

**Ursachen, Folgen und Wandel
der traditionellen Arbeitsteilung
in Partnerschaften von
Akademikerinnen und Akademikern**

Von der Philosophischen Fakultät
der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
zur Erlangung des Grades einer
Doktorin der Philosophie (Dr. phil.) genehmigte
Dissertation

von Gesche Brandt

geboren am 01. Juni 1985 in Osterholz-Scharmbeck

2018

Referentin: Prof. Dr. Kathrin Leuze

Korreferentin: Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Tag der mündlichen Prüfung: 17. Mai 2018

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen Personen danken, die maßgeblich zum Entstehen der vorliegenden Arbeit beigetragen haben.

Meinen Gutachterinnen Prof. Kathrin Leuze und Prof. Monika Jungbauer-Gans danke ich sehr für die fachliche Unterstützung und Motivation an der Arbeit, wann immer es erforderlich war. Ich weiß auch sehr zu schätzen, dass sie für meine Doppelbelastung durch Projektarbeit und Promotion stets Verständnis hatten und mir das Tempo der Arbeitsfortschritte selbst überlassen haben.

Ganz besonders herzlich danke ich meinem Projektteam Kolja Briedis, Susanne de Vogel, Steffen Jaksztat, Anne-Marie Lapstich und Carola Teichmann dafür, dass sie mir in jeglicher Hinsicht unterstützend zur Seite gestanden haben und mir großzügige zeitliche Freiräume ermöglicht haben. Susanne und Steffen danke ich dafür, dass sie immer ein offenes Ohr für Probleme hatten, meine Beiträge akribisch gelesen haben und mir mit guten Ideen weitergeholfen haben. Auch unseren studentischen Hilfskräften Franziska Bittl, Iryna Kovalova und Esther Schmotz möchte ich danken, die sich nicht nur durch außergewöhnlich gute Arbeit im Projekt hervorgetan haben, sondern ebenso eine große Hilfe bei der Arbeit an der Dissertation waren.

Meinem Arbeitgeber, dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), möchte ich für das promotionsfreundliche Arbeitsumfeld und die großzügige ressourcenbezogene Unterstützung danken. Hier hat sich in den letzten Jahren sehr vieles zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses getan und ich freue mich für alle, die nach mir kommen, wenn diese Regelungen beibehalten und weiter verbessert werden. Dem Leitungsteam der Abteilung Bildungsverläufe und Beschäftigung möchte ich für die organisatorische Unterstützung und steten Zuspruch danken. Zudem möchte ich meinem ehemaligen Arbeitsbereichsleiter Karl-Heinz Minks herzlich dafür danken, dass er mich vehement zu dem Beginn einer Promotion ermuntert hat.

Ich danke natürlich auch allen anderen Kolleginnen und Kollegen am DZHW sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Doktorandenkolloquien, die mich in irgendeiner Form unterstützt haben und die so zahlreich sind, dass ich sie hier gar nicht alle namentlich nennen kann. Stellvertretend nennen möchte ich in diesem Zusammenhang Barbara Franke, Dörthe Gatermann und Nicolai Netz.

Mein ganz besonderer Dank gilt meinen Großeltern Ingrid und Helmut Heinzel, denen ich diese Arbeit widmen möchte. Ihre Unterstützung, Zeit meines Lebens, hat alles überhaupt erst möglich gemacht.

Zusammenfassung

Die vorliegende Dissertation befasst sich mit den Ursachen, den Folgen und dem Wandel der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern in Deutschland. Die übergreifende Forschungsfrage ist, welche Auswirkungen die traditionelle Arbeitsteilung infolge der Familiengründung auf die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss hat. Der Fokus auf Personen mit Hochschulabschluss liegt darin begründet, dass diese Gruppe überdurchschnittlich progressive Werthaltungen mitbringt und als Initiator sozialen Wandels gilt. Aus einer lebensverlaufstheoretischen Perspektive und mit humankapitaltheoretischen und geschlechterrollentheoretischen Erklärungen, werden verschiedene Aspekte der traditionellen Arbeitsteilung untersucht. Es werden die Aushandlungen der Elternzeitverteilung von Paaren zur Ergründung von Ursachen der traditionellen Arbeitsteilung, die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen, als eine Folge der traditionellen Arbeitsteilung, sowie Veränderungen der Lebenslaufmuster von Müttern und Vätern, als Hinweise auf einen Wandel der traditionellen Arbeitsteilung, behandelt. Für die empirischen Analysen werden die Daten der bundesweit repräsentativen DZHW-Absolventenpanel der Abschlussjahrgänge 1997, 2001 und 2005 genutzt. Diese umfassen insgesamt rund 14.500 Hochschulabsolvent(inn)en und deren berufliche und familiäre Verläufe über einen Zeitraum von rund zehn Jahren nach dem Abschluss des Studiums. Die Analyseverfahren sind jeweils auf den Untersuchungsgegenstand angepasst und umfassen multivariate Regressionsmodelle, Effektzerlegungen und Sequenzanalysen.

Die Ergebnisse weisen insgesamt auf eine anhaltende Dominanz der traditionellen Arbeitsteilung hin – mit geschlechterdifferenten Folgen für den Erwerbsverlauf. Ausschlaggebende Ursachen für die Entscheidung von Paaren zur traditionellen Arbeitsteilung sind u.a. höhere Erwerbseinkommen von Vätern, familienfreundlichere berufliche Rahmenbedingungen von Müttern sowie eine höhere Familienorientierung von Müttern, wie die Untersuchung zur Väterbeteiligung an der Elternzeit zeigt. Förderlich für die Väterbeteiligung sind demgegenüber eine höhere Familienorientierung des Vaters, was den Ausnahmefall darstellt, und die Elternzeitregelungen ab 2007. Hierin liegen also Chancen zur Überwindung traditioneller Strukturen, die eine der Hauptursachen für die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben darstellen. Zehn Jahre nach dem Abschluss wird die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen zum großen Teil durch Effekte von Elternzeit-, Teilzeit- und Nichterwerbsphasen erklärt. Über die Kohorten deuten sich jedoch Veränderungen der Erwerbsverläufe von Müttern an. Mütter weisen diverse Verläufe auf, die in unterschiedlichem Maße von Eltern- und Teilzeitphasen geprägt sind. In den jüngeren Kohorten sind sie aber zunehmend in Vollzeit erwerbstätig und haben kürzere Unterbrechungs- und Teilzeitphasen. Väter sind in der Regel durchgehend vollzeitbeschäftigt. Trotz zunehmender Elternzeitbeteiligung von Vätern bleibt die Grundstruktur ihrer Erwerbsverläufe sehr traditionell.

Um Geschlechterungleichheiten nachhaltig entgegenzuwirken, erscheint es sinnvoll, weitere Maßnahmen zu entwickeln, die Anreize zur Überwindung der weitgreifenden traditionellen Strukturen schaffen, indem sie die Einbindung von Männern in familiäre Tätigkeiten fördern, die beruflichen Karrieren von Frauen unterstützen und Paaren bessere Möglichkeiten eröffnen, den Wunsch nach einer egalitären Aufgabenteilung zu realisieren.

Schlagworte:

Traditionelle Arbeitsteilung

Akademikerinnen

Akademiker

Partnerschaft

DZHW-Absolventenpanel

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1.	Traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften	1
1.2.	Akademikerinnen und Akademiker als Untersuchungsgruppe	4
1.3.	Forschungsleitende Fragestellungen	5
1.4.	Ziel und Aufbau der Arbeit	7
2	Der Beitrag der Lebenslauftheorie zur Betrachtung der Familien- und Berufsverläufe von Männern und Frauen mit akademischem Abschluss	11
2.1.	Lebenslauf als Institution	13
2.2.	Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern.....	18
2.3.	Bedeutung des Wandels der Geschlechterrollen für das Lebenslaufregime	22
2.4.	Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en	26
2.5.	Verbindung der Lebenslauftheorie mit weiteren theoretischen Ansätzen	31
2.5.1.	Humankapitaltheorie.....	32
2.5.2.	Ökonomische Familientheorie	36
2.5.3.	Geschlechterrollentheorie.....	37
3	Stand der Forschung und offene Forschungsfragen	41
3.1.	Folgen der traditionellen Arbeitsteilung für den beruflichen Erfolg von Männern und Frauen mit akademischem Abschluss.....	41
3.2.	Ursachen der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern	43
3.3.	Wandel der traditionellen Arbeitsteilung bei Akademikerinnen und Akademikern	46
4	Daten und Deskription	51
4.1.	Die Daten der DZHW-Absolventenpanel	51
4.2.	Deskriptive Ergebnisse	53
4.2.1.	Beschreibung der Absolventenkohorten.....	53
4.2.2.	Beruflicher Erfolg zehn Jahre nach dem Studienabschluss.....	55
4.2.3.	Partnerschaft und Elternschaft	58
4.2.4.	Erwerbstätigkeit und Elternzeit im Verlauf	66
5	Beitrag I: Einkommensunterschiede von Akademikerinnen und Akademikern im Erwerbsverlauf	69
5.1.	Einleitung	69
5.2.	Forschungsstand.....	70
5.3.	Theoretische Erklärung.....	73
5.4.	Daten und Operationalisierung	77
5.5.	Deskriptive Befunde	79
5.6.	Ergebnisse der Dekompositionen	82
5.7.	Fazit	86

5.8.	Anhang	88
6	Beitrag II: Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern	89
6.1.	Einleitung	89
6.2.	Theoretische Erklärungsansätze und Forschung zur Elternzeitaufteilung in Partnerschaften.....	91
6.2.1.	Elternzeit ist Verhandlungssache.....	91
6.2.2.	Ökonomische Ressourcen.....	93
6.2.3.	Geschlechtstypische Rollen und Einstellungen	96
6.2.4.	Berufliche Rahmenbedingungen der Partner.....	98
6.3.	Daten und Methode	100
6.3.1.	Daten	100
6.3.2.	Variablen	102
6.3.3.	Methode.....	103
6.3.4.	Limitation der Daten.....	104
6.4.	Ergebnisse.....	105
6.4.1.	Elternzeit von Vätern	105
6.4.2.	Die Ausgangssituation in der Partnerschaft vor der Geburt des ersten Kindes.....	107
6.4.3.	Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitbeteiligung von Vätern.....	109
6.5.	Zusammenfassung und Diskussion	113
6.6.	Anhang	117
7	Beitrag III: Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern mit akademischem Abschluss im Wandel	119
7.1.	Einleitung.....	119
7.2.	Theoretische Perspektive und Forschungsstand	121
7.2.1.	Der institutionalisierte Lebenslauf	121
7.2.2.	Standardisierung und De-Standardisierung geschlechterdifferenter Erwerbsmuster	123
7.2.3.	Erwerbsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en	125
7.3.	Familienpolitische Rahmenbedingungen von 1997 bis 2016.....	126
7.4.	Forschungsleitende Annahmen und Hypothesen	130
7.5.	Daten und Methodik	131
7.5.1.	Daten	131
7.5.2.	Methode.....	133
7.5.3.	Operationalisierung.....	136
7.6.	Ergebnisse der Sequenzanalysen.....	138
7.6.1.	Typisierung der Sequenzen.....	138
7.6.2.	Vergleich mit der Referenzsequenz.....	142
7.7.	Diskussion der Ergebnisse	146
7.8.	Zusammenfassung und Fazit	147
7.9.	Anhang	149
8	Zusammenfassung und Diskussion	155

8.1.	Zusammenfassung der Ergebnisse	155
8.2.	Beitrag zur Forschung.....	157
8.3.	Limitationen.....	158
8.4.	Implikationen für die Datenerhebung	160
8.5.	Abschließendes Fazit hinsichtlich der Zielsetzung	161
9	Literatur	163
	Selbständigkeitserklärung.....	181

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Individuelle und gesellschaftliche Logik der Dreiteilung des Lebenslaufs	17
Tabelle 2: Fallzahlen nach Geschlecht und Elternschaft	52
Tabelle 3: Beschreibung der Absolventenjahrgänge 1997, 2001 und 2005	55
Tabelle 4: Berufliche Merkmale nach Geschlecht und Elternschaft	57
Tabelle 5: Anzahl der Kinder nach Geschlecht	58
Tabelle 6: (Weiterer) Kinderwunsch von Eltern und Kinderlosen nach Geschlecht	59
Tabelle 7: Partnerschaftsstatus nach Geschlecht und Elternschaft	60
Tabelle 8: Erwerbsstatus des Partners bzw. der Partnerin nach Geschlecht und Elternschaft	60
Tabelle 9: Berufsabschluss des Partners/der Partnerin nach Geschlecht und Elternschaft	61
Tabelle 10: Eigene Elternzeitnahme und Elternzeitnahme des Partners/der Partnerin nach der Geburt des ersten und zweiten Kindes	62
Tabelle 11: Gründe gegen Elternzeit nach der Geburt des ersten Kindes nach Geschlecht	63
Tabelle 12: Faktoren, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert haben	64
Tabelle 13: Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf nach Geschlecht	66
Tabelle 14: Oaxaca-Blinder Dekompositionen der Einkommensdifferenz von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen	88
Tabelle 15: Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitnahme von Vätern	112
Tabelle 16: Verteilung der abhängigen und unabhängigen Variablen im Analysesample/Sample	117
Tabelle 17: Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitnahme von Vätern	118
Tabelle 18: Fallzahlen der Abschlusskohorten 1997, 2001 und 2005	133
Tabelle 19: Durchschnittliche Distanz zur Normalerwerbsbiografie nach Kohorte und Geschlecht	143
Tabelle 20: OLS-Regression, Distanz zur Normalerwerbsbiografie	145
Tabelle 21: Rücklauf und Fallzahlen der Erwerbungswellen der Abschlusskohorten 1997, 2001, 2005	149
Tabelle 22: Frage- und Itemformulierung zur Erfassung von Vereinbarkeitsstrategien in den Abschlusskohorten 1997, 2001, 2005	150
Tabelle 23: Beschreibung der Cluster	150

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erhebungsrhythmus der DZHW-Absolventenpanel	52
Abbildung 2: Tätigkeitsverläufe nach dem Studium nach Geschlecht und Elternschaft	68
Abbildung 3: Theoretisches Erklärungsmodell der Einkommensdifferenz von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss 1 Jahr und 10 Jahre nach dem Studienabschluss	76
Abbildung 4: Durchschnittliches monatliches Bruttogehalt inkl. jährlicher Zulagen und durchschnittlicher Bruttostundenlohn ohne Zulagen nach Geschlecht	80
Abbildung 5: Verteilung von Männern und Frauen auf die Studienfachgruppen in der 1. Befragungswelle	81
Abbildung 6: Durchschnittliche Anzahl der Monate in Elternzeit/Familienphasen; Teilzeitbeschäftigung; Nichterwerbstätigkeit	82
Abbildung 7: Zusammengefasste Ergebnisse der Dekomposition der Einkommensdifferenz von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss	83
Abbildung 8: Elternzeit des Vaters nach der Geburt des ersten Kindes	106
Abbildung 9: Gründe von Vätern gegen eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung	107
Abbildung 10: Situation innerhalb der Partnerschaft vor der Geburt des ersten Kindes	109
Abbildung 11: Entwicklung der Väterbeteiligung am Erziehungs- und Elterngeldbezug nach Geburtsjahrgängen der Kinder	126

Abbildung 12: Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und geförderter Tagespflege in Deutschland.....	129
Abbildung 13: Entwicklung der (Teilzeit-)Beschäftigung von 1996 bis 2016 nach Geschlecht	130
Abbildung 14: Anteile der Eltern in den Jahren nach Studienabschluss nach Abschlusskohorte	132
Abbildung 15: Beispielsequenzen für die Berechnung von Distanzen	135
Abbildung 16: Statusanteile im Verlauf der zehn Jahre nach Studienabschluss von Vätern und Müttern	139
Abbildung 17: Indexplots, Statusanteil-Plots und Modalplots der Sechs-Cluster-Lösung	141
Abbildung 18: Anteile von Vätern und Müttern je Cluster differenziert nach Abschlusskohorte.....	142

Abkürzungsverzeichnis

AM	Arithmetisches Mittel
AME	Average Marginal Effects (durchschnittliche marginale Effekte)
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
EZ	Elternzeit
HIS	Hochschul-Informations-System
MER	Marginal Effects at Representative Values (marginale Effekte repräsentativer Werte)
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MIT	Mathematik, Informatik, Technik
OLS	Ordinary Least Squares (Methode der kleinsten Quadrate)
Ref.	Referenzkategorie
Sig.....	Signifikanz
Std. Err.....	Standard Error (Standardfehler)
TzBfG.....	Teilzeit- und Befristungsgesetz

1 Einleitung

Die vorliegende Dissertation befasst sich mit den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Familiengründung und der daraus resultierenden traditionellen Arbeitsteilung auf die Erwerbsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en in Deutschland. Traditionelle Arbeitsteilung meint in diesem Zusammenhang die Hauptverantwortung von Frauen für den familialen Bereich und die Hauptverantwortung von Männern für die finanzielle Sicherheit der Familie, die an eine Erwerbstätigkeit gebunden ist. Die übergreifende Fragestellung lautet: Welche Auswirkungen hat die traditionelle Arbeitsteilung infolge der Familiengründung auf die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss? Im Fokus stehen Geschlechterungleichheiten im beruflichen Bereich, die aufgrund der Familiengründung entstehen oder verstärkt werden.

1.1. Traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften

Nie zuvor in der Geschichte moderner Gesellschaften war die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen so hoch wie heute. Die traditionelle Familienform der Ernährer- und Hausfrauenehe, die insbesondere in den 1950er und 1960er Jahren das normative Familienbild darstellte, hat an Bedeutung verloren und die meisten Frauen streben eine eigenständige, ökonomisch unabhängige Lebensweise an. Dennoch entwickeln sich im Zusammenhang mit der Familiengründung in Partnerschaften in der Regel traditionelle Arbeitsteilungsmuster heraus (vgl. z. B. Huinink und Reichart 2008; Keddi und Seidenspinner 1991; Klaus und Steinbach 2002; Levy und Ernst 2002; Schulz und Blossfeld 2006), die sich auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene wiederfinden. Frauen unterbrechen weit häufiger als Männer aufgrund von Kindern die Erwerbstätigkeit, sie arbeiten zu höheren Anteilen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (Wanger 2011) und tragen die Hauptverantwortung für die Betreuung der Kinder. Diese traditionellen Muster entstehen auch, wenn Paare sich eigentlich eine egalitäre Arbeitsteilung wünschen (Koppetsch und Burkart 1999). Sie basieren nicht allein auf der freiwilligen Entscheidung von Frauen, sich in den häuslichen Bereich zurückzuziehen, sondern auch auf gesellschaftlichen Strukturen, die Paare in diese Form der Arbeitsteilung drängen (Rüling 2007). Dafür sind unter anderem ökonomische Gründe verantwortlich, d. h. die oder der weniger Verdienende schränkt die Erwerbstätigkeit ein. Zumeist sind dies die Partnerinnen. Aber auch, wenn Frauen ökonomisch besser ausgestattet sind als der Partner, entwickelt sich häufig eine traditionelle Arbeitsteilung (Kühhirt 2012). Zum Teil resultiert dies auch aus or-

organisatorischen Abwägungen: Die Person, die geringere Nachteile von einer Erwerbsunterbrechung zu befürchten hat, steigt im Falle einer Familiengründung aus. Dass überhaupt ein längerer Erwerbsausstieg und anschließende Teilzeitbeschäftigung eines Elternteils erforderlich sind, hat vor allem strukturelle Gründe. Ein zu geringes Betreuungsangebot, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, ein geringes Angebot an Ganztagschulen und eine Arbeitskultur, die wenig Raum für private Belange lässt (starre Arbeitszeitstrukturen, Präsenzkultur) fördern diese Entwicklung; wenngleich hier in den letzten Jahren eine Reihe politischer Maßnahmen ergriffen wurden, um die Situation für berufstätige Eltern zu verbessern. Letztlich spielt auch das gesellschaftliche Wertesystem eine wichtige Rolle bei der Frage, wer für die Kinder zu sorgen hat, denn nach wie vor wird Müttern eine selbstverständliche Verantwortung für die Kinderbetreuung zu- und Vätern tendenziell eher abgesprochen (vgl. z. B. Bathmann et al. 2011; Hitzler et al. 2002; Meuser 2007; Rusconi und Solga 2008). Die traditionelle Arbeitsteilung erscheint für Paare unter den gegebenen Umständen zunächst zwar vorteilhaft, auf individueller und gesellschaftlicher Ebene hat sie jedoch auch negative Folgen.

Auf individueller Ebene sind es vorwiegend Frauen, die Nachteile im beruflichen Bereich in Kauf nehmen (müssen), wenn sie Familie haben. Sie entscheiden sich häufig für berufliche Bereiche, die eine vergleichsweise gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Aussicht stellen, wie etwa eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Gupta et al. 2008), gleichzeitig aber häufig mit einer niedrigen Entlohnung und geringen Karriereaussichten einhergehen (Geissler 1998). Doch auch in Berufen mit guten Karriereaussichten besteht für Frauen das Risiko, benachteiligt zu werden – selbst wenn sie gar nicht vorhaben, Kinder zu bekommen, oder einen Partner haben, der die Familienarbeit übernehmen würde. Allein das Risiko, dass qualifizierte weibliche Führungskräfte für längere Zeit aus dem Beruf aussteigen könnten, hält Arbeitgeber davon ab, Frauen in entsprechende Positionen zu befördern (Mandel und Semyonov 2006; Ruhm 1998). Darüber hinaus haben großzügige Elternzeitregelungen für Mütter generell einschränkende Effekte für die Positionierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (Gupta et al. 2008). Längere Ausstiegsphasen und Teilzeitarbeit gehen mit geringeren Chancen auf hohe berufliche Positionen sowie geringeren Einkommen einher (Beblo und Wolf 2002; Boll 2009; Brandt 2012; Kunze 2002; Ureta und Welch 2001). Für viele Männer ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch nur dann möglich, wenn sie eine Partnerin haben, die sich um die privaten Belange kümmert. Männer befinden sich häufiger als Frauen in Arbeitsverhältnissen, in denen ein familienbedingter Ausstieg von großem Nachteil für die Beschäftigung und die weitere Karriere wäre (Gesterkamp 2005). Zugleich bringt die traditionelle

Arbeitsteilung Männer in eine große ökonomische Verantwortung, die bei wachsender Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse zur Belastung werden kann. Die ökonomische Verantwortung und die strukturellen Schwierigkeiten der Vereinbarkeit führen dazu, dass Männer, auch wenn sie es eigentlich anders wünschen, meist weniger Zeit mit der Familie verbringen und dementsprechend eine weniger enge Bindung zu den Kindern entwickeln können. Kommt es zu einer Scheidung oder Trennung von der Partnerin bleiben die Kinder im Regelfall bei der Mutter, sodass die Väter kaum mehr am familialen Leben teilhaben können (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017).

Zu den negativen Folgen der traditionellen Arbeitsteilung auf gesellschaftlicher Ebene gehören in Deutschland eine niedrige Geburtenrate, insbesondere unter Hochqualifizierten (Dorbritz 2011), ein hohes Gender-Pay-Gap (Destatis 2015), ein noch höheres Gender-Pension-Gap (BMFSFJ 2011b), ein geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen (Wippermann 2010) und ein steigender Mangel an Fachkräften. Die Erwerbseinschränkung von hochqualifizierten Müttern führt dazu, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial verringert und wichtige Fachkräfte am Arbeitsmarkt fehlen (Biersack et al. 2008). Mit zunehmender Dauer der Unterbrechung erhöht sich das Risiko des Verlusts von fachspezifischem Wissen und beruflichen Kompetenzen der Frauen. Dadurch, dass Frauen einen hohen Anteil des Fachkräfteangebots ausmachen, verringert sich dieses, wenn sie aufgrund der Familiengründung vorübergehend oder ganz aus dem Beruf aussteigen und mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt sind. Ein Beispiel dafür sind Mediziner(innen), für die derzeit ein hoher Bedarf am Arbeitsmarkt besteht. Zwar steigt der Frauenanteil dieser Profession und der Anteil der Medizinabsolventinnen überwiegt den der Absolventen mittlerweile deutlich (Schwarzer und Fabian 2012). Wenn jedoch viele Mütter in diesem Bereich nur in Teilzeit arbeiten können oder wollen, steigt der Bedarf an Arbeitskräften.

Geschlechterungleichheiten betreffen aber nicht nur Mütter, sondern Frauen generell, also auch diejenigen ohne Kinder (Gupta et al. 2008). Aufgrund des Risikos individueller beruflicher Nachteile und verringerter Karriereaussichten entscheidet sich ein Teil der Frauen gegen Kinder (Eckhard und Klein 2012). Andere Frauen stellen den vorhandenen Kinderwunsch möglicherweise zurück und warten mit der Familiengründung, bis wichtige Karriereschritte abgeschlossen sind. Unter Umständen finden sie dann nicht mehr den richtigen Zeitpunkt, um den Kinderwunsch umzusetzen (Schmitt 2007). Vor dem Hintergrund einer sinkenden Geburtenrate in Deutschland, insbesondere in der

Gruppe der Akademikerinnen, sind dies einige Aspekte, die die Kinderlosigkeit befördern. Allerdings scheint sich aktuell ein Rückgang der Kinderlosigkeit in dieser Gruppe abzuzeichnen (Statistisches Bundesamt 2017).

1.2. Akademikerinnen und Akademiker als Untersuchungsgruppe

Akademiker(innen) sind vor diesem Hintergrund eine bedeutsame Untersuchungsgruppe, denn gerade für hochqualifizierte Frauen sind die Karriereeinbußen im Falle der familienbedingten Erwerbsunterbrechung besonders hoch (Schmelzer et al. 2015). Auch stellt sich die Frage, ob und warum Frauen mit sehr guten Erwerbschancen und hoher Erwerbsorientierung bereit sind, die Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zurückzustellen. In vielen Untersuchungen werden Frauen mit hoher Bildung, insbesondere Akademikerinnen, als besondere Gruppe identifiziert. Sie arbeiten zu höheren Anteilen in Vollzeit (Kreyenfeld und Geisler 2006) und ihnen gelingt es im Vergleich zu anderen Frauen besser, nach der Familienphase wieder in den Beruf einzusteigen (Drasch 2013; Grunow et al. 2011; Konietzka und Kreyenfeld 2010; Schaeper 2004; Weber 2004). Sie weisen zumeist kürzere Unterbrechungen auf, arbeiten trotz Elternschaft mit höherem Stundenumfang als andere Frauen und ihnen gelingt der Stuserhalt bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit besser. Doch die Gruppe der Akademikerinnen ist keinesfalls eine homogene Gruppe mit gleichen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie unterscheiden sich in ihrer Berufs- und Familienorientierung und der Gestaltung der Erwerbsverläufe im Zusammenhang mit der Familie (Brandt 2012). Es gibt durchaus Frauen in dieser Gruppe, die sehr familienorientiert sind, schon vergleichsweise früh eine Familie gründen und ihre Erwerbstätigkeit stark reduzieren oder ganz aufgeben. Andere weisen eine hohe Berufsorientierung auf und bekommen keine Kinder oder erst, nachdem sie sich beruflich etabliert haben. Diese Frauen steigen nach einer Geburt auch eher kurz aus dem Beruf aus und arbeiten häufiger als andere Mütter in Vollzeit.

Trotz einer starken Berufsorientierung der Mütter und generell weniger traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen weisen auch Akademikerpartnerschaften ab dem Zeitpunkt der Familiengründung überwiegend traditionelle Strukturen auf (Brandt 2012). Zudem ist auch in Akademikerpartnerschaften eine berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen in Form von Doppelkarrieren nicht die Regel und auch keine hinreichende Bedingung für eine Gleichstellung der Geschlechter in der innerfamilialen Arbeitsteilung (Rusconi und Solga 2011). Nichtsdestotrotz gelten Akademiker(innen) als Initiatoren

sozialen Wandels (Schulz 2010). Sofern es also einen gesellschaftlichen Wandel von der traditionellen hin zu einer egalitären Arbeitsteilung gibt, so sollte er zunächst in dieser Gruppe sichtbar werden. Akademiker(innen) stellen zur Untersuchung der Entwicklung egalitärer und moderner arbeitsteiliger Muster auch deshalb eine besonders interessante Gruppe dar, weil Studien zeigen, dass eine moderne Arbeitsteilung durch nicht-traditionelle Rollenvorstellungen begünstigt wird (van Berkel und Graaf 1999) und dass diese vermehrt bei Personen mit einem hohen Bildungsgrad vorhanden sind (Künzler 1995). Zudem ist anzunehmen, dass Frauen mit Hochschulabschluss eher als andere Frauen in Berufen tätig sind, die die ökonomischen Voraussetzungen bieten, um entweder die Rolle der Familiernährerin zu übernehmen oder die Kosten für eine externe Kinderbetreuung (mit) zu tragen.

Vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion und der zunehmenden Bildungsgleichheit zwischen Frauen und Männern wäre anzunehmen, dass Geschlechterungleichheiten mit zunehmender Bildungsbeteiligung oder gar einem Bildungsvorsprung von Frauen zurückgehen. Es gibt jedoch Untersuchungen, die darauf hindeuten, dass hier die Ungleichheiten im beruflichen Erfolg zwischen Frauen und Männern besonders hoch sind. Beispielsweise ist der Gender-Pay-Gap in akademischen Berufen und in der Gruppe der Führungskräfte überdurchschnittlich hoch (Busch und Holst 2013). Gerade die Betrachtung der Ungleichheiten zwischen Hochgebildeten ist daher lohnenswert.

Diese Arbeit soll dabei helfen, zu ergründen, warum Frauen trotz eines hohen Bildungsstatus im Zuge der Familiengründung berufliche Nachteile erfahren und warum Männer trotz eines progressiven Werteverständnisses und des Wunsches, sich stärker in die Familie einzubringen, nicht in gleicher Art von diesen Nachteilen betroffen sind. In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, welche Folgen sich mit Blick auf Geschlechterungleichheiten daraus ergeben.

1.3. Forschungsleitende Fragestellungen

Von der derzeitigen Situation und den bisherigen Erkenntnissen aus der Forschung ausgehend wird diese Arbeit von drei zentralen Fragen geleitet. Frauen unterbrechen nach der Geburt eines Kindes in der Regel häufiger und länger die Erwerbstätigkeit als der Partner. Dies ist auch in Partnerschaften von Akademiker(inne)n der Fall (Brandt 2012). Nach dem Wiedereinstieg sind viele Mütter in Teilzeit beschäftigt. Aus anderen Untersuchungen ist bekannt, dass diese Unterbrechungs- und Teilzeitphasen im Erwerbsverlauf

negative Folgen für den beruflichen Erfolg haben. Offen ist bislang, inwieweit sie zur generellen beruflichen Ungleichheit von Männern und Frauen mit akademischem Abschluss beitragen. Daher stellt sich zunächst die Frage:

Welche Auswirkungen hat die Familiengründung auf den Berufserfolg von Männern und Frauen nach dem Studium?

Obgleich auch hochqualifizierte Frauen aufgrund der traditionellen Arbeitsteilung Nachteile im beruflichen Bereich erfahren, sind es in der Regel sie und nicht ihre Partner, die nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit unterbrechen und anschließend vermehrt in Teilzeit arbeiten (Brandt 2012). Dabei sind Frauen mit hoher Bildung stark arbeitsmarktorientiert (Grunow et al. 2011) und ihre Karriereeinbußen im Falle der familienbedingten Erwerbsunterbrechung besonders hoch (Schmelzer et al. 2015). Wie bereits beschrieben, vertreten sowohl Mütter als auch Väter mit hohem Bildungsstand überdurchschnittlich egalitäre Einstellungen hinsichtlich der Geschlechterrollen (Künzler 1995), was eine gleichberechtigte Arbeitsteilung begünstigt (van Berkel und Graaf 1999). Dennoch weisen auch Akademikerpartnerschaften ab dem Zeitpunkt der Familiengründung überwiegend traditionelle Strukturen auf (Brandt 2012). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den Ursachen der anhaltenden traditionellen Arbeitsteilung – auch in Akademikerpartnerschaften. Offen ist, inwieweit Mütter und Väter mit hoher formaler Bildung und überdurchschnittlichen ökonomischen Ressourcen explizit den Wunsch nach dieser Form der Arbeitsteilung haben oder durch strukturelle Bedingungen in diese Lebensform gedrängt werden. Es ergibt sich folgende Fragestellung:

Was sind die Ursachen für die Beharrlichkeit traditioneller Muster in Partnerschaften von Akademiker(inne)n?

In den vergangenen Jahren hat es einen starken Wertewandel hinsichtlich der Berufstätigkeit von Müttern und der Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit (Stichwort: „neue Väter“) gegeben. Daneben sind auch eine Reihe politischer Maßnahmen im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeleitet worden, von denen Akademiker(innen) besonders profitieren (Bujard und Passet 2013; Wrohlich et al. 2012). Dazu gehören der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen sowie die Elternzeitreform und die Einführung des Elterngeldes. Letztere beinhalten zudem die Einführung der Partnermonate, um die Einbindung beider Elternteile in die Kinderbetreuung zu stärken. Auch hier ist der Effekt bei Akademiker(inne)n besonders deutlich (Brandt 2017). Eine offene Frage, die sich daraus ergibt, ist:

Gibt es einen Wandel in der geschlechtlichen Arbeitsteilung von Männern und Frauen mit akademischem Abschluss?

Die hier vorgestellten übergreifenden Fragen sind forschungsleitend, aus ihnen werden später konkrete Forschungsfragen abgeleitet, die in Form verschiedener Zeitschriftenartikel abgehandelt wurden.

1.4. Ziel und Aufbau der Arbeit

Zielsetzung

Diese Dissertation soll einen Beitrag zur Gleichstellungsdebatte leisten und Antworten darauf finden, wie nicht nur eine theoretische, sondern eine praktische Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden kann. Ein wichtiger Punkt ist dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen gleichermaßen. Denn sofern mehr Frauen den Beruf vorziehen und nicht bereit sind, der Familie zuliebe beruflich kürzer zu treten, stehen auch Männer vor der Herausforderung, neue Organisationsformen für die Familie zu finden oder auf Kinder verzichten zu müssen.

Durch die Fokussierung auf Akademiker(innen) wird die bestehende Debatte um neue Aspekte bereichert. Die untersuchten Frauen sind in hohem Maße beruflich qualifiziert und haben gute Berufschancen. Es sollten also in vielen Fällen weniger die ökonomischen Notwendigkeiten hinter der Entscheidung zur traditionellen Arbeitsteilung stehen. Außerdem geht ein hoher Bildungsgrad häufig mit modernen Einstellungen zu Geschlechterrollen einher, sodass auch das Wertesystem hier eine weniger große Rolle spielen dürfte. Über die Gründe und Folgen der traditionellen Arbeitsteilung in dieser besonderen Gruppe ist bisher nur wenig bekannt. Um die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und den genannten Problematiken auf individueller und gesellschaftlicher Ebene entgegenzuwirken, gilt es, diese näher zu beleuchten.

Aufbau

Das nachfolgende Kapitel beinhaltet den theoretischen Überbau dieser Arbeit. Pfadabhängigkeiten von Ungleichheiten in den Lebensläufen von Frauen und Männern, der Zusammenhang von familialen und beruflichen Ereignissen sowie die Einbettung in sich wandelnde gesellschaftliche Strukturen legen eine ganzheitliche, mehrdimensionale, zeitverlaufsperspektivische Betrachtungsweise nahe. Dies ermöglichen die verschiedenen Ansätze der Lebenslauftheorie. Es werden zunächst gängige und für diese Arbeit relevante Ansätze der Lebenslaufforschung beschrieben, die Unterschiede in den Le-

bensläufen von Männern und Frauen sowie die Bedeutung des Geschlechterrollenwandels für das Lebenslaufregime erläutert. Anschließend wird auf die Lebensläufe speziell von Hochschulabsolvent(inn)en Bezug genommen. Im Anschluss werden weitere Theorierichtungen vorgestellt und in Verbindung mit der Lebenslauftheorie gebracht, um einzelne Aspekte der Geschlechterunterschiede zu untersuchen und zugleich in den theoretischen Gesamtrahmen einzubetten.

In Kapitel 3 wird der Forschungsstand zu Erwerbsverläufen von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss sowie den Konsequenzen der Familiengründung dargestellt. Da der Forschungsstand hier im Allgemeinen sehr umfangreich, für die Gruppe der Akademiker(innen) im Speziellen jedoch überschaubar ist, fokussiert sich die Darstellung auf Akademiker(innen), wird aber an entsprechenden Stellen mit Erkenntnissen über alle Bildungsgruppen hinweg angereichert. In diesem Abschnitt werden noch nicht ausgeschöpfte Forschungspotenziale identifiziert, um sich den eingangs genannten, forschungsleitenden Fragen zu nähern und sie in konkreten Forschungsfragen empirisch abzuhandeln.

Die empirischen Untersuchungen dieser Arbeit basieren auf Daten verschiedener Kohorten der DZHW-Absolventenpanelstudien. In Abschnitt 4 dieser Arbeit werden die Daten vorgestellt und deskriptive Ergebnisse zur Beschreibung der drei Untersuchungskohorten berichtet. Da zur Bearbeitung der einzelnen Fragestellungen verschiedene Subsamples und Analyseverfahren verwendet werden, wird in diesem Abschnitt auf eine ausführlichere Erläuterung der Methodik verzichtet. Diese erfolgt in dem jeweiligen empirischen Teilabschnitt der Einzelbeiträge.

Die drei forschungsleitenden Fragen werden in Form von spezifizierten Teilforschungsfragen in einzelnen Fachartikeln bearbeitet und veröffentlicht (Kapitel 5, Kapitel 6 und Kapitel 7). Die Entscheidung für eine publikationsbasierte Dissertation liegt darin begründet, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit vielen Jahren ein aktuelles Thema in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion ist. Trotz vielfältiger empirischer Befunde zur schwierigen Vereinbarkeitssituation, insbesondere für Frauen, und verschiedener politischer Maßnahmen zur Verbesserung der Situation, müssen viele Frauen nach wie vor berufliche Nachteile in Kauf nehmen. Zudem berührt dieses Thema unterschiedliche Lebensbereiche, wie die berufliche Situation von Frauen und Männern, die Gestaltung der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen, die Gleichstellung der Geschlechter und gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Um dieser Vielfalt gerecht zu werden, wird das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet und in

einzelnen Schwerpunktartikeln behandelt. Auf diese Weise gelingt es hoffentlich, an der aktuellen Debatte teilzuhaben und sie mit aktuellen Forschungsergebnissen voranzubringen.

In Abschnitt 8 erfolgt die Diskussion aller empirischen Ergebnisse im Gesamtzusammenhang dieser Arbeit. Zudem erfolgt eine Bewertung der Ergebnisse mit Schwerpunkt auf den Limitationen der Daten und Analysen und Implikationen für die Forschung.

2 Der Beitrag der Lebenslauftheorie zur Betrachtung der Familien- und Berufsverläufe von Männern und Frauen mit akademischem Abschluss¹

Die theoretische Betrachtung des Zusammenhangs von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en gestaltet sich insofern kompliziert, als der Zusammenhang sehr eng ist und es zumeist keine einseitige kausale Richtung gibt, sondern die beiden Bereiche sich wechselseitig beeinflussen (Schröder 2005). Außerdem können sich sowohl die äußeren Rahmenbedingungen als auch die inneren Handlungsbedingungen (Schröder 2007) für maßgebliche Entscheidungen in diesen Bereichen stetig ändern und werden von weiteren Personen, wie etwa dem Partner, beeinflusst. Demnach muss zur Beantwortung der Frage, wie sich der familiär begründete Berufsausstieg und Wiedereinstieg bei Absolvent(inn)en gestaltet und welche Auswirkungen sich für die weitere Karriereentwicklung ergeben, ein theoretisches Modell herangezogen werden, das all diese Zusammenhänge angemessen erfasst.

„Ziel der Soziologie des Lebenslaufs ist es, das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Wohlfahrtsstaat in seinen zeitlichen und auf das Individuum bezogenen Dimensionen zu untersuchen.“ (Sackmann 2007, S. 12). Für eine ganzheitliche Betrachtung der Muster in den Berufs- und Familienverläufen von Hochschulabsolvent(inn)en ist die Lebenslaufperspektive daher besonders gut geeignet. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass der Lebenslauf und wichtige Teilbereiche wie Familie und Beruf nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil eines gesellschaftlichen Mehrebenenprozesses begriffen werden und ein mehrfacher zeitlicher Bezug hergestellt wird (z. B. Lebenszeit, historische Zeit) (vgl. Mayer 1990, S. 11). Lebensläufe sind in mehrere gesellschaftliche Ebenen eingebunden, z. B. in die Familie, in den Betrieb und den Staat (vgl. ebd.). Sozialstaatliche Interventionen, die beispielsweise die Ausgestaltung der Familienphase beeinflussen, finden in der Lebenslaufperspektive Berücksichtigung. Makrostrukturelle Einflüsse auf individuelle Entscheidungsprozesse spielen in der Lebenslauftheorie ebenso eine wichtige Rolle, wie die dynamische Betrachtung gesellschaftlicher Prozesse, die durch Handlungen auf der individuellen Ebene beeinflusst werden.

¹ Eine frühere Version dieses Textes (mit Ausnahme von Abschnitt 2.5) wurde publiziert in Brandt, G. (2012). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en*. (HIS:Forum Hochschule 8/2012). Hannover: HIS., S. 3-20

Auch der zeitliche Bezug des Lebenslaufs berührt verschiedene Ebenen. So werden Veränderungen im Lebenslauf immer auch „im Kontext institutionellen Wandels und historischer Sonderbedingungen betrachtet“ (ebd., S. 9). Auf der Individualebene sind Handlungen und Entscheidungen in den eigenen Lebenslauf eingebettet; sie erfolgen vor dem Hintergrund biografischer Erfahrungen, situativer Gegebenheiten und langfristiger Perspektiven. In dieser chronologischen Betrachtungsweise wird der Lebenslauf als eine Abfolge von Sequenzen begriffen (vgl. ebd.). Es werden Pfadabhängigkeiten aufeinanderfolgender Passagen im Lebenslauf und Auswirkungen wichtiger Ereignisse, z. B. eine Familie zu gründen, auf den weiteren Lebensverlauf abgebildet. So können auch geschlechtsspezifische Differenzierungsprozesse – z. B. im Erwerbsverlauf – und damit einhergehende Ungleichheiten von Männern und Frauen erfasst werden (Falk 2005, S. 57; BMFSFJ 2011c).

In der Lebenslaufforschung gibt es verschiedene theoretische Sichtweisen auf die äußere Struktur des Lebenslaufs. Mayer und Müller (1989) führen die äußere Segmentierung des Lebenslaufs vor allem auf den Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Institutionen, wie des Bildungs- und Rentensystems, zurück. Levy (1977) betrachtet den Lebenslauf als eine Abfolge von „Status-Rollen-Konfigurationen“ in Form der Positionen, die die Individuen in gesellschaftlichen Teilbereichen wie Familie und Beruf einnehmen. Dieser Ansatz impliziert Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Statusbiografien und jeweils eine Normalbiografie für beide Geschlechter. Männer weisen demnach eine durchgehende Berufstätigkeit auf, während Frauen typischerweise eine dreigeteilte Erwerbsphase (Berufstätigkeit, Ausstieg, Wiedereinstieg) durchlaufen. Empirische Analysen zeigen jedoch, dass die Annahme über eine Normalbiografie von Frauen nicht haltbar ist, sondern differenziertere Muster vorliegen. Kohli (1985, 1988, 2003) trifft die Annahme, dass es einen für alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen relevanten Normallebenslauf gibt, der um das Erwerbssystem herum organisiert ist. Zwar ist diese Annahme mit Blick auf die Erwerbsbiografien von Frauen nicht zutreffend und blendet familiäre Prozesse aus; sie verdeutlicht aber gerade damit die Erwerbszentriertheit des Lebenslaufs in unserer Gesellschaft und die damit verbundene Problematik: Vor allem Frauen sind der Gefahr ökonomischer Nachteile ausgesetzt, wenn sie nicht durchgehend erwerbstätig sind und vor Vereinbarkeitsproblemen gestellt, die eine Erwerbstätigkeit während der Familienphase erschweren.

Kohlis Ansatz und seine Herangehensweise eignen sich für die eigene Untersuchung deshalb besonders gut, weil sie vom Erwerbssystem als zentralem Strukturgeber für den

Lebenslauf ausgehen. Die Orientierung am Erwerbssystem entspricht auch der Schwerpunktsetzung der vorhandenen Daten, deren Augenmerk auf den Berufsverläufen von Hochschulabsolvent(inn)en liegt. Zwar sind – wie die nachfolgenden Überlegungen zeigen werden – auch die wohlfahrtsstaatlichen Regelungen und familiäre Einbindungen wichtige Strukturgeber des Lebenslaufs und werden auch in die eigene Untersuchung einbezogen, jedoch können sie mit den vorliegenden Daten nicht gleichermaßen detailliert betrachtet werden. Mit dem Ziel, typische Muster in den Lebensläufen von Hochschulabsolvent(inn)en zu identifizieren und deren Auswirkungen zu untersuchen, wird eine makrostrukturelle Sichtweise auf Lebensläufe mit gleichzeitiger Berücksichtigung der auf der Mikroebene stattfindenden Prozesse eingenommen. Eine Kritik an Kohlis Ansatz, dass die Erwerbszentriertheit des Lebenslaufs bezüglich der Lebensläufe von Frauen nicht generell zutreffend sei, ist zwar richtig und wird im Folgenden aufgegriffen, in Bezug auf den Vergleich der beruflichen Verläufe von hochgebildeten Frauen und Männern liegt es jedoch nahe, eine erwerbszentrierte Sichtweise einzunehmen, da beide Gruppen durchgehend eine hohe Berufsorientierung und eine hohe Erwerbsquote aufweisen.

2.1. Lebenslauf als Institution

Kohli (1985, 1988, 2003) beschreibt in seinen Werken zur Institutionalisierung des Lebenslaufs, wie sich der Lebenslauf in der Entwicklung zur modernen Gesellschaft zunehmend standardisiert und sich ein für alle Gesellschaftsmitglieder handlungsleitender Normallebenslauf entwickelt hat. Dieser standardisierte Lebenslauf gibt den Individuen sowohl Handlungsoportunitäten als auch Restriktionen vor und kann im „Sinne eines Regelsystems“ als „soziale Institution konzeptualisiert werden“ (Kohli 1985, S. 1). Nach Sackmann (2007) kann die Institutionalisierung des Lebenslaufs aber auf zweierlei Weise verstanden werden: Einerseits so, dass der Normallebenslauf selbst eine Institution darstelle indem er „orientierend wirkt, normale Erwartungen weckt und Abweichungen wieder in Bahnen lenkt“ (ebd., S. 21). Für eine Institution im klassischen Sinn fehlten hingegen „bei wichtigen Teilelementen eine rechtliche Verankerung, eine feste Verbindung von Handlungen und Sanktionen, sowie eine Rückbindung an eine Leitidee“ (ebd.). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs könne andererseits so verstanden werden, dass gesellschaftliche Institutionen (Bildungs-, Erwerbs- und Rentensystem) strukturierenden Einfluss auf den Lebenslauf nähmen (vgl. ebd.). Bezieht man sich im Institutionenbegriff auf eine weit gefasste Auslegung der Begrifflichkeit, wie sie z. B. bei (Esser 2000, S. 2) zu finden ist: „(...) Institution sei (...) eine Erwartung über die Einhaltung be-

stimmter Regeln, die verbindliche Geltung beanspruchen“ so stellt der Lebenslauf im Sinne Kohlis durchaus selbst eine Institution dar. Diese wird zugleich von anderen Institutionen stark beeinflusst und strukturiert.

Bezüglich der äußeren Sequenzierung des Lebens und der damit verbundenen Normen und Wertvorstellungen gab es in der historischen Entwicklung von der vorindustriellen Gesellschaft zur modernen mehrere bedeutsame Veränderungen, aus denen der Normallebenslauf hervorging (vgl. Kohli 1985).

Eine zentrale Bedeutung für die „Chronologisierung“ des Lebenslaufs hat nach (Kohli 1985, S. 4-13) der Arbeitsmarkt. In diesem Bereich hat sich eine Vielzahl von Regelungen auf Grundlage des chronologischen Alters von Personen entwickelt. Mit der Entwicklung des Arbeitsmarktes und des industriellen Sektors war die Einführung der Schulpflicht verbunden, um gut ausgebildete Arbeiter zu erhalten. Damit gab es eine erste organisatorisch spezialisierte einheitliche Lebensphase (die Schulzeit) für nahezu alle Mitglieder der Gesellschaft (vgl. ebd.). Auch die Entstehung der Rentenphase war an die Verbreitung der Lohnarbeit gebunden. Früher gab es keine Altersphase als klar abgrenzbare Lebensphase, geschweige denn als Ruhephase (vgl. ebd.). Für die meisten Menschen war es erforderlich so lange zu arbeiten, wie sie dazu fähig waren. Anschließend waren sie auf die Unterstützung der Familie angewiesen. Mit den neu aufkommenden Beschäftigungsformen wären viele Menschen aus den bisherigen sozialen Sicherungssystemen herausgefallen. Mit der Schaffung staatlicher Rentensysteme wurden neue Sicherungssysteme geschaffen, um die Bereitschaft zur Lohnarbeit zu erhöhen (vgl. ebd.). Nach und nach erreichte ein wachsender Teil der Geburtskohorten das Rentenalter und ein zunehmender Teil derjenigen, die das Rentenalter erreichten, ging in den Ruhestand. So kam es zu einer weiteren einheitlichen Lebensphase für nahezu alle Gesellschaftsmitglieder in Form einer einheitlich beginnenden, strukturell abgrenzbaren Altersphase von beträchtlicher Länge (vgl. ebd.). Laut Kohli sind „das Bildungs- und das Rentensystem (...) die organisatorischen Träger der Ausdifferenzierung der wichtigsten Lebensphasen; auf ihrer Grundlage konstituiert sich die Dreiteilung des Lebenslaufs.“ (Kohli 1985, S. 9)

In derselben historischen Phase hat sich die erwartete Lebensdauer der Menschen in unserer Gesellschaft immer weiter erhöht. Dadurch wurde es erforderlich, sein Leben langfristig zu planen und eine „biographische Perspektive“ zu entwickeln (vgl. Kohli 1985, S. 4-13). Mit der steigenden Wahrscheinlichkeit, die eigene Rentenphase zu erleben und der Verbreitung der Lohnarbeit wurde es nötig, für diese Phase vorzusorgen.

Für die drei Phasen des Lebenslaufs wurden feste Altersgrenzen erforderlich, um Ansprüche auf staatliche Unterstützung und Sozialversicherungsleistungen (z. B. Kindergeld, Rente) zu regulieren. Die Kriterien dafür waren an das chronologische Alter gebunden. Dadurch konstituierten sich verbindliche Altersgrenzen, es kam zu einer stärkeren Homogenisierung der dreigeteilten Lebensläufe (vgl. ebd.) und es entwickelten sich altersgebundene Normen heraus.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass eine Chronologisierung und Standardisierung in erster Linie mit der Entwicklung und Veränderung der Arbeitsgesellschaft zusammenhing. Erst mit der Verbreitung der Lohnarbeit und der Entkoppelung von Haushalt und Produktion waren neue gesellschaftliche Regelungen in vielerlei Hinsicht erforderlich (vgl. ebd.). Dies führte laut Kohli zu einem einheitlich geregelten Lebenslauf für nahezu alle Gesellschaftsmitglieder und damit zu einer biographischen Perspektive und einer neuen Form der sozialen Einbindung. Der Lebenslauf entwickelte sich zunehmend zur Institution.

Diese Institution ist für alle gleichermaßen handlungsanleitend, das Erwerbssystem ist der bestimmende Strukturgeber und hat auch die wohlfahrtsstaatliche Entwicklung geprägt. Im fortwährenden Institutionalisierungsprozess entstehen laut Kohli jedoch auch Spannungen zwischen institutionellen Regelungen, die der Normallebenslauf vorgibt, und subjektiven Lebensentwürfen (Kohli 1985, S. 19-22). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs bringt einerseits eine Entlastung für die Individuen mit sich, da die institutionellen Regelungen den Individuen feste Kriterien vorgeben, was erreichbar ist und was nicht (vgl. ebd.). So wird mit dem standardisierten Lebenslauf der individuellen Lebensführung ein festes Gerüst vorgegeben. Andererseits bedeutet die Herausbildung dieser Institution aber auch eine Einschränkung des individuellen Handlungsspielraums (vgl. ebd.). Fraglich ist, inwieweit sich die Individuen in ihrem Handeln tatsächlich einschränken lassen und inwieweit sie durch ihr Handeln zum Institutionalisierungsprozess beitragen.

Zur Beantwortung dieser Frage entwickelt Kohli ein theoretisches Modell², das die Verbindung zwischen gesellschaftlicher und individueller Ebene erfasst. Die durch Institutionen vorgegebenen biographischen Abläufe und die individuelle biographische Orientie-

² Genauer gesagt entwickelt er drei Modelle, bei dem oben angesprochenen handelt es sich um das Endmodell.

nung betrachtet Kohli darin als „soziale Tatsachen“ (1985, S. 20), die sich wechselseitig beeinflussen: Zum einen ist das biographische Handeln der Individuen ein Produkt institutioneller Vorgaben. Zum anderen ist eine individualisierte Gesellschaft darauf angewiesen, dass die Individuen die gesellschaftlichen Handlungsvorgaben auch tatsächlich befolgen. Das wird dadurch bewirkt, dass die Individuen eine biographische Perspektive entwickelt haben, die dem Normallebenslauf folgt. Demnach sollten sich die Individuen freiwillig nach dem gesellschaftlichen Regelsystem richten, weil sie hierdurch Vorteile haben (z. B. bessere soziale Absicherung). Auf diese Weise werden die gesellschaftlichen Strukturen wiederum reproduziert. Ein möglicher Wandel der Institution wird über abweichendes Verhalten der Individuen initiiert (Kohli 1985, S. 20f.). Dieses theoretische Modell kommt dem Grundmodell der soziologischen Erklärung sehr nahe (vgl. Esser 1999, S. 17). Mögliche Spannungen zwischen dem Lebenslauf als institutionellem Programm und der individuellen Perspektive werden hierin erfasst. Den Individuen wird ein Handlungsspielraum zugeschrieben und eine Veränderung und Weiterentwicklung der institutionellen Rahmung über emergentes Handeln berücksichtigt (vgl. Kohli 1985, S. 21). Das bedeutet: Der institutionalisierte Lebenslauf bestimmt das Handeln der Gesellschaftsmitglieder und wird zugleich durch das Handeln bestimmt. Gleichzeitig verändert sich der Handlungsspielraum durch weitere gesellschaftliche Entwicklungsprozesse, wie etwa die postindustriellen Entwicklungen des Beschäftigungssystems.

Der chronologisch geordnete Normallebenslauf hat sich über die Wechselwirkung individueller Handlungen der Gesellschaftsmitglieder und gesellschaftlicher Strukturen, wie die Leistungssysteme und das Erwerbssystem, zunehmend institutionalisiert und standardisiert. Das Resultat sind drei Phasen, die um das Erwerbssystem geordnet sind (Tabelle 1). Die erste Phase ist die Vorerwerbsphase, die als Bildungsphase zur Vorbereitung auf die Erwerbsphase dient. Darauf folgen die Erwerbsphase und schließlich die Nacherwerbsphase, die quasi die „Belohnungsphase“ darstellt. Diese Phasen sind über Altersnormen reglementiert und geben feste Handlungsoptionen vor. *„Lebenslauf als Institution bedeutet (...) zum einen die Regelung des sequentiellen Ablaufs des Lebens, zum anderen die Strukturierung der lebensweltlichen Horizonte bzw. Wissensbestände, innerhalb derer die Individuen sich orientieren und ihre Handlungen planen.“* (Kohli 1985, S. 3)

Tabelle 1: Individuelle und gesellschaftliche Logik der Dreiteilung des Lebenslaufs

Lebenslaufphase	Verknüpfungsform	Institutionelle/individuelle Berechnung
Bildungsphase	Investition: Humankapitalinvestition erfolgt vor der Verwertung von Bildungserträgen. Die Länge der Restlaufzeit kann den Investitionsumfang mitregulieren. Zeitpräferenzen der Individuen (z. B. wenig Investition, schnelle Erträge vs. mehr Investition, spätere Erträge) fließen in das Kalkül ein.	Restlaufzeit für Realisierung einer Investition. Z. B. eine Weiterbildung in höherem Alter ist weniger lukrativ interessant als in jüngerem Alter. Darlehensrückzahlung nach Studium.
Erwerbsphase	Investitionsrealisierung + Ansparen für Ruhestand. Bezugsgröße für Bewertung des Umfangs der Lebenslaufphasen.	Produktivitätslogik: Die produktivsten Phasen des Lebenslaufs werden genutzt. In Hochproduktivitätsregimen werden tendenziell niedrig produktive Personen vom Erwerbsmarkt ausgeschlossen (Kennzeichen von regulierten Arbeitsmärkten, nicht notwendigerweise von kapitalistischen Arbeitsmärkten).
Ruhestand	Belohnung für das Ansparen in der Erwerbsphase.	Äquivalenzprinzip in der Rentenversicherung: Je länger eingezahlt wird, desto mehr Rente erhält man.

Quelle: Sackmann 2007, S. 29

In Kohlis Erläuterungen bezüglich der äußeren Sequenzierung des Lebens wird eine Orientierung am männlichen Lebenslauf deutlich. Darüber hinaus bezieht er sich bei der Beschreibung des Normallebenslaufs auf eine sehr spezielle historische Phase – die der 1960er Jahre in Westdeutschland – in der die spezifischen Voraussetzungen zur Entwicklung dieses Lebenslaufmodells gegeben waren (Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, steigende Löhne, Hausfrauenehe usw.). In der gleichen Phase ging die Erwerbstätigkeit der Frauen zurück und die sozialen Absicherungen, die maßgeblich für die Herausbildung der biographischen Perspektive sind, kamen ihnen in erster Linie durch abgeleitete Rechte über den Ehemann zu (Leitner und Oster 2000, 202ff). Die vorwiegend männliche Sichtweise wird auch an Beschreibungen der Veränderung des Familienzyklus und der Herausbildung eines normativen Ehemodells (lebenslange Bindung an den gleichen Partner) deutlich. Diese führt Kohli unter anderem auf die Herausbildung von (Alters-)Normen und einen emotionalen Bedeutungszuwachs der Paarbeziehung zurück (vgl. Kohli 1985, S. 8). Für Frauen in einer Ehe hätte eine Auflösung der Bindung an den

Partner jedoch unabhängig davon noch lange einen völligen Statusverlust und einen Verlust an sozialer Sicherung bedeutet. Denn Frauen konnten aufgrund ihrer geringen und meist gering entlohnten Erwerbstätigkeit, wenn überhaupt, nur geringe Ansprüche auf soziale Versorgungsleistungen erwerben (Leitner und Oster 2000, S. 205). Auch wenn Kohlis Theorie bezüglich der Entwicklung eines handlungsanleitenden Normallebenslaufs bis heute von hoher Relevanz ist, so wurden die einseitige Orientierung am männlichen Lebenslauf und die Vernachlässigung der Unterschiede in männlichen und weiblichen Lebensläufen wiederholt kritisiert (Geissler 1998; Krüger 2001; Sørensen 1990).

Dennoch sei noch einmal darauf hingewiesen, dass gerade eine Sichtweise auf den Lebenslauf wie in der Theorie Kohlis von 1985 und die Normalitätsunterstellung eines erwerbszentrierten Lebenslaufs, der die Lebensrealität von Frauen überwiegend ausblendet, eine verbreitete, wenn auch im Wandel befindliche, Sichtweise ist. Der Normallebenslauf, wie Kohli ihn beschreibt, ist auch heutzutage durchaus handlungsstrukturierend und hängt eng mit der Ausgestaltung der sozialen Absicherungssysteme, der Erwerbskultur und der heutigen Vereinbarkeitsproblematik zusammen. Es besteht die Gefahr *„dass die Einseitigkeit des männlichen Modells von Arbeit zur Blindheit gegenüber seinen eigenen Voraussetzungen führt. [...] So wird ignoriert bzw. verdrängt, dass die meisten Erwerbsgesellschaften darauf basieren, dass es (weibliche) Personen gibt, die privat, gesellschaftlich unsichtbar und unterbewertet solche Fürsorge- oder Reproduktionsarbeit für die gegenwärtigen sowie die zukünftigen Arbeitskräfte leisten. In der Kritik steht damit auch die Konstruktion des so genannte(n) Normalarbeitsverhältnisses mit seiner Ausrichtung auf kontinuierliche, lebenslange und abgesicherte Vollzeitarbeit als »männliches« Modell, das geschlechtsneutral scheint, jedoch seine eigenen Entstehungs- und Funktionsbedingungen abspaltet.“* (Jurczyk 2005, S. 109). Der männliche Normallebenslauf, der die beste ökonomische Absicherung verspricht, ist ohne ein weibliches Pendant mit Blick auf die Anforderungen einer Familiengründung nicht möglich.

