekte der kulturellen Herkunft noch verstärken können (Intersektionalität). Zweitens zeigen die Ergebnisse, dass sich der Transfer betriebsspezifischen Humankapitals über Landesgrenzen hinweg mindestens so schwierig gestaltet wie der Transfer allgemeinen Humankapitals in Form formaler Bildungsabschlüsse. Dies unterstreicht die These der Kontextabhängigkeit von Ressourcen, wie sie Lindenberg (1989) im Konzept sozialer Produktionsfunktionen formuliert hat.

Es zeigen sich nicht für alle Menschen dieselben Verhaltensbezüge zum institutionellen Wandel. Die Arbeit dokumentiert stattdessen soziale Gradienten in den Verhaltensadaptionen. Dies gilt bspw. für das Untersuchungsfeld der Elternzeitregime: Hier belegen die Ergebnisse in Kapitel 1.2 einen positiven Bildungsgradienten der väterlichen Kinderbetreuungszeit bei der Lohnersatzrate und bei exklusiven Vatermonaten. Einen solchen hatten frühere Studien schon für die väterliche Elternzeitinanspruchnahme gefunden (u.a. Geisler/Kreyenfeld 2018, Reich 2010), der auf stärker egalitäre Rolleneinstellungen hochgebildeter Väter im Vergleich zu Vätern mit geringerem Bildungsabschluss zurückgeführt werden (Ishii-Kuntz/Coltrane 1992) und durch eine insgesamt höhere Wertschätzung elterlicher Eigenbetreuungszeit als Investition mit positiven Erträgen (Guryan et al. 2008) noch verstärkt werden könnte. Zudem lässt sich die größere Sensitivität hochgebildeter Väter auch ressourcentheoretisch begründen. Soziale Gradienten zeigen sich auch beim Erwerbsverhalten in (zeitlicher) Folge auf den Kitausbau. Geringqualifizierte Mütter reagieren durchweg schwächer als Mütter mittlerer Bildung, was mit anderen empirischen Analysen übereinstimmt, die belegen, dass sich die Kitanutzungsraten dieser Müttergruppe

im Zuge des Betreuungsausbaus weniger stark als jene von höherqualifizierten Müttern erhöht haben (Stahl/Schober 2018). Eine zunehmende Ausdifferenzierung weiblicher Lebenswege nach Bildungsstand wird auch in anderen Studien gefunden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 305). Einer geringen Bildung folgen unsichere Beschäftigungsverhältnisse mit überwiegend geringen Einkommen. Auch Alleinerziehende zeigen sich weniger responsiv mit Bezug auf den Kitausbau als Mütter in Paarhaushalten, was ebenfalls zu früheren Befunden passt (Müller/Wrohlich 2020). Auch in diesem Zusammenhang treten die kumulativen Benachteiligungen über den Lebensverlauf zutage (Merton 1968), mit ungleichheitsverstärkenden Effekten (Elder et al. 2007). Im Migrationskontext verweisen die Ergebnisse in Kapitel 1.6 zur differenziellen Integration sozialer Gruppen auf die unterschiedlichen Randbedingungen, die den Assimilationserfolg bestimmen (Esser 1990): Mütter, die aus EU 28-Ländern oder den GUS-Staaten nach Deutschland einwanderten, konnten ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit während einer zehnjährigen Teilzeiterwerbsphase in Deutschland am stärksten steigern.

1.10. Forschungsdesiderate

Im Folgenden werden einige ausgewählte Forschungsfragen im Bereich Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt aufgeworfen, die mit Individualdaten zu adressieren wären. Im Fokus stehen dabei die Geschlechtsspezifika von Erwerbsmustern und Humankapitalerträgen im Kontext institutionellen und normativen Wandels.

Prävalenz und Lohnstrafen von Überqualifikation in dynamischen Arbeitsmärkten

Offen ist, ob sich die Präferenzen von Frauen – bspw., was die Aspirationen zur Match-Optimierung betrifft – und der Männer – bspw. zur Gewichtung familienbezogener Jobattribute – weiter nennenswert verändern, oder ob das Geschlechterverhältnis im Arbeitsmarkt im Wesentlichen auf heutigem Stand verharret, der mit einer Normalität weiblicher Erwerbstätigkeit, aber für Frauen mit fortgesetzter Unterrepräsentanz in höheren beruflichen Stellungen, männerdominierten Berufen, Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen und damit einhergehend begrenzten Verdienstperspektiven beschrieben werden kann. Bei weiterer substanzieller Annäherung der Geschlechter in der angestrebten Teilhabe in Familie und Beruf sind grundlegende Veränderungen bei Ressourcenverhältnissen und Aushandlungsprozessen zu erwarten. Ein solches Szenario unterstellt, wäre eine relevante Forschungsfrage, welche geschlechtsspezifischen Muster dies bei Prävalenz und Lohnstrafen von Überqualifikation hervorbringt. Gelten Lohnabschläge für suboptimale Matches für Frauen nicht mehr als hinnehmbar, ist die Prioritätenregel bei Migrationsentscheidungen im Paar, die gemäß Bielby und Bielby (1992) bisher zugunsten des männlichen Jobmatches ausfiel, in Frage gestellt. Mit der zunehmend flexibleren Gestaltung von Arbeitsorten könnte der erklärende Faktor im Modell differentieller Überqualifikation nach Frank (1978) – der suboptimale lokale Arbeitsmarkt – zugleich an Bedeutung verlieren.

Rolle betriebspezifischer Kontexte für die Weiterbildungsteilnahme von Frauen und deren Bezug zu innerbetrieblichen Aufstiegen

Weiterer Forschungsbedarf besteht im Bereich vertikaler beruflicher Segregation der Geschlechter und den zugrundeliegenden geschlechtsspezifischen Mustern beruflicher Mobilität. Konkret wäre m.E. die Rolle betriebspezifischer Kontexte für die Weiterbildungsteilnahme von Frauen und deren Bezug zu innerbetrieblichen Aufstiegen vertieft zu untersuchen. An der Segmentationstheorie (Sengenberger 1978, Lutz/Sengenberger 1980) ansetzend, dient Weiterbildung auch dazu, innerbetriebliche Arbeitsmärkte zu etablieren; sie können Loyalität sichern helfen und innerbetriebliche Hierarchien stabilisieren,

indem Weiterbildungen mit Promotionen verknüpft werden (Pannenberg 1995, Becker 1991). Becker (2018: 322) weist daher auf die Bedeutung situativer Kontexte wie die betriebliche Arbeitsorganisation, Maßnahmen der Personalführung und -entwicklung sowie die Berufs- und Qualifikationsstruktur im betreffenden Teilarbeitsmarkt hin, die die Wege in die Weiterbildung strukturieren. Eine offene Frage ist, ob und unter welchen Bedingungen Weiterbildung ein Eintrittsticket für gut qualifizierte Frauen in die Weiterbildungsspiralen interner Arbeitsmärkte darstellen. Weiterer Forschungsbedarf besteht auch zu der Frage, inwiefern die stärkere Verbreitung mobilen Arbeitens in und nach der Coronapandemie die situativen Kontexte, in denen Arbeitgebende Weiterbildungsoptionen anbieten und Arbeitskräfte diese nachfragen, verändert und welche Geschlechtsspezifika hierbei auftreten. Besonders interessant erscheint es, hier eine ländervergleichende Perspektive einzunehmen, um die Rolle von Arbeitsmarktinstitutionen und Normen zusätzlich zu Betriebs- und Brancheneffekten eruieren zu können.

Teilzeitstrafen in Zeiten zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung und dynamischer Betriebskulturen

Die von Goldin (2014) für den US-amerikanischen Zusammenhang aufgebrachte Vermutung, dass Teilzeitstrafen (d.h. Stundenlohnnachteile in Teilzeit- gegenüber Vollzeitstellen) betriebliche Kosten der Zeitflexibilität darstellen, die mit betrieblichen Zeit-, Beförderungs- und Führungskulturen zusammenhängen, stellt meines Erachtens in Zeiten zunehmender Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten eine interessante Forschungsfrage auch für Deutschland und Europa dar.

Für die USA fand Goldin die höchsten Abschläge in Branchen des Verwaltungs-, Rechts- und Finanzwesens. Cha und Weeden (2014) vermuten, dass Jobs mit überlangen Arbeitszeiten („overwork“), in denen Männer häufiger als Frauen präsent sind, sowie die steigenden Prämien für „overwork“ zu einer zunehmenden Spreizung der Stundenlöhne von Männern und Frauen beitragen und dass diese Trends der rückläufigen Bedeutung humankapitalbezogener Faktoren für die Einkommenslücke entgegenwirken und per Saldo ein merkliches Absinken des „gender pay gap“ verhindern. In beiden genannten Studien wird dem Faktor Arbeitszeit ein wesentlicher Einfluss auf die heutige Geschlechterlohnlücke zugeschrieben. Kapitel 1.8 dieser Arbeit hat auch für Deutschland gezeigt, dass der Teilzeitbeitrag zum „gender earnings gap“ über die Kohorten nicht abnimmt.

Während „overwork“ das obere Ende des Arbeitszeitkorridors darstellt, bildet kleine Teilzeit das untere Ende. OLS-Regressionen des Bruttostundenlohns auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 (EU-SES) für Deutschland liefern Stundenlohnabschläge für Teilzeit im Umfang von unter 60% der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit in Höhe von rund 15% für Männer und rund 8% für Frauen (Boll et al. 2016b). Dass Frauen häufiger in dieser Teilzeitform arbeiten, trägt mit rund drei Prozentpunkten zum bundesdeutschen gender pay gap bei; dass Männer die vergleichsweise höheren Strafen in dieser Teilzeitform erleiden, mindert die Bruttostundenlohnlücke um rund zwei Prozentpunkte, sodass der Faktor kleine Teilzeit per Saldo die Geschlechterlücke im Einkommen leicht erhöht. Überlange Arbeitszeiten lassen sich mit diesen Daten nicht messen.

In Zeiten steigender Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen gilt es weiter zu erforschen, wie sich berufs- und branchenspezifische Zeitkulturen weiterentwickeln werden, wie sich dies auf die Stundenverdienste am oberen und unteren Rand des Arbeitsstundenspektrums auswirkt und welche neuen geschlechtsspezifischen Muster sich herausbilden. Da Verdienste nicht nur Einflüssen arbeitsnachfrageseitiger Diskriminierung, sondern auch arbeitsangebotsseitiger Präferenzen zugrunde liegen, wird zu beobachten sein, welche Rolle die Dynamik von Jobpräferenzen für die erzielten Einkommen am Arbeitsmarkt künftig spielen wird. Erste Befunde deuten darauf hin, dass die Pandemie zu einer Höhergewichtung von Work-Life-Balance geführt hat (Baert et al. 2020).

Berufliche Mobilität von Frauen mit Migrationshintergrund und paarbezogene Aushandlungsprozesse

Personen mit Migrationshintergrund sind eine heterogene Gruppe. Zum Beispiel variieren Erwerbsmuster von Migrantinnen und Migranten erheblich zwischen Branchen und Berufen (Palencia-Esteban and del Río 2020). Die Rolle von Berufserfahrung für die berufliche Mobilität von Müttern mit Migrationshintergrund konnte aufgrund unzureichender Fallzahlen in Kapitel 1.6 dieser Studie nicht adressiert werden. Daher konnte auch der gefundenen Korrelation zwischen Vollzeiterfahrung und Beruf bzw. Branche nicht nachgegangen werden. Konkret erscheint eine Untersuchung zu der Frage lohnenswert, inwieweit mit der Akkumulation von Berufserfahrung auch ein Job-Upgrade im Sinne eines Aufstiegs in besser bezahlte, prestigeträchtigere Arbeitsmarktsegmente einhergeht und dadurch ggf. anfängliche Überqualifikation eliminiert wird oder ob sich im Gegenteil mit Teilzeitkarrieren Ungleichheitsstrukturen bezüglich der Jobqualität verfestigen, die auch für Mütter ohne Migrationshintergrund gelten. Diese Fragen, die auf Verfasstheit und Prozesse des aufnehmenden Arbeitsmarktes abzielen, wären zu ergänzen um die Rolle herkunftsseitiger Faktoren wie bspw. einer veränderten Herkunftslandkomposition und Selektivität der nach Deutschland zuwandernden Menschen.

