Ann-Christin Bächmann* und Corinna Frodermann

Warum Mütter wechseln, wenn sie bleiben könnten? Der Einfluss betrieblicher Merkmale auf Arbeitgeberwechsel von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes

Should I stay or Should I Go? Employer Changes after Childbirth and the Role of Organizational Family-Friendly Arrangements

<https://doi.org/10.1515/zfsoz-2020-0018>

Zusammenfassung: Die Geburt eines Kindes stellt nach wie vor gerade für den Erwerbsverlauf von Frauen einen kritischen Punkt dar, da sie zumeist mit einer Erwerbsunterbrechung und damit verbunden negativen Karrierekonsequenzen einhergeht. Letztere können jedoch durch eine Fortsetzung des Erwerbsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber abgemildert werden. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, welche betrieblichen Merkmale die Wahrscheinlichkeit für Betriebswechsel von Müttern nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen reduzieren. Basierend auf Rational Choice Überlegungen und sozialepidemiologischen Argumenten zur Vermeidung von Stress aufgrund antizipierter Rollenkonflikte leiten wir Hypothesen ab, die wir anhand verknüpfter Betriebs- und Beschäftigtendaten testen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass insbesondere konkrete betriebliche familienfreundliche Maßnahmen, wie Unterstützung bei der Kinderbetreuung, die Wechselwahrscheinlichkeit von Müttern

beeinflussen. Betriebliche Strukturmerkmale, wie die Betriebsgröße oder Beschäftigtenstruktur, spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

Schlüsselwörter: Arbeitgeberwechsel; betriebliche familienfreundliche Maßnahmen; Rational Choice; Sozialepidemiologie; verknüpfte Betriebs- und Beschäftigtendaten.

Abstract: Family-related employment interruptions after childbirth are a critical point in mothers' careers. Resulting negative consequences of these interruptions can be reduced, if mothers return to their pre-childbirth employer. Against this backdrop, we analyze which organizational characteristics can hinder employer changes after childbirth. Therefore, we deduce hypotheses based on rational choice considerations and social epidemiological arguments addressing the prevention of stress due to role conflicts. We test our hypotheses empirically using linked employer-employee data. Our results reveal that specific organizational family-friendly arrangements such as support with childcare can reduce the probability of employer changes. On the contrary, structural factors of the firm such as aggregated employee characteristics or firm size are only of minor importance.

Keywords: Change of Employer; Organizational Family-Friendly Arrangements; Rational Choice Theory; Social Epidemiology; Linked-Employer-Employee Data.

Anmerkung: Der vorliegende Artikel ist im Rahmen des von der DFG geförderten Forschungsprojekts „FAMILY FRIENDLY Firms & Careers“ entstanden – einer Kooperation zwischen dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Goethe-Universität Frankfurt (für weitere Informationen siehe: <http://www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k170822302>).

***Korrespondenzautorin:** Ann-Christin Bächmann, Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 100, 90478 Nürnberg, Deutschland, Tel. +49 911 179-7978, E-Mail: Ann-Christin.Baechmann@iab.de

Corinna Frodermann, Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 100, 90478 Nürnberg, Deutschland, Tel. +49 911 179-6334, E-Mail: Corinna.Frodermann2@iab.de

1 Einleitung

In Deutschland ist die Erwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten zu einem zentralen Bestandteil des Lebensentwurfs von Frauen geworden. Damit einher geht eine Aufweichung traditioneller Verständnisse von Geschlechterrollen in Beruf und Familie und eine steigende Zahl an Haushalten mit Doppelverdiener-Paaren. Dennoch zeigen sich weiterhin erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit, die sich insbesondere nach der Familiengründung verfestigen. So führt die Geburt eines Kindes häufig zu einer (Re-)Traditionalisierung der Arbeitsteilung in Partnerschaften (Schulz & Blossfeld 2006; Grunow et al. 2012) und stellt damit einen kritischen Punkt gerade im Erwerbsverlauf von Frauen dar. Denn nach wie vor unterbrechen Frauen nach der Geburt eines Kindes in Deutschland häufiger und für eine längere Zeit als Männer ihre Erwerbstätigkeit, um sich um die Versorgung des Kindes zu kümmern. Diese Erwerbsunterbrechungen gehen mit weitreichenden negativen Karrierekonsequenzen, wie Lohneinbußen und reduzierten Aufstiegschancen, einher (Budig & England 2001; Aisenbrey et al. 2009; Gangl & Ziefle 2009; Budig & Hodges 2010) und stellen somit eine zentrale Ursache für Geschlechterungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Diese Ungleichheiten schreiben sich über den Lebensverlauf fort und münden nicht zuletzt in geringere Lebenseinkommen und Renten von Frauen (Boll et al. 2017).

Entscheidend für das Ausmaß der negativen Karrierefolgen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen ist dabei neben der Unterbrechungsdauer (Ziefle 2004; Aisenbrey et al. 2009; Schmelzer et al. 2015) vor allem der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. So ist von großer Bedeutung, ob die Mutter nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu ihrem vorherigen Arbeitgeber zurückkehrt und somit an ihren bisherigen Erwerbsverlauf anknüpfen kann oder ob sie im Zuge ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt den Arbeitgeber wechselt. Letzteres führt aufgrund des Verlusts von firmenspezifischem Humankapital zu größeren Karrierenachteilen und Lohneinbußen beim Wiedereinstieg als eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber (Ziefle 2004). Gleichwohl profitieren nicht nur die Mütter von einer Rückkehr zu ihrem bisherigen Betrieb, auch Arbeitgeber haben ein Interesse daran, ihre Mitarbeiterinnen an den Betrieb zu binden und so das Abwandern von Beschäftigten zu verhindern. Dadurch vermeiden sie nicht nur den Verlust von Investitionen, die der Betrieb in die Aus- und Weiterbildung seiner Beschäftigten getätigt hat, sie redu-

zieren auch Kosten für andernfalls nötigen Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand.

In Deutschland wird die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auch politisch gefördert. Seit 1992 haben Frauen nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz einen Anspruch darauf, bis zu drei Jahre nach der Geburt eines Kindes zu ihrem früheren Arbeitsgeber auf eine vergleichbare Stelle zurückzukehren. Zwar konnten bisherige Studien für Deutschland zeigen, dass der Großteil der Frauen innerhalb der Rückkehrgarantie ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt (Schmelzer et al. 2015). Allerdings erfolgt dabei nicht jede Arbeitsmarktrückkehr zum bisherigen Arbeitgeber. Stattdessen wechselt ein substantieller Anteil der Mütter nach der Geburt eines Kindes auf eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber (Engelbrech 1997; Kluve & Tamm 2009).