Daher beschäftigt sich der nächste Abschnitt speziell mit den Lebensläufen von Frauen und der Interdependenz der geschlechtsspezifischen Lebenslaufmuster.

2.2. Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern

Es stellt sich die Frage, ob der weibliche Lebenslauf ebenso institutionalisiert und standardisiert ist wie der männliche und was der von Kohli sogenannte Normallebenslauf für

Frauen bedeutet. Die von ihm getroffenen Annahmen zur Verzeitlichung und Chronologisierung des Lebenslaufs betreffen sowohl den männlichen als auch den weiblichen Lebenslauf. Der standardisierte Lebenslauf, der um das Erwerbssystem organisiert ist und mit einer für alle einheitlichen Bildungsphase beginnt, dann in eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung übergeht, die erst mit dem Renteneintritt endet, trifft auf Frauen jedoch nur sehr begrenzt zu. Zwar durchlaufen auch sie im Regelfall die vorerwerbliche Bildungsphase und treten anschließend in die Erwerbsphase ein. Zumeist ist hierin aber nicht die gleiche Kontinuität gegeben, wie in männlichen Erwerbsverläufen. Grund dafür ist die Zuständigkeit der Frau für den familialen Bereich. Daraus ergeben sich die Fragen, wo Familie im Lebenslaufprogramm verortet wird und wie das Verhältnis zwischen Familie und Bildungs-, Erwerbs-, und Rentensystem ist (Krüger 2001, S. 210).

Geissler (1998) fasst die Besonderheiten weiblicher Erwerbsbeteiligung in drei Dimensionen zusammen, die dazu führen, dass *„die in Familienverantwortung eingebundene erwerbstätige Frau [...] von der unterstützenden Steuerung des Erwerbsverlaufs – insbesondere von der Verstetigung und der Absicherung gegen Risiken – weitgehend ausgeschlossen (ist).“* (Geissler 1998, S. 154) Die erste Dimension betrifft die Allokation im Erwerbssystem nach der Ausbildung. *„Der vom Berufsbildungssystem, der Arbeitsverwaltung und den Betrieben gesteuerte Übergang in den Arbeitsmarkt führt bei der Mehrheit der Frauen nicht zu einer ausbildungsangemessenen Platzierung und einer stabilen Allokation im Beschäftigungssystem.“* (ebd.) Die zweite Dimension betrifft die *„Funktion [...] (des) Normalarbeitsverhältnisses für die Verstetigung des Erwerbsverlaufs und die eigenständige Existenzsicherung“* (ebd.). Der weibliche Lebenslauf ist, wie bereits erwähnt, stärker als der männliche durch familiäre Ereignisse, wie Ehe oder Geburt eines Kindes strukturiert. Mit der Erwerbsintegration der Frauen treten die erwerbsbezogenen strukturgebenden Passagen hinzu und bekommen eine gleichermaßen zentrale biographische Bedeutung (vgl. ebd.). Damit gewinnen auch familiäre Ereignisse eine neue Relevanz, da sie Anlass zur Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbsarbeit geben. Das führt zu konkurrierenden Zeitansprüchen im Erwerbsverlauf von Frauen und Diskontinuitäten, die nicht (vollständig) von den sozialen Sicherungssystemen aufgefangen werden (vgl. ebd., S.156). Die dritte Dimension bezieht sich auf die Frage der subjektiven biographischen Kontinuität. Frauen orientieren sich immer seltener (als ohnehin schon) am Leitbild der Versorgungsehe, sondern streben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an (vgl. ebd., S. 154). Das bedeutet nach Geissler (1998, S. 154) jedoch auch: *„Angesichts der fehlenden institutionellen Absicherung eines Lebenslaufs, in dem auch familiäre Statuspassagen vorkommen, kann es sich bei der Herstellung biographischer*

Kontinuität und bei dem Entwurf einer biografischen Verbindung von Familie und Beruf nur um eine je individuelle Konstruktion handeln.“

Die Allokation im Erwerbssystem gestaltet sich auch schon vor der Geburt von Kindern für Frauen und Männer unterschiedlich. Typische Frauenberufe sind häufig geringer entlohnt, beinhalten geringere Aufstiegschancen und weniger sichere Arbeitsplätze. Außerdem umfassen sie häufig lang andauernde schulische Ausbildungsphasen ohne Einkommen, die teilweise sogar noch Kosten mit sich bringen (vgl. Geißler 2002, S. 371). In die geschlechterdifferenzierten Berufsfelder ist laut Born ein vom traditionellen Familienmodell geprägtes Geschlechterverhältnis eingelagert, das einer gleichen arbeitssellschaftlichen Normalbiografie im Wege steht. Die schlechtere Entlohnung und geringere Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen legen nahe, dass bei gleichem Ausbildungsniveau sie und nicht die Partner zeitweise aus dem Beruf aussteigen. Die Struktur des Erwerbssystems verhindert, dass die Lebensläufe von Männern und Frauen sich gleichen, auch wenn Frauen nicht in eine Familie eingebunden sind (vgl. Born 2001, S. 45). Das trifft zum Teil selbst auf Hochschulabsolventinnen zu, die im Anschluss an das Studium seltener als ihre männlichen Kommilitonen in ein „Normalarbeitsverhältnis“ münden (Rehn et al. 2011). Universitätsabschlüsse sind jedoch weit weniger geschlechtlich segregiert als Ausbildungsberufe (vgl. Falk 2005, S. 141; Geißler 2002, S. 370). Aber auch Frauen untereinander unterscheiden sich nach der Berufswahl. Die Rückkehrmöglichkeit in den erlernten Ausbildungsberuf hängt laut der Studie von Born stark vom jeweiligen Beruf ab, das gilt sowohl für Mütter, als auch für Frauen ohne Kinder (vgl. Born 2001, S. 40). Es ist anzunehmen, dass dies auch auf Berufe im hochschulqualifizierten Segment zutrifft.

Der von Kohli beschriebene (männliche) Normallebenslauf und das implizierte Normalarbeitsverhältnis entstanden unter den Bedingungen von Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung und Expansion des Wohlfahrtsstaates in Westdeutschland (vgl. Kohli 2003, S. 3). Die Entwicklungen dieser Zeit boten einem zunehmenden Teil der Männer stabile und steigende Einkommen, was erst die Rolle als Haupternährer ermöglichte. Für Frauen galt diese Entwicklung nicht, ihnen kam die Rolle der Hausfrau und nichterwerbstätigen Mutter zu (Leitner und Oster 2000, S. 202). Damit ermöglichten sie zugleich die Kommodifizierung der Arbeitskraft des Mannes und Sozialleistungen kamen ihnen in Form abgeleiteter Rechte zu. Darin zeichnet sich auch auf makrostruktureller Ebene ab, was in der Lebenslaufforschung als „Linked-Lives“ (Elder, 1985) bezeichnet wird. Entscheidungen in Bezug auf den eigenen Lebenslauf werden nicht isoliert getroffen, son-

den in Verbindung mit den Lebensläufen und -plänen anderer Personen wie denen der Partner. Der Normallebenslauf, insbesondere das Normalarbeitsverhältnis der Männer, war und ist unter den gegebenen strukturellen Bedingungen nur in Verbindung mit der Fürsorgearbeit der Frauen möglich. Andersherum war aber auch das Leben der Frauen ganz offensichtlich nicht selbstbestimmt und ihre Familienarbeit nur durch gleichzeitige Versorgung durch den Ehemann möglich (Sørensen 1990, S. 307). Die Biografie der Frauen wurde (und wird) zudem auch in hohem Maße durch das Alter der Kinder bestimmt (vgl. ebd.).

Zwar galt die Ernährer- und Hausfrauenehe Mitte des letzten Jahrhunderts als selbstverständlich, wurde aber nicht in strikter Form befolgt (Born 2001, S. 34). Born hat die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen, die in der Zeit der Etablierung des traditionellen Familienmodells ihr aktives Erwachsenenleben mit Beginn einer Ausbildung und Familiengründung lebten, untersucht. Es stellte sich heraus, dass nur ein geringer Teil (12%) der befragten Frauen das normalbiographisch vorgegebene Modell, als nichterwerbstätige Hausfrau und Mutter, befolgte. Frauen hegten damals wie heute überwiegend den Wunsch, erwerbstätig zu sein und kehrten zu verschiedenen Zeitpunkten ins Arbeitsleben zurück – nicht selten mit Widerstand des Ehemannes. Es galt jedoch durchweg als Selbstverständlichkeit, dass Frauen die alleinige Verantwortlichkeit für den familialen Bereich trugen und der Mann die Ernährerrolle ausfüllte. Die Erwerbsverläufe der Frauen wurden von unvorhersehbaren Ereignissen, wie der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder der Geburt von Enkeln, unterbrochen (vgl. Born 2001, S. 35). Eine Rückkehr in den Beruf war neben den Pflichten als Hausfrau häufig nur in Teilzeit möglich bzw. erwünscht und nur bei Bedarf der Familie. Die 1960er Jahre waren damit zugleich eine Phase, in der sich die Teilzeitarbeit für Frauen in Westdeutschland etablierte (vgl. Schiek 2007, S. 207ff). Eine Vollzeitbeschäftigung wurde generell eher von Frauen aus der Unterschicht ausgeübt, was wiederum Frauen anderer sozialer Schichten mit überdurchschnittlichem Erwerbsumfang (und deren Ehemänner) stigmatisierte. Teilzeitarbeit galt hingegen als eine sinnvolle Ergänzung zum Hausfrauendasein, was aber das Vereinbarkeitsdilemma der Frauen zur Folge hatte (vgl. ebd.).

Die Institution Lebenslauf gibt also einen festen Handlungsspielraum vor, der sich für Männer und Frauen in je typischer Weise unterschiedlich gestaltet. Der männliche Normallebenslauf verspricht die ökonomisch günstigste Lebenssituation. Berücksichtigt man die Familienbiografie, ist er jedoch nur in Verbindung mit dem weiblichen Normallebenslauf, der eher als theoretisches Gegenstück zum männlichen Normallebenslauf

existiert, denkbar. Man kann sagen, dass es sowohl für die männlichen als auch für die weiblichen Gesellschaftsmitglieder einen normativen Lebenslauf im selben Lebenslaufregime gibt (vgl. Krüger 2001, S. 260), der aber verschieden ist und von dem nicht selten die individuellen Lebensverläufe, insbesondere der Frauen, abweichen. Besonders an weiblichen Lebensläufen werden Spannungen zwischen individueller Lebensführung und gesellschaftlichen Anforderungen deutlich.

2.3. Bedeutung des Wandels der Geschlechterrollen für das Lebenslaufregime

Seit den 60er Jahren, der Zeit auf die Kohli sich in seinen Thesen über den Normallebenslauf vorwiegend bezieht, hat es weitreichende Veränderungen in den Bereichen Arbeit (Statistisches Bundesamt 2008) und Familie (Meyer 2002) gegeben. Diese Veränderungen hängen zum Teil mit dem Wandel der traditionellen Geschlechterrollen zusammen.

Im Bereich der Arbeit sind beispielsweise ein Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses und eine Zunahme von geringfügiger Beschäftigung und von Teilzeitarbeit zu verzeichnen (Kohli 2003, S. 30f). Dies steht im Zusammenhang mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, die häufiger als Männer in dieser Form beschäftigt sind. Männer sind noch immer überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Die seit den siebziger Jahren steigende Integration der Frauen in das Erwerbssystem wird in der Literatur des Öfteren als nachholende Individualisierung oder Modernisierung bezeichnet (Born 2001, S. 30f). Dies suggeriert jedoch eine Angleichung des weiblichen Lebenslaufs an den männlichen, die nicht grundsätzlich gegeben ist. Frauen gelten vielmehr als Initiatorinnen sozialen Wandels, da sie ihre ursprüngliche Rolle ausweiten und sich eben nicht (mehr) nach dem traditionellen Modell richten. Das taten sie, wie die Ergebnisse von Krüger und Born zeigen, in Bezug auf die ihnen zugewiesene Rolle als erwerbslose Hausfrau ohnehin nur begrenzt (Born 2001). Zugleich kommt es zu einer Unausgewogenheit der geschlechtlichen Arbeitsteilung, da Frauen ihr Aufgabenfeld ausweiten, die Verantwortlichkeit für das Familiäre jedoch nicht abtreten (können). Das männliche Erwerbsverhalten hat sich im gleichen Zuge (zumindest bisher) kaum verändert und die Arbeitsbeteiligung im familialen Bereich war gleich bleibend gering (ebd.). Der Anteil teilzeiterwerbstätiger Männer ist sogar bei denjenigen ohne Kinder höher als bei Vätern, was zeigt, dass Männer nach wie vor die Ernährerrolle ausfüllen (vgl. Krüger 2001, S. 279). Ein Wandel in den Rollen und in den Lebensläufen bzw. eine Abweichung von den handlungsanleitenden Vorga-

ben des Normallebenslaufs in Bezug auf das Erwerbssystem findet also in erster Linie bei Frauen statt. Seit den 70er Jahren steigt ihre Erwerbsbeteiligung und wird selbstverständlicher. Dennoch ist der Erwerbsverlauf von Frauen nach wie vor stark von familialen Ereignissen beeinflusst. Ein Wandel der lebenslaufstrukturierenden Institutionen und des Lebenslaufs selbst als Institution ist trotz Veränderungen der weiblichen Lebensführung kaum zu verzeichnen. Sichtbar wird dies an den Bildungs- und Erziehungsinstitutionen, die in Deutschland nach wie vor nur selten auf Alleinerziehende oder Zweiverdnerfamilien eingestellt sind und auch das Beschäftigungssystem fordert häufig ein Maß an Einbindung der Arbeitnehmer, das mit Familientätigkeit nur schwer zu vereinbaren ist.

Im Bereich der Familie kam es seit den 60er Jahren auf den ersten Blick zu einer Pluralisierung der Lebensformen und Auflösung von Standards, bei genauerem Hinsehen kann man jedoch eher von einer Verschiebung der Muster sprechen. Für eine Erosion früherer Standards sprechen die Abnahme der Heiratsrate, die Zunahme der Scheidungsrate und eine vermehrte Kinderlosigkeit sowie eine geringere Kinderzahl in jüngeren Kohorten (Meyer 2002, S. 404ff; Kohli 2003, S. 7). Das ursprüngliche Familienmodell verheirateter Partner mit Kindern ist zwar nicht mehr so weit verbreitet wie früher, gilt aber dennoch als Voraussetzung für eine Vielzahl institutioneller Regelungen. So kann es bei kinderlosen Ehepaaren, bei denen ein Partner nicht oder nur geringfügig erwerbstätig ist, zu einer besseren sozialstaatlichen Versorgung kommen, als bei nichtehelichen Lebensformen (Leitner und Oster 2000, S. 220). Trotzdem bilden sich neue alternative Lebensformen heraus, die zunehmende Verbreitung finden. Empirische Studien zeigen jedoch auch, dass es eher zu einer formalen Strukturverschiebung gekommen ist, als zu einer Auflösung jeglicher Standards. So gibt es zwar einen Rückgang der Ehe, aber stattdessen eine Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften (Meyer 2002, S. 413; Kohli 2003, S. 7). Im Bereich der Lebensform lässt sich laut Sørensen eine Annäherung des weiblichen an den männlichen Lebenslauf erkennen: das Heiratsalter ist gestiegen und die Kindererziehungsphasen haben sich verkürzt (Sørensen 1990, S. 315). Dies ist besonders bei Hochschulabsolvent(inn)en zu beobachten, sodass ein enger Zusammenhang mit der Bildung und dem Einkommen der Frauen angenommen werden kann.

Während Lebensläufe von Männern noch immer stark an dem von Kohli beschriebenen Normallebenslauf orientiert sind, hat die Lebensführung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten einen weitreichenden Wandel erfahren. Die Erwerbsarbeit hat auch in den Biografien von Frauen einen hohen Stellenwert erhalten, was zugleich eine vom Mann unabhängige Lebensführung möglich gemacht hat (Sørensen 1990, S. 308). Dennoch ist

in Partnerschaften der Lebenslauf der Frau häufiger an den des Mannes angepasst als umgekehrt und ihre Erwerbstätigkeit hängt nach wie vor meist von familiären Umständen ab (Sørensen 1990, S. 317). Denn die Verantwortung für die Familie bleibt in der Regel bei den Frauen. Somit ist der Lebenslauf von Frauen dem von Männern ähnlicher geworden. Eine Annäherung des Lebenslaufs von Männern an den von Frauen, z. B. in Form von vermehrten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegephasen, hat es kaum gegeben. Um das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Männern zu erreichen, wird man jedoch mit zunehmender Karriereorientierung der Frauen bei der derzeitigen Vereinbarkeitssituation neue Lösungswege finden müssen. Somit ist eine weitere Angleichung der Lebensläufe von Männern und Frauen – diesmal von der anderen Seite – auf lange Sicht nicht gänzlich auszuschließen. Das würde jedoch auch eine Gleichverteilung der Verantwortung für die Familienpflichten voraussetzen. Dass das selbst bei hohen Vollzeiterwerbstätigenquoten der Frauen nicht die Regel ist, zeigt die Situation in Frankreich (vgl. Luci 2011; Beckmann 2007). Dort ist es selbstverständlich, dass auch Frauen trotz Elternschaft vollzeiterwerbstätig sind, was über ein umfangreiches Betreuungsangebot und Ganztagschulen ermöglicht wird. Eine erhöhte Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kinderbetreuung geht damit aber nicht einher (vgl. ebd.). Anders gestaltet sich die Situation hingegen in Schweden (vgl. Beckmann 2007): Diverse sozialpolitische Interventionen zielen auf eine Gleichverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen ab. Zwar ist diese auch hier noch nicht gegeben, aber es liegt ein fortschreitender Wandel der Arbeitsteilung zu mehr Geschlechteregalität vor.

Mit Blick auf die individuelle Lebensführung ist auch in Deutschland ein intergenerationaler Wandel seit den 70er Jahren zu verzeichnen. Insbesondere bei Männern ist das traditionelle Familienmodell in den jüngeren Generationen nicht mehr so selbstverständlich wie in den vorigen Generationen³. Bemerkenswert ist jedoch, dass eine Angleichung der Lebensführung zwischen den Geschlechtern in gewisser Weise zwar stattgefunden hat, sie gilt jedoch nur für Paare ohne Kinder. Mit der Geburt eines Kindes und dem damit verbundenen erhöhten Arbeitsaufwand im Haushalt entwickelt sich in vielen Partnerschaften eine traditionelle Arbeitsteilung (Huinink und Reichart 2008; Schulz und Blossfeld 2006). Born und Krüger sprechen von einer modernisierten Form der Versorgungsehe

³ Bei Frauen herrschte bereits in den älteren Kohorten eine modernere Einstellung was sich unter anderem im Wunsch ausdrückte erwerbstätig zu sein und nicht bloß die Rolle der Hausfrau einzunehmen. Diesen Lebensentwurf sahen sie auch für ihre Töchter vor. Daher waren die Differenzen zwischen den weiblichen Generationen weniger stark ausgeprägt (vgl. Born 2001, S. 39).

und einer „prozessualen Traditionalisierung in der Elternschaft“ (Born 2001, S. 40). Das bedeutet, dass bei Paaren mit Kindern die traditionellen Rollen wieder aufgegriffen werden und die Väter die Rolle des Hauptnährers übernehmen, während die Frauen ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zurückstellen. Was früher mit dem Zeitpunkt der Heirat einherging, verschiebt sich heute auf den Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes. Hier zeigt sich wiederum die Dominanz der gesellschaftlichen Strukturen, die diese geschlechtliche Arbeitsteilung voraussetzen und zugleich herbeiführen. Das Geschlecht hat nach wie vor eine große Bedeutung als dominante lebenslaufstrukturierende Kategorie und behält diese auch bei (vgl. ebd., S. 48).

Gerade die Entwicklungen zur Etablierung des standardisierten Lebenslaufs führten zugleich zur Festigung der „modernen“ Geschlechterkultur (Leitner und Oster 2000, S. 206), die bis heute über gesellschaftliche Institutionen vermittelt wird. Das heißt, die Institutionalisierung des Lebenslaufs ging in hohem Maße mit einer Institutionalisierung der Geschlechterverhältnisse einher. Die sozialpolitischen Regelungen wirken zugleich „reaktiv-kompensatorisch“ und „konstitutiv-gestalterisch“ (Leitner und Oster 2000, S. 207). Sozialpolitische Bestrebungen zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf (Elternzeit, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten) sollen Frauen von ihrer Doppelrolle entlasten aber reproduzieren dennoch zugleich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Obwohl diese Regelungen für beide Geschlechter gelten, tragen bestehende Wertvorstellungen, eine ungleiche Ressourcenverteilung in Partnerschaften und eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation dazu bei, dass Frauen häufiger Gebrauch von diesen Regelungen und Angeboten machen. Negative Sanktionen von Erwerbsunterbrechungen oder der Nutzung von Teilzeitarbeit haben dann auch weiterhin Frauen zu tragen (Sørensen 1990, S. 309) und machen sie finanziell wiederum abhängig vom (Ehe-)Partner.

Sozialpolitische Regelungen können sowohl an kulturelle Veränderungen angepasst werden, wenn sich das Alltagshandeln von Frauen und Männern verändert, aber diesen kulturellen Wandel auch durch rechtliche Vorgaben initiieren (vgl. Leitner und Oster 2000, S. 207). Erst in jüngeren Debatten um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und „die neuen Väter“ wird die Einbindung von Männern in die Familie diskutiert und über rechtliche Regelungen wie die Vätermonate angeregt.

Die Befunde zeigen, dass zwar ein gewisser Wandel auf der mikrostrukturellen Ebene in Form von modernen Geschlechterrolleneinstellungen stattgefunden hat, dass die Einflüsse auf die makrostrukturelle Ebene jedoch im Vergleich dazu bisher gering sind. An-

andersherum sind die Einflüsse der makrostrukturellen Ebene auf die individuelle Lebensführung noch immer sehr stark und betreffen vor allem Personen, die sich in Partnerschaften befinden und Kinder haben. Born verdeutlicht dies, indem sie sagt:

„Das in der Bundesrepublik bestehende soziale Arrangement der Geschlechter, das sich durch Heirat und Familiengründung bei Vollerwerbsarbeit des Mannes und Teilzeitarbeit der Frau bei deren qualitativ und quantitativ verantwortlicher Übernahme familialer Arbeiten skizzieren lässt, ist nicht allein Resultat subjektiv-individuellen Handelns und Ausdruck einer privaten Lebensaufgestaltung. Entsprechend kann – andersherum – eine Angleichung der Lebensläufe nicht auf der individuellen bzw. kulturellen Ebene durchgesetzt und realisiert werden, folgt das beschriebene Muster doch auch den Strukturparametern, die jene Institutionen setzen, die den Lebenslauf als Geschlechterverhältnis gesellschaftlich standardisieren und strukturell in seiner bestehenden Form stützen.“ (Born 2001, S. 48)

Im deutschen Lebenslaufregime kommt den Institutionen ein hohes Gewicht zu. Im Vergleich zu Ländern wie Schweden oder Frankreich fördert die deutsche Sozialpolitik eine traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung – trotz gegenläufiger Entwicklungen in Form des geschlechtskulturellen Wandels (vgl. Beckmann 2007). Individuelle Abweichungen vom Normallebenslauf stellen zwar für Frauen keine Seltenheit dar, ziehen aber tendenziell individuelle Nachteile nach sich und bewirken kaum einen Wandel der lebenslaufstrukturierenden Institutionen oder der Institution des Lebenslaufs selbst.

2.4. Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en

Eine forschungsleitende Annahme für die Untersuchung der Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en ist, dass auch für diese Gruppe ein normatives Lebenslaufmuster existiert. Demzufolge geht der überwiegende Teil der Absolvent(inn)en nach dem Abschluss der Bildungsphase⁴ in eine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung über. Abweichungen von diesem normativen Muster, wie beispielsweise Unterbrechungen durch Familienphasen, weisen eine deutlich geringere Regelmäßigkeit auf. Stattdessen zeigt sich anhand dieser Lebensläufe die von Geissler angesprochene individuelle Konstruktion biographischer Kontinuität (vgl. 1998, S. 154).

⁴ Nach Abschluss des Studiums oder aber auch nach Abschluss einer weiteren Bildungsphase, wie einer Promotion.

Heutige Hochschulabsolvent(inn)en haben eine lange Bildungsphase in Form der Schul- und Hochschulausbildung⁵ gemeinsam. Diese Investition in das Humankapital erfolgt in der Erwartung, Bildungserträge zu erzielen. Die Bereitschaft zur Investition in lange Bildungsphasen ergibt sich Kohlis Argumentation folgend aus der biographischen Perspektive der Individuen, die einen höheren Ertrag in den späteren Lebensphasen verspricht. Da Hochschulabsolvent(inn)en eine überdurchschnittlich lange Zeit ihres Lebens in die Bildung und ihr Humankapital investieren, ist anzunehmen, dass Männer und Frauen gleichermaßen daran interessiert sind, dieses in der Erwerbsphase zu verwerten. Demnach sollte der Anteil von Männern und Frauen, die mit Blick auf die Familiengründung anstreben, überhaupt nicht (mehr) erwerbstätig zu sein, gering sein. Beide Geschlechter sind zunächst stark berufsorientiert. Nach Middendorff (2003) streben viele, vor allem aber Männer, zunächst berufliche Sicherheit in Form eines ausreichenden Einkommens und einer gesicherten beruflichen Perspektive an. Das Lebensziel, berufliche Interessen zu verfolgen, wird generell in jungen Altersgruppen viel höher bewertet als das Lebensziel, ein Kind zu bekommen (Passet 2011).

Die Lebensläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschlüssen unterscheiden sich zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs kaum voneinander, geringe Unterschiede sind vorwiegend auf die unterschiedliche Fächerbelegung von Männern und Frauen zurückzuführen⁶ (vgl. Rehn et al. 2011, S. 176). Für den weiteren Berufsverlauf lässt sich aus der Lebensverlaufsperspektive annehmen, dass Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entstehen, dass Frauen aufgrund von Familienphasen im Lebenslauf nicht die gleiche berufliche Kontinuität aufweisen wie Männer. Diese Annahme setzt eine Geschlechterneutralität im Lebenslaufkonzept bzw. im Normallebenslauf voraus. Eine Benachteiligung von Frauen im Erwerbssystem in Form von Lohnungleichheit oder beruflicher Position entsteht demnach erst durch Berufsausstiege in Familienphasen und den damit verbundenen Abweichungen vom Normallebenslauf. Sofern die Lebensläufe von Männern und Frauen gleichermaßen dem Normallebenslauf entsprechen, sollten sich auch die Bildungserträge in Form des beruflichen Erfolgs entsprechen.

⁵ Bereits hier gibt es individuelle Abweichungen vom Normallebenslauf, z. B. durch eine Berufsausbildung/ Erwerbstätigkeit vor dem Studium.

⁶ Ein genauer Blick auf Ursachen von Geschlechterungleichheiten führt an dieser Stelle zu der Frage, warum Frauen und Männer sich für bestimmte Studienfächer und damit verbundene Berufsfelder entscheiden und inwiefern bestehende Ungleichheiten reproduziert werden; und ob hierin ähnliche Mechanismen verborgen sind wie die, die Krüger und Born (vgl. Born 2001) in ihrer Studie über geschlechtstypische Ausbildungsberufe identifizierten. Die vorliegende Studie konzentriert sich jedoch nicht auf Bildungsentscheidungen, sondern berücksichtigt deren Folgen bei der Betrachtung der späteren Berufsverläufe.

Sollten Frauen hingegen trotz ähnlicher Lebensläufe (gemessen am Normallebenslauf) bezüglich der Verwertung von Bildungserträgen in Form des beruflichen Erfolgs benachteiligt sein, wäre dies ein Hinweis darauf, dass die Organisationsprinzipien innerfamiliärer Arbeitsteilung auf andere Abschnittsinstitutionen „überschwappen“ (vgl. Krüger 2001, S. 215). Mit anderen Worten: über die anhaltende Zuschreibung der Frauen für den familialen Bereich wird ihnen die ganzheitliche Einbindung in andere Bereiche versagt, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine Familie und die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung haben oder nicht. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Frauen bestimmte Stellen oder Positionen nicht bekommen, weil Arbeitgeber das Risiko sehen, dass sie irgendwann Kinder bekommen und aus dem Berufsleben (vorübergehend) ausscheiden könnten (Grunow et al. 2011; Mandel und Semyonov 2006; Ruhm 1998) oder wenn Mütter im Unterschied zu Vätern berufliche Einschränkungen in Kauf nehmen müssen, weil ihnen weniger zugetraut wird (Ziegler und Graml 2011).

Schon beim Berufseintritt können sich Absolvent(inn)en in beruflichen Merkmalen unterscheiden. Im weiteren Berufsverlauf wird sich beruflicher Erfolg (in den meisten Fällen) in Form von höheren beruflichen Positionen und höherem Einkommen einstellen (Fabian und Briedis 2009). Umgekehrt kann es auch zum Verlust von bereits erlangten beruflichen Erträgen kommen. Für den Normallebenslauf wird angenommen, dass der berufliche Erfolg im Laufe des Lebens zunimmt. Denn je kontinuierlicher sich der Berufsverlauf von Akademiker(inne)n gestaltet, desto höher ist der berufliche Erfolg (vgl. Kühne 2009). Für viele Paare, insbesondere Paare mit einem Hochschulabschluss kann angenommen werden, dass sie zumindest bis zum Zeitpunkt der Familiengründung eine tendenziell egalitäre Arbeitsteilung praktizieren. Ab der Geburt des ersten Kindes traditionalisieren sich jedoch die Verhältnisse, sodass Frauen ihre Erwerbstätigkeit (vorübergehend) aufgeben oder einschränken und Männer ihre Erwerbstätigkeit in gewohntem Umfang beibehalten, ggf. noch ausweiten und ihren Anteil an der Hausarbeit verringern (vgl. Huinink und Reichart 2008; Keddi und Seidenspinner 1991; Klaus und Steinbach 2002; Levy und Ernst 2002; Schulz und Blossfeld 2006). Selbst wenn die Frau ein höheres Einkommen hat als ihr Partner, wird sie mit hoher Wahrscheinlichkeit einen größeren Anteil an der Kinderbetreuung und an der Hausarbeit übernehmen (Kühhirt 2012). Diese Verhältnisse sollten sich auch in den Lebensläufen der Hochschulabsolvent(inn)en widerspiegeln. So ist anzunehmen, dass ab der Geburt des ersten Kindes die meisten Mütter ihre Erwerbstätigkeit einschränken, aussetzen und/oder aufgeben werden. Der Berufsverlauf der meisten Väter wird durch familiäre Ereignisse nicht beeinflusst.

Durch den Ausstieg aus dem Berufsleben – und sei er nur vorübergehend – ergeben sich Abweichungen vom Normallebenslauf und vom darin implizierten Normalarbeitsverhältnis. Unabhängig davon, ob es bereits vor der Geburt von Kindern Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Verwertungschancen ihrer Bildungsressourcen gibt, entstehen ab diesem Zeitpunkt strukturelle Ungleichheiten in den Lebensläufen von Männern und Frauen. Das impliziert auch geringere Chancen für Frauen auf kurz- oder langfristigen beruflichen Erfolg. Je größer die Abweichungen in den Lebensläufen von Frauen vom „männlichen Normallebenslauf“ sind, desto größer wären demnach die beruflichen Nachteile. Das gleiche gilt auch für Männer, deren Lebenslauf vom Normallebenslauf abweicht, auch wenn dieser Fall deutlich seltener mit familialen Phasen zusammenhängt als bei Frauen.

Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, desto höher fallen die Gesamtkosten bzw. die Einbußen aus (vgl. Beblo und Wolf 2002). Daraus resultiert die Erwartung, dass Erwerbsunterbrechungen von Akademikerinnen seltener und kürzer sind als von Frauen ohne akademischen Abschluss (vgl. Weber 2004). Kurze Erwerbsunterbrechungen sind wahrscheinlicher, wenn die Hochschulabsolventinnen eine hohe berufliche Position innehaben (vgl. Schaeper 2004). 20 Prozent der erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen, die in den ersten fünf Jahren nach dem Abschluss Kinder bekommen, kehren unmittelbar nach Ablauf des Mutterschutzes in den Beruf zurück. 40 Prozent (West) bzw. 20 Prozent (Ost) der Akademikerinnen warten mit der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit im Umfang von mehr als 15 Stunden, bis das Kind drei Jahre alt ist (vgl. ebd., S. 27). Grunow et al. 2011 stellen hingegen zwar längere, aber dafür seltener realisierte Ausstiege bei Frauen mit formal hoher Bildung fest. In dieser Studie kommen die Autor(inn)en zu dem Ergebnis, dass der berufliche Statuserhalt vor allem gut ausgebildeten Frauen mit kurzen Unterbrechungszeiten gelingt. Ausführliche Untersuchungen zu den indirekten Kosten des beruflichen Ausstiegs erfolgten durch Beblo und Wolf (2002). Ein Befund dieser Untersuchung ist, dass die Kosten eines beruflichen Ausstiegs langfristig gering ausfallen, wenn er nur von kurzer Dauer ist und die Frauen z. B. über Teilzeitbeschäftigung in Arbeit bleiben. Somit ist anzunehmen, dass je häufiger und länger die beruflichen Ausstiege⁷ aufgrund von Familienphasen sind, desto geringer sind die Chancen auf beruflichen Erfolg. Teilzeitphasen verringern ebenfalls die Chancen auf berufli-

⁷ In den empirischen Analysen werden Erwerbsausstiege, die aufgrund von Elternschaft erfolgen, und andere Phasen der Nichterwerbstätigkeit vergleichend untersucht.

chen Erfolg. Diese Phasen sind maßgeblich ursächlich für den geringeren Berufserfolg von Frauen.

Es bleibt noch die Frage nach dem günstigsten Zeitpunkt für eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Hierzu existieren in der Forschung zwei konkurrierende Ansichten: Aus humankapitaltheoretischer Sicht ist ein früher Ausstieg besser (Beblo und Wolf 2002), hier gleichbedeutend mit einer frühen Entscheidung für ein Kind, da zu einem früheren Zeitpunkt weniger Humankapital vorhanden ist, das während eines Ausstiegs entwertet wird. Empirisch belegt ist für Ingenieurinnen hingegen (Ihsen et al. 2008), dass Frauen, die aufgrund einer Geburt erst spät vorübergehend aus dem Beruf ausscheiden, weniger berufliche Einschränkungen hinnehmen müssen. Begründet wird dies dadurch, dass diese Frauen sich in einer besseren Verhandlungsposition befinden, weil sie bereits höhere berufliche Positionen erreicht haben (vgl. ebd.). Zum einen sind sie aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung für den Arbeitgeber nicht so leicht verzichtbar und zum anderen hat der Beruf für sie selbst einen höheren Stellenwert erhalten. Auch Teilzeitarbeit stellt ein geringeres Problem für den eigenen Karriereweg dar, wenn bereits eine höhere berufliche Position erreicht wurde (ebd.). Im Unterschied dazu ist das Erreichen einer höheren Position auf der Basis von Teilzeitarbeit sehr schwer. Allmendinger und Dressel bewerten die späte Mutterschaft im Anschluss an karrieresensible Phasen als praktikable Lösung zu Verringerung der Doppelbelastung von Frauen durch Familie und Beruf (2004, S. 137ff). Je später der berufliche Ausstieg aufgrund der Familiengründung erfolgt, desto höher sind demnach die Chancen auf beruflichen Erfolg.

Ein Grund für die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt in gesellschaftlichen Strukturen, die eine Arbeitsteilung der Partner voraussetzen bzw. einer Vollzeitbeschäftigung beider Partner entgegenstehen. Dazu gehören beispielsweise ein regional variierender Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (vor allem für unter Dreijährige), Ganztagschulen und -kindergärten und eine unflexible Arbeitszeitkultur. Diese Strukturen sind hinderlich für Müttererwerbstätigkeit (vgl. Eichhorst und Thode 2002, S. 47). Die deutsche Familienpolitik setzte lange Zeit bei der Unterstützung von Familien vor allem auf Transferleistungen (Eichhorst und Thode 2010), die eine traditionelle Form der familialen Arbeitsteilung noch unterstützen. Institutionell verankerte Hürden behindern eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsphasen insbesondere für Frauen.

Im Sinne der Linked-Lives-Annahme und aufgrund der Häufigkeit von Doppelkarrierepaaren bei Akademiker(inne)n (Rusconi und Solga 2008) sollte mit einer höheren Er-

werbsbeteiligung der Frauen und unzureichenden institutionellen Unterstützungsleistungen entweder eine erhöhte Beteiligung der Männer im privaten Bereich oder eine Externalisierung der Haus- und Betreuungsarbeit an Dritte (oder beides) einhergehen. Auch wenn empirisch vielfach belegt wurde, dass die Zuständigkeit für die Familie trotzdem weiterhin bei den Frauen liegt (Bathmann et al. 2011; Hitzler et al. 2002; Meuser 2007; Rusconi und Solga 2008) und Männer sich bis auf ein oder zwei Vätermonate überwiegend der Erwerbstätigkeit widmen, wäre eine zunehmende Einbindung des Mannes in familiäre Belange aus lebenslauftheoretischer Sicht naheliegend. Denn wenn die Lebensläufe von Männern und Frauen sich gegenseitig bedingen, aber Frauen nicht mehr die Rolle der (ausschließlichen) Hausfrau und Mutter einnehmen, entfällt eine wichtige Voraussetzung der männlichen Berufskarriere. Zugleich benötigen aber auch hochqualifizierte Frauen nun Unterstützungsleistungen für die eigene Karriere, entweder vom Partner oder von dritten Personen. Während in einigen Berufsfeldern, wie den Ingenieurwissenschaften (Ihsen et al. 2008) oder der Medizin (Hoff et al. 2005) nach wie vor eine deutliche Erwerbsdominanz bei Männern erkennbar ist und auch erwartet wird, ist in anderen Fachrichtungen, z.B. der Psychologie, zumindest eine Annäherung der Zeitverwendung des männlichen an den weiblichen Lebenslauf erkennbar (vgl. ebd.). Hochschulabsolventen mit einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin werden eher dem Erfordernis der Vereinbarkeit ausgesetzt sein, sodass hier eine Verlagerung des Vereinbarkeitsproblems möglich wäre. Andererseits verfügen gerade hochqualifizierte Doppelverdienerpaare über die finanziellen Mittel, um Familienarbeit an Dritte zu delegieren, was eine (Teil-)Entlastung der Frauen aber keine zusätzliche zeitliche Belastung für den Partner mit sich bringt. Daher ist anzunehmen, dass ein Großteil der erwerbstätigen Hochschulabsolvent(inn)en, insbesondere Frauen, auf die Unterstützungsleistung anderer Personen oder öffentlicher Einrichtungen zurückgreift. Trotz einer Angleichung der Lebensläufe von Frauen an die von Männern, gäbe es in diesem Fall umgekehrt keine Tendenzen zur Angleichung männlicher Lebensläufe an weibliche Verläufe.

2.5. Verbindung der Lebenslauftheorie mit weiteren theoretischen Ansätzen

Der lebenslauftheoretische Ansatz bildet den theoretischen Überbau dieser Arbeit, da sich hierüber die Mehrdimensionalität und zeitliche Eingebundenheit der Lebensläufe von Männern und Frauen gut fassen lässt und somit auch die strukturelle Einbindung sowie die Verbundenheit der Lebensläufe beider Partner Berücksichtigung finden. Die Theorie ermöglicht es zum einen, die Pfadabhängigkeiten in den individuellen Verläufen, ausgehend von der Situation bei Studienabschluss, über den Erwerbsverlauf sowie die

Familiengründung und die geschlechterdifferenzen Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe und die Entscheidungen zur Elternzeitverteilung zu erfassen. Zum anderen ist es auf Basis der theoretischen Überlegungen möglich, die Zusammenhänge der geschlechtsspezifischen Lebenslaufs- und Erwerbsmuster von Eltern einzubeziehen.

Dieser theoretische Rahmen wird in den Einzelbeiträgen durch weitere theoretische Perspektiven ergänzt. Diese spezielleren Theorien werden in den einzelnen Beiträgen (Kapitel 5, Kapitel 6 und Kapitel 7) ausführlich mit Bezug auf die dort untersuchte Fragestellung erläutert. In diesem Abschnitt werden diese Theorien kurz vorgestellt und in Bezug zur Lebenslauftheorie gesetzt.

2.5.1. *Humankapitaltheorie*

Warum stellt die Orientierung an der Normalerwerbsbiografie⁸ einen Vorteil dar und welche Bedeutung hat dies für die Entwicklung von Geschlechterungleichheiten? Um sich diesen Fragen theoretisch anzunähern, bieten ökonomische Theorien wesentliche Erklärungsansätze. Mit Blick auf die Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en lassen sich zwei zentrale Geschlechterunterschiede in den Erwerbsverläufen mithilfe der Humankapitaltheorie erklären (Becker 1993). Der erste betrifft Ungleichheiten im beruflichen Einstieg nach dem Studium, der zweite Ungleichheiten im späteren Berufsverlauf. Beides ist eingebettet in den Gesamtlebenslauf. Biographische Entscheidungen wie die Aufnahme eines Studiums und die Wahl eines bestimmten Studienfaches finden nicht isoliert statt, sondern vor dem Hintergrund gemachter Erfahrungen und - mit Blick auf die biographische Perspektive - der Entwicklung des weiteren Lebensverlaufs. Die Wahl eines Studienfaches erfolgt unter anderem in Antizipation traditioneller Geschlechterrollen (Ochsenfeld 2014). Demnach entscheiden Männer sich eher für ein Studienfach, das später ein hohes Einkommen verspricht, wohingegen Frauen diesem Aspekt eine geringere Bedeutung beimessen. Frauen selektieren sich eher in Berufsfelder, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen (Lojewski 2011).

Zur Erklärung, warum Fächer, die überproportional häufig von Frauen studiert werden, auf dem Arbeitsmarkt zumeist mit einem geringeren Erwerbseinkommen zusammenhängen, gibt es in der Forschung unterschiedliche Ansätze. Ochsenfeld (2014) hat Theorien zur Devaluation (Geringerbewertung von Frauenarbeit), zu spezifischem Humanka-

⁸ Normalerwerbsbiografie bedeutet eine durchgehende Vollzeitberufstätigkeit im gesamten Erwerbsverlauf. Nähere Erläuterungen zu diesem Begriff sind in Abschnitt 7 zu finden.

pital (Frauen arbeiten häufiger in Arbeitsmarktsegmenten, in denen betriebspezifisches Humankapital weniger relevant ist) und zu Geschlechterrolleneinflüssen bzw. Karriereambitionen bei der Studienfachwahl vergleichend getestet. Laut den Ergebnissen seiner Studie erklären vor allem letztere die unterschiedlichen Einkommen. Demnach wählen Studienanfänger(innen) mit hohen Karriereambitionen eher Fächer, die ein hohes Erwerbseinkommen versprechen, indem diese Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind. Der Fächereffekt auf die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen kann Ochsenfeld zufolge über deren unterschiedliche Ambitionen und in der Folge über die Ressourcen erklärt werden, die sie im Studium erwerben und mit denen sich am Arbeitsmarkt unterschiedlich hohe Renditen erzielen lassen. Nachfolgend wird dies anhand der Arbeiten von van de Werfhorst und Kraaykamp (2001) näher erläutert.

Die Autoren differenzieren die im Studium erworbenen Ressourcen in vier Bereiche: In Anlehnung an Bourdieu (1983) unterscheiden sie neben kulturellem und ökonomischem Kapital zusätzlich kommunikatives und technisches Humankapital. Je nach studiertem Fach werden die jeweiligen Ressourcen in unterschiedlichem Ausmaß angesammelt (bzw. ausgebaut). Diese Ressourcen stehen wiederum im Zusammenhang mit den späteren Arbeitsmarkterträgen („labor market outcomes“), Konsummustern („consumption patterns“) und soziopolitischen Orientierungen („sociopolitical orientations“) (van de Werfhorst und Kraaykamp 2001: 298ff). Ökonomisches Kapital, wie es in Fächergruppen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften erworben wird, fördert materialistische Orientierungen und begünstigt das Erreichen hoher beruflicher Positionen (van de Werfhorst 2002, S. 301f; van de Werfhorst und Kraaykamp 2001, S. 298). Somit wirkt es sich positiv auf berufliche Erfolgsindikatoren aus. Deskriptive Auswertungen der Einkommen von Hochschulabsolvent(inn)en belegen, dass Wirtschaftswissenschaftler(innen) sowohl zum Berufseinstieg als auch in späteren Jahren überdurchschnittlich hohe Einkommen beziehen und überdurchschnittlich häufig Führungspositionen besetzen (vgl. Fabian und Briedis 2009; Grotheer et al. 2012; Rehn et al. 2011). Die Karriereambitionen der Studienanfänger(innen) in den Fächern Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sind entsprechend überdurchschnittlich hoch (vgl. Ochsenfeld 2014). Kulturelles Kapital wird in Fächern aus dem Bereich der Geisteswissenschaften und im Lehramtsstudium erworben (van de Werfhorst 2002, S. 294; van de Werfhorst und Kraaykamp 2001, S. 298). Dies begünstigt eine Beschäftigung mit hohem kulturellem Status, die nicht zwangsläufig auch mit einem hohen ökonomischen Status einhergeht. Die Arbeitsmarkterträge in Form des Einkommens sind für Geisteswissenschaftler(innen) sogar geringer als in anderen Fä-

chern (vgl. Fabian und Briedis 2009; Grotheer et al. 2012; Rehn et al. 2011). Analog dazu weisen Studierende der Geisteswissenschaften deutlich unterdurchschnittliche Karriereambitionen auf (vgl. Ochsenfeld 2014). Ebenfalls beziehen Absolvent(inn)en eines Lehramtsstudiums im Vergleich zu anderen Universitätsabsolvent(inn)en unterdurchschnittliche Gehälter und sind selten in führenden Positionen (Fabian et al. 2013; Grotheer et al. 2012). Kommunikatives Kapital ist weniger fachspezifisch und nicht mit einer bestimmten beruflichen Position oder Einkommensniveau verbunden, da kommunikatives Kapital auf allen Hierarchieebenen wichtig ist (van de Werfhorst und Kraaykamp 2001). Technisches Kapital umfasst mathematisches Denken sowie Kenntnisse über Produktionsprozesse und Automatisierung (ebd.) und wird in entsprechenden Fächern wie Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften erworben. Da Personen mit umfassenden technischen Kenntnissen in ihren beruflichen Tätigkeiten häufig direkt in die Produktionsprozesse eingebunden werden, nehmen van de Werfhorst und Kraaykamp an, dass sie sich eher in vergleichsweise niedrigen beruflichen Positionen befinden. Sie argumentieren aber auch, dass technische Ressourcen in engem Zusammenhang mit ökonomischen Ressourcen stehen, die wiederum hohe Positionen begünstigen. Gerade Hochschulabsolvent(inn)en sind nicht zwangsläufig in der Produktion selbst, sondern eher in Bereichen wie Forschung und Entwicklung oder im Management tätig. Aus diesem Grund, und nicht zuletzt auch aufgrund der hohen Arbeitskräftenachfrage von Absolvent(inn)en aus diesem Bereich, sind die Einkommen in diesen Fächern beim Berufseinstieg und in den späteren Jahren überdurchschnittlich hoch (vgl. Fabian und Briedis 2009; Grotheer et al. 2012; Rehn et al. 2011). Aufgrund dieser guten Karriereaussichten für Hochschulabsolvent(inn)en werden diese Fächer ebenfalls eher von Personen mit hohen Karriereambitionen belegt (vgl. Ochsenfeld 2014). Geschlechterungleichheiten beim Berufseinstieg nach dem Studium lassen sich nach der erweiterten Humankapitaltheorie vor allem auf die unterschiedliche Fächerbelegung und das daraus folgende studienspezifische Humankapital von Männern und Frauen zurückführen.

Die Familiengründung erfolgt in der Regel erst ein paar Jahre nach dem Berufseinstieg. Zu diesem Zeitpunkt unterscheidet sich die Ressourcenausstattungen von Männern und Frauen selbst bei gleichermaßen hohem Ausbildungsniveau aufgrund der Fächerwahl bereits voneinander. Diese Ungleichheiten im Humankapital von Männern und Frauen können somit einerseits ursächlich für das Aufgreifen der traditionellen Arbeitsteilung sein (vgl. Abschnitt 2.5.2) und werden andererseits im Erwerbsverlauf durch das Aufgreifen der traditionellen Arbeitsteilung noch verstärkt. Die Auswirkungen der Arbeitsteilung auf das Humankapital von Frauen und Männern lässt sich über das „work-history-model“

von Light und Ureta erfassen (Light und Ureta 1995; Ureta und Welch 2001). Es verbindet die Verlaufsperspektive, wie sie auch der Lebenslauftheorie zugrunde liegt, mit Erklärungen zur Akkumulation und Entwertung von Humankapital. Der Fokus liegt in diesem Erklärungsmodell auf dem Erwerbsverlauf, berücksichtigt aber auch familiäre Ereignisse in Form von Dauer und Art der Unterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigungen. Dieses Modell stellt eine Erweiterung der klassischen Humankapitaltheorie dar, in der der Zuwachs an Humankapital über die Jahre im Beruf gemessen wurde (Mincer 1958, 1974), was jedoch den meisten Erwerbsverläufen, insbesondere denen von Müttern, nicht gerecht wird. Im work-history-model wird das durchschnittliche Lohnniveau oder der durchschnittliche Lohnzuwachs in einem Zeitraum von mehreren Jahren in Abhängigkeit von der Berufserfahrung, den Erwerbsunterbrechungen sowie weiterer zeitkonstanter und zeitveränderlicher Variablen berechnet. Dieser humankapitaltheoretische Ansatz berücksichtigt gegenüber dem herkömmlichen Modell also auch Erwerbsunterbrechungen, in denen kein zusätzliches Humankapital erworben wird (und bestehendes Humankapital ggf. entwertet wird), indem statt der potentiellen Erwerbserfahrung (gemessen über die Jahre seit dem Bildungsabschluss), die tatsächliche Erwerbserfahrung (Jahre im Beruf) gemessen wird. Zusätzlich berücksichtigen Light und Ureta (1995) den Zeitpunkt, an dem die Unterbrechungen stattgefunden haben. Die dahinter stehende Idee der Berechnung des Humankapitalzuwachses bzw. -entwertung ließe sich im Prinzip auch auf andere berufliche Erfolgsindikatoren übertragen (bspw. das Erreichen einer Führungsposition).

Beblo und Wolf (2002) verwenden im „work-history-model“ statt der Berufserfahrung, gemessen über die Jahre seit dem Abschluss, „die effektive Berufserfahrung [...] als gewichtete Summe aller Erwerbsjahre“ (vgl. 2002, S. 87). Dabei differenzieren sie den Umfang der Erwerbstätigkeit. Sie nehmen an, dass in Teilzeiterwerbsphasen im Unterschied zu Nichterwerbsphasen keine Entwertung des Humankapitals stattfindet, aber weniger Humankapital erworben wird als in Vollzeiterwerbsphasen. Bei der Betrachtung des beruflichen Erfolgs von Männern und Frauen im Zusammenhang mit der Erwerbsgeschichte ist die Differenzierung des Arbeitsvolumens wesentlich, da hierin abgesehen von Erwerbsunterbrechungen ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal in den geschlechterdifferenten Erwerbsverläufen liegt.

Ungleichheiten im beruflichen Erfolg von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss lassen sich aus einer lebenslauftheoretischen Perspektive in Verbindung mit der Humankapitaltheorie so erklären, dass sie sich, aufgrund von unterschiedlichen Bildungs-

entscheidungen in Antizipation traditioneller Geschlechterrollen sowie der tatsächlichen traditionellen Arbeitsteilung und deren Auswirkungen auf den Erwerbsverlauf, in Art und Umfang des Humankapitals unterscheiden und somit unterschiedliche Renditen auf dem Arbeitsmarkt erwerben.

2.5.2. *Ökonomische Familientheorie*

Ökonomische Familientheorien erklären die Entscheidung zur traditionellen Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit über die unterschiedliche Humankapitalausstattung von Männern und Frauen. Wie im vorherigen Abschnitt erläutert, verspricht selbst bei gleich hohem Bildungsstatus das studien- und berufsspezifische Humankapital von Männern bessere Karrierechancen und Einkommenszuwächse. Zudem wählen Frauen eher Partner mit gleichem oder höherem Berufs- und Bildungsstatus und Männer eher Partnerinnen mit gleichem oder niedrigerem Status (Burkart 2018). Und zumeist ist der männliche Partner etwas älter (ebd.), sodass auf dessen Seite mehr Berufserfahrung und damit mehr berufsspezifisches Humankapital vorliegt.

Gemäß ökonomischer Familientheorien ist es infolge einer Familiengründung rational, dass sich derjenige Partner mit dem höheren Humankapital (und folglich den besseren Renditechancen) auf die Erwerbstätigkeit und derjenige Partner mit den geringeren Chancen am Arbeitsmarkt auf die Familientätigkeit konzentriert. Nach der Theorie der New Home Economics (Becker 1991) liegt diese Arbeitsteilung im Interesse beider Partner, die auf diese Weise gemeinschaftlich ihren Nutzen maximieren. Ähnliche theoretische Ansätze, wie die Ressourcentheorie (Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980) und Bargaining-Modelle (Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992), berücksichtigen auch die individuellen und ggf. sogar gegensätzlichen Interessen der Partner. In der Ressourcentheorie basiert der individuelle Nutzen beider Partner auf dem Austausch von materiellen und immateriellen Gütern. Die traditionelle Arbeitsteilung gründet demnach auf den individuellen Vorteilen, die Männer und Frauen aufgrund der Arbeitsteilung haben. Frauen leisten unbezahlte Arbeit im Haushalt und profitieren von dem Erwerbseinkommen des Mannes (das höher ist, als wenn beide Partner Erwerbs- und Hausarbeit gleichverteilen würden). Männer profitieren andersherum von der Arbeitsentlastung im Haushalt und einem hohen eigenen Erwerbseinkommen. Bargaining-Modelle (Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992) berücksichtigen zusätzlich die (langfristige) ökonomische Verhandlungsmacht der Partner und die „Exitoptionen“ der Partner. Demnach ist Hausarbeit eine eher unbeliebte Tätigkeit und der Partner mit der besseren ökonomischen Ressourcen-

ausstattung kann sein Interesse daran, weiterhin erwerbstätig zu sein und keine Zeit in häusliche Tätigkeiten zu investieren, durchsetzen. Frauen übernehmen demnach die Hausarbeit, weil sie ökonomisch schlechter gestellt sind und dadurch kaum eine andere Wahl haben. Zudem hätten sie im Falle einer Trennung höhere (ökonomische) Nachteile zu befürchten.

Die ökonomischen Familientheorien beschreiben im Grunde einen Teil dessen, was in der Lebenslauftheorie unter dem Begriff „linked-lives“ (Elder, 1985) verstanden wird. Die familienorientierten Lebenslaufmuster von Frauen sind eng verbunden mit dem erwerbsorientierten Lebenslaufmuster ihres Partners und umgekehrt. Erst die ökonomische Versorgung durch den Partner ermöglicht die Erwerbsunterbrechung und Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen nach der Familiengründung. Zugleich erfordert die Berufstätigkeit des Mannes eine Entlastung von häuslichen Tätigkeiten und wäre ohne dies nicht in Verbindung mit Familie denkbar (Sørensen 1990). Der Lebenslauf von Frauen ist dadurch aber sehr viel stärker abhängig von dem des Mannes, sodass Frauen sich in der Lebensgestaltung häufig nach den familialen Anforderungen und dem Partner richten.

Die Pfadabhängigkeiten im Lebenslauf beider Partner zeigen sich bei weiteren familialen Ereignissen. Wird ein weiteres Kind geboren, so ist das Humankapital der Frau durch die vorhergehende Erwerbsunterbrechung verringert, wohingegen das des Mannes über die durchgehende Berufstätigkeit zugenommen hat. Somit wäre eine nichttraditionale Arbeitsteilung des Paares aus familienökonomischer Perspektive in noch höherem Maße nachteilig als beim vorigen Kind, sodass eine traditionelle Aufteilung umso naheliegender ist, mit entsprechenden Konsequenzen für den Humankapitalbestand beider Partner. Weitere Ereignisse, wie etwa die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, würden erneut zur traditionellen Aufteilung führen. Auf diese Weise ziehen sich die traditionelle Arbeitsteilung und die Entscheidungen hierzu im Paarkontext durch den gesamten Lebenslauf.

2.5.3. *Geschlechterrollentheorie*

Geschlechterrollentheorien erklären die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter über institutionell verfestigte und individuell internalisierte geschlechtsspezifische Verantwortungsbereiche (Bielby und Bielby 1989). Trotz des Wertewandels und einer selbstverständlich gewordenen Berufstätigkeit und ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen ist mit ihrer Geschlechterrolle weiterhin die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinder verbunden. Männer tragen die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der

Familie. Hierüber lässt sich erklären, warum Frauen die familiäre Arbeit selbst bei höherem Einkommen und mit dem Partner vergleichbaren Karrierechancen übernehmen. Männer tragen auch in diesem Fall die finanzielle Verantwortung, was nicht nur von ihnen selbst, sondern häufig auch von den Partnerinnen erwartet wird (Matzner 2004). Neben den Erwartungen aus dem Umfeld spielt auch eine Rolle, dass Männer und Frauen über geschlechtstypisches Handeln ihre Geschlechtsidentität formen (West und Zimmermann 1991). Die traditionelle Arbeitsteilung ist eine Form des geschlechtstypischen Handelns. Die Geschlechteridentität wird aber nicht nur über das aktive geschlechtstypische Handeln produziert, sondern auch über das Unterlassen geschlechtsuntypischer Handlungen. Auf diese Weise lässt sich erklären, warum Männer, die nicht berufstätig sind und somit nicht der Rolle des Familienernährers entsprechen, ihren Anteil an der häuslichen Arbeit nicht erhöhen, sondern mitunter sogar verringern (Brines 1994; Greenstein 2000; Hochschild und Machung 1990). Dieser Kompensationseffekt wurde aber auch in umgekehrter Richtung festgestellt: Frauen, die berufstätig sind und ggf. ein höheres Einkommen haben als der Partner, bringen sich verstärkt in die häusliche Arbeit ein, um darüber ihre weibliche Identität zu bestätigen (Bittman et al. 2003; Schneider 2011).

Die geschlechtsspezifischen Zuständigkeitsbereiche bestehen auf der Mikroebene im Alltagshandeln der Partner und zeigen sich auf der Makroebene in den geschlechtsspezifischen Lebenslaufmustern. Das „Commitment“, wie Bielby und Bielby (1989) es bezeichnen, entspricht auf der Mikroebene in etwa dem, was Krüger und Levy (2000) auf der Makroebene unter dem Prinzip des „Masterstatus“ begreifen. Dem Geschlecht kommt der Masterstatus zu „als ein soziale Positionen und Interaktionen überlagerndes Prinzip“ (Krüger und Levy 2000, S. 384). Hierüber erklären sie die strukturellen Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern. Die Lebensläufe sind jeweils mit weiteren Bereichen verbunden - mit Familie, Erwerbstätigkeit, Bildung und anderen gesellschaftlichen Institutionen. Diesen Bereichen kommt in den geschlechtsspezifischen Mustern jedoch ein unterschiedliches Gewicht zu. Der Zeitpunkt der Familiengründung macht Strukturwidersprüche der Bereiche im Lebenslauf von Frauen deutlich, wohingegen „die Rollenordnung im traditionellen Familienmodell (...) die Kontinuität der außerfamilialen Partizipationen der Männer [erleichtert].“ (Krüger und Levy 2000, S. 383). Diese Strukturwidersprüche in den Lebensläufen von Frauen kommen insbesondere in der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ausdruck.

Der gesellschaftliche Struktur- und Wertewandel hat diese Zuschreibungsmuster nicht durchbrochen im Sinne einer egalitären Verteilung der Verantwortungsbereiche auf beide Geschlechter, sondern lediglich verschoben. Das bedeutet im Grunde, Väter können sich in die Familienarbeit einbringen, solange sie dennoch die Ernährerrolle erfüllen und Mütter können erwerbstätig sein, solange sie die Rolle der Hausfrau und sorgenden Mutter ausführen. Selbst wenn es also zu Änderungen in der Lebensweise kommt, indem Frauen erwerbstätig sind und Männer sich an der Familienarbeit beteiligen, ändert dies nichts an den grundlegenden geschlechtlichen Zuschreibungsmustern. Das zeigt sich beispielsweise auch an der Wirkungsweise sozialpolitischer Interventionen: Betreuungseinrichtungen entlasten Mütter von ihrer traditionellen sorgenden Rolle und ermöglichen ihnen, erwerbstätig zu sein (Zoch und Hondralis 2017). Hohe Lohnersatzleistungen für familienbedingte Erwerbsunterbrechungen fördern die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit (Bünning und Pollmann-Schult 2016; Castro-García und Pazos-Moran 2016), da auf diese Weise dennoch die finanzielle Versorgung sichergestellt ist. Je mehr strukturelle Entwicklungen es zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt, desto weniger Strukturwidersprüche entstehen jedoch in den Lebensläufen von Frauen. Zugleich ermöglicht dies in einem gewissen Rahmen die Beteiligung von Vätern an der familialen Arbeit.