Über die berufliche Mobilität hinaus erscheint es generell lohnenswert, die Rolle herkunftslandseitiger kultureller Skripte der Lebensgestaltung bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten weiter zu erforschen. Beispielsweise gibt es noch recht wenig Forschung zu Aushandlungsprozessen in Paaren mit ein- oder beidseitigem Migrationshintergrund über die Aufgabenteilung in Beruf und Familie. Die verfügbaren Mikrodaten im Bereich Migration erscheinen zur Analyse der zuletzt genannten Fragen allerdings wenig geeignet; vielmehr müsste hier wohl auf experimentelle Designs und/oder qualitative Befragungsmethoden recurriert werden, die mehr Einblicke in die Motivationslagen und Wirkungsmechanismen „hinter“ dem mittels quantitativer Daten beobachtbaren Verhalten erlauben.

Geschlechtsspezifische Erwerbsmuster hängen mit den geschlechtsspezifischen Familienaufgaben auf's Engste zusammen, wie in dieser Arbeit an vielen Stellen deutlich wurde. Bei den Zeitverwendungsentscheidungen der Geschlechter auf unbezahlte Arbeit, insbesondere in Nachtrennungs- und Fortsetzungsfamilien, besteht ebenfalls hoher Forschungsbedarf. Auf diesen wird hier angesichts der aktuell defizitären Datenlage nicht weiter eingegangen.

1.11. Literaturverzeichnis

Aassve, A., Billari, F., & Pessin, L. (2012). Trust and fertility dynamics. *Carlo F. Dondeña Centre for Research on Social Dynamics Working Paper*, 55.

Abraham, M., Damelang, A., & Haupt, A. (2018). Berufe und Arbeitsmarkt. In M. Abraham, & T. Hinz, (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 225-259). 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.

Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation, in: M. Abraham, & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 389-436). 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.

Adler, M. A., & Lenz, K. (2016). Conclusion. Comparative father involvement: The dynamics of gender culture, policy and practice, In Adler, M. A., Lenz, K. (Eds.), *Father involvement in the early years: An international comparison of policy and practice* (pp. 231-252). Bristol: Policy Press.

Adler, M. A., Lenz, K., & Stöbel-Richter, Y. (2016). Germany, In Adler, M. A., Lenz, K. (Eds.), *Father involvement in the early years: An international comparison of policy and practice* (pp. 61–96). Bristol: Policy Press.

Adserà, A. (2004). Changing Fertility Rates in Developed Countries. The Impact of Labor Market Institutions. *Journal of Population Economics*, 17, 17-43.

Adserà, A., & Chiswick, B. R. (2007). Are There Gender Differences in Immigrant Labor Market Outcomes across European Countries?. *Journal of Population Economics, Special Issue - Ethnic and Racial Communities*, 20(3), 495–526.

Adserà, A., & Ferrer, A. (2016). Occupational Skills and Labor Market Progression of Married Immigrant Women in Canada. *Labor Economics*, 39, 88–98.

Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market. *Industrial Labor Relations Review*, 30(2), 175–187.

Albert et al. (2019). *Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie. Eine Generation meldet sich zu Wort*. Weinheim.

Alheit, P., & Dausien, B. (2000). Die biographische Konstruktion der Wirklichkeit. Überlegungen zur Biographizität des Sozialen. In Hoerning, E. (Hrsg.), *Biographische Sozialisation* (S. 257-284). Stuttgart: Lucius & Lucius.

Allensbach (Institut für Demoskopie Allensbach, IfD) (2020). *Lebens- und Einkommenssituation von Alleinerziehenden*. Allensbach.

Altonji, J. G., Todd, E.E., & Taber C.R. (2005). Selection on Observed and Unobserved Variables: Assessing the Effectiveness of Catholic Schools. *Journal of Political Economy*, 113(1), 151–184.

Amato, P. R. (2010). Research on divorce: Continuing trends and new developments. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 650-666.

- Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1269–1287.
- Amato, P. R., & DeBoer, D. D. (2001). The transmission of marital instability across generations: Relationship skills or commitment to marriage?. *Journal of Marriage and Family*, 63(4): 1038–51.
- Andronescu, C. G., & Carnes, M. E. (2015). Value coalitions and policy change: The impact of gendered patterns of work, religion and partisanship on childcare policy across German states. *Journal of European Social Policy*, 25(2), 159-174.
- Arranz-Becker, O. (2008). *Was halt Partnerschaften zusammen? Psychologische und soziologische Erklärungsansätze zum Erfolg von Paarbeziehungen* (Dissertation, RWTH Aachen). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Arrow, K. J. (1973a). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193–216.
- Arrow, K. J. (1973b). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter, A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton (pp. 3-33), Princeton/NJ: Princeton University Press.
- Artis, J. E., & Pavalko, E. K. (2004). Explaining the Decline in Women’s Household Labor: Individual Change and Cohort Differences. *Journal of Marriage and Family*, 65, 746-61.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2004). Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2 (2/3), 346–60.
- Attanasio, O. P., & Kaufmann, K. M. (2017). Education Choices and Returns on the Labor and Marriage Markets: Evidence from Data on Subjective Expectations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 140, 35-55.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.)(2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt* (S. 305). Bielefeld: wbv Media.
- Avison, W. R. (1999). Family Structure and processes, In: A. V. Horwitz & T. L. Scheid (Ed.): *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems* (pp. 228-240). New York: Cambridge University Press.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women Don’t Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press, Princeton.
- Backes-Gellner, U., Oswald, Y., & Tuor, S. (2011). Part-time Work and Employer-provided Training: Boon to Women and Bane to Men?. *Leading House Working Paper 58*, The Swiss Leading House on Economics of Education, Firm Behavior and Training Policies.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)?. *IZA Discussion Paper*, 13164, Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Bandura, A. (1977). *Social learning Theory*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Bandura, A. (Hrsg.). *Lernen am Modell*. Stuttgart: Klett 1976.

- Basilio, L., Bauer, T. K., & Kramer, A. (2014). Transferability of Human Capital and Immigrant Assimilation: An Analysis for Germany. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 671. Berlin: DIW/SOEP.
- Battis, U. (2017). Geschlechterbedingte Diskriminierung im öffentlichen Dienst: Ein Blick auf das Dienstrecht, in: dbb – Deutscher Beamtenbund und Tarifunion – Bundesfrauenvertretung (Hrsg.): *Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!*. Berlin: dbb beamtenbund und tarifunion.
- Bauernschuster, S., & Rainer, H. (2012). Political regimes and the family: how sex-role attitudes continue to differ in reunified Germany. *Journal of Population Economics*, 25, 5-27.
- Bauernschuster S., & Schlotter M. (2015). Public childcare and mothers' labor supply – Evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics*, 123, 1–16.
- Beblo, M., Behninger, D., Heinze, A., & Laisney, F. (2003). Measuring Selectivity – Corrected Gender Wage Gaps in the EU. *ZEW Discussion Paper*, 03-74. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).
- Becher, I., & El-Menouar, Y. (2014). Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit. *Forschungsbericht Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ)*, 21. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ).
- Bechmann, S., Dahms, V., Tschersich, N., Frei, M., Leber, U., & Schwengler, B. (2013). Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012, *IAB-Forschungsbericht*, 14/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1/2), Trends in Women's Work, Education, and Family Building, S33-S58.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1974). A Theory of Marriage, in: Schultz, T. W. (Ed.): *Economics of the Family*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal* 75(299): 493–517.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Becker, G. S., Landes, E. M., & Michael, R. T. (1977). An Economic Analysis of Marital Instability. *Journal of Political Economy*, 85(6), 1141-1187.
- Becker, G. S., & Lewis, H. (1973). On the Interaction between the Quantity and Quality of Children. *Journal of Political Economy*, 81(2), S279-S288.
- Becker, G. S., & Tomes, N. (1976). Child endowments and the quantity and quality of children. *Journal of Political Economy*, 84(4), S143–S162.

- Becker, R. (2018). Berufliche Weiterbildung im Arbeitsmarkt, In.: M. Abraham, & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 311-353). 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Becker, R. (1991). Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 24(2), 351-364.
- Becker-Schmidt, R. (1987). Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In L. Unterkirchner, I. Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung* (Studien und Berichte, S. 10-28). Wien: Verl. des Österr. Gewerkschaftsbundes.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft – auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck-Gernsheim, E. (1985). *Vom Geburtenrückgang zur Neuen Mütterlichkeit? Über private und politische Interessen am Kind*. Frankfurt a.M.: Fischer
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (1990). *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Begall, K., & Mills, M. C. (2013). The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands. *European Sociological Review*, 29(4), 720-742.
- Beicht, U., & Walden, G. (2014). Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige, *BIBB Report*, 4. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bellmann, L., Grunau, P., Leber, U., & Noack, M. (2013). *Weiterbildung atypisch Beschäftigter*. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Bengtson, V. L. (2001). Beyond the Nuclear Family – The Increasing Importance of Multigenerational Bonds – The 1998 Burgess Award Lecture. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), 1-16.
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352–65.
- Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2015). Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave, *IZA Discussion Paper*, 9073, Bonn: Institute of Labor Economics.
- Berger, M., & Black, D. (1992). Child Care Subsidies, Quality of Care, and the Labor Supply of Low-Income Single Mothers. *Review of Economics and Statistics*, 74, 635-642.
- Berger, P. L., & Kellner, H. (1965). Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. *Soziale Welt*, 16(3), 220-235.
- Berk, S. F. (1985). *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum.
- Berlingieri, F., & Erdsiek, D. (2012). How relevant is job mismatch for German graduates?. *ZEW Discussion Paper*, 12-075, Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

- Bertram, H. (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie, *Berliner Journal für Soziologie*, 12, 517-529.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Europe*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Beyer, R. (2017). The Performance of Immigrants in the German Labor Market. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 892. Berlin: DIW/SOEP.
- Bianchi, S. M., Subaiya, L., & Kahn, J. R. (1999). The gender gap in the economic wellbeing of non-resident fathers and custodial mothers. *Demography*, 36(2), 195–203.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is Anyone Doing the Housework?: Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79, 191-228.
- Bicchieri, C. (2017). *Norms in the wild: How to diagnose, measure, and change social norms*. New York, NY: Oxford University Press.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1992). I will follow him: Family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job, *American Journal of Sociology*, 97(5), 1241-1267.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 776–789.
- Birg, H. (2012). Deutschlands Ausstieg aus seiner demographischen Zukunft. In B. H. Hennerkes, G. Augustin (Hrsg.), *Wertewandel mitgestalten* (S. 478-490). Freiburg i.Br.: Herder.
- Birkeneder, A., & Boll, C. (forthcoming). How causal is separation? Lessons learnt from endogenous switching regression models for single mothers' economic strain in Germany, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Berlin: DIW/SOEP.
- Bishop, J. H. (1996). What Do We Know About Employer Provided Training: A Review of the Literature. In S. Polachek (Ed.), *Research in Labor Economics* (Vol. 16, S. 19–88). JAI Press.
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., & Matheson, M. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work, *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214.
- Björklund, A. (2006). Does family policy affect fertility? Lessons from Sweden. *Journal of Population Economics*, 19(1), 3–24.
- Blau, D. M. (2003). Child care subsidy programs. NBER Chapters, In *Means-Tested Transfer Programs in the United States* (pp. 443-516), National Bureau of Economic Research, Inc.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Blau, P. M., & Duncan O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Blau, F. D., & Ferber, M. A. (1986). *The Economies of Women, Men and Work*, New Jersey: Prentice-Hall.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and Wives*. Glencoe, IL: Free Press.
- Blossfeld, H. P., Bos, W., Lenzen, D., Hannover, B., Müller-Böling, D., Prenzel, M., & Wößmann, L. (2009). *Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem*. Jahresgutachten 2009, Wiesbaden.
- Bönke, T., Corneo, G., & Lüthen, H. (2015): Lifetime Earnings Inequality in Germany. *Journal of Labor Economics*, 33(1), 171-209.
- Boertien, D., & Lersch, P. M. (2021). Gender and changes in household wealth after the dissolution of marriage and cohabitation in Germany. *Journal of Marriage and Family*, 83(1), 228-242.
- Boll, C. (2021). Soziale Disparitäten bei der Nutzung familienbezogener sozialer Infrastruktur. In Sachverständigenkommission des Neunten Familienberichts (Hrsg.): *Eltern sein in Deutschland. Materialien zum Neunten Familienbericht der Bundesregierung*. München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Boll, C., & Schüller, S. (2021). Shared Parenting and Parents' Income Evolution after Separation – New Explorative Insights from Germany, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 1131/2021. Berlin: DIW/SOEP.
- Boll, C. (2017a). *Die Arbeitsteilung im Paar – Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz, Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht*. Frankfurt am Main: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Boll, C. (2017b). Die Familie aus der Perspektive der Wirtschaftswissenschaften. In Wonneberger, A., Weidtmann, K., Stelzig-Willutzki, S. (Hrsg.): *Familienwissenschaften – Grundlagen und Überblick*. Wiesbaden: Springer VS.
- Boll, C. (2011). *Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Der Schattenpreis von Kindern und dessen mögliche Auswirkungen auf weibliche Spezialisierungsentscheidungen im Haushaltszusammenhang. Eine quantitative Analyse auf Basis von SOEP-Daten* (Monografische Dissertationsschrift, CAU Kiel). In B. Rürup, W. Sesselmeier (Hrsg.), *Sozialökonomische Schriften*, 43. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2019). Public Childcare and Maternal Employment – New Evidence for Germany, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations* 33(2): 212-239.
- Boll, C., & Bublitz, E. (2018). A cross-country comparison of gender differences in job-related training - The role of working hours and the household context. *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), 503-555.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018a). Das Erwerbsverhalten von Eltern mit Migrationshintergrund – SOEP-basierte Befunde und deren Implikationen für Hamburg. *HWWI Policy Paper*, 112, Hamburg: HWWI.