In diesem Artikel untersuchen wir, welche betrieblichen Faktoren zu diesen Arbeitgeberwechseln führen bzw. welche Betriebscharakteristika die Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber begünstigen. Zentral sollten hierbei die betrieblichen Merkmale des Ausgangsbetriebs sein, also des Betriebs, in dem die Mütter vor der Geburt ihres Kindes gearbeitet haben und der ihnen entsprechend als Referenzrahmen dient.¹ Diese wollen wir im vorliegenden Artikel in den Blick nehmen und fokussieren dabei, basierend auf unseren theoretischen Überlegungen, insbesondere zwei Aspekte: Zum einen sollten vor dem Hintergrund von Rational Choice Überlegungen die Karrierechancen im Ausgangsbetrieb und die daraus folgenden Opportunitätsstrukturen die Wechselentscheidung der Mütter prägen. Zum anderen nehmen wir auf Basis der sozialepidemiologischen Argumentation, die vorrangig in der Gesundheitssoziologie Anwendung findet, an, dass Rollenkonflikte unter bestimmten Umständen zu Stress führen können. Um das zu vermeiden, sollten Vereinbarkeitsoptionen im Ausgangsbetrieb eine wichtige Rolle zukommen. Frauen müssten bei ihrem Wiedereintritt auf den Arbeitsmarkt besonders dann einen Arbeitgeberwechsel in Betracht ziehen, wenn sie erwarten, dass

¹ Dabei lässt sich natürlich nicht ausschließen, dass auch die Merkmale des Zielbetriebs, also des Betriebs, in den die Wechselnden bei ihrer Arbeitsmarktrückkehr einsteigen, von Bedeutung sind. Diese Merkmale können wir jedoch mit den vorhandenen Daten nicht beobachten. Über eine Änderung der Betriebsnummer wird zwar ersichtlich, dass ein Arbeitgeberwechsel stattfand, allerdings ist der Zielbetrieb in einem Großteil der Fälle (95,4 %) nicht Teil der Stichprobe der von uns verwendeten Datenbasis, dem IAB-Betriebspanel. Somit können wir keine Aussagen darüber treffen, ob sich die betrieblichen Rahmenbedingungen der Mütter durch einen Wechsel tatsächlich verbessern.

sich ihre Erwerbstätigkeit hierdurch besser mit der Familie und den familiären Pflichten vereinbaren lässt. Die Familienfreundlichkeit des bisherigen Arbeitgebers sollte daher die Bleibewahrscheinlichkeit der Mutter beeinflussen.

Bislang wurden betriebliche Aspekte in der Forschung zum Wiedereinstiegsverhalten von Müttern nach Geburten weitestgehend vernachlässigt. So werden Arbeitgeberwechsel zumeist nur vor dem Hintergrund staatlicher Regelungen zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen (Waldfoegel 1997 u. 1998; Schmelzer et al. 2015) oder im Hinblick auf ihre Konsequenzen diskutiert (Waldfoegel 1997 u. 1998; Baum 2002; Ziefle 2004; Gangl & Ziefle 2009). Inwieweit betriebliche Merkmale die Mitarbeiterbindung auch nach der Geburt eines Kindes erhöhen, ist bisher hingegen unerforscht. Wir adressieren diese Forschungslücke und nehmen dabei sowohl betriebliche Strukturmerkmale, wie die Betriebsgröße und den Frauen- und Teilzeitanteil im Betrieb, als auch das Angebot konkreter betrieblicher Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter bzw. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick.

Für unsere Analysen verwenden wir die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Diese Daten verknüpfen umfassende Betriebsinformationen aus dem IAB-Betriebspanel mit den Erwerbsbiographien der zugehörigen Beschäftigten basierend auf Daten aus den Prozessen der Bundesagentur für Arbeit. Hierdurch bieten sie die Möglichkeit detaillierte Betriebs- und Beschäftigteninformationen simultan zu berücksichtigen. Anhand logistischer Regressionsmodelle mit geclusterten Standardfehlern auf Betriebsebene, betrachten wir den Einfluss betrieblicher Strukturmerkmale und konkreter betrieblicher Maßnahmen auf Betriebswechsel beim Wiedereinstieg nach der Geburt des ersten Kindes.

Im folgenden Kapitel geben wir zunächst einen Überblick über den bisherigen Forschungsstand zu Betriebswechseln nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und deren Folgen. In Kapitel 3 wird der theoretische Hintergrund dargestellt und darauf aufbauend Hypothesen zum Einfluss betrieblicher Merkmale auf die Entscheidung für einen Arbeitgeberwechsel abgeleitet. Im vierten Kapitel stellen wir die verwendeten Daten, unser Sample und die angewandte Methode vor. Abschließend folgen in Kapitel 5 und 6 die Ergebnisdarstellung und -diskussion.

2 Forschungsstand – Betriebswechsel nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen: Einflussfaktoren und Auswirkungen

Nach wie vor unterbrechen Mütter in Deutschland nach der Geburt eines Kindes zumindest zeitweise ihre Erwerbstätigkeit und übernehmen den Großteil der Kinderbetreuung (Statistisches Bundesamt 2018). Die bisherige Forschung, die sich mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und Wiedereinstiegen beschäftigt, zeigt langfristige negative Karrierefolgen und Lohneinbußen bedingt durch diese Unterbrechungen (z. B. Aisenbrey et al. 2009; Gangl & Ziefle, 2009; Abendroth et al. 2014). Das Ausmaß der negativen Folgen ist dabei unter anderem von der Dauer der Erwerbsunterbrechung abhängig. Dabei gilt, je länger die Unterbrechung andauert, desto gravierender sind die Folgen für die Mütter (Aisenbrey et al. 2009; Boll 2010; Schmelzer et al. 2015). Bisherige Forschung hat sich deshalb stark darauf konzentriert, Einflussfaktoren auf die Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen zu identifizieren und konnte zeigen, dass sowohl individuelle Charakteristika der Mutter (Ziefle 2009; Grunow et al. 2011; Drasch 2013) als auch der Haushaltskontext eine entscheidende Rolle spielen (Ziefle 2009; Grunow & Aisenbrey 2016). Zahlreiche Studien setzen sich außerdem mit dem Einfluss der vorherrschenden Gesetzgebung und der rechtlichen Rahmenbedingungen, wie dem Elterngeld oder Änderungen in der Kinderbetreuungsstruktur, auseinander (Grunow et al. 2011; Ziefle & Gangl 2014; Zoch & Hondralis 2017). Auch hier konnten zentrale Zusammenhänge mit der Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen nachgewiesen werden. Ebenso verhält es sich mit dem Einfluss familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben (Bächmann et al. im Erscheinen).

Entscheidend für das Ausmaß der negativen Karrierefolgen ist allerdings nicht nur die Unterbrechungsdauer, sondern auch, ob Mütter nach der Unterbrechung den Arbeitgeber wechseln. In Deutschland steht Eltern seit 1992 ein dreijähriges Rückkehrrecht zu ihrem bisherigen Arbeitgeber auf eine vergleichbare Position zu (§ 18, Abs. 1 BErzGG). Diese gesetzliche Regelung soll es Müttern erleichtern, an ihren bisherigen Erwerbsverlauf anzuknüpfen. Basierend auf humankapitaltheoretischen Überlegungen, die in Kapitel 3 ausführlicher dargestellt werden, ermöglicht die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber außerdem, dass Mütter ihr bestehendes betriebspezifisches Humankapital weiterhin verwerten können. Der Humankapitalverlust durch die Erwerbsunterbrechung

fällt folglich geringer aus als bei einer Erwerbsunterbrechung, die mit einem Arbeitgeberwechsel einhergeht. Dies sollte die negativen Auswirkungen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen abschwächen. Bisherige Forschung stützt diesen Zusammenhang (Waldfoegel 1997; 1998; Phipps et al. 2001; Baum 2002; Ziefle 2004; Gangl & Ziefle 2009): Für Deutschland zeigt beispielsweise Ziefle (2004), dass Mütter, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehren, einen um 4,4 Prozent höheren Reallohn erzielen als Mütter, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung den Arbeitgeber wechseln. Damit kann die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber laut Ziefle (2004) durchschnittlich den Lohnverlust einer einjährigen Erwerbsunterbrechung ausgleichen.