3 Stand der Forschung und offene Forschungsfragen

Die Forschungsarbeiten zu den Themen traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften, Geschlechterungleichheiten im Erwerbsverlauf und im Berufserfolg sowie dem Wandel der Geschlechterrollen und der Arbeitsteilung sind zahlreich. Untersuchungen speziell zu Akademiker(inne)n sind im Vergleich dazu sowohl auf nationaler Ebene als auch international rar. Da im Fokus dieser Arbeit vor allem die Situation von Akademikerinnen steht, ist die Darstellung des Forschungsstandes im Folgenden auf die Gruppe der Akademiker(innen) fokussiert. Zusätzlich werden jedoch Befunde aus allgemeineren Studien ergänzt, sofern sie für den einzelnen Untersuchungsgegenstand relevant sind.

3.1. Folgen der traditionellen Arbeitsteilung für den beruflichen Erfolg von Männern und Frauen mit akademischem Abschluss

In den ersten Jahren nach dem Studienabschluss zeigen sich die Auswirkungen der Familiengründung auf die berufliche Ungleichheit von Männern und Frauen kaum, da die Elternquote noch vergleichsweise gering ist. Erst ein paar Jahre nach dem Studium beginnt vermehrt die Phase der Familiengründung und hinterher der beruflichen Wiedereinstiege der Mütter (Brandt 2012).

Doch auch beim Berufseinstieg, direkt nach Abschluss des Studiums, bestehen bereits Ungleichheiten im Berufserfolg von Männern und Frauen. Diese generieren sich zu diesem Zeitpunkt zu großen Teilen aus Unterschieden in der Fächerbelegung (Braakmann 2013; Leuze und Strauß 2009, 2014; Ochsenfeld 2014; Falk et al. 2014). Zum einen studieren Frauen häufiger Fächer, die geringere Karriereaussichten versprechen. Aber auch innerhalb der Fächer gibt es nach Abschluss berufliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen (Falk 2010; Glocker und Storck 2012; Rehn et al. 2011). Eine deskriptive Untersuchung des DZHW belegt, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen sich beim beruflichen Einstieg in wesentlichen Merkmalen unterscheiden: Männer arbeiten häufiger als Frauen in der Privatwirtschaft auf unbefristeten Stellen und beziehen auch innerhalb der Fachgruppen höhere Einkommen (Rehn et al. 2011). Zudem steigen sie nach dem Hochschulabschluss in der Regel schneller in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ein. Fünf Jahre nach dem Abschluss des Studiums befinden sich deutlich mehr Männer als Frauen in einem regulären Beschäftigungsverhältnis (Grotheer et al. 2012). Absolventinnen befinden sich dagegen häufiger als Absolventen in Familientätigkeit. Während rund jede fünfte Frau in Teilzeit arbeitet, sind es bei Män-

nern zwischen zwei (Fachhochschule) und sieben Prozent (Universität). Und Männer nehmen häufiger als Frauen leitende berufliche Positionen ein.

Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums sind die Ungleichheiten in der beruflichen Situation zwischen Männern und Frauen weiter gewachsen (Brandt 2012; Fabian et al. 2013; Fabian und Briedis 2009). Dies kann auf die erhöhte Elternquote und den daraus resultierenden Effekten zurückgeführt werden. Fast alle Männer sind zu diesem Zeitpunkt regulär erwerbstätig, aber nur rund 80 Prozent der Frauen (Fabian und Briedis 2009; Fabian et al. 2013). Männer befinden sich deutlich häufiger als Frauen in Führungspositionen (Ochsenfeld 2012). Große Unterschiede bestehen auch im Einkommen der Akademikerinnen und Akademiker. Ein wichtiger Faktor ist die häufigere Teilzeitarbeit von Frauen (Boll 2009; Brandt 2012). Aber auch unter Vollzeitbeschäftigten (Achatz et al. 2004; Beblo und Wolf 2003; Busch und Holst 2008; Leuze und Strauß 2009) oder bei den Stundenlöhnen (Leuze und Strauß 2014) bleibt eine Einkommensdifferenz bestehen. Weitere Erklärungsfaktoren sind die Männer- und Frauenanteile in den Berufen (Leuze und Strauß 2009), die Branche (Beblo und Wolf 2003; Busch und Holst 2008), die Erwerbsverläufe (Aisenbrey et al. 2009; Beblo und Wolf 2003; Brandt 2012; Ureta und Welch 2001) und verschiedene Merkmale der Beschäftigung, wie zum Beispiel die Firmengröße (Beblo und Wolf 2003; Braakmann 2008, 2013; Busch und Holst 2008), die berufliche Position (Beblo und Wolf 2003; Brandt 2012; Busch und Holst 2008), die Tätigkeitsinhalte (Busch 2013; Liebeskind 2004) und die betrieblichen Kontexte (Hinz und Gartner 2005). Schließlich tragen auch die verbreitete Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst (Falk et al. 2014; Boll und Leppin 2013) und der höhere Anteil von Männern in leitenden Positionen (Ochsenfeld 2012) zur Entstehung von Geschlechterunterschieden im Einkommen bei.

Das Einkommen ist ein wesentlicher Indikator für den beruflichen Erfolg von Hochqualifizierten (Fabian et al. 2013; Kühne 2009) und zugleich ein Aspekt, bei dem Ungleichheiten im Berufserfolg von Frauen und Männern besonders deutlich zutage treten. Daher ist die Untersuchung der Einkommensunterschiede von Männern und Frauen gut geeignet, um der Frage nach den Auswirkungen der Familiengründung auf den beruflichen Erfolg nachzugehen. Aus der Forschung ist bekannt, dass Einkommensunterschiede von Akademiker(inne)n bereits beim Berufseinstieg bestehen und überwiegend auf die unterschiedliche Fächerbelegung von Männern und Frauen zurückzuführen sind. (Braakmann 2013; Leuze und Strauß 2009, 2014). Braakmann (2013) unternahm einen Vergleich der Einkommen nach einem und nach fünf Jahren nach dem Abschluss und fand heraus,

dass die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zunehmen und der Einfluss der Fächer anteilig sinkt. Das legt vor dem Hintergrund der eigenen Untersuchung (Brandt 2012) die Vermutung nahe, dass bezüglich der Einkommensungleichheiten verschiedene Mechanismen am Werk sind, die je nach Beobachtungszeitpunkt ein unterschiedliches Gewicht aufweisen. Während die Fächer und die damit verbundenen Berufsoptionen zu einem frühen Befragungszeitpunkt einen wichtigen Einflussfaktor für Lohndifferenzen darstellen, sollten es in späteren Karrierephasen vor allem berufliche Ausstiegsphasen und Teilzeitbeschäftigungen sein, die für Frauen nachteilig wirken. Offen ist, welchen Einfluss die Fächerwahl zu einem späteren Zeitpunkt noch hat und ob bzw. inwiefern die bestehende Einkommensungleichheit durch die traditionelle Arbeitsteilung infolge der Familiengründung verstärkt wird. Daraus ergibt sich die Forschungsfrage für den ersten Beitrag (vgl. Kapitel 5):

Wie verändern sich die Einflüsse der Determinanten geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit – Studienfachwahl und Elternschaft – mit zunehmendem zeitlichen Abstand vom Studienabschluss?

3.2. Ursachen der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern

Die traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften setzt in der Regel nach der Geburt des ersten Kindes ein (Huinink und Reichart 2008; Keddi und Seidenspinner 1991; Klaus und Steinbach 2002; Levy und Ernst 2002; Schulz und Blossfeld 2006). Die Bedürfnisse des Kindes und der zusätzlich entstehende Aufwand bei der Hausarbeit erfordern hohe zeitliche Ressourcen von den Eltern, die einer (Vollzeit-) Berufstätigkeit beider Partner, vor allem in den ersten Jahren, entgegenstehen. Eine Ursache hierfür sind gesellschaftliche Strukturen, die eine traditionelle Form der Arbeitsteilung voraussetzen oder unterstützen, wie etwa unzureichende Kinderbetreuungsangebote, starre Arbeitszeitkulturen, hohe Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen im Berufsleben sowie familienpolitische Transferzahlungen (Eichhorst und Thode 2002, 2010; Hipp und Leuze 2015; Ziefle 2009). Rütling (2007) identifiziert in einer qualitativen Studie drei „Traditionalisierungsfallen“, die Paare – auch wenn diese eine egalitäre Arbeitsteilung wünschen – in die traditionelle Arbeitsteilung drängen: 1) Der berufliche Wiedereinstieg der Mutter als Armutsrisiko, 2) die Koordination der beruflichen Entwicklung beider Eltern als Überforderung und 3) geschlechtsspezifische Deutungen bei Kindererziehung und Hausarbeit.

Der berufliche Wiedereinstieg ist nach Rüling gerade bei einem geringen Erwerbseinkommen der Mutter oftmals nicht lohnenswert, da sozialstaatliche Leistungen und Regulierungen im Kontext der Partnerschaft das traditionelle Modell finanziell fördern und zusätzliche Kosten für Kinderbetreuung entstehen würden. Da Frauen mit einem Hochschulabschluss im Vergleich zu Frauen anderer Bildungsgruppen jedoch ein hohes Erwerbseinkommen aufweisen, sollte dieser Aspekt in Partnerschaften von Akademikerinnen weniger stark ins Gewicht fallen. Bedeutsamer ist hingegen die zweite Traditionalisierungsfalle, die Schwierigkeiten in der Koordination der Berufstätigkeit beider Eltern. Die Studie zu Doppelkarrierepaaren im Wissenschaftsbereich von Rusconi und Solga (2011) belegt, dass neben geeigneten beruflichen Rahmenbedingungen „erhöhte Reflexions-, Aushandlungs- und Koordinationsleistungen in der Partnerschaft notwendig“ sind, um die Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Der Grund hierfür ist, dass der Karriere des Mannes auch bei gleicher Qualifikation beider Partner zumeist eine höhere Priorität zukommt (Rusconi 2011). In der Folge wird die Karriere der Frau der des Mannes untergeordnet. Sofern keine ausreichenden externen Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind, übernimmt dann in der Regel die Frau hauptverantwortlich die Betreuung des Kindes und weitere anfallende Aufgaben. Auch die dritte „Traditionalisierungsfalle“ nach Rüling (2007), die geschlechtsspezifischen Deutungen bei der Kindererziehung und Hausarbeit, spielt in Akademikerpartnerschaften eine Rolle. Gleichwohl ist auch hier zu erwarten, dass dieser Aspekt weniger stark ausgeprägt ist als in der Gesamtbevölkerung; denn je höher der Bildungsgrad der Partner ist, desto weniger traditionell ist die familiäre Arbeitsteilung (Schulz und Blossfeld 2006; Huinink und Röhler 2005; Levy und Ernst 2002).

Haben Paare erst einmal eine arbeitsteilige Struktur entwickelt, so wird diese häufig auch in späteren Lebensphasen beibehalten (Huinink und Reichart 2008; Klaus und Steinbach 2002; Schulz und Blossfeld 2006). Veränderungen zu einer weniger traditionellen Aufteilung, etwa nach dem beruflichen Wiedereinstieg der Mutter oder dem Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung, finden aufgrund von habitualisiertem Verhalten und Gewöhnungseffekten nur langsam und zeitverzögert statt (Gershuny 1996). Pfadabhängigkeiten in der Arbeitsteilung zeigen sich andersherum jedoch auch bei Vätern, die sich von Beginn an in die Betreuungsarbeit einbringen, indem sie beispielsweise Elternzeit nehmen und zu späteren Zeitpunkten dann in geringerem Umfang erwerbstätig sind oder sich allgemein stärker an der Familienarbeit beteiligen (Almqvist und Duvander 2014; Bünning 2015; Rehel 2014). Zur Untersuchung der Situationslogik, die zur traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften führt, bietet sich

daher der Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes an, da spätere Ungleichheiten unter anderem hierdurch bedingt sind.

Verschiedene nationale und internationale Studien haben sich bereits mit der Thematik der Erwerbsausstiege von Müttern und Vätern infolge der Geburt eines Kindes befasst. Für die meisten Paare ist es selbstverständlich, dass die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit nimmt (Peukert 2015). Dies hat sicherlich zum einen biologische Gründe, da sie das Kind zur Welt bringt und anschließend stillt (Kottwitz et al. 2016). Es ist aber zum anderen auch Ausdruck individueller und gesellschaftlicher Wertvorstellungen, nach denen die Kinderbetreuung Aufgabe der Mutter ist. Eine Erwerbsunterbrechung des Vaters scheint demgegenüber nicht in gleicher Form normativ verpflichtend zu sein. Während Müttern häufig kaum eine andere Wahl bleibt, ist bei Vätern die Bereitschaft zur Elternzeitnahme eine wesentliche Voraussetzung dafür, Elternzeit zu nehmen (Lammi-Taskula 2017; O'Brien und Twamley 2017). Für eine egalitäre Inanspruchnahme der Elternzeit ist wiederum die Bereitschaft der Mütter erforderlich, die Elternzeit aufzuteilen (Lammi-Taskula 2017; McKay und Doucet 2010). In vielen Partnerschaften ist die Entscheidung über den Erwerbsausstieg des Vaters nach der Geburt des Kindes und dessen Dauer Ergebnis eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses (Lammi-Taskula 2017; McKay und Doucet 2010; O'Brien und Twamley 2017; Possinger 2013).

In diesem Prozess kommen auch die äußeren Rahmenbedingungen, wie die sozialpolitischen Regelungen und das berufliche Umfeld der Partner zum Tragen. International vergleichende Studien zeigen, dass Elternzeiten für Väter, die nicht auf die Mutter übertragbar sind und eine hohe Einkommenskompensation die Elternzeitnahme von Vätern begünstigen (Bünning und Pollmann-Schult 2016; Castro-García und Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). Hierin zeigt sich die hohe ökonomische Verantwortung der Väter für die Familie. Des Weiteren spielt die Ressourcenverteilung innerhalb der Partnerschaft eine Rolle (Reich 2010; Trappe 2013a, 2013b; Vogt und Pull 2010). Väter haben häufig ein höheres Einkommen als die Partnerin. Daher scheint es eine rationale Entscheidung, dass die Partnerin, aber nicht sie selbst die Erwerbstätigkeit unterbrechen oder Teilzeit arbeiten. Diese Logik gilt für eine umgekehrte Ressourcenverteilung in der Partnerschaft nicht in gleicher Weise, wenngleich ein hohes Einkommen der Partnerin durchaus positiv auf die Beteiligung des Vaters an der Elternzeit und darüber hinaus wirkt (Reich 2010; Naz 2010). Frauen und Männer haben zudem unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen für die Elternzeitnahme (Bygren und Duvander 2006;

Lappegard 2008; Pfahl und Reuyß 2009; Sundstrom und Duvander 2002) und die Möglichkeiten einer Erwerbsunterbrechung von Vätern hängen auch von den sozialen Normen des beruflichen Umfeldes und des Arbeitgebers ab (Lammi-Taskula 2017).

Voraussetzung für eine egalitäre Aufteilung der Elternzeit und für eine nachhaltige egalitäre Arbeitsteilung ist eine explizit egalitäre Einstellung von beiden Partnern (Duvander 2014; Evertsson 2014; Lammi-Taskula 2008; Vogt und Pull 2010). Diese egalitäre Einstellung ist in Partnerschaften von Akademiker(inne)n eher gegeben. Auch die Ressourcenverteilung in der Partnerschaft sollte aufgrund der guten ökonomischen Ausstattung von Frauen mit hoher formaler Qualifikation ausgeglichener sein. Offen sind daher die genauen Gründe, die diese Paare von einer egalitären Arbeitsteilung, z. B. einer erhöhten Väterbeteiligung an der Elternzeit, abhalten. Nachfolgende Frage wird im zweiten Beitrag behandelt (vgl. Kapitel 6):

Welche Konstellationen in Partnerschaften von Akademiker(inne)n sind für die Väterbeteiligung an der Elternzeit förderlich, welche stehen dem entgegen und unter welchen Bedingungen treffen Paare die Entscheidung zur Aufteilung Elternzeit?

3.3. Wandel der traditionellen Arbeitsteilung bei Akademikerinnen und Akademikern

Heutzutage ist in den meisten Partnerschaften, insbesondere in Partnerschaften von Akademiker(inne)n, eine egalitäre Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit gegeben, solange keine Kinder vorhanden sind. Nach der Geburt eines Kindes kommt es jedoch weiterhin zu einer „prozessualen Traditionalisierung“ (Born 2001) und es entwickelt sich eine modernisierte Form der Versorgung (ebd.). Das bedeutet, die arbeitsteiligen Strukturen werden oftmals beibehalten, auch wenn Mütter wieder in den Beruf einsteigen. Letzteres ist daher häufig mit einem reduzierten Erwerbsumfang verbunden. Diese traditionellen arbeitsteiligen Muster halten sich bis heute sehr beständig in Partnerschaften (Burkart 2018). Doch es gibt auch Hinweise darauf, dass es – wenn auch sehr langsam – zu einer Verschiebung zu stärker egalitären arbeitsteiligen Strukturen kommt. Zunächst einmal ist ein starker Wertewandel hinsichtlich der traditionellen Geschlechterrollen zu verzeichnen (Blohm und Walter 2016). Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist selbstverständlicher geworden, ebenso wie die Beteiligung von Vätern an der familialen Arbeit (Peuckert 2008). Zusätzlich hat es in den letzten Jahren eine Reihe politischer Maßnahmen gegeben, die darauf abzielen, die Erwerbstätigkeit von Müttern, den Erwerbsumfang von Müttern sowie die Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit zu

fördern. Dazu gehören beispielweise die Reform des Elterngeldes und der Ausbau der Kinderbetreuung.

Die jüngere Forschung zum Wandel der innerpartnerschaftlichen Arbeitsteilung zeigt, dass zugleich ein Rückgang, aber auch eine Beibehaltung traditioneller Arbeitsteilungsmuster feststellbar ist. Boll (2017) vergleicht den Zeitaufwand von Männern und Frauen für Hausarbeitstätigkeiten und Erwerbstätigkeiten (mit Querschnittsdaten des Statistischen Bundesamtes) aus den Jahren 2001/02 und 2012/13. Zunächst einmal zeigen sich in beiden betrachteten Jahrgängen große Unterschiede im Zeitaufwand zwischen den Geschlechtern, insbesondere wenn sie Kinder haben. Der Vergleich der beiden Zeitpunkte ergibt aber auch, dass die Geschlechterlücke im Zeitaufwand für Hausarbeit und Erwerbstätigkeit in dem betrachteten Zeitraum kleiner geworden ist. Diese Veränderungen liegen überwiegend an einer Verschiebung der Tätigkeitsbereiche von Frauen. Sie investieren zum späteren Messzeitpunkt mehr Zeit in Erwerbstätigkeit und weniger Zeit in Hausarbeit.

Auch in bereits lang andauernden Partnerschaften lassen sich Wandlungstendenzen der Arbeitsteilung erkennen. Engstler und Klaus (2017) betrachten die Arbeitsteilung von Paaren in der zweiten Lebenshälfte. Den Ergebnissen dieser Studie nach gibt es im Zeitverlauf einen Rückgang der Hausfrauenehe sowie Modernisierungsprozesse in der Lebensweise der Frauen. Diese sind zunehmend erwerbstätig (meist in Teilzeit), was allerdings keine gleichwertige Zunahme der Beteiligung des Partners im Haushalt zur Folge hat.

Akademiker(innen) wurden in den zuvor genannten Studien nicht gesondert ausgewiesen. Eine querschnittliche Erhebung unter Doktorand(inn)en in Deutschland zeigt jedoch, dass in Partnerschaften von Hochgebildeten eine egalitäre Arbeitsteilung im Haushalt relativ weit verbreitet ist (Jaksztat et al. 2012). Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie sich Arbeit in Haushalt und Familie zu gleichen Teilen aufteilen. Das trifft sogar auf die Hälfte der Partnerschaften mit kleinen Kindern zu, die üblicherweise das höchste Maß an Traditionalität aufweisen. In der anderen Hälfte dieser Partnerschaften ist es zumeist die Frau, die die Hausarbeit überwiegend erledigt. Auch sind es weitaus häufiger Mütter als Väter, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie reduzieren. Den-

noch sind es hier immerhin ein Viertel bzw. ein Drittel⁹ der Partnerschaften, in denen beide Partner ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie reduziert haben. Vergleicht man die durchschnittliche Geschlechterlücke im Zeitaufwand¹⁰ zwischen der Gesamtbevölkerung (Boll 2017) im Jahr 2012/13 und Doktorand(inn)en (Jaksztat et al. 2012) im Jahr 2011, so wird deutlich, dass diese in der Gruppe der Doktorand(inn)en deutlich kleiner ist. Bei Personen ohne Kinder beträgt sie allgemein im Durchschnitt 60 Minuten und bei Doktorand(inn)en nur 6 Minuten. Bei Personen mit Kindern ermittelt Boll in der Gesamtbevölkerung eine zeitliche Lücke von 154 Minuten. Für Doktorand(inn)en ergibt sich eine Lücke von 132 Minuten bei Eltern mit Kindern unter drei Jahren und 78 Minuten bei Eltern mit Kindern über drei Jahren. Dies ist ein weiterer Hinweis auf etwas egalitäre Verhältnisse in Partnerschaften von Akademiker(inne)n. Wandlungstendenzen für Akademikerinnen lassen sich aufgrund des Querschnittsdesigns der Studie von Jaksztat et al. nicht ermitteln. Derzeit ist offen, ob es Anzeichen für einen grundsätzlichen Wandel der traditionellen arbeitsteiligen Strukturen gibt oder ob traditionelle Muster weiterhin die Regel sein werden.

Ein Wandel auf individueller Ebene in Form einer egalitäreren Alltagspraxis von Paaren würde auf makrostruktureller Ebene in sich wandelnden Lebenslaufmustern ersichtlich. Die Strukturen von Lebensläufen bilden die Schnittstelle zwischen individuellen Akteuren und gesellschaftlichen Institutionen (Mayer 1995). Sofern ein solcher Wandel also vorliegt, sollten die Erwerbsverläufe von Frauen weniger stark durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen geprägt sein. Je nach Reichweite dieser Wandlungsprozesse würden andersherum die Erwerbsverläufe von Männern zunehmend derartige Phasen infolge von Elternschaft beinhalten.

Bisherige Untersuchungen zu den Erwerbsverläufen von Frauen stellen eine Abnahme von kontinuierlichen Vollzeitwerbsphasen, eine Abnahme von Hausfrauenepisoden sowie eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigung fest (Simonson et al. 2011). Die Erwerbsverläufe in jüngeren Kohorten sind zudem häufiger von Arbeitslosigkeit und Instabilität betroffen und Elternschaft hat offenbar stärkere diskriminierende Auswirkungen für Frauen (Buchholz und Grunow 2006). Frauen aus jüngeren Kohorten steigen mit höherer Wahrscheinlichkeit aus dem Beruf aus, wenn sie Kinder bekommen und kehren aber

⁹ Ein Viertel der Partnerschaften der befragten Männer und ein Drittel der Partnerschaften der befragten Frauen in der Studie.

¹⁰ Die ausgewiesenen Geschlechterlücken für die Erhebung von Jaksztat et al 2012 sind eigene Berechnungen auf Basis der Tabelle 6.3 auf S. 87 in Jaksztat et al. 2012.

auch mit höherer Wahrscheinlichkeit zurück in den Arbeitsmarkt (ebd.). Eine Studie aus der Schweiz belegt, dass generelle Wandlungstendenzen von Erwerbsverläufen vorwiegend die Verläufe von Frauen und nicht die von Männern betreffen (Widmer und Ritschard 2009). Männer weisen weitestgehend stabile berufliche Verläufe auf, während die Erwerbsverläufe von Frauen durch ein höheres Maß an Heterogenität und Unsicherheit geprägt sind. Etwaige Veränderungen in den Erwerbsverläufen von Männern, wie sie Simonson et al. (2014) nachweisen konnten, sind weniger durch familienbedingte Unterbrechungen, sondern durch zunehmende Phasen der Arbeitslosigkeit und Teilzeitbeschäftigung bedingt. Alles in allem deuten Studien, die die Verläufe von Männern und Frauen vergleichend untersuchen, ähnlich wie die Untersuchungen zur Zeitverwendung darauf hin, dass eine asymmetrischen Konvergenz der Arbeitsteilung von Männern und Frauen vorliegt (Brückner und Mayer 2005; McMunn et al. 2015). Das bedeutet, dass Frauen zunehmend erwerbstätig sind und im Zuge dessen ihre Beteiligung an der Familienarbeit einschränken, aber dass andersherum Männer ihren Anteil an diesen Tätigkeiten nicht ausweiten.¹¹ Unklar ist bislang, ob es sich in den stärker egalitär ausgerichteten Partnerschaften von Akademiker(inne)n ähnlich verhält und ob hier Wandlungstendenzen in der Arbeitsteilung vorliegen und falls ja, wie diese sich gestalten. Folgende Frage wird im dritten Beitrag (vgl. Kapitel 7) behandelt:

Führen die gesellschaftlichen Entwicklungen langfristig zu einer Angleichung der Erwerbsverlaufsmuster von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss?

¹¹ Ermöglicht wird dies beispielsweise über die Externalisierung bestimmter Aufgaben (Putzen, Kinderbetreuung) oder auch über eine zunehmende Vereinfachung häuslicher Tätigkeiten durch technische Hilfsmittel.

4 Daten und Deskription

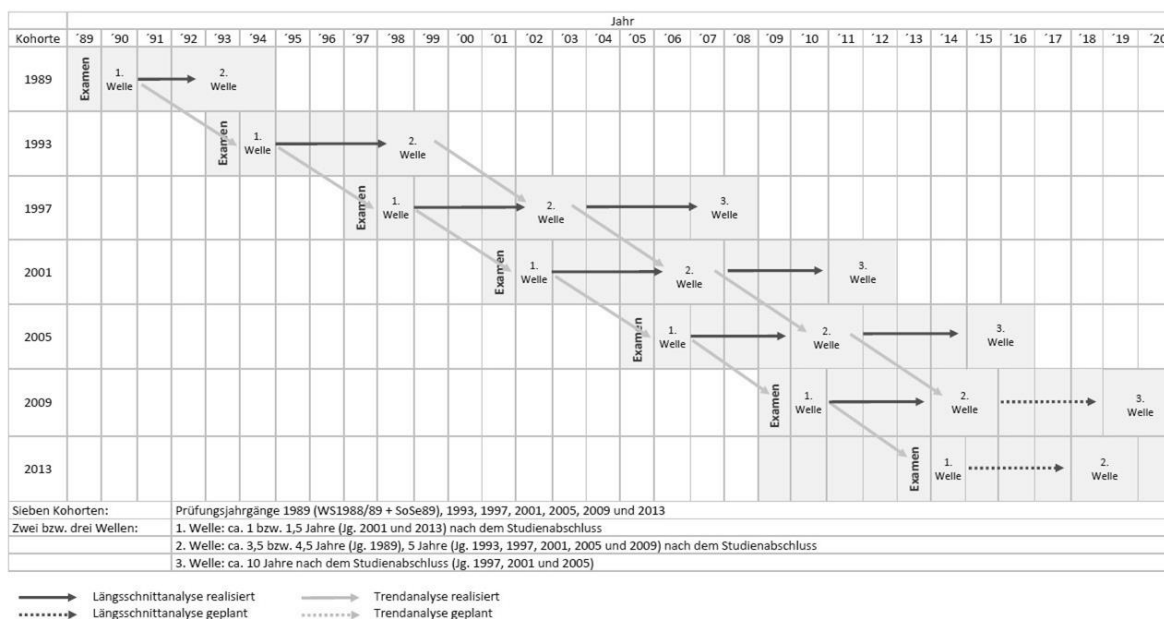
Bevor die theoretischen Erläuterungen in den Einzelbeiträgen wieder aufgegriffen und die Forschungsfragen empirisch bearbeitet werden, sollen in diesem Abschnitt zunächst noch etwas ausführlichere Informationen zu den verwendeten Daten gegeben werden. Zusätzlich werden einige für die leitenden Forschungsfragen relevante deskriptive Auswertungen berichtet, die in den Einzelbeiträgen (Kapitel 5 bis 7) nicht berücksichtigt werden konnten.

4.1. Die Daten der DZHW-Absolventenpanel

Grundlage der Analyse bilden die Absolventenpanel-Daten des DZHW (vormals HIS-Institut für Hochschulforschung). Diese Daten werden erhoben, um die Studienbedingungen und die Berufseinstiege von Hochschulabsolvent(inn)en in Deutschland zu erfassen. Die DZHW-Absolventenstudien sind als Kombination eines Kohorten- und Paneldesigns angelegt und finden seit 1989 alle vier Jahre statt (Abbildung 1). Dabei wird jeweils eine bundesweit repräsentative Stichprobe der Hochschulabsolvent(inn)en ca. ein Jahr nach dem Studienabschluss schriftlich-postalisch befragt. Weitere Befragungen erfolgen ca. fünf und ca. zehn Jahre nach dem Abschluss.¹² Die Grundgesamtheit bilden Hochschulabsolvent(inn)en, die ihren Erstabschluss im jeweiligen Prüfungsjahr an einer deutschen, staatlich anerkannten Hochschule, mit Ausnahme von Verwaltungsfachhochschulen und Hochschulen der Bundeswehr, erworben haben. Hieraus wird eine geschichtete Klumpenstichprobe als Kombination aus Studienbereichen, Abschlussart und Hochschulen gezogen. Abweichungen von der Grundgesamtheit in diesen Merkmalen werden über Gewichtungsfaktoren ausgeglichen.

¹² Die dritte Erhebungswelle des 2005er-Jahrgangs bringt zwei Änderungen mit sich, die für den Kohortenvergleich problematisch sein könnten: Zum einen erfolgte ein Wechsel des Befragungsmodus von der schriftlich-postalischen Erhebung hin zur Onlinebefragung. Hierdurch ist eine unbeobachtete Selektion der Befragten möglich und der Rücklauf ist sehr wahrscheinlich geringer als bei einer postalischen Befragung. Zum anderen fand die Erhebung rund sechs Monate später statt (in Relation zum Studienabschluss) als in den beiden Vorgängerkohorten. Dadurch ist beispielsweise der Elternanteil in der 2005er-Kohorte zum Zeitpunkt der dritten Befragung höher, zum einheitlichen Zeitpunkt zehn Jahre nach dem Abschluss etwas niedriger. In den deskriptiven Ergebnissen (Abschnitt 4.2) wird daher zur Darstellung der Elternquoten ein einheitlicher Bezugszeitpunkt zwischen den Kohorten ausgewählt. Zur Einteilung der Befragten in die Gruppen Eltern und Kinderlose für den Vergleich der beruflichen Merkmale wird die Information zum Zeitpunkt der dritten Befragung verwendet, da auch die beruflichen Merkmale für diesen Zeitpunkt erhoben wurden.

Abbildung 1: Erhebungsrhythmus der DZHW-Absolventenpanel



Quelle: www.dzhw.eu

Das Studiendesign bietet die Möglichkeit zu Inter- und Intrakohortenvergleichen. Für die nachfolgende Analysen werden die drei Kohorten ausgewählt, deren Beobachtungszeitraum nach dem Studium eine Zeitspanne von zehn Jahren umfasst: die Abschlussjahrgänge 1997, 2001 und 2005. Die 1997er-Kohorte umfasst 5.410 Fälle, die an allen drei Befragungen teilgenommen haben, die 2001er-Kohorte umfasst 4.705 und die 2005er-Kohorte 3.714 Fälle (Tabelle 2).¹³ Die Anteile von Müttern und Vätern sowie kinderlosen Männern und Frauen sind in allen drei Kohorten ähnlich und die Fallzahlen ausreichend hoch, um die Subgruppen untereinander vergleichen zu können.

Tabelle 2: Fallzahlen nach Geschlecht und Elternschaft

	Absolventenjahrgang					
	1997		2001		2005	
	n	%	n	%	n	%
Väter	1.621	30	1.368	29	948	26
Mütter	1.490	28	1.352	29	1.129	30
Männer ohne Kinder	1.311	24	1.064	23	882	24
Frauen ohne Kinder	988	18	921	20	755	20
Gesamt	5.410	100	4.705	100	3.714	100

N = 13.829; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

¹³ Geringe Abweichungen der Fallzahlen von den DZHW-Grunddatenberichten ergeben sich aus dem Ausschluss von Personen, zu denen keine Informationen zum Geschlecht oder Elternschaft vorliegt.

Die Befragungsschwerpunkte der ersten Wellen liegen auf dem Studienverlauf und dem Berufseinstieg, die zweite und dritte Welle erheben schwerpunktmäßig Fragen zum beruflichen Verlauf, zu Weiterbildungen bzw. weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen sowie zur Familiengründung. In der dritten Welle gibt es darüber hinaus Schwerpunktbefragungen zu den Bereichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Promotion, Selbständigkeit (nur 1997), Weiterbildung (nur 2001) und Wissensarbeit (nur 2005). Über die Mitarbeit in dem Projekt zur dritten Erhebung der 2001er-Abschlusskohorte, bestand die Möglichkeit eigene Fragen zu Partnerschaft und Familie in die Vertiefungsbefragung einzubringen. In Zusammenarbeit mit dem Projektteam der dritten Erhebung der 2005er-Abschlusskohorte wurden die Fragen auch in diese Vertiefungsbefragung aufgenommen und zum Teil noch erweitert und optimiert.

Aufgrund der hohen Fallzahlen, der Panelstruktur, der genauen (retrospektiven) Erfassung von Berufsverläufen und der Erfassung von Informationen zu Partnerschaft und Kindern eignen sich die Daten sehr gut zur Untersuchung der hier aufgeworfenen Fragestellungen. Zudem bieten die Daten die Möglichkeit fachdifferenzierter Auswertungen und Informationen zu weiteren Bildungsverläufen (Weiterbildungen und Promotionen). Einschränkend muss gesagt werden, dass die sekundäre Auswertung primär zu anderen Zwecken erhobener Daten klare Grenzen mit sich bringt. Die Informationen zu Partnerschaftsverläufen und den Partner(inne)n sind für die zu untersuchenden Fragestellungen gerade ausreichend und es fehlen breitere Kontextinformationen. Zudem decken die Daten zur Untersuchung von Familiengründungsprozessen und deren Auswirkungen einen sehr kurzen Zeitraum ab. Auf diese Weise können zwar die kurz- nicht aber die langfristigen Folgen untersucht werden.

4.2. Deskriptive Ergebnisse

4.2.1. *Beschreibung der Absolventenkohorten*

In den beiden früheren Absolventenkohorten der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001 (Tabelle 3) liegt der Männeranteil etwas über dem Frauenanteil; in der 2005er-Kohorte sind die Anteile ausgeglichen. Der Anteil der Absolvent(inn)en mit ostdeutscher Herkunft nimmt über die Zeit leicht zu und steigt von 13 Prozent in 1997 auf 21 Prozent in 2005.

Die Verteilung auf die Studienfächer unterscheidet sich in allen Kohorten grundlegend zwischen Männern und Frauen. Männer studierten am häufigsten ein Fach aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Technik (MIT), bei Frauen nur etwa jede zehnte. Frauen

verteilen sich schwerpunktmäßig auf die Fächer aus dem Bereich Lehramt, Psychologie/Pädagogik/soziale Arbeit, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften und Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. In letzteren ist der Anteil der Männer ebenfalls hoch. In den Naturwissenschaften sind die Anteile von Männern und Frauen, die ein Studium in diesem Fach absolvierten, in allen Kohorten etwa gleich. Die Zusammensetzung innerhalb der naturwissenschaftlichen Fächer variiert jedoch nach dem Geschlecht. Frauen studieren in den Naturwissenschaften häufig Biologie, Männer sind häufiger als Frauen in der Physik oder Chemie anzutreffen. Frauen entscheiden sich im Vergleich zu Männern außerdem etwas häufiger für ein Studium der Medizin. Entsprechend der technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fachausrichtung absolvieren Männer häufiger als Frauen ein Studium an einer Fachhochschule.

Nur wenige Hochschulabsolvent(inn)en haben bereits vor oder während des Studiums Kinder und über die Kohorten geht der Anteil leicht zurück. Von den Absolvent(inn)en des Jahrgangs 1997 haben neun Prozent Kinder bei Abschluss des Studiums, im Jahrgang 2001 sind es sieben Prozent und im Jahrgang 2005 sechs Prozent. Zehn Jahre nach dem Abschluss liegt der Elternteil in den beiden älteren Kohorten bei 58 Prozent, in der 2005er Kohorte liegt er bei 56 Prozent. Frauen haben etwas häufiger Kinder als Männer. Dies lässt sich dadurch erklären, dass sie bei der Geburt des ersten Kindes etwas jünger sind und die Männer daher zum betrachteten Zeitpunkt öfter noch keine Kinder haben. Das durchschnittliche Alter bei der Geburt des ersten Kindes liegt durchschnittlich bei 32 Jahren.

Die Daten belegen, dass es in den betrachteten Merkmalen nur geringfügige Änderungen über die Kohorten gegeben hat. Deutlicher sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die auch über die Zeit weiterhin Bestand haben.

Tabelle 3: Beschreibung der Absolventenjahrgänge 1997, 2001 und 2005, dritte Befragungswelle, Anteile in %

	Absolventenjahrgang											
	1997				2001				2005			
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
	%	%	%	n	%	%	%	n	%	%	%	n
Geschlecht												
Männlich	-	-	55	3.034	-	-	52	1.841	-	-	50	2.070
Weiblich	-	-	46	2.419	-	-	48	2.887	-	-	50	1.496
Herkunft												
Westdeutschland	89	85	87	4.480	85	82	84	3.392	80	78	79	2.722
Ostdeutschland	11	15	13	861	15	18	16	1.251	20	22	21	1.001
Hochschulart												
Universität	64	75	69	4.026	63	76	69	3.235	60	74	67	2.638
Fachhochschule	36	25	31	1.440	37	24	31	1.499	40	26	33	1.123
Fachrichtung												
Kultur & Gesellschaft	7	16	11	632	9	15	12	570	10	18	14	541
Recht & Wirtschaft	22	20	21	1.172	24	18	21	751	28	22	25	702
Naturwissenschaften	9	7	8	492	7	7	7	481	6	7	6	295
Medizin	5	8	7	345	6	9	8	273	6	8	7	303
Psych., Päd. & Soziales	4	15	9	411	5	17	11	514	5	16	11	446
Lehramt	6	21	13	658	8	20	14	538	6	17	11	374
Mathe, Informatik, Technik	44	11	29	1.632	39	12	26	1.454	38	10	24	914
Sonstiges	2	3	2	124	2	3	3	153	2	3	2	186
Elternquote												
Vor/im Studium	9	10	9	481	6	8	7	326	5	7	6	258
10 Jahre nach dem Studium	55	60	58	3.113	56	59	58	2.775	52	60	56	2.164
	Jahre											
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
Durchschnittsalter bei Studienabschluss	28	28	28		28	27	27		27	27	27	
Durchschnittsalter bei Geburt des ersten Kindes	32	31	32		32	31	32		33	32	32	

N = 13.740; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

4.2.2. Beruflicher Erfolg zehn Jahre nach dem Studienabschluss

Um die berufliche Situation der Absolvent(inn)en zum dritten Befragungszeitpunkt (ca. zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums) über die Kohorten zwischen Männern

und Frauen beurteilen zu können und Auswirkungen der Familiengründung zu erfassen, wird nachfolgend nicht nur zwischen den Geschlechtern unterschieden, wie es in den neueren DZHW-Absolventenberichten mittlerweile üblich ist (Fabian und Briedis 2009; Fabian et al. 2013), sondern auch zwischen Eltern und Absolvent(inn)en ohne Kinder (Tabelle 4). Schon bei der Erwerbstätigenquote wird deutlich, dass sich Mütter wesentlich von den anderen drei Gruppen - Vätern, kinderlosen Männern und kinderlosen Frauen - unterscheiden. In den anderen Gruppen liegt die Erwerbstätigenquote in allen Kohorten bei 95 Prozent oder höher, also nahezu Vollbeschäftigung. Von den Müttern sind zu diesem Zeitpunkt in den älteren beiden Kohorten nur 71 bzw. 73 Prozent erwerbstätig. In der 2005er-Kohorte sind es schon 83 Prozent, allerdings ist dieser Wert mit Vorsicht zu interpretieren, da die Befragung dieser Kohorte etwas später erfolgt ist und daher evtl. schon mehr Mütter den Wiedereinstieg realisiert haben. In den beiden älteren Kohorten befinden sich Mütter außerdem seltener in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen als die Vergleichsgruppen. In der 2005er-Kohorte haben sich die Verhältnisse diesbezüglich angeglichen. Klare Unterschiede zwischen Müttern und den anderen Gruppen bestehen in allen Kohorten hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs. Zwar arbeiten Frauen generell seltener in Vollzeit als Männer, bei Müttern ist der Anteil jedoch mit Abstand am geringsten. Gleichwohl ist der Arbeitszeitumfang der Mütter über die Zeit deutlich angestiegen. Die Mütter der Absolventenkohorte 1997 arbeiten zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums zu 29 Prozent in Teilzeit mit weniger als 20 Stunden Arbeitszeit pro Woche, zu 41 Prozent in Teilzeit mit 20 Stunden oder mehr und zu 29 Prozent in Vollzeit. In der 2001er-Kohorte ist im Vergleich dazu der Anteil der geringen Teilzeit niedriger und der Anteil in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden höher. In der 2005er-Kohorte sind Mütter deutlich häufiger in Vollzeit beschäftigt als in den Vorgängerkohorten. Diesen Ergebnissen zufolge ist die Arbeitsmarkteteiligung von Müttern in der jüngsten Kohorte erkennbar angestiegen. Sie sind nicht nur häufiger, sondern auch in höherem Umfang erwerbstätig.

Der berufliche Erfolg von Akademiker(inne)n kann über verschiedene objektive und subjektive Merkmale gemessen werden (Fabian et al. 2013; Kühne 2009). Um Unterschiede im beruflichen Erfolg von Männern und Frauen aufzuzeigen, werden die berufliche Position, die vertikale Adäquanz der Beschäftigung und das Einkommen als objektive Merkmale des Berufserfolgs betrachtet. In allen drei Merkmalen schneiden Mütter am schlechtesten ab und dabei ergeben sich im Kohortenvergleich kaum Unterschiede. Besonders groß sind die Unterschiede im beruflichen Erfolg zwischen Müttern und Vätern. Väter sind im Vergleich aller Gruppen am häufigsten adäquat beschäftigt, am häufigsten

in führenden Positionen und beziehen die höchsten Erwerbseinkommen. Bei Müttern ist das Gegenteil der Fall. Beim Vergleich der Kinderlosen schneiden Frauen in diesen Merkmalen ebenfalls schlechter ab.

Mit Blick auf die berufliche Situation der Hochschulabsolvent(inn)en zehn Jahre nach Abschluss des Studiums lässt sich für alle Kohorten festhalten, dass insbesondere Mütter bezüglich der betrachteten Merkmale im Nachteil sind. Inwieweit diese Befunde auf die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen infolge der Familiengründung zurückzuführen sind, lässt sich anhand dieser Querschnittsbetrachtung noch nicht sagen. Hierüber werden die Analysen aus Kapitel 5 Aufschluss geben.

Tabelle 4: Berufliche Merkmale nach Geschlecht und Elternschaft, Anteile in %, Einkommen in Euro

	Absolventenjahrgang											
	1997				2001				2005			
	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder
Erwerbstätigkeit												
Ja	98	73	97	97	97	71	98	96	96	83	95	95
Nein	2	27	3	3	3	29	2	4	4	17	5	5
Art des Arbeitsverhältnisses												
Unbefristet	80	64	79	76	80	67	77	77	81	78	78	75
Befristet	5	13	7	9	7	14	8	11	6	10	8	13
Sonstiges	15	23	14	15	13	19	15	12	12	12	13	12
Arbeitszeitumfang												
Vollzeit ≥ 35 Std./Woche	95	29	96	86	94	32	95	86	93	43	93	80
Teilzeit 20-34 Std./Woche	4	41	3	12	5	51	4	12	6	45	6	17
Teilzeit < 20 Std./Woche	1	29	1	2	1	17	2	2	1	12	1	3
Führungsposition												
Ja	51	21	45	38	50	24	47	32	48	24	41	34
Nein	49	79	55	62	50	76	53	68	52	76	59	66
Adäquanz												
adäquat	89	84	87	87	90	87	90	88	91	84	87	85
inadäquat	11	16	13	13	10	13	10	12	9	16	13	15
Einkommen	Euro (Brutto/Monat)											
Insgesamt	5474	2710	5161	4133	5642	3006	5107	4053	5932	3344	5534	4604
Vollzeitbeschäftigte	5585	4175	5258	4409	5799	4120	5256	4314	6099	4332	5795	5004

N = 13.868; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

4.2.3. Partnerschaft und Elternschaft

Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums haben etwas mehr als die Hälfte der Hochschulabsolventinnen Kinder (Tabelle 5). Die meisten haben ein oder zwei Kinder; über die Kohorten gibt es einen leicht rückläufigen Trend in der Kinderzahl. Es ist zu erwarten, dass in allen Kohorten sowohl die Elternquoten als auch die Kinderzahl über den jeweiligen Beobachtungszeitraum hinaus ansteigen. Etwa ein Drittel der kinderlosen Männer und Frauen geben zum dritten Befragungszeitpunkt an, dass sie in der nächsten Zeit Kinder haben möchten (Tabelle 6) und etwa jede(r) fünfte Mutter oder Vater möchte in der nächsten Zeit ein weiteres Kind. Viele Befragte sind noch unentschlossen, ob und wann sie einen bestehenden Kinderwunsch umsetzen. Auffällig ist, dass mehr Frauen als Männer sich klar gegen eigene Kinder aussprechen, wenngleich dieser Anteil über die Kohorten rückläufig ist. Dies könnte mit den antizipierten beruflichen Einschränkungen nach der Geburt eines Kindes zusammenhängen. Akademikerinnen mit hoher Berufsorientierung bekommen mit geringerer Wahrscheinlichkeit ein Kind; bei Akademikern ist dieser Effekt nicht auszumachen (Brandt 2012).

Tabelle 5: Anzahl der Kinder nach Geschlecht, Anteile in %

	Absolventenjahrgang								
	1997			2001			2005		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Kein Kind	45	40	43	44	41	42	48	40	44
Ein Kind	22	23	23	22	24	23	23	26	24
Zwei Kinder	26	28	27	27	29	28	23	27	25
Drei oder mehr Kinder	7	8	8	7	6	7	6	7	6

N = 13.838; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Tabelle 6: (Weiterer) Kinderwunsch von Eltern und Kinderlosen nach Geschlecht, Anteile in %

	Absolventenjahrgang											
	1997				2001				2005			
	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder
Ja, in der nächsten Zeit	22	19	32	30	22	23	37	32	21	21	31	33
Ja, später einmal	7	3	19	6	7	4	19	7	4	3	17	10
Ja, aber es gibt Gründe dagegen	7	12	9	13	5	9	9	13	6	9	11	10
Kann ich nicht sagen	18	17	26	24	23	20	21	23	21	19	25	26
Nein	46	50	15	27	43	45	14	25	48	48	16	21

N = 13.421; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Akademiker(innen) mit Kindern leben fast ausschließlich in fester Partnerschaft,¹⁴ die Mehrheit ist verheiratet (Tabelle 7). Über die Kohorten nimmt der Anteil von verheirateten Müttern und Vätern um drei bis vier Prozentpunkte ab, im Gegenzug steigen die Anteile unverheirateter Paare. Kinderlose sind häufiger als Eltern alleinstehend, Kinderlose mit Partner(in) sind häufiger unverheiratet als Paare mit Kindern.

Sowohl die Partnerinnen der kinderlosen Männer als auch die Partner der kinderlosen Frauen sind überwiegend in Vollzeit erwerbstätig, wenngleich der Anteil der in Vollzeit erwerbstätigen Partnerinnen über alle Kohorten hinweg geringer ist (Tabelle 8). Bei Müttern und Vätern verweist die Verteilung hingegen klar auf die traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften: Die meisten Väter haben zum Befragungszeitpunkt eine Partnerin, die in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig ist. Die Partner der Mütter sind hingegen überwiegend in Vollzeit erwerbstätig. Zwischen den Kohorten schwanken die Werte leicht, im Großen und Ganzen zeichnen sich aber keine zeitlichen Veränderungen ab.

¹⁴ Nachfolgend wird bei Frauen von Partnern und bei Männern von Partnerinnen gesprochen. Da das Geschlecht der Partner(innen) nicht bekannt ist, ist es aber auch möglich, dass es sich in einzelnen Fällen um gleichgeschlechtliche Partnerschaften handelt. Eigene Auswertungen mit dem Mikrozensus haben ergeben, dass gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kind(ern) bei Hochschulabsolvent(inn)en dieser Altersgruppe selten sind (<1%) (Brandt 2012, S. 25).

Tabelle 7: Partnerschaftsstatus nach Geschlecht und Elternschaft, Anteile in %

	Absolventenjahrgang											
	1997				2001				2005			
	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder
Ohne feste(n) Partner(in)	2	6	34	30	1	5	32	31	1	4	35	35
In fester Partnerschaft	9	12	40	42	11	15	39	42	13	17	42	40
Verheiratet	90	82	26	28	88	80	29	27	86	79	23	25

N = 13.698; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Tabelle 8: Erwerbsstatus des Partners bzw. der Partnerin nach Geschlecht und Elternschaft, Anteile in %

	Absolventenjahrgang											
	1997				2001				2005			
	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder
Vollzeit	19	80	75	88	14	87	75	88	18	86	79	88
Teilzeit	47	16	14	7	48	9	11	6	51	10	10	6
Nicht erwerbstätig	34	4	11	5	39	4	14	6	31	4	11	6

N = 8.958; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

In den Vertiefungsbefragungen 2001 und 2005 haben wir erstmals auch nach dem beruflichen Abschluss des Partners bzw. der Partnerin gefragt (Tabelle 9). Die Vermutung, dass Männer deutlich häufiger als Frauen eine Partnerin mit niedrigerer beruflicher Qualifikation wählen, bestätigt sich anhand der abgefragten Kategorisierung nicht. Mehr als zwei Drittel der Eltern und kinderlosen Männer und Frauen sind in einer Partnerschaft, in der der Partner oder die Partnerin ebenfalls über einen Hochschulabschluss verfügt. Wie eingangs beschrieben unterscheidet sich jedoch der berufliche Status von Männern und Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau, sodass die Befunde nicht zwangsläufig auch für eine vergleichbare Ressourcenausstattung der Partner sprechen.

Tabelle 9: Berufsabschluss des Partners/der Partnerin nach Geschlecht und Elternschaft, in %

	Absolventenjahrgang							
	2001				2005			
	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder
Promotion	9	13	8	13	9	15	10	16
Abschluss an einer Universität	40	38	41	33	43	33	39	37
Abschluss an einer Fachhoch- /Ingenieurschule, Handelsakademie	14	21	18	19	17	22	20	17
Abschluss an einer Fachschule (DDR)	1	1	1	1	0,3	1	1	1
Abschluss an einer Meister- /Technikerschule, Berufs- oder Fachaka- demie	6	10	8	10	5	10	7	6
Beruflich-betrieblicher Ausbildungsab- schluss (z. B. Lehre, Facharbei- ter(innen)ausbildung)	22	11	20	15	19	15	14	14
Beruflich-schulischer Ausbildungsab- schluss (Berufsfach-, Handelsschule)	6	3	1	4	6	2	5	5
Keinen beruflichen Abschluss	1	1	2	4	1	2	2	4
Sonstiges	1	2	1	1	0,4	1	0,4	1

N = 5.396; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Die Ressourcenausstattung in der Partnerschaft ist, wie zuvor dargestellt, beispielsweise für die Frage relevant, wer nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit unterbricht. Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Elternzeitquoten der Mütter und Väter in den Absolventenpanels. Für die Kohorte 1997 wurde nur die Elternzeitnahme der befragten Person beim ersten Kind erfragt. In den weiteren Kohorten wurde die Elternzeitnahme für alle Kinder einzeln abgefragt und zudem auch die Elternzeitnahme des Partners bzw. der Partnerin erhoben. Im Kohortenvergleich lassen sich sowohl für Mütter als auch für Väter Zuwächse bei der Elternzeitnahme verzeichnen. Insbesondere bei Vätern ist der Anstieg sehr deutlich: in der 1997er-Kohorte haben gerade einmal elf Prozent der Väter Elternzeit (bzw. Erziehungsurlaub) genommen, in der 2001er-Kohorte ist es bereits ein Drittel und in der 2005er-Kohorte mehr als die Hälfte aller Väter. Beim zweiten Kind sind die Anteile fast ebenso hoch. Dieser starke Anstieg ist vor allem auf die Einführung der Partnermonate im Rahmen des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes von 2007 zurückzuführen. Die meisten Väter nehmen allerdings auch nur diese zwei Monate in Anspruch, wohingegen die Elternzeiten von Müttern deutlich länger sind. Vergleichende Analysen zur Entwicklung der Dauer von Elternzeit sind mit den Daten leider nicht möglich, da 1997 keine genauen Angaben zur Dauer erhoben wurden und in 2005 die Da-

tenerfassung nicht ausreichend war. Weitere Analysen zur Elternzeit von Vätern des Jahrgangs 2001 erfolgen im zweiten Beitrag (Kapitel 6).

Tabelle 10: Eigene Elternzeitnahme und Elternzeitnahme des Partners/der Partnerin nach der Geburt des ersten und zweiten Kindes, Anteile in %

		Absolventenjahrgang					
		1997		2001		2005	
		Väter	Mütter	Väter	Mütter	Väter	Mütter
Elternzeit beim ersten Kind	Ja	11	75	33	93	57	96
	Nein	89	25	67	7	43	4
Elternzeit beim zweiten Kind	Ja	-	-	29	89	56	95
	Nein	-	-	71	11	44	5
Partner: Elternzeit beim ersten Kind	Ja	-	-	93	31	96	57
	Nein	-	-	7	69	4	43
Partner: Elternzeit beim zweiten Kind	Ja	-	-	93	33	95	56
	Nein	-	-	7	67	5	45

N = 6.179; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Von den Vätern, die beim ersten Kind keine Elternzeit genommen haben, geben 41 Prozent der 2001er-Kohorte bzw. 44 Prozent der 2005er-Kohorte an, dass sie gerne Elternzeit genommen hätten (ohne Tabelle). Bei den Müttern sind es 50 Prozent bzw. 47 Prozent, allerdings ist hierbei zu beachten, dass nur vier bis sieben Prozent aller Mütter keine Elternzeit genommen haben. Die Mütter und Väter, die keine Elternzeit genommen haben, haben wir nach den Gründen gefragt (Tabelle 11). Der meistgenannte Grund ist die finanzielle Notwendigkeit. Dahinter folgen der Spaß am Beruf und die Befürchtung vor langfristigen Karrierenachteilen. Im Zuge der Analysen zur Elternzeitnahme von Vätern des Jahrgangs 2001 wurde deutlich, dass zwei wesentliche Aspekte nicht berücksichtigt waren, die in der 2005er-Kohorte zusätzlich abgefragt wurden: kein Interesse des Vaters an einer Elternzeit und der Wunsch der Partnerin nach Elternzeit. Ein Drittel der Väter hat keine Elternzeit genommen, weil kein Interesse daran bestand und die Hälfte der Väter hat auf Elternzeit verzichtet, weil die Partnerin den Großteil der Elternzeit übernehmen wollte.

Tabelle 11: Gründe gegen Elternzeit nach der Geburt des ersten Kindes nach Geschlecht, Werte 1 und 2 einer fünfstufigen Skala von 1= in hohem Maße bis 5= gar nicht, Anteile in %

	Absolventenjahrgang			
	2001		2005	
	Väter	Mütter	Väter	Mütter
Der Spaß an meinem Beruf	50	57	44	(45)
Die finanzielle Notwendigkeit	84	66	77	(80)
Die Angst vor Arbeitslosigkeit	22	30	18	(23)
Die Befürchtung, nicht wieder auf meine vorherige Stelle zurückkehren zu können	32	35	24	(32)
Die Befürchtung von langfristigen Karriereachteilen	41	42	32	(37)
Mein(e) Partner(in) wollte gerne den Großteil der Elternzeit übernehmen	-	-	49	(30)
Kein Interesse an einer (langen) Elternzeit	-	-	32	(33)

N = 814; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten, Werte in Klammern basieren auf geringen Fallzahlen (n=31)

Der Wiedereinstieg nach einer Elternzeit wird sowohl Müttern als auch Vätern in erster Linie durch die Unterstützung des Partners bzw. der Partnerin erleichtert (Tabelle 12). Wie genau die Unterstützungsleistung des Partners bzw. der Partnerin aussieht und ob es sich bei Männern und Frauen um die gleichen Unterstützungsangebote handelt, wurde nicht erfragt. Ähnlich hilfreich ist für Mütter die Betreuung des Kindes durch Krippen, Kitas oder Tagesmütter/-väter. Auch viele Väter der jüngsten Kohorte messen dem eine hohe Bedeutung für die Möglichkeiten des eigenen beruflichen Wiedereinstiegs bei. Dennoch bewerten Mütter sowohl diesen Aspekt als auch die Unterstützung durch Freunde und Verwandte als wichtiger. Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung sind für den Wiedereinstieg von Müttern ebenfalls von großer Bedeutung, aber nur für einen vergleichsweise geringen Anteil der Väter. Für Väter ist die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten relevanter als die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit. Dies kann auf zweifache Weise verstanden werden: Entweder ziehen Väter Teilzeitarbeit für sich selbst nicht in Betracht oder der Arbeitgeber kann bzw. will diese nicht ermöglichen.

Tabelle 12: Faktoren, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert haben, Anteil genannter Faktoren in % (Mehrfachauswahl möglich)

	Absolventenjahrgang					
	1997		2001		2005	
	Väter	Mütter	Väter	Mütter	Väter	Mütter
Unterstützung durch die Partnerin/ den Partner	85	83	89	87	94	87
Hilfe durch Verwandte/Freunde	35	61	42	67	47	66
Betreuung durch Krippen, Kindertagesstätten, Tagesmütter/-väter	65	79	59	82	75	84
Unterstützung durch das Unternehmen/den Be- trieb	31	28	42	48	57	48
Ermöglichung von Teilzeitarbeit durch den Arbeitgeber	-	-	-	-	27	81
Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber	-	-	-	-	62	73

N = 3.036; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Tabelle 13 umfasst verschiedene Schwierigkeiten, die bei dem Versuch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auftauchen können sowie eine Reihe von möglichen Lösungen des Vereinbarkeitsdilemmas. Väter bewerten die eigene berufliche Beanspruchung in höherem Maße als Problem als Mütter. Diese bewerten wiederum die berufliche Beanspruchung des Partners häufiger als Problem. Sie selbst arbeiten oft in Teilzeit und über die Kohorten wird von Frauen das Problem, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden als weniger problematisch bewertet. Männer geben dies ohnehin nur sehr selten als Problem an, was vor dem Hintergrund der niedrigen Teilzeitquoten bei Männern (vgl. Kapitel 7) aber eher dafür spricht, dass sie nicht danach suchen, als dass sie weniger Probleme haben als Frauen, eine entsprechende Stelle zu finden. In der ältesten Kohorte „löst“ die Hälfte der Väter die Vereinbarkeitsproblematik darüber, dass die Partnerin sich um die Kinder kümmert. Dieser Anteil sinkt allerdings über die Kohorten auf ein Drittel. Stattdessen nutzen sowohl Männer als auch Frauen vermehrt externe Betreuungsangebote. Schwierigkeiten von Frauen, für das Kind einen geeigneten Platz in einer Betreuungseinrichtung zu finden, nehmen ab. Hierin zeigen sich möglicherweise positive Effekte des umfangreichen Ausbaus der Kinderbetreuung in Deutschland (vgl. Kapitel 7). Etwas problematischer werden in diesem Zusammenhang die zu kurzen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen gesehen, die die zeitliche Flexibilität von Paaren mit Kindern in Bezug auf die Erwerbstätigkeit einschränken.