- Boll, C., & Lagemann, A. (2018b). Does Culture Trump Money? Erwerbsverhalten und Kitanutzung von Müttern mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 1014/2018. Berlin: DIW/SOEP.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018c). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. European Commission – Directorate-General for Justice (Ed.). Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Boll, C., Hüning, H., & Puckelwald, J. (2017a). Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland. Eine Simulationsstudie auf Basis des SOEP 2014, *Sozialer Fortschritt*, 66(2), 123-153.
- Boll, C., Jahn, M., & Lagemann, A. (2017b). The gender lifetime earnings gap—exploring gendered pay from the life course perspective. *Journal of Income Distribution*®, Special Issue "The role of administrative data in empirical inequality research", 26(1), 1-53.
- Boll, C., Jahn, M., Lagemann, A., & Puckelwald, J. (2017c). Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. *HWWI Policy Paper*, 98, Hamburg: HWWI.
- Boll, C., & Leppin, J. (2016). Differential Overeducation in East and West Germany: Extending Frank's Theory on Economic Returns Changes the Picture of Disadvantaged Women. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 30(4), 455-504.
- Boll, C., Leppin, J., & Schömann, K. (2016a). Who is overeducated and why? Probit and dynamic mixed multinomial logit analyses of vertical mismatch in East and West Germany. *Education Economics*, 24(6), 639-662.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016b). Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, *European Commission – Directorate-General for Justice* (Ed.). Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Boll, C., & Leppin, J. (2015). Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, *Wirtschaftsdienst*, 95(4), 249-254.
- Boll, C., Bublitz, E., & Hoffmann, M. (2015). Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten. *HWWI Policy Paper*, 90, Hamburg: HWWI.
- Boll, C., & Leppin, J. (2014). Formale Überqualifikation unter west- und ostdeutschen Beschäftigten. *Wirtschaftsdienst*, 94(1), 50-57.
- Boll, C., Leppin, J., & Reich, N. (2014). Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*, 12(1), 129-158.
- Boll, C., & Leppin, J. S. (2013a): Equal matches are only half the story. Why German female graduates earn 27% less than males. *HWWI Research Paper*, 138, Hamburg: HWWI.

- Boll, C., & Leppin, J. S. (2013b). Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern – Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke. *HWWI Policy Paper*, 75, Hamburg: HWWI.
- Boll, C., Bonin, H., Gerlach, I., Hank, K., Laß, I., Nehr Korn-Ludwig, M.-A., Reich, N., Reuß, K., Schnabel, R., Schneider, A. K., Stichnoth, H., & Wilke, C. B. (2013). *Geburten und Kinderwünsche in Deutschland: Bestandsaufnahme, Einflussfaktoren und Datenquellen*. Gutachten im Auftrag der Prognos AG für das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).
- Boll, C., Leppin, J., & Reich, N. (2011): Einfluss der Elternzeit auf die familiäre Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, *HWWI Policy Paper*, 59, Hamburg.
- Booth, A., & Amato, P. (1991). Divorce and psychological stress, *Journal of Health and Social Behavior*, 32, 396-407.
- Borck, R. (2011). Adieu Rabenmutter - The effect of culture on fertility, female labour supply, the gender wage gap and childcare. *CESifo Working Paper*, No. 3337.
- Borghans, L., & de Grip, A. (2000). The Debate in Economics About Skill Utilization. In L. Borghans & A. de Grip (Eds.), *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization* (pp. 3-23), Cheltenham: Edward Elgar.
- Borjas, G. J. (1985). Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants. *Journal of Labor Economics*, 3(4), 463–89.
- Born, C., & Krüger, H. (2001). Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In C. Born & H. Krüger (Hrsg.), *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime* (S. 11-26). Weinheim/München: Juventa.
- Bourdieu, P. (2012). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1997). Die männliche Herrschaft. In I. Dölling & B. Kraus (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis* (S. 153-217). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten*. Soziale Welt, Sonderband 2 (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Boyle, P., Feng Z., & Gayle V. (2009). A New Look at Family Migration and Women's Employment Status. *Journal of Marriage and Family*, 71(2), 417-431.
- Brandstätter, H., & Kronberger, N. (2003). Qualität der Partnerschaft – ein Produkt von Wertkonsens und Beziehungsdauer. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(2), 91-106.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2019a). Norway country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, A. Macht & P. Moss (Hrsg.), *15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019* (S. 365–375). Abgerufen von <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/> (21.09.2021)

- Brandth, B., & Kvande, E. (2019b). Fathers' sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave. *Sociological Review*, 67, 1154–69.
- Brehm, U. (2021). Innerfamiliäre Arbeitsteilung und die Gleichstellung der Geschlechter. In Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.), *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland* (S. 197-201). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labour at home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652–88.
- Bröckel, M., & Andreß, H. J. (2015). The economic consequences of divorce in Germany: what has changed since the turn of the millennium?. *Comparative Population Studies*, 40(3), 277–312.
- Brückner, H. (2004). *Gender Inequality in the Life Course, Social Change and Stability in West Germany 1975–1995*. New York: de Gruyter.
- Brüderl, J., & Ludwig, V. (2015). Fixed-effects Panel Regression. In H. Best & C. Wolf (Eds.), *The Sage Handbook of Regression Analysis and Causal Inference* (pp. 327-357). Los Angeles: Sage.
- Brüggmann, D. (2020). Women's employment, income and divorce in West Germany: a causal approach. *Journal for Labour Market Research*, 54(1), 1–22.
- Buber, I. (2003). The influence of the distribution of household and childrearing tasks between men and women on childbearing intentions. *Vienna Yearbook of Population Research*, 165–180.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood, *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Büchel, F. (1998). *Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Bielefeld: WBV.
- Büchel, F., & Spieß, C. K. (2002). Kindertageseinrichtungen und Müttererwerbstätigkeit – Neue Ergebnisse zu einem bekannten Zusammenhang. *DIW-Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 71(1), 95–113.
- Bünning, M. (2015). What Happens after the Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738-748.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (o.J.). Rohe Ehescheidungsziffer für West- und Ostdeutschland (1950-2018). Abgerufen von https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/L128-Ehescheidungen-West-Ost-ab-1950.html;jsessionid=574992A26A0F43BD3B66667A038D70D0.2_cid380?nn=10197516 (22.09.2021)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hrsg.)(2021a). *Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt*. Stellungnahme der Bundesregierung und Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hrsg.)(2021b). Allein- oder getrennterziehen - Lebenssituation, Übergänge und Herausforderungen, *Monitor Familienforschung*, Ausgabe 43 (07/2021). Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hrsg.)(2020). *Familienreport 2020*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Jugend, Frauen und Senioren (BMFSFJ)(Hrsg.)(2015). *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hrsg.)(2011). *Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen*. Berlin.
- Burgard, C. (2012). Gender Differences in Further Training Participation: The Role of Individuals, Households and Firms. *Ruhr Economic Papers*, 320. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Burgard, C., & Görlitz, K. (2011). Continuous Training, Job Satisfaction and Gender – An Empirical Analysis Using German Panel Data. *Ruhr Economic Papers*, 265, Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Burgess, E. W. (1926). The Family as a Unity of Interacting Personalities. *The Family*, 7, 3–9.
- Burgess, E. W., & Locke, H. J. (1945). *The Family – From Institution to Companionship*. New York: The American Book Company.
- Busch, A. (2013). Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl. *Berliner Journal für Soziologie*, 23(2), 145-179.
- Bygren, M., Duvander, A.-Z., & Ferrarini, T. (2011). Moulding parents' childcare? A comparative analysis of paid work and time with children in different family policy contexts. In S. Drobnic & A. M. Guillen (Eds.), *Work-life balance in Europe. The role of job quality* (pp. 207–230). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 967–1015.
- Cascio E. U. (2009). Maternal Labor Supply and the Introduction of Kindergartens into American Public Schools, *The Journal of Human Resources*, 44(1), 140–170.
- Cha, Y., & Weeden, K. (2014). Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages, *American Sociological Review*, 79(3), 457-484.
- Charles, M., & Bradley, K. (2002). Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education. *American Sociological Review*, 67, 573–599.
- Cherlin, A. J. (2004). The deinstitutionalization of American marriage. *Journal of Marriage and Family*, 66(4), 848–61.
- Chevalier, A. (2003). Measuring Overeducation. *Economica*, 70(279), 509–531.

- Chiappori, P.-A., Iyigun, M., & Weiss, Y. (2009). Investment in Schooling and the Marriage Market. *American Economic Review*, 99(5), 1689-1713.
- Chiswick, B. R. (2016). "Tongue Tide": The Economics of Language Offers Important Lessons for How Europe Can Best Integrate Migrants. *IZA Policy Paper*, 113. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Chiswick, B. R. (2000). Are immigrants favorably self-selected? An economic analysis. In C. D. Brettell & J. F. Hollifield (Eds.), *Migration theory: talking across the disciplines* (pp. 52-75). New York: Routledge.
- Chiswick, B. R. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men. *Journal of Political Economy*, 86(5), 897-921.
- Chodorow, N. J. (1978). *The Reproduction of Mothering, Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
- Civettini, N. (2015). Gender Display, Time Availability, and Relative Resources: Applicability to Housework Contributions of Members of Same-Sex Couples. *International Social Science Review*, 91(1), 1-34.
- Chłoń-Domińczak, A., & Lis M. (2013). Does gender matter for lifelong learning activity?, *NEUJOBS Working Paper*, D16.2A.
- Coase, R. (1988). The Nature of the Firm, 1. Origin, 2. Meaning, 3. Influence. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 4, 3-47.
- Chodorow, N. J. (1978). *The Reproduction of Mothering, Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley: University of California Press.
- Cohen, P. N., & Bianchi, S. M. (1999). Marriage, Children, and Women's Employment: What Do We Know?. *Monthly Labor Review*, 122, 22-31.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, S95-S120.
- Coleman, J. S. (1986). Social Theory, Social Research, and a Theory of Action, *American Journal of Sociology*, 91(6), 1309-1335.
- Coleman, J. S. (1984): Micro foundations and macrosocial behavior. *Angewandte Sozialforschung*, 12(1/2), 25-37.
- Coleman, M., Ganong, L., & Fine, M.A. (2000). Reinvestigating remarriage: Another decade of progress. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1288-307.
- Collischon, M., & Eberl, S. (2021). The Link between Relative Pay and Job Satisfaction Revisited, *European Sociological Review*, 37(2), 238-252.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labour: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.