Doch nicht jede Erwerbsunterbrechung geht mit einer Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber einher (Engelbrech 1997; Kluge & Tamm 2009; Schmelzer et al. 2015). So zeigen beispielsweise Kluge und Tamm (2009), dass bereits zwei Jahre nach Geburt eines Kindes jede vierte Frau bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist als vor der Geburt. Dieser Befund macht deutlich, dass Arbeitgeberwechsel trotz des gesetzlichen Rückkehrrechts in Deutschland und der möglichen Nachteile eine wichtige Rolle spielen. Aber was veranlasst Mütter dazu, nach der Geburt eines Kindes den Arbeitgeber zu wechseln statt zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückzukehren bzw. welche Faktoren können Mütter zu einer Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber bewegen?

In der bisherigen Forschung wurde sich zur Beantwortung dieser Frage stark auf den Einfluss gesetzlicher Regelungen konzentriert. Es konnte unter anderem gezeigt werden, dass gesetzlich geregelte Elternzeiten, die mit einem Kündigungsschutz einhergehen, die Rückkehrwahrscheinlichkeit zum bisherigen Arbeitgeber erhöhen (Waldfoegel 1997; 1998; Hofferth & Curtin 2006; Schönborg & Ludsteck 2014; Baum & Ruhm 2016). Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen spielen auch weitere Faktoren in der Rückkehrentscheidung von Müttern eine Rolle. Beispielsweise zeigten Estes und Glass (1996), dass sich Wechselinnen und Nicht-Wechselinnen in ihren individuellen Eigenschaften, wie dem Bildungsabschluss und dem Alter, unterscheiden. Darüber hinaus betonen einzelne Studien die Bedeutung der Stelle, die die Mutter vor der Geburt des Kindes innehat (Engelbrech 1997; Glass & Riley 1998): So wirkt sich ein höherer Stundenlohn positiv auf die Rückkehrwahrscheinlichkeit zum bisherigen Arbeitgeber aus, während befristete Verträge einen negativen Effekt aufweisen (Glass & Riley 1998). Ähnliche Faktoren wurden auch im Hinblick auf die mit Arbeitgeberwechseln eng verwandten Berufswechsel nach der

Geburt eines Kindes als entscheidend identifiziert: Auch hier trägt das Bildungsniveau der Mutter zur Stabilität bei und auch ein höheres durchschnittliches Einkommen im Ausgangsberuf verringert die Wechselwahrscheinlichkeit von Müttern (Aisenbrey et al. 2009; Grunow et al. 2011; Lutz 2016). Auf der anderen Seite zeigt sich, dass Mütter nach der Geburt eines Kindes eher dazu geneigt sind Berufe zu verlassen, die mit psychischen Belastungen, wie Über- und Unterforderung oder auch Mobbing, einhergehen (Lutz 2016). Die Relevanz sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz, sowohl durch Vorgesetzte als auch durch Kolleginnen und Kollegen, konnten Glass und Riley (1998) auch für die Wahrscheinlichkeit von Arbeitgeberwechseln der Mütter nachweisen. Darüber hinaus zeigt sich, dass der Ausgangsbetrieb eine zentrale Rolle spielt. So kann der Betrieb durch gezielte Maßnahmen, wie die Möglichkeit Überstunden zu vermeiden oder durch flexible Arbeitszeiten, die Wahrscheinlichkeit von Arbeitgeberwechseln nach der Geburt eines Kindes reduzieren (Glass & Riley 1998). Auch für Deutschland finden sich in einer ersten deskriptiv angelegten Untersuchung Hinweise auf die Bedeutung des Arbeitgebers und betrieblicher Merkmale für die Wechselentscheidung von Müttern. Engelbrech (1997) zeigt, dass in Westdeutschland Mitte der 1990er Jahre die Entscheidung zum Arbeitgeberwechsel stark durch Vereinbarkeitsoptionen im Betrieb geprägt war: Fast ein Drittel der Mütter, die nach der Geburt eines Kindes den Betrieb verließen, begründeten ihre Entscheidung mit besseren Vereinbarkeitsoptionen in anderen Betrieben. Weitere 20 Prozent der Betriebswechslerinnen führten an, dass die Arbeitszeit im bisherigen Betrieb nicht mit der Kinderbetreuung vereinbar wäre.

Unsere Studie knüpft an diese Befunde an und untersucht theoriegeleitet, welche betrieblichen Angebote und Strukturmerkmale Mütter nach der Geburt eines Kindes an den Betrieb binden können. Dabei gehen wir über die bisherigen Befunde hinaus, indem wir verknüpfte Betriebs- und Beschäftigtendaten nutzen und gezielt unterschiedliche Beweggründe für einen Verbleib im Ausgangsbetrieb in den Blick nehmen.

3 Theoretischer Hintergrund – Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit nach der Geburt eines Kindes den Arbeitgeber zu wechseln

Um zu untersuchen, welche Rolle die Merkmale des Ausgangsbetriebs für die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels bzw. den Verbleib im Ausgangsbetrieb spielen, entwickeln wir im folgenden Abschnitt theoriegeleitete Hypothesen. Dabei verknüpfen wir zentrale Annahmen der Rational Choice Theorie mit sozialepidemiologischen Argumenten, die eine Vermeidung von antizipierten Rollenkonflikten und daraus resultierendem Stress nahelegen.

Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist, dass wir die Entscheidung für einen Arbeitgeberwechsel als rationale Entscheidung betrachten, die von Müttern basierend auf Kosten-Nutzen-Abwägungen getroffen wird. Die Kostenseite wird dabei durch unterschiedliche Faktoren, wie beispielsweise Informationskosten oder den Zeitaufwand für die Suche einer neuen Stelle, geprägt. Humankapitaltheoretische Überlegungen unterstreichen zudem den Verlust von betriebsspezifischem Humankapital als zentralen Kostenfaktor.

Hintergrund ist die Annahme, dass Humankapital nicht unveränderlich ist, sondern durch Investitionen aufgebaut und erhalten wird. Gleichwohl kann es mit der Zeit veralten oder durch mangelnde Nutzung verfallen (Becker 1964). Dabei muss zwischen allgemeinem und betriebsspezifischem Humankapital unterschieden werden: Während allgemeines Humankapital Kenntnisse und Fähigkeiten umfasst, die unabhängig vom Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zum Einsatz kommen und verwertet werden können, ist betriebsspezifisches Humankapital Wissen, das sich speziell auf den Betrieb bezieht, in dem es erworben wurde. Es kann nur dort genutzt und (monetär) anerkannt werden und geht bei einem Arbeitgeberwechsel verloren (Becker 1964). Dadurch entfaltet betriebsspezifisches Humankapital eine stabilisierende Wirkung für bestehende Arbeitsverhältnisse, wovon sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte profitieren (Robbers 1993).

Arbeitgeber erreichen durch eine betriebsspezifische Förderung und somit den Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals in der Belegschaft eine langfristige Bindung der Beschäftigten (Kohaut & Möller 2009; Seeleib-Kaiser & Fleckenstein 2009), was Fluktuationsströme reduziert und dadurch sowohl Produktionsvorteile sichert als auch Rekrutierungskosten verringert (Hertie-Stiftung 2003).

Für die Beschäftigten hingegen führt akkumuliertes betriebsspezifisches Humankapital neben der erhöhten Sicherheit, dass ihr Arbeitgeber sie dauerhaft beschäftigen möchte, zu einer Produktivitätssteigerung, was sich häufig in einer Lohnerhöhung niederschlägt (Dustmann & Meghir 2005). Ein Arbeitgeberwechsel erzeugt demnach sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten Kosten und sollte aus humankapitaltheoretischen Überlegungen grundsätzlich vermieden werden.