Alles in allem nehmen die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Zeit etwas ab. Der deskriptive Vergleich der Kohorten lässt vermuten, dass dies insbesondere mit einem verbesserten Kinderbetreuungsangebot und besseren Möglichkeiten für Frauen, in Teilzeit zu arbeiten, zusammenhängt. Auch Männer geben häufiger externe Betreuungsangebote und seltener die Partnerin als förderlich für die Vereinbarkeit an. Eine gleichberechtigte Aufteilung der Kinderbetreuung wird von mehr Männern als Frauen als Lösungsstrategie berichtet. Dies könnte entweder daran liegen, dass die Partnerschaften der befragten Väter tatsächlich zu etwas höheren Anteilen egalitär ausgerichtet sind, oder daran, dass Frauen und Männer ihre Arbeitsanteile unterschiedlich einschätzen.

Eine grundsätzliche Unterordnung des Berufs unter die familialen Bedarfe stellt auch bei Frauen die Ausnahme dar. Nur drei bis vier Prozent geben an, dass sie Kinder dem Beruf auf jeden Fall vorziehen.

Tabelle 13: Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf nach Geschlecht, Anteile in %

	Absolventenjahrgang					
	1997		2001		2005	
	Väter	Mütter	Väter	Mütter	Väter	Mütter
Ja, die berufliche Beanspruchung meines Partners/meiner Partnerin ist zu groß	9	32	15	27	13	26
Ja, meine berufliche Beanspruchung ist zu groß	34	27	44	27	37	30
Ja, es ist sehr schwer, einen Platz in einer passenden Betreuungseinrichtung zu finden	14	24	19	16	12	10
Ja, es ist sehr schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden	5	27	6	17	5	13
Ja, es ist schwer, eine Stelle zu finden, bei der man Beruf und Familie in Einklang bringen kann	-	-	21	24	14	21
Ja, weil es keine Einrichtung gibt, die ausreichend lange Betreuungszeiten anbietet	13	20	-	-	20	21
Ja, die berufliche (Re-)Integration ist ungesichert	3	13	4	7	3	5
Ja, ich bin alleinerziehend	0,4	7	1	6	0,3	5
Nein, ich habe die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten	4	40	5	43	5	43
Nein, das Kind wird von einer Tagesmutter/in einer Krabbelgruppe/im Kindergarten o. Ä. betreut	23	34	41	53	49	50
Nein, ich kann meine Zeit flexibel einteilen	-	-	27	28	34	28
Nein, der Wiedereinstieg in den Beruf ist gesichert	5	19	12	15	19	22
Nein, die private Kinderbetreuung ist gesichert	16	20	18	21	18	20
Nein, ich kann zu Hause arbeiten	11	14	14	16	18	19
Nein, wir können die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen	12	11	19	15	22	15
Nein, mein Partner/meine Partnerin kümmert sich um die Kinder	50	7	41	6	36	6
Nein, ich benötige keine Kinderbetreuung (mehr)	-	-	4	6	2	7
Diese Frage stellt sich für mich nicht, da ich Kinder auf jeden Fall dem Beruf vorziehe	-	-	3	3	2	4

N = 6.313; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

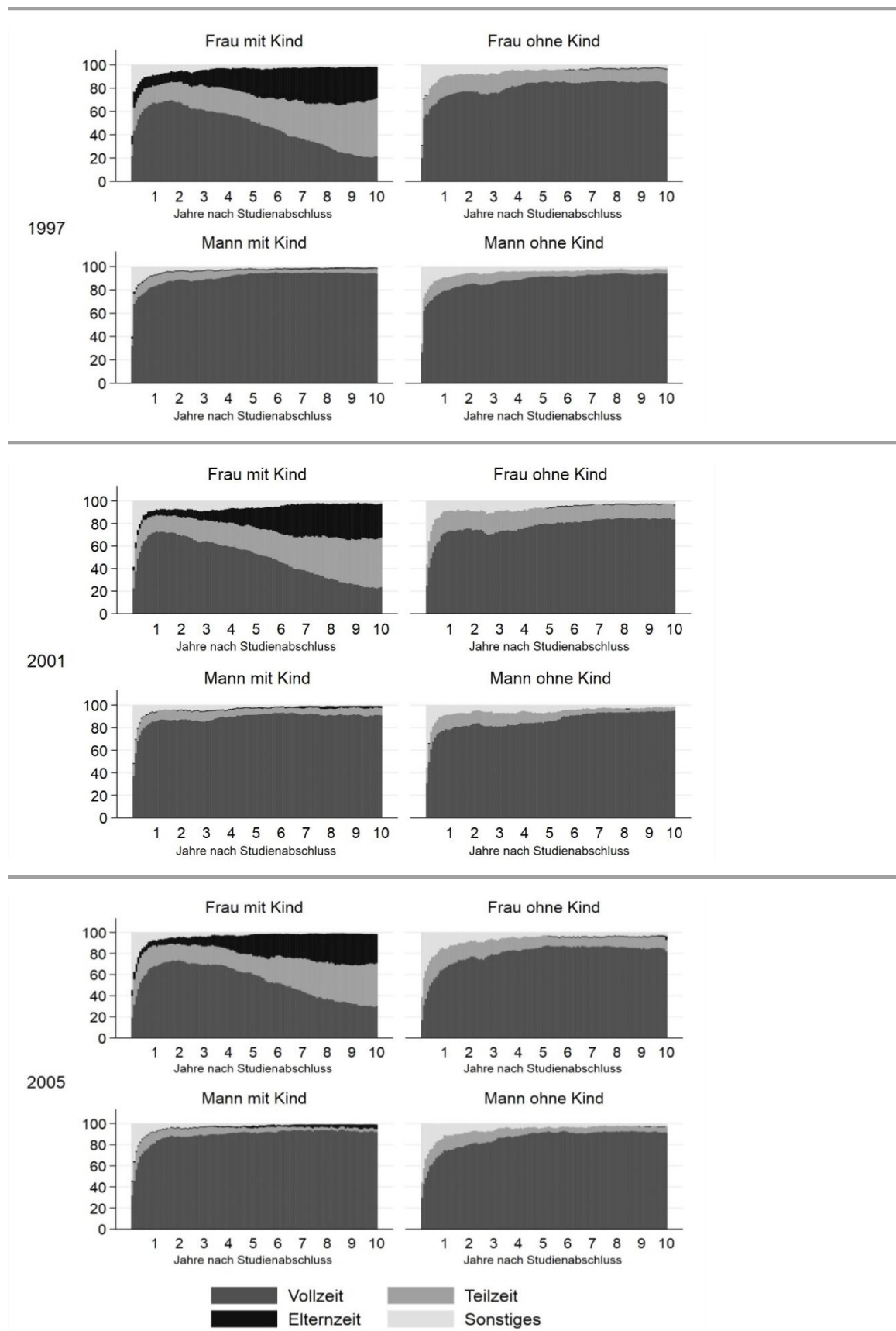
4.2.4. Erwerbstätigkeit und Elternzeit im Verlauf

In Abbildung 2 sind die Anteile von Personen in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie in Elternzeit oder sonstigen Tätigkeiten (Weiterbildung, Arbeitslosigkeit, längerfristige Krankheit u. ä.) nach dem Studium monatsgenau für Männer und Frauen mit und ohne Kinder dargestellt. Über alle Kohorten stechen die kumulierten Tätigkeitsverläufe von Müttern deutlich heraus. Sie weisen besonders in den letzten fünf Jahren des Beobachtungszeitraums hohe Anteile von Elternzeiten auf. Auch Teilzeitbeschäftigungen sind bei Müttern im Berufsverlauf häufig. Im Kohortenvergleich ist der Anteil von Müttern in Vollzeit-erwerbstätigkeit etwas gewachsen. Frauen ohne Kinder sind überwiegend vollzeitbe-

schäftigt, dennoch weisen auch sie im kumulierten Verlauf häufiger Teilzeittätigkeiten auf als Väter oder Männer ohne Kinder. Deren Verläufe sind sich sehr ähnlich und verändern sich kaum über die Kohorten. Lediglich in der 2005er-Kohorte zeichnet sich ein geringfügig höherer Anteil von Elternzeitphasen der Väter im Vergleich zu den Vorgängerkohorten ab.

Die kumulierten Verläufe legen die Vermutung nahe, dass sich die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen, insbesondere von Müttern und Vätern, über die Zeit nicht grundlegend verändert haben. Andererseits lassen die kumulierten Betrachtungen keine Rückschlüsse auf Veränderungen der individuellen Muster zu. So wäre es beispielsweise möglich, dass Mütter in den jüngeren Kohorten kürzere aber dafür häufigere Elternzeit- und Teilzeitphasen aufweisen. Um derartige Veränderungen zu beobachten, ist eine vergleichende Betrachtung aller individuellen Verläufe sowie eine Systematisierung von Verlaufstypen erforderlich, wie sie in Beitrag III (Kapitel 7) erfolgt.

Abbildung 2: Tätigkeitsverläufe nach dem Studium nach Geschlecht und Elternschaft (%/ Monat)



5 Beitrag I: Einkommensunterschiede von Akademikerinnen und Akademikern im Erwerbsverlauf¹⁵

5.1. Einleitung

Statistiken belegen, dass in Deutschland seit Jahren ein im EU-Vergleich überdurchschnittlich hoher Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen von rund 22 Prozent besteht¹⁶. Diese Form der Benachteiligung ist in besonders hohem Ausmaß bei Akademikerinnen zu beobachten: Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2010 zeigen, dass die Einkommensdifferenz in akademischen Berufen und Führungspositionen noch höher ausfällt (28 Prozent bzw. 30 Prozent). Auch in anderen europäischen Ländern zeigt sich die ausgeprägte Einkommensdifferenz zwischen männlichen und weiblichen Hochschulabsolventen (García-Aracil 2007). Frauen mit Hochschulabschluss weisen also trotz ihrer hohen Qualifikation und einer hohen Berufsorientierung durchschnittlich geringere Erwerbseinkommen auf als Männer mit Hochschulabschluss. Das ist bereits kurz nach dem Studienabschluss der Fall, und im weiteren Berufsverlauf wächst der Einkommensabstand (Braakmann 2013; Leuze und Strauß 2014).

Dieser Beitrag befasst sich daher mit der Frage: Was sind die Gründe für geringere Einkommen von hochgebildeten Frauen? Als wesentliche Ursachen wurden in der bisherigen Forschung vor allem die unterschiedliche Studienfachwahl von Männern und Frauen (Braakmann 2013; Leuze und Strauß 2009, 2014; Ochsenfeld 2014; Falk et al. 2014), die Einflüsse von Elternschaft (Brandt 2012) sowie die Berufsmerkmale (Boll und Leppin 2013; Falk 2010; García-Aracil 2007) identifiziert. Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass diese Ursachen allesamt eng mit traditionellen Geschlechterrollen verknüpft sind. Offen ist bisher jedoch die Frage, ob die Einkommensunterschiede von Männern und Frauen und die Gründe dafür im Erwerbsverlauf nach dem Studium weitestgehend konstant bleiben oder variieren. Dieser Beitrag knüpft an die bisherigen Befunde¹⁷ an und geht noch einen Schritt weiter, indem er deutlich macht, dass sich die erklärenden Faktoren für Einkommensdifferenzen im zeitlichen Verlauf grundlegend ändern. Im Gegensatz

¹⁵ Dieses Kapitel wurde 2016 unter dem Titel „Einkommensunterschiede von Akademikerinnen und Akademikern im Erwerbsverlauf“ in den *Beiträgen zur Hochschulforschung 4/2016* (S. 40-61) veröffentlicht

¹⁶ Vgl. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_099_621.html (Zugriff am 25.01.2016)

¹⁷ Mit Ausnahme von Falk et al. (2014), García-Aracil (2007) und Boll und Leppin (2013) verwenden die genannten Studien eine frühere Kohorte der DZHW-Absolventendaten (Abschlussjahr 1997).

zu vielen bisherigen Studien, die die Ursachen von Geschlechterunterschieden im Einkommen von Hochschulabsolventen zu einem einzigen Zeitpunkt oder über einen relativ kurzen Zeitraum nach dem Berufseinstieg untersuchen, wird im Folgenden ein Beobachtungszeitraum von zehn Jahren nach dem Studienabschluss mit aktuellen Daten des DZHW-Absolventenpanels 2001 untersucht. Erst dieser lange Beobachtungszeitraum im deutschlandweit repräsentativen DZHW-Absolventenpanel ermöglicht es, die Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen über die Phase des Berufseinstiegs hinaus zu beobachten. Mit diesen Langzeitdaten ist es erstmals möglich, systematisch die Auswirkungen der Familiengründung, die bei den meisten Akademikerinnen und Akademikern erst nach einer Phase der beruflichen Etablierung stattfindet, auf den Erwerbsverlauf und die Einkommen zu untersuchen. Im nächsten Abschnitt werden einschlägige Forschungsarbeiten zum Thema vorgestellt. Der dritte Abschnitt dieses Kapitels befasst sich mit humankapitaltheoretischen Ansätzen zur Erklärung der Geschlechterunterschiede im Einkommen. Im vierten Abschnitt erfolgt die empirische Analyse anhand der DZHW-Absolventendaten des Abschlussjahrgangs 2001. Um die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen zu erklären, wird über eine Blinder-Oaxaca-Dekomposition ermittelt, zu welchen Anteilen die einzelnen Variablen bzw. Variablengruppen die Geschlechterunterschiede im Einkommen erklären und wie sich diese Anteile im Zeitverlauf verändern. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels folgen eine Zusammenfassung und die Diskussion der Ergebnisse.

5.2. Forschungsstand

Zu den Ursachen der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern gibt es bereits eine Vielzahl von Studien. Auch Untersuchungen speziell zu Einkommensungleichheiten von Akademikerinnen und Akademikern in Deutschland und in anderen Ländern (vgl. z. B. Boudarbat und Connolly 2013; García-Aracil 2007; Livanos und Pouliakas 2012; Machin und Puhani 2003) liegen bereits vor. Je nach Untersuchungsgruppe und -zeitpunkt variieren sowohl die Höhe der Einkommensdifferenz als auch die erklärenden Merkmale.

Leuze und Strauß (2009) sowie Braakmann (2013) haben eine hohe Erklärungskraft der Studienfächer für die Anfangsgehälter von Hochschulabsolventen in Deutschland ausgemacht. Braakmann (2013) hat zudem festgestellt, dass die Einkommensdifferenz in den ersten fünf Jahren nach dem Studium steigt und der Erklärungsanteil der Fächer geringer wird. Direkt nach dem Studium beträgt die unbereinigte Differenz 24 Prozent, circa fünf Jahre später 28 Prozent. Da die Untersuchung sich auf eine relativ kurze Zeit-

spanne nach dem Studium bezieht, sind die Daten zur Untersuchung der Auswirkungen von Familiengründung nicht geeignet. Leuze und Strauß (2014) untersuchen in einer weiteren Studie ebenfalls zwei frühe Zeitpunkte nach dem Studium (ein Jahr und fünf Jahre) und stellen wiederum fest, dass der Einfluss der Fächer etwa ein Jahr nach dem Studienabschluss sehr hoch ist und gerade Fächer mit einem hohen Frauenanteil mit einem geringen Einkommen einhergehen. Ergänzend stellen sie fest, dass das Ergreifen von Berufen mit hohem Frauenanteil mit geringeren Löhnen zusammenhängt, was jedoch nach einer Studie von Busch und Holst (2013) nur für Beschäftigungen unterhalb der Führungsebene Relevanz hat. Ochsenfeld (2014) erklärt den Einfluss der Studienfächer darüber, dass Personen mit hohen Karriereambitionen Fächer studieren, die in Berufe mit hohem Einkommen führen. Nach Ochsenfeld (2014) antizipieren Männer und Frauen bei der Studienwahl traditionelle Geschlechterrollen, weshalb Männer hohe Karriereambitionen aufweisen und sich für entsprechende Studienfächer entscheiden. Die unterschiedliche Studienfächerbelegung von Männern und Frauen hat einen wesentlichen Einfluss auf verschiedene Beschäftigungsmerkmale und den beruflichen Erfolg (Falk et al. 2014). So steigen Männer bspw. nach dem Hochschulabschluss in der Regel schneller in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ein, was überwiegend auf die unterschiedliche Fächerverteilung zurückgeht. Unterschiede in der beruflichen Position sind zu Beginn der Karriere ebenfalls vorwiegend auf die unterschiedliche Fachbelegung zurückzuführen (vgl. Rehn et al. 2011, S. 308). Doch Frauen studieren nicht nur häufiger Fächer, die geringere Karriereaussichten versprechen, auch innerhalb der Fächer gibt es ähnliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wie beispielweise die Untersuchungen von Falk (2010) und von Buffington et al. (2016) speziell zu Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer belegen.

Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums sind die Unterschiede der beruflichen Situation zwischen Männern und Frauen noch deutlicher ausgeprägt, wie andere Untersuchungen des Absolventenjahrgangs 1997 und 2001 belegen (Brandt 2012; Fabian et al. 2013; Fabian und Briedis 2009). Zu diesem Zeitpunkt ist der Anteil der Eltern unter den Hochschulabsolventen stark erhöht, sodass anzunehmen ist, dass sich die geschlechtsspezifischen Folgen für die berufliche Entwicklung zu diesem Zeitpunkt bereits deutlich zeigen. Männer sind fast ausschließlich – und in allen Fachrichtungen häufiger als Frauen – regulär erwerbstätig. Von den Frauen befinden sich zehn Jahre nach dem Abschluss dagegen nur knapp 80 Prozent in regulärer Erwerbstätigkeit (Fabian und Briedis 2009; Fabian et al. 2013). Männer sind zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums deutlich häufiger als Frauen in Führungspositionen, was ebenfalls zu großen

Teilen durch traditionelle Geschlechterrollen in Verbindung mit Elternschaft bedingt ist (Ochsenfeld 2012).

Die Studie von Brandt (2012) macht deutlich, dass zehn Jahre nach dem Studienabschluss die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle von Männern und Frauen im Zusammenhang mit Elternschaft sowie die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen wesentliche Erklärungsfaktoren für Einkommensdifferenzen im Monatseinkommen darstellen. Zu diesem Zeitpunkt werden die Auswirkungen der – bei Studienfachwahl teils schon antizipierten – traditionellen Geschlechterrollen deutlich. Einkommensunterschiede bestehen zwischen Männern und Frauen ohne Kinder, vor allem aber zwischen Müttern und Vätern. Diese Unterschiede sind besonders hoch, wenn auch Teilzeitbeschäftigte mitbetrachtet werden: Nur 24 Prozent der erwerbstätigen Mütter arbeiten zu diesem Zeitpunkt in Vollzeit; 72 Prozent sind überhaupt erwerbstätig (Brandt 2012).

Eine Teilzeitbeschäftigung hängt nicht nur mit einem geringeren Bruttomonatseinkommen zusammen, sondern lange Teilzeitphasen im Erwerbsverlauf von Frauen tragen ebenso wie Phasen in Elternzeit und andere Nichterwerbsphasen wesentlich zu den Einkommensunterschieden von Akademikerinnen und Akademikern bei (Boll und Leppin 2013; Brandt 2012). Auch die aktuellen Beschäftigungsmerkmale, wie die verbreitete Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst (Falk et al. 2014; Boll und Leppin 2013) und der höhere Anteil von Männern in leitenden Positionen (Ochsenfeld 2012), erklären einen Teil des Geschlechterunterschieds im Einkommen. In den bisherigen Ergebnissen finden sich bereits Hinweise darauf, dass die familienbedingten Ausstiege im späteren Berufsverlauf von Frauen ganz wesentlich zu Einkommensunterschieden beitragen. Allerdings wurde dies bislang speziell für die Gruppe der Akademikerinnen nur unzureichend untersucht, da häufig entweder Daten mit zu kurzen Beobachtungszeiträumen nach dem Studium verwendet wurden, oder Daten, in denen eine Differenzierung nach Studienfach nicht vorgenommen werden konnte. Folglich mangelt es bisher an systematischen Zeitvergleichen der Erklärung für Lohnunterschiede in frühen Karrierephasen, d. h. dem Berufseinstieg, und späten Karrierephasen nach der Familiengründung. Gerade der Zeitraum nach fünf Jahren seit dem Studium ist für Einkommensunterschiede von Männern und Frauen bedeutsam. In diese Phase fällt bei vielen Hochschulabsolventen der Zeitpunkt der Familiengründung (Brandt 2012; Grotheer et al. 2012) was für die meisten Frauen mit Kind eine Phase der Erwerbsunterbrechung und für viele eine anschließende Teilzeitbeschäftigung bedeutet. In den früheren Studien wurden außerdem unterschiedliche Modelle mit anderen Bezugsgruppen (z. B. nur Vollzeitbeschäftigte)

verwendet, sodass die Ergebnisse nicht direkt untereinander vergleichbar sind. In der vorliegenden Untersuchung wird ein systematischer Vergleich mit aktuellen Daten vorgenommen.

5.3. Theoretische Erklärung

In der klassischen Humankapitaltheorie (Becker 1993) wird angenommen, dass Individuen im Verlauf der Bildungsphase Humankapital in Form von (allgemeinem und spezifischem) Wissen ansammeln, mit dem sie am Arbeitsmarkt Erträge in Form von Einkommen erzielen. Je länger die Bildungsphase andauert, desto größer ist das Humankapital und desto höher fallen die Erträge aus (Mincer 1974). Im Berufsleben wird das Humankapital nach dieser Theorie über Berufserfahrung und Weiterbildung weiter ausgebaut. Phasen der Erwerbsunterbrechung wirken sich folglich negativ auf das Humankapital aus, da in dieser Zeit kein neues Humankapital aufgebaut wird und gleichzeitig bestehendes Kapital an Wert verliert (z. B. durch veraltetes Fachwissen). Dieser Humankapitalverlust aufgrund von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zeigt sich bei Hochschulabsolventinnen stärker als bei anderen Bildungsgruppen (Schmelzer et al. 2015).

Das Humankapital der Hochschulabsolventen setzt sich im Wesentlichen aus zwei Komponenten zusammen: der (Schul- und) Hochschulausbildung (studienpezifisches Humankapital) und der anschließenden Berufserfahrung (berufsspezifisches Humankapital). Das studienpezifische Humankapital umfasst im Studium vermittelte Fachkenntnisse und -kompetenzen wie das Studienfach, praktische Ausbildungsphasen, die Art der Hochschule, an der das Studium abgeschlossen wurde (Universität oder Fachhochschule), die individuelle Leistung, die sich anhand von Abschlussnote und Dauer des Studiums beobachten lässt, sowie eine fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums (z. B. als studentische Hilfskraft).

Das berufsspezifische Humankapital umfasst berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung, die mit der Zeit im Beruf immer weiter zunehmen. Im ersten Jahr nach dem Abschluss des Studiums ist die Berufserfahrung noch sehr begrenzt, sodass hier vor allem ausbildungsrelevante Merkmale von Bedeutung sind (vgl. Braakmann 2013). Später treten diese zugunsten berufsspezifischer Erfahrungen und Fertigkeiten in den Hintergrund. Dieser Ansatz ist zunächst geschlechtsneutral und erklärt in dieser Form nicht, warum Hochschulabsolventinnen und -absolventen trotz gleicher Anzahl an Bildungs-

und Berufsjahren unterschiedliche Renditen am Arbeitsmarkt erzielen. Nach Ochsenfeld (2014) erklären Geschlechterrolleneinflüsse bzw. Karriereambitionen bei der Studienfachwahl unterschiedliche Einkommen von Männern und Frauen nach dem Studium. Demnach wählen Studienanfänger mit hohen Karriereambitionen eher Fächer, die ein hohes Erwerbseinkommen versprechen, indem sie Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind. Der Fächereffekt auf die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen kann demnach über unterschiedliche Ressourcen erklärt werden, die Studierende im Studium erwerben und mit denen sich am Arbeitsmarkt unterschiedlich hohe Renditen erzielen lassen. Nach van de Werfhorst und Kraaykamp (2001) lässt sich das studienspezifische Humankapital fachspezifisch differenzieren. Fächergruppen wie Rechts- und Wirtschaftswissenschaften tragen zur Erhöhung des ökonomischen Kapitals bei, fördern materialistische Orientierungen und begünstigen hohe berufliche Positionen, was sich positiv auf das Einkommen auswirkt (van de Werfhorst und Kraaykamp 2001, S. 298; vgl. van de Werfhorst 2002, S. 301f). In den Geisteswissenschaften und im Lehramtsstudium wird das kulturelle Kapital besonders gefördert (van de Werfhorst 2002, S. 294; van de Werfhorst und Kraaykamp 2001, S. 298). Da der Arbeitsmarkt im kulturellen Bereich stark begrenzt ist und die Absolventenzahlen vor allem in den Geisteswissenschaften im Verhältnis dazu sehr hoch sind, sind die Arbeitsmarkterträge in Form des Einkommens für Geisteswissenschaftler und Geisteswissenschaftlerinnen geringer als in anderen Fächern (Gebel und Gernandt 2008). Gleichwohl erzielen Lehrerinnen und Lehrer signifikant höhere Einkommen, was für eine zusätzliche berufsspezifische Nachfrage spricht (Mertens et al. 2011). In Fächern wie soziale Arbeit und ebenfalls im Lehramtsstudium werden zudem die kommunikativen Kompetenzen der Studierenden erweitert, die jedoch keinen direkten Einfluss auf die Einkommenshöhe haben (van de Werfhorst und Kraaykamp 2001, S. 298; vgl. van de Werfhorst 2002, S. 301f). In Fächern wie Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften wird insbesondere technisches Humankapital erworben, das am Arbeitsmarkt stark nachgefragt ist.

Der Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen wird im Wesentlichen durch das studierte Fach und das darüber vermittelte studienspezifische Humankapital bestimmt. Im weiteren Berufsverlauf wird das Humankapital berufsspezifisch weiter ausgebaut, was zunehmend an Relevanz gewinnt. In der klassischen Humankapitaltheorie wurde die Berufserfahrung (und damit der Zuwachs an Humankapital) über die Jahre im Beruf gemessen und über das Alter oder die Jahre seit dem letzten Bildungsabschluss – in diesem Fall der Hochschulabschluss – abgebildet (Mincer 1958, 1974). Insbesondere in

den Erwerbsverläufen von Müttern können hierbei jedoch große Differenzen auftreten. Das „work-history-model“ von Light und Ureta (Beblo und Wolf 2002, 2003; Kunze 2002; Light und Ureta 1995; Ureta und Welch 2001) berücksichtigt in der Lohngleichung nach Mincer zusätzlich die Zeitpunkte und Dauer der Nichterwerbstätigkeit. In diesem Modell werden in der Regel die Erwerbsverläufe von Personen über eine Dauer von mehreren Jahren beobachtet. Das durchschnittliche Lohnniveau oder der durchschnittliche Lohnzuwachs in diesem Zeitraum werden in Abhängigkeit von der tatsächlichen Berufserfahrung (Jahre im Beruf) und den Erwerbsunterbrechungen, in denen kein zusätzliches Humankapital erworben wird (und bestehendes Humankapital entwertet wird), berechnet. Dieser erweiterte humankapitaltheoretische Ansatz erklärt insbesondere die Einkommensentwicklung von Frauen besser als das herkömmliche Modell. Beblo und Wolf (2002, S. 87) differenzieren in diesem Modell zusätzlich den Umfang der Erwerbstätigkeit. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass in Teilzeiterwerbsphasen weniger Humankapital erworben wird als in Vollzeiterwerbsphasen. Im Gegensatz zu Nichterwerbsphasen wird aber dennoch (berufsspezifisches) Humankapital erworben und es findet keine Entwertung des bestehenden Kapitals statt. Die Differenzierung des Arbeitsvolumens ist unumgänglich bei der Untersuchung von Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern – hierin liegt, abgesehen von Erwerbsunterbrechungen, ein ganz wesentliches Unterscheidungsmerkmal in den geschlechtstypischen Erwerbsverläufen. Zusätzlich zeigt frühere Forschung, dass die Art der Unterbrechung differenziert werden sollte (Kunze 2002), um Unterbrechungsphasen aufgrund von Elternschaft oder anderen Gründen wie Arbeitslosigkeit unterscheiden zu können.

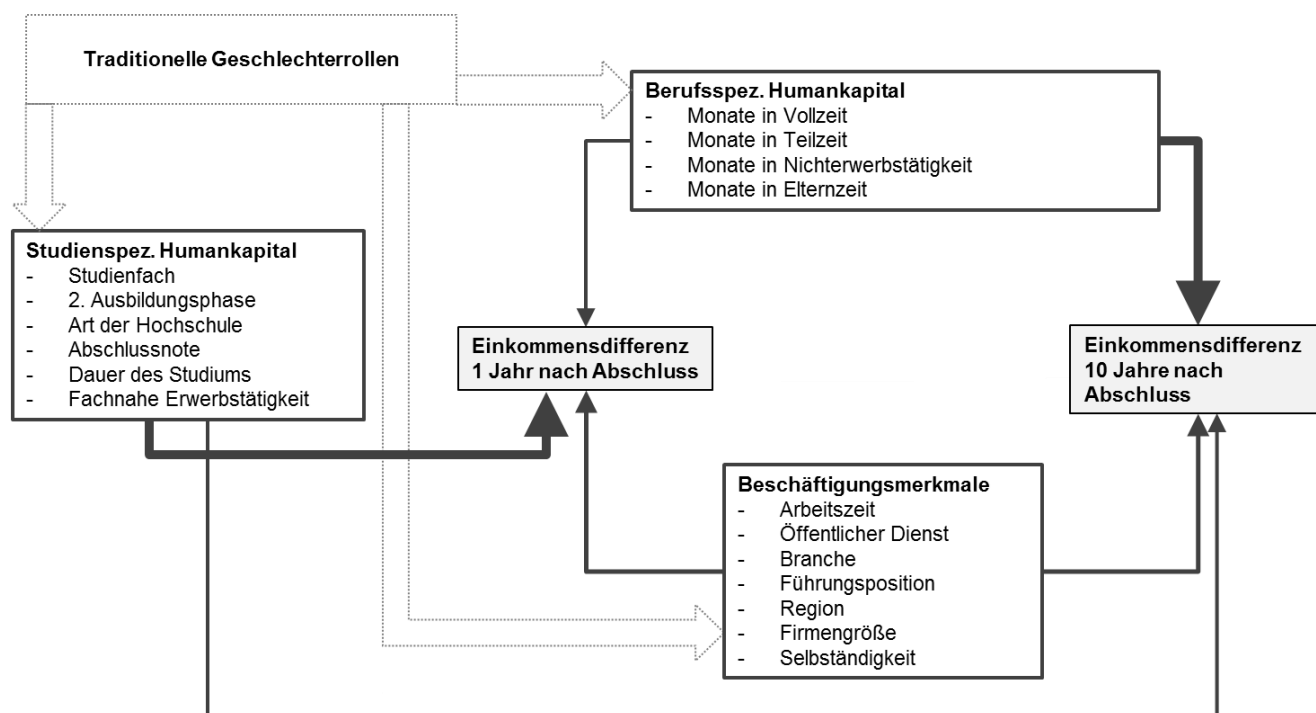
In der Erwerbsphase wird berufsspezifisches Humankapital in Form von Berufserfahrung angesammelt und ausgebaut, sodass der gewonnene Ertrag in Form des Erwerbseinkommens im Erwerbsverlauf steigt. Da Akademiker zumeist sehr kontinuierliche Berufsverläufe aufweisen und seltener als Akademikerinnen in Teilzeit beschäftigt sind oder ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen, gelingt es ihnen, im Berufsverlauf höhere Renditen zu erzielen. In späteren Erwerbsphasen nach dem Abschluss des Studiums sind folglich die bisherigen Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen von Frauen eine wesentliche Ursache für geringere Einkommen. Abbildung 3 gibt einen Überblick über die beschriebenen Zusammenhänge. Sukzessive sollte es zu einer Verschiebung der Erklärungsanteile für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede kommen, vom studienspezifischen Humankapital, vermittelt über die Studienmerkmale, hin zu berufsspezifischem Humankapital, das durch Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen beeinflusst wird. Mit steigendem Elternanteil unter den Hochschulabsolven-

ten gewinnt die Erwerbsgeschichte an Relevanz. Es ist daher anzunehmen, dass der Einfluss der Studienmerkmale, insbesondere der Fächer, im Erwerbsverlauf nach und nach abnimmt und der Einfluss der unterschiedlichen Erwerbsgeschichten von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss zunimmt. Die Erwerbsgeschichten von Männern und Frauen sind wiederum in hohem Maße durch traditionelle Geschlechterrollen bedingt. Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

H1: *Je kürzer die Erwerbsphase seit dem Zeitpunkt des Studienabschlusses ist, desto höher ist der Erklärungsanteil des studienspezifischen Humankapitals von Männern und Frauen für die Einkommensdifferenz.*

H2: *Je länger die Erwerbsphase seit dem Zeitpunkt des Studienabschlusses ist, desto höher ist der Erklärungsanteil des berufsspezifischen Humankapitals für die Einkommensdifferenz.*

Abbildung 3: Theoretisches Erklärungsmodell der Einkommensdifferenz von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss ein Jahr und zehn Jahre nach dem Studienabschluss



5.4. Daten und Operationalisierung

Die Untersuchung erfolgt auf Basis des DZHW-Absolventenpanels 2001. Der Datensatz umfasst eine bundesweit repräsentative Stichprobe der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Abschlussjahrgangs 2001 von Fachhochschulen und Universitäten¹⁸. Die Absolventinnen und Absolventen wurden zu drei Zeitpunkten befragt (circa ein Jahr, circa fünf Jahre und circa zehn Jahre nach dem Studienabschluss). Für die nachfolgenden Analysen werden die erste und die letzte Panelwelle verwendet.

Die Untersuchungsgruppe bilden Personen, die an beiden Befragungswellen teilgenommen haben und zum jeweiligen Befragungszeitpunkt erwerbstätig sind¹⁹ (N=2.739 bzw. N=2.772). Die abhängigen Variablen der Untersuchung sind das (logarithmierte) monatliche Bruttoeinkommen inklusive jährlicher Zulagen sowie der (logarithmierte) Stundenlohn²⁰ von Frauen und Männern bzw. jeweils die Differenz zwischen diesen. Beides ist in Hinblick auf Einkommensunterschiede von Männern und Frauen von Bedeutung: „Earnings inequality generated by market mechanisms may occur in two very different ways: through differences in hours worked or through differences in the hourly wage paid.“ (vgl. Petersen 1989, S. 222) Einerseits weisen Frauen eine weitaus höhere Teilzeitquote auf als Männer und erzielen deshalb geringere Einkommen. Natürlich ist es naheliegend, dass Personen, die mit einem geringeren Stundenumfang erwerbstätig sind, auch ein geringeres Erwerbseinkommen erzielen, dennoch trägt gerade dieser Aspekt zur massiven Einkommensungleichheit von Männern und Frauen bei. Eine Teilzeittätigkeit bedeutet aktuelle Einkommensbußen sowie langfristige Verluste, z. B. in Form von verringerten Rentenansprüchen und (trotz Wiederaufnahme einer Vollzeitberufstätigkeit) geringeren Einkommenszuwächsen (Boll 2009). Dies kann für Frauen gravierende negative Folgen haben, wie etwa prekäre Lebenssituationen, starke ökonomische Abhängigkeit vom

¹⁸ Ausgenommen sind Absolventen von Verwaltungsfachhochschulen und Bundeswehrhochschulen.

¹⁹ Üblicherweise wird in einem solchen Fall ein zweistufiges Schätzverfahren (nach Heckmann) angewendet, um den Selektionsprozessen (hier: dass jemand zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig ist und Informationen zum Einkommen vorhanden sind) Rechnung zu tragen. Dazu sind allerdings fundierte theoretische Kenntnisse über die Selektionsprozesse und eine adäquate empirische Umsetzung nötig (Engelhardt 1999). Dies ist mit den vorhandenen Daten nicht zu leisten, da wichtige Selektionsvariablen wie Haushaltsmerkmale (z. B. das Einkommen des Partners) nicht bekannt sind.

²⁰ Aufgrund fehlender Angaben des vertraglich vereinbarten wöchentlichen Stundenumfangs von Vollzeitbeschäftigten (Variation von 35 bis 48 Stunden/Woche möglich), ungenauer bzw. fehlender Angaben der tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeit inkl. geleisteter Überstunden und der fehlenden Information darüber, ob Überstunden vergütet werden und im Bruttomonatslohn bereits eingerechnet sind, ist die Berechnung des Stundenlohns nur näherungsweise möglich. Für Vollzeitbeschäftigte wird hier eine Arbeitszeit von 40 Std./Woche angenommen und der Stundenlohn für alle auf Basis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und des angegebenen Bruttomonatseinkommens ohne Zulagen errechnet.

Partner oder Altersarmut und wird bei ausschließlicher Betrachtung von Stundenlöhnen nicht ausreichend berücksichtigt. Andererseits sind unterschiedliche Stundenlöhne die eigentliche Grundlage ungleicher Bezahlung, und die Ursachen dafür teilweise zugleich Ursache der Lohndiskriminierung von Frauen.

Zur Analyse der Ursachen der Einkommensdifferenzen von Männern und Frauen wird für den Monats- und den Stundenlohn für jeden Untersuchungszeitpunkt jeweils eine Dekomposition nach Blinder (1973) und Oaxaca (1973) gerechnet. Über die Effektezerlegung lässt sich bestimmen, wie hoch der Anteil der Geschlechterdifferenz ist, der sich über die Ausstattungsmerkmale von Männern und Frauen erklären lässt, also die Ungleichverteilung der unabhängigen Variablen wie z. B. Studienmerkmale und Berufsverläufe.

Das studienspezifische Humankapital wird über eine Reihe von Studienmerkmalen abgebildet. Die Studienfächer werden im DZHW-Absolventenpanel nach der Fächersystematik des statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2014) erfasst. Die Fächer werden für die Analysen vor dem Hintergrund der theoretischen Annahmen und bisherigen empirischen Erkenntnisse (vgl. Abschnitt 5.3); danach, in welchem Maße die Fächer ökonomisches, technisches, kommunikatives oder kulturelles Kapital vermitteln, zu acht Gruppen zusammengefasst (Kultur- und Gesellschaftswissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Medizin, Psychologie/Soziale Arbeit/Pädagogik, Lehramt, Mathematik/Informatik/Technik, Sonstige). Lehramt und Medizin werden aufgrund des spezifischen Arbeitsmarktzugangs einzeln ausgewiesen. Als einflussreiche Studienmerkmale werden zusätzlich an das Studium anschließende praktische Ausbildungsphasen (Referendariat etc.), die Art des Hochschulabschlusses (Fachhochschulabschluss, Referenz: Universitätsabschluss), die Dauer des Studiums²¹, die Examensnote²² und eine fachnahe Beschäftigung im Studium kontrolliert.

Das berufsspezifische Humankapital wird als Erwerbshistorie über monatsgenaue Angaben zum Erwerbsstatus erfasst. Da Vollzeitbeschäftigung bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen die Regel ist, werden Abweichungen von dieser Erwerbsform über die jeweils individuelle Anzahl der Monate in a) Teilzeitbeschäftigung, b) familien-

²¹ Fachnormierter Dummy für überdurchschnittlich lange Studiendauer, wenn diese mehr als eine Standardabweichung vom Gesamtdurchschnitt abweicht.

²² Fachnormierte, gespiegelte, stetige Variable.

bedingter Erwerbsunterbrechung und c) Nichterwerbstätigkeit aus anderen Gründen (z. B. Arbeitslosigkeit) gemessen.

Neben diesen theoretisch hergeleiteten Haupterklärungsmerkmalen werden die jeweiligen aktuellen Beschäftigungsmerkmale ins Modell aufgenommen. Dazu gehören neben der Arbeitszeit die Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Referenz: Privatwirtschaft), leitende Positionen²³ (Referenz: keine leitende Position), der Wirtschaftsbereich²⁴, selbständige Tätigkeiten (Referenzkategorie: keine selbständige Tätigkeit) und die Betriebsgröße²⁵. Die Arbeitszeit wird ins Modell als trichotome Variable aufgenommen (Teilzeit mit weniger als 20 Std.; Teilzeit mit 20 bis 34 Std.; Vollzeit mit 35 oder mehr Std.). Auf diese Weise kann das gleiche Modell für Monatseinkommen und Stundenlöhne gerechnet werden.

5.5. Deskriptive Befunde

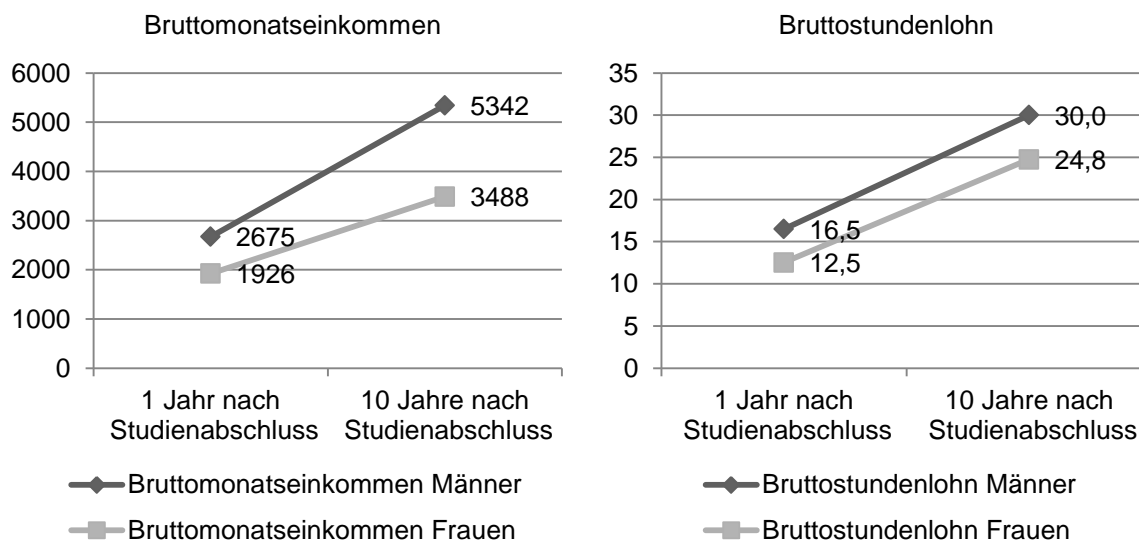
Männer beziehen sowohl ein Jahr nach dem Studium als auch zehn Jahre nach dem Studium ein höheres durchschnittliches Bruttomonatseinkommen (Abbildung 4). Die unbereinigte Differenz im Monatseinkommen von Männern und Frauen steigt zwischen den Untersuchungszeitpunkten von 28 Prozent auf 35 Prozent. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Männer liegt ebenfalls zu beiden Zeitpunkten über dem der Frauen. Hier ist die unbereinigte Differenz allerdings etwas geringer als bei Betrachtung der Monatseinkommen und sie sinkt zudem von 24 Prozent im ersten Jahr nach dem Studium auf 17 Prozent zehn Jahre nach dem Studium. Die großen Unterschiede zwischen der Differenz im Bruttomonatseinkommen und der Differenz im Stundenlohn zehn Jahre nach dem Studienabschluss zeigen den großen Einfluss der zunehmenden Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Obwohl die Stundenlöhne sich in diesem Zeitraum relativ sogar etwas annähern, geht die Einkommensschere auseinander.

²³ Leitende Positionen wurden über die berufliche Stellung operationalisiert und umfassen wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit leitender oder mittlerer leitender Funktion, selbständige Unternehmer oder Selbständige in freien Berufen, sofern sie mindestens eine weitere Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter haben und Beamte im höheren oder gehobenen Dienst, wenn es sich um Führungsdienst handelt.

²⁴ 1. Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft; 2. verarbeitendes Gewerbe; 3. Dienstleistungen; 4. Bildung, Forschung, Kultur; 5. Verbände, Organisationen, 6. öffentliche Verwaltung

²⁵ 1. Über 1000; 2. 501-1000; 3. 101-500; 4. 21-100; 5. 5-20; 6. unter 5 Mitarbeiter(inne)n

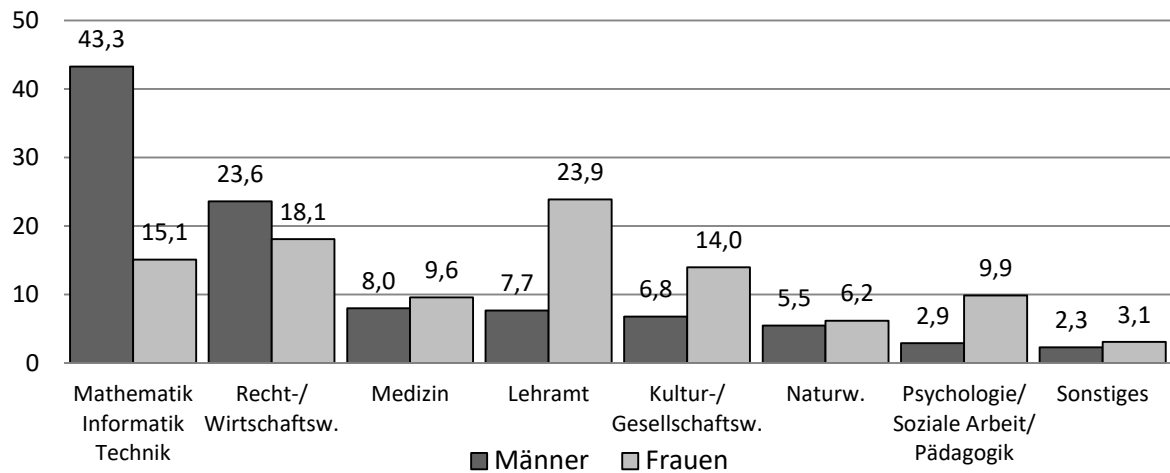
Abbildung 4: Durchschnittliches monatliches Bruttogehalt inkl. jährlicher Zulagen und durchschnittlicher Bruttostundenlohn ohne Zulagen nach Geschlecht, gewichtete und gerundete Werte in Euro, abzgl. des obersten und untersten 1 Prozents, inkl. Teilzeitbeschäftigter



DZHW Absolventenpanel 2001, eigene Berechnungen

Abbildung 5 gibt einen Überblick über die Fächerverteilung der Stichprobe zum ersten Befragungszeitpunkt. Ein deutlich höherer Anteil der Frauen belegte Fächer der Gruppe Kultur- und Gesellschaftswissenschaften, Psychologie, Soziale Arbeit, Pädagogik und Lehramt. Männer finden sich zu weitaus höherem Anteil in Fächern der Bereiche Mathematik, Informatik und Technik und in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Demnach verfügen Frauen aufgrund der Fachwahl zu höheren Anteilen über kommunikatives und kulturelles fachspezifisches Humankapital, die am Arbeitsmarkt nicht so stark nachgefragt und geringer entlohnt werden. Männer verfügen häufiger als Frauen über technisches und ökonomisches Kapital, die am Arbeitsmarkt eine vergleichsweise hohe Nachfrage erfahren und folglich ein hohes Einkommen begünstigen. Diese Verteilung der Geschlechter auf die Studienfächer und damit verbundenen Ressourcen deckt sich mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen (Ochsenfeld 2014).

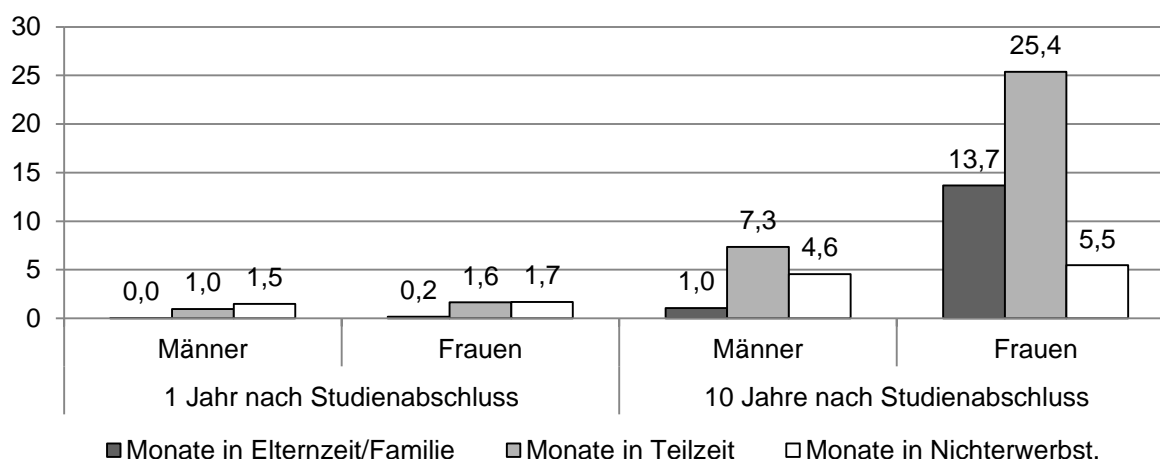
Abbildung 5: Verteilung von Männern und Frauen auf die Studienfachgruppen in der 1. Befragungswelle (gewichtete Werte in %, nur Erwerbstätige)



DZHW Absolventenpanel 2001, eigene Berechnungen

Abbildung 6 gibt einen Überblick über die durchschnittliche Anzahl der Monate in Elternzeit bzw. Familienphasen, Teilzeitphasen und sonstigen Nichterwerbsphasen. Ein Jahr nach dem Abschluss unterscheiden sich Männer und Frauen nur geringfügig voneinander. Zehn Jahre nach dem Abschluss ist Teilzeitbeschäftigung bei Frauen, insbesondere bei Müttern, weiter verbreitet und macht im Schnitt etwas mehr als zwei Jahre des bisherigen Berufsverlaufs aus. Elternzeitphasen machen bei Frauen im Durchschnitt etwas mehr als ein Jahr aus (bei alleiniger Betrachtung der Mütter sind es rund zwei Jahre), bei Männern im Durchschnitt einen Monat (bei Vätern rund zwei Monate) der bisherigen Gesamterwerbsphase.

Abbildung 6: Durchschnittliche Anzahl der Monate in Elternzeit/Familienphasen; Teilzeitbeschäftigung; Nichterwerbstätigkeit (gewichtete Angaben, nur zum jeweiligen Zeitpunkt Erwerbstätige)



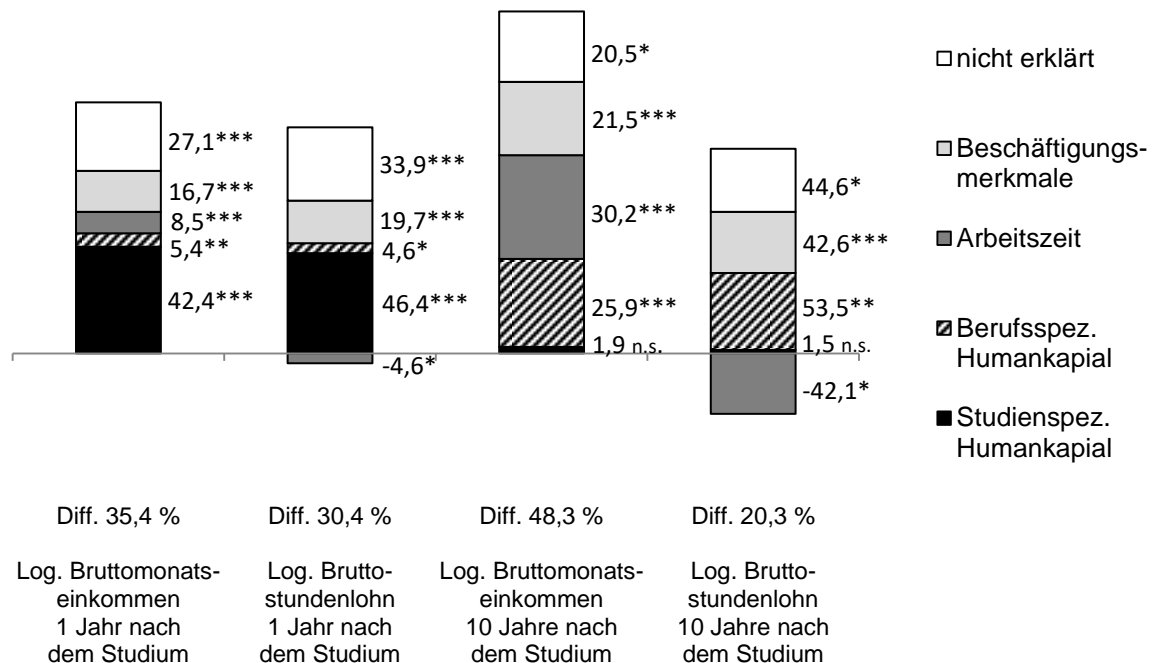
DZHW Absolventenpanel 2001, eigene Berechnungen

5.6. Ergebnisse der Dekompositionen

Um die Ursachen und deren Wandlungstendenzen der Einkommensdifferenzen von Männern und Frauen zu untersuchen, werden mit Stata vier Dekompositionen nach Blinder und Oaxaca (Jann 2008) mit Frauen als Referenzkategorie gerechnet. Die Dekompositionen geben Aufschluss darüber, zu welchen Anteilen die Ausstattungsmerkmale von Männern und Frauen die Geschlechterunterschiede im Einkommen zu unterschiedlichen Zeitpunkten erklären. Die ausführlichen Ergebnisse sind in Tabelle 14 im Anhang dieses Kapitels aufgeführt; Abbildung 7 stellt die zusammengefassten Ergebnisse dar. Ein Jahr nach dem Abschluss des Studiums liegt das monatliche Einkommen der Absolventinnen geschätzt rund 35 Prozent und der Stundenlohn 30 Prozent unter dem der Absolventen. Aufgrund der höheren Einkommensvarianz bei Frauen wird die Einkommensdifferenz des logarithmierten Einkommens überschätzt (vgl. Winkelmann 2001). Zehn Jahre nach dem Studienabschluss ist dieser Effekt für die Monatseinkommen besonders stark. Da das Ziel der Dekomposition hier nicht die Bestimmung der exakten Lohndifferenz, sondern der erklärenden Merkmale ist, wird in den nachfolgenden Ausführungen dennoch Bezug auf die geschätzte Differenz genommen. Die tatsächliche Einkommensdifferenz kann Abschnitt 5.5 entnommen werden. Die unabhängigen Variablen erklären zum ersten Untersuchungszeitpunkt rund 73 Prozent der monatlichen Einkommensdifferenz und 66 Prozent der Stundenlohndifferenz. Der jeweils verbleibende, nicht erklärte Anteil der Differenz ist nach wie vor hoch signifikant und kann ein Hin-

weis auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sein, aber ebenso auf weitere unbeobachtete, aber relevante Merkmale, die im Modell nicht enthalten sind.

Abbildung 7: Zusammengefasste Ergebnisse der Dekomposition der Einkommensdifferenz von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss, Anteile der erklärenden Merkmale in %



DZHW Absolventenpanel 2001, eigene Berechnungen

Signifikanz: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Der überwiegende Teil der Differenzen (42 Prozent bzw. 46 Prozent) wird ein Jahr nach dem Studienabschluss über eine unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen mit studienspezifischem Humankapital erklärt. Die Fachrichtungen und damit verbundene zweite Ausbildungsphasen liefern ähnlich zu bisherigen Studienergebnissen den größten Erklärungsbeitrag, der „reine“ Fächereffekt erklärt jedoch nur 14 Prozent des Einkommens. 35 Prozent der Frauen, aber nur 17 Prozent der Männer befinden sich ein Jahr nach Abschluss ihres Studiums in einer praktischen Ausbildungsphase (ohne Ausbildung). Der hohe Erklärungsanteil der praktischen Ausbildungsphasen geht in dieser Form aus den bisherigen Studien (mit der Vorgängerkohorte, der DZHW-Absolventenstudie 1997) nicht hervor. Leuze und Strauß (2014) rechnen ein Modell für zwei Zeitpunkte (ein Jahr und fünf Jahre nach dem Studium), sodass sie zwar einen signifikanten Effekt der praktischen Ausbildungsphase finden, dieser aber weitaus geringer als bei alleiniger Betrachtung des ersten Untersuchungszeitpunkts ist. Laut den Ergebnissen von Braakmann (2013, S. 151) bieten die Fächer den Haupterklärungsanteil (54

Prozent) der Einkommensdifferenz bei der ersten Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen nach dem Studium. Der Effekt der praktischen Ausbildungsphasen wird dort aber nicht gesondert ausgewiesen und der reine Fächereffekt daher stark überschätzt.

Eine überdurchschnittliche Dauer des Studiums und die Examensnoten bieten keinen signifikanten Erklärungsbeitrag, und die Art der Hochschule zeigt einen gegenläufigen Effekt. Würden Frauen ebenso häufig einen Fachhochschulabschluss aufweisen wie Männer, wäre der Einkommensabstand noch höher, da Fachhochschulabsolventen geringere Durchschnittseinkommen aufweisen als Universitätsabsolventen. Vermehrte Teilzeitarbeit von Frauen vergrößert den Einkommensabstand von Frauen und Männern bereits zu diesem frühen Zeitpunkt. Längere Teilzeitphasen in der circa einjährigen Erwerbsgeschichte haben einen geringen signifikanten Einfluss auf die monatliche Einkommensdifferenz. 8,5 Prozent der Differenz im Monatseinkommen werden durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle von Männern und Frauen erklärt, auf den Stundenlohn haben diese einen gegenteiligen Effekt. Letzteres spricht für eine Positivselektion der Teilzeitbeschäftigten. Familienbedingte oder anders begründete Erwerbsunterbrechungen spielen wie erwartet noch keine gewichtige Rolle für Einkommensunterschiede von Frauen und Männern. Das berufsspezifische Humankapital ist zu diesem Zeitpunkt noch kaum von Bedeutung. Die übrigen Beschäftigungsmerkmale erklären rund 16 Prozent der monatlichen Einkommensdifferenz und rund 20 Prozent der Stundenlohndifferenz. Signifikante Erklärungsanteile haben zu diesem Zeitpunkt der Wirtschaftsbereich (zehn bis elf Prozent) und die Betriebsgröße (sieben Prozent). Die mit Hypothese 1 verbundene Annahme, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen nach dem Studienabschluss vorwiegend über die unterschiedliche Ausstattung mit studien-spezifischem Humankapital erklärt werden, wird bestätigt. Aus theoretischer Sicht ist allerdings der Einwand zu machen, dass ein Referendariat nach dem Studium nicht allein Merkmal des Studiums und studienspezifischen Humankapitals ist, sondern zugleich ein einkommensrelevantes Beschäftigungsmerkmal darstellt.

Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums beträgt der geschätzte Einkommensabstand monatlich 48 Prozent und bei Betrachtung des Stundenlohns 20 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt können 80 Prozent der monatlichen Einkommensdifferenz und 55 Prozent der Stundenlohndifferenz mit den Merkmalen im Modell erklärt werden, der verbleibende Geschlechtereffekt ist weiterhin hoch signifikant. Das studienspezifische Humankapital liefert zu diesem Zeitpunkt keinen signifikanten Erklärungsbeitrag mehr. Wie erwartet,

hat der Einfluss des berufsspezifischen Humankapitals, in Form der Erwerbsgeschichte, zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums hingegen stark an Bedeutung gewonnen. Rund 26 Prozent der monatlichen Einkommensunterschiede werden über die höhere Summe der Monate in Teilzeit (zwölf Prozent), Nichterwerbstätigkeit (ein Prozent) und Familienphasen (13 Prozent) im Berufsverlauf von Frauen erklärt. Bei der Ergebnisinterpretation muss berücksichtigt werden, dass es sich insbesondere bei den Müttern im Panel zu diesem Zeitpunkt um eine stark selektive Gruppe handelt. Sie sind seltener als andere Gruppen erwerbstätig und wenn, sind sie häufiger als andere in Teilzeit erwerbstätig. Daher ist anzunehmen, dass negative Effekte auf das Einkommen von Frauen durch Elternzeit- und Teilzeitepisoden geringer ausfallen, da viele Mütter zu diesem Zeitpunkt noch nicht wieder erwerbstätig sind und somit nicht in die Analysen eingehen.