- Conger, R. D., Rueter, M. A., & Elder, G. H. (1999). Couple resilience to economic pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 54–71.
- Connelly, R. (1990). The Effect of Child Care Costs on the Labor Force Participation and AFDC Reciprocity of Single Mothers, *Discussion paper*, 920-90. Madison, Wisc.: Institute for Research on Poverty.
- Connelly, R. (1992). The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation, *The Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90.
- Contreras D., & Plaza G. (2010). Cultural Factors in Women's Labor Force Participation in Chile, *Feminist Economics*, 16(2), 27–46.
- Cooke, T. J. (2001). "Trailing wife" or "trailing mother"? The effects of parental status on the relationship between family migration and the labour-market participation of married women. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 33(3), 419–430.
- Cooke, L.P., Erola, J., Evertsson, M., Gahler, M., Harkonen, J., Hewitt, B., Jalovaara, M., Kan, M. Y., Lyngstad, T. H., Mencarini, L., Mignot, J.-F., Mortelmans, D., Poortman, A.-R., Schmitt, C., & Trappe, H. (2013). Labor and love: Wives' employment and divorce risk in its socio-political context. *Social Politics*, 20(4), 482–509.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations, *American Sociological Review*, 69(1), 93-113.
- Correll, S., Benard, S. J., & Paik, I. (2007). Getting a job: is there a motherhood penalty?. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–338.
- Coudin, E., Maillard, S., & To, M. (2018). Family, firms and the gender wage gap in France. *IFS Working Paper*, 18/01. London: The Institute for Fiscal Studies.
- Coverman, S. (1985). Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor. *The Sociological Quarterly*, 26(1), 81-97.
- Cunningham, M. (2007). Influences of Women's Employment on the Gendered Division of Household Labor over the Life Course: Evidence from a 31-Year Panel Study. *Journal of Family Issues*, 28, 422-444.
- Cunningham, M. (2001). The influence of parental attitudes and behaviors on children's attitudes toward gender and household labor in early adulthood. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), 111-122.
- Czechl, M., & Tivig, T. (2007). Kinder oder Bildung? – Nachwuchsmangel im Demografischen Wandel. *Wirtschaftspolitische Blätter*, 4/2007.
- Dangschat, J. S. (1998). Wechselwirkungen von Lebensstil und Lebensraum. In *Deutschland in der Welt von morgen. Die Chancen unserer Lebens- und Wirtschaftsräume. Wissenschaftliche Plenarsitzung 1997*. Forschungs- und Sitzungsberichte, 203. Hannover: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL).

- Dangschat, J. S. (1994). Segregation – Lebensstile im Konflikt, soziale Ungleichheiten und räumliche Disparitäten. In J. S. Dangschat & J. Blasius (Hrsg.), *Lebensstile in den Städten* (S. 426-445). Opladen: Leske + Budrich.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1967). Einige Prinzipien der sozialen Schichtung. In H. Hartmann (Hrsg.), *Moderne amerikanische Soziologie: neuere Beiträge zur soziologischen Theorie* (S. 347-357). Stuttgart: Enke.
- Dechant, A., Rost, H., & Schulz, F. (2014). Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen. *Zeitschrift für Familienforschung*, 26(2), 144-168.
- Dethloff, N. (2015). From separation to stepfamily. A legal perspective. In U. Zartler, V. Heintz-Martin, & O. Arránz Becker (Eds.), *Family dynamics after separation* (pp. 205–218). ZfF Sonderheft 10. Berlin/Toronto: Barbara Budrich.
- Deutscher Bundestag 16. Wahlperiode. (2007). Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) (Nr. 16/6980). Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH. Abgerufen von <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/069/1606980.pdf> (23.09.2021)
- de Vaus, D.A., Gray, M., Qu, L., & Stanton, D. (2017). The economic consequences of divorce in six OECD countries. *Australian Journal of Social Issues*, 52(2), 180–99.
- Dewilde, C. (2006). Becoming poor in Belgium and Britain: The impact of demographic and labour market events. *Sociological Research Online*, 11(1).
- Dieckhoff, M., & Steiber, N. (2011). A re-assessment of common theoretical approaches to explain gender differences in continuing training participation. *British Journal of Industrial Relations*, 49(S1), 135–57.
- Dieckhoff, M., & Steiber, N. (2009). In Search of Gender Differences in Access to Continuing Training: Is there a Gender Training Gap and if yes, why?. *WZB Discussion Paper*, SP I 2009-504. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Dieckhoff, M., Jungblut, J. M., & O’Connell, P. J. (2007). Job-Related Training in Europe: Do Institutions Matter? In D. Gallie (Ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work* (pp. 77–103). Oxford: Oxford University Press.
- Dieckmann, A. (2020). Entstehung und Befolgung neuer sozialer Normen, *Zeitschrift für Soziologie*, 49(4), 236-248.
- DiPrete, T. A., & McManus, P.A. (2000). Family change, employment transitions, and the welfare state: Household income dynamics in the United States and Germany, *American Sociological Review*, 65(3), 343–70.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Lexington.
- Dolton, P., & Vignoles (2000). The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labor Market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179–198.
- Drobnič, S., Blossfeld, H.-P., & Rohwer, G. (1999). Dynamics of women’s employment

- patterns over the family life course: A comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 133–146.
- Dryler, H. (1999). The Impact of School and Classroom Characteristics on Educational Choices by Boys and Girls: A Multilevel Analysis. *Acta Sociologica*, 42, 299–318.
- Duncan, G.J., & Hoffman, S. D. (1985). A Reconsideration of the Economic Consequences of Marital Dissolution, *Demography*, 22(4), 485-497.
- Duncan, G. J., & Hoffman, S. (1981). The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75–86.
- Duncan, R. P., & Perrucci, C. C. (1976). Dual Occupation Families and Migration. *American Sociological Review*, 4, 252-261.
- Durkheim, E. (1984) [1893]. *The division of labor* (translated by G. Simpson), New York: Free Press.
- Durkheim, E. (1921). La famille conjugale. *Revue Philosophique de la France et de l'Étranger*, 46, 1-14.
- Durkheim, E. (1895). *Les règles de la méthode sociologique*. Paris: Félix Alcan. Übersetzung: *Die Regeln der soziologischen Methode*. Deutsch von René König. 7. Auflage 2011. Luchterhand, Neuwied/Berlin: Luchterhand.
- Duvander, A.-Z., & Löfgren, N. (2019). Sweden country note. In A. Kosłowski, S. Blum, I. Dobrotić, A. Macht & P. Moss (Hrsg.), *15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019* (pp. 459–468). Abgerufen von <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/> (22.09.2021)
- Easterlin, R. (1973). Relative economic status and the American fertility swing. In E. B. Sheldon (Ed.), *Family economic behavior: problems and prospects* (pp. 170-227). Philadelphia, PA: J. B. Lippincott.
- Eberhard, V., & Christ, A. (2019). *Wer findet eine Ausbildung im Wunschberuf?* Version 1.0. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Ejrnæs, M., & Kunze, A. (2006). *What is driving the family gap in women's wages?*. Norwegian School of Economics and Business, Bergen, Norway: Mimeo.
- Elder, G. H., Willson, A. E., & Shuey, K. M. (2007). Cumulative advantage processes as mechanisms of inequality in life course health, *American Journal of Sociology*, 112(6): 1886-1924.
- Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer, M J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 3-19), New York: Springer.
- Elder, G. H. (1978). Family history and the life course. In T. K. Hareven (Ed.), *Transitions – the family and the life course in historical perspective* (pp. 17-64), New York: Academic Press.
- Engelhardt, H. (2002). Zur Dynamik von Ehescheidungen. Theoretische und empirische Analysen. *Rostocker Beiträge zur Demographie (Bd. 2)*. Berlin: Duncker & Humblot.

- England, P. (2005). Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation, *Social Politics*, 12(2), 264-288.
- England, P. (1992). *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine De Gruyter.
- England, P. (1984). Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation. *Social Forces*, 62, 726–749.
- England, P. (1982). The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources*, 18, 358–70.
- England, P., & Farkas, G. (1986). *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic and Demographic View*. New York: Aldine De Gruyter.
- Esser, H. (2006). *Sprache und Integration: Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Esser, H. (1990). Nur eine Frage der Zeit? Zur Eingliederung von Migranten im Generationen-Zyklus und zu einer Möglichkeit, Unterschiede hierin zu erklären. In H. Esser & J. Friedrichs (Hrsg.), *Generation und Identität* (S. 73-100). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Esser, H. (1980). *Aspekte der Wanderungssoziologie*. Dannstadt, Neuwied: Luchterhand.
- Esping-Andersen, G. (2016). *Families in the 21st Century*. Stockholm: SNS Förlag.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esser, H. (1999). *Soziologie: allgemeine Grundlagen*, 3. Aufl., Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Eurostat (o.J.). *Total fertility rate [tps00199]*, last update: 28.06.2021, extracted on: 22.08.2021. Abgerufen von <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tps00199&lang=en> (22.08.2021)
- Fanfani, B. (2020). Tastes for Discrimination Monopsonistic in Labour Markets, *Working Paper*, ZDB-ID 2914245-3, 94. Milano, Italy: *Dipartimento di Economia e Finanza, Università Cattolica del Sacro Cuore*.
- Fehse, S., & Kerst, C. (2007). Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29(1), 72-99.
- Fernández, R., & Fogli, A. (2009). Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics* 2009, 1(1), 146–177.
- Fernández, R., Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Mothers and sons. Preference formation and female labor force dynamics. In *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249–1299.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fitzenberger, B., & Muehler, G. (2015). Dips and floors in workplace training: gender differences and supervisors. *Scottish Journal of Political Economy*, 62(4), 400–29.

- Foa, E. B., & Foa, U. G. (1980). Resource theory: Interpersonal behavior as exchange. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange* (77-94). New York: Plenum.
- Fortin, N. M. (2005). Gender Role Attitudes and the Labor-Market Outcomes of Women across OECD Countries, *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416–38.
- Frank, R. H. (1978). Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification, *American Economic Review*, 68(3), 360–373.
- Frazis, H., & Stewart, J. (2012). How to think about time-use data: What inferences can we make about long- and short-run time use from time diaries?. *Annals of Economics and Statistics*, 105(106), 231–246.
- Frey, D., & Greif, S. (Hrsg.). *Sozialpsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (2. Aufl.). München-Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Friedberg, R.M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital, *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221–251.
- Frodermann, C., & Müller, D. (2019). Establishment Closures in Germany: The Motherhood Penalty at Job Search Durations, *European Sociological Review*, 35(6), 845-859.
- Fromm, E. (1967). *Jenseits der Illusionen*. Zürich: Diana.
- Gangl, M. (2018). Lohnbildung und Lohnverteilung. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 261-309), 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2015). The making of a good woman: Extended parental leave entitlements and mothers' work commitment in Germany, *American Journal of Sociology*, 121(2), 511-563.
- Gartner, H. (2005). The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample. *FDZ Methodenreport*, 02/2005 (en). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Gather, C. (2008). Frauen das zweite Geschlecht. Der ‚Mythos‘ bei Simone de Beauvoir. Anknüpfungspunkte für eine feministische empirische Soziologie. *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, 26(2), 252–267.
- Gauthier, A.H., Smeeding, T. M., & Furstenberg, F.F. (2004). Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries, *Population and Development Review*, 30(4), 647-72.
- Gauthier, A. H., & Bortnik, A. (2001). Comparative Maternity, Parental, and Childcare Database, Version 2 (University of Calgary). Abgerufen von <https://www.demogr.mpg.de/cgi-bin/databases/fampoldb/index.plx> (22.09.2021)
- Geis-Thöne, W. (2020). Über eine Million erwerbsorientierte Zuwanderer in 10 Jahren, *IW-Report*, 29/2020, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2018). Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany. The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy*, 46(5), 273-291.
- Gershuny, J. (2012). Too many zeros: A method for estimating long-term time-use from short diaries. *Annals of Economics and Statistics*, 105(106), 247-270.
- Gershuny, J., & Fisher, K. (2013). *The Multinational Time Use Study*, Oxford: Centre for Time Use Research at the University of Oxford.
- Gershuny, J., & Fisher, K. (2010). Multinational time use study (MTUS) versions world 5.52, 5.53, 5.58 (released October 2011). Data file and code book. Oxford, United Kingdom: University of Oxford, Centre for Time Use Research.
- Geyer, J., Haan, P., & Wrohlich, K. (2015). The effects of family policy on mothers' labor supply: Combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach. *Labour Economics*, 36, 84-98.
- Gilovich, T., Griffin, D., & Kahneman, D. (Hrsg.) (2002). *Heuristics and Biases*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of Occupations - Components of Gender and Status in Occupational Stereotypes. *Sex Roles*, 32(9-10), 565-582.
- Godechot, O., Apascaritei, P., Boza, I., Henriksen, L., Hermansen, A. S., Hou, F., ..., Tomaskovic-Devey, D. (2020). The great separation: Top earner segregation at work in high-income countries, *MaxPo Discussion Paper*, 20/3. Paris: Max Planck Sciences Po Center on Coping with Instability in Market Societies (MaxPo).
- Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C., & Schupp, J. (2019). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik /Journal of Economics and Statistics*, 239(2), 345-360.
- Goffman, E. (1976). Gender Advertisements, *Studies in the Anthropology of Visual Communication*, 3, 69-154.
- Goffman, E. (1977). The Arrangement between the Sexes. *Theory & Society*, 4(3), 301-331.
- Goffman, E. (1979). *Gender Advertisements*. Cambridge, MA: Harvard University Press; New York: Harper and Row.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior, *Population and Development Review*, 41 (2), 207-39.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.

- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 71-100.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations, *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Goux, D., Maurin, E. (2010). Public school availability for two-year olds and mothers' labour supply. *Labour Economics*, 17(6), 951-962.
- Grabka, M. M., Jotzo, B., Rasner, A., & Westermeier, C. (2017). Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter, *DIW Wochenbericht*, 5/2017, 87-96.
- Graf, M., & Lamprecht, M. (1991). Der Beitrag des Bildungssystems zur Konstruktion von sozialer Ungleichheit. In V. Bornschieer (Hrsg.), *Das Ende der sozialen Schichtung? Zürcher Arbeiten zur gesellschaftlichen Konstruktion von sozialer Lage und Bewußtsein in der westlichen Zentrumsgesellschaft* (S. 73-96). Zürich: Seismo.
- Granato, N. (2003). Ethnische Ungleichheit im deutschen Arbeitsmarkt, *Schriftreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung*, 33. Opladen: Leske + Budrich.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 78, 1361-1380.
- Green, F., & Zanchi, L. (1997). Trends in the training of male and female workers in the United Kingdom, *British Journal of Industrial Relations* 35(4): 635–44. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00073>
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home, a replication and extension, *Journal of Marriage and the Family*, 62, 322–335.
- Greenstein, T. N. (1996). Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies, *Journal of Marriage and the Family*, 58(3), 585-595.
- Gross, C., & Jungbauer-Gans, M. (2012). Sozialkapital als individuelle Ressource und Produkt gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. In F. Schubert & A. Knecht (Hrsg.), *Ressourcen im Sozialstaat und in der sozialen Arbeit* (S. 117-131). Stuttgart: Kohlhammer.
- Gross, C., Bela, A., Jungbauer-Gans, M., Jobst, A., & Schwarze, J. (2019). Educational returns over the life course. In H-P. Blossfeld & H.-G. Roßbach (Hrsg.), *Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Special Issue* (2. Ed, S. 137-153). Wiesbaden: Springer VS.
- Grönlund, A. (2012). On-the-Job Training – A Mechanism for Segregation? Examining the Relationship between Gender, Occupation, and On-the-Job Training Investments. *European Sociological Review*, 28(3), 408-420.
- Grunow, D., & Evertsson, M. (Eds) (2019). *New Parents in Europe: Work–Care Practices, Gender Norms and Family Policies*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Grunow, D., & Evertsson, M. (Eds) (2016). *Couples' Transitions to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

- Grunow, D., & Müller, D. (2012). Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf: Ostdeutsche, westdeutsche und ost-west-mobile Mütter im Vergleich, *Zeitschrift für Familienforschung*, Special Issue 2012(9), 55-78.
- Grunow, D., Schulz, F., & Blossfeld, H.-P. (2007). Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen?, *Zeitschrift für Soziologie*, 36(3), 162–181.
- Guetto, R., Luijkx, R., & Scherer, S. (2015). Religiosity, gender attitudes and women’s labour market participation and fertility decisions in Europe, *Acta Sociologica*, 58(2), 155-172.
- Guryan, J., Hurst, E., & Kearney M. (2008). Parental Education and Parental Time with Children, *Journal of Economic Perspectives*, 22(3), 23-46.
- Guzzo, K. B. (2014). Trends in cohabitation outcomes: Compositional changes and engagement among never-married young adults, *Journal of Marriage and Family*, 76(4), 826–42.
- Haan P., & Wrohlich K. (2011). Can child care policy encourage employment and fertility?, Evidence from a structural model, *Labour Economics*, 18, 498–512.
- Hagemann, K. (2006). Between Ideology and Economy: The “Time Politics” of Childcare and Public Education in the Two Germanys, *Social Politics*, 13(2), 217–260.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. New York, NY: Oxford University Press.
- Han, W., & Waldfogel, J. (2001). Child Care Costs and Women’s Employment: A Comparison of Single and Married Mothers With Pre-School-Aged Children, *Social Science Quarterly*, 82(3), 552-568.
- Hanson S., & Pratt G. (1995). *Gender, Work and Space*. London/New York: Routledge.
- Hauser, R., Burkhauser, R. V., Couch, K. A., & Bayaz-Ozturk, G. (2016). Wife or frau, women still do worse: A comparison of men and women in the United States and Germany after union dissolutions in the 1990s and 2000s, *Working papers*, 2016/39.
- Hausmann, A.-C., & Kleinert, C. (2014). Männer- und Frauendomänen kaum verändert, *IAB-Kurzbericht*, 9/2014, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Havnes, T., & Mogstad, M. (2011): Money for nothing?, Universal child care and maternal employment, *Journal of Public Economics*, 95, 1455–1465.
- Hayford, S. (2009). The Evolution of Fertility Expectations Over the Life Course, *Demography*, 46, 765-783.
- Heckman J. (1979). Sample selection bias as a specification error, *Econometrica*, 47, 153–161.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., & Hartmann, H. (2010). Separate and Not Equal? Gender Segregation on the Labor Market and the Gender Wage Gap, *IWPR Briefing Paper*, C377, Washington D. C.: Institute for Women’s Policy Research.

- Heintz-Martin, V., & Zabel, C. (2019). The stability of partnerships across the transition from education to employment, *Journal of Youth Studies*, 22(8), 1017-1034.
- Helfferrich, C. (2017). *Familie und Geschlecht. Eine neue Grundlegung der Familiensoziologie*, Opladen & Toronto: Barbara Budrich.
- Hersch, J., & Stratton, L. S. (1994). Housework, wages, and the division of housework time for employed spouses. *American Economic Review*, 84(2), 120-125.
- Hirsch, B. (2009). The gender pay gap under duopsony: Joan Robinson meets Harold Hotelling. *Scottish Journal of Political Economy*, 56(5), 543-558.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobler, D., Lott, Y., Pfahl, S., & Schulze Buschoff, K. (2020). Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, *WSI Report*, 56. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Holst, E., & Marquardt, A. (2018). Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich, *DIW Wochenbericht*, 30+31/2018. Berlin: DIW.
- Horowitz, A. V., Raskin White, H., & Howell-White, S. (1996). The use of multiple outcomes in stress research: A case study of gender differences in response to marital dissolution. *Journal of Health and Social Behavior*, 37, 278-291.
- Hubert, S., Neuberger, F., & Sommer, M. (2020). Alleinerziehend, alleinbezahrend? Kindesunterhalt, Unterhaltsvorschuss und Gründe für den Unterhaltsausfall, *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 40(1), 19-38.
- Hudde, A. (2020). Homogamy in Gender Role Attitudes Among Young Couples: Evidence from Germany, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, 403-428.
- Iacovou, M., & Tavares, L. P. (2011). Yearning, Learning, and Conceding: Reasons Men and Women Change Their Childbearing Intentions, *Population and Development Review*, 37, 89-123.
- Ishii-Kuntz, M., & Coltrane, S. (1992). Predicting the sharing of household labor: Are parenting and housework distinct? *Sociological Perspectives*, 35, 629-647.
- Hochgürtel, T., & Sommer, B. (2021). Lebensformen in der Bevölkerung und Kinder, In Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.), *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Hochschild, A. R. (1995). The Culture of Politics: Traditional, Postmodern, Cold-modern, and Warm-modern Ideals of Care. *Social Politics*, 2(3), 331-46.

- Hoffman, L. W., & Hoffman, M. L. (1973). The Value of Children to the Parents. In J. T. Fawcett (Ed.), *Psychological Perspectives on Population* (pp. 19-76). New York.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt.
- Homans, G. C. (1967). Fundamental social processes. In N. J. Smelser (Ed.): *Sociology: An introduction* (pp. 27-78). New York: Wiley.
- Hook, J. L. (2010). Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework, 1965-2003. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1480–1523.
- Hook, J. L. (2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003. *American Sociological Review*, 71(4), 639-660.
- Hradil, S. (1987). Lagen und Milieus: Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. In S. Hradil, *Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus* (S. 139-170). Opladen: Leske + Budrich.
- Hradil, S. (1983). Die Ungleichheit der „sozialen Lage“. Eine Alternative zu schichtungssoziologischen Modellen sozialer Ungleichheit. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2, S. 101-118)*. Göttingen: Schwartz.
- Huinink, J., & Konietzka, D. (2007). *Familiensoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt/New York: Campus.
- Huinink, J., & Schröder, T. (2008). *Sozialstruktur Deutschlands*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016). *Für jeden zweiten Beschäftigten gilt ein Branchentarifvertrag*, Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 1.6.2016. Nürnberg.
- Jacob, M., Kleinert, C., & Kühhirt, M. (2013). Trends in gender disparities at the transition from school to work: labour market entries of young men and women between 1984 and 2005 in West Germany, *Journal of Vocational Education & Training*, 65(1), 48-64.
- Jansen, M., Mortelmans, D., & Snoeckx, L. (2009). Repartnering and (re)employment: Strategies to cope with the economic consequences of partnership dissolution, *Journal of Marriage and Family*, 71(5), 1271–93.
- Jessen, J., Schmitz, S., Spieß, C. K., & Waights, S. (2018). Kita-Besuch hängt trotz ausgeweitetem Rechtsanspruch noch immer vom Familienhintergrund ab, *DIW Wochenbericht*, 38/2018, Berlin: DIW.
- John, B., & Stutzer, E. (2002). Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen. *Zeitschrift für Familienforschung*, 14(3), 215-233.

- Johnson, D. R., & Wu, J. (2002). An empirical test of crisis, social selection, and role explanations of the relationship between marital disruption and psychological distress: A pooled time-series analysis of fourwave panel data. *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 211–224.
- Johnson, W.R., & Skinner, J. (1986). Labor supply and marital separation. *The American Economic Review*, 76(3), 455–469.
- Juster, T. (1985). Preferences for Work and Leisure. In F. T. Juster & F. P. Stafford (Eds.), *Time, Goods, and Well-Being* (pp. 333-351). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Kaas, L., & Manger, C. (2011). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20.
- Kalter, F. (2006). Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. *Zeitschrift für Soziologie*, 35(2), 144-160.
- Kalter, F. (2003). Stand und Perspektiven der Migrationssoziologie. In B. Orth, T. Schwietering, J. Weiß (Hrsg.), *Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven. Ein Handbuch*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kalter, F. (1997). *Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationssoziologie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen*. Opladen: Leske + Budrich
- Kalter, F., & Granato, N. (2018). Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In M. Abraham, & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Kan, M. Y. (2008). Measuring housework participation: The gap between “stylised” questionnaire estimates and diary-based estimates. *Social Indicators Research*, 86(3), 381–400.
- Kangas, O., & Rostgaard, T. (2007). Preferences or institutions? Work family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy*, 17, 240-256.
- Kaufman, G. (2000). Do gender role attitudes matter? Family formation and dissolution among traditional and egalitarian men and women. *Journal of Family Issues*, 21(1), 128–44.
- Kaufmann, F.-X. (2019). *Bevölkerung – Familie – Sozialstaat. Kontexte und sozialwissenschaftliche Grundlagen von Familienpolitik* – Hrsg. von Tilman Mayer. Wiesbaden: Springer VS.
- Kee, P. (1995). Native-immigrant wage differentials in the Netherlands: discrimination?, *Oxford Economic Papers*, 47(2), 302–317.
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Killewald, A., & Gough, M. (2010). Money isn't everything: Wives' earnings and housework time. *Social Science Research*, 39, 987–1003.
- Kimmel, J., & Connelly, R. (2007). Mothers' time choices in the United States: Caregiving, leisure, home production and paid work. *The Journal of Human Resources*, 42(3), 643–681