Relevant für die Kosten-Nutzen-Abwägungen der Mütter sollten jedoch nicht nur rein humankapitaltheoretische Überlegungen sein. Stattdessen liegt die Vermutung nahe, dass insbesondere auch die Bedingungen und Merkmale des Ausgangsbetriebs, die Kosten eines Arbeitgeberwechsels bestimmen. Diese sollten gerade dann höher ausfallen, wenn Mütter in ihrem Ausgangsbetrieb gute Karriere- und Entwicklungschancen erwarten. Eine konkrete betriebliche Maßnahme, die Karriere- und Lohnaussichten von Müttern verbessert, ist die *betriebliche Frauenförderung*. Arbeitet eine Mutter in einem Betrieb, in dem Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen, wie beispielsweise Mentoringprogramme oder Quotierungen, angeboten werden, erhöht das die Opportunitätskosten eines Betriebswechsels. Grund dafür ist, dass der Verbleib im Ausgangsbetrieb mit konkreten Karrierewegen und einer gezielten Förderung verbunden wäre, die im Falle eines Wechsels aufgegeben werden müssten. Deshalb erwarten wir, *dass die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels sinkt, wenn der Betrieb Maßnahmen zur Frauenförderung anbietet (H1)*.

Durch die Verknüpfung von Rational Choice Ansätzen mit sozialepidemiologischen Argumenten, lässt sich ein weiterer wichtiger Faktor in der Kosten-Nutzen-Funktion der Mütter identifizieren: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stresstheorien aus der Gesundheitsforschung nehmen an, dass Stress durch subjektiv bedeutsame Lebensereignisse, wie beispielsweise Jobverlust oder die Geburt eines Kindes, und die daraus resultierenden Belastungen, sogenannte Stressoren, hervorgerufen wird (Pearlin 1989). Dabei entsteht Stress insbesondere dann, wenn die betroffene Person nicht über ausreichende Widerstandsressourcen verfügt, um mit den Stressoren umzugehen (Pearlin 1989; Pearlin et al. 1990; Schulz & Martire 2004; Hurrelmann & Richter 2013).

Stressoren treten häufig in Form von Rollenbelastungen auf (Pearlin 1989; Dietrich 2017). Eine im Rahmen dieses Papiers zentrale Form dieser Rollenbelastungen sind intrapersonale Konflikte durch multiple, strukturell verankerte Rollenerwartungen. Diese entstehen durch die Unvereinbarkeit von Anforderungen unterschiedlicher

Rollen, wie etwa aus der Doppelbelastung familiärer und beruflicher Verpflichtungen (Pearlin 1983). Erwerbstätige Eltern sehen sich der Schwierigkeit gegenüber sowohl ausreichend Zeit für die Versorgung ihrer Kinder als auch für ihre Berufstätigkeit aufzubringen. In Kombination mit begrenzter Zeit kann es hierdurch zu einer Überschreitung der vorhandenen Widerstandsressourcen kommen. Ist dies der Fall, können Rollenkonflikte und die damit einhergehende Stresssituation nicht mehr bewältigt werden, was schließlich in Überlastung und negativen Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit mündet (Pearlin 1989; Schulz & Martire 2004; Lundberg 2005; Glynn et al. 2009; Hurrelmann & Richter 2013).

Die negativen Auswirkungen der familiären und beruflichen Doppelrolle können zwar sowohl Männer wie auch Frauen treffen, bisherige Forschung zeigt jedoch, dass Rollenkonflikte bei Frauen besonders ausgeprägt sind (Duxbury et al. 2017). Insbesondere Mütter von kleinen Kindern sind von Zeitdruck und der Gefahr der Arbeitsüberlastung betroffen (Barnett & Baruch 1985; Grice et al. 2011; Westrupp et al. 2016). Sie weisen häufig ein erhöhtes Stress- und Krankheitsrisiko auf und erleben mehr Frustration als ihre Partner, wenn sie versuchen, Familie und Beruf zu vereinbaren (Cramm et al. 1998; Frankenhaeuser et al. 2012).

Zudem haben sich die ambivalenten Rollenerwartungen an Mütter über die letzten Jahre noch verstärkt: So hat sich zum einen die Tendenz von Müttern deutlich erhöht, eine eigene Erwerbstätigkeit und berufliche Karriere zu verfolgen (Cramm et al. 1998; Wanger 2015). Zum anderen verbleibt die Zuständigkeit für die Familienarbeit nach wie vor vorrangig bei den Frauen (Schulz & Blossfeld 2006; Grunow et al. 2012), was zu einer Mehrfachbelastung von Frauen führt (Moen 1992; Grice et al. 2011; Westrupp et al. 2016).

Aus Perspektive der Rational Choice Theorie kann aus Vereinbarkeitsproblemen resultierender Stress als Kostenfaktor gesehen werden. Um diesen möglichst gering zu halten, sollten mit Doppelbelastung konfrontierte Personen versuchen, die Rahmenbedingungen als externe Widerstandsressourcen so zu gestalten, dass Rollenkonflikte abgeschwächt werden. Dies gilt auch für im Vorfeld antizipierte Rollenkonflikte. Eine Möglichkeit hierzu bieten gute Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeitsmöglichkeiten im Betrieb. Diese erhöhen die Anreize, beim Arbeitgeber zu verbleiben, da sie den erwarteten Stress durch die entstehende Doppelbelastung von Kind und Beschäftigung reduzieren.

Von zentraler Bedeutung sind dabei vor allem die Betreuungsmöglichkeiten, denen sich Eltern bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt gegenübersehen. Da in

Deutschland die öffentliche Kinderbetreuung umso teurer ist, je jünger das Kind ist und diese zudem insbesondere für kleine Kinder nicht flächendeckend ausgebaut ist (Destatis 2018), kommt hier dem Arbeitgeber eine besondere Relevanz zu. So kann dieser Mütter (und auch Väter) durch *betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung* gezielt in der Vereinbarkeitsfrage unterstützen. Je nach konkreter Ausgestaltung der betrieblichen Maßnahme kann diese das Fehlen öffentlicher Kinderbetreuung entweder auffangen (beispielsweise durch Kontingente in Kinderbetreuungseinrichtungen oder durch betriebliche Einrichtungen) oder durch finanzielle Unterstützung die Kosten externer Kinderbetreuung reduzieren. Die Maßnahme sollte daher dazu beitragen, die familiäre und die berufliche Rolle besser miteinander vereinbaren zu können, was folglich Überlastungen und damit Stresssituationen reduzieren sollte. Vor diesem Hintergrund, sollten Frauen insbesondere dann von einem Arbeitgeberwechsel absehen, wenn sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber Unterstützung bei der Kinderbetreuung erfahren. Sehen sie hingegen keine Möglichkeit zur Vereinbarkeit, sollten auch humankapitaltheoretische Überlegungen sowie das gesetzliche Recht auf Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber fehlende Familienfreundlichkeit im Betrieb nicht aufwiegen können. Zwar kann der rechtliche Rahmen eine Absicherung für die Mütter darstellen, funktionierende betriebliche Vereinbarkeitsmodelle oder Betreuungsmöglichkeiten kann er jedoch nicht ersetzen. Basierend auf diesen Überlegungen erwarten wir, dass *Mütter, die vor der Geburt ihres Kindes in einem Betrieb beschäftigt sind, der betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung bei Kinderbetreuung anbietet, unwahrscheinlicher ihren Betrieb wechseln als Mütter, die in einem Betrieb ohne solche Maßnahmen beschäftigt sind (H2)*.