Von Bedeutung sind jedoch vor allem die unterschiedlichen Auswirkungen der Elternschaft auf die Berufsverläufe der Geschlechter, sowie die besonders unter Müttern geäußerte Teilzeitbeschäftigung, die 30 Prozent der monatlichen Einkommensdifferenz in diesem Modell erklärt. Für die Stundenlohndifferenz ergibt sich ein etwas anderes Bild: eine zum Befragungszeitpunkt aktuelle Teilzeitarbeit wirkt sich demnach reduzierend auf die Stundenlohndifferenz aus, was für eine selektive Beschäftigtengruppe spricht. Es wäre naheliegend, dass vor allem Mütter nur dann (in Teilzeit) erwerbstätig sind, wenn es sich finanziell für sie lohnt, oder dass insbesondere die Frauen auf Teilzeit reduzieren, die es sich „leisten können“. Eine unterschiedliche berufsspezifische Humankapitalausstattung hat wie erwartet ebenfalls einen starken Einfluss (53 Prozent) auf die Stundenlohndifferenz (wenngleich der Elternzeiteffekt allein nicht das erforderliche Signifikanzniveau aufweist). Weitere Merkmale der aktuellen Beschäftigung, die einen signifikanten Erklärungsanteil an der Geschlechterdifferenz im Einkommen aufweisen, sind die Beschäftigung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen, was fünf Prozent der Differenz des monatlichen Einkommens und zehn Prozent der Differenz des Stundenlohns erklärt, die Betriebsgröße, die zehn Prozent der Differenz des monatlichen Einkommens und 21 Prozent der Differenz des Stundenlohns ausmacht, und zusätzlich der geringere Anteil von Frauen in leitenden Positionen, der vier Prozent der Differenz des monatlichen Einkommens und acht Prozent der Differenz des Stundenlohns erklärt. Dieses Merkmal hängt ebenfalls mit den unterschiedlichen Auswirkungen von Elternschaft auf den Lebenslauf von Männern und Frauen zusammen. Elternschaft bzw. die Erwerbsunterbrechungen im Zusammenhang mit Elternschaft wirken sich negativ auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen aus (Brandt 2012; Ochsenfeld 2012).

Ein Vergleich der Effekte zu beiden Zeitpunkten bestätigt sowohl die erste Hypothese, dass der Erklärungsanteil des studienspezifischen Humankapitals zu einem frühen Zeitpunkt wesentlich höher ist, als auch die zweite Hypothese, die besagt, dass die Erwerbsgeschichte mit fortschreitendem Erwerbsverlauf die zentrale Erklärung für Einkommensunterschiede von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss ist. Die Ergebnisse zum späteren Untersuchungszeitpunkt machen deutlich, dass nun nicht mehr die Studienfachwahl, sondern die mit Elternschaft verbundenen Erwerbsausstiege und Arbeitszeitmodelle von Frauen ursächlich für geringere Einkommen der Frauen sind.

5.7. Fazit

Die Untersuchung der Einkommensdifferenz zwischen Akademikerinnen und Akademikern zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Studium zeigt, dass Männer und Frauen mit Hochschulabschluss unter unterschiedlichen Voraussetzungen ins Berufsleben starten und sich die Gründe für Geschlechterunterschiede im Einkommen im Berufsverlauf verändern. Je nach absolviertem Fach verfügen Männer und Frauen beim Berufseinstieg über unterschiedliche Humankapitalbestände, mit denen sich am Arbeitsmarkt unterschiedlich hohe Renditen in Form von Einkommen erzielen lassen. Mit großem zeitlichen Abstand vom Studienabschluss schwindet der Effekt der Studienmerkmale auf die Einkommensdifferenz. Im ersten Jahr nach dem Studium erklärt das studienspezifische Humankapital noch mehr als die Hälfte des Einkommensunterschieds. Im Unterschied zu den bisherigen Forschungsergebnissen konnte jedoch gezeigt werden, dass der starke Fächereffekt beim Berufseinstieg zu großen Teilen auf zweite Ausbildungsphasen nach dem Studium zurückgeführt werden kann, die vermehrt von Frauen absolviert werden. Zehn Jahre nach dem Einstieg in den Beruf hat das spezifische im Studium erworbene Humankapital jedoch ohnehin keinen erkennbaren Einfluss mehr auf die Einkommensdifferenz von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen – allenfalls indirekt vermittelt über die beruflichen Merkmale. Zu diesem Zeitpunkt werden die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle von Männern und Frauen im Zusammenhang mit Elternschaft und die damit verbundenen Erwerbsgeschichten relevant. Teilzeitbeschäftigungen von Frauen, insbesondere von Müttern, führen zu deutlich geringeren Monatseinkommen, nicht jedoch zu geringeren Stundenlöhnen. Sowohl für die Differenz im Monatseinkommen als auch im Stundenlohn wirken jedoch vorangegangene Teilzeitphasen sowie Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternschaft zu Ungunsten von Frauen. Männer akkumulieren im Erwerbsverlauf kontinuierlich berufsspezifisches Humankapital, während die Humankapitalbestände von Frauen während der Erwerbsunterbrechungsphase

nicht weiter ausgebaut werden und bei langen Unterbrechungsphasen laut der Humankapitaltheorie Entwertung erfahren. Dadurch erzielen Frauen nach dem Wiedereinstieg geringere Renditen am Arbeitsmarkt. Somit sind die antizipierte (Ochsenfeld 2014) und die tatsächliche traditionelle Arbeitsteilung aufgrund von Elternschaft in Paarbeziehungen von Akademikern (Brandt 2012) als eine der wesentlichen Ursachen für die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss zu sehen.

Um eine Angleichung des Einkommensniveaus von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss zu erreichen, wäre neben Bestrebungen, Frauen für das Studium von am Arbeitsmarkt gefragten Fächern zu gewinnen, vor allem eine Angleichung der Erwerbsgeschichte von Müttern und Vätern förderlich – etwa über entsprechende Eltern- und Teilzeitregelungen. Als positive Entwicklungen sind in diesem Zusammenhang die Regelungen der Partnermonate beim Elterngeld und beim ElterngeldPlus hervorzuheben, die Paaren eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit erleichtern und noch ausgeweitet werden könnten, indem sie egalitäre Modelle stärker fördern. Aufgrund des begrenzten Beobachtungszeitraums von zehn Jahren ist offen geblieben, wie sich die Einkommensdifferenz zwischen Akademikerinnen und Akademikern im weiteren Berufsverlauf entwickelt. Es ist anzunehmen, dass sich die Teilzeitphasen von Frauen noch stärker auswirken und auch der Einfluss von weiteren Erwerbsunterbrechungen aufgrund von zusätzlichen Kindern zunimmt. Auch die langfristigen Folgen der Humankapitalentwertung sind mit der vorliegenden Untersuchung nicht zu erfassen. Hierzu sind weitere Langzeituntersuchungen nötig.

5.8. Anhang

Tabelle 14: Oaxaca-Blinder Dekompositionen der Einkommensdifferenz von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen; 1 Jahr und 10 Jahre nach Abschluss des Studiums

	1 Jahr nach Studienabschluss						10 Jahre nach Studienabschluss									
	Monatseinkommen			Stundenlohn			Monatseinkommen			Stundenlohn						
	Coeff.	Std. Err.	%	Coeff.	Std. Err.	%	Coeff.	Std. Err.	%	Coeff.	Std. Err.	%				
log Einkommen (Frauen)	7,418	***	0,017				8,031	***	0,017							
log Einkommen (Männer)	7,772	***	0,020				8,514	***	0,013							
log Stundenlohn (Frauen)				2,407	***	0,016				3,149	***	0,012				
log Stundenlohn (Männer)				2,711	***	0,017				3,351	***	0,011				
Einkommensdifferenz	-0,354	***	0,026	-0,304	***	0,024	-0,483	***	0,022	-0,202	***	0,016				
Studienspez. Humankapital																
Fachrichtung	-0,049	**	0,015	13,8	-0,043	**	0,014	14,1	-0,012	0,011	2,5	-0,006	0,010	3,0		
Referendariat	-0,104	***	0,016	29,4	-0,100	***	0,016	32,9	-0,004	0,006	0,8	-0,001	0,006	0,5		
Fachhochschule	0,009	*	0,004	-2,5	0,008	*	0,004	-2,6	0,004	0,004	-0,8	0,000	0,004	0,0		
Dauer des Studiums	-0,001		0,002	0,3	0,000		0,002	0,0	0,003	0,002	-0,6	0,003	0,002	-1,5		
Examensnote	0,001		0,001	-0,3	0,001		0,001	-0,3	0,002	0,002	-0,4	0,002	0,002	-1,0		
Fachnahe Besch. im Stud.	-0,006	*	0,003	1,7	-0,007	*	0,003	2,3	-0,002	0,001	0,4	-0,001	0,001	0,5		
Berufsspez. Humankapital																
Teilzeiterwerbstätigkeit	-0,011	*	0,005	3,1	-0,008		0,005	2,6	-0,057	**	0,020	11,8	-0,049	**	0,018	24,3
Elternzeit/Familie	-0,004		0,004	1,1	-0,003		0,004	1,0	-0,062	*	0,031	12,8	-0,054		0,034	26,7
Nichterwerbstätigkeit	-0,004		0,002	1,1	-0,003		0,002	1,0	-0,006	*	0,003	1,2	-0,005	*	0,003	2,5
Beschäftigungsmerkmale																
Arbeitszeit	-0,030	***	0,008	8,5	0,014	*	0,007	-4,6	-0,146	***	0,039	30,2	0,085	*	0,036	-42,1
Öffentlicher Dienst	0,003		0,006	-0,8	0,000		0,006	0,0	-0,012		0,009	2,5	-0,004		0,009	2,0
Führungsposition	-0,003		0,002	0,8	-0,003		0,002	1,0	-0,018	***	0,004	3,7	-0,017	***	0,004	8,4
Wirtschaftsbereich	-0,036	***	0,010	10,2	-0,036	***	0,010	11,8	-0,025	*	0,010	5,2	-0,020	*	0,010	9,9
Erwerbsregion	0,001		0,002	-0,3	0,001		0,002	-0,3	-0,003		0,002	0,6	-0,002		0,002	1,0
Selbständigkeit	0,000		0,001	0,0	0,000		0,000	0,0	0,002		0,002	-0,4	-0,001		0,001	0,5
Betriebsgröße	-0,024	***	0,006	6,8	-0,022	***	0,005	7,2	-0,048	***	0,008	9,9	-0,042	***	0,007	20,8
Erklärter Anteil gesamt	-0,258		0,026	72,9	-0,201		0,023	66,1	-0,384		0,039	79,5	-0,112		0,036	55,4
Nicht erklärter Anteil	-0,096		0,022	27,1	-0,103		0,020	33,9	-0,099		0,039	20,5	-0,090		0,039	44,6
N	2739						2772									

DZHW Absolventenpanel 2001, eigene Berechnungen

Signifikanz: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

6 Beitrag II: Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern²⁶

6.1. Einleitung

Jüngere familienpolitische Reformen, wie die Einführung des neuen Elterngeldes im Jahr 2007 und des ElterngeldPlus in 2015, verfolgen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern, indem sie die Beteiligung der Väter an der Elternzeit und die Erwerbsbeteiligung von Müttern fördern (Bujard 2013; Wrohlich et al. 2012). Doch obwohl die Reformen erste Früchte tragen und der Anteil von Vätern, die Elternzeit nehmen, kontinuierlich wächst, so ist die Dauer der von Vätern genutzten Elternzeit in den meisten Fällen auf die zwei Partnermonate beschränkt (Statistisches Bundesamt 2015). Der überwiegende Anteil der Elternzeit wird nach wie vor von den Müttern genommen. Väter, die längere Elternzeit nehmen, reduzieren anschließend mit höherer Wahrscheinlichkeit den zeitlichen Umfang ihrer Erwerbstätigkeit, bringen sich nach der Elternzeit stärker in die Kinderbetreuung sowie Hausarbeit ein (Almqvist und Duvander 2014; Bünning 2015; Rehel 2014) und haben auch nach einer Trennung von der Partnerin einen engeren Kontakt zum Kind (Duvander und Jans 2009) als Väter mit kürzeren Elternzeitphasen. Gerade die Monate, in denen der Vater allein Elternzeit nimmt und somit (zeitweise) die Hauptverantwortung für das Kind trägt, sind besonders positiv für eine nachhaltige höhere Beteiligung des Vaters an der Familienarbeit (Bünning 2015). Aber warum nehmen Väter in Deutschland in der Regel nur zwei Monate Elternzeit und was hält Paare davon ab, die Elternzeit egalitärer zu teilen?

Aus einer erwerbszentrierten Perspektive zur Arbeitsteilung in Partnerschaften (Becker 1991; Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980; Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992) stellt sich die Frage, welcher Elternteil weiterhin erwerbstätig sein *darf* und wer Elternzeit nehmen *muss*. Mit zunehmender Dauer und geringer Lohnersatzleistung wird eine Elternzeit umso unattraktiver (Castro-García und Pazos-Moran 2016). Hohe ökonomische Ressourcen in Form von Bildung und Einkommen stärken die Verhandlungsmacht gegenüber dem Partner bzw. der Partnerin, sodass die Bildungs- und Einkommensrelatio-

²⁶ Dieses Kapitel wurde 2017 unter dem Titel „Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften“ in *der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jahrgang 69 (4), S. 593-622, veröffentlicht.

nen der Partner Einfluss auf die Elternzeitverteilung eines Paares haben (Geisler und Kreyenfeld 2011; Naz 2010; Reich 2010; Trappe 2013b, 2013a).

Neben diesen Aspekten spielt bei der Aufteilung der Elternzeit aber auch die familienzentrierte Perspektive eine Rolle, aus der Elternzeit vor allem als Zeit mit dem eigenen Kind betrachtet und daraus folgend als wertvolles Gut bewertet wird, über das in Partnerschaften ebenfalls verhandelt wird (Peukert 2015). Bei einer Elternzeit von kurzer Dauer (bis zu zwölf Monaten) ist das Risiko von beruflichen Nachteilen als gering einzuschätzen (Bünning 2016; Schmelzer et al. 2015) und eine ausreichende Lohnersatzleistung macht diese Phase attraktiv. Aus dieser Perspektive stellt sich dann die Frage, wer weiterhin erwerbstätig sein *muss* und wer Elternzeit nehmen *darf*.

Geschlechterrollentheorien (Bielby und Bielby 1989; Hochschild und Machung 1990; West und Zimmermann 1987) legen zugrunde, dass über gesellschaftliche Werte nach wie vor die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie dem Mann und die Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung hauptsächlich der Frau zugeschrieben wird. Daraus folgt, dass Mütter sowohl das Recht als auch die Pflicht haben, Elternzeit zu nehmen, wohingegen Väter weiterhin in einem Umfang erwerbstätig sein müssen, der die finanzielle Absicherung gewährleistet. Die Väterbeteiligung an der Elternzeit ist demnach höher, wenn beide Elternteile moderne Geschlechterrolleneinstellungen haben. Paare mit egalitären Wertvorstellungen realisieren mit höherer Wahrscheinlichkeit auch eine auf Gleichheit bedachte Aufteilung der Elternzeit (Duvander 2014; Evertsson 2014; Lammi-Taskula 2008; Vogt und Pull 2010).

Die geschlechterdifferenzierte Verantwortung für die Bereiche Erwerbstätigkeit und Familienarbeit spiegelt sich in zweifacher Hinsicht auch auf betrieblicher Ebene wieder. Zum einen ist anzunehmen, dass Frauen eher Beschäftigungsverhältnisse wählen, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen, wohingegen Männer sich vermehrt in Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden, die gut bezahlt werden. Zum anderen ist davon auszugehen, dass das betriebliche Umfeld eine längere Erwerbsunterbrechung von Müttern eher legitimiert und unterstützt als von Vätern. Somit haben Mütter und Väter unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen, was ebenfalls ursächlich für eine geringere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit ist (Bygren und Duvander 2006; Lappegard 2008; Pfahl und Reuyß 2009; Sundstrom und Duvander 2002).

Die Befunde bisheriger Studien legen nahe, dass die Väterbeteiligung an der Elternzeit das Resultat eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses ist und dass der

Paarkontext in der Forschung stärker berücksichtigt werden muss (Bujard und Fabricius 2013; Trappe 2013a). Bislang wurde dieser Aushandlungsprozess überwiegend in qualitativen Studien untersucht (Lammi-Taskula 2017; McKay und Doucet 2010; O'Brien und Twamley 2017; Peukert 2015; Possinger 2013). Die meisten quantitativen Erhebungen enthalten nur einseitige Informationen über die Situation des Paares vor der Geburt des Kindes, sodass bislang nur einzelne Aspekte dieses Aushandlungsprozesses betrachtet werden konnten. An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an und untersucht vergleichend relevante Aspekte der Aushandlungsprozesse von Paaren zur Elternzeit am Beispiel von Zweiverdienerpaaren. Im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen die ökonomischen Ressourcenkonstellationen, die beruflichen Rahmenbedingungen für eine Erwerbsunterbrechung sowie die individuellen Werthaltungen der Partner vor der Geburt des ersten Kindes.

Für die Analysen wird eine Vertiefungsbefragung des Hochschulabsolventenpanels 2001 des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) verwendet. Die Untersuchung konzentriert sich auf Paare, in denen mindestens einer der Partner einen akademischen Abschluss hat und beide vor der Geburt des ersten Kindes erwerbstätig waren. Personen mit hoher Bildung gelten als Vorreiter für egalitäre Geschlechterarrangements (Schulz 2010); sie haben seltener traditionelle Rollenvorstellungen und verfügen in der Regel über die notwendigen ökonomischen Voraussetzungen, um eine nicht-traditionelle Arbeitsteilung in der Partnerschaft zu verwirklichen. Akademiker(innen) profitieren außerdem besonders von der Elterngeldreform (Bujard und Passet 2013), vor allem in Hinsicht auf die Höhe der Lohnersatzleistung (Wrohlich et al. 2012), sodass in dieser Gruppe mit Blick auf die Zielerreichung der Reform die größten Effekte zu erwarten sind. Der vorliegende Beitrag soll Aufschluss darüber geben, welche Faktoren im Paarkontext für die Umsetzung der Väterbeteiligung besonders förderlich bzw. hinderlich sind.

6.2. Theoretische Erklärungsansätze und Forschung zur Elternzeitaufteilung in Partnerschaften

6.2.1. *Elternzeit ist Verhandlungssache*

International vergleichende Studien belegen, dass Väter insbesondere die nicht auf die Partnerin übertragbaren Elternzeitphasen nutzen und dass hohe Lohnersatzleistungen eine wichtige Voraussetzung für eine verstärkte Väterbeteiligung sind (Bünning und Polmann-Schult 2016; Castro-García und Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). Nach den

aktuellen Regelungen zur Elternzeit in Deutschland können beide Eltern nach der Geburt eines Kindes bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen. Von dieser Zeit können sie bis zu vierzehn Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug in Form einer Lohnersatzleistung in Höhe von rund zwei Dritteln des vorherigen Nettoeinkommens²⁷ untereinander aufteilen, sofern beide Elternteile mindestens zwei Monate in Elternzeit gehen (BMFSFJ 2016a). Zwei Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug sind damit dem Partner, in der Regel dem Vater, vorbehalten und nicht auf die Mutter übertragbar. Diese Partnermonate können auch parallel in Anspruch genommen werden. Die bezahlte Elternzeit der Mutter bleibt durch eine bis zu zweimonatige Elternzeit des Vaters unberührt. Letztere bedeutet also allenfalls eine finanzielle Einschränkung für das Paar und setzt voraus, dass die beruflichen Rahmenbedingungen des Vaters dies zulassen. Für den Fall, dass der Vater mehr als zwei Monate in Elternzeit geht, bedeutet dies eine Einschränkung der Elternzeit der Mutter (zumindest hinsichtlich der Zeit, in der Elterngeld bezogen wird). Somit ist nicht nur die Elternzeitnahme von Vätern an sich, sondern insbesondere die Dauer der Elternzeit über die Partnermonate hinaus Verhandlungssache in Partnerschaften. Es ist anzunehmen, dass die Erklärungsfaktoren für die Elternzeitnahme von Vätern noch stärkere Effekte hinsichtlich einer langen Elternzeitdauer von Vätern haben.

Die Aushandlung des Paares zur Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit findet in den meisten Beziehungen bereits vor oder während der Schwangerschaft statt (Institut für Demoskopie Allensbach 2015). Für Zweiverdienerpaare ist die Aufteilung der Elternzeit von besonderer Relevanz: Beide Partner haben im Falle einer Erwerbsunterbrechung hohe Opportunitätskosten und unterliegen dem Risiko langfristiger beruflicher Nachteile. Zugleich eröffnet ein ausreichend hohes Einkommen des Partners dem jeweils anderen die Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Damit entsteht zum einen ein Aushandlungsbedarf, aber auch neues Konfliktpotential in Partnerschaften (Richter 2012). Aber wonach entscheiden Paare, wer wie lange in Elternzeit geht?

Die Ergebnisse internationaler qualitativer Studien zum Aushandlungsprozess von Elternzeit in Partnerschaften legen nahe, dass eine grundlegende Voraussetzung für die Elternzeit von Vätern ist, dass sie überhaupt bereit sind, Elternzeit zu nehmen (Finnland:

²⁷ Bei Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 betrug die Höhe 67 Prozent des vorhergehenden Nettoeinkommens, mindestens jedoch 300 Euro und höchstens 1.800 Euro monatlich. Im Jahr 2001 wurde das Elterngeld für Personen mit einem bereinigten Nettoeinkommen von 1.240 Euro oder mehr auf 65 Prozent des Einkommens gekürzt. Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist nach § 1 Abs. 1 des BEEG, dass die Person in Deutschland lebt, mit seinem Kind in einem gemeinsamen Haushalt wohnt, das Kind selbst betreut und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Lammi-Taskula 2017; Großbritannien: O'Brien und Twamley 2017). Väter stehen weder gesellschaftlich noch innerhalb der Paarbeziehung gleichermaßen wie Mütter in der Pflicht, die Erwerbstätigkeit familienbedingt zu unterbrechen. Sofern der Vater den Wunsch hat, Elternzeit zu nehmen, liegt die Entscheidung offenbar häufig bei der Mutter, ob und in welchem Umfang der Vater ebenfalls Elternzeit nimmt (Finnland: Lammi-Taskula 2017; Kanada: McKay und Doucet 2010). Die Elternzeit von Müttern wird in Partnerschaften dagegen in der Regel nicht zur Debatte gestellt (Peukert 2015). Für die Bereitschaft des Vaters und der Mutter, die Elternzeit zu teilen, sind egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen Voraussetzung (Schweden: Evertsson et al. 2015). Darüber hinaus ist die Umsetzung der gewünschten Aufteilung abhängig von den beruflichen Bedingungen: zum einen von den Karriereoptionen der Mutter (ebd.), zum anderen von dem Arbeitgeber und den sozialen Normen am Arbeitsplatz des Vaters (Finnland: Lammi-Taskula 2017).

6.2.2. *Ökonomische Ressourcen*

Um die Arbeitsteilung in Partnerschaften sowie Traditionalisierungsprozesse infolge der Familiengründung zu erklären werden in der familiensoziologischen Forschung üblicherweise ökonomische Erklärungen herangezogen (einen ausführlichen Überblick gibt Schulz 2010, S. 46ff). Sie werden auch verwendet, um die Verteilung von Elternzeit in Partnerschaften zu untersuchen (Reich 2010; Trappe 2013a, 2013b). Die ökonomischen Theorien erklären, warum es überhaupt zu einer Arbeitsteilung in Beziehungen kommt. Zudem machen sie über rationale Begründungen deutlich, warum die Arbeitsteilung geschlechterdifferenziert ist und Frauen in der Regel die Familienarbeit und Männer die Erwerbsarbeit übernehmen.

Der Ansatz der New Home Economics (Becker 1991) legt zugrunde, dass Partner gemeinschaftlich nutzenmaximierend handeln. Demnach liegt es im Interesse beider Partner, dass sie sich auf verschiedene Arbeitsbereiche (Hausarbeit und Erwerbsarbeit) spezialisieren. In der Ressourcentheorie (Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980) ist zudem der Aspekt der individuellen (und ggf. konträren) Interessen der Partner von Bedeutung. Der individuelle Nutzen basiert auf dem Austausch von materiellen (z. B. Einkommen) und immateriellen Gütern (z. B. Hausarbeit). Ähnlich argumentieren Bargaining-Modelle (Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992), wobei der Schwerpunkt hierin auf der (langfristigen) ökonomischen Verhandlungsmacht der Partner liegt. Der Partner mit der besseren ökonomischen Ressourcenausstattung kann seine Interessen dem anderen gegenüber durchsetzen. Aus der ökonomischen Perspektive stellt sich hinsichtlich

der Elternzeitaufteilung eines Paares zunächst die Frage, welcher der beiden Partner weiterhin erwerbstätig ist. Die Person mit dem größeren Humankapital und den besseren Erwerbchancen konzentriert sich auf die Erwerbstätigkeit, die andere investiert ihre zeitlichen Ressourcen in die Haushaltstätigkeit. Eine Übernahme der Elternzeit durch Väter ist nach der Logik dieser Theorie dann rational, wenn das Humankapital und das Einkommen der Partnerin über dem des Vaters liegen.

Empirisch zeigt sich in der bisherigen Forschung, dass die ökonomischen Theorien zur geschlechtlichen Arbeitsteilung nur begrenzt zur Erklärung der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Hausarbeit oder Elternzeit geeignet sind. Untersuchungen zur Hausarbeitsteilung, die sich mit der Traditionalisierung der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und infolge der Geburt eines Kindes befassen, zeigen eine asymmetrische, d. h. geschlechterdifferente Wirkung der ökonomischen Ressourcen (Grunow et al. 2007). Zwar haben höhere ökonomische Ressourcen des Mannes einen Einfluss auf Traditionalisierungsprozesse im Eheverlauf, eine gleiche Ausstattung der Partner führt jedoch nicht zu egalitärer Arbeitsteilung und eine höhere Ausstattung der Frau - insbesondere nach der Geburt eines Kindes (Kühhirt 2012) - nicht gleichermaßen zu einer Umkehrung der Arbeitsteilung (Grunow et al. 2007; Schulz 2010; Schulz und Blossfeld 2006). Studien aus anderen Ländern kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (Australien und USA: Bittman et al. 2003; Großbritannien: Schober 2013).

In weiteren Untersuchungen wurden die Einflüsse der ökonomischen Ressourcenverteilung auf die Verteilung der Elternzeit geprüft. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater sich an der Elternzeit beteiligt, wird durch eine Erwerbstätigkeit der Partnerin in hohem Maße begünstigt und auch die Einkommensrelation der Partner spielt eine Rolle (Reich 2010; Trappe 2013a, 2013b). Bezieht die Partnerin ein höheres Einkommen als der Vater, hat dies einen starken positiven Effekt auf die Elternzeitnahme des Vaters (Reich 2010). Und je höher das Einkommen des Vaters im Vergleich zur Mutter ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er eine Elternzeit nimmt (Vogt und Pull 2010). Die Einkommensrelation der Partner hat nicht nur einen Effekt darauf, ob der Vater in Elternzeit geht oder nicht, sondern wirkt sich auch auf die Dauer der Elternzeit aus. Trappe (2013b) untersucht anhand von Daten der Elterngeldstellen in drei Bundesländern die Wahrscheinlichkeit, dass Väter eine lange Elternzeit (über die zwei Partnermonate hinaus) nehmen. Den Ergebnissen dieser Studie zufolge begünstigen hohe ökonomische Ressourcen des Paares eine lange Elternzeit des Vaters, ein höheres Einkommen der Partnerin im Vergleich zum Vater hat jedoch einen negativen Effekt. In einer anderen Unter-

suchung, die sich auf zwei Bundesländer bezieht, kommt Trappe allerdings zu einem gegensätzlichen Ergebnis (Trappe 2013a): Ein gleiches oder höheres Einkommen der Partnerin begünstigt eine lange Elternzeit des Vaters. Für Norwegen zeigt Naz (2010), dass ein höheres Einkommen der Partnerin insbesondere für die Elternzeitbeteiligung von Vätern über die Vätermomate hinaus förderlich ist.

Die bisherigen Ergebnisse lassen keine eindeutigen Schlüsse zu, ob hinsichtlich der Elternzeitverteilung ähnlich geschlechtsspezifische Effekte der ökonomischen Ressourcen bestehen, wie hinsichtlich der traditionellen Aufteilung von Hausarbeit. Zwar wirken hohe ökonomische Ressourcen der Partnerin offenbar generell positiv auf eine Elternzeitnahme des Vaters, aber es besteht weiterhin Forschungsbedarf, inwieweit hierüber eine verstärkte Elternzeitnahme von Vätern erklärt werden kann. Qualitative Studien in Form von Väter- bzw. Paarinterviews zur Aufteilung von Elternzeit zeigen, dass das höhere Gehalt des Vaters eine zentrale Begründung gegen eine (gleich-)lange Elternzeit darstellt (Peukert 2015; Possinger 2013). Umgekehrt stellt ein höheres Einkommen der Mutter jedoch kein zentrales Argument für die Elternzeitnahme des Vaters dar. Aus den ökonomischen Theorien lassen sich folgende Annahmen ableiten, die vergleichend zu anderen Erklärungen in diesem Beitrag untersucht werden:

H 1.1: Hat die Mutter ein höheres Erwerbseinkommen als der Vater, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

H 1.2: Hat der Vater ein höheres Einkommen als die Mutter, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass er eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

Bildungshomogame Paare, in denen beide Partner ein hohes Bildungsniveau haben, weisen nach van Berkel und de Graaf (1999) die höchste Wahrscheinlichkeit einer egalitären Arbeitsteilung auf, da sie im Vergleich zu Paaren mit niedriger Bildung ein egalitäreres Werteverständnis und weniger traditionelle Geschlechterrolleneinstellungen besitzen. Die Bildung der Partner ist aber auch ein Indikator für das individuelle Humankapital und die damit verbundene Verhandlungsmacht der Partner und wird zur Erklärung der traditionellen Arbeitsteilung herangezogen. Geisler und Kreyenfeld (2011) haben den Einfluss der Bildung und der Bildungsrelation auf die Elternzeitnahme untersucht und konnten sowohl einen positiven Effekt eines hohen Bildungsgrades des Vaters feststellen, als auch einen Effekt der Bildungsrelation der Partner. Ein höherer Bildungsabschluss des Vaters machte eine Elternzeit eher unwahrscheinlich, ein höherer Abschluss der Partnerin zeigte einen gegenteiligen Einfluss. Andere Studien, die zusätzliche öko-

nomische Variablen wie das Einkommen der Partner berücksichtigten, konnten diesen Befund im Detail nicht bestätigen, wenngleich hohe Bildung grundsätzlich positiv auf die Elternzeitnahme wirkt (Reich 2010; Trappe 2013a; Lappegard 2008). Eine Studie aus Norwegen wies hingegen sowohl positive Effekte eines höheren Einkommens als auch einer höheren Bildung der Partnerin nach (Naz 2010).

In den nachfolgenden Analysen soll geprüft werden, ob auch in der hier betrachteten Gruppe (Paare, in denen mindestens ein Partner einen Hochschulabschluss besitzt) ein Zusammenhang zwischen der Bildungsrelation der Partner und der Elternzeit des Vaters besteht.

H 2.1: Hat die Mutter einen höheren Bildungsabschluss als der Vater, ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Paaren mit gleichem Bildungsniveau höher, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

H 2.2: Hat der Vater einen höheren Bildungsabschluss als die Mutter, ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Paaren mit gleichem Bildungsniveau geringer, dass er eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

Mit Blick auf die hier behandelte Fragestellung ist die Erklärungskraft der ökonomischen Theorien mit Einschränkungen behaftet. Die Argumentation dieser Theorien bezieht sich eher auf die allgemeine geschlechtliche Arbeitsteilung und die Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit. Die Übernahme einer (Teil-)Elternzeit kann nicht mit der Übernahme von bisweilen unliebsamer Hausarbeit gleichgesetzt werden, da Elternzeit primär die aktive Kinderbetreuung umfasst, die neben dem zusätzlichen Arbeitsaufwand auch emotionale Bedürfnisse der Eltern erfüllt, sodass hier von anderen Mechanismen auszugehen ist (Mannino und Deutsch 2007).

6.2.3. Geschlechtstypische Rollen und Einstellungen

Um zu erklären, warum die ökonomischen Ressourcenvorteile in Partnerschaften eine geschlechterdifferente Wirkung haben, sind die Einflüsse normativer Geschlechterrolleneinflüsse und die individuellen Wertvorstellungen der Partner von Bedeutung. Gesellschaftliche Normen sowie die dadurch beeinflussten Sozialisationserfahrungen von Männern und Frauen prägen die eigenen Wünsche zur Lebensgestaltung und die Erwartungen an den Partner.

Bielby und Bielby (1989) nehmen an, dass Frauen und Männer verschiedene „commitments“ für bestimmte Lebensbereiche mitbringen. Dieses zeigt sich besonders deutlich, wenn Paare Eltern werden. In der Regel sehen Frauen sich (aufgrund gesellschaftlicher Zuschreibung und internalisierter Werte) hauptverantwortlich für die Kinder und die damit verbundene Familienarbeit, während Männer sich für die finanzielle Absicherung hauptverantwortlich sehen. Auch bei gleichem oder höherem Verdienst der Partnerin kommt Männern die Hauptverantwortung für die Ernährerrolle zu (Matzner 2004). Um einen „Rollentausch“ in der Partnerschaft zu realisieren, müsste auch die Partnerin zu einem solchen bereit sein (ebd.). Für eine verstärkte Elternzeitbeteiligung des Vaters ist demnach nicht nur seine eigene Bereitschaft ausschlaggebend, sich gleichberechtigt an der Fürsorgearbeit zu beteiligen, sondern auch die Bereitschaft der Partnerin, diese Verantwortung zu teilen und zudem gleichberechtigt Verantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie zu tragen.

Empirische Studien belegen, dass sich ein modernes Geschlechterrollenverständnis positiv auf eine egalitäre geschlechtliche Arbeitsteilung im Haushalt (Nitsche und Grunow 2016), bei der Kinderbetreuung (Bulanda 2004) sowie auf die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von Männern auswirkt (Vogt und Pull 2010). Empirische Evidenz für diesen Zusammenhang liefern insbesondere Studien aus den nordischen Ländern, in denen egalitäre Geschlechternormen weiter verbreitet sind (Duvander 2014; Evertsson 2014; Evertsson et al. 2015; Lammi-Taskula 2008). Deskriptive Untersuchungen zeigen aber auch, dass bei vielen Paaren in Deutschland ein Selbstverständnis darüber vorherrscht, dass der Vater nach der Geburt des Kindes weiterhin in Vollzeit erwerbstätig ist und bei der Partnerin der Wunsch besteht, das Kind in der ersten Zeit selbst zu betreuen (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Väter gGmbH 2013). Partnerschaften, in denen Vater und Mutter den Bereichen Beruf und Familie gleichermaßen eine hohe Bedeutung beimessen, sollten gute Voraussetzungen für eine hohe Väterbeteiligung an der Elternzeit bieten. Eine nicht-traditionelle Werthaltung beider Partner, im Sinne einer Priorisierung des Berufs durch die Frau und einer Priorisierung der Familie durch den Mann, sollte die Ausnahme darstellen, jedoch zugleich die höchste Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme des Vaters mit sich bringen. Da die Partnermonate keine Einschränkung der Elternzeit der Mutter bedeuten, ist anzunehmen, dass die normativen Geschlechterrollenvorstellungen vor allem gegen eine lange Elternzeit des Vaters sprechen. Folgende Annahmen werden untersucht:

H 3.1: Weist die Mutter im Vergleich zum Vater eine höhere Familienorientierung auf, verringert dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

H 3.2: Weist der Vater im Vergleich zur Mutter eine höhere Familienorientierung auf, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

Ein weiterer Aspekt, der mit den Geschlechterrollen zusammenhängt, ist die Geschlechtsidentität von Männern und Frauen. Der Doing-Gender-Ansatz (West und Zimmermann 1987) besagt, dass Menschen über geschlechtstypisches Handeln ihre Geschlechtsidentität formen. Die Geschlechtsidentität wird aber nicht allein über das geschlechtstypische Handeln, sondern auch über das Unterlassen geschlechtsuntypischer Handlungen hergestellt. Darüber lässt sich die asymmetrische Wirkungsweise der ökonomischen Ressourcen zum Teil erklären. Die „Kompensationshypothese“ (Hochschild und Machung 1990), die in anderen Studien belegt wurde (Brines 1994; Greenstein 2000), besagt, dass Männer, die ihre Rolle als Ernährer nicht erfüllen können (z. B. aufgrund von Arbeitslosigkeit), ihre Beteiligung an der Familienarbeit einschränken. Auf diese Weise kompensieren sie ihre Geschlechtsidentität über die Unterlassung „weiblicher“ Tätigkeiten. Jüngere Studien können diesen Befund für Männer nicht bestätigen, sondern belegen andersherum einen Kompensationseffekt für Frauen mit hohem Einkommen (Bittman et al. 2003; Schneider 2011). Unabhängig davon, ob der Kompensationseffekt darin besteht, dass der Mann seine Beteiligung an der Familienarbeit aufgrund seines geringeren Einkommens einschränkt oder darin, dass die Frau ihre Zuständigkeit für den familiären Bereich aufgrund ihres höheren Einkommens bestärkt, würde eine bessere ökonomische Ausstattung der Mutter einen negativen Effekt auf die Elternzeitbeteiligung des Vaters haben. Auf dieser Grundlage wird eine gegensätzliche Hypothese zur Hypothese H 1.1 formuliert:

H 4: Ein höheres Einkommen der Mutter im Vergleich zum Vater, verringert die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

6.2.4. Berufliche Rahmenbedingungen der Partner

Normative Geschlechterrollen spielen nicht nur auf Ebene der Individuen bzw. des Paares eine Rolle, sondern spiegeln sich auch auf betrieblicher Ebene wider, was wiederum die Verhandlungspositionen zweier erwerbstätiger Partner maßgeblich beeinflusst. Eine

Reihe von betrieblichen Hindernissen erschwerte in der Vergangenheit die Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit und ein Kulturwechsel findet erst allmählich statt (Ges-terkamp 2005). Zwar gibt es in Betrieben zunehmend familienfreundliche Angebote, häufig haben Männer jedoch Hemmungen, diese in Anspruch zu nehmen (Possinger 2013).

Es sind insbesondere die wahrgenommenen oder befürchteten negativen beruflichen Konsequenzen, die Väter von einer (langen) Elternzeitnahme abhalten. Vogt und Pull (2010) zeigen, dass Väter, die eine Elternzeitnahme von Männern grundsätzlich als problematisch einschätzen, mit geringerer Wahrscheinlichkeit in Elternzeit gehen. Zudem stehen familienunfreundliche Arbeitskulturen in den Betrieben, in denen die Väter beschäftigt sind, wie etwa die ausgeprägte Anwesenheitskultur, häufig einem stärkeren Engagement der Väter in der Familie entgegen (Pfahl und Reuyß 2009). Eine väterfreundliche Unternehmenskultur und Unterstützung durch die Vorgesetzten fördern die Elternzeitnahme von Vätern (Haas et al. 2002) ebenso wie positive Vorbilder im Kollegenkreis (Bygren und Duvander 2006), wie Studien aus Schweden belegen. Eine Studie aus Norwegen zeigt, dass förderliche berufliche Rahmenbedingungen des Vaters insbesondere für die Umsetzung einer langen Elternzeit vorteilhaft sind (Naz 2010). Die Unterstützung durch den Arbeitgeber mindert das Risiko langfristiger beruflicher Nachteile und sollte demnach die Bereitschaft von Vätern zur Elternzeitnahme fördern. Aber nicht nur die Bedingungen des Vaters selbst sind ausschlaggebend für die Elternzeitnahme, sondern auch der Vergleich zur beruflichen Situation der Partnerin (Pfahl et al. 2014). Für viele Paare sind vor allem die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mutter relevant für die Aufteilung der Elternzeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2015). Im Rahmen der Analysen werden folgende Annahmen überprüft:

H 5.1: Erfährt die Mutter eine bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Arbeitgeber als der Vater, verringert dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

H 5.2: Erfährt der Vater eine bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Arbeitgeber als die Mutter, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

Nicht nur die Angst vor Karrierenachteilen im Allgemeinen, sondern auch die konkrete Angst vor dem Verlust der Stelle bzw. vor Arbeitslosigkeit generell hält einen Teil der Väter davon ab, Elternzeit zu nehmen (Possinger 2013). Mehrere Studien belegen, dass Arbeitsplatzunsicherheit, etwa in Form eines befristeten Vertrags, einen negativen Effekt

auf die Elternzeitnahme von Vätern hat (Geisler und Kreyenfeld 2011; Pfahl und Reuyß 2009; Reich 2010). (Subjektiv empfundene) Arbeitsplatzsicherheit hat hingegen positive Auswirkungen auf die Elternzeitnahme von Vätern. Eine wichtige Rolle spielt, wie bereits beschrieben, jedoch auch die berufliche Situation der Partnerin (Pfahl et al. 2014; Sundstrom und Duvander 2002). Wird die Vereinbarkeits- bzw. Wiedereinstiegssituation der Partnerin als besser wahrgenommen, entscheiden sich Paare eher für eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit (Pfahl und Reuyß 2009). Folgende Annahmen werden hinsichtlich der Erwerbskonstellation der Partner untersucht:

H 6.1: Hat die Mutter bessere Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung als der Vater, so verringert dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

H 6.2: Hat der Vater bessere Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung als die Mutter, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

Die Arbeitsteilung der Partner zur Elternzeit sollte sich umkehren, wenn die beruflichen Rahmenbedingungen des Vaters für eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung günstiger sind als die der Partnerin. Sowohl die erwerbs- als auch die familienzentrierte Sicht legen nahe, dass derjenige Partner die Elternzeit (größtenteils) übernehmen muss oder darf, der leichter seine Erwerbstätigkeit unterbrechen kann und dadurch weniger kurz- oder langfristige berufliche Nachteile zu befürchten hat. Ähnlich wie bei den ökonomischen Erklärungen könnten jedoch mit Geschlechterrollen verbundene Normen und Werte dieser rationalen Logik entgegenstehen und asymmetrische Wirkungsmechanismen der beruflichen Rahmenbedingungen von Männern und Frauen vorliegen.

6.3. Daten und Methode

6.3.1. Daten

Die Untersuchung der Elternzeitbeteiligung von Vätern in Zweiverdienerpartnerschaften erfolgt mit dem Hochschulabsolventenpanel (Abschlussjahrgang 2001) des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).²⁸ Die Erhebung wurde

²⁸ Die Grundgesamtheit besteht aus allen Hochschulabsolvent(inn)en, die ihren Erstabschluss im Wintersemester 2000/01 oder im Sommersemester 2001 an einer deutschen Hochschule erworben haben. Hieraus
100

durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und erfolgte primär dazu, den Berufseinstieg und weiteren Karriereverlauf von Hochschulabsolvent(inn)en in den ersten Jahren nach dem Studienabschluss zu untersuchen. In einer Online-Vertiefungsbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die im Jahr 2011 zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums erfolgte, wurden unter anderem Informationen zur Elternzeitdauer der Absolvent(inn)en und ihrer Partner(innen) erhoben. Dieser Datensatz enthält außerdem retrospektive Informationen zur Ressourcenverteilung und der Werthaltung der Partner vor der Geburt des Kindes, sodass sich dieser Datensatz gut zur Analyse der hier untersuchten Fragestellung eignet.

Der verwendete Datensatz ist bundesweit repräsentativ für die Hochschulabsolvent(inn)en des Abschlussjahrgangs 2001. Für die Analysen wird jedoch eine selektive Teilgruppe ausgewählt, unter anderem auf Basis der Merkmale des Partners bzw. der Partnerin, sodass die Ergebnisse nicht repräsentativ für die Gesamtgruppe der Akademiker(innen) oder den untersuchten Abschlussjahrgang sind. Inwieweit die hohe Panelmortalität (vgl. Fußnote 28) das Sample mit Blick auf die hier untersuchte Fragestellung verzerrt, lässt sich aufgrund des Querschnittsdesigns der Vertiefungsbefragung nicht prüfen und sollte daher bei der Bewertung der Ergebnisse bedacht werden.

In die Untersuchung einbezogen werden Personen, die im Untersuchungszeitraum (bis zehn Jahre nach Abschluss des Studiums) ein Kind bekommen haben ($n=2.406$), vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren sowie eine(n) erwerbstätige(n) Partner(in) hatten ($n=1.869$). Da der Bildungsabschluss nur für den aktuellen Partner erhoben wurde, beschränkt sich die Untersuchung auf Paare, die zum Befragungszeitpunkt noch zusammen waren (93 % der Fälle) und Angaben zum Abschluss des Partners gemacht haben ($n=1.627$). In 1.566 Fällen lagen Informationen zur Dauer der Erwerbsunterbrechung des Vaters nach der Geburt des Kindes vor. Aufgrund einer hohen Nonresponse-Rate bei den unabhängigen Variablen (Tabelle 17 im Anhang dieses Kapitels), reduziert sich das Analysesample auf 864 Fälle. Bei den Vätern handelt es sich einerseits um die männli-

wurde eine geschichtete Klumpenstichprobe gezogen (Kombination aus Studienbereichen und Hochschulen). Die Netto-Rücklaufquote der ersten Welle im Jahr 2002 betrug rund 30 % (8.123 Fälle, davon 7.433 Personen zu Folgebefragungen bereit), die der zweiten Welle im Jahr 2006/07 lag bei 75 % (5.427 Fälle) und die der dritten Welle im Jahr 2011/12 bei 88 % (4.734 Absolventinnen). Der Rücklauf der hier verwendeten Daten aus der Vertiefungsbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag bei 81 %. Abweichungen in der Stichprobe von der Grundgesamtheit wurden durch eine Gewichtungvariable (auf Basis von Studienfach, Geschlecht, Hochschulart, Hochschulregion) ausgeglichen. Die aufgeführten Informationen zum DZHW-Absolventenpanel sind dem Projektbericht der dritten Erhebungswelle von Fabian et al. (2013, S. 6-8) entnommen.

chen Panelmitglieder (n=339) sowie andererseits um die Partner der weiblichen Panelmitglieder (n=525).

6.3.2. Variablen

Untersucht wird, unter welchen Voraussetzungen Väter ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes kurz (d. h. ein bis zwei Monate) oder lang (d. h. mehr als zwei Monate) unterbrechen. Da der Anteil der Väter, die eine lange Elternzeit genommen haben, überschaubar ist (vgl. Abschnitt 6.4.1), wird die Dauer der Elternzeit nicht weiter differenziert. Die abhängige Variable ist kategorial und nimmt den Wert 1 an, wenn der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten genommen hat, den Wert 2, wenn die Erwerbsunterbrechung ein oder zwei Monate betrug und den Wert 3, wenn der Vater keine Elternzeit genommen hat. Mit den verwendeten Daten lässt sich nicht differenzieren, ob die Elternzeit des Vaters parallel zu Mutter genommen wurde oder nicht. Ebenso wenig ist bekannt, ob die Befragten elterngeldberechtigt waren. Elternzeitphasen in Teilzeit wurden in den Analysen nicht als Elternzeit gewertet. Die Untersuchung beschränkt sich ausschließlich auf die Elternzeit für das erste Kind. Zwar ist bei weiteren Kindern die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Väter Elternzeit nehmen (Trappe 2013a, 2013b), aber die Ausgangssituation des Paares unterscheidet sich aufgrund von Pfadabhängigkeiten wesentlich.

Um die ökonomische Ressourcenverteilung in der Partnerschaft sowie die beruflichen Bedingungen der Partner und ihre Familienorientierung als Basis des Aushandlungsprozesses zur Elternzeit erfassen zu können, werden neben der Bildungsrelation vier Variablen auf Grundlage der Einschätzung der Befragten gebildet. Es wurde retrospektiv gefragt, wer vor der Geburt (des ersten Kindes) ein höheres Einkommen bezog, wer eine bessere Unterstützung einer Elternzeit durch den Arbeitgeber erhielt, wer bessere Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung hatte und wem die Familie wichtiger als der Beruf war. Die Befragten sollten angeben, ob der jeweilige Aspekt vor der Geburt 1) eher auf sie selbst, 2) eher auf den Partner bzw. die Partnerin oder 3) auf beide gleichermaßen zutraf.²⁹ Aus den Antwortkategorien werden für jeden Aspekt drei Dummyvariablen gebildet. Die erste steht jeweils für „Frau“ und nimmt den Wert 1 an, wenn eine Befragte angegeben hat, dass der Aspekt eher auf sie selbst zutraf

²⁹ Außerdem stand die Kategorie „kann ich nicht sagen“ zur Verfügung, die in den Analysen als fehlender Wert behandelt wird.

oder ein Befragter angegeben hat, dass der Aspekt eher auf seine Partnerin zutraf. Umgekehrt nimmt die Dummyvariable für „Mann“ den Wert 1 an, wenn dieser Aspekt auf einen männlichen Befragten oder den Partner einer befragten Frau zutraf.

Die Bildungsrelation zwischen den Partnern wird ebenfalls als dreistufige Dummyvariable operationalisiert. Da es sich bei den Daten um ein Hochschulabsolventenpanel handelt, hat die befragte Person in jedem Fall einen Hochschulabschluss. Hat der Partner oder die Partnerin ebenfalls einen Universitäts- oder einen Fachhochschulabschluss, wird das Paar der Kategorie „kein Unterschied“ in der Bildungsrelation zugeordnet. Eine Promotion wird als höherer Abschluss gewertet (außer die befragte Person ist ebenfalls promoviert), andere berufliche Abschlüsse oder kein Abschluss als niedrigerer Abschluss. Je nach Bildungsabschluss und Geschlecht des Befragten werden diese Paare den Kategorien „höherer Bildungsabschluss Frau“ oder „höherer Bildungsabschluss Mann“ zugeordnet. In den Analysen wird für alle unabhängigen Variablen die mittlere Kategorie (kein Unterschied zwischen den Partnern) als Referenzkategorie gewählt.

Da die Elternzeitreform von 2007 großen Einfluss auf die Elternzeitnahme von Vätern haben dürfte (vgl. Abschnitt 6.4.1), wird in den Modellen kontrolliert, ob das Kind vor 2007 oder ab 2007 geboren wurde. Zudem wird kontrolliert, ob das Paar zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes verheiratet war.

6.3.3. *Methode*

Um zunächst einen Überblick über das Ausmaß der Elternzeitbeteiligung von Vätern im Sample, die Gründe gegen eine Elternzeit und die partnerschaftliche Situation vor der Geburt des Kindes zu geben, werden deskriptive Auswertungen vorgenommen. Anschließend wird mithilfe einer multinomialen logistischen Regression untersucht, welche Konstellationen innerhalb der Partnerschaft, eine kurze oder lange Elternzeit des Vaters begünstigen. Dieses Regressionsverfahren wird für abhängige kategoriale Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen angewendet (Kühnel und Krebs 2010). Zur besseren Interpretierbarkeit der Effekte werden für jede Ausprägung der abhängigen Variable die durchschnittlichen marginalen Effekte (average marginal effects, AME) der erklärenden Variablen berechnet (Williams 2012). „Sie geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ereignisses im Mittel aller (gruppenspezifischen) Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (marginal) erhöht“ (Auspurg und Hinz 2011, S. 66). Bezogen auf die hier untersuchte abhängige Variable heißt das, dass die AMEs angeben, ob und in welcher

Weise die Wahrscheinlichkeit, dass ein Vater keine, eine kurze oder eine lange Elternzeit nimmt, mit den erklärenden Variablen zusammenhängt.³⁰ Bei der Interpretation der Ergebnisse wird angenommen, dass die Merkmale, die die Aushandlungssituation in der Partnerschaft beschreiben, der Elternzeitaufteilung zeitlich vorgelagert waren und diese beeinflusst haben. Da die Informationen zur Elternzeitdauer und die erklärenden Merkmale retrospektiv im Querschnitt erhoben wurden, können jedoch keine kausalen Effekte sondern lediglich Zusammenhänge zwischen den Variablen nachgewiesen werden.

6.3.4. *Limitation der Daten*

Aufgrund des Querschnittsdesigns und der retrospektiven Erhebung der Situation vor der Geburt des Kindes, können die Angaben hierzu, etwa durch eine nachträgliche Legitimation der getroffenen Entscheidung, verzerrt sein, was zu einer Überschätzung der Zusammenhänge führen würde. Zudem können die Angaben durch einen Recall-Bias verzerrt sein, da anzunehmen ist, dass die Befragten die Situation vor der Geburt ihres ersten Kindes nach mehreren Jahren nicht mehr so genau einschätzen können oder diese Einschätzung durch spätere Erfahrungen beeinflusst ist. Diese Vermutung wird durch den hohen Anteil fehlender Werte gestützt (Tabelle 17 im Anhang dieses Kapitels).³¹ Insbesondere die Angaben zu den beruflichen Bedingungen des Partners, scheinen für die Befragten schwierig einschätzbar zu sein. Zusätzliche Auswertungen haben ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit einer fehlenden Angabe steigt, je weiter die Geburt des Kindes zurückliegt. Angaben zur Einkommensrelation scheinen für die Befragten hingegen relativ problemlos zu beantworten gewesen zu sein, hier ist der Anteil fehlender Werte vergleichsweise gering. Besonders die Beurteilung der Prioritätensetzung beider Partner

³⁰ AMEs liegt die Annahme durchschnittlicher Effektstärken zugrunde. Hierdurch bleiben etwaige Unterschiede in den Effektstärken einzelner Fälle oder Gruppen unberücksichtigt. Zur Überprüfung, ob sich die Effekte nach den Ausprägungen der erklärenden Variablen unterscheiden, wurden marginal effects at representative values (MER) (Williams 2012) berechnet. Aus den Werten lässt sich schließen, dass die durchschnittlichen Effekte ein gutes Abbild ergeben. Eine Ausnahme bilden die MERs der Gruppe von Paaren, in denen der Mann eine höhere Familienorientierung besitzt als die Frau. Da diese Gruppe sehr klein ist, ist der Einfluss auf die Gesamteffekte jedoch nicht sehr hoch.

³¹ Aufgrund des hohen Anteils von fehlenden Angaben in den unabhängigen Variablen wurden die multivariaten Modelle noch einmal mit den fehlenden Werten als eigene Kategorie gerechnet. Die Ergebnisse (vgl. Tabelle 17 im Anhang dieses Kapitels) zeigen, dass diese nicht zufällig verteilt sind und die Wahrscheinlichkeit signifikant erhöhen, dass der Vater nicht in Elternzeit geht und signifikant negativ auf die Wahrscheinlichkeit einer (langen) Elternzeit wirken. Eine naheliegende Erklärung wäre, dass in diesen Partnerschaften kein Aushandlungsprozess stattgefunden hat, weil die Elternzeit des Vaters keine Option darstellte und daher die Situation des Partners/der Partnerin dem/der Befragten nicht bekannt war oder nicht vergleichend beurteilt werden konnte. Da dies mit den Daten nicht genauer geprüft werden kann und da die Effekte der anderen Kategorien in ihrer Stärke und Richtung nur unwesentlich beeinflusst werden, bezieht sich die Ergebnisdarstellung in Abschnitt 6.4.3 auf die Modelle mit vollständigen Angaben der Fälle.

hinsichtlich Beruf und Familie kann rückblickend durch die realisierte Elternzeitaufteilung der Partner beeinflusst sein.

Da die Daten originär zu anderen Zwecken erhoben und in dieser Arbeit sekundäranalytisch ausgewertet werden, sind zudem nicht alle erforderlichen Informationen zur umfassenden Erklärung der Väterbeteiligung vorhanden. Sicherlich wären für die Analysen die Informationen darüber gewinnbringend, wie hoch genau die Einkommensunterschiede in der Partnerschaft waren oder wie genau die Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber aussahen. Andere Merkmale, die relevant für die Väterbeteiligung sein könnten, wie beispielsweise das Alter zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder die Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland, wurden nur für die Befragten selbst erhoben aber nicht für die Partner, sodass keine ausreichenden Informationen für Analysen im Paarkontext vorhanden sind.

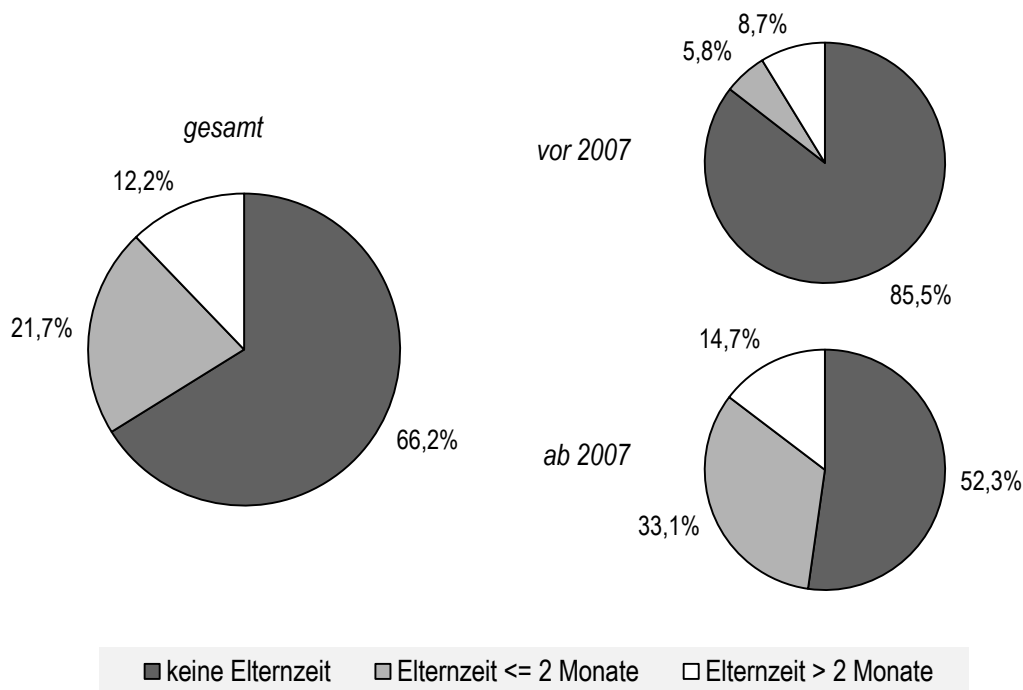
6.4. Ergebnisse

6.4.1. *Elternzeit von Vätern*

Zwei Drittel der Väter (befragte Männer oder Partner der befragten Frauen) der untersuchten Paare haben nach der Geburt des ersten Kindes keine Elternzeit genommen (Abbildung 8). Rund 22 % weisen eine Erwerbsunterbrechung aufgrund des Kindes von zwei Monaten oder weniger auf. 12 % haben eine lange Elternzeit von drei Monaten oder mehr genommen. Die durchschnittliche Dauer der langen Elternzeiten von Vätern betrug im Sample rund acht Monate mit einer durchschnittlichen Abweichung von rund fünf Monaten.

Der Vergleich der Zahlen vor und nach der neu eingeführten Elterngeldregelung offenbart deutliche Unterschiede (Abbildung 8): Vor 2007 nahmen rund 86 % der Väter im Sample keine Elternzeit, 6 % nahmen ein bis zwei Monate Elternzeit und 9 % mehr als zwei Monate. Ab 2007 nahm nur etwa die Hälfte der Väter im Sample keine Elternzeit, ein Drittel nahm ein bis zwei Monate und 15 % mehr als zwei Monate Elternzeit. Zum Vergleich: Im Jahr 2006 betrug der bundesweite Durchschnitt von Vätern, die Elterngeld bezogen haben, laut Zahlen des Statistischen Bundesamtes nur rund 3 % (BMFSFJ 2016b). Im bundesweiten Durchschnitt stiegen die Anteile von Vätern mit Elterngeldbezug zwischen 2008 und 2011 von 21 % auf 27 %.