- Kleibrink, J. (2013). Causal effects of educational mismatch in the labor market, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 571/2013. Berlin: DIW/SOEP.
- Kluge, J., & Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment, *Journal of Population Economics*, 26, 983–1005.
- Knight, C. R., & Brinton, M. C. (2017). One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe, *American Journal of Sociology*, 122(5), 1485-1532.
- Knize-Estrada, V. J. (2018). Migrant women labor-force participation in Germany. Human capital, segmented labor market, and gender perspectives, *IAB discussion Paper*, 12/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Köppen, K., Kreyenfeld, M., & Trappe, H. (2018). Loose ties? Determinants of father–child contact after separation in Germany. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1163–1175.
- Kogan, I. (2016). Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern. In H. Brinkmann & M. Sauer (Hrsg.): *Einwanderungsgesellschaft Deutschland*. Springer VS, Wiesbaden.
- Kogan, I. (2011). New Immigrants – Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany, *International Migration*, 49(1), 91-117.
- Kohli, M. (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37(1), 1-29.
- König, R. (1946). *Zwei Grundbegriffe der Familiensoziologie: Desintegration und Desorganisation der Familie*. In: R. König, Materialien zur Soziologie der Familie. Bern.
- Köppen, K., Kreyenfeld, M., & Trappe, H. (2018). Loose ties? Determinants of father–child contact after separation in Germany. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1163–1175.
- Konietzka, D. (2020). *Zeiten des Übergangs. Sozialer Wandel des Übergangs in das Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer VS.
- Koppetsch, C., & Burkart, G. (1999). *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvergleich*, Konstanz: UVK, Univ.-Verl.
- Kossoudji, S.A. (1989). Immigrant worker assimilation: is it a labor market phenomenon?, *Journal of Human Resources*, 24(3), 494–527.
- Koster, T., Poortman, A. R., van der Lippe, T., & Kleingeld, P. (2021). Parenting in Postdivorce Families: The Influence of Residence, Repartnering, and Gender. *Journal of Marriage and Family*, 83(2), 498–515.
- Kracke, N. (2019). Unterwertige Beschäftigung von AkademikerInnen in Deutschland. *Soziale Welt*, 67(2016), 177-204.
- Krais, B. (2002). Die feministische Debatte und die Soziologie Pierre Bourdieus: Eine Wahlverwandtschaft. In G.-A. Knapp & A. Wetterer (Hrsg.), *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik* (Bd. 1, S. 317-338). Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Kremer, M. (2007). *How Welfare States Care: Culture, Gender and Parenting in Europe (Changing Welfare States)*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kröll, A., & Borck, R. (2013). The influence of child care on maternal health and mother-child interaction. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 615/2013, Berlin: DIW/SOEP.
- Krueger, A. B., Kahneman, D., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A. (2009). National Time Accounting: The Currency of Life. In A. B. Krueger (Ed.), *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well-Being* (ch. 1). National Bureau of Economic Research, Chicago: University of Chicago Press.
- Krüger, H. (1995). Prozessuale Ungleichheit – Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In P. A. Berger & P. Sopp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf* (S. 133-153), Opladen: Leske + Budrich.
- Krüger, H., & Levy, R. (2001). Linking life courses, work, and the family: Theorizing a not so visible nexus between women and men, *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 26, 145–166.
- LaLonde, R., & Topel, R. H. (1992). The Assimilation of Immigrants in the U.S. Labor Market. In Borjas, G. & Freeman, R. (Eds.), *Immigration and the Work Force* (pp. 67–92). Chicago: University of Chicago Press.
- Lauber, V., Storck, J., Spieß, C. K., & Fuchs, N. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Paaren mit nicht schulpflichtigen Kindern. Unter spezifischer Berücksichtigung der Erwerbskonstellation beider Partner ± ausgewählte Ergebnisse auf der Basis der FiD-Daten (‘Familien in Deutschland’), *Politikberatung kompakt*, 88, Berlin: DIW.
- Legewie, J. (2012). Die Schätzung von kausalen Effekten: Überlegungen zu Methoden der Kausalanalyse anhand von Kontexteffekten in der Schule. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64, 123–153.
- Leitner, S. (2010). Germany Outpaces Austria in Childcare Policy: The Historical Contingencies of “Conservative” Childcare Policy 2010. *Journal of European Social Policy*, 20(5), 456–67.
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies* 5, 353-375.
- Leopold, T., & Kalmijn, M. (2016). Is divorce more painful when couples have children? Evidence from long-term panel data on multiple domains of well-being. *Demography*, 53(6), 1717–1742.
- Lesthaeghe, R. (1992). Der zweite demographische Übergang in den westlichen Ländern – Eine Deutung. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 18(3), 313-354.
- Lesthaeghe, R. (2010). The unfolding story of the second demographic transition. *Population and Development Review*, 36(2), 211–51.
- Leuze, K., & Strauß, S. (2009). Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. *Zeitschrift für Soziologie*, 38(4), 262-281.

- Leuven, E., & Oosterbeek H. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labour Market, *Econometrics: Applied Econometrics & Modeling eJournal*.doi:10.1016/b978-0-444-53444-6.00003-1
- Levine, D. I. (1993). The Effect of Non-Traditional Attitudes on Married Women's Labor Supply, *Journal of Economic Psychology*, 14(4), 665–79.
- Levinger, G. (1976). A social psychological perspective on marital dissolution, *Journal of Social Issues*, 32(1), 21–47.
- Levinger, G. (1965). Marital cohesiveness and dissolution: An integrative review, *Journal of Marriage and the Family*, 27, 19-28.
- Levy, R. (1977). *Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart: Enke.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European Social Policy*, 3, 159-173.
- Lewis, R.A., & Spanier, G.B. (1979). Theorizing about the quality and stability of marriage. In W. Burr, R. Hill, F. I. Nye, & I. Reiss (Eds.), *Contemporary theories about the family* (pp. 268-294). New York/NY: Free Press.
- Lichter, D. T. (1980). Household Migration and the Labor Market Position of Married Women, *Social Science Research*, 9, 83-97.
- Liebig, T., & Tronstad, K. (2018). Triple Disadvantage?: A first overview of the integration of refugee women, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 216. Paris: OECD Publishing.
- Liefbroer, A., & Dourleijn, E. (2006). Unmarried cohabitation and union stability: Testing the role of diffusion using data from 16 European countries, *Demography* 43(2), 203–21.
- Lindenberg, S. (1989). Social Production Functions, Deficits, and Social Revolutions. Prerevolutionary France and Russia. *Rationality and Society*, I, 51-77.
- Long, L. H. (1974). Women's Labor Force Participation and the Residential Mobility of Families, *Social Forces*, 52, 342-48.
- Luhmann, N. (1988). *Sozialsystem Familie*. System Familie, 1, 75-91.
- Lutz, B., & Sengenberger, W. (1980). Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 5, 291–299. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Lynch, L. M. (1991). The Private Sector and Skill Formation in the United States. Advances in the Study of Entrepreneurship, *Innovation, and Economic Growth*, 5, 115–144.
- Maccoby, E. E., & Martin, J. A. (1983). Socialization in the context of the family – Parent-child interaction. In P. H. Mussen & E. M. Hetherington (Hrsg.), *Handbook of child psychology*, (Vol 4, pp. 1-101), 4. Aufl., New York: Wiley.

- Manser, M., & Brown, M. (1980). Marriage and household decision-making: a bargaining analysis. *International Economic Review*, 21, 31–44.
- Matthes, B., Burkert, C., & Biersack, W. (2008). Berufssegmente – Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. *IAB Discussion Paper*, 35/2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Matysiak, A., Styrac, M., & Vignoli, D. (2014). The educational gradient in marital disruption: a meta-analysis of European research findings. *Population Studies*, 68(2), 197-215.
- Maxwell, N. L. (1988). Economic Returns to Migration: Marital Status and Gender Differences, *Social Science Quarterly*, 69, 109-121.
- McElroy, M. B., & Horney, M. J. (1981). Nash-bargained household decisions: toward a generalization of the theory of demand, *International Economic Review*, 22, 333–49.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self & society*. Chicago Ill: Univ. of Chicago Press.
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press.
- Merz, M. (2004). Women’s Hours of Market Work in Germany: The Role of Parental Leave, *IZA Discussion Paper*, 1288, Bonn: Institute of Labor Economics.
- Mincer J. (1978). Family Migration Decisions, *Journal of Political Economy*, 86(5), 749–773.
- Mincer J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Bureau of Economic Research, Columbia University Press.
- Misra, J., & Moller, S. (2005). Familism and welfare regimes: Poverty, employment, and family policies, *LIS Working Paper Series*, 399, Luxembourg: Cross-National Data Center.
- Möhring, K., & Weiland, A. (2018). Ausgleich oder Verschärfung von Einkommensrisiken? Lebensläufe und Alterseinkommen in Deutschland aus der Paarperspektive, *Zeitschrift für Sozialreform*, 64(4), 463-493.
- Monna, B., & Gauthier, A. H. (2008). A review of the literature on the social and economic determinants of parental time, *Journal of Family and Economic Issues*, 29, 634–653.
- Morrill, M. S., & Morrill, T. (2013). Intergenerational links in female labor force participation, *Labor Economics*, 20, 38–47.
- Morris, L. (1985). Renegotiation of the domestic division of labour in the context of redundancy. In B. Roberts et al. (Eds), *New Approaches to Economic Life*, Manchester: Manchester University Press.
- Mortelmans, D. (2021). Causes and consequences of family dissolution in Europe and post-divorce families. In N. F. Schneider, M. Kreyenfeld (Hrsg.): *Research Handbook on the Sociology of the Family* (pp. 232-247), Cheltenham/UK; Northampton/MA: Edward Elgar Publishing.
- Mortensen, D. T. (1987). Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter, & R. Layard (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, 2(1), 849-919.

- Moss, P., & Wall, K. (Eds.)(2007). *International Review of Leave Policies and Related Research 2007*, *Employment Relations Research Series*, 80. London: Dept. for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- Müller, H. P. (1992). Sozialstruktur und Lebensstile. Zur Neuorientierung der Sozialstrukturforschung, In S. Hradil (Hrsg.), *Zwischen Bewußtsein und Sein*. Schriftenreihe „Sozialstrukturanalyse“ (Vol. 1, S. 57-66). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, H.P. (1989). Lebensstile. Ein neues Paradigma der Differenzierungs- und Ungleichheitsforschung?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 54-71.
- Müller, K-U., & Wrohlich, K. (2020). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare, *Labour Economics*, 62(2020), 101776
- Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15, 1296–316.
- Nauck, B. (2001). Der Wert von Kindern für ihre Eltern – »Value of Children« als spezielle Handlungstheorie des generativen Verhaltens und von Generationenbeziehungen im interkulturellen Vergleich, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53(3), 407-435.
- Nauck, B., Kohlmann, A., & Diefenbach, H. (1997). Familiäre Netzwerke, intergenerative Transmission und Assimilationsprozesse bei türkischen Migrantenfamilien. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 49, 477-499.
- Nave-Herz, R. (1990). Scheidungsursachen im Wandel – Eine zeitgeschichtliche Analyse des Anstiegs der Scheidungen in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld.
- Nedelkoska, L., Neffke, F., & Wiederhold, S. (2013). The Impact of Skill Mismatch on Earnings Losses after Job Displacement, *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2013: Wettbewerbspolitik und Regulierung in einer globalen Wirtschaftsordnung* - Session: Labor Market Policies and Job Loss, A18-V1.
- Neyer, G. (2021). Welfare state regimes, family policies, and family behavior, In N. F. Schneider & M. Kreyenfeld (2021), *Research Handbook on the Sociology of the Family* (pp. 22-41). Cheltenham/UK; Northampton/MA: Edward Elgar Publishing.
- Neyer, G., Andersson, G., Hoem, J., Rønsen, M., & Vikat, A. (2006). Fertilität, Familiengründung und Familienerweiterung in den nordischen Ländern, *MPIDR Working Papers*, 2006-002. Rostock: Max Planck Institute of Demographic Research.
- Nieuwenhuis, R., & Maldonado, L. C. (2018). The triple bind of single-parent families. Resources, employment and policies. In R. Nieuwenhuis & L. C. Maldonado (Eds.), *The triple bind of single-parent families. Resources, employment and policies to improve wellbeing* (pp. 1-27). Bristol: Policy Press.
- Notestein, F. W. (1945). Population – The Long View. In T. W. Schultz (Ed.), *Food for the World* (pp. 36-57). Chicago: University of Chicago Press..
- Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.