Neben betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten nehmen auch die weiteren Arbeitsbedingungen Einfluss auf das Wohlbefinden der Beschäftigten und können die Gefahr von Stress reduzieren (Carlson et al. 2011; Westrupp et al. 2016). Dazu zählt unter anderem die Möglichkeit, die Arbeitszeit individuell zu gestalten (Cramm et al. 1998). Eine formal eingesetzte Maßnahme zu Arbeitszeitregulierungen in Betrieben sind Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten. Diese haben das Ziel, den Beschäftigten über einen längeren Zeitraum Flexibilität bei der Arbeitszeitorganisation zu geben (BMFSFJ 2006) und können dadurch Rollenkonflikte zwischen Familie und Beruf reduzieren.² Einen gesetzlichen Anspruch auf

² In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Maßnahmen der Arbeitszeitregulierung von Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisie-

solche Arbeitszeitkonten gibt es nicht, vielmehr hängt ihre Verbreitung und Nutzung vom betrieblichen Angebot ab (Wotschack 2018). Im Hinblick auf Arbeitgeberwechsel vermuten wir entsprechend, *dass die Bleibewahrscheinlichkeit von Müttern, die vor der Geburt ihres Kindes in einem Betrieb beschäftigt sind, der Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten anbietet, höher ist als für Mütter, die in einem Betrieb ohne diese Maßnahme beschäftigt sind (H3).*

Während Betriebe konkrete Maßnahmen und Angebote einsetzen können, um Mütter nach der Geburt eines Kindes weiterhin an den Betrieb zu binden, können auch betriebliche Strukturmerkmale als Indikatoren für Opportunitätsstrukturen im Betrieb gesehen werden und so Einfluss auf die Entscheidung für einen Arbeitgeberwechsel nehmen.

Dabei dürfte zunächst die Betriebsgröße eine entscheidende Rolle spielen, da sie mit den aus sozialespidemiologischer Sicht wichtigen Vereinbarkeitsoptionen in Zusammenhang steht: So können größere Betriebe durch die höhere Anzahl an Arbeitskräften grundsätzlich flexibler agieren als kleinere Betriebe und sollten daher bessere Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen. Zum anderen bieten größere Betriebe gleichzeitig auch bessere Karrierechancen, da dort sowohl die Löhne als auch die Aufstiegschancen höher sind (Frodermann et al. 2018). Wir vermuten daher, *je größer der Betrieb ist, in dem die Mütter vor der Geburt ihres Kindes gearbeitet haben, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels (H4).*

Abschließend erwarten wir, dass auch die Beschäftigtenstruktur im Betrieb einen zentralen Einfluss auf die Wechselwahrscheinlichkeit aufweist. Hierbei erscheint insbesondere der Frauenanteil im Betrieb relevant. So sollte ein hoher Frauenanteil im Betrieb mit einem höheren Verständnis für familiäre Verpflichtungen einhergehen und Verstöße gegen die *ideal worker norm*³ (Williams et al. 2013; Lott & Klenner 2016) als weniger gravierend empfunden

werden. Ein hoher Frauenanteil im Betrieb kann folglich als Hinweis auf eine familienfreundlichere Betriebskultur gewertet werden, wodurch sich Mütter dort mit geringeren Rollenkonflikten konfrontiert sehen sollten. Ähnliches gilt für den Teilzeitanteil im Betrieb. Dieser kann als Indikator dafür dienen, ob in einem Betrieb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitszeitreduktion ermöglicht werden kann. Zwar gibt es für Beschäftigte in Betrieben ab 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern laut Teilzeit- und Befristungsgesetz einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung (§ 8 Abs.7 TzBfG). Der Teilzeitanteil im Betrieb gibt allerdings einen Hinweis darauf, ob die gesetzliche Vorschrift im Arbeitsalltag auch tatsächlich umgesetzt werden kann. Durch die Ermöglichung von Teilzeitarbeit sollten sich Vereinbarkeitsproblematiken von Müttern reduzieren und so Rollenkonflikte und Stress abgebaut werden, was die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels senken sollte. Wir vermuten daher abschließend, *dass Mütter aus Betrieben mit einem hohen Frauenanteil bzw. einem hohen Teilzeitanteil, unwahrscheinlicher den Betrieb wechseln als Mütter aus Betrieben mit einem geringeren Frauenanteil bzw. Teilzeitanteil (H5 und H6).*

4 Daten und Methode

4.1 Daten

Um Aussagen über die tatsächliche Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen und betrieblicher Strukturmerkmale treffen zu können, müssen die betriebliche und die individuelle Seite gemeinsam betrachtet werden. Nur so kann das Zusammenspiel zwischen individuellem Handeln und betrieblichen Merkmalen und Strategien adäquat untersucht werden. Für unsere Analysen verwenden wir daher die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB LM 9314)⁴ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Diese Daten verknüpfen umfassende Betriebsinformationen aus dem IAB-Betriebspanel mit den Erwerbsbiographien der zugehörigen Beschäftigten basierend auf Daten aus den Prozessen der Bundesagentur für Arbeit und bieten somit die Möglichkeit, detaillierte

rung (tägliche flexible Arbeitszeiten, Home-Office) abzugrenzen. So gehen Arbeitszeitflexibilisierungen laut Studien immer wieder mit einer „Entgrenzung“ der Arbeit einher, erhöhen das Stresslevel und wirken sich dadurch teils negativ auf das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten aus (Carlson et al. 2011; Lucia-Casademunt et al. 2018). Bei den von uns betrachteten Langzeitkonten sollte dies nicht der Fall sein, da hier lediglich freie Zeit „angesparrt“ wird.

³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten als *ideal workers*, wenn sie der Arbeit Vorrang vor Aktivitäten und Verantwortlichkeiten außerhalb der Arbeit einräumen (Williams et al. 2013). Sie weisen eine ständige Verfügbarkeit auf, arbeiten Vollzeit, sind flexibel und machen bei Bedarf Überstunden (Lott & Klenner 2016).

⁴ Die Datengrundlage bildet das LIAB-Längsschnittmodell, Version 1993–2014, der Linked Employer-Employee Daten des IAB. Die Daten werden beim IAB vorgehalten (Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg, E-Mail: iab@iab.de, Telefon: +49 911 1790). Wenn Sie auf diese Daten zu Replikationszwecken zugreifen möchten, wenden Sie sich bitte an fdz.iab@iab.de.

Betriebs- und Beschäftigteninformationen simultan zu berücksichtigen (Heining et al. 2016).

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative Betriebsbefragung, die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland durchgeführt wird. Neben strukturellen Betriebsinformationen werden im IAB-Betriebspanel auch Angaben zum Angebot familienfreundlicher Maßnahmen erhoben. Diese werden jedoch nur unregelmäßig abgefragt (in den Jahren 2002, 2004, 2008 und 2012). In unseren Analysen konzentrieren wir uns auf die Wellen ab 2008. Grund dafür ist, dass 2007 eine umfangreiche politische Elterngeldreform stattgefunden hat. Eine Berücksichtigung der Jahre vor 2007 hätte zur Folge, dass nicht für alle Frauen in unserer Stichprobe die gleichen gesetzlichen Rahmenbedingungen gewährleistet wären.

Die Erwerbsbiographien der in den interviewten Betrieben beschäftigten Personen stammen aus den Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherungsträger. Dabei werden unter anderem das Alter, das Geschlecht sowie das Einkommen gemeldet. Beamte, Selbständige und mithelfende Familienangehörige sind in den Daten nicht enthalten. Der Datensatz repräsentiert damit etwa 80 Prozent der Erwerbstätigen.