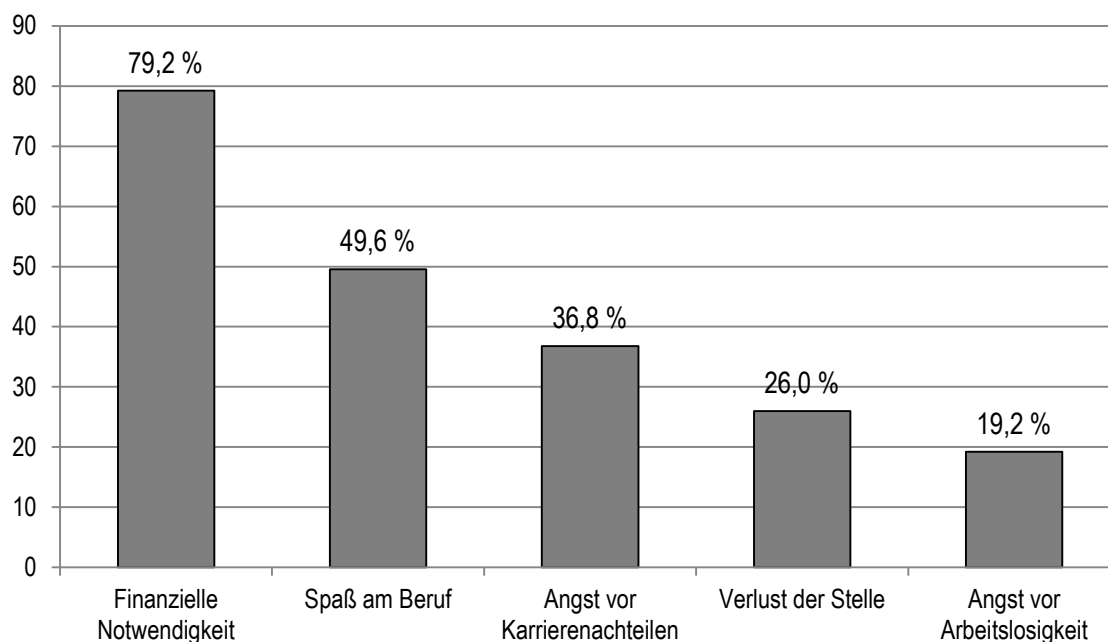
Abbildung 8: Elternzeit des Vaters nach der Geburt des ersten Kindes



Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2001, Online-Vertiefungsbefragung 10 Jahre nach dem Abschluss des Studiums, eigene Berechnungen, gewichtet

40 % der befragten Väter im DZHW-Absolventenpanel ohne Elternzeitbeteiligung sagen, dass sie gerne eine Elternzeit genommen hätten. Was aber sind aus Sicht der Väter die Gründe, die gegen eine Elternzeitbeteiligung sprechen? Der meistgenannte Grund, der aus Sicht der Väter gegen eine Elternzeit spricht, ist die finanzielle Notwendigkeit (Abbildung 9). Allerdings wird dieser Grund auch von rund 80 % der Väter angegeben, die vor der Geburt des Kindes ein geringeres Einkommen als die Partnerin hatten. Die Hälfte der befragten Väter nennt den Spaß am Beruf als Grund, der in ihren Augen gegen eine Elternzeit sprach. Aber auch der Angst vor Karrierenachteilen, dem Verlust der Stelle und Arbeitslosigkeit generell wird von vielen Vätern ein hoher Stellenwert beigegeben. Welche Rolle die Präferenzen der Mütter bei der Entscheidung der Väter gegen eine Elternzeit spielte, wurde in der DZHW-Befragung nicht erhoben. Andere Studien geben jedoch Hinweise darauf, dass der Wunsch der Partnerinnen, die Elternzeit selbst zu übernehmen, Einfluss auf diese Entscheidung hat (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Väter gGmbH 2013).

Abbildung 9: Gründe von Vätern gegen eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung, Mehrfachnennung, Anteile in %



Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2001, Online-Vertiefungsbefragung 10 Jahre nach dem Abschluss des Studiums, eigene Berechnungen, gewichtet

Ein Anteil von 30 % derjenigen Väter, die lediglich die zwei Partnermonate genommen haben, sagen, dass sie die Erwerbstätigkeit gerne länger unterbrochen hätten. Von den Vätern, die länger unterbrochen haben, sagen dies immerhin noch 26 % (ohne Abbildung). Der überwiegende Anteil der Väter konnte nach eigener Aussage die Elternzeitdauer so umsetzen, wie es von ihnen selbst gewünscht war. Es wird deutlich, dass in den Wünschen der Väter durchaus Potential für eine erhöhte Beteiligung an der Elternzeit liegt. Fraglich ist, warum diese Wünsche nicht umgesetzt werden (können).

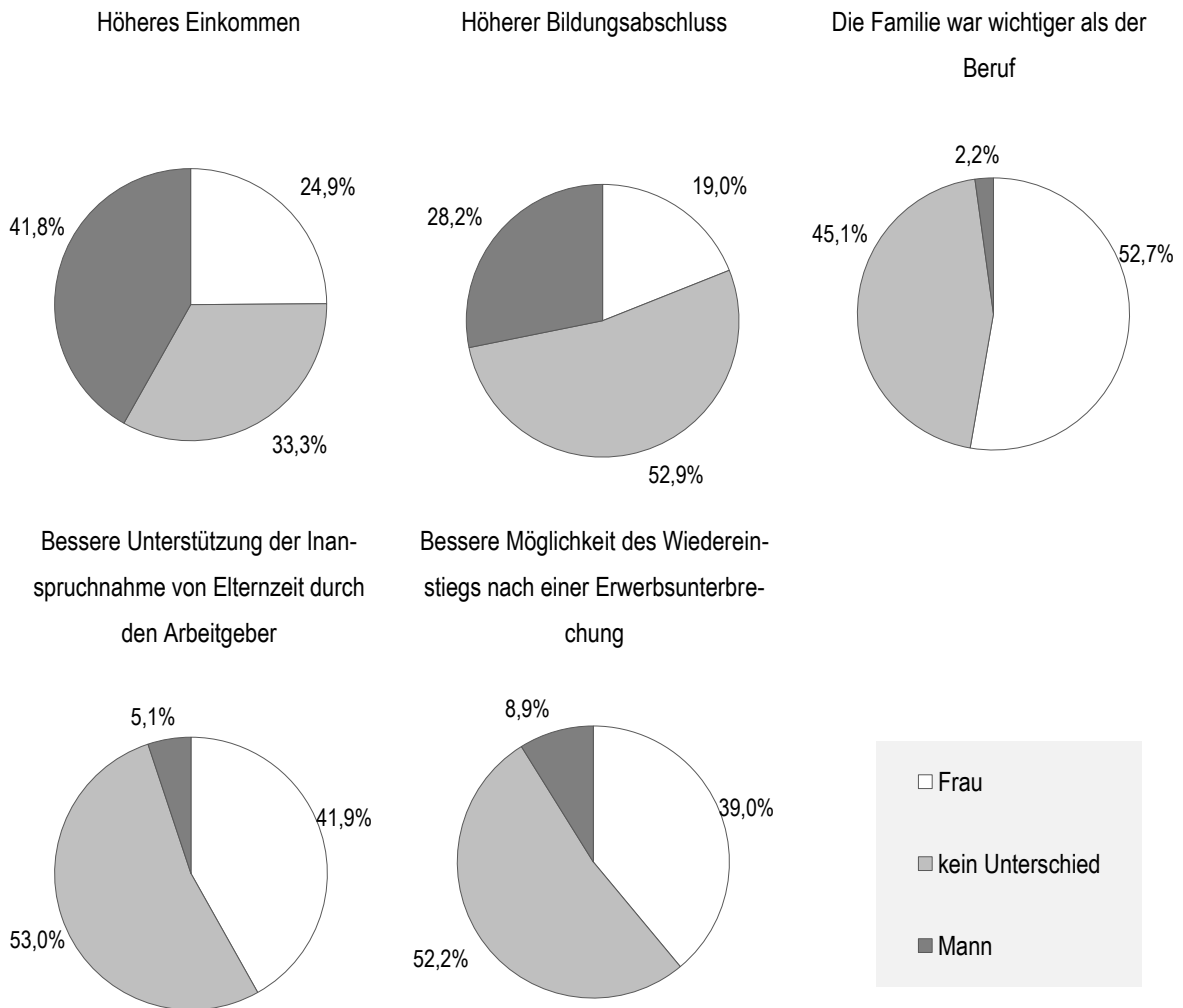
6.4.2. Die Ausgangssituation in der Partnerschaft vor der Geburt des ersten Kindes

Die ökonomischen Ressourcen, Bildung und Einkommen, sind in vielen Partnerschaften ausgeglichen oder eher zugunsten des männlichen Partners verteilt. Rund 42 % der Befragten geben an, dass das Einkommen des Mannes vor der Geburt des Kindes höher war als das Einkommen der Partnerin (Abbildung 10). In einem Drittel der Partnerschaften war das Einkommen beider Partner etwa gleich. Über die Hälfte der Partnerschaften ist bildungshomogam. Der Mann hat häufiger einen höheren Bildungsabschluss im Vergleich zur Partnerin, als es umgekehrt der Fall ist.

Die Familienorientierung vor der Geburt war nach Einschätzung der Befragten in über der Hälfte der Partnerschaften bei der Frau stärker ausgeprägt als beim Mann. In vielen Partnerschaften messen beide den Bereichen gleich hohe Bedeutung bei. Der umgekehrte Fall, dass dem Mann im Vergleich zur Partnerin die Familie wichtiger war als der Beruf, ist selten.

Die Unterstützung der Elternzeit durch den Arbeitgeber sowie die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs legen klare Vorteile von Frauen offen. Nur in 5 % der Partnerschaften konnte der Mann von Seiten des Arbeitgebers eine bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit erwarten als die Frau. Zudem waren in wenigen Partnerschaften die beruflichen Wiedereinstiegsmöglichkeiten des Mannes vorteilhafter. Etwa die Hälfte der Befragten gab jeweils an, dass es bzgl. der Inanspruchnahme von Elternzeit und der Wiedereinstiegsmöglichkeiten keine Unterschiede zwischen den Partnern gab. Ansonsten hatten Frauen die besseren Voraussetzungen für eine Erwerbsunterbrechung.

Abbildung 10: Situation innerhalb der Partnerschaft vor der Geburt des ersten Kindes



Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2001, Online-Vertiefungsbefragung 10 Jahre nach dem Abschluss des Studiums, eigene Berechnungen, gewichtet

6.4.3. Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitbeteiligung von Vätern

Zunächst werden die Zusammenhänge der ökonomischen Ressourcen, der Einstellungen und der beruflichen Rahmenbedingungen mit der Wahrscheinlichkeit einer langen, kurzen und keiner Elternzeit (EZ) des Vaters jeweils einzeln geprüft (Tabelle 15, Modell 1 - Modell 3) und dann simultan in einem Gesamtmodell getestet (Modell 4). Aufgrund der starken Zunahme der Väterbeteiligung an der Elternzeit ab 2007, wird zusätzlich in allen Modellen kontrolliert, ob das Kind vor 2007 oder danach geboren wurde. Außerdem wird kontrolliert, ob das Paar zum Zeitpunkt der Geburt verheiratet war.

Bezieht der Vater vor der Geburt des Kindes ein höheres Einkommen als die Partnerin, verringert das die Wahrscheinlichkeit signifikant, dass er eine lange Elternzeit genommen hat um sieben Prozentpunkte im Vergleich zu Paaren mit gleichem Einkommen. Mit der Wahrscheinlichkeit einer kurzen Elternzeit des Vaters besteht kein Zusammenhang, aber die Wahrscheinlichkeit, keine Elternzeit genommen zu haben ist um sieben Prozentpunkte erhöht. Ein höheres Einkommen der Partnerin weist weder einen positiven noch einen negativen Zusammenhang mit der Elternzeit des Vaters auf. Zwischen der Bildungsrelation der Partner und der Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt, zeigt sich in den Ergebnissen ebenfalls kein Zusammenhang.³²

Deutliche Zusammenhänge mit der Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit des Vaters zeigen sich hinsichtlich des Stellenwerts von Familie und Beruf. Setzt die Partnerin mehr Priorität auf die Familie, ist die Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit des Vaters um sechs Prozentpunkte verringert im Vergleich zu Partnerschaften, in denen beide Partner Familie und Beruf ähnliche Bedeutung beimessen. Zugleich ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater keine Elternzeit genommen hat um sieben Prozentpunkte erhöht. Im (seltenen) Fall, dass der Vater stärker als die Partnerin die Familie für wichtiger als den Beruf erachtet, ist die Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit gegenüber Paaren mit gleichen Prioritäten um 47 Prozentpunkte erhöht. Zugleich sind sowohl die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater nur eine kurze Elternzeit genommen hat um 17 Prozentpunkte und die Wahrscheinlichkeit, dass er keine Elternzeit genommen hat um 31 Prozentpunkte verringert.

Erfährt die Partnerin eine bessere Unterstützung einer Elternzeitnahme durch den Arbeitgeber, ist die Wahrscheinlichkeit einer kurzen Elternzeitnahme um neun Prozentpunkte geringer gegenüber Paaren, in denen beide Partner gleichviel oder -wenig Unterstützung durch den Arbeitgeber erfahren. Jedoch besteht entgegen der Erwartung kein negativer Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine lange Elternzeit genommen hat. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater keine Elternzeit genommen hat, ist aber um zwölf Prozentpunkte erhöht. Wird der Vater von Arbeitgeberseite hin-

³² Eine Berechnung des Gesamtmodells ausschließlich für bildungshomogame Paare (ohne Einbezug der Variable zur Bildungsrelation) ergab im Großen und Ganzen vergleichbare Ergebnisse (ohne Tabelle). Die Effekte zeigen die gleichen Richtungen auf und unterscheiden sich geringfügig um wenige Prozentpunkte. Die Signifikanzen sind aufgrund der verringerten Fallzahlen etwas schwächer ausgeprägt. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Variable der besseren Unterstützung durch den Arbeitgeber. Hier zeigen sich bei ausschließlicher Betrachtung bildungshomogener Paare keine signifikanten Effekte mehr.

sichtlich einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung besser unterstützt, hat dies in Modell 3 einen schwach signifikanten negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass er keine Elternzeit genommen hat. Dieser Effekt zeigt sich im Gesamtmodell 4 jedoch nicht. Bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten der Partnerin hängen ebenfalls mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit zusammen, dass der Vater keine Elternzeit nimmt im Vergleich zu Paaren, in denen beide Partner gleichermaßen gute oder schlechte Wiedereinstiegsmöglichkeiten haben. Entgegen der Erwartung besteht kein stärkerer negativer Zusammenhang mit einer langen Elternzeitnahme. Hat der Vater bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten, hängt dies positiv mit einer kurzen, nicht aber mit einer langen Elternzeitnahme zusammen.

Wurde das Kind im Zeitraum ab dem Jahr 2007 geboren, ist die Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit des Vaters um fünf Prozentpunkte und die Wahrscheinlichkeit einer kurzen Elternzeit um 27 Prozentpunkte erhöht. Dieser Effekt ist in allen Modellen weitestgehend stabil. Ob das Paar zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes verheiratet ist oder nicht, macht keinen Unterschied.

Tabelle 15: Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitnahme von Vätern, Multinomiale logistische Regression, Average Marginal Effects (AME)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4		
	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ
Höheres Einkommen (Ref.: kein Unterschied)												
Frau	0,00	0,01	-0,01							0,00	0,02	-0,02
Mann	-0,08 *	-0,03	0,11 *							-0,07 *	0,00	0,07 #
Höhere Bildung (Ref.: kein Unterschied)												
Frau	0,01	-0,03	0,02							0,01	-0,01	0,00
Mann	-0,02	-0,03	0,05							-0,01	-0,03	0,04
Familie wichtiger als Beruf (Ref. kein Unterschied)												
Frau				-0,07 **	-0,03	0,11 **				-0,06 *	-0,02	0,07 *
Mann				0,49 ***	-0,16 *	-0,32 **				0,47 ***	-0,17 **	-0,31 **
Bessere Unterstützung der Elternzeit durch Arbeit. (Ref. kein Unterschied)												
Frau							-0,05	-0,09 *	0,13 **	-0,04	-0,09 *	0,12 **
Mann							0,10	0,04	-0,13 #	0,05	0,06	-0,11
Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs (Ref. kein Unterschied)												
Frau							-0,04	-0,07 #	0,10 *	-0,02	-0,06	0,08 #
Mann							-0,02	0,12 #	-0,10	0,01	0,11 #	-0,13 *
Verheiratet (nicht verheiratet)	0,02	-0,02	0,00	0,02	-0,01	-0,01	0,01	-0,03	0,02	0,03	-0,04	0,01
Geburt ab 2007 (Ref. vor 2007)	0,05 #	0,27 ***	-0,32 ***	0,06 *	0,27 ***	-0,33 ***	0,06 *	0,28 ***	-0,33 ***	0,05 #	0,27 ***	-0,32 ***
Pseudo R ²	0,10			0,12			0,13			0,17		
N	864			864			864			864		

p<0,10; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

6.5. Zusammenfassung und Diskussion

Der Beitrag untersucht die Elternzeitnahme von Vätern am Beispiel von hochqualifizierten Zweiverdienerpaaren. Elternzeit ist sowohl notwendige Pflicht als auch wertvolles Gut, über dessen Aufteilung Paare vor dem Hintergrund ihrer Ressourcen und ihrer individuellen Werthaltung verhandeln. Die Elternzeit von Müttern ist jedoch allenfalls in ihrer Dauer Verhandlungsgegenstand, weshalb sich dieser Beitrag auf die Elternzeit von Vätern fokussiert. Zur Erklärung einer erhöhten Väterbeteiligung werden ökonomische Theorien, Geschlechterrollentheorien und die beruflichen Rahmenbedingungen der Partner herangezogen und vergleichend getestet. Die Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression zeigen, dass ein höheres Einkommen des Vaters einer langen Elternzeit entgegensteht. Eine hohe Familienorientierung der Partnerin bzw. eine hohe berufliche Orientierung des Vaters sprechen ebenfalls gegen eine lange Elternzeit des Vaters. Zeigt der Vater eine höhere Familienorientierung, hat er mit geringerer Wahrscheinlichkeit gar keine oder nur eine kurze Elternzeit genommen. Eine bessere Unterstützung der Elternzeit durch den Arbeitgeber der Partnerin ist für eine kurze Elternzeit des Vaters hinderlich. Dies könnte auch ein Hinweis auf eine besonders schlechte Unterstützung der Elternzeit durch den Arbeitgeber des Vaters sein.

Die Ergebnisse widersprechen der Annahme der ökonomischen Erklärungsansätze für die Elternzeitnahme (Becker 1991; Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980; Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992), wonach die geschlechtliche Arbeitsteilung auf eine ökonomische Nutzenmaximierung und auf die unterschiedliche ökonomische Ressourcenausstattung der Partner zurückzuführen wäre.

Die Befunde entsprechen vielmehr den Ergebnissen früherer Untersuchungen zur Verteilung der Hausarbeit in Paarbeziehungen, die gezeigt haben, dass die ökonomische Erklärungslogik nur für eine höhere Ressourcenausstattung des Mannes zutreffend ist, die gleiche Logik aber nicht für eine höhere Ressourcenausstattung der Frau besteht (Bittman et al. 2003; Grunow et al. 2007; Kühhirt 2012; Schulz 2010). Allerdings lässt sich in Bezug auf die Elternzeitnahme auch kein gegenläufiger Effekt im Sinne der Kompensationshypothese (Brines 1994; Hochschild und Machung 1990) feststellen. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Einkommensvorteil des Mannes nicht unbedingt einen Verhandlungsvorteil im Sinne der ökonomischen Theorien darstellt, sondern im Sinne der Geschlechterrollentheorie (Bielby und Bielby 1989) auf die Verantwortung zur ökonomischen Absicherung der Familie verweist. Dies kann, wenn es um die Frage

geht, wer Elternzeit nehmen darf, sogar einen Nachteil im innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozess darstellen.

Die Bildungsrelation der Partner weist, entgegen früheren Befunden (Geisler und Kreyenfeld 2011; Naz 2010), keinen Zusammenhang zur Elternzeitbeteiligung des Vaters auf. Das könnte dadurch begründet sein, dass das Bildungsniveau der untersuchten Paare ohnehin recht hoch ist, da mindestens einer der Partner einen akademischen Abschluss hat.

Die hinsichtlich einer Elternzeitunterstützung vorteilhaften beruflichen Rahmenbedingungen der Partnerinnen sprechen gegen (kurze) Elternzeiten von Vätern. Dass ein umgekehrter Effekt nicht feststellbar ist, könnte ein Hinweis darauf sein, dass es bezüglich der beruflichen Bedingungen zum Teil ähnliche asymmetrische Zusammenhänge gibt, wie hinsichtlich der ökonomischen Ressourcen. Es gibt bereits in früheren Studien Hinweise darauf, dass familienfreundliche Angebote des Arbeitgebers bei Männern nicht zwangsläufig positiv auf die Beteiligung an der Familienarbeit wirken (Possinger 2013), wohingegen eine vorteilhafte berufliche Situation der Partnerin – hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie besseren Wiedereinstiegsmöglichkeiten – entscheidenden Einfluss hat (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Pfahl und Reuyß 2009). Dieses Ergebnis spricht ebenfalls gegen eine rein auf rationalen Begründungen basierende Aushandlung innerhalb der Partnerschaft, sondern für eine durch Geschlechterrollen geprägte Verteilung der Elternzeit. Bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten auf Seiten der Väter sind allerdings zumindest für eine kurze Elternzeit förderlich.

Die Ergebnisse bekräftigen, dass die Elternzeitnahme des Vaters und der Umfang der Elternzeit stark von den Präferenzen beider Partner abhängt – insbesondere der Befund, dass eine höhere Familienorientierung der Frau gegen eine lange Elternzeit des Vaters, nicht aber gegen eine kurze spricht. Viele Partnerinnen wünschen explizit eine zwölfmonatige Elternzeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Väter gGmbH 2013), sodass Väter sich mit den zwei Partnermonaten zufrieden geben (müssen) oder keine Elternzeit nehmen. Väter, die eine stärkere Familienorientierung als ihr Partnerin aufweisen, haben eher eine längere Elternzeit genommen. Evertsson et al. (2015) zeigten für Schweden ebenfalls, dass gerade der ausgeprägte Wunsch von Vätern, Elternzeit zu nehmen, wesentlichen Einfluss auf deren Elternzeitbeteiligung hat.

Über die bisherige Forschung hinaus macht dieser Beitrag deutlich, dass weniger die ökonomischen oder rein rationalen Begründungsmuster (höheres Einkommen des Va-

ters, familienfreundlichere Beschäftigungsbedingungen der Mutter) im Paarkontext tatsächlich ursächlich für die weiterhin geringe Väterbeteiligung an der Elternzeit sind. In diesem Fall würde eine gleiche oder umgekehrte Ressourcenverteilung innerhalb des Paares auch mit einer egalitären oder höheren Väterbeteiligung einhergehen. Sowohl die deskriptiven Ergebnisse zur Situation vor der Geburt eines Kindes als auch die multivariaten Ergebnisse weisen auf eine hohe Bindung von Männern und Frauen an geschlechtsspezifische Verantwortungsbereiche hin (Bielby und Bielby 1989). Erst wenn diese Verantwortungsbereiche (teilweise) abgegeben werden und der Vater dem Bereich Familie sogar eine höhere Bedeutung gegenüber dem Beruf beimisst als die Mutter, ist die Wahrscheinlichkeit der Väterbeteiligung stark erhöht. Sofern sich der Einstellungswandel in der Gesellschaft weiter fortsetzt, werden sich egalitäre Modelle weiter verbreiten. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass Frauen zunehmend bereit sind, die vorrangige Verantwortung für die Kinderbetreuung zu teilen sowie die ökonomische Absicherung der Familie mitzutragen und Männer sich dafür verantwortlich sehen, gleichberechtigt Familienarbeit zu übernehmen.

Gleichwohl weist die Studie Einschränkungen auf: Zum einen könnte die retrospektive Bewertung der Situation des Paares vor der Geburt des ersten Kindes von den subjektiven Ansichten der befragten Person beeinflusst worden sein. Zudem ist denkbar, dass die retrospektive Bewertung von der zum Befragungszeitpunkt bereits realisierten Verteilung der Elternzeit beeinflusst worden ist oder die Befragten ihre Entscheidung auf diese Weise nachträglich legitimieren. Kausalschlüsse hinsichtlich der Wirkung der Ressourcenverteilung sollten aus den Analysen daher mit Vorbehalt gezogen werden. Zur adäquaten Beurteilung der Zusammenhänge zwischen der Ressourcenverteilung des Paares und der Aufteilung der Elternzeit bedarf es Längsschnittdaten, die bereits vor der Geburt des ersten Kindes ansetzen. Auf diese Weise ließen sich auch etwaige Verzerrungen durch den hohen Anteil von fehlenden Angaben vermeiden.

Die gefundenen Zusammenhänge zwischen der Ressourcenverteilung, der individuellen Werthaltung des Paares vor der Geburt des ersten Kindes und einer kurzen oder langen Elternzeit des Vaters sind insgesamt eher gering. Der niedrige Anteil erklärter Varianz in den Modellen weist darauf hin, dass es weitere wichtige Einflussfaktoren gibt, die mit den vorhandenen Daten nicht erfasst wurden. Sie können ebenso ein Hinweis darauf sein, dass nicht in allen Partnerschaften tatsächlich ein Aushandlungsprozess stattgefunden hat. Der Studie von Peukert (2015) zufolge, gibt es traditionell eingestellte Paare, bei denen es für beide Partner selbstverständlich ist, dass die Mutter die Elternzeit

nimmt und andere Paare, für die es – unabhängig von ökonomischen und strukturellen Umständen – selbstverständlich ist, dass sie sich die Elternzeit teilen. In den verwendeten Daten wurde nicht erhoben, wie ausgeprägt der Wunsch nach Elternzeit beider Elternteile war und ob der Wunsch nach einer egalitären Umsetzung der Elternzeit bestand. Dies sollte in zukünftigen Untersuchungen Berücksichtigung finden.

Somit ist weitere Forschung erforderlich, die den Aushandlungsprozess in Partnerschaften noch genauer erfasst. Aber auch der strukturelle Kontext, in dem dieser Aushandlungsprozess stattfindet, sollte berücksichtigt werden. So ist beispielsweise anzunehmen, dass es Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Paaren gibt (Geisler und Kreyenfeld 2011), dass die Werthaltung des Umfeldes (Familie, Freunde, Arbeitskollegen) eine wichtige Rolle spielt und dass die langfristigen beruflichen Optionen oder Karriereziele der Partner ebenfalls von Bedeutung sind.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass in dieser Analyse ausschließlich Paare einbezogen wurden, die einen hohen Bildungsgrad und überdurchschnittlich gute ökonomische Verhältnisse aufweisen, was keine Generalisierbarkeit der Ergebnisse zulässt. Es ist weitere Forschung erforderlich, die die Wünsche, Hinderungsgründe und Verhandlungen von Vätern und Müttern zur Elternzeit anhand von geeigneten Längsschnittdaten untersucht.

6.6. Anhang

Tabelle 16: Verteilung der abhängigen und unabhängigen Variablen im Analysesample/Sample

	Analysesample			Sample inkl. fehlender Angaben		
	EZ>2 Mo.	EZ<=2 Mo.	keine EZ gesamt	EZ>2 Mo.	EZ<=2 Mo.	keine EZ gesamt
Eiernerzeitbeteiligung der Väter (Zeilenprozent)						
Geburt ab 2007	12,18	21,66	66,15	10,21	19,83	69,96
Geburt vor 2007	14,66	33,09	52,25	12,34	30,32	57,33
	8,74	5,77	85,49	7,14	4,75	88,12
Partnerschaftsstatus (Spaltenprozent)						
verheiratet	88,32	88,75	84,79	72,24	78,40	76,27
nicht verheiratet	11,68	11,25	15,21	13,70	10,22	14,45
keine Angabe				14,05	11,37	9,28
Höheres Einkommen (Spaltenprozent)						
Frau	32,01	27,75	22,62	32,36	29,81	27,48
kein Unterschied	42,64	36,74	30,40	37,57	29,76	25,54
Mann	25,35	35,50	46,99	29,78	38,28	44,51
keine Angabe				0,29	2,15	2,48
Höherer Bildungsabschluss (Spaltenprozent)						
Frau	22,07	18,17	18,66	24,27	16,82	19,60
kein Unterschied	56,82	59,12	50,09	57,69	56,51	49,96
Mann	21,10	22,71	31,24	17,44	25,89	29,30
keine Angabe				0,59	0,78	1,14
Bessere Unterstützung der Elternzeit durch Arbeit. (Spaltenprozent)						
Frau	27,71	27,40	49,20	24,11	21,83	37,15
kein Unterschied	62,62	63,70	47,77	55,15	57,55	37,24
Mann	9,67	8,90	3,02	7,84	6,95	2,48
keine Angabe				12,90	13,67	23,14
Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs (Spaltenprozent)						
Frau	26,40	24,33	46,06	25,26	21,60	35,60
kein Unterschied	63,01	59,69	47,71	56,71	49,99	36,20
Mann	10,58	15,98	6,23	9,62	14,91	5,72
keine Angabe				8,41	13,50	22,47
Familie wichtiger als Beruf (Spaltenprozent)						
Frau	32,50	47,14	58,30	25,95	39,62	52,39
kein Unterschied	56,44	52,21	40,66	53,98	43,58	33,03
Mann	11,06	0,65	1,04	9,42	0,40	1,05
keine Angabe				10,65	16,41	13,53
N	112	197	555	178	328	1077
			864			1583

Tabelle 17: Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitnahme von Vätern, Multinomiale logistische Regression inkl. Missing Value-Kategorie, Average Marginal Effects (AME)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4		
	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ	EZ> 2 Mo.	EZ<= 2 Mo.	Keine EZ
Höheres Einkommen (Ref.: kein Unterschied)												
Frau	-0,02	-0,02	0,03							-0,01	0,01	0,00
Mann	-0,06 *	-0,03	0,08 *							-0,04	-0,01	0,05
keine Angabe	-0,11 ***	-0,08	0,19 *							-0,09 **	0,03	0,06
Höhere Bildung (Ref.: kein Unterschied)												
Frau	0,01	-0,04	0,03							0,01	-0,03	0,02
Mann	-0,03	-0,02	0,06 #							-0,02	-0,02	0,04
keine Angabe	-0,02	-0,18 ***	0,21 *							-0,03	-0,16 **	0,19 #
Familie wichtiger als Beruf (Ref.: kein Unterschied)												
Frau				-0,08 ***	-0,04	0,12 ***				-0,07 **	-0,01	0,08 **
Mann				0,45 ***	-0,16 **	-0,29 **				0,41 ***	-0,14 **	-0,27 *
keine Angabe				-0,07 *	0,00	0,07				-0,05 #	0,03	0,03
Bessere Unterstützung der Elternzeit durch Arbeit. (Ref.: kein Unterschied)												
Frau				-0,04 #	-0,10 **	0,14 ***				-0,04	-0,09 **	0,13 ***
Mann				0,09	0,02	-0,10				0,05	0,03	-0,09
keine Angabe				-0,02	-0,10 **	0,11 **				0,00	-0,10 **	0,10 *
Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs (Ref.: kein Unterschied)												
Frau				-0,03	-0,05	0,08 *				-0,02	-0,05	0,07 #
Mann				-0,02	0,13 *	-0,10 #				-0,01	0,13 *	-0,12 *
keine Angabe				-0,07 **	-0,05	0,13 **				-0,05 *	-0,06	0,11 **
Verheiratet (nicht verheiratet)												
	-0,01	0,00	0,01	-0,01	0,01	0,00				0,00	-0,02	0,02
Geburt ab 2007 (Ref. vor 2007)												
	0,04 *	0,26 ***	-0,29 ***	0,04 *	0,25 ***	0,30 ***				0,06 **	0,25 ***	-0,28 ***
Pseudo R ²		0,10			0,12						0,14	0,17
N		1374			1374						1374	1374

p<0,10; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

7 Beitrag III: Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern mit akademischem Abschluss im Wandel³³

7.1. Einleitung

Wenn Paare hierzulande Eltern werden, entwickelt sich in der Mehrzahl der Partnerschaften eine traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung: Der Mann widmet sich verstärkt seiner Berufstätigkeit, während die Frau die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung übernimmt (Kühhirt 2012; Schober 2013). Als Resultat dessen folgt der Lebensverlauf der meisten Männer in unserer Gesellschaft dem institutionellen Muster der so genannten Normalbiografie, die um das Erwerbsleben herum organisiert ist und in die drei Phasen Bildung, Erwerbstätigkeit, Rente unterteilt ist (Kohli 1985). Der Lebensverlauf vieler Frauen folgt diesem Muster nur bis zum Übergang in die Elternschaft (Geissler 1998; Sørensen 1990). Ab da an weisen ihre Erwerbsverläufe je nach Kinderzahl ein oder mehrere, lange oder kurze Unterbrechungen auf. In Westdeutschland steigen zudem viele Frauen hinterher mit reduziertem Erwerbsvolumen wieder in den Beruf ein. Und auch in Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen mit Vollzeiterwerbskarrieren zurückgegangen (Simonson et al. 2011). Die Abweichungen vom Muster des Normallebenslaufs bringen für Frauen eine Reihe von Nachteilen mit sich: geringere Löhne (Brandt 2016; Beblo und Wolf 2002), geringere Chancen auf eine Führungsposition (Brandt 2012; Ochsenfeld 2012), geringere Rentenbezüge (BMFSFJ 2011a) und starke finanzielle Einbußen sowie ein höheres Armutsrisiko im Falle einer Scheidung (Andreß et al. 2003; Becker 2015). Aber auch Männer erfahren aufgrund dieser geschlechtsspezifischen Muster Nachteile: Väter stehen unter einem hohen beruflichen Erfolgsdruck, haben weniger Zeit für die Familie und in der Folge meist eine weniger enge Bindung zu ihren Kindern als die Mütter. Im Falle einer Trennung von der Partnerin verbleiben die Kinder häufig bei der Mutter und der Kontakt zum Kind ist für Väter oftmals erschwert (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017).

In den vergangenen Jahren gab es in Deutschland jedoch verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen in den Bereichen Beruf und Familie fördern. Dem ging ein allgemeiner Wertewandel voraus (Blohm und

³³ Dieses Kapitel wurde unter dem Titel „Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern mit Hochschulabschluss im Wandel. Eine Untersuchung der Examenskohorten 1997, 2001 und 2005“ im Dezember 2017 bei der *Zeitschrift für Soziologie* eingereicht und befindet sich derzeit im Begutachtungsprozess.

Walter 2016). Die Berufstätigkeit von Müttern ist selbstverständlicher geworden und auch, dass Väter sich in höherem Maße an der Kinderbetreuung beteiligen. In der Folge gab es verschiedene politische Interventionen, die auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Müttern abzielen. Vor zehn Jahren wurden in Deutschland die Regelungen zur Elternzeit und zum Bezug von Elterngeld reformiert. Ziele dieser Reform waren unter anderem, die Erwerbsausstiege von Müttern zu verkürzen, ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen sowie die Beteiligung der Väter an der Elternzeit zu steigern (Bujard 2013; Wrohlich et al. 2012). Vor allem hochgebildete Frauen mit guten Erwerbschancen profitieren von dieser Reform (Bujard und Passet 2013; Wrohlich et al. 2012) und der Anteil von Vätern in Elternzeit hat sich nach der Reform insbesondere bei Akademikern deutlich erhöht (BMFSFJ 2016b; Brandt 2017). Darüber hinaus wurden die Kinderbetreuungsangebote stark ausgebaut. Es gibt ein wachsendes Angebot an Betreuungseinrichtungen, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, und eine Ausweitung der Betreuungszeiten sowie die Einrichtung von Ganztagschulen, um Eltern – hauptsächlich Müttern – vollzeitnahe Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Zusätzlich wurden aber auch die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit verbessert, um unterschiedliche Lebensmodelle zu ermöglichen.

Zwar gibt es bereits einige Studien, die sich mit den direkten Effekten dieser Reformen befassen, etwa der erhöhten Väterbeteiligung an der Elternzeit (Bujard und Fabricius 2013) und deren Langzeiteffekten (Bünning 2015; Pfahl et al. 2014) oder die Auswirkungen der verbesserten Kinderbetreuungssituation auf die Erwerbstätigkeit von Müttern (Zoch und Hondralis 2017). Bislang fehlt es jedoch an Untersuchungen dazu, inwiefern dies die geschlechterdifferente Arbeitsteilung auf makrostruktureller Ebene tatsächlich berührt. Es stellt sich die Frage, ob die politischen Entwicklungen der letzten Jahre langfristig zu einer Angleichung der Erwerbsmuster von Männern und Frauen führen und ob sich für Eltern neben der Normalbiografie neue Lebenslaufmuster entwickeln. Um dieser Frage nachzugehen, werden in diesem Beitrag die Erwerbsverläufe von Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus verschiedenen Abschlusskohorten vergleichend untersucht. Personen mit hoher Bildung gelten als Pioniere des sozialen Wandels (Schulz 2010). Sie besitzen häufiger moderne Rollenvorstellungen und verfügen auch eher über die notwendigen ökonomischen Voraussetzungen, um eine egalitäre Arbeitsteilung in der Partnerschaft zu verwirklichen. Sofern also ein Wandel von der traditionellen Arbeitsteilung der Geschlechter hin zu einer stärkeren Verbreitung egalitärer Arrangements existiert, so sollte dieser sich zunächst in dieser Gruppe vollziehen.

Für die Analysen werden Verlaufsdaten der Abschlusskohorten 1997, 2001 und 2005 des DZHW-Absolventenpanels genutzt. Der Beobachtungszeitraum umfasst jeweils die

ersten zehn Jahre nach dem Studienabschluss und damit die sogenannte „Rush Hour des Lebens“ (Bujard und Panova 2014), in der der überwiegende Teil der Hochschulabsolvent(inn)en sich beruflich etabliert und eine Familie gründet. Zur vergleichenden Untersuchung der Lebensläufe von Vätern und Müttern in den drei Kohorten werden zwei Arten von Sequenzmusteranalysen durchgeführt. Zunächst werden über eine explorative Sequenzanalyse alle Sequenzen des Datensatzes miteinander verglichen und mittels Clusteranalysen Erwerbsverlaufstypen gebildet. Auf diese Weise können geschlechts- und ggf. kohortentypische Verläufe identifiziert werden. In einer weiteren Analyse werden alle Sequenzen des Datensatzes mit der Modalsequenz (d. h. der Normalerwerbsbiografie) verglichen, um zu prüfen, ob es über die Kohorten zu geschlechterdifferenzen Standardisierungs- bzw. De-Standardisierungsprozessen gekommen ist.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Im nächsten Abschnitt werden anhand von Lebenslauftheorien und bisheriger Forschung zu den Erwerbsverläufen von Männern und Frauen theoretische Annahmen formuliert. Anschließend wird die Entwicklung von theoretisch bedeutsamen familienpolitischen Rahmenbedingungen im Beobachtungszeitraum der drei Untersuchungskohorten dargestellt und darauf aufbauend Hypothesen zur Entwicklung der Erwerbsverläufe von Männern und Frauen formuliert. Im darauf folgenden Abschnitt werden die Daten, die Methodik der Sequenzanalyse und die Operationalisierung der Variablen erläutert. Im Weiteren werden die Ergebnisse dargestellt und unter Rückbezug auf die theoretischen Annahmen diskutiert.

7.2. Theoretische Perspektive und Forschungsstand

7.2.1. *Der institutionalisierte Lebenslauf*

Die Lebens- und Erwerbsverläufe sind in unserer Gesellschaft in hohem Maße institutionalisiert, d. h. die Grundstruktur des Lebenslaufs wird durch gesellschaftliche Institutionen, wie dem Bildungs-, Erwerbs- und Rentensystem, bestimmt (Mayer und Müller 1989). Auch familien- und sozialpolitische Regelungen, wie etwa die Regelungen zur Elternzeit, prägen in Deutschland die Struktur der Lebensläufe. Nach Kohli (Kohli 1985, 1988, 2003) kann sogar der Lebenslauf selbst als eine soziale Institution konzeptualisiert werden, im Sinne eines sozialen Regelwerks. Dieses gibt den Individuen Handlungsspielräume zur Gestaltung ihres Lebens vor und eine langfristige biographische Perspektive. Die Struktur des institutionalisierten Lebenslaufs ist um das Erwerbssystem herum organisiert und lässt sich grob in die Bildungsphase (als vorbereitende Phase auf die Erwerbstätigkeit), Erwerbsphase und Rentenphase untergliedern. Diese dreigeteilte

Normalbiografie ist hierzulande für die Gesellschaftsmitglieder handlungsrelevant hinsichtlich der individuellen Lebensgestaltung. Die Gestaltung der eigenen Biografie nach diesem Vorbild verspricht die bestmögliche ökonomische und soziale Absicherung. Die wohlfahrtsstaatlichen Regelungen sind damit einerseits Strukturgeber des Lebenslaufs, setzen diese Struktur zur optimalen individuellen Absicherung aber zugleich voraus (Mayer 1995). In Deutschland gründen sich soziale Absicherungen vorwiegend auf das Normalarbeitsverhältnis (Allmendinger 1994), was für den Erwerbsverlauf eine ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung bedeutet. Diese Art des Erwerbsverlaufs ist wesentlicher Bestandteil der Normalbiografie und wird im Folgenden als Normalerwerbsbiografie³⁴ bezeichnet.

Die Erwerbszentriertheit des institutionalisierten Lebenslaufs blendet familiäre Prozesse weitestgehend aus (Meier-Gräwe 2010). In den Lebensläufen von Frauen werden Strukturwidersprüche deutlich, vor allem ab dem Zeitpunkt der Familiengründung. Einerseits orientiert sich die Lebensweise von Frauen in Deutschland auch an dem normativen Modell der Normalbiografie, aber andererseits setzt die Vollzeitverfügbarkeit einer Person im Zusammenhang mit Familie eine andere Person und deren Nichterwerbstätigkeit voraus (Krüger 2010). Nicht nur der zeitliche Aufwand für Kinderbetreuung an sich, sondern auch die Öffnungszeiten von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder, Zeiten für Arztbesuche, Behördengänge, Einkäufe etc., machen die Vollzeitbeschäftigung beider Partner schwer möglich (Krüger 2010; Meier-Gräwe 2010). Die Lebensläufe von Frauen stellen somit ein theoretisches Gegenstück zur männlichen Normalbiografie dar und sind häufig Ergebnis individueller Konstruktion, die an die familialen Bedarfe angepasst ist (Geissler 1998; Sørensen 1990). Gerade Mütter sind somit der Gefahr ökonomischer Nachteile und mangelnder sozialer Absicherung ausgesetzt. Die Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf von Frauen sind nicht ausreichend von den sozialen Sicherungssystemen gedeckt (Geissler 1998).

Sozialpolitische Regelungen, die die (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit von Müttern fördern, können dabei helfen, eine bessere ökonomische Absicherung zu gewährleisten, auch unabhängig vom Partner. Einerseits sind die Eingangs dargestellten familienpolitischen Regelungen eine Reaktion der Politik auf sich verändernde Lebensumstände, aber andererseits prägen und ändern sich die Lebensumstände durch politische Reformen und

³⁴ In Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis, das ein Arbeitsverhältnis in Form einer unbefristeten abhängigen Beschäftigung in Vollzeit bezeichnet, bezieht sich der Begriff der Normalerwerbsbiografie hier allein auf die äußerliche Struktur des Erwerbsverlaufs und bezeichnet eine ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses.

setzten Anreize für eine bestimmte Form der Lebensgestaltung. Sozial- und familienpolitische Regelungen wirken nach Leitner und Oster (2000) sowohl „reaktiv-kompensatorisch“ als auch „konstitutiv-gestalterisch“ auf die Geschlechterverhältnisse. Indem die Regelungen Frauen von ihrer Doppelrolle in Beruf und Familie entlasten, reproduzieren sie zugleich die geschlechterdifferente Zuschreibung der Verantwortungsbe-
reiche. Eine verstärkte Einbindung des Partners in die Kinderbetreuung und familiäre Arbeit würde einen Rückgang der Normalbiografie für Väter bedeuten; jedoch würden auch Männer mit dem Bestreben, aktiv für den eigenen Nachwuchs zu sorgen, auf diese Weise von familienfreundlicheren Strukturen profitieren.

Nach Mayer (1995) bilden die Strukturen von Lebensläufen die Schnittstelle zwischen gesellschaftlichen Institutionen und individuellen Akteuren. Die Veränderungen von Lebensläufen machen sozialen Wandel sichtbar. Somit sollten sich der normative Wandel der Geschlechterrollen und die damit verbundenen Änderungen gesellschaftlicher Strukturen, wie etwa den familienpolitischen Rahmenbedingungen, in den Lebensläufen der Individuen abzeichnen. In der Folge ist zu erwarten, dass die Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern durch diese Entwicklungen geprägt werden und im Laufe der Zeit veränderte Muster aufweisen.

7.2.2. Standardisierung und De-Standardisierung geschlechterdifferenter Erwerbsmuster

In jüngerer Zeit kommt es hierzulande immer mehr zu einer Ausdifferenzierung und De-Standardisierung der Lebensläufe (Scherger 2007) und der Erwerbsverläufe (Berger und Sopp 1992). De-Standardisierung lässt sich definieren als Anstieg der Variation zwischen verschiedenen Lebens- oder Erwerbsverläufen (z. B. innerhalb einer Kohorte) (Aisenbrey und Fasang 2010; Brückner und Mayer 2005). Differenzierung meint die Zunahme der Komplexität des einzelnen Verlaufs durch eine erhöhte Anzahl von Statuspassagen (Aisenbrey und Fasang 2010; Brückner und Mayer 2005).

Längsschnittuntersuchungen zu den Lebens- und Erwerbsverläufen ergeben durchweg, dass vor allem die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen in der Regel sehr diverse Verlaufsmuster aufweisen, insbesondere im Zusammenhang mit Familiengründung (Buchholz und Grunow 2006; Huang et al. 2007; McMunn et al. 2015; Simonson et al. 2011; Widmer und Ritschard 2009; Zhelyazkova 2013). Verschiedene Studien zeigen aber auch, dass die Erwerbsverläufe von Frauen über die Zeit einen geringer werdenden Komplexitätsgrad und somit einen Rückgang der Differenzierung aufweisen (für Deutschland: Brückner und Mayer 2005; für die USA: Worts et al. 2013; für Großbritan-

nien: McMunn et al. 2015). Zugleich zeichnet sich eine De-Standardisierung der Erwerbsverläufe ab. Simonson et al. (2011) stellen in den Erwerbsverläufen von Frauen über drei Kohorten eine Abnahme von kontinuierlichen Vollzeitberufsphasen, eine Abnahme von Hausfrauenepisoden sowie eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigung und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen fest. Die Ergebnisse zeigen eine Pluralisierung hinsichtlich einer größeren Diversität von Berufsverläufen. Die Untersuchung der Erwerbsverläufe von Frauen aus drei Geburtskohorten von Buchholz und Grunow (2006) zeigt, dass die Erwerbsverläufe in den jüngeren Kohorten häufiger von Arbeitslosigkeit und Instabilität betroffen sind und Elternschaft stärkere diskriminierende Auswirkungen hat. Letzteres begründen die Autorinnen mit gestiegener Konkurrenz am Arbeitsmarkt. Frauen aus der jüngeren Kohorte steigen auch mit höherer Wahrscheinlichkeit aus dem Beruf aus, wenn sie Kinder bekommen, kehren aber auch mit höherer Wahrscheinlichkeit zurück in den Arbeitsmarkt.

Widmer und Ritschard (2009) nehmen an, dass die De-Standardisierungsprozesse von Lebensläufen geschlechterdifferenziert sind. Die Studie aus der Schweiz zeigt, dass die De-Standardisierung des Erwerbsverlaufs vorwiegend Frauen betrifft, Männer dagegen weitestgehend stabile berufliche Verläufe aufweisen. Die Erwerbsverläufe von Frauen sind auch hier durch ein höheres Maß an Heterogenität und Unsicherheit geprägt als die von Männern. Simonson et al. (2014) zeigen jedoch auch für die Erwerbsverläufe von Männern De-Standardisierungstendenzen über mehrere Kohorten. Allerdings weniger aufgrund von familienbedingten Unterbrechungen, sondern vor allem aufgrund von zunehmender Arbeitslosigkeit und Teilzeitbeschäftigung.

In der vorliegenden Arbeit sollen geschlechterdifferente (De-)Standardisierungsprozesse der Erwerbsverläufe speziell für die Gruppe der Akademiker(inne)en vor dem Hintergrund sich wandelnder sozialpolitischer Rahmenbedingungen untersucht werden. Dabei werden nicht die Gesamtlebensläufe der Hochschulabsolvent(inn)en in den Blick genommen, sondern ein Ausschnitt davon: der Beginn der Erwerbsbiografie. Die Begriffe Standardisierung und De-Standardisierung beziehen sich im Folgenden daher ausschließlich auf die Erwerbsbiografie. Da die Normalerwerbsbiografie in Form von durchgehender Vollzeitberufstätigkeit institutionell vorgegeben ist und das Standardmodell darstellt, meint Standardisierung hier eine Annäherung an die Normalerwerbsbiografie und De-Standardisierung meint eine Abweichung davon (z. B. durch Teilzeit, Elternzeit, Arbeitslosigkeit) über die Kohorten. Differenzierung und Pluralisierung sind in diesem Zusammenhang Teil der De-Standardisierung.

7.2.3. *Erwerbsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en*

Die Lebensläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss weichen in gewisser Weise von der herkömmlichen Normalbiografie ab. Da diese Abweichungen in der Regel mit einer erhöhten Akkumulation von Humankapital verbunden sind, die im späteren Erwerbsverlauf höhere Renditen verspricht, sind diese nicht als nachteilig zu werten. Zunächst weisen Hochschulabsolvent(inn)en eine verlängerte Bildungsphase auf. Während der Eintritt ins Erwerbsleben nach Beendigung einer Ausbildung in Deutschland im Schnitt mit Anfang 20 erfolgt, treten Hochschulabsolvent(inn)en durchschnittlich erst mit Ende 20 ins Erwerbsleben ein. Etwa ein Viertel schließt an den Hochschulabschluss noch eine Promotion an (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017). Diese erfolgt nicht selten als reine Bildungsphase (z. B. mit einem Stipendium oder in einer Graduiertenschule) oder in Teilzeit auf einer Qualifikationsstelle. Somit weisen viele Hochschulabsolvent(inn)en im Anschluss an das Studium mehrjährige Teilzeiterwerbsphasen auf. Während familiär bedingte Teilzeitphasen negative Auswirkungen auf den weiteren Karriereverlauf haben (Brandt 2012, 2016), erhöht eine abgeschlossene Promotion die Karrierechancen im späteren Berufsverlauf (Falk und Küpper 2013; Mertens und Röbbken 2013). Der Erwerbsverlauf der Absolvent(inn)en wird im Wesentlichen durch das studierte Fach und die eng damit verknüpfte Berufswahl bestimmt. Die Arbeitsmarktsituation von Akademiker(inne)n ist in Deutschland im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen insgesamt sehr gut und Arbeitslosigkeit ist weniger verbreitet (Biersack et al. 2008). Der Zeitpunkt der Familiengründung findet in der Gruppe der Hochschulabsolvent(inn)en durchschnittlich später statt als in anderen Qualifikationsgruppen (Wirth und Dümmler 2004).

Lebensverlaufsstudien speziell zu Hochschulabsolvent(inn)en sind rar; zumeist wird diese Gruppe in allgemeinen Kohortenstudien mitbetrachtet (Schiener 2010). Es liegen aber bereits Studien vor, die sich mit den Berufseinstiegssequenzen von Hochschulabsolvent(inn)en in Deutschland befasst haben (Böpple 2010; Brandt 2012; Fabian et al. 2013; Kerst und Schramm 2009). Die Studien, die etwas längere Beobachtungszeiträume abdecken, zeigen, dass die Annahme einer Normalerwerbsbiografie (durchgehende Vollzeitbeschäftigung) für Hochschulabsolvent(inn)en grundsätzlich zutreffend ist (Brandt 2012; Fabian et al. 2013). Die Untersuchungen zeigen jedoch auch, dass vor allem die Erwerbsverläufe von männlichen Akademikern das Muster der Normalerwerbsbiografie aufweisen und Abweichungen von dieser vorwiegend bei Müttern auftreten. Mütter befinden sich häufiger in Teilzeitbeschäftigungen oder sind nicht erwerbstätig (Fabian et al. 2013). Aber auch innerhalb der Gruppe der Mütter zeigen sich Unterschie-

de: Einige Mütter sind sehr familienorientiert und weisen entsprechende Verläufe mit langen Unterbrechungs- und Teilzeitphasen auf. Andere Mütter weisen eine hohe Erwerbsorientierung auf, sie bekommen erst sehr spät Kinder und steigen meist nach einer kurzen Unterbrechung wieder in Vollzeit in den Beruf ein (Brandt 2012). Eine vergleichende Untersuchung der Erwerbsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en und studienberechtigten Ausbildungsabsolvent(inn)en des Wendejahrgangs aus Ost- und Westdeutschland über 20 Jahre (Spangenberg et al. 2012) zeigt neben den Geschlechterunterschieden auch, dass es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gibt. In Ostdeutschland erfolgt die Familiengründung früher und die Berufsverläufe der Mütter sind etwas weniger traditionell als im Westen.

7.3. Familienpolitische Rahmenbedingungen von 1997 bis 2016

Die Lebensläufe von Müttern und Vätern werden stark von den strukturellen Rahmenbedingungen determiniert. In den letzten 20 Jahren gab es in der deutschen Familienpolitik bedeutsame Reformen, die Einfluss auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Erwerbsverläufe von Eltern haben. Ziel der Reformen war es, die Erwerbsausstiege von Müttern zu verkürzen, die Erwerbstätigkeit von Müttern im Allgemeinen und deren Vollzeiterwerbstätigkeit im Besonderen zu ermöglichen sowie den Einbezug von Vätern in die Familienarbeit zu stärken (Bujard 2013; Wrohlich et al. 2012). Diesen Zielen ging ein allgemeiner Wertewandel voraus und das Bestreben von Frauen zur eigenständigen ökonomischen Absicherung sowie das Bestreben von Männern, aktiv für den eigenen Nachwuchs zu sorgen. Wesentliche politische Änderungen zur Erreichung der Ziele gab es im Bereich der Elternzeit- und Elterngeldregelungen, hinsichtlich des öffentlichen Kinderbetreuungsangebots sowie den Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung.

*Regelungen zur Elternzeit und Geldleistungen*³⁵

Im Jahr 1997, in dem die erste Kohorte ihr Studium abgeschlossen hat, hatten Eltern die Möglichkeit, nach der Geburt ihres Kindes bis zu drei Jahre Erziehungsurlaub zu nehmen. Diese Zeit konnten die Eltern untereinander aufteilen, allerdings nur im Wechsel, ein paralleler Erziehungsurlaub beider Eltern war nicht vorgesehen. Eltern im Erziehungsurlaub erhielten entweder zwölf Monate oder 24 Monate Elterngeld (max. 900,- bzw. 600,- DM).

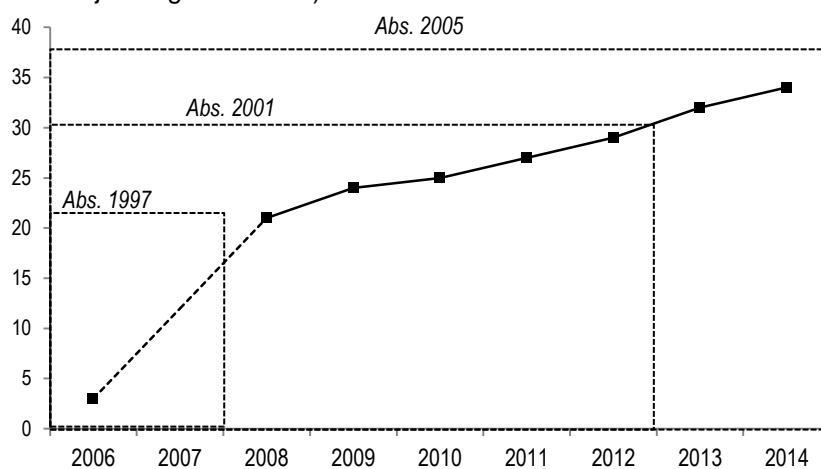
³⁵ <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/221744/familienpolitische-geldleistungen> (Zugriff am 24.10.17)

Ab 2001 wurde aus dem Erziehungsurlaub die Elternzeit. Diese können die Eltern einzeln oder parallel für bis zu drei Jahre nach der Geburt des Kindes nehmen. Weiterhin erhielten sie für ein bis zwei Jahre das Erziehungsgeld (max. 450,- bzw. 300,- EUR). Seit 2001 besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Beide Elternteile haben die Möglichkeit, über drei Jahre bis zu 30 Stunden zusätzlich zur Elternzeit erwerbstätig zu sein.

Ab 2007 wurde das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz eingeführt. Eltern erhalten nach der Geburt des Kindes für zwölf Monate Elterngeld, bzw. für 14 Monate, wenn beide Eltern jeweils mindestens zwei Monate Elternzeit nehmen. Das Elterngeld ersetzt das Erziehungsgeld und wird einkommensabhängig gezahlt. Die zwei zusätzlichen, nicht auf die Mutter übertragbaren Monate und die Einführung des Elterngeldes als einkommensabhängige Lohnersatzleistung haben einen starken Anstieg der Elternzeitnahme von Vätern zur Folge (Abbildung 11), wenngleich diese sich in der Regel auf zwei Monate beschränkt (Statistisches Bundesamt 2015).

Zur Unterstützung von Teilzeiterwerbstätigkeiten neben der Elternzeit wurde im Jahr 2015 das ElterngeldPlus eingeführt. Eltern können nun doppelt so lange Elterngeld beziehen, wenn sie nebenher in Teilzeit erwerbstätig sind. Auch die Anzahl der Partnermonate verdoppelt sich (vier statt zwei), wenn in Teilzeit gearbeitet wird. Die Elternzeit wird zudem flexibilisiert; bis zu 24 Monate der Elternzeit können nun auch noch zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Abbildung 11: Entwicklung der Väterbeteiligung am Erziehungs- und Elterngeldbezug, nach Geburtsjahrgängen der Kinder, in %, (die gestrichelten Umrandungen zeigen den Beobachtungszeitraum der jeweiligen Kohorte)



Quelle: Daten des Statistischen Bundesamtes, aus BMFSFJ 2016b

*Ausbau der Kinderbetreuung*³⁶

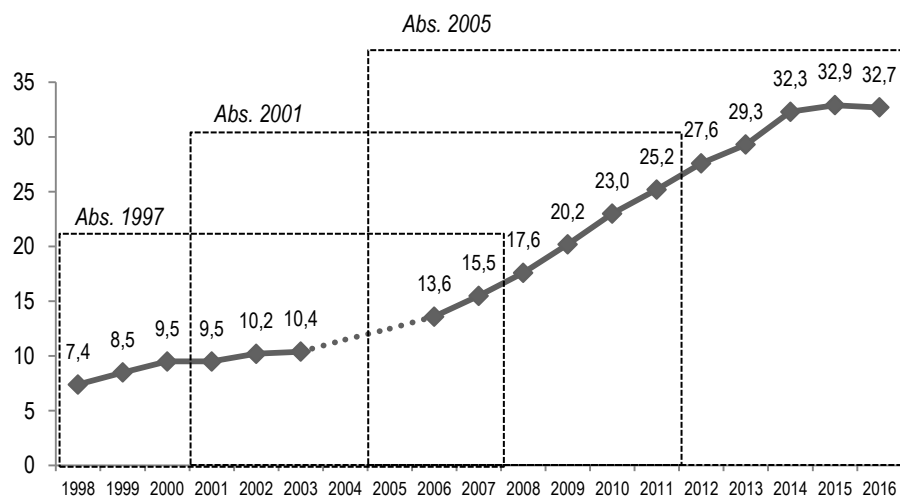
Im Jahr 1997 haben Kinder zwischen drei und sechs Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Für jüngere Kinder galt diese Regelung nicht, was die Betreuung von Kleinkindern für erwerbstätige Mütter schwierig gestaltete und oftmals mit hohen Kosten verbunden war (z. B. für eine Tagesmutter). Die Betreuungsquote von Kleinkindern unter drei Jahren lag 1998 bundesweit nur bei 7,4 Prozent (Abbildung 12).

Wenige Jahre nachdem die Abschlusskohorte 2001 die Hochschule verlassen hat, begann im Jahr 2003 das Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) des Bundes, das den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen zum Ziel hat und somit die Betreuung von schulpflichtigen Kindern erheblich erleichtert. Wenngleich nur ein geringer Anteil der Absolventinnen und Absolventen zu diesem Zeitpunkt davon profitierte, so schaffen diese Maßnahmen grundsätzlich eine Perspektive für Männer und Frauen mit Kinderwunsch. In den Folgejahren ist ein starker Anstieg der Kinderbetreuungsquote von Kleinkindern zu verzeichnen.

Im Jahr 2005, also in dem Jahr, in dem auch die dritte untersuchte Kohorte ins Berufsleben startet, wurde das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) verabschiedet. Dieses hat zum Ziel, die Betreuungssituation für Kinder unter drei Jahren zu verbessern und im Jahr 2008 wird mit dem Kinderförderungsgesetz (KiföG) festgelegt, dass ab August 2013 auch Kinder unter drei Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz haben.