- OECD (2018). *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*. Paris: OECD Publishing.
- Opp, K.-D. (1983). *Die Entstehung sozialer Normen: Ein Integrationsversuch soziologischer, sozial-psychologischer und ökonomischer Erklärungen*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Oppenheimer, V.K. (1997). Women's employment and the gain to marriage: The specialization and trading model, *Annual Review of Sociology*, 23, 431–53.
- Oster, E. (2017). Unobservable Selection and Coefficient Stability: Theory and Evidence, *Journal of Business & Economic Statistics*, 37(2), 187–204.
- Ott, N. (1992). *Intrafamily Bargaining and Household Decisions* (überarb. und übers. zugl.: Dissertationsschrift, Universität Bielefeld 1989). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Ott, N. (1995). Fertility and Division of Work in the Family – a game theoretic model of household decisions. In E. Kuiper & J. Sap (Eds.), *Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics* (pp. 80-90). London: Routledge.
- Ozawa, M., & Yoon, H. (2002). The economic benefit of remarriage: Gender and income class, *Journal of Divorce and Remarriage*, 36(3-4), 21–39.
- Padavic, I., & Reskin, B. F. (2002). *Women and Men at Work*. 2nd ed., Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Palencia-Esteban, A., & del Río, C. (2020). The earnings effects of occupational segregation in Europe: The role of gender and migration status, *ECINEQ Working Paper*, 533. Rom: Society for the Study of Economic Inequality (ECINEQ).
- Pandey, M., & Townsend, J. (2017). Prior host-country work experience and immigrant labor market outcomes: evidence from Canada, *IZA Journal of Migration*, 6(3), 1–22.
- Pannenberg, M. (1995). *Weiterbildungsaktivitäten und Erwerbsbiographie. Eine empirische Analyse für Deutschland*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Parsons, T. (1955). The American Family, In: Parsons, T. & R. F. Bales (Eds.), *Family, Socialization and Interaction Process*. New York: Free Press.
- Parsons, T. (1943). The Kinship System of the Contemporary United States, *American Anthropologist*, 45, 22-38.
- Pearlin, L. I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. In A. V. Horwitz & T. L. Scheid (Eds.), *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems* (pp. 161-175). New York: Cambridge University Press.
- Peuckert, R. (2002). *Familienformen im sozialen Wandel*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfau-Effinger, B. (2005). Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz. gender...politik... online. Abgerufen von https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausfor-

derung/Birgit_Pfau-Effinger___Wandel_der_Geschlechterkultur_und_Geschlechterpolitiken_in_konservativen_Wohlfahrtsstaaten____Deutschland____sterreich_und_Schweiz/wandel_geschl_pfau_effinger.pdf

Pfeifer, H., Behringer, F., & Adam, T. (2008). *Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT). Final Report*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Plantenga, J., & Remery, C. (2005). *Reconciliation of Work and Private Life. A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Plicht, H., Schober, K., & Schreyer, F. (1994). Zur Ausbildungsinadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27(3), 177–204.

Pokora, F. (2015). Lebensstile ohne Frauen? Die Konstruktion von „Geschlecht“ als konstitutives Moment des Lebensstils, In B. Rehbein et al.: *Reproduktion sozialer Ungleichheit in Deutschland* (S. 169-178). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Polachek, S. W. (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63 (1), 60-69.

Polavieja, J. G. (2015). Capturing Culture: A New Method to Estimate Exogenous Cultural Effects Using Migrant Populations. *American Sociological Review*, 80(1), 166–191.

Polavieja, J. G. (2007). The Effect of Occupational Sex-Composition on Earnings: Job-Specialization, Sex-Role Attitudes and the Division of Domestic Labour in Spain. *European Sociological Review*, 24, 199–213.

Poortman, A. R. (2005). How work affects divorce: The mediating role of financial and time pressures. *Journal of Family Issues*, 26(2), 168–195.

Poortman, A. R. (2000). Sex differences in the economic consequences of separation: A panel study of the Netherlands. *European Sociological Review*, 16(4), 367–383.

Portes, A. (1995). *The Economic Sociology of Immigration: Essays on networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*. Russell Sage Foundation, New York.

Presser, H. B. (1994): Employment Schedules Among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender. *American Sociological Review*, 59(3), 348–364.

Puhlmann, A., Gutschow, K., Rieck, A., Brand, N., Klab, J., Reiß, N., & Terp, C. (2011). *Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. Abschlussbericht des Projekts 3.4.302*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

- Radenacker, A. (2020). Changes in Mothers' Earnings Around the Time of Divorce. In M. Kreyenfeld, H. Trappe (Eds.), *Parental Life Courses after Separation and Divorce in Europe* (pp. 65–81), Cham: Springer.
- Radenacker, A. (2018). Das Scheidungsverhalten in Ost- und Westdeutschland. In K. Geisler, K. Köppen, M. Kreyenfeld, H. Trappe, & M. Pollmann-Schult (Eds.), *Familien nach Trennung und Scheidung in Deutschland* (S. 7-8). Berlin: Hertie School.
- Rainer, H., Bauernschuster, S., Auer, W., Danzer, N., Hancioglu, M., Hartmann, B., Hener, T., Holzner, C., Ott, N., Reinkowski, J., & Werding, M. (2013). Kinderbetreuung, *ifo Forschungsberichte*, 59. München: ifo Institut.
- Rege, M., & Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on long-term father involvement. *Demography*, 50(6), 2255-2277.
- Reich, N. (2010). Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany. *HWWI Research Paper*, Hamburg: HWWI.
- Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241–70.
- Reskin, B., & Roos, P. (1990). *Job Queues, Gender Queues*. Philadelphia: Temple University Press.
- Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes, *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86.
- Ridgeway, C. L. (2001). Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter in der Arbeitswelt. In B. Heintz (Hrsg.), *Geschlechtersozologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (Sonderheft 41, S. 250–275). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Rippe, W. (1981). *Freiwillige Übertragungen als Problem der Transferökonomie: Eine empirische Studie*. Baden-Baden: Nomos.
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms, *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022.
- Robinson, J. V. (1933). *The economics of imperfect competition*. London: Macmillan.
- Ross, C. E. (1995). Reconceptualizing marital status as a continuum of social attachment. *Journal of Marriage and the Family*, 57(1), 129–140.
- Ross, H. L., & Sawhill, I. V. (1975). *Time of Transition: The Growth of Families Headed by Women*. Washington: Urban Inst.
- Rossen, A., Boll, C., & Wolf, A. (2019). Patterns of Overeducation in Europe: The Role of Field of Study, *IZA Journal of Labor Policy* 9(1). Open Access. ISSN: 21939004
- Rukwid, R. (2012). Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland. *Schriftenreihe des Promotionsschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung*, 37/2012. Universität Stuttgart-Hohenheim.

- Salles, A., Rossier, C., & Brachet, S. (2010). Understanding the Long Term Effects of Family Policies on Fertility: The Diffusion of Different Family Models in France and Germany. *Demographic Research* 22, 1057-1096.
- Samtleben, C., Wrohlich, K. & Zucco, A. (2020b). *Auswirkungen des Elterngeldes auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung. Expertise für den Neunten Familienbericht der Bundesregierung*. In Sachverständigenkommission des Neunten Familienberichts (Hrsg.), *Eltern sein in Deutschland. Materialien zum Neunten Familienbericht der Bundesregierung*. München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 851-880.
- Sattinger, M. (1975): Comparative advantage and the distribution of earnings and abilities, *Econometrica*, 43(3), 455-468.
- Sayer, L., Gauthier, A. H., & Furstenberg, F. F. (2004). Educational Differences in Parents' Time with Children: Cross-National Variations. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1152-1169.
- Schaafsma, J., & Sweetman, A. (2001). Immigrant earnings: Age at immigration matters. *Canadian Journal of Economics*, 34(4), 1066–1099.
- Schäfers, B. (1993). Die Grundlagen des Handelns: Sinn, Normen, Werte. In H. Korte, & B. Schäfers (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (S. 17-34), 2. Aufl. Opladen: Leske + Budrich.
- Schmitz, S., Spieß, K. C., & Stahl, J. F. (2017). Day care centers: Family expenditures increased significantly at some points between 1996 and 2015, *DIW Economic Bulletin*, 42, 411-423.
- Schneeweis, N., & Zweimüller, M. (2012). Girls, girls, girls: Gender composition and female school choice, *Economics of Education Review*, 31(4), 482–500.
- Schober, P. S., & Spieß, C. K. (2015). Local day care quality and maternal employment: Evidence from East and West Germany, *Journal of Marriage and Family*, 77(3), 712-729.
- Schömann, K., & Becker, R. (1998). Selektivität in der beruflichen Weiterbildung und Einkommensverläufe. In F. Pfeiffer & W. Pohlmeier (Hrsg.), *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg* (S. 279-309). Baden-Baden: Nomos.
- Schömann, K., & Becker, R. (1995). Participation in further education over the life course: a longitudinal study of three birth cohorts in the Federal Republic of Germany, *European Sociological Review*, 11(2), 187–208.
- Schönberg, U. (2008). Does the IAB employment sample reliably identify maternity leave taking? A data report. *FDZ Methodenreport*, 3/2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Schulz, F., & Blossfeld, P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 23-49.
- Seidel, S., & Hartmann, J. (2011). Weiterbildung Geringqualifizierter. In B. V. Rosenblatt, F. Bilger (Eds.), *Weiterbildungsbeteiligung 2010: Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES* (S. 85-91). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

- Sengenberger, W. (Hrsg.) (1978). Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. *Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e. V.* München, Frankfurt a. M.: Campus.
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Portes, A. (1969). The educational and early occupational attainment process, *American Sociological Review*, 34, 82-92.
- Shapiro, A. M. (1996). Explaining psychological distress in a sample of remarried and divorced persons. *Journal of Family Issues*, 17(2), 186–203.
- Shelton, B. A. (1992). *Women, Men and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework and Leisure*. New York: Greenwood Press.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the labor market, *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility, *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Simmel, G. (1992). Soziologie. Kapitel VI. Die Kreuzung der sozialen Kreise, In O. Rammstedt (Hrsg.), *Georg Simmel Gesamtausgabe* (Bd. 11). Frankfurt am Main.
- Sjöberg, O. (2004). The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: A comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries, *Journal of European Social Policy*, 14(2): 107-123.
- Smith, A. (1976). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. *The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith* (Vol. I). Oxford.
- Smock, P. J. (1993). The economic cost of marital disruption for young women over the past two decades. *Demography*, 30, 353–371.
- Smyth, E., & Hannan, C. (2002). *Who Chooses Science? Subject Take-up in Second-level Schools*. Dublin: Liffey Press/ESRI.
- Solaz, A., Jalovaara, M., Kreyenfeld, M., Meggiolaro, S., Mortelmans, D., & Pasteels, I. (2020). Unemployment and separation: Evidence from five European countries. *Journal of Family Research*, 32(1), 161–74.
- Soons, J. P. M., & Liefbroer, A. C. (2008). Together is better? Effects of relationship status and resources on young adults' well-being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 25, 603-624.
- Soons, J. P. M., Liefbroer, A. C., & Kalmijn, M. (2009). The long-term consequences of relationship formation for subjective well-being. *Journal of Marriage and Family*, 71(5), 1254–1270.
- South, S. J. (1995). Do you need to shop around?, *Journal of Family Issues*, 16(4), 432–449.
- South, S. J., & Spitze, G. (1994). Housework in marital and nonmarital households, *American Sociological Review*, 59(3), 327–47.
- Spence, M. (1973). Job market signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.