In unsere Analysen beziehen wir alle weiblichen Beschäftigten in den befragten Betrieben des IAB-Betriebspanels ein, die zwischen 2008 und 2011 erstmals Mutter geworden sind. Wir beschränken uns auf die Geburt des ersten Kindes, da insbesondere diese eine große Umstellung und neue Strukturen innerhalb der Familie zur Folge hat und zu einer traditionelleren Rollenverteilung in der Partnerschaft führen kann (Schulz & Blossfeld 2006; IfD Allensbach 2015). Zudem begrenzen wir unseren Beobachtungszeitraum für jede Mutter auf drei Jahre nach der Geburt des Kindes, also auf den Zeitraum, in dem ein gesetzlicher Anspruch auf eine Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz besteht.⁵ Arbeitgeberwechsel während dieses Zeitraums sollten folglich freiwillig stattgefunden haben. Dieses Vorgehen ermöglicht es uns, Einflussfaktoren auf die freie Entscheidung zum Arbeitgeberwechsel von Müttern zu untersuchen.

Zusätzlich zu den Beschäftigteninformationen spielen wir außerdem aggregierte administrative Betriebsinformationen aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP), wie etwa den Frauenanteil im Betrieb, an das IAB-Betriebspanel an (Schmucker et al. 2016). Für die empirischen Analysen

steht uns nach der Datenaufbereitung und -bereinigung insgesamt ein Sample von 4.974 Müttern aus 1.128 Betrieben zur Verfügung.

4.2 Methodisches Vorgehen

Um den Einfluss betrieblicher Merkmale auf Betriebswechsel beim Wiedereinstieg nach der Geburt des ersten Kindes zu untersuchen, verwenden wir logistische Regressionsmodelle. Zudem werden geclusterte Standardfehler geschätzt, um die genestete Datenstruktur (mehrere Beschäftigte pro Betrieb) adäquat zu erfassen. Zur besseren Interpretation und Vergleichbarkeit der Ergebnisse berichten wir die durchschnittlichen Marginaleffekte (Average Marginal Effects, kurz: AMEs). Diese messen, um wie viel Prozent sich die abhängige Variable (hier: Wechselwahrscheinlichkeit) im Mittel verändert, wenn sich metrische unabhängige Variablen marginal (um eine Einheit) erhöhen oder kategoriale Variablen von der Referenzkategorie auf die jeweils angezeigte Kategorie wechseln.

Die abhängige Variable in unseren Modellen ist der Arbeitgeberwechsel (ja/nein) innerhalb von drei Jahren nach der Geburt des ersten Kindes. Mütter, die innerhalb dieser drei Jahre, also innerhalb des gesetzlichen zugesicherten Rückkehrzeitraums, nicht auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind, werden in den Analysen nicht berücksichtigt. Durch diese Beschränkung des Beobachtungszeitraums auf das gesetzlich garantierte Rückrecht, können wir für alle Mütter vollständig beobachten, ob sie bei der Rückkehr den Arbeitgeber gewechselt haben.

Als zentrale unabhängige Variablen berücksichtigen wir zum einen, ob der Betrieb Angebote und Maßnahmen zur Frauenförderung (ja/nein) (H1) oder zur Kinderbetreuung (ja/nein) (H2) aufweist sowie ob es im Ausgangsbetrieb Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten (ja/nein) (H3) gibt (nähere Informationen zur Erhebung der genannten Maßnahmen finden sich im Online-Anhang, Tab. A1). Zum anderen berücksichtigen wir strukturelle Betriebsmerkmale: Dabei wird der Einfluss der Betriebsgröße in drei Gruppen (< 50 Beschäftigte, 50 bis < 250 Beschäftigte, 250 und mehr Beschäftigte) (H4) untersucht sowie der Effekt des Frauenanteils (frauen dominiert (> 70 Prozent), männerdominiert (< 30 Prozent), ausgeglichen (30 Prozent bis 70 Prozent)) (H5) und des Teilzeitanteils (< 15 Prozent, 15 Prozent bis < 30 Prozent, ab 30 Prozent) (H6) ebenfalls in je drei Kategorien analysiert.

Zusätzlich werden Kontrollvariablen in die multivariaten Analysen aufgenommen. Auf Individualebene berücksichtigen wir die Nationalität (deutsch/nicht-deutsch),

⁵ Da der aktuelle Datenrand bei 2014 liegt, können wir durch die Einschränkung auf Geburten zwischen 2008 und 2011 für alle Mütter einen Beobachtungszeitraum von drei Jahren nach der Geburt gewährleisten.

das Bildungsniveau (keine berufliche Ausbildung/berufliche Ausbildung/(Fach-) Hochschulabschluss) sowie das zuletzt bezahlte Tageseinkommen (und eine Dummy-Variable, die kennzeichnet, ob es oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt) als Indikator für die Opportunitätskosten im Falle eines Wechsels. Weiterhin wird die Gesamterwerbsdauer in Monaten und die bisherige Arbeitslosigkeitserfahrung als Anteil an der Gesamterwerbsdauer berücksichtigt. Da wir erwarten, dass eine steigende Dauer der Erwerbstätigkeit im Betrieb die Bindung an diesen erhöht, wird die Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren in die Modelle aufgenommen. Zudem wird der Erwerbsumfang vor der Geburt des Kindes (Vollzeit/Teilzeit/geringfügige Beschäftigung) kontrolliert. Auf Betriebsebene kontrollieren wir außerdem die Branche in sechs Kategorien (Agrar, verarbeitendes Gewerbe, Handel, Transport, Bildung/öffentliche Verwaltung, Bau). Zuletzt berücksichtigen wir als zentrale, regionale Kontextfaktoren die Arbeitslosenquote und die Kinderbetreuungsquote auf Kreisebene. Tabelle A2 im Online-Anhang gibt einen Überblick über die unabhängigen Variablen, sowie die prozentuale Verteilung der Ausprägungen und den jeweiligen Mittelwert.

5 Ergebnisse

In den folgenden Abschnitten werden zunächst deskriptive Analysen vorgestellt, um einen ersten Überblick über das Wechselverhalten von Müttern bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach geburtsbedingten Erwerbsunterbrechungen zu erhalten. Anschließend werden die in Kapitel 3 aufgestellten Hypothesen anhand eines multivariaten logistischen Regressionsmodells empirisch überprüft.

5.1 Deskriptive Ergebnisse

Erste deskriptive Analysen bestätigen bestehende Befunde und zeigen, dass nicht alle Mütter nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber fortsetzen – auch dann nicht, wenn sie innerhalb des gesetzlich zugesicherten Kündigungsschutzes auf den Arbeitsmarkt zurückkehren: Zwar kehren insgesamt 74 Prozent aller Mütter innerhalb von drei Jahren auf den Arbeitsmarkt zurück, davon jedoch nur 79 Prozent zu ihrem bisherigen Arbeitgeber. Somit wechselt mehr als ein Fünftel (21 Prozent) der beobachteten Mütter den Arbeitgeber.

Um einen ersten Eindruck davon zu bekommen, ob die Wechselentscheidung mit den unterschiedlichen familienfreundlichen Maßnahmen und strukturellen Merkmalen des Ausgangsbetriebes zusammenhängt, gibt Abbildung 1 die Wechselhäufigkeit jeweils getrennt nach den zentralen unabhängigen Variablen zur Überprüfung unserer Hypothesen an. Ob die Unterschiede zwischen Müttern aus Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen (Frauenförderung, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten) und Müttern aus Betrieben ohne diese Maßnahmen signifikant sind bzw. ob sich Mütter aus Betrieben mit verschiedener Beschäftigtenzahl sowie Unterschieden im Teilzeit- und Frauenanteile signifikant voneinander unterscheiden, wurde mithilfe von Mittelwertvergleichen (T-Tests) überprüft.