³⁶ <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/222751/familienbezogene-infrastruktur> (Zugriff am 24.10.17)

Abbildung 12: Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und geförderter Tagespflege* in Deutschland, West- und Ostdeutschland (1998-2016), in %, (die gestrichelten Umrandungen zeigen den Beobachtungszeitraum der jeweiligen Kohorte)**



*ab 2006 inklusive geförderter Tagespflege

**bezogen auf Kinder gesamt unter 3 Jahren Datenquelle: Bis 2003 WSI FrauenDatenReport 2005; ab 2006 BMFSFJ, Zweiter Bericht zur Evaluierung des Kinderförderungsgesetzes; Statistisches Bundesamt, Statistiken der Kinder- und Jugendpflege. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege; Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2015; ab 2015 Pressemitteilungen (vom 01.10.2015 und 28.09.2016) des Statistischen Bundesamtes zur Kindertagesbetreuung unter 3-Jähriger; Bevölkerung unter 3 Jahren: Fortschreibung bis zum 31.12.2015

Entwicklung der Teilzeitarbeit

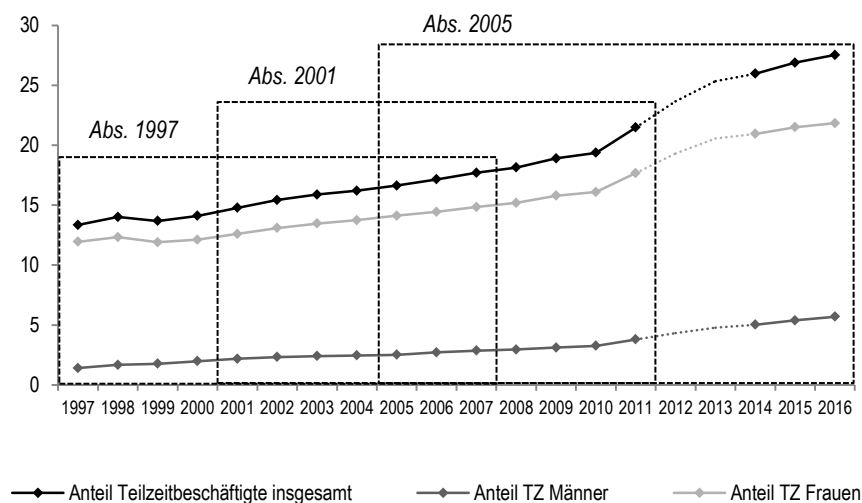
Seit 1997 ist der Anteil Beschäftigter in Teilzeit kontinuierlich gestiegen, wobei es sich vorwiegend um weibliche Beschäftigte handelt (Abbildung 13). Im Jahr 2001 wurde das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eingeführt. Dieses ist keine familienpolitische Maßnahme im engeren Sinne, dennoch stellt die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für viele Frauen eine wichtige Lösungsstrategie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Das TzBfG sieht einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung³⁷ von Arbeitnehmern und ein Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten vor (Wanger 2004).

Teilzeitarbeit kann mit Blick auf die Erwerbsbiografien von Frauen unterschiedlich bewertet werden (Vogel 2009): Davon ausgehend, dass Mütter von kleinen Kindern über lange Zeit nicht erwerbstätig waren, ist Teilzeitarbeit eine gute Möglichkeit, trotz familiärer Aufgaben erwerbstätig zu sein, ein eigenes Einkommen sowie Rentenanwartschaften zu erwirtschaften und den Anschluss an den Arbeitsmarkt und das eigene Berufsfeld zu behalten (Beblo und Wolf 2002). Auf der anderen Seite bedeutet Teilzeitbeschäftigung

³⁷ Vorausgesetzt, diese sind bereits länger als sechs Monate bei dem Arbeitgeber beschäftigt und der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Mitarbeiter(innen).

aber dennoch eine Abweichung von der Normalbiografie mit den eingangs genannten negativen Konsequenzen für Frauen. Auch wenn die Anzahl der männlichen Beschäftigten in Teilzeit ebenfalls ansteigt, stellt eine Teilzeitbeschäftigung bei Männern weiterhin die Ausnahme dar.

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils Teilzeitbeschäftigter von 1997 bis 2016, nach Geschlecht, in %, (die gestrichelten Umrandungen zeigen den Beobachtungszeitraum der jeweiligen Kohorte)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, z. T. eigene Berechnungen

7.4. Forschungsleitende Annahmen und Hypothesen

Die Elterngeldreform von 2007 hat eine höhere Beteiligung der Väter an der Elternzeit zur Folge. Vor allem höher gebildete Väter gehen weit häufiger als zuvor in Elternzeit und auch lange Elternzeiten von Vätern werden wahrscheinlicher (Brandt 2017) – wenngleich sie weiterhin eine Ausnahme darstellen. Das Elternzeitengagement von Vätern wirkt nachhaltig auf eine stärkere Beteiligung der Väter an der familialen Sorgearbeit und begünstigt die Wahrscheinlichkeit, dass Väter anschließend den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit reduzieren (Almqvist und Duvander 2014; Bünning 2015; Rehel 2014). Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass die Lebensläufe der untersuchten Väter in den jüngeren Kohorten familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und anschließende Teilzeitphasen und in der Folge ein höheres Maß an De-Standardisierung aufweisen.

H1: Die Erwerbsverläufe von Vätern unterliegen einem De-Standardisierungsprozess und weichen über die Kohorten zunehmend von dem Muster der Normalerwerbsbiografie ab.

Das Elterngeld setzt für Mütter ab 2007 starke Anreize, die Erwerbstätigkeit für ein Jahr zu unterbrechen, dann aber wieder in den Beruf zurückzukehren. Der parallel verlaufende Ausbau der Kinderbetreuung sowie eine zunehmende Involvierung des Partners können dies zusätzlich unterstützen. Es ist zu erwarten, dass Absolventinnen in den jüngeren Kohorten mehr Vollzeiterwerbsphasen aufweisen und nach einer Unterbrechung schneller in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sodass kürzere Erwerbsunterbrechungen vorliegen. Auf diese Weise würden die ohnehin gering standardisierten und stark differenzierten Lebenslaufmuster von Müttern (Simonson et al. 2011) eine gewisse Strukturierung erfahren und eine Annäherung an die Normalerwerbsbiografie erfolgen.

H2: Die Erwerbsverläufe von Müttern unterliegen einem Standardisierungsprozess und entsprechen über die Kohorten zunehmend dem Muster der Normalerwerbsbiografie.

Sofern beide Hypothesen zutreffen, würden sich die Lebensläufe von Männern und Frauen als Resultat über die Zeit annähern. Sollte nur eine der Hypothesen sich bestätigen und im anderen Fall zumindest kein gegenteiliger Effekt bestehen, so würden sich die Lebensläufe von Männern und Frauen ebenfalls annähern, jedoch in asymmetrischer Weise.

H3: Die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster konvergieren über die Kohorten.

7.5. Daten und Methodik

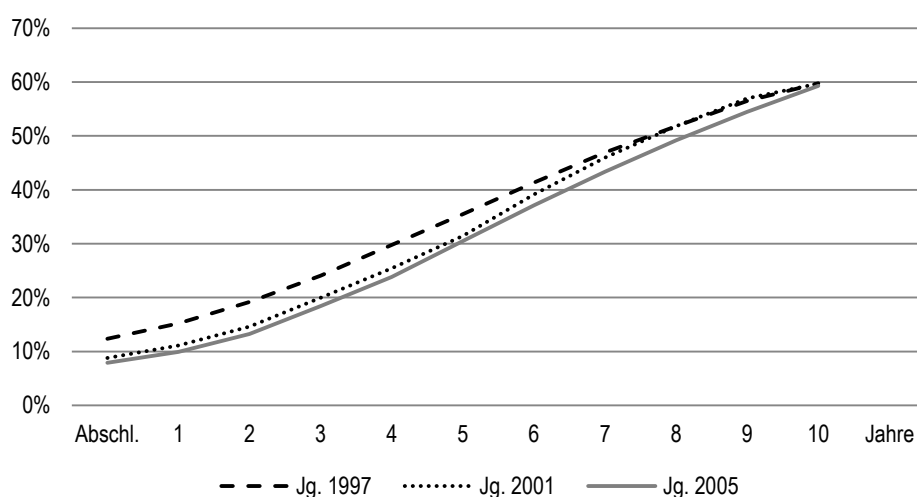
7.5.1. Daten

Die DZHW-Absolventendaten³⁸ sind bundesweit repräsentativ für die Gruppe der Hochschulabsolvent(inn)en des jeweiligen Jahrgangs und als Panelstudien im Kohortendesign angelegt. Bislang wurden drei Absolventenkohorten über einen Zeitraum von zehn Jahren nach dem Abschluss des Studiums befragt. Mit den Daten können zwar keine Gesamterwerbsverläufe betrachtet werden, jedoch die ersten zehn Jahre des Erwerbslebens, was in dieser Gruppe sowohl die berufliche Etablierungsphase als auch bei vielen die Familiengründungsphase einschließt.

³⁸ Die Grundgesamtheit besteht jeweils aus allen Hochschulabsolvent(inn)en, die ihren Erstabschluss im jeweiligen Prüfungsjahr an einer deutschen Hochschule erworben haben. Hieraus wurden geschichtete Klumpenstichproben gezogen (Kombination aus Studienbereichen und Hochschulen). Abweichungen in den Stichproben von der Grundgesamtheit wurden durch eine Gewichtungvariable (auf Basis von Studienfach, Geschlecht, Hochschulart, Hochschulregion) ausgeglichen. Die Netto-Rücklaufquoten können Tabelle 21 im Anhang dieses Kapitels entnommen werden.

Ein großer Vorteil in dem Kohortendesign der DZHW-Absolventendaten liegt darin, dass nicht Geburtskohorten, sondern Abschlusskohorten betrachtet werden und die Lebensläufe somit ab einem einheitlichen, wichtigen Startereignis betrachtet werden, das in der Regel sowohl den beruflichen Übergang markiert als auch Einfluss auf den Zeitpunkt der Familiengründung hat. Denn neben dem Lebensalter spielt auch der Zeitpunkt des Studienabschlusses eine wichtige Rolle für den Übergang in Elternschaft (Schaeper et al. 2014). Bei Studienabschluss sind nur wenige Absolvent(inn)en bereits Eltern (Abbildung 14). In den jüngeren Kohorten sind die Elternquoten in den ersten Jahren etwas geringer als in der 1997er Kohorte.

Abbildung 14: Anteile der Eltern in den Jahren nach Studienabschluss nach Abschlusskohorte, in %



Die Datenerhebung erfolgte mit Ausnahme der dritten Befragungswelle der 2005er-Kohorte, die als Onlinebefragung angelegt war, in Form eines schriftlich-postalischen Fragebogens und fand in jeweils drei Befragungswellen in einem Abstand von einem Jahr, ca. fünf Jahren und ca. zehn Jahren zum Studienabschluss statt. Im Anschluss an die dritte Befragungswelle erfolgten jeweils noch drei Online-Vertiefungsbefragungen u.a. zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Fälle, bei denen für mehr als ein Jahr keine Information zur Arbeitszeit vorliegt, werden von den Analysen ausgeschlossen.³⁹ Dadurch reduziert sich das Sample in der 1997er-Kohorte von 3.295 auf 2.920

³⁹ In der dritten Befragung des Jahrgangs 2005 wurde statt der bisherigen Paper-Pencil-Befragung eine Onlineerhebung durchgeführt. Aufgrund dieses Moduswechsels gibt es mehr fehlende Werte für die Arbeitszeit als in den Kohorten zuvor. Bei Papierbefragungen neigen Befragte eher zum Unit-Nonresponse, indem sie den kompletten Fragebogen nicht zurücksenden, als zum Item-Nonresponse, bei dem einzelne Fragen nicht beantwortet werden. Letzteres ist in Onlinebefragungen eher der Fall, etwa wenn Personen die Befra-

Personen, in der 2001er-Kohorte von 2.889 auf 2.523 Personen und in der 2005er-Kohorte von 2.322 Personen auf 1.815 Personen (Tabelle 18). Die Untersuchungsgruppe ist auf Mütter und Väter beschränkt, da die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss ohne Kinder ohnehin sehr ähnlich sind (Brandt 2012) und hier auch keine bedeutsamen Veränderungen über die Kohorten zu erwarten sind.

Tabelle 18: Fallzahlen der Abschlusskohorten 1997, 2001 und 2005

Abschlusskohorte	Beobachtungszeitraum	Fallzahlen (nach Ausschluss ungültiger Fälle)		
		Mütter	Väter	Gesamt
1997	1997-2008	1.362	1.558	2.920
2001	2001-2012	1.611	912	2.523
2005	2005-2016	1.114	701	1.815
Gesamt		4.087	3.171	7.258

DZHW Absolventenpanel

7.5.2. Methode

Die Sequenzanalyse (Abbott und Tsay 2000; Brzinsky-Fay et al. 2006; Brzinsky-Fay und Kohler 2010) dient der Untersuchung von Verläufen, was das Timing von Ereignissen, die Dauer und die Abfolge bestimmter Episoden einschließt (Aisenbrey und Fasang 2010). Eine Sequenz besteht aus einer geordnete Liste von Elementen und jedes Element hat einen bestimmten Status (Brzinsky-Fay et al. 2006). In der vorliegenden Untersuchung beginnen die Sequenzen der Mütter und Väter im Monat nach dem ersten Studienabschluss und enden zehn Jahre später zum Zeitpunkt der letzten Befragung.⁴⁰ Die einzelnen Elemente sind die Tätigkeiten in jedem Monat des Erwerbsverlaufs, sodass die Sequenz jeder Person aus 120 Elementen bestehen. Jedes Element kann vier verschiedene Status annehmen, je nachdem ob eine Person Vollzeit erwerbstätig, Teilzeit erwerbstätig oder nichterwerbstätig ist. Letzteres wird noch dahingehend unterschieden, ob eine Person familienbedingt oder aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig ist (siehe Abschnitt 7.5.3).

Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgt in zwei Schritten. Um zu prüfen, ob es zwischen den Kohorten Veränderungen der Erwerbsmuster von Vätern und Müttern ge-

gung vorzeitig abbrechen. Da die Details zu den Berufsepisoden erst am Ende des Online-Fragebogens erfragt wurden, gibt es hier mehr fehlende Werte beim Umfang der Arbeitszeit.

⁴⁰ Das Kalenderdatum des Start- und des Endzeitpunkts der Sequenzen ist individuell verschieden. Sequenzen, die länger als 120 Monate sind, werden auf diese Dauer begrenzt.

geben hat, wird eine explorative Sequenzanalyse⁴¹ mit dem Optimal-Matching-Verfahren (Brzinsky-Fay et al. 2006; MacIndoe und Abbott 2004) und anschließender Clusterung der Fälle durchgeführt. Hierbei werden zunächst unter Verwendung des Needleman-Wunsch-Algorithmus (Needleman und Wunsch 1970) alle Erwerbssequenzen in der Stichprobe miteinander verglichen und die Distanz jeweils zweier Sequenzen ermittelt, indem die minimalen Kosten berechnet werden, die entstehen, wenn man eine Sequenz in die andere transformiert. In der einfachsten Form erfolgt dies, indem ein Element durch ein anderes ersetzt wird (Substitution). Neben dieser Substitution ist bei Verwendung der Levensthein-Distanz auch ein „Löschen“ (delete) und ein „Einfügen“ (insert) eines Elements möglich (Scherer und Brüderl 2010). Die Standard-Substitutionskosten betragen 2 (Austausch eines Elements mit einem anderen); die Standard-Indelkosten betragen 1 (Löschen oder Einfügen eines Elements). Der Austausch eines Elements entspricht somit, sofern nicht anders definiert, den Kosten des Löschens des Ursprungselements und hinzufügen des neuen Elements. Abbildung 15 zeigt beispielhaft die Kostenberechnung mithilfe der Levensthein-Distanz. Sequenz 1 entspricht einem Ausschnitt aus der Normalerwerbsbiografie. Um Sequenz 2 in diese zu überführen, müssten fünf Elemente ausgetauscht werden. Die Substitutionskosten entsprechen somit dem Wert 10. Die Indelkosten würden in diesem Fall ebenfalls den Wert 10 ergeben, da fünf Elemente (Monat 8 bis 12) gelöscht und fünf Elemente neu eingefügt werden müssten. Die Stärke der Levensthein-Distanz zeigt sich am Vergleich der Sequenzen 3 und 4. Diese beiden Sequenzen ähneln sich sehr stark und sind im Grunde nur um einen Monat verschoben. Die Transformierung nur anhand von Substitution würde theoretisch ebenfalls den Wert 10 ergeben, da sich die Elemente in fünf Monaten (3, 5, 7, 9, 11) voneinander unterscheiden und somit fünf Operationen erforderlich wären. Löscht man jedoch in der unteren Sequenz das Element *S* aus Monat 3 und fügt am Ende der Sequenz noch ein Element *F* ein, so entsprechen sich die Sequenzen exakt zu einem geringen Kostenfaktor von 2.

⁴¹ Mit Stata unter Verwendung des Sequenzanalyse-Ados (Brzinsky-Fay et al. (2006).

Abbildung 15: Beispielsequenzen für die Berechnung von Distanzen

Monate seit Abschluss:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Distanz zwischen den Sequenzen:
Sequenz 1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Substitutionskosten=10, Indelkosten=0
Sequenz 2	V	V	V	V	V	V	V	F	F	T	T	T	Gesamtkosten=10
Sequenz 3	S	S	T	T	V	V	T	T	V	V	F	F	Substitutionskosten=0, Indelkosten=2
Sequenz 4	S	S	S	T	T	V	V	T	T	V	V	F	Gesamtkosten=2

Auf Grundlage dieser Form der Berechnungen wird eine Distanzmatrix erstellt, die die Distanzen der Sequenzen aller Fälle im Datensatz zueinander enthält. Mithilfe dieser Distanzmatrix erfolgt anschließend eine Clusterung mit dem Ward-Verfahren. Diese Clustertypisierung kann nach Bestimmung der optimalen Clusteranzahl daraufhin untersucht werden, ob eher Männer oder Frauen dem jeweiligen Typus zugehörig sind und ob innerhalb der Kohorten unterschiedliche Typen verbreitet sind.

In einem zweiten Schritt werden die eingangs formulierten Hypothesen getestet. Hierzu werden in einer zweiten Sequenzanalyse die Erwerbsverläufe mit einer Referenzsequenz verglichen und die Distanz zu dieser berechnet. Als Referenzsequenz wählt man in der Regel eine theoretisch bedeutsame Sequenz oder die häufigste im Datensatz auftretende Sequenz (Modalsequenz) (Brzinsky-Fay et al. 2006; Erzberger 2001). Dies ist in der vorliegenden Arbeit in beiden Fällen die Normalerwerbsbiografie, also die durchgehende Vollzeitbeschäftigung nach dem Studium. Es erfolgt der Abgleich der Erwerbsverläufe mit der Standardbiografie, ebenfalls in Form einer Sequenzanalyse. Hierbei werden die Standard-Indelkosten verwendet, jedoch eigene Substitutionskosten wie folgt definiert: die Substitution einer Teilzeittätigkeit mit einer Vollzeittätigkeit beträgt den Kostenfaktor 1, die Substitution einer Familientätigkeit oder sonstigen Tätigkeit mit Vollzeittätigkeit beträgt den Kostenfaktor 2. Dem liegt die theoretische Überlegung zugrunde, dass eine Teilzeitbeschäftigung einer Vollzeitbeschäftigung ähnlicher ist, als Familientätigkeiten oder sonstige Nichterwerbsphasen (Beblo und Wolf 2002). Die Gesamtdistanz errechnet sich dann aus der Summe der Substitutions- und Indelkosten dividiert durch die Länge der Sequenz, also die Anzahl der Elemente (=120). Sie beträgt Werte zwischen 0, wenn die jeweilige Sequenz exakt der Referenzsequenz entspricht, und 2, wenn sich die Sequenzen überhaupt nicht entsprechen. Für die hier untersuchten Sequenzen wäre das der Fall, wenn in keinem Monat eine Vollzeittätigkeit ausgeübt wurde.

Anschließend wird in einem multivariaten linearen Regressionsmodell, mit der Distanz zur Normalerwerbsbiografie als abhängige Variable, geprüft, wodurch die Abweichungen bedingt sind. In der vorliegenden Arbeit interessieren vor allem der Vergleich der Distanz zwischen Vätern und Müttern sowie die Veränderung der Distanz über die Kohorten.

7.5.3. Operationalisierung

Die Tätigkeiten in den zehnjährigen Sequenzen wurden in Form eines monatsgenauen Kalendariums⁴² und eines Berufstableaus abgefragt. Mit dem Kalendarium wird für jeden Monat seit dem Studienabschluss bzw. seit der vorangegangenen Befragung die Information erhoben, welche Tätigkeit(en) die Befragten jeweils ausgeübt haben. Für die Untersuchung der Erwerbssequenzen waren die Informationen aus dem Kalendarium jedoch nicht ausreichend, da weder der Erwerbsumfang bekannt war, noch, ob die Person eindeutig aufgrund von Elternschaft aus der Berufstätigkeit ausgestiegen ist. In einem Tableau wurden zusätzlich alle Erwerbsepisoden inklusive Angaben zur Arbeitszeit seit dem Studienabschluss erhoben. Auf dieser Basis erfolgte ein Abgleich mit den Kalendariumsmonaten, die um die Information ergänzt wurden, ob eine Person in Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig war. Phasen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen wurden mit dem Geburtsdatum der Kinder abgeglichen und ggf. analog zur Elternzeit gewertet. Insgesamt wurden vier verschiedene Status gebildet:⁴³

- (1) Vollzeiterwerbstätigkeit in Form von abhängiger Beschäftigung, Referendariat, Selbständigkeit, Werkvertrag, Job oder mehrere Teilzeiterwerbstätigkeiten, deren Zeitumfang in der Summe mindestens 35 Stunden beträgt.
- (2) Teilzeiterwerbstätigkeit(en) mit weniger als 35 Stunden Umfang in Form von abhängiger Beschäftigung, Selbständigkeit, Werkvertrag oder Job.

⁴² Die Fragestellung (Beispiel aus 2001, dritte Befragung) lautete: „Um die Wege beim Übergang aus dem Studium in das Berufsleben und andere Lebensbereiche besser verstehen zu können, bitten wir Sie, Ihre seit Anfang 2006 ausgeübten Tätigkeiten in den folgenden Kalender einzutragen.“ Ausfüllhinweis: „Bitte tragen Sie für die Zeit von Januar 2006 bis heute Ihre Tätigkeiten anhand der aufgeführten Kennbuchstaben in den Kalender ein. Haben Sie mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt, können Sie diese untereinander auflisten. Wichtig ist, dass es keine zeitlichen Lücken gibt.“ Folgende Tätigkeiten standen zur Auswahl: Nichtselbständige Erwerbsarbeit; Werkvertrag, Honorararbeit; selbständige Erwerbstätigkeit; Jobben; Referendariat, Anerkennungspraktikum u. Ä.; Dissertation/Promotion; Studium; Berufsausbildung, Umschulung, Volontariat; Fort-, Weiterbildung; Praktikum; Habilitation; Juniorprofessur; Elternzeit; Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit; Arbeitslos; Sonstiges.

⁴³ Fehlende Angaben beim Berufseinstieg (bis zu 6 Monate nach dem Abschluss des Studiums) werden als „sonstige Nichterwerbstätigkeiten“ verkodet. Die Begründung ist, dass es sich bei der beruflichen Einstiegsphase häufig um Such- oder Übergangsarbeitslosigkeiten handelt, in denen viele nicht offiziell arbeitslos gemeldet sind und im Fragebogen auch keine Arbeitslosigkeit angeben. Fehlende Angaben in der Mitte oder am Ende der Sequenzen von bis zu sechs Monaten werden mit vor- und nachfolgenden Tätigkeiten aufgefüllt. Fälle mit länger andauernden Lücken werden gelöscht.

- (3) Familientätigkeit in Form von Elternzeit oder Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann, wenn ein Kind/Kinder vorhanden ist/sind.
- (4) Sonstige Nichterwerbsphasen z. B. in Form von Arbeitslosigkeit, Praktikum, Haushaltstätigkeit ohne Kinder im Haushalt; Qualifikationsphase in Form einer Promotion oder Habilitation, eines weiteren Studiums, einer Ausbildung oder einer Fortbildung in Vollzeit.

Für jeden Monat wird, auch bei parallelen Tätigkeiten, nur ein Zustand (in hierarchischer Reihenfolge von 1 bis 4) erfasst. Das bedeutet, wenn eine Person zum Beispiel in Elternzeit ist und gleichzeitig in Teilzeit erwerbstätig ist, so erhält sie für die jeweiligen Monate den Status 2 „Teilzeiterwerbstätigkeit“.

Das Ergebnis der zweiten Sequenzanalyse, die Berechnung der Distanz zur Referenzsequenz, bildet zugleich die abhängige Variable der OLS-Regression. Um Veränderungen der Erwerbsverläufe über die Kohorten erklären zu können, werden vier Prädiktoren verwendet, die sich auf die selbstberichteten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen und in der Vertiefungsbefragung der dritten Welle erhoben wurden. Mithilfe dieser Variablen sollen die Auswirkungen der sozialpolitischen Veränderungen über die Kohorten abgebildet werden. Hierbei handelt es sich um Dummy-Variablen, die jeweils den Wert eins annehmen wenn 1) *Möglichkeiten zur externen Kinderbetreuung*, 2) *Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit*, 3) *alleinige Kinderbetreuung durch den Partner* und 4) *gleichberechtigte Kinderbetreuung mit dem Partner* vorliegen. Leider wurde die Fragestellung in den zwei späteren Kohorten geändert (siehe Tabelle 23 im Anhang dieses Kapitels), sodass die Vergleichbarkeit dieser Variablen über die Kohorten eingeschränkt ist.

Als weitere erklärende Merkmale werden die *Dauer bis zur Geburt des ersten Kindes*⁴⁴ als metrische Variable und die *Anzahl der Kinder* hinzugezogen. Für letztere werden Dummyvariablen gebildet, die die Referenzkategorie „ein Kind“ sowie die Kategorien „zwei Kinder“ und „drei oder mehr Kinder“ umfassen.

Wie in Abschnitt 7.3.3 beschrieben, hat das Studienfach wesentlichen Einfluss auf die Ausgestaltung des Erwerbsverlaufs von Hochschulabsolvent(inn)en (Fabian et al. 2013) und eine Promotion steht eng in Verbindung mit längeren Teilzeiterwerbsphasen. Daher werden diese Variablen als Kontrollvariablen in das Modell einbezogen. Das *Studienfach*

⁴⁴ Wurde das Kind bereits im oder vor dem Studium geboren, so erhält die Variable den Wert 0.

wird im DZHW-Absolventenpanel anhand der Systematik des Statistischen Bundesamtes kodiert und wurde für die eigenen Analysen in acht Gruppen zusammengefasst: 1) Kultur- und Gesellschaftswissenschaften, 2) Recht- und Wirtschaftswissenschaften, 3) Naturwissenschaften, 4) Medizin, 5) Psychologie, Pädagogik, Sozialarbeit, 6) Lehramt, 7) Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften (Referenzkategorie) und 8) Sonstiges. Für die Promotion wird eine Dummyvariable erstellt, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person im Laufe der zehn Jahre nach dem Abschluss erfolgreich eine Promotion abgeschlossen hat.

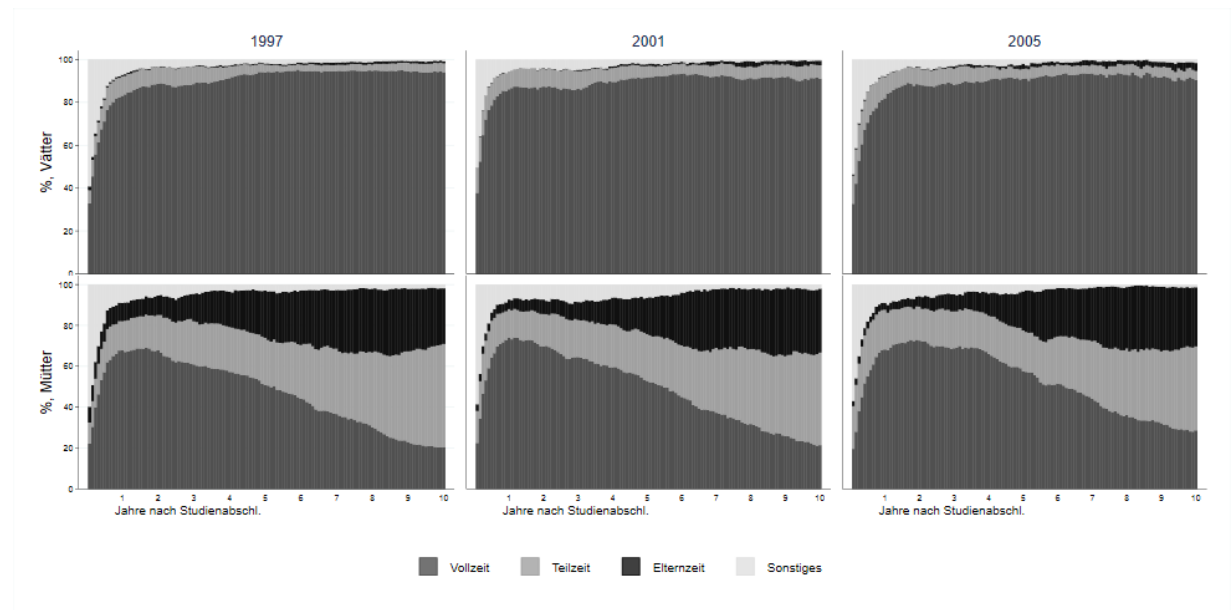
Die *Herkunft aus Ost- und Westdeutschland* ist für die Erwerbsverläufe der Mütter relevant, da Mütter aus Westdeutschland längere Ausstiegs- und Teilzeitphasen aufweisen (Spangenberg et al. 2012). Da der Geburts- oder Wohnort nicht in allen Kohorten erhoben wurde, wird die Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland anhand des Bundeslandes bestimmt, in dem die Hochschulreife erworben wurde.

7.6. Ergebnisse der Sequenzanalysen

7.6.1. *Typisierung der Sequenzen*

Abbildung 16 stellt die Anteile von Vätern bzw. Müttern in Vollzeit, Teilzeit, Familienzeit und sonstigen (Nichterwerbs-) Tätigkeiten in jedem Monat seit dem Studienabschluss dar. In jeder Kohorte sind Väter nach dem Studium in der Regel vollzeitbeschäftigt. Bei Müttern nimmt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in jeder Kohorte ab circa zwei Jahren nach Hochschulabschluss konstant ab, während Teilzeittätigkeiten und Elternzeiten ab diesem Zeitpunkt zunehmen. Der deskriptive Vergleich von Vätern und Müttern über die Kohorten zeigt leichte Veränderungstendenzen. Die Anteile von Vätern in Elternzeit wachsen mit der Zeit leicht. Die Anteile von Männern in Teilzeit werden über die Kohorten etwas geringer. In den jüngeren Kohorten sind die Anteile von Frauen in Vollzeittätigkeiten sowohl kurz nach dem Berufseinstieg als auch zehn Jahre nach dem Studienabschluss höher als in der Kohorte 1997.

Abbildung 16: Statusanteile im Verlauf der zehn Jahre nach Studienabschluss von Vätern und Müttern, in %



Schon diese geschlechterdifferenten Verteilungen lassen erahnen, dass sich dahinter höchst unterschiedliche individuelle Berufsverläufe von Müttern und Vätern verbergen. Das Optimal-Matching und die anschließende Clusterung der Fälle haben sechs Verlaufstypen zum Ergebnis. Die Anzahl der Cluster wurde auf Grundlage eines Dendrograms und inhaltlicher Kriterien (Clustergröße, Ähnlichkeit der Verläufe) bestimmt. Abbildung 17 stellt die Verlaufsmuster in den einzelnen Clustern in drei verschiedenen Komplexitätsstufen (Aggregationsstufen) dar.⁴⁵ Die oberen Grafiken zeigen den Indexplot für jedes Cluster. In den Indexplots stellt jede Zeile die Erwerbssequenz eines Falles dar.⁴⁶ Mit dieser Darstellungsweise können die individuellen Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten in den Clustern erfasst werden. Die Statusanteilplots darunter zeigen für jeden Monat seit dem Studienabschluss die Anteile von Personen in Vollzeit, Teilzeit, Familienzeit und sonstigen (Nichterwerbs-) Tätigkeiten in jedem Cluster. Darunter befinden sich die Modalplots der Cluster. Diese Darstellungsweise verdichtet die Verläufe im Cluster auf die jeweils häufigste Tätigkeit in den einzelnen Monaten. Die Modalplots stellen für jedes Cluster eine Art Idealtypus dar, selbst wenn die einzelnen Verläufe diesem Typus nicht entsprechen. Folgende sechs Erwerbssequenztypen sind das Ergebnis der Clusterung (Tabelle 22 im Anhang dieses Kapitels):

⁴⁵ Ich danke Christian Brzinsky-Fay ganz herzlich für die Unterstützung bei der Erstellung dieser Grafik.

⁴⁶ Aufgrund des sog. „Overplottings“ wurde aus jedem Cluster eine Zufallsauswahl von 300 Fällen getroffen und die Sequenzen nach Ähnlichkeiten sortiert (Brzinsky-Fay 2014: 270).

Cluster 1 – Die Normalerwerbsbiografie: Dieses Cluster ist das größte Cluster in der Analyse und umfasst 60 Prozent der Fälle. In diesem Cluster sind die meisten Personen nach dem Studium durchgehend in Vollzeit beschäftigt. Ein Teil weist kurze Unterbrechungen durch Teilzeit, Familienzeit oder sonstige Tätigkeiten auf, nimmt hinterher jedoch in der Regel wieder eine Vollzeitbeschäftigung auf. Der Männeranteil in diesem Cluster ist sehr hoch (74 Prozent). Die Struktur der Verläufe, die Größe dieses Clusters und der hohe Anteil von Männern legen nahe, dass es sich hierbei um die (oder zumindest den Beginn der) Normalerwerbsbiografie handelt.

Cluster 2 – Wissenschaftliche Weiterqualifizierung: Dieses Cluster ist mit einem Anteil von fünf Prozent das kleinste Cluster und weist ebenfalls einen hohen Männeranteil auf (57 Prozent). Die Sequenzen in diesem Cluster beginnen mit Teilzeittätigkeiten und nach ca. 4,5 Jahren erfolgt ein Wechsel in eine Vollzeittätigkeit. Dieser Verlauf ist typisch für Promovierende, entsprechend hoch ist der Anteil Personen mit abgeschlossenen Promotionen im Cluster (47 Prozent vs. 16 Prozent insgesamt).

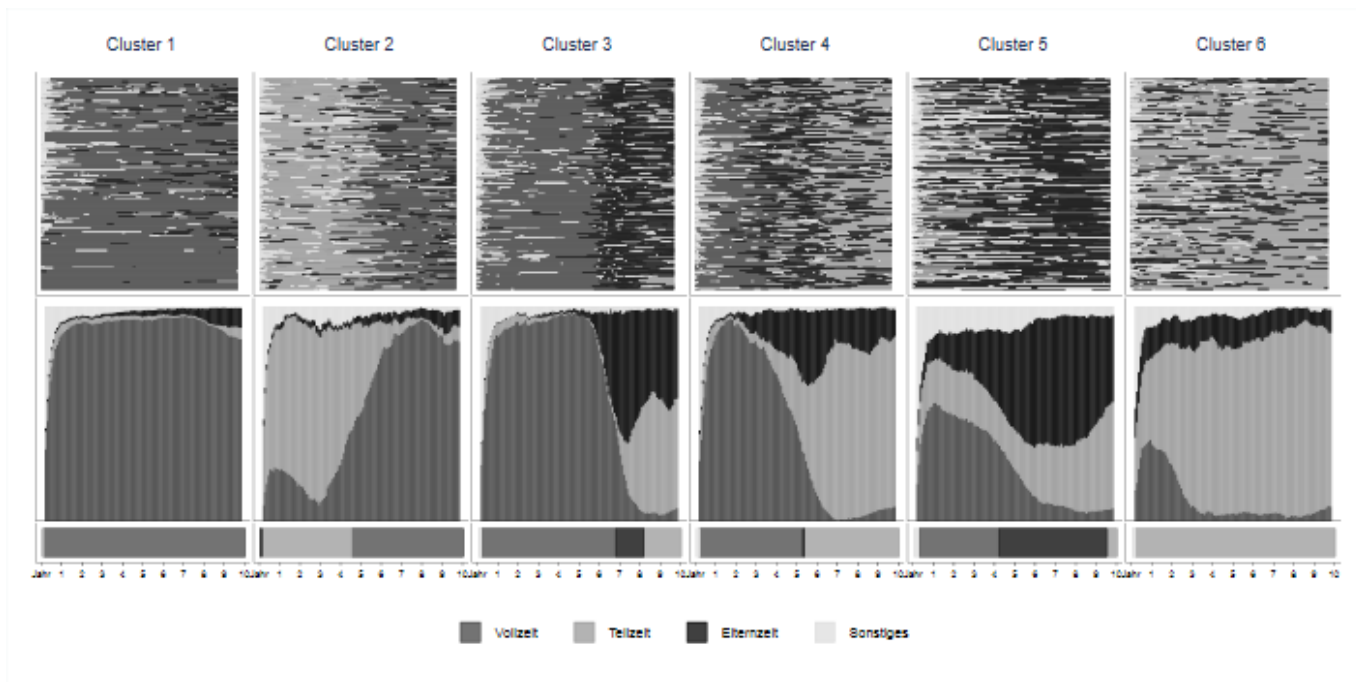
Cluster 3 – Wechsel von Vollzeit- zu Familientätigkeit: In diesem Cluster befinden sich acht Prozent aller Absolvent(inn)en. 93 Prozent davon sind Frauen, somit handelt es sich um einen typischen Mütterverlauf. Nach dem Studium arbeiten diese Mütter in der Regel in Vollzeit und steigen nach der Geburt von Kindern im Durchschnitt 23 Monate aus dem Beruf aus. Anschließend sind die meisten in Teilzeit erwerbstätig.

Cluster 4 – Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeittätigkeit: Das vierte Cluster ist ebenfalls ein typisches Müttercluster und umfasst neun Prozent der Absolvent(inn)en. Der Frauenanteil in diesem Cluster beträgt 90 Prozent. Die Verläufe ähneln denen aus Cluster drei, allerdings sind die familienbedingten Ausstiege im Schnitt etwas früher und kürzer. Es erfolgt ein schnellerer Wiedereinstieg in den Beruf, auch hier in der Regel in Teilzeit. Die Personen in diesem Cluster weisen die häufigsten Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten auf und somit die „turbulentesten“ Verläufe.

Cluster 5 – Familientätigkeit: Die Mütter in diesem Cluster – der Frauenanteil liegt bei 96 Prozent – sind den überwiegenden Teil der betrachteten Erwerbsbiografie nicht berufstätig, sondern in Familientätigkeit. Das kann darauf zurückgeführt werden, dass in diesem Cluster die durchschnittliche Anzahl der Kinder am höchsten ist (2,1 vs. 1,7 insgesamt). Das Cluster umfasst elf Prozent der Befragten.

Cluster 6 – Teilzeittätigkeit: Auch in Cluster sechs liegt der Frauenanteil sehr hoch (89 Prozent), insgesamt umfasst das Cluster sieben Prozent aller Absolvent(inn)en. Die Personen in diesem Cluster sind in ihrer Erwerbsbiografie überwiegend teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 17: Indexplots, Statusanteil-Plots und Modalplots der Sechs-Cluster-Lösung

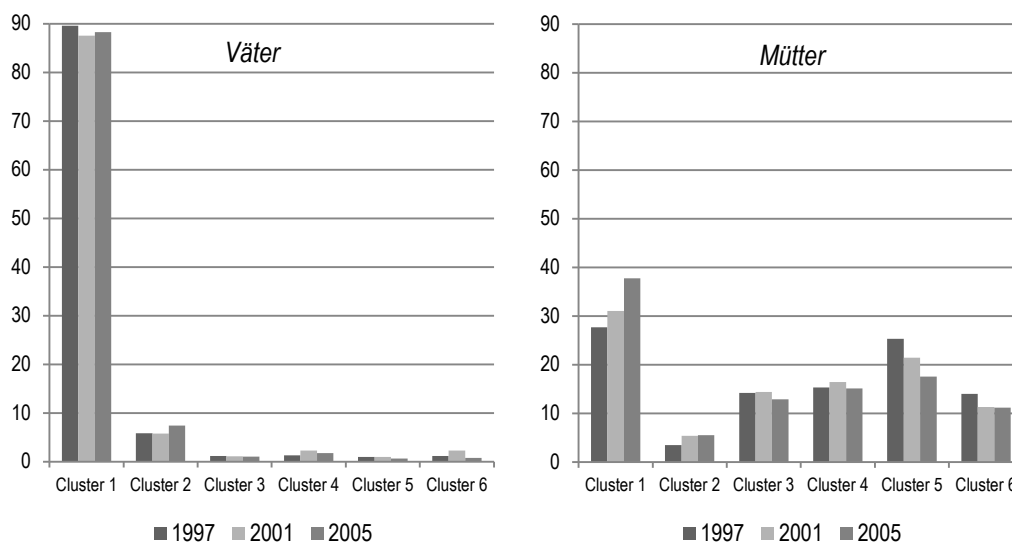


Die bisherigen Ergebnisse bestätigen, dass die Annahme einer Standardbiografie für Personen mit Hochschulabschluss zutreffend ist (zumindest für den Beobachtungszeitraum). Weiterhin wird bestätigt, dass es große Unterschiede in den Lebensläufen von Männern und Frauen mit Kindern gibt. Während die Normalerwerbsbiografie für Väter die Regel ist, sind die Erwerbsverläufe der Mütter divers und reichen von vorwiegend Familien- oder Teilzeittätigkeiten über wechselhafte Verläufe bis hin zu nur kurz unterbrochener Vollzeitbeschäftigung. Doch welche Veränderungen entstehen über die Kohorten?

Abbildung 18 zeigt die Anteile von Männern bzw. Frauen je Cluster in den einzelnen Abschlusskohorten. Entgegen der Annahme, dass die Lebensläufe der Männer diverser werden und vermehrt Eltern- und Teilzeitphasen aufweisen, bleibt der Anteil von Männern in Cluster 1 – der Normalerwerbsbiografie – in den jüngeren Kohorten konstant. Zwar weisen Männer tatsächlich mehr Elternzeitphasen auf, diese sind aber offenbar so kurz (in der Regel zwei Monate), dass dies keinen nennenswerten Einfluss auf die Gesamtbioografie hat. In den Erwerbsbiografien von Frauen sind hingegen über die Zeit Veränderungen zu verzeichnen. Der Anteil von Frauen in Cluster 1 steigt über die Kohor-

ten. Der Anteil von Frauen in den eher traditionellen Clustern, die durch längere Familien- und Teilzeitphasen geprägt sind (Cluster 5 und 6), ist in den jüngeren Kohorten geringer.

Abbildung 18: Anteile von Vätern und Müttern je Cluster differenziert nach Abschlusskohorte



Aus den Ergebnissen dieser explorativen Analysen lässt sich bereits ablesen, dass die Annahme der De-Standardisierung der Erwerbsverläufe von Vätern nicht haltbar ist. Jedoch gibt es Hinweise auf eine zunehmende Standardisierung der Erwerbsverläufe von Müttern, die nachfolgend näher untersucht wird.

7.6.2. Vergleich mit der Referenzsequenz

Die Ergebnisse der zweiten Sequenzanalyse belegen erneut große Geschlechterunterschiede (Tabelle 19). Die maximale Distanz zur Referenzsequenz beträgt 2, wenn die jeweilige Sequenz keine Vollzeitepisode beinhaltet und minimal 0, wenn die Sequenz exakt der Referenzsequenz entspricht. Die Erwerbssequenzen der Väter weichen im Durchschnitt nur um den Wert 0,15-0,17 von der Referenzsequenz ab. Unter Berücksichtigung der festgelegten Kosten und der Sequenzlänge von 120 Monaten, entspricht dieser Wert beispielsweise 18 Monaten in Teilzeit oder neun Monaten ohne Erwerbstätigkeit. Über die Kohorten gibt es einen geringfügigen Anstieg; hierbei handelt es sich aber um keine signifikante Veränderung. Hypothese 1, die besagt, dass die Erwerbsverläufe von Vätern einem De-Standardisierungsprozess unterliegen, trifft folglich nicht zu.

Die durchschnittliche Distanz der Erwerbsverläufe der Mütter zur Referenzsequenz liegt mit 0,8 in der ältesten Kohorte und 0,7 in der jüngsten Kohorte deutlich höher. Umge-

rechnet steht dieser Wert für etwa 96 Teilzeitmonate oder 48 Monate Erwerbsunterbrechung in 1997 und 84 Teilzeitmonate oder 42 Monate Erwerbsunterbrechung in 2005. Über die Kohorten liegt eine signifikante Verringerung vor. Das bedeutet, dass sich die Erwerbsmuster der Mütter über die Zeit an die Normalerwerbsbiografie annähern. Hypothese 2, die besagt, dass die Erwerbsverläufe von Müttern einem Standardisierungsprozess unterliegen, wird somit bestätigt.

Tabelle 19: Durchschnittliche Distanz zur Normalerwerbsbiografie nach Kohorte und Geschlecht

	Absolventenjahrgang		
	1997	2001	2005
Väter	0,15	0,16	0,17
Mütter	0,80	0,76	0,70

N = 7.258; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Da es in den Erwerbsverläufen der Väter keine Veränderungen über die Kohorten gibt, werden die Modelle zur Erklärung der Veränderungen ausschließlich für Mütter gerechnet (Tabelle 20). Die abhängige Variable ist die Distanz zur Referenzsequenz. Das erste Modell enthält nur die Kohortenzugehörigkeit als erklärendes Merkmal und weist die Veränderungen zwischen den Abschlusskohorten als signifikant aus. Die Erwerbsverläufe der Frauen aus den jüngeren Kohorten weichen weniger stark von der Normalerwerbsbiografie ab, als die Verläufe der Frauen aus der 1997er Kohorte. Da Frauen, solange sie kinderlos sind, in der Regel Vollzeit erwerbstätig sind, stellt der Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes ein wesentliches Erklärungsmerkmal für den Vollzeitanteil in der Erwerbssequenz dar. Durch Einbezug dieser Variable im zweiten Modell lässt sich der Kohorteneffekt der 2001er Kohorte weitestgehend aufklären und auch der Kohorteneffekt der 2005er Kohorte wird kleiner. Zusätzlich wird in diesem Modell die Anzahl der Kinder berücksichtigt. Frauen die mehr als ein Kind haben, weisen längere Unterbrechungs- und Teilzeitphasen auf; daher hat dies einen hohen signifikanten Erklärungsanteil für Abweichungen von der Normalerwerbsbiografie. Die Herkunft aus Ostdeutschland zeigt einen signifikanten negativen Effekt, was bedeutet, dass diese Frauen zu höheren Anteilen vollzeiterwerbstätig sind. Eine abgeschlossene Promotion vergrößert die Distanz zur Referenzsequenz, was mit Teilzeitbeschäftigungen während der Promotionsphase erklärt werden kann. Einfluss auf die Ausgestaltung der Erwerbsbiografie hat auch das Studienfach. Der Anteil erklärter Varianz der abhängigen Variable steigt durch Einbezug der zusätzlichen Merkmale auf 31 Prozent. Weitere Analysen haben ergeben, dass dies vor allem auf die berücksichtigte Dauer bis zur Geburt des ersten Kindes und die Anzahl der Kinder zurückzuführen ist. Im dritten Modell werden Erklärungen für den Kohorteneffekt einbezogen. Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit erhöhen tendenziell die Dis-

tanz zur Normalerwerbsbiografie. Externe Betreuungsmöglichkeiten sowie eine starke Einbindung des Partners in die Kinderbetreuung haben einen negativen Effekt, d.h. dass die Abweichungen von der Referenzsequenz geringer werden und die Mütter häufiger in Vollzeit erwerbstätig sind. Unter Berücksichtigung dieser Merkmale ist der Effekt Ostdeutscher Herkunft nicht mehr signifikant. Der Kohorteneffekt bleibt davon jedoch unberührt.

Tabelle 20: OLS-Regression, Distanz der Erwerbsverläufe von Müttern zur Normalerwerbsbiografie

	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Coeff.	Std. Err.	Sig.	Coeff.	Std. Err.	Sig.	Coeff.	Std. Err.	Sig.
Kohorte									
1997 (Ref.)	-			-			-		
2001	-0,04	(0,01)	*	-0,01	(0,01)		-0,01	(0,02)	
2005	-0,10	(0,02)	***	-0,06	(0,01)	***	-0,06	(0,02)	***
Zeitpunkt Geburt des 1. Kindes				-0,003	(0,00)	***	-0,003	(0,00)	***
Anzahl der Kinder									
Ein Kind (Ref.)	-			-			-		
Zwei Kinder				0,23	(0,01)	***	0,24	(0,02)	***
Drei oder mehr Kinder				0,37	(0,02)	***	0,39	(0,02)	***
Herkunft Ostdeutschland (Ref.: Westdeutschland)				-0,05	(0,01)	***	-0,03	(0,02)	
Fachrichtung									
Kultur & Gesellschaft				0,09	(0,02)	***	0,087	(0,03)	***
Recht & Wirtschaft				-0,05	(0,02)	**	-0,04	(0,02)	#
Naturwissenschaften				0,07	(0,03)	*	0,10	(0,03)	**
Medizin				-0,92	(0,03)	***	-0,09	(0,03)	**
Psych., Päd. & Soziales				0,07	(0,02)	**	0,06	(0,02)	*
Lehramt				-0,03	(0,02)		-0,03	(0,05)	
MIT (Ref.)	-			-			-		
Sonstiges				0,09	(0,04)	*	0,10	(0,05)	*
Promotion abgeschlossen (Ref.: keine Promotion abg.)				0,09	(0,02)	***	0,09	(0,02)	***
Vereinbarkeit von Familie und Beruf									
Beruf									
Externe Betreuung							-0,05	(0,01)	***
Mögl. Teilzeitarbeit							0,09	(0,01)	***
Partner betreut allein							-0,13	(0,03)	***
Partner betreuen gleichermaßen							-0,11	(0,02)	***
Konstante									
	0,80	(0,01)	***	0,80	(0,02)	***	0,79	(0,03)	***
N	4085			3972			2791		
R²	0,01			0,31			0,34		

N = 7.258; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

7.7. Diskussion der Ergebnisse

Sowohl die explorative Sequenzanalyse als auch der Abgleich zur Referenzsequenz belegen, dass die Lebensläufe von Vätern mit akademischem Abschluss in hohem Maße standardisiert sind und in der Regel der Normalerwerbsbiografie entsprechen. Abweichungen von der Normalerwerbsbiografie sind bei Männern meist durch Teilzeitphasen während einer akademischen Weiterqualifizierung (Promotion o.ä.) bedingt. Trotz der Tatsache, dass Väter in den jüngeren Kohorten häufiger Elternzeit nehmen, sind diese Phasen offensichtlich zu kurz, um erkennbaren Einfluss auf die Ausgestaltung der Erwerbsbiografie zu haben. Familienbedingte Teilzeit stellt ebenfalls eine Ausnahme in den Erwerbsmustern der Väter dar. Änderungen der Verlaufsmuster über die Kohorten lassen sich nicht verzeichnen.

Anders sieht es hingegen bei den Erwerbsbiografien der akademisch gebildeten Mütter aus. Zunächst einmal lässt sich festhalten, dass die Erwerbsverläufe von Müttern über alle Kohorten hinweg sehr divers sind. Jedoch scheint sich eine Standardisierung der Erwerbsverläufe der Mütter über die Kohorten abzuzeichnen, indem diese sich der Normalerwerbsbiografie annähern. Je früher die Geburt eines Kindes erfolgt und je mehr Kinder eine Frau hat, desto weniger Vollzeiterwerbsmonate weist der berufliche Verlauf auf. Die Standardisierungstendenz der 2001er gegenüber der 1997er Kohorte lässt sich auf die später erfolgten Geburten des ersten Kindes zurückführen. Auch externe Betreuungsmöglichkeiten und ein erhöhtes Engagement des Partners bei der Familienarbeit zeigen einen positiven Zusammenhang mit dem Umfang der Vollzeitepisoden in den Erwerbsverläufen der Frauen. Allerdings kann hierüber nicht der Effekt zwischen den Kohorten erklärt werden.

Im Anschluss an die bisherige Forschung konnte mithilfe der Analysen gezeigt werden, dass es trotz der generellen De-Standardisierungs- und Differenzierungstendenzen von Erwerbsverläufen (Berger und Sopp 1992; Scherger 2007) bei Hochschulabsolvent(inn)en weiterhin den Standard einer Normalerwerbsbiografie gibt und sich auf Seiten der Mütter weitere Standardisierungsprozesse vollziehen. Das normative Modell des männlichen Normalerwerbsverlaufs scheint mit der Zeit nicht an Gültigkeit zu verlieren, sondern gerade für Mütter weiterhin an Bedeutung zu gewinnen. Bei Hochschulabsolvent(inn)en gibt es ebenfalls deutliche Geschlechterunterschiede in den Erwerbsverläufen und auch in dieser speziellen Gruppe liegt eine asymmetrische Konvergenz der Erwerbsverläufe vor, die bereits in anderen Untersuchungen beobachtet wurde (Brückner und Mayer 2005; McMunn et al. 2015). Trotz des Wertewandels und politischer Bemühungen, Väter stärker einzubinden, zeigt sich dies nicht in den Erwerbsverläufen der

Männer.⁴⁷ Somit kann in diesem Punkt bei Akademiker(inne)n allenfalls von Pionierinnen des sozialen Wandels, nicht aber von Pionieren gesprochen werden.

7.8. Zusammenfassung und Fazit

Ziel dieses Beitrags war es zu untersuchen, ob die Erwerbsverlaufsmuster von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss sich im Laufe der Zeit verändern und falls dem so ist, ob es zu einer Angleichung der Verläufe kommt. Der Fokus der Untersuchung lag dabei auf den ersten zehn Berufsjahren nach dem Studium, in denen neben der beruflichen Konsolidierung in der Regel die Familiengründung stattfindet. Die Sequenzanalysen haben ergeben, dass auch bei Hochschulabsolvent(inn)en stark geschlechterdifferente Erwerbsmuster von Müttern und Vätern vorliegen. Väter sind in der Regel durchgehend vollzeitbeschäftigt, wohingegen Mütter diverse Verläufe aufweisen, die in unterschiedlichem Maße von Eltern- und Teilzeitphasen geprägt sind. Über die Kohorten deuten sich jedoch zumindest auf Seiten der Mütter eine Standardisierung der Verläufe und eine Annäherung an die Normalerwerbsbiografie an. Eine De-Standardisierung der Verläufe von Vätern über die Kohorten besteht nicht.

Da die hier untersuchten Erklärungsmerkmale (externe Kinderbetreuung, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Einbezug des Partners in die Kinderbetreuung) keinen Einfluss auf den Kohorteneffekt haben, bleibt offen, worauf die Veränderungen zwischen den Kohorten zurückgeführt werden können. Eine mögliche Erklärung wäre, dass ein fortbestehender Wertewandel immer mehr hochqualifizierte Frauen dazu bringt, Vollzeit erwerbstätig zu sein, selbst wenn die Voraussetzungen hierfür nicht optimal sind. Es kann aber auch nicht ausgeschlossen werden, dass die ins Modell einbezogenen Variablen schlichtweg zu ungenaue Messgrößen der dahinter stehenden Erklärungen sind. Denn diese wurden retrospektiv erhoben und die Fragestellung über die Panelwellen leicht verändert. Daher ist nicht auszuschließen, dass eine verbesserte Betreuungssituation oder eine stärkere Beteiligung des Partners an der Kinderbetreuung dennoch zur Standardisierung weiblicher Erwerbsmuster beitragen.

Auch die sekundäranalytische Nutzung und das Erhebungsdesign der verwendeten Daten setzen kausalanalytischen Analysen des Wandels der Erwerbsverläufe Grenzen. Es fehlen wichtige Kontextinformationen, wie etwa die individuellen Kinderbetreuungsmög-

⁴⁷ Dies sagt allerdings nichts über die private Arbeitsteilung der Paare aus. Möglicherweise zeigen sich diese Effekte durchaus in anderen Bereichen.

lichkeiten oder Informationen über den Erwerbsverlauf des Partners und die Entwicklung der Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft. Die wenigen zur Verfügung stehenden Informationen wurden retrospektiv erhoben und können somit allenfalls als grobe Proxyvariablen dienen. Des Weiteren ist der untersuchte Zeitraum von zehn Jahren der Erwerbsbiografie zu kurz, um generelle Aussagen über die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen und Änderungen über die Kohorten treffen zu können. Im Vergleich der 1997er- und der 2001er-Kohorte deutet sich bereits an, dass Veränderungen auch auf eine zeitliche Verschiebung der Familiengründung zurückzuführen sein können, die sich in den späteren, hier rechtszensierten Phasen, der Erwerbsbiografie wieder relativieren könnten. Ungleichheiten in den Lebensläufen von Männern und Frauen haben zudem weitere Ursachen, die mit den genutzten Daten nicht erfasst werden. Die Pflege von Angehörigen ist ebenso wie die Kinderbetreuung vorrangig eine Aufgabe, die von Frauen übernommen wird und in der Folge ebenfalls häufig mit Erwerbunterbrechungen oder Teilzeittätigkeiten verbunden ist (Reichert 2012).

Zukünftige Studien werden zeigen müssen, ob und inwiefern sich die Erwerbsmuster weiterentwickeln und tatsächlich wandeln, oder ob es nicht möglicherweise zu anhaltender Stagnation oder Rückentwicklungen kommen. Um soziale Wandlungsprozesse aufgrund der jüngeren familienpolitischen Reformen abbilden zu können, sind in erster Linie Daten weiterer Kohorten sowie längere Untersuchungszeiträume erforderlich.