- Spitze, G. (1984). The Effects of Family Migration on Wives' Employment: How Long Does It Last?, *Social Science Quarterly*, 65, 21-36.
- Stahl, J. F., & Schober, P. S. (2017). Convergence or divergence? Educational discrepancies in work-care arrangements of mothers with young children in Germany. *Work, Employment and Society*, 10(2), 1-21.
- Statistisches Bundesamt (2021). *Gender Pay Gap 2020: Frauen verdienen 18 % weniger als Männer*, Pressemitteilung Nr. 106 vom 09.03.2021. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2020). *Zahl der Ehescheidungen im Jahr 2019 um 0,6% gestiegen*. Pressemitteilung Nr. 268 vom 15.07.2020. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017). *Alleinerziehende in Deutschland 2017*. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 2.8.2018. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Bei jeder dritten Geburt sind die Eltern nicht verheiratet*, Pressemitteilung Nr. 461 vom 19.12.2016. Wiesbaden.
- Steiber, N., & Haas, B. (2012). Advances in explaining women's employment patterns, *Socio-Economic Review* 10(2): 343-367.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory, *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Stewart, J. (2009). Tobit or not Tobit? *IZA Discussion Paper*, 4588, Bonn: Institute of Labor Economics.
- Stigler, G. J. (1961). The economics of information, *Journal of Political Economy*, 69(3), 213-225.
- Stops, M. (2011). Job Matching on non-separated Occupational Labour Markets, *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2011: Die Ordnung der Weltwirtschaft: Lektionen aus der Krise - Session: Empirical Labour Markets and Social Security*, B11-V2.
- Sullivan, O., Gershuny, J., & Robinson, J. P. (2018). Stalled or uneven gender revolution? A long-term processual framework for understanding why change is slow, *Journal of Family Theory and Review*, 10(1), 1-17.
- Sundström, M., & Duvander, A.-Z. (2002). Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden, *European Sociological Review*, 18(4), 433-447.
- Tamm, M. (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation, *Labour Economics*, 59, 184-197.
- Teachman, J. D. (2002). Stability across cohorts in divorce risk factors, *Demography*, 39 (2), 331-51.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of distribution in the U. S. economy*. New York.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.

- Tinbergen, J. (1956). On the Theory of Income Distribution, *Weltwirtschaftliches Archiv*, 77(1), 155-175.
- Tivig, T., Henseke, G., & Czechl, M. (2011). *Wohlstand ohne Kinder? Sozioökonomische Rahmenbedingungen und Geburtenentwicklung im internationalen Vergleich*, Berlin/Heidelberg: Springer.
- Treas, J., S. & Drobnic (2010). *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective*, Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. New York: Basil Blackwell.
- Unterhofer, U., & Wrohlich, K. (2017). Fathers, parental leave and gender norms, *DIW Discussion Paper*, 1657. Berlin: DIW.
- van Bavel, J., Schwartz, C. R., & Esteve, A. (2018). The reversal of the gender gap in education and its consequences for family life. *Annual Review of Sociology*, 44, 341–360.
- Van Damme, M. (2020). The Negative Female Educational Gradient of Union Dissolution: Towards an Explanation in Six European Countries. In D. Mortelmans (Ed): Divorce in Europe. *European Studies of Population* (pp. 93-122). Cham: Springer.
- Van Damme, M., & Kalmijn, M. (2014). The dynamic relationships between union dissolution and women's employment: A life-history analysis of 16 countries. *Social Science Research*, 48, 261–278.
- Van de Kaa, D. J. (1987). Europe's Second Demographic Transition, *Population Bulletin*, 42(1), 3-59.
- Van Putten, A. E., Dykstra, P. A., & Schippers, J. J. (2008). Just like mom? The intergenerational reproduction of women's paid work, *European Sociological Review*, 24(4), 435-449.
- van Tubergen, F., Maas, I., & Flap, H. (2004). The economic incorporation of immigrants in 18 Western societies: Origin, destination, and community Effects, *American Sociological Review*, 69, 704–727.
- Vella, F. (1994). Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labor Market Performance, *Economica*, 61(242), 191–211.
- Verdugo, R., & Verdugo, N. (1989). The Impact of Surplus Schoolings on Earnings: Some Additional Findings, *Journal of Human Resources*, 24 (4), 629–643.
- Vignoli, D., Matysiak, A., & Styrc, M. (2018). The positive impact of women's employment on divorce: Context, selection, or anticipation? *Demographic Research*, 38(37), 1059–1110.
- Villa, P.-I. (2003). Das Subjekt Frau als Geschlecht mit Körper und Sexualität. Zum Stand der Frauenforschung in der Soziologie, In B. Orth, T. Schwierting, J. Weiß (Hrsg.): *Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven. Ein Handbuch*, Opladen: Leske + Budrich
- Villa, P.-I. (2001). Soziale Konstruktion: Wie Geschlecht gemacht wird, In S. Hark (Hrsg.), *Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie* (S. 17-86). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Vom Berge, P., Burghardt, A., & Trenkle, S. (2013). Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien, Regionalfile 1975-2010 (SIAB-R 7510), *FDZ Datenreport*, 09/2013 (de). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Waite, L.J., & Lillard, L. A. (1991). Children and marital disruption, *American Journal of Sociology*, 96(4), 930–53.
- Walper, S. (2018). Elterliche Sorge und Wohn-bzw. Betreuungsarrangements. In K. Geisler, K. Köppen, M. Kreyenfeld, H. Trappe, M. Pollmann-Schult (Hrsg.). *Familien nach Trennung und Scheidung in Deutschland* (S. 16-17). Berlin: Hertie School.
- Walper, S., Entleitner-Phleps, C., & Langmeyer, A. N. (2020). Betreuungsmodelle in Trennungsfamilien: Ein Fokus auf das Wechselmodell. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 40, 62-80.
- Weber, M. (1985). *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Hrsg. von Johannes Winckelmann. Tübingen.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*, 5. Aufl., Tübingen: Siebeck-Mohr.
- Weber, M. (1964 [1922]). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr (4. Aufl.)
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2007). The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials. *Economic Policy*, 22(50), 235+237-287.
- Welskop-Deffaa, E. M. (2012). Lebenslaufpolitik – Anforderungen an Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in einer Gesellschaft des langen Lebens. *Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften*, 53, S. 17 – 35.
- Wenzel, S. (2010). Konvergenz oder Divergenz? Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern in Ost- und Westdeutschland. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2(3), 59-76.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1, 125-51.
- Westermeier, C., Grabka, M. M., Jotzo, B., & Rasner, A. (2017). Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten. *DIW Wochenbericht*, 12/2017 (S. 235-243). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Wilkens, I., & Leber, U. (2003). Partizipation an beruflicher Weiterbildung — Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36(3), 329–37.
- Winsborough, H. H., & Dickinson, P. J. (1971). Components of Negro-White Income Differentials; *Proceedings of the Social Statistics Section* (pp. 6-8), *Meeting of the American Statistical Association; 1971*. Fort Collins, Colorado: American Statistical Association.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, MA: MIT Press.

Wottawa, H., Montel, C., Mette, C., Zimmer, B., & Hiltmann, M. (2011). Eligo-Studie. Berufliche Lebensziele und Leistungspotenziale junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, *Wirtschaftspsychologie*, 3, 85 – 111.

Wüst, K., & Burkart, B. (2012). Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer? *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 4(3), 106 – 121.

Zoch, G. (2020). Public childcare provision and employment participation of East and West German mothers with different educational backgrounds. *Journal of European Social Policy*, 30(3), 370-385.

Zoch, G., & Hondralis, I. (2017). The Expansion of Low-Cost, State-Subsidized Childcare Availability and Mothers' Return-to-Work Behaviour in East and West Germany, *European Sociological Review*, 33(5), 693–707.

Zoch, G., & Schober, P. S. (2018). Public Child-Care Expansion and Changing Gender Ideologies of Parents in Germany. *Journal of Marriage and Family*, 80(4), 1020–1039.

2. Anhang

2.1. Artikelübersicht

Boll, C., Leppin, J., Reich, N. (2014). Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*, 12(1), 129-158. <https://doi.org/10.1007/s11150-013-9211-z>

Boll, C., Lagemann, A. (2019). Public Childcare and Maternal Employment – New Evidence for Germany. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 33(2), 212-239. <https://doi.org/10.1111/labr.12143>

Boll, C., Leppin, J. (2016). Differential Overeducation in East and West Germany: Extending Frank's Theory on Economic Returns Changes the Picture of Disadvantaged Women. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 30(4), 455-504. <https://doi.org/10.1111/labr.12084>

Boll, C., Bublitz, E. (2018). A cross-country comparison of gender differences in job-related training - The role of working hours and the household context. *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), 503-555. <https://doi.org/10.1111/bjir.12299>

Boll, C., Lagemann, A. On the right track? – The role of work experience in migrant mothers' current employment probability. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*. 1140/2021, Berlin: SOEP. <http://hdl.handle.net/10419/235759>

Boll, C., Schüller, S. (2023). The Economic Well-Being of Nonresident Fathers and Custodial Mothers Revisited: The Role of Paternal Childcare, *Journal of Family and Economic Issues* 44, 836–853. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09876-7>

Boll, C., Jahn, M., Lagemann, A. (2017). The gender lifetime earnings gap—exploring gendered pay from the life course perspective. *Journal of Income Distribution*®, 26(1), 1-53. <https://doi.org/10.25071/1874-6322.40355>

2.2. Curriculum Vitae

PD Dr. habil. Christina Boll

Deutsches Jugendinstitut e.V.
Nockherstr. 2, 81541 München
Tel.: 089/62306-255
E-Mail: boll@dji.de
[Homepage](#) (mit aktueller Publikationsliste)

Aktuelle berufliche Position

- Leiterin der Abteilung „Familie und Familienpolitik“ am Deutschen Jugendinstitut e.V. (DJI)
- Gastprofessorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Campus Mannheim
- Privatdozentin am Institut für Soziologie der Fakultät für Sozialwissenschaften, Ludwig-Maximilians-Universität München

Forschungsschwerpunkte

Arbeitsmarkt- und Familienforschung. Insbesondere: Verschränkungen von Bildungs- und Erwerbsbiografien mit Familienbiografien von (werdenden) Eltern in der Lebensverlaufsperspektive und resultierende sozioökonomische Lagen; Wirkungsevaluation von Familienpolitik

Beruflicher und akademischer Werdegang

seit 04/2019	Leiterin der Abteilung „Familie und Familienpolitik“ am Deutschen Jugendinstitut (DJI), München
seit 10/2020	Lehrbeauftragte am Institut für Soziologie der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München (seit Sommersemester 2023 als Privatdozentin)
seit 09/2017	Gastprofessorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim (bis 08/2022: Schwerin)
05/2022	Abschluss der Habilitation im Fach Soziologie mit Erteilung der Lehrbefähigung (Venia Legendi), Sozialwissenschaftliche Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München (Lehrbefugnis seit 09/2022)
09/2018	Ruf auf Professur für VWL (50%) an der BSP Business School Berlin Hochschule für Management GmbH am Campus Hamburg (abgelehnt)
02/2013-04/2019	Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) und Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeit, Bildung und Demografie“

03/2008-04/2019	Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeit, Bildung und Demografie" am HWWI
03/2001-08/2017	Dozentin für Volkswirtschaftslehre, Investitionsrechnung, Personalmanagement und Arbeitsmarktanalysen an staatlichen und privaten deutschen Hochschulen, u.a. CAU Kiel, FH Kiel, Universität Hamburg, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Hamburg School of Business Administration (HSBA), Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Hamburg (HAW)
2004-2010	Promotion in Volkswirtschaftslehre an der WiSo Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, davon 2004-2006 als HWP-Promotionsstipendiatin; Abschluss im Mai 2010 (summa cum laude)
1996-2001	Referentin für Allgemeine Wirtschaftspolitik, Finanz- und Steuerpolitik beim Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz
1995-1996	Referentin für Finanz-, Steuer- und Sozialpolitik beim Deutschen Sparkassen- und Giroverband e.V., Bonn
1995	Abschluss als Diplom-Volkswirtin an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (1,8)
1989-1995	Studium der Volkswirtschaftslehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
1987-1989	Ausbildung zur Industriekauffrau bei der B. Braun Melsungen AG, Abschluss 07/1989 (sehr gut)
1987	Abitur am Oberstufengymnasium Geschwister Scholl-Schule Melsungen (1,0)

Auszeichnungen

Juli 2011	Auszeichnung der Dissertation mit dem Deutschen Studienpreis 2011 der Körber-Stiftung (Zweiter Platz in der Sektion Sozialwissenschaften)
2004-2006	Promotionsstipendium im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogrammes (HWP) der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)