Die Ergebnisse aus Abbildung 1 verweisen zunächst auf die große Bedeutung betrieblicher familienfreundlicher Maßnahmen. So zeigt sich, dass sich die Wechselhäufigkeiten aus Betrieben mit und ohne Maßnahmen (Frauenförderung, Kinderbetreuung und Langzeitkonten) deutlich und auch signifikant voneinander unterscheiden. Während 24 Prozent (25 Prozent, 21 Prozent) der Mütter aus Betrieben ohne die entsprechende Maßnahme nach der Geburt eines Kindes ihren Arbeitgeber wechseln, ist dies nur bei 12 Prozent (13 Prozent, 12 Prozent) der Mütter aus Betrieben mit der Maßnahme der Fall. Diese Ergebnisse entsprechen unseren Hypothesen H1 bis H3 und sind ein erster Hinweis darauf, dass bessere Karriereaussichten sowie Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeitsleben Mütter an ihren Betrieb binden und so eine Rückkehr zum Ausgangsbetrieb fördern.

Die deskriptiven Analysen bestätigen zunächst auch die Annahme aus Hypothese H4, wonach die Wechselneigung mit zunehmender Betriebsgröße sinken sollte. Signifikant sind hier jeweils die Unterschiede zu großen Betrieben. Die Geschlechterzusammensetzung im Betrieb zeigt hingegen entgegen der Hypothese H5 für Mütter aus frauendominierten Betrieben und Betrieben mit ausgeglichener Geschlechterstruktur eine höhere Wechselneigung. Die Unterschiede zu männerdominierten Betrieben sind dabei jeweils signifikant. Zuletzt zeigt sich, dass der Teilzeitanteil im Betrieb kein eindeutiges Bild vermittelt: Während 23 Prozent bzw. 22 Prozent der Mütter aus Betrieben mit einem geringen Teilzeitanteil von unter 15 Prozent bzw. mit einem hohen Teilzeitanteil ab 30 Prozent bei ihrer Rückkehr den Arbeitgeber wechseln, trifft dies nur auf 17 Prozent aus Betrieben mit einem Teilzeitanteil von 15 Prozent bis unter 30 Prozent zu. Die Unterschiede zur mittleren Kategorie (Teilzeitanteil von 15 bis < 30 Prozent) sind dabei jeweils signifikant.

Abb. 1: Wechselhäufigkeiten von Müttern beim Wiedereinstieg nach Geburt des ersten Kindes (in Prozent)
 Quelle: LIAB_LM_9314_v1, eigene Berechnungen, N = 4.974. (*) markiert signifikante Gruppenunterschiede.

Diese erste deskriptive Betrachtung berücksichtigt allerdings keine Kontrollvariablen, sondern stellt lediglich bivariate Zusammenhänge dar. Im nachfolgenden Abschnitt wird daher anhand multivariater Regressionsmodelle geprüft, inwieweit diese Zusammenhänge auch unter Kontrolle weiterer Merkmale zu beobachten sind.

5.2 Multivariate Ergebnisse

Anhand der oben beschriebenen multivariaten logistischen Regression werden nachfolgend unsere Hypothesen unter Berücksichtigung der relevanten Kontrollvariablen überprüft. Dabei wird der durchschnittliche Marginaleffekt der untersuchten Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels nach der Geburt des ersten Kindes berechnet. Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, werden in Abbildung 2 lediglich die interessierenden Effekte grafisch dargestellt (das Gesamtmodell inklusive aller Kontrollvariablen findet sich im Online-Anhang, Tab. A3). Zu interpretieren ist die Abbildung wie folgt: Positive Effekte verweisen auf eine erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels, negative Effekte zeigen hingegen, dass Mütter wahrscheinlicher in ihren Ausgangsbetrieb zurückkehren.

Die Ergebnisse der multivariaten logistischen Regression bestätigen zum Teil die schon bivariat gefundenen

Zusammenhänge: So zeigt sich in Übereinstimmung mit Hypothese H1 zunächst, dass betriebliche Maßnahmen zur Karriereförderung offenbar die Opportunitätskosten eines Betriebswechsels erhöhen. Konkret finden wir, dass Maßnahmen zur gezielten Frauenförderung Mütter an ihren Ausgangsbetrieb binden und die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels nach der Geburt eines Kindes reduzieren. Dieser Befund ist auch im Einklang mit weiteren Faktoren unseres multivariaten Analysemodells: So zeigt sich die Bedeutung höherer Opportunitätskosten durch gute Lohn- und Karriereaussichten im Ausgangsbetrieb auch im Effekt des vor der Geburt des ersten Kindes erzielten Einkommens. Dabei nimmt die Wechselwahrscheinlichkeit von Müttern mit steigendem Einkommen im Ausgangsbetrieb ab (Online-Anhang, Tab. A3).

Ein ähnlicher Effekt wie für die Frauenförderung zeigt sich auch für das Angebot betrieblicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten. So wechseln Mütter, die vor der Geburt ihres ersten Kindes in einem Betrieb tätig waren, der Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbietet, nach der Geburt ihres Kindes signifikant (auf dem 10 Prozent Niveau) unwahrscheinlicher den Arbeitgeber als Mütter, die in Betrieben tätig waren, die keine Unterstützung anbieten. Dieser Befund bestätigt unsere zweite Hypothese, wonach Mütter gute Vereinbarkeitsmöglichkeiten suchen, um Rollenkonflikte und Stress durch die Doppelbelastung von Familie und Berufstätigkeit zu vermeiden.

Abb. 2: Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels beim Wiedereinstieg nach Geburt des ersten Kindes (AME inkl. 90 % und 95 % Konfidenzintervall)

Quelle: LIAB_LM_9314_v1, eigene Berechnungen, logistisches Regressionsmodell. N = 4.974. Kontrolliert für Nationalität, Bildungsniveau, zuletzt bezahltes Tageseinkommen, Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, Gesamterwerbsdauer, Anteil bisheriger Arbeitslosigkeitserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer, Erwerbsumfang vor der Geburt des Kindes, Branche, Arbeitslosenquote und Kinderbetreuungsquote auf Kreisebene.

Für die betriebliche Maßnahme der Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten wurde angenommen, dass sich die Möglichkeit der langfristigen Arbeitszeitregulierung ebenfalls positiv auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, in den Ausgangsbetrieb zurückzukehren. Entgegen der dritten Hypothese und entgegen der deskriptiven Befunde findet sich unter Kontrolle weiterer Variablen allerdings kein signifikanter Effekt dieser Maßnahme auf die Wechselwahrscheinlichkeit. Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten können somit nicht dazu beitragen, Mütter an ihren bisherigen Arbeitgeber zu binden. Möglicherweise hat diese betriebliche Maßnahme keinen Effekt, weil sie zwar die Möglichkeit bietet, Auszeiten „anzusparen“, aber nicht unmittelbar zur Verringerung des erwarteten Rollenkonfliktes und somit des Vereinbarkeitsproblems beitragen kann.

Auch die in den deskriptiven Ergebnissen erkennbare sinkende Wechselwahrscheinlichkeit bei steigender Betriebsgröße zeigt sich in den multivariaten Ergebnissen nicht. Die Vermutung, dass große Betriebe flexibler agieren können als kleinere Betriebe sowie bessere Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen und dadurch die Wahrscheinlichkeit eines Arbeit-

geberwechsels reduziert wird, kann daher nicht bestätigt werden. Auch finden sich keine Hinweise darauf, dass bessere Karriere- und Lohnaussichten in Großbetrieben die Mütter binden können.

Die Geschlechterzusammensetzung im Betrieb weist ebenfalls keinen signifikanten Einfluss auf die Wechselwahrscheinlichkeit nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf. In Hypothese H5 haben wir vermutet, dass ein hoher Frauenanteil im Betrieb ein höheres Verständnis für Rollenkonflikte und familiäre Verpflichtungen impliziert und als Hinweis auf eine familienfreundlichere Betriebskultur gewertet werden kann, wodurch sich die Wechselwahrscheinlichkeit von Müttern reduzieren sollte. Weder bestätigt sich dieser Zusammenhang im multivariaten Modell, noch der in den deskriptiven Auswertungen gefundene umgekehrte Zusammenhang. Insgesamt finden wir also keine Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels für Mütter aus männlich oder weiblich dominierten Betrieben.

Abschließend zeigt sich für den Teilzeitanteil im Betrieb, anders als basierend auf den deskriptiven Ergebnissen zunächst vermutet, dass die Wechselwahrscheinlichkeit ab einem Teilzeitanteil von 30 Prozent sinkt. Dieser

Befund bestätigt unsere Hypothese H6, in der wir den Teilzeitanteil als Indikator für die Möglichkeit der Reduktion von Vereinbarkeitsproblematiken und Rollenkonflikten auslegen, da er zeigt, ob in einem Betrieb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Arbeitszeitreduktion ermöglicht werden kann bzw. ob die gesetzliche Vorschrift auch tatsächlich im Arbeitsalltag umgesetzt wird.

5.3 Robustheitsanalysen

Die dargestellten Ergebnisse verweisen darauf, dass Betriebe durch konkrete Maßnahmen tatsächlich Einfluss auf die Rückkehrentscheidung von Müttern nehmen können, während betrieblichen Strukturmerkmalen nur eine untergeordnete Rolle zukommt. Um zu untersuchen, ob letztere womöglich durch die betrieblichen Maßnahmen mediiert werden und die Effekte somit im Gesamtmodell nicht mehr erkennbar sind, haben wir zudem ein zweistufiges Modell geschätzt: Dabei wurden im ersten Schritt nur die betrieblichen Strukturmerkmale und die Kontrollvariablen berücksichtigt, ehe im zweiten Schritt auch die konkreten familienfreundlichen Maßnahmen ins Modell eingingen (Online-Anhang, Abb. A1). Allerdings zeigen sich auch hier im ersten Schritt keine signifikanten Effekte der Betriebsgröße oder des Frauenanteils. Auch mit Hinblick auf den Teilzeitanteil verändern sich weder die Signifikanzen noch die Effekte. Dies bestärkt unser Ergebnis, dass insbesondere konkrete betriebliche Maßnahmen von Relevanz sind.

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle, dass unsere Befunde auch im Hinblick auf alternative Modellierungen und Samplerestriktionen Bestand haben. So haben wir anhand mehrerer Robustheitsanalysen getestet, ob die beobachteten Effekte durch Datenlimitationen oder Modellspezifikationen verzerrt sind.

In einem ersten Schritt haben wir untersucht, ob der Ausschluss derjenigen Mütter, die nicht innerhalb der ersten drei Jahre auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, zu Verzerrungen führt. Alternativ zur von uns verwendeten logistischen Regression haben wir dazu eine Verweildauereanalyse zur Berechnung der sogenannten Überlebensrate durchgeführt. Konkret wurde ein Übergangsratenmodell mit konkurrierenden Risiken nach Fine und Gray (1999) geschätzt. Hierbei wurden neben unserem Grundsample auch Mütter berücksichtigt, die erst nach Ablauf der drei Jahre Kündigungsschutz auf den Arbeitsmarkt zurückkehrten, sowie Mütter, die bis zum Beobachtungsende 2014 überhaupt nicht zurückkehrten bzw. vor der Rückkehr ein zweites Kind bekamen (jeweils als Zensierung modelliert). Die Ergebnisse der alternativen Modell-

spezifikation unterscheiden sich nicht von denen des logistischen Regressionsmodells (Online-Anhang, Abb. A2).

In einem nächsten Schritt haben wir unser Sample auf Mütter beschränkt, die vor der Geburt des ersten Kindes eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als zwei Jahren aufweisen. Ziel dieser Analysen war es, Mütter auszuschließen, die womöglich einen befristeten Vertrag haben. So weisen bisherige Forschungsarbeiten bereits darauf hin, dass Befristung von zentraler Relevanz für Arbeitgeberwechsel ist (Glass und Riley 1998). Leider umfassen die von uns genutzten administrativen Personendaten vor 2012 keine zuverlässigen Informationen zur Befristung der Beschäftigung, weshalb wir die Betriebszugehörigkeitsdauer als Indikator nutzen. So ist in Deutschland eine befristete Anstellung ohne sachlichen Grund im Regelfall nur maximal zwei Jahre möglich (TzBfG § 14(2)). Die Ergebnisse dieser Samplerestriktion unterscheiden sich nicht von denen des gesamten Samples, was eine Verzerrung durch befristete Verträge unwahrscheinlich macht (Online-Anhang, Abb. A3).

Neben den betrachteten betrieblichen Einflussfaktoren erscheinen außerdem gerade im Hinblick auf den Vereinbarkeitsaspekt weitere Merkmale zentral, wie beispielsweise die Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts. Bedauerlicherweise sind die Informationen in den LIAB Daten dazu jedoch begrenzt. So liegen zum Beispiel weder in den Personendaten noch in den Betriebsdaten Informationen über die Möglichkeiten und Nutzung von Homeoffice vor. Die Analyse solcher Optionen wäre jedoch gerade im Spannungsfeld aus Flexibilisierung und „Entgrenzung“ der Arbeit besonders interessant. Als Annäherung an Flexibilisierungsaspekte haben wir deshalb ein Instrument der Arbeitszeitsteuerung als zusätzlichen Einflussfaktor getestet: die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit bzw. eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung ohne betriebsseitige Arbeitszeiterfassung. Da sich jedoch keine signifikanten Effekte dieser Maßnahme gezeigt haben und alle weiteren Ergebnisse stabil blieben, haben wir auf die Aufnahme der Variable in unseren finalen Modellen verzichtet (Online-Anhang, Abb. A4).⁶

⁶ Der Grund für die Insignifikanz des Effekts war anhand unserer Analysen nicht festzustellen. Beispielsweise wäre es möglich, dass sich positive Effekte der individuellen Flexibilisierung und negative Effekte einer fehlenden Arbeitszeitkontrolle und somit einer legitimen Möglichkeit der Erfassung von Mehrarbeit gegenseitig aufheben. Weitere Forschung könnte hier ansetzen und entsprechende Maßnahmen und deren Effekte stärker in den Blick nehmen.

6 Diskussion der Ergebnisse und Fazit

Nach wie vor übernehmen Frauen nach der Geburt eines Kindes den Großteil der Sorgearbeit und unterbrechen dazu häufig ihre Erwerbstätigkeit. Diese Erwerbsunterbrechungen gehen mit negativen Karrierefolgen einher, deren Ausmaß neben der Dauer der Unterbrechung vor allem durch die Rückkehrbedingungen auf den Arbeitsmarkt beeinflusst wird. So ist es zentral, ob Frauen bei der Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit an ihren bisherigen Erwerbsverlauf anknüpfen können. Wechseln Mütter bei ihrem Wiedereinstieg zu einem neuen Arbeitgeber, geht ihr bisheriges akkumuliertes betriebsspezifisches Humankapital verloren, was die Nachteile einer Erwerbsunterbrechung zusätzlich verstärkt. Die Fortsetzung des Erwerbsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber federt hingegen die negativen Auswirkungen der Erwerbsunterbrechung ab (Ziefle 2004). Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, welche betrieblichen Merkmale und Maßnahmen die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeberwechsel von Müttern nach der Geburt eines Kindes beeinflussen.

Basierend