7.9. Anhang

Tabelle 21: Rücklauf und Fallzahlen der Erwerbungswellen der Abschlusskohorten 1997, 2001, 2005

Rücklauf und Fallzahlen				
Abschlusskohorte	Welle 1	Welle 2	Welle 3	Vertiefungs- befragung
1997	34 %	77 %	89 %	78 %
	N=9.582	N=6.220	N=5.477	N=4.269
2001	30 %	75 %	88 %	81 %
	N=8.123	N=5.427	N=4.734	N=3.845
2005	30 %	62 %	66 %	74 %
	N=11.786	N=6.459	N=4.279	N=2.976

DZHW Absolventenpanel

Tabelle 22: Beschreibung der Cluster; Anzahl der Fälle als absolute Häufigkeiten, Anteilswerte der Cluster als Zeilenprozent, alle anderen Werte als Spaltenprozent oder arithmetisches Mittel (AM)

	Cluster						
	Gesamt	1	2	3	4	5	6
Anzahl der Fälle	7.258	4.105	442	585	712	876	538
Anteil (%)	100	60	5	8	9	11	7
Geschlecht (%)							
Männer	50	74	57	7	10	4	11
Frauen	50	26	43	93	90	96	89
Zeitpunkt der Geburt des 1. Kindes (AM, in Monaten)*	57	61	59	78	55	43	30
Anzahl der Kinder (AM)	1,7	1,7	1,6	1,7	1,8	2,1	1,9
Herkunft (%)							
Westdeutschland	82	81	78	87	82	82	81
Ostdeutschland	18	19	22	13	18	18	19
Fachrichtung (%)							
Kultur & Gesellschaft	10	7	16	11	14	14	20
Recht & Wirtschaft	20	23	13	20	19	16	7
Naturwissenschaften	7	5	25	6	5	8	7
Medizin	9	9	4	11	13	8	6
Psychologie, Pädagogik & Soziales	10	5	13	10	13	20	33
Lehramt	14	11	16	24	19	19	18
MIT	26	36	9	15	14	10	7
Sonstiges	3	3	4	2	2	4	2
Promotion (%)							
abgeschlossen	16	14	47	14	13	14	12
nicht abgeschlossen	84	86	53	86	87	86	88
Anzahl der Monate in einer Tätigkeit (AM)							
Vollzeitbeschäftigung	83	108	63	74	50	31	12
Teilzeitbeschäftigung	19	3	46	18	47	31	88
Familie	12	4	5	23	18	46	14
Sonstige Tätigkeit	6	5	7	5	4	12	6
Anzahl der Wechsel zwischen Tätigkeiten (AM)	5	4	6	6	7	6	6

*nach Abschluss des Studiums

N = 7.258; DZHW Absolventenpanel, gewichtete Daten

Tabelle 23: Itemformulierung und Verteilung der Variablen für die Abschlusskohorten 1997, 2001 und 2005, dritte Befragungswelle ca. zehn Jahre nach Studienabschluss (W3), nur Personen mit Kindern

Frage-/ Itemformulierung	Variable	Itemverteilung (in %, gewichtet)	1997 Mütter	1997 Väter	1997 gesamt	2001 Mütter	2001 Väter	2001 gesamt	2005 Mütter	2005 Väter	2005 gesamt
Um die Wege beim Übergang aus dem Studium in das Berufsleben und in andere Lebensbereiche besser verstehen zu können, bitten wir Sie, Ihre seit dem Studienabschluss ausgeübten Tätigkeiten in den folgenden Kalender einzutragen. [Kalendarium mit Monatsgenauen Tätigkeitsangaben. Zur Berechnung von Teilzeitepisoden wurden Informationen aus einem Erwerbstableau hinzugezogen]	Monate in Vollzeit	AM= SD=	55,8 34,2	107,8 20,5	83,1 38,1	58,8 33,0	106,3 23,4	82,6 37,2	63,1 33,2	106,1 20,9	82,9 35,4
	Monate in Teilzeit	AM= SD=	32,5 30,4	6,4 16,6	18,8 27,4	31,1 28,8	8,2 20,2	19,6 27,4	29,5 30,0	7,6 17,5	19,5 27,3
	Monate in Elternzeit/Familie	AM= SD=	25,1 23,9	0,8 4,5	12,3 20,7	22,3 18,3	1,1 3,8	11,7 16,9	21,2 17,0	1,7 3,8	12,2 16,0
Haben Sie Kinder? Wann wurden Ihre Kinder geboren?	Monate ohne Erwerbstätigkeit	AM= SD=	6,6 9,8	4,9 8,3	5,7 9,1	7,8 11,8	4,4 9,0	6,1 10,6	6,2 9,2	4,6 8,2	5,4 8,8
	Zeitpunkt der Geburt des 1. Kindes (Dauer seit Abschluss des Studiums)	AM= SD=	54,2 37,2	53,7 37,8	53,9 37,5	59,0 35,4	59,1 36,1	59,1 35,7	60,9 35,9	60,5 35,8	60,7 35,8

Fortsetzung Tabelle 23

	Anzahl der Kinder	(1) ein Kind = (2) zwei Kinder = (3) drei oder mehr Kinder =	39,4 46,1 14,6	39,3 46,9 13,8	40,8 48,6 10,6	38,2 48,8 13,1	39,5 48,7 11,8	42,8 45,6 11,7	45,1 42,6 12,3	43,8 44,2 12,0
1997: In welchem Land/Bundesland haben Sie Ihre Hochschulreife erworben?	Herkunft aus Ostdeutschland	(0) Westdeutschland = (1) Ostdeutschland =	11,5 88,5	14,1 85,9	16,2 83,8	22,2 77,8	19,2 80,8	23,2 76,8	25,1 74,9	24,3 75,7
2001, 2005: In welchem Bundesland bzw. in welchem Land und in welchem Ort haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?										
Welche Studienabschlüsse/welche Examina haben Sie erlangt?	Fachrichtung	Gruppierte Variable: (1) Kultur- und Gesellschaftswissenschaften = (2) Rechts- und Wirtschaftswissenschaften = (3) Naturwissenschaften = (4) Medizin = (5) Psychologie, Soziale Arbeit, Pädagogik = (6) Lehramt = (7) Mathematik, Informatik, Technik (MIT) = (8) Sonstige =	15,0 19,0 7,0 8,7	5,5 21,2 8,5 7,3	10,1 20,2 7,8 8,0	13,9 14,7 5,8 11,1	6,7 21,4 6,1 9,8	10,3 18,0 5,9 10,4	13,3 20,5 7,5 9,0	8,1 26,0 5,2 7,3
Haben Sie eine Promotion begonnen oder abgeschlossen? [Ja, abgeschlossen]	Promotion abgeschlossen	(1) ja = (0) nein =	13,6 86,4	16,3 83,7	15,0 85,0	13,6 86,4	19,4 80,6	16,5 83,5	13,2 86,8	17,1 82,9
										10,9 23,1 6,4 8,2 11,9 13,6 23,2 2,7

Fortsetzung Tabelle 23

<p>Fragetext: 1997: Haben/hatten Sie größere Schwierigkeiten, Kinder und Beruf miteinander zu vereinbaren?</p> <p>2001, 2005: Bestehen für Sie aktuell größere Schwierigkeiten, Kinder und Beruf miteinander zu vereinbaren?</p> <p>Items: 1997: Nein, das Kind wird von einer Tagesmutter, in einer Krabbelgruppe, im Kindergarten o. Ä. betreut</p> <p>2001, 2005: Nein, es gibt eine Betreuung (z. B. Tagesmutter/-vater, Kita, Kindergarten, Ganztagschule o. Ä.)</p> <p>1997: Nein, ich habe die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten</p> <p>2001, 2005: Nein, ich arbeite in Teilzeit</p> <p>1997: Nein, mein Partner/meine Partnerin kümmert sich um die Kinder</p> <p>2001, 2005: Nein, meine Partnerin/mein Partner kümmert sich um das Kind/die Kinder</p> <p>1997, 2001, 2005: Nein, wir können die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen</p>	Externe Betreuung	(1) ja = (0) nein =	34,3 65,7	23,4 76,6	28,5 71,5	53,1 47,0	41,6 58,4	47,1 52,9	49,9 50,1	51,5 48,5	50,7 49,3
	Möglichkeit zur Teilzeitarbeit	(1) ja = (0) nein =	40,3 59,7	4,2 95,8	21,2 78,8	43,8 56,3	4,6 95,4	23,5 76,5	43,1 56,9	94,4 5,6	25,2 74,8
	Partner betreut das Kind allein	(1) ja = (0) nein =	6,7 93,3	50,6 49,4	30,0 70,0	5,5 94,5	41,7 58,3	24,2 75,8	5,6 94,4	34,2 65,9	19,3 80,7
	Partner betreuen gleichermassen	(1) ja = (0) nein =	11,4 88,6	12,5 87,5	12,0 88,0	14,9 85,2	19,4 80,7	17,2 82,8	16,4 83,6	23,3 76,7	19,7 80,3

8 Zusammenfassung und Diskussion

8.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Diese Arbeit untersucht die Auswirkungen der Familiengründung auf die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss. Im Fokus stehen Geschlechterungleichheiten im beruflichen Bereich, die aufgrund der traditionellen Arbeitsteilung nach der Familiengründung entstehen oder verstärkt werden. Hintergrund dieser Arbeit bilden drei übergreifende forschungsleitende Fragen: 1) Welche Auswirkungen hat die Familiengründung nach dem Studium auf den Berufserfolg von Männern und Frauen? 2) Was sind die Ursachen für die Beharrlichkeit traditioneller Muster in Partnerschaften von Akademiker(inne)n? und 3) Gibt es einen Wandel in der geschlechtlichen Arbeitsteilung von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss? Diesen Fragestellungen wurde sich anhand lebenslauftheoretischer Überlegungen, deskriptiver Analysen von drei Absolventenkohorten und mithilfe spezifischer Fragestellungen in drei Einzelbeiträgen angenähert.

Zunächst einmal lässt sich auf Basis der vorliegenden Studie festhalten, dass Frauen mit Hochschulabschluss aufgrund der traditionellen Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes weit reichende berufliche Nachteile erfahren. Im Vergleich zu Vätern und kinderlosen Männern und Frauen sind sie zu geringeren Anteilen erwerbstätig, arbeiten seltener in Vollzeit, sind seltener in Führungspositionen und beziehen deutlich geringere Erwerbseinkommen. Letztere sind zum einen durch die häufigere Teilzeitbeschäftigung, aber auch durch zurückliegende familienbedingte Unterbrechungs- und Teilzeitphasen begründet. Hierin zeigen sich die negativen Folgen der Abweichungen vom Normalerwerbsverlauf für Frauen. Die geschlechtsspezifische „work-history“ (Light und Ureta 1995; Beblo und Wolf 2002) bedingt, dass Frauen weniger berufsspezifisches Humankapital aufbauen als Männer. Lange Elternzeitphasen führen zu einer Entwertung des Humankapitalbestands und in Teilzeitphasen wird weniger Humankapital erworben als in Vollzeiterwerbsphasen. Hierüber lässt sich zwar nicht die gesamte Einkommensdifferenz zwischen Akademikerinnen und Akademikern erklären, aber ein relevanter Teil.

Trotz dieser beruflichen Nachteile sind es weiterhin Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, selbst wenn sie hohe Ressourcen in Form eines hohen Bildungsstandes und eines hohen Einkommens mitbringen. Die deskriptiven Auswertungen zur Situation zehn Jahre nach dem Studienabschluss zeichnen ein klares Bild: Der überwiegende Teil der Partner von Hochschulabsolventinnen mit Kindern ist vollzeiter-

werbstätig. Die Partnerinnen der Absolventen mit Kindern sind hingegen weitaus seltener in Vollzeit tätig, sondern zumeist in Teilzeit oder gar nicht. Die Hinwendung zur traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften zeigt sich deutlich zum Zeitpunkt der Familiengründung und am Beispiel der Aushandlungsprozesse der Paare zur Elternzeit. Zwar ist der Anteil von Vätern, die überhaupt Elternzeit nehmen, über die Kohorten sehr stark angestiegen, jedoch beschränken sich die Elternzeiten der Väter zumeist auf die zwei Partnermonate. Längere Elternzeiten werden durch eine ausgeprägte Familienorientierung des Vaters sowie durch die Elternzeitregelungen von 2007 begünstigt. Hinderlich sind höhere Erwerbseinkommen von Vätern, familienfreundlichere berufliche Rahmenbedingungen von Müttern sowie eine höhere Familienorientierung von Müttern. Hierin zeigt sich das ausgeprägte „commitment“ von Männern und Frauen für geschlechterspezifische Verantwortungsbereiche (Bielby und Bielby 1989). Dies ist maßgeblich für die Persistenz der traditionellen Arbeitsteilung in Paarbeziehungen, auch bei Hochschulabsolvent(inn)en.

Den geschlechtsspezifischen Verantwortungsbereichen kommt auch auf der Makroebene eine wichtige Bedeutung zu. Der Kohortenvergleich der Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern über die Zeit macht deutlich, dass der Masterstatus des Geschlechts (Krüger und Levy 2000) kaum an Relevanz eingebüßt hat und das traditionelle Modell weiterhin Bestand hat. Die Erwerbsverläufe von Vätern mit akademischem Abschluss entsprechen weiterhin dem Normalerwerbsverlauf und werden offensichtlich durch die ökonomische Verantwortung für die Familie bestimmt. Auf Seiten der Mütter sind leichte Wandlungstendenzen der Erwerbsverläufe erkennbar, in Richtung des Normalerwerbsverlaufs. Die geschlechterdifferenten Verläufe legen jedoch nahe, dass die erhöhte Erwerbstätigkeit von Müttern nicht durch die höhere Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit bedingt ist, da Väter weder deutlich längere Elternzeitphasen noch vermehrte Teilzeitphasen aufweisen. Somit ist anzunehmen, dass die zeitliche Entlastung von Müttern eher über externe Möglichkeiten der Kinderbetreuung gelingt.

Die Ergebnisse zeigen alles in allem, dass trotz des gesellschaftlichen Wertewandels und familien- und gleichstellungspolitischer Entwicklungen weiterhin ein hohes Maß an traditioneller Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademiker(inne)n vorliegt. Die Untersuchungen zu den Aushandlungsprozessen haben ergeben, dass die internalisierten Verantwortungsbereiche Familie und Beruf bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt sind und dies einerseits mit der Ressourcenverteilung in der Partnerschaft zusammenhängt, aber auch direkt die Entscheidung zur nicht egalitären, sondern traditionellen Aufgabenteilung beeinflusst. Diese Aufgabenteilung zeigt sich bei den Untersu-

chungen zu den Erwerbsverlaufsmustern deutlich in den Verlaufsmustern von Vätern und Müttern, wenngleich sich die Muster von Müttern in den jüngeren Kohorten dem männlichen Muster etwas angenähert haben. Somit sind in gewissem Maße Modernisierungsprozesse erkennbar, jedoch eher in den Lebensläufen von Frauen. Dieses Phänomen der Modernisierung und Initiierung von sozialen Wandlungsprozessen durch die Veränderung weiblicher Lebensläufe ist nicht neu (vgl. Born 2001). Seit den siebziger Jahren steigt die Integration der Frauen in das Erwerbssystem und damit erfolgte die Ausweitung ihrer traditionellen Rolle. Erst allmählich folgen die lebenslaufstrukturierenden Institutionen, wie beispielsweise die Bildungs- und Erziehungsinstitutionen, diesem Wandel und erleichtern Frauen eine modernere Lebensführung – wenn auch die soziale Verantwortung für die Familie weiterhin bei ihnen liegt.

8.2. Beitrag zur Forschung

Die Ergebnisse dieser Arbeit leisten einen Beitrag zu verschiedenen Forschungsbereichen. Die Arbeit hat ihre Wurzeln in der Hochschulforschung. Im Zuge der Berichterstattung zu den Werdegängen von Hochschulabsolvent(inn)en werden mit den DZHW-Absolventenpaneldaten seit 2011 wichtige Kennzahlen geschlechterdifferenziert ausgewiesen. Sofern die Fallzahlen dies zulassen, zeigen die sowohl nach Fach als auch nach Geschlecht differenzierten Analysen, dass Frauen nicht nur häufiger Fächer studieren, die in Berufsfelder führen, die geringere Löhne und schlechtere Aufstiegschancen mit sich bringen, sondern dass diese Nachteile in den beruflichen Werdegängen auch innerhalb der Fachbereiche bestehen. Bislang lagen jedoch nur vereinzelte Untersuchungen vor, die sich mit den Erklärungen für diese Geschlechterungleichheiten befassen haben. Die vorliegende Arbeit nutzt erstmals das umfassende Analysepotential der DZHW-Absolventenpanel für die Untersuchung von Geschlechterungleichheiten bei Akademiker(inne)n im Längsschnitt sowie über verschiedene Kohorten und zeigt, welche Zusammenhänge zwischen der traditionellen Arbeitsteilung und den beruflichen Werdegängen von hochqualifizierten Männern und Frauen bestehen.

Wenngleich die Hochschul- und Wissenschaftsforschung bestimmte Forschungsthemen bereits sehr ausführlich aus einer Geschlechterforschungsperspektive beleuchtet hat (etwa den Drop-Out von Frauen aus dem Wissenschaftssystem oder die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie), so wurden Forschungsthemen, wie die Entwicklung der geschlechterdifferenzen Berufsverläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss und die Auswirkungen der Familiengründung, wenn überhaupt, nur oberflächlich betrachtet. Derartige Themen werden vor allem in geschlechter- und familiensoziologi-

schen Arbeiten untersucht, hier aber wiederum nicht für die spezielle Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker. Zumeist werden Akademiker(innen) in diesen Studien im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen als eine besondere Gruppe identifiziert, in der vergleichsweise geringe traditionelle Verhältnisse vorherrschen, in der Frauen in der Regel eine modernere Lebensführung aufweisen (d. h. kürzere familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen, höhere Vollzeiterwerbsquote von Müttern) und in deren Partnerschaften günstigere ökonomische Verhältnisse für eine egalitäre Lebensweise bestehen.

In der vorliegenden Arbeit wurden diese geschlechter- und familiensoziologischen Forschungsansätze genutzt, um Geschlechterungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern zu erklären. Ein wesentlicher Beitrag dieser Arbeit zum bisherigen Forschungsstand ist der Befund, dass auch in der Gruppe der Hochgebildeten und der ökonomisch überdurchschnittlich gut Ausgestatteten, große Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bestehen und eine traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften die Regel ist. Selbst die „Pioniere des sozialen Wandels“ (Schulz 2010) leben in sehr traditionellen Verhältnissen und etwaige Veränderungen gehen nur langsam voran. Dies sollte in Untersuchungen zu den allgemeinen Auswirkungen der traditionellen Arbeitsteilung Berücksichtigung finden. Denn selbst wenn ein hoher Bildungsstand (van Berkel und Graaf 1999), ein hoher sozioökonomischer Status der Frau (Grunow et al. 2007) oder die Berufstätigkeit beider Partner (ebd.) eine egalitäre Arbeitsteilung begünstigen, so ist diese dennoch in dieser Gruppe nicht die Regel.

8.3. Limitationen

Der Fokus auf die spezielle Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker stellt zugleich eine Einschränkung dieser Forschungsarbeit dar. Zwar war es Ziel der Untersuchung, genau diese besondere Gruppe in den Fokus zu rücken, jedoch gelten die Befunde eben auch nur für diese Gruppe und es bedarf weiterer Untersuchungen – sofern diese nicht bereits vorliegen – um zu prüfen, ob vergleichbare Mechanismen auch in anderen Bildungsgruppen vorhanden sind.

Die forschungsleitenden Fragen können mit der vorliegenden Arbeit nur exemplarisch beantwortet werden. Sie in Gänze zu bearbeiten, würde ein Forschungsprogramm erfordern, das den Rahmen einer Dissertation weit übersteigt. Die Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufserfolg von Männern und Frauen wurden exemplarisch am Beispiel der Entwicklung von Einkommensunterschieden dargestellt. Offen bleibt, wie sich andere berufliche Erfolgsfaktoren nach der Familiengründung entwickeln: Berufliche

Positionen (insbesondere Führungspositionen), Adäquanz der Beschäftigung oder auch subjektive Erfolgsfaktoren, wie das Erreichen persönlicher Ziele und die Zufriedenheit mit verschiedenen Beschäftigungsmerkmalen. Diese Fragen bleiben zukünftiger Forschung überlassen.

Als Ursache für die Beharrlichkeit traditioneller Muster in den Partnerschaften von Akademiker(inne)n konnte nur ein Aspekt unter vielen weiteren thematisiert werden. Zwar konnten Einblicke in innerpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse hinsichtlich der Gestaltung der Elternzeit erlangt werden, jedoch bleiben andere Prozesse, wie die innerpartnerschaftliche Aushandlung zum Erwerbsvolumen der Partner oder jene Prozesse, die zur traditionellen Aufteilung von Hausarbeit führen, unbeobachtet. In diesen Punkten schließen sich viele offene Forschungsfragen an, die mit den vorliegenden Daten nicht erschlossen werden können.

Die Frage nach einem erkennbaren Wandel der oben genannten Prozesse, der eine zunehmend egalitäre Arbeitsteilung in Partnerschaften zur Folge hätte, kann in dieser Arbeit ebenfalls nur in Ansätzen beantwortet werden. Die Limitationen des Beobachtungszeitraums und der speziellen Untersuchungsgruppe lassen hier im Grunde ohnehin keine verallgemeinernden Aussagen zu. Es sind zudem Daten von weiteren Kohorten nötig, um festzustellen, ob tatsächlich Wandlungsprozesse vorliegen und wie weitgehend diese sind.

Zur Beantwortung der offen gebliebenen Fragen in künftigen Forschungsarbeiten sind spezifischere Daten erforderlich. Da die Daten der DZHW-Absolventenpanel vorwiegend zu anderen Zwecken erhoben wurden, weisen die Daten an verschiedenen Stellen der Sekundäranalysen Informationslücken auf. Um geschlechter- und familiensoziologische Fragestellungen noch genauer untersuchen zu können, fehlen wichtige Informationen zum Partner und zum Partnerschaftsverlauf, Kontextdaten, wie etwa der Betreuungsdichte in der Region o. ä. Derartige Daten, die zugleich eine ausreichend große und differenzierte Stichprobe von Akademiker(inne)n enthalten, liegen bislang jedoch nicht vor. Die verwendeten Daten decken außerdem für die untersuchte Fragestellung im Grunde einen zu kurzen Zeitraum ab. Zwar umfassen sie die sogenannte „Rush Hour des Lebens“ (Bujard und Panova 2014) sehr gut, die Phase des Berufseinstiegs und der beruflichen Konsolidierung sowie die Phase der Familiengründung. Doch gerade um die langfristigen Folgen der nach wie vor traditionell geprägten Arbeitsteilung von Männern und Frauen abschätzen zu können, ist ein größerer Beobachtungszeitraum erforderlich. Offen ist, wie die längeren Teilzeit- und Elternzeitphasen von Müttern sich langfristig auf

den beruflichen Erfolg auswirken und wie sich die Lebenslaufmuster später entwickeln. Mit den vorhandenen Daten lässt sich nur ein sehr frühes Karrierestadium der Männer und Frauen mit Hochschulabschlüssen untersuchen. Es bleibt daher offen, wie sich beispielsweise die Einkommensdifferenz in späteren Karrierephasen entwickelt, ob Männer in späteren Karrierephasen eher Elternzeit nehmen (können) und wie die Erwerbsverlaufsmuster über die zehn Jahre hinaus gestaltet sind. Ein Teil der Hochschulabsolvent(inn)en ist im Beobachtungszeitraum zudem noch kinderlos und wird in den Analysen von Müttern und Vätern nicht berücksichtigt. Etwaige Unterschiede der Auswirkungen früher und später Elternschaft auf die Karriere werden daher auch nicht erfasst.

8.4. Implikationen für die Datenerhebung

Um die forschungsleitenden Fragestellungen oder Teilaspekte davon in weiteren Studien adäquat bearbeiten zu können, sind entsprechende Daten erforderlich. Die Daten der DZHW-Absolventenpanel bieten eine einmalige Datengrundlage zur Untersuchung der Karrierewege von Hochschulabsolvent(inn)en in Deutschland und umfassen ausreichend Informationen, um geschlechter- und familiensoziologische Fragestellungen zu erschließen. Dennoch ließe sich die Datenlage für diesen Zweck in einigen Punkten noch verbessern.

Zunächst einmal bräuchte es deutlich längere Beobachtungszeiträume, idealerweise bis zum Renteneintritt. Zumindest aber für weitere zehn Jahre, um den Karriereverlauf nach der Elternschaft und auch nach später eintretender Elternschaft beobachten zu können. Zusätzlich sind umfangreichere Informationen zur aktuellen (und ggf. ehemaligen) Partnerschaft und Informationen im Haushaltskontext erforderlich, wie z. B. das Haushaltseinkommen, die Zeitverwendung und die Werthaltungen der Partner. Für spätere Karrierephasen gewinnen für die Familienarbeit neben der Kinderbetreuung weitere Aufgaben an Relevanz, wie etwa die Pflege von Angehörigen. Dies betrifft wiederum vorwiegend die Berufsverläufe von Frauen und sollte in späteren Befragungswellen Berücksichtigung finden.

Um Kontextinformationen nutzen zu können, wäre es erforderlich, den Wohnort der Befragten zu kennen. Auf diese Weise ließen sich relevante Aspekte, wie beispielsweise das Kinderbetreuungsangebot vor Ort oder Pendeldistanzen von Berufstätigen berücksichtigen. Bisher wurde im Absolventenpanel lediglich der Arbeitsort erfragt. Da viele Mütter jedoch nicht erwerbstätig sind, zum Teil über mehrere Jahre, ist diese Information

selektiv erhoben und zur Untersuchung der familienbedingten Geschlechterungleichheit ungeeignet.

Darüber hinaus wären, wie oben bereits erwähnt, Erhebungen weiterer Kohorten wünschenswert, um langfristige Wandlungstendenzen erfassen zu können. Diese sind bereits Teil des Erhebungsdesigns des DZHW-Absolventenpanels und somit ist es nur eine Frage der Zeit, bis diese Daten vorliegen.

8.5. Abschließendes Fazit hinsichtlich der Zielsetzung

Diese Dissertation sollte einen Beitrag zur gesellschaftlichen Debatte leisten, wie nicht nur eine theoretische, sondern eine praktische Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen gleichermaßen erreicht werden kann. Mit der Untersuchung speziell von Akademiker(inne)n konnten neue Aspekte in die Debatte aufgenommen werden. In vielen Fällen steht weniger die ökonomische Notwendigkeit hinter der Entscheidung zur traditionellen Arbeitsteilung. Trotz der progressiven Werthaltung, die mit einem hohen Bildungsgrad häufig einhergeht, haben traditionelle Geschlechterrollen und äußere Strukturen starken Einfluss auf die Lebensgestaltung.

Aus einer Makroperspektive auf Geschlechterungleichheiten verdichten sich die Hinweise darauf, dass eine Gleichstellung von Männern und Frauen auf lange Sicht nur dadurch erreicht werden kann, dass die traditionellen Verantwortungsbereiche Familie und Beruf zwischen den Partnern gleichberechtigt aufgeteilt werden. Zugleich müssen die gesellschaftlichen Voraussetzungen geschaffen werden, was die sozialpolitischen Rahmenbedingungen und die Arbeitskultur betrifft. Ziel sollte es nicht sein, dass Elternschaft für Mütter und Väter gleichermaßen negative Implikationen für die Berufstätigkeit hat, sondern dass Mütter und Väter gleichermaßen von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren können.

Auf der anderen Seite soll dies keinesfalls bedeuten, dass Paare in eine egalitäre Arbeitsweise gedrängt werden sollen, wenn sie es anders wünschen. Mit Blick auf das Individuum darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Menschen unterschiedliche Ziele und Interessen haben. Ziel sollte jedoch eine echte Wahlfreiheit sein, sodass Paare, die eine egalitäre Arbeitsweise anstreben, diese auch umsetzen können. Dazu müssen bewusste Anreize gesetzt werden, um festgefahrene traditionelle Verhältnisse nach und nach zu überwinden und alternative Lebensmodelle zu ermöglichen.

9 Literatur

- Abbott, Andrew, und Angela Tsay. 2000. Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology. *Sociological Methods & Research* 29:3–33.
- Aisenbrey, S., M. Evertsson, und D. Grunow. 2009. Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces* 88:573–605.
- Aisenbrey, Silke, und Anette E. Fasang. 2010. New Life for Old Ideas: The "Second Wave" of Sequence Analysis Bringing the "Course" Back Into the Life Course. *Sociological Methods & Research* 38:420–462.
- Allmendinger, Jutta. 1994. *Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag*. Frankfurt/Main: Campus-Verl.
- Allmendinger, Jutta, und Kathrin Dressel. 2004. Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit: Entzerrung statt Kumulation von Familie und Beruf. In *Familie bringt Gewinn : Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt*, 135-143. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Almqvist, Anna-Lena, und Ann-Zofie Duvander. 2014. Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies* 20:19–27.
- Andreß, Hans-Jürgen, Barbara Borgloh, Miriam Güllner, und Katja Wilking. 2003. *Wenn aus Liebe rote Zahlen werden*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Auspurg, Katrin, und Thomas Hinz. 2011. Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 40:62–73.
- Bathmann, Nina, Dagmar Müller, und Waltraud Cornelißen. 2011. Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, Hrsg. Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, und Ruth Becker, 65-104. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beblo, Miriam, und Elke Wolf. 2002. Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 71:83–94.
- Beblo, Miriam, und Elke Wolf. 2003. Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 36:560–572.
- Becker, Gary S. 1991. *A treatise on the family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Becker, Gary S. 1993. *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.

- Becker, Oliver Arránz. 2015. Determinanten und Konsequenzen von Trennung und Scheidung. In *Handbuch Familiensoziologie*, Hrsg. Paul B. Hill, und Johannes Kopp, 527-561. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Beckmann, Sabine. 2007. Die geteilte Arbeit? Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern. *Zeitschrift für Familienforschung* 19:371–392.
- Berger, Peter A., und Peter Sopp. 1992. Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. *Zeitschrift für Soziologie* 21:166–185.
- Bielby, William T., und Denise D. Bielby. 1989. Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review* 54:776–789.
- Biersack, Wolfgang, Anja Kettner, Alexander Reinberg, und Franziska Schreyer. 2008. *Akademiker/ innen auf dem Arbeitsmarkt. Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp*. IABKurzbericht 18.
- Bittman, Michael, Paula England, Liana Sayer, Nancy Folbre, und George Matheson. 2003. When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology* 109:186–214.
- Blinder, Alan S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8:436.
- Blohm, Michael, und Jessica Walter. 2016. Einstellungen zur Rolle der Frau und der des Mannes. In *Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*, Hrsg. Statistisches Bundesamt (Destatis), und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), 426-431. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Blood, Robert O., und Donald M. Wolfe. 1960. *Husbands and Wives. The Dynamics of Married Living*. Glencoe: Free Press.
- BMFSFJ. 2011c. *Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Niestetal: Silber Druck oHG.
- BMFSFJ. 2011a. *Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen*. Berlin.
- BMFSFJ. 2011b. *Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern*. Berlin.
- BMFSFJ. 2016a. *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*. Berlin: BMFSFJ.
- BMFSFJ. 2016b. *Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute*. Berlin.

- Boll, Christina. 2009. *Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen: mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster*. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).
- Boll, Christina. 2017. Die Arbeitsteilung im Paar – Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. www.gleichstellungsbericht.de.
- Boll, Christina, und Julian Leppin. 2013. *Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern. Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke*, Bd. 75. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).
- Böpple, Dirk. 2010. Berufseinmündungsprozesse von Hochschulabsolvent/innen: Ereignis- und Sequenzmusteranalysen. In *Transitionen - Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung*, Hrsg. Heide von Felden, und Jürgen Schiener, 77-105. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Born, Claudia. 2001. Modernisierungsgap und Wandel. Angleichung geschlechtsspezifischer Lebensführungen? In *Individualisierung und Verflechtung: Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, Hrsg. Claudia Born, und Helga Krüger, 29-53. München, Weinheim: Juventa-Verlag.
- Boudarbat, Brahim, und Marie Connolly. 2013. The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: a distributional approach. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique* 46:1037–1065.
- Bourdieu, Pierre. 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In *Soziale Ungleichheiten*. Soziale Welt, Sonderband ; 2, Hrsg. Reinhard Kreckel, 183-198. Göttingen: Schwartz.
- Braakmann, Nils. 2013. What determines wage inequality among young German university graduates? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*:130–158.
- Brandt, Gesche. 2012. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en*, 8/2012. Hannover: HIS, Hochschul-Informationen-System.
- Brandt, Gesche. 2016. Einkommensunterschiede von Akademikerinnen und Akademikern im Erwerbsverlauf. *Beiträge zur Hochschulforschung*:40–61.
- Brandt, Gesche. 2017. Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69:593-622.
- Brines, Julie. 1994. Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. *American Journal of Sociology* 100:652–688.
- Brückner, Hannah, und Karl U. Mayer. 2005. De-Standardization of the Life Course. What it Might Mean? And if it Means Anything, Whether it Actually Took Place? *Advances in Life Course Research* 9:27–53.

- Brzinsky-Fay, Christian, und Ulrich Kohler. 2010. New Developments in Sequence Analysis. *Sociological Methods & Research* 38:359–364.
- Brzinsky-Fay, Christian, Ulrich Kohler, und Magdalena Luniak. 2006. Sequence analysis with Stata. *Stata Journal* 6:435–460.
- Buchholz, Sandra, und Daniela Grunow. 2006. Women's Employment in West Germany. In *Globalization, uncertainty and women's careers. An international comparison*, Hrsg. Hans-Peter Blossfeld, und Heather A. Hofmeister, 61-83. Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Eglar.
- Buffington, Catherine, Benjamin Cerf, Christina Jones, und Bruce A. Weinberg. 2016. STEM Training and Early Career Outcomes of Female and Male Graduate Students: Evidence from UMETRICS Data Linked to the 2010 Census. *American Economic Review* 106:333–338.
- Bujard, Martin. 2013. Die fünf Ziele des Elterngeldes im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft. *Zeitschrift für Familienforschung* 25:132–153.
- Bujard, Martin, und Kathrin Fabricius. 2013. Mehr Väter mit Elternzeit: Beteiligungsquoten und Bezugsdauer von Elterngeld im Bundesländervergleich. *Bevölkerungsforschung Aktuell* 34:2–10.
- Bujard, Martin, und Ralina Panova. 2014. Rushhour des Lebens. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/197927/rushhour-des-lebens?p=all> (Zugegriffen: 2. November 2017).
- Bujard, Martin, und Jasmin Passet. 2013. Wirkungen des Elterngeldes auf Einkommen und Fertilität. *Zeitschrift für Familienforschung* 25:212–237.
- Bulanda, Ronald E. 2004. Paternal Involvement with Children: The Influence of Gender Ideologies. *Journal of Marriage and Family* 66:40–45.
- Bünning, Mareike. 2015. What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review* 31:738–748.
- Bünning, Mareike. 2016. Die Vereinbarkeitsfrage für Männer. Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68:597–618.
- Bünning, Mareike, und Matthias Pollmann-Schult. 2016. Family policies and fathers' working hours. Cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, employment and society* 30:256–274.
- Burkart, Günter. 2018. *Soziologie der Paarbeziehung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Busch, Anne. 2013. Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65:301–338.

- Busch, Anne, und Elke Holst. 2013. Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? *Zeitschrift für Soziologie* 42:315–336.
- Bygren, Magnus, und Ann-Zofie Duvander. 2006. Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use. *Journal of Marriage and Family* 68:363–372.
- Castro-García, Carmen, und Maria Pazos-Moran. 2016. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. *Feminist Economics* 22:51–73.
- Dearing, Helene. 2016. Designing gender-equalizing parental leave schemes– What can we learn from recent empirical evidence from Europe? *Zeitschrift für Familienforschung* 28:38–64.
- Destatis. 2015. *Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 %*. Wiesbaden.
- Dorbritz, Jürgen. 2011. Dimension der Kinderlosigkeit in Deutschland. Bevölkerungsforschung. *Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*:2–6.
- Drasch, K. 2013. Educational Attainment and Family-Related Employment Interruptions in Germany. Do Changing Institutional Settings Matter? *European Sociological Review* 29:981–995.
- Duvander, Ann-Zofie. 2014. How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden. *Journal of Family Issues* 35:909–926.
- Duvander, Ann-Zofie, und Ann-Christin Jans. 2009. Consequences of Fathers' Parental Leave Use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research*:49–61.
- Eckhard, Jan, und Thomas Klein. 2012. Rahmenbedingungen, Motive und die Realisierung von Kinderwünschen. Erkenntnisse aus dem westdeutschen Familiensurvey. In *Zeit, Geld, Infrastruktur - zur Zukunft der Familienpolitik*. Soziale Welt, 1. Aufl., Hrsg. Hans Bertram, und Martin Bujard, 231-252. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Eichhorst, Werner, und Eric Thode. 2002. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Benchmarking Deutschland Aktuell*: Bertelsmann Stiftung.
- Eichhorst, Werner, und Eric Thode. 2010. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2010. Benchmarking Deutschland: Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge*. I Z A Research Report 30: Bertelsmann Stiftung.
- Elder, Glen H., Jr. 1985. Perspectives on the life course. In *Life course dynamics, trajectories and transitions*, Hrsg. Glen H. Elder, Jr., 23-49. Ithaca: Cornell University Press.
- Engelhardt, Henriette. 1999. Lineare Regression mit Selektion: Möglichkeiten und Grenzen der Heckman-Korrektur. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51:706–723.

- Engstler, Heribert, und Daniela Klaus. 2017. Auslaufmodell ‚traditionelle Ehe‘? Wandel der Lebensformen und der Arbeitsteilung von Paaren in der zweiten Lebenshälfte. In *Altern im Wandel*, Hrsg. Katharina Mahne, Julia K. Wolff, Julia Simonson, und Clemens Tesch-Römer, 201-213. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Erzberger, Christian. 2001. Sequenzmusteranalyse als fallorientierte Analysestrategie. In *Strukturen des Lebenslaufs. Übergang - Sequenz - Verlauf*. Statuspassagen und Lebenslauf, Bd. 1, Hrsg. Reinhold Sackmann, und Matthias Wingers, 135-162. Weinheim: Juventa.
- Esser, Hartmut. 1999. *Situationslogik und Handeln*, Bd. 1. Frankfurt am Main: Campus.
- Esser, Hartmut. 2000. *Institutionen*, Bd. 5. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Evertsson, Marie. 2014. Gender Ideology and the Sharing of Housework and Child Care in Sweden. *Journal of Family Issues* 35:927–949.
- Evertsson, Marie, Katarina Boye, und Jeylan Erman. 2015. *Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed methods approach*. Families and Societies Working Paper Series 27.
- Fabian, Gregor, und Kolja Briedis. 2009. *Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen, 2/2009*. Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem.
- Fabian, Gregor, Torsten Rehn, Gesche Brandt, und Kolja Briedis. 2013. *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrganges 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss, 10/2013*. Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem.
- Falk, Susanne. 2005. *Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf: Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Falk, Susanne. 2010. Gleicher Lohn bei gleicher Qualifikation? Eine Analyse der Einstiegsgehälter von Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer. *Beiträge zur Hochschulforschung* 32:48–71.
- Falk, Susanne, Fabian Kratz, und Christina Müller. 2014. *Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl und ihre Folgen für die Karriereentwicklung*, Bd. 86. München: Bayerisches Staatsinst. für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Falk, Susanne, und Hans-Ulrich Küpper. 2013. Verbessert der Dokortitel die Karrierechancen von Hochschulabsolventen? *Beiträge zur Hochschulforschung* 35:58–77.
- Foa, Edna B., und Uriel G. Foa. 1980. Resource Theory. Interpersonal behaviour as exchange. In *Social Exchange*, Hrsg. Kenneth J. Gergen, Martin S. Greenberg, und Richard H. Willis. Boston, MA: Springer US.

- García-Aracil, Adela. 2007. Gender Earnings Gap among Young European Higher Education Graduates. *Higher Education* 53:431–455.
- Gebel, Michael, und Johannes Gernandt. 2008. Soziale Ungleichheit von Geisteswissenschaftlern im Beruf. In *Findigkeiten in unsicheren Zeiten. Ergebnisse des Expertenwettbewerbs "Arts an Figures-GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf"*, Hrsg. Heike Solga, Denis Huschka, Patricia Eilsberger, und Gert G. Wagner, 155-173. Leverkusen: Budrich UniPress.
- Geisler, Esther, und Michaela Kreyenfeld. 2011. Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy* 21:88–99.
- Geissler, Birgit. 1998. Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf - Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenerwerbsarbeit. *FrauenArbeitsMarkt: der Beitrag der Frauenforschung*, 145-164.
- Geißler, Rainer, Hrsg. 2002. *Die Sozialstruktur Deutschlands: Zur gesellschaftlichen Entwicklung vor und nach der Vereinigung*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gershuny, Jonathan. 1996. Veränderungen bei der Arbeitsteilung im Haushalt: Mikrosoziologische Analysen. In *Lebenslagen im Wandel. Sozialberichterstattung im Längsschnitt*. Sozio-ökonomische Daten und Analysen für die Bundesrepublik Deutschland, Bd. 7, Hrsg. Wolfgang Zapf, Jürgen Schupp, und Roland Habich, 97-124. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Gesterkamp, Thomas. 2005. Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. *Zeitschrift für Familienforschung* 17:66–75.
- Glocker, Daniela, und Johanna Storck. 2012. Uni, Fachhochschule oder Ausbildung - welche Fächer bringen die höchsten Löhne? *DIW Wochenbericht*:3–8.
- Greenstein, Theodore 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.
- Grotheer, Michael, Sören Isleib, Nicolai Netz, und Kolja Briedis. 2012. *Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, 14/2012*. Hannover: HIS, Hochschul-Informationen-System.
- Grunow, Daniela, Silke Aisenbrey, und Marie Evertsson. 2011. Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63:395–430.
- Grunow, Daniela, Florian Schulz, und Hans-Peter Blossfeld. 2007. Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie* 36:162–181.
- Gupta, Nabanita D., Nina Smith, und Mette Verner. 2008. Perspective article: the impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household* 6:65–89.

- Haas, Linda, Karin Allard, und Philip Hwang. 2002. The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family* 5:319–342.
- Hinz, Thomas, und Hermann Gartner. 2005. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. *Zeitschrift für Soziologie* 34:22–39.
- Hipp, Lena, und Kathrin Leuze. 2015. Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67:659–684.
- Hitzler, Ronald, Michael Meuser, und Claudia Pusch. 2002. Doppelkarrierepaare. Normalisierungsleistungen und Geschlechterkonstruktionen unter den Bedingungen einer wechselseitigen Entgrenzung von Beruf. http://www.hitzler-soziologie.de/pdf/dcc_arb_bericht.pdf (Zugegriffen: Oktober 26, 2011).
- Hochschild, Arlie Russell, und Anne Machung. 1990. *Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern*. Wien, Darmstadt: Zsolnay.
- Hoff, Ernst, Stefanie Grote, Susanne Dettmer, Hans-Uwe Hohner, und Luiza Olos. 2005. Work- Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 49:196–207.
- Huang, Qinghai, Bassam M. El-Khouri, Gunn Johansson, Siv Lindroth, und Magnus Sverke. 2007. Women's career patterns. A study of Swedish women born in the 1950s. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80:387–412.
- Huinink, Johannes, und Elisabeth Reichart. 2008. Der Weg in die traditionelle Arbeitsteilung – eine Einbahnstraße? In *Familiale Beziehungen, Familienalltag und soziale Netzwerke*, Hrsg. Walter Bien, und Jan Marbach, 43-79. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Huinink, Johannes, und H. K. A. Röhler. 2005. *Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften*, Bd. 16. Würzburg: Ergon.
- Ihsen, Susanne, Anna Buschmeyer, und Robert Skok. 2008. VDI-Bericht Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie. http://194.245.143.124/fileadmin/bg_fib/redakteur/downloads/200806%20Studie%20%20Beruf%20Karriere%20Familie%20%28Abschlussberichtfinal%29%20inkl%20Erscheinungsdatum.pdf (Zugegriffen: Oktober 10, 2011).
- Institut für Demoskopie Allensbach. 2015. Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf (Zugegriffen: 5. April 2016).
- Jaksztat, Steffen, Nora Preßler, und Kolja Briedis. 2012. *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierende im Vergleich*, 15/2012. Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem.

- Jann, Ben. 2008. The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal* 8:453–479.
- Jurczyk, Karin. 2005. Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. In *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Campus Forschung, Bd. 877, Hrsg. Hartmut Seifert, 102-123. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Keddi, Barbara, und Gerlinde Seidenspinner. 1991. Arbeitsteilung und Partnerschaft. In *Die Familie in Westdeutschland*, Hrsg. Hans Bertram, 159-192. Opladen: Leske und Budrich.
- Kerst, Christian, und Michael Schramm. 2009. *Berufseinmündung und Erwerbstätigkeit in den Ingenieur- und Naturwissenschaften*. Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem.
- Klaus, Daniela, und Anja Steinbach. 2002. Determinanten innerfamiliärer Arbeitsteilung. Eine Betrachtung im Längsschnitt. *Zeitschrift für Familienforschung* 14:21–43.
- Kohli, Martin. 1985. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37:1–29.
- Kohli, Martin. 1988. Normalbiographie und Individualität: zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*. Biographie und Gesellschaft, Band 4, Hrsg. Hanns-Georg Brose, und Bruno Hildenbrand, 33-54. Opladen: Leske und Budrich.
- Kohli, Martin. 2003. Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In *Entstaatlichung und soziale Sicherheit: Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*, Hrsg. Jutta Allmendinger, 525-545. Opladen: Leske und Budrich.
- Konietzka, Dirk, und Michaela Kreyenfeld. 2010. The growing educational divide in mothers' employment: an investigation based on the German micro-censuses 1976–2004. *Work, employment and society* 24:260–278.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. 2017. *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. 1. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann, W.
- Koppetsch, Cornelia, und Günter Burkart. 1999. *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich*. Konstanz: UVK, Univ.-Verl. Konstanz.
- Kottwitz, Anita, Anja Oppermann, und Christa K. Spiess. 2016. Parental leave benefits and breastfeeding in Germany. Effects of the 2007 reform. *Review of Economics of the Household* 14:859–890.
- Kreyenfeld, Michaela, und Esther Geisler. 2006. Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung* 18:333–360.

- Krüger, Helga. 2001. Geschlecht, Territorien, Institutionen: Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf- Relationalität. In *Individualisierung und Verflechtung: Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*, Hrsg. Claudia Born, und Helga Krüger, 257-299. München, Weinheim: Juventa-Verlag.
- Krüger, Helga. 2010. Familienpolitik und Lebenslaufforschung miteinander verknüpfen: ein zweifacher Gewinn. In *Soziale Lebenslaufpolitik*, Hrsg. Gerhard Naegele, 217-244. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krüger, Helga, und Rene Levy. 2000. Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. *Berliner Journal für Soziologie* 10:379–401.
- Kühhirt, Michael. 2012. Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? *European Sociological Review* 28:565–582.
- Kühne, Mike. 2009. *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern: Theoretische Grundlagen und empirische Analysen*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kühnel, Steffen M., und Dagmar Krebs. 2010. Multinomiale und ordinale Regression. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Aufl., Hrsg. Christof Wolf, und Henning Best, 855-886. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kunze, Astrid. 2002. *Gender Differences in Entry Wages and Early Career Wages*. Discussion Paper 626. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Künzler, Jan. 1995. Familiäre Arbeitsteilung in der Bundesrepublik Deutschland 1988. Eine Allbus-Sekundäranalyse zur Beteiligung von Männern an der Hausarbeit. In *Familie der Zukunft. Lebensbedingungen und Lebensformen*. Reihe "Sozialstrukturanalyse", Bd. 6, Hrsg. Uta Gerhardt, Stefan Hradil, Doris Lucke, und Bernhard Nauck, 149-169. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lammi-Taskula, Johanna. 2008. Doing Fatherhood. Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 6:133–148.
- Lammi-Taskula, Johanna. 2017. Fathers on Leave Alone in Finland: Negotiations and Lived Experiences. In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*, Hrsg. Margaret O'Brien, und Karin Wall, 89-106. Cham: Springer.
- Lappegard, Trude. 2008. Changing the Gender Balance in Caring. Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway. *Population Research and Policy Review* 27:139–159.
- Leitner, Sigrid, und Ilona Oster. 2000. Von „geordneten“ zu unübersichtlichen Verhältnissen: nachholende Modernisierung des Geschlechterarrangements in der deutschen Sozialpolitik. In *Der deutsche Sozialstaat: Bilanzen - Reformen - Perspektiven*, Hrsg. Stephan Leibfried, und Uwe Wagschal, 199-234. Frankfurt am Main: Campus.

- Leuze, Kathrin, und Susanne Strauß. 2009. Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. *Zeitschrift für Soziologie* 38:262–281.
- Leuze, Kathrin, und Susanne Strauß. 2014. Female-typical Subjects and their Effect on Wage Inequalities among Higher Education Graduates in Germany. *European Societies* 16:275–298.
- Levy, Rene. 1977. *Der Lebenslauf als Statusbiographie*. Stuttgart: Enke.
- Levy, Rene, und Michèle Ernst. 2002. Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsgründe der Ungleichheit familialer Arbeitsteilung. *1*:103–131.
- Liebeskind, Uta. 2004. Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56:630–652.
- Light, Audrey, und Manuelita Ureta. 1995. Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials. *Journal of Labor Economics* 13:121–154.
- Livanos, Ilias, und Konstantinos Pouliakas. 2012. Educational segregation and the gender wage gap in Greece. *Journal of Economic Studies* 39:554–575.
- Lojewski, Johanna. 2011. Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen? In *Der Übergang Schule – Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II*, Hrsg. Philipp Bornkessel, und Jupp Asdonk, 279–348. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luci, Angela. 2011. Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf> (Zugegriffen: Oktober 12, 2011).
- Lundberg, Shelly, und Robert A. Pollak. 1996. Bargaining and Distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspectives* 10:139–158.
- Machin, Stephen, und Patrick A. Puhani. 2003. Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany. *Economics Letters* 79:393–400.
- MacIndoe, Heather, und Andrew Abbott. 2004. Sequence Analysis and Optimal Matching Techniques for Social Science Data. In *Handbook of Data Analysis*, Hrsg. Melissa Hardy, und Alan Bryman, 387–406. London: Sage Publications.
- Mandel, Hadas, und Moshe Semyonov. 2006. A welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology* 111:1910–1949.
- Mannino, Clelia A., und Francine M. Deutsch. 2007. Changing the Division of Household Labor: A Negotiated Process Between Partners. *Sex Roles* 56:309–324.

- Matzner, Michael. 2004. *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*. 1. Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayer, Karl Ulrich. 1995. Gesellschaftlicher Wandel, Kohortenungleichheit und Lebensverläufe. In *Sozialstruktur und Lebenslauf*, Hrsg. Peter A. Berger, und Peter Sopp, 27-47. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayer, Karl Ulrich, und Walter Müller. 1989. Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In *Handlungsspielräume. Untersuchungen zu Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne*, Hrsg. Ansgar Weymann, 41-60. Stuttgart: Enke.
- Mayer, Karl-Ulrich, Hrsg. 1990. *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. KZFSS Sonderheft 31/1990. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- McKay, Lindsey, und Andrea Doucet. 2010. "Without Taking Away Her Leave". A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Parental Leave. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 8:300–320.
- McMunn, Anne, Rebecca Lacey, Diana Worts, Peggy McDonough, Mai Stafford, Cara Booker, Meena Kumari, und Amanda Sacker. 2015. De-standardization and gender convergence in work–family life courses in Great Britain. A multi-channel sequence analysis. *Advances in Life Course Research* 26:60–75.
- Meier-Gräwe, Uta. 2010. Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit neu bewerten und anders verteilen – Perspektiven einer gendersensiblen Lebenslaufpolitik in modernen Dienstleistungsgesellschaften. In *Soziale Lebenslaufpolitik*, Hrsg. Gerhard Naegele, 245-267. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mertens, Anne, und Heinke Rübken. 2013. Does a doctoral degree pay off? An empirical analysis of rates of return of German doctorate holders. *Higher Education* 66:217–231.
- Mertens, Anne, Heinke Rübken, und Kerstin Schneider. 2011. Ist der Lehrerberuf in Deutschland finanziell attraktiv? Bildungsrenditen von Lehrern und anderen Akademikern im Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung* 33:82–105.
- Meuser, Michael. 2007. Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Problem für Männer? Familie und Lebensverlaufsplanung bei Männern. In *Die Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands*, Hrsg. Eva Barlösius, und Daniela Schiek, 135-150. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, Thomas. 2002. Private Lebensformen im Wandel. In *Die Sozialstruktur Deutschlands: Zur gesellschaftlichen Entwicklung vor und nach der Vereinigung*, Hrsg. Rainer Geißler, 401-434. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Middendorff, Elke. 2003. *Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Befunde einer Befragung des HISBUS-Online-Panels im November/Dezember 2002*, A4/2003. Hannover: HIS.

-
- Mincer, Jacob. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy* 66:281–302.
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press.
- Naz, Ghazala. 2010. Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy* 30:313–325.
- Needleman, Saul B., und Christian D. Wunsch. 1970. A general method applicable to the search for similarities in the amino acid sequence of two proteins. *Journal of Molecular Biology* 48:443–453.
- Nitsche, Natalie, und Daniela Grunow. 2016. Housework over the course of relationships: Gender ideology, resources, and the division of housework from a growth curve perspective. *Advances in Life Course Research*:80–94.
- Oaxaca, Ronald. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14:693.
- O'Brien, Margaret, und Katherine Twamley. 2017. Fathers Taking Leave Alone in the UK – A Gift Exchange Between Mother and Father? In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*, Hrsg. Margaret O'Brien, und Karin Wall, 163-181. Cham: Springer.
- Ochsenfeld, Fabian. 2012. Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64:507–534.
- Ochsenfeld, Fabian. 2014. Why Do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. *European Sociological Review* 30:536–548.
- Ott, Notburga. 1992. *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Passet, Jasmin. 2011. Kinderlosigkeit im Lebensverlauf: Wie wichtig ist das Lebensziel, Kinder zu bekommen, im Vergleich mit anderen Lebenszielen. *Bevölkerungsforschung Aktuell*:7–12.
- Petersen, Trond. 1989. The Earnings Function in Sociological Studies of Earnings Inequality: Functional Form and Hours Worked. *Research in Social Stratification and Mobility* 8:221–250.
- Peuckert, Rüdiger. 2008. *Familienformen im sozialen Wandel*. 7., vollst. überarb. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Peukert, Almut. 2015. *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Pfahl, Svenja, und Stefan Reuyß. 2009. *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pfahl, Svenja, Stefan Reuyß, Hobler Dietmar, und Weeber Sonja. 2014. *Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene*. Zusammenfassung der Studie. Berlin.
- Possinger, Johanna. 2013. *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Rehel, Erin M. 2014. When Dad Stays Home Too. *Gender & Society* 28:110–132.
- Rehn, Torsten, Gesche Brandt, Gregor Fabian, und Kolja Briedis. 2011. *Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009, 17/2011*. Hannover: HIS, Hochschul-Informationssystem.
- Reich, Nora. 2010. *Who Cares? Determinants of the Father' Use of Parental Leave in Germany*. Hamburg: Hamburg Institute of International Economics (HWWI).
- Reichert, Monika. 2012. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege – eine Bestandsaufnahme. In *Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker*, Hrsg. Reinhard Bispinck, Gerhard Bosch, Klaus Hofemann, und Gerhard Naegele, 323-333. Wiesbaden: Springer VS.
- Richter, Robert. 2012. Väter in Elternzeit: Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf. <http://digital.ub.uni-paderborn.de/hsx/download/pdf/451072?originalFilename=true> (Zugegriffen: 22. Dezember 2017).
- Ruhm, Christopher J. 1998. The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*:285–317.
- Rüling, Anneli. 2007. *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*, Bd. 37. Frankfurt am Main: Campus.
- Rusconi, Alessandra. 2011. Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren. In *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Hrsg. Alessandra Rusconi, und Heike Solga, 147-178. Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra, und Heike Solga. 2008. Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. *WZB-Mitteilungen* 119:15–18.
- Rusconi, Alessandra, und Heike Solga. 2011. "Linked Lives" in der Wissenschaft - Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Hrsg. Alessandra Rusconi, und Heike Solga, 11-50. Opladen: Barbara Budrich.

- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2017. *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin.
- Sackmann, Reinhold. 2007. *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schaeper, Hildegard. 2004. *Wechselwirkungen zwischen Berufsverlauf und Familiengründung bei Absolventinnen einer Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums*. Expertise für den siebten Familienbericht (unveröffentlicht).
- Schaeper, Hildegard, Michael Grotheer, und Gesche Brandt. 2014. Familiengründung von Hochschulabsolventinnen. Eine empirische Untersuchung verschiedener Examenskohorten. In *Ein Leben ohne Kinder*, Hrsg. Dirk Konietzka, und Michaela Kreyenfeld, 47-80. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Scherer, Stefani, und Josef Brüderl. 2010. Sequenzdatenanalyse. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Aufl., Hrsg. Christof Wolf, und Henning Best, 1031-1051. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherger, Simone. 2007. *Destandardisierung, Differenzierung, Individualisierung. Westdeutsche Lebensläufe im Wandel*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schiek, Daniela. 2007. Frauen wollen beides. Die Vereinbarkeitsdebatte als Symptom geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung. In *Die Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands*, Hrsg. Eva Barlösius, und Daniela Schiek, 205-220. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schiener, Jürgen. 2010. Arbeitsmarkt und Berufseinstieg von Akademiker/innen: Theoretische und empirische Grundlagen. In *Transitionen - Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung*, Hrsg. Heide von Felden, und Jürgen Schiener, 42-75. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Schmelzer, Paul, Karin Kurz, und Kerstin Schulze. 2015. Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67:737–762.
- Schmitt, Christian. 2007. Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf. *Aus Politik und Zeitgeschichte*:3–7.
- Schneider, Daniel. 2011. Market Earnings and Household Work: New Tests of Gender Performance Theory. *Journal of Marriage and Family* 73:845–860.
- Schober, Pia S. 2013. The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. *European Sociological Review* 29:74–85.

- Schröder, Jette. 2005. *Der Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Fertilität: Ein Überblick über den Forschungsstand*. Mannheim: MZES.
- Schröder, Torsten. 2007. Geplante Kinderlosigkeit? Ein lebensverlaufstheoretisches Entscheidungsmodell. In *Ein Leben ohne Kinder: Kinderlosigkeit in Deutschland*, Hrsg. Dirk Konietzka, und Michaela Kreyenfeld, 365-399. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schulz, Florian. 2010. *Verbundene Lebensläufe. Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen neuen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schulz, Florian, und Hans-Peter Blossfeld. 2006. Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58:23–49.
- Schwarzer, Anke, und Gregor Fabian. 2012. *Medizinerreport 2012 – Berufsstart und Berufsverlauf von Humanmedizinerinnen und Humanmedizinern*. Datenbericht. Hannover: HIS.
- Simonson, Julia, Laura R. Gordo, und Nadiya Kelle. 2014. Separate paths, same direction? De-standardization of male employment biographies in East and West Germany. *Current Sociology* 63:387–410.
- Simonson, Julia, Laura R. Gordo, und Nadiya Titova. 2011. Changing employment patterns of women in Germany. How do baby boomers differ from older cohorts? A comparison using sequence analysis. *Advances in Life Course Research* 16:65–82.
- Sørensen, Annemette. 1990. Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern. In *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie : Sonderhefte, Bd. 31, Hrsg. Karl U. Mayer, 304-321. Opladen: Westdt. Verl.
- Spangenberg, Heike, Michael Schramm, und Percy Scheller. 2012. *Typische Lebensverläufe der Studienberechtigten des Jahrgangs 1989/90. Ein Vergleich von ost- und westdeutschen Schulabgänger(inne)n mit Hochschulreife mittels der Sequenzmusteranalyse*. Hannover: HIS.
- Statistisches Bundesamt. 2008. Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Presse-broschuere__Arbeitsmarkt,property=file.pdf (Zugegriffen: Februar 14, 2012).
- Statistisches Bundesamt. 2014. *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen -Fächersystematik-*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. 2015. *Rund 80 % der Väter in Elternzeit beziehen Elterngeld für 2 Monate*. Bonn.
- Statistisches Bundesamt. 2017. *Kinderlosigkeit, Geburten und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2016*. Wiesbaden.

- Sundstrom, Marianne, und Ann-Zofie E. Duvander. 2002. Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden. *European Sociological Review* 18:433–447.
- Trappe, Heike. 2013a. Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie* 42:28–51.
- Trappe, Heike. 2013b. Väterzeit - das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? *Zeitschrift für Familienforschung* 25:238–264.
- Ureta, Manuelita, und Finis Welch. 2001. *Wages and Interrupted Careers*. Texas: Texas A&M University, Department of Economics.
- van Berkel, Michel, und Nan D. de Graaf. 1999. By Virtue of Pleasantness? Housework and the Effects of Education Revisited. *Sociology* 33:785–808.
- van de Werfhorst, Herman G. 2002. Fields of Study, Acquired Skills and the Wage Benefit from a Matching Job. *Acta Sociologica* 45:287–303.
- van de Werfhorst, Herman G., und Gerbert Kraaykamp. 2001. Four Field-Related Educational Resources and Their Impact on Labor, Consumption, and Sociopolitical Orientation. *Sociology of Education* 74:296–317.
- Väter gGmbH. 2013. Trendstudie „Moderne Väter“. Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert. http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2013/01/130124_Trendstudie_Einzelseiten_FINAL.pdf (Zugegriffen: 22. Dezember 2017).
- Vogel, Claudia. 2009. Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 42:170–181.
- Vogt, Ann-Cathrin, und Kerstin Pull. 2010. Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Zeitschrift für Personalforschung* 24:48–68.
- Wanger, Susanne. 2004. *Teilzeitarbeit. Ein Gesetz liegt im Trend*. IAB-Kurzbericht 18. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Wanger, Susanne. 2011. *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*. IAB-Kurzbericht 9. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Weber, Andrea M. 2004. Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland. <http://econstor.eu/bitstream/10419/24008/1/dp0408.pdf> (Zugegriffen: 9. September 2011).
- West, Candace, und Don H. Zimmermann. 1987. Doing Gender. *Gender & Society* 1:125–151.

- West, Candace, und Don H. Zimmermann. 1991. Doing Gender. In *The Social construction of gender*, Hrsg. Judith Lorber, und Susan A. Farrell. Newbury Park, Calif.: Sage Publications.
- Widmer, Eric D., und Gilbert Ritschard. 2009. The de-standardization of the life course. Are men and women equal? *Advances in Life Course Research* 14:28–39.
- Williams, Richard. 2012. Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *Stata Journal* 12:308–331.
- Winkelmann, Rainer. 2001. Zur Korrekten Interpretation der Ergebnisse einer log-linearen Regression bei Heteroskedastie: Eine methodische Untersuchung mit einer Anwendung auf die relativen Löhne von Ausländern. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 221:418–431.
- Wippermann, Carsten. 2010. *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Wirth, Heike, und Kerstin Dümmler. 2004. Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*:1–6.
- Worts, Diana, Amanda Sacker, Anne McMunn, und Peggy McDonough. 2013. Individualization, opportunity and jeopardy in American women's work and family lives: a multi-state sequence analysis. *Advances in Life Course Research* 18:296–318.
- Wrohlich, Katharina, Eva Berger, Johannes Geyer, Peter Haan, Denise Sengül, C. K. Spieß, und Andreas Thiemann. 2012. *Elterngeld Monitor*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Zhelyazkova, Nevena. 2013. *Parental leave within the broader work-family trajectory: What can we learn from sequence analysis?* UNU-MERIT Working Papers 2013-049. Maastricht: Maastricht Economic and social Research Institute on Innovation and Technology.
- Ziefle, Andrea. 2009. *Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe?: die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien-und Erwerbsbiographien in Deutschland*: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ziegler, Yvonne, und Regine Graml. Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010. Karriereperspektiven berufstätiger Mütter. http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb3/materialien_lehrende/ziegler/graml_gip_2_2011.pdf (Zugegriffen: Oktober 12, 2011).
- Zoch, Gundula, und Irina Hondralis. 2017. The Expansion of Low-Cost, State-Subsidized Childcare Availability and Mothers' Return-to-Work Behaviour in East and West Germany. *European Sociological Review* 33:693–707.

Selbständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, Gesche Brandt, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst habe, dass ich die benutzten Hilfsmittel vollständig angegeben habe und dass diese Arbeit nicht schon als Prüfungsarbeit verwendet worden ist.

Hannover, den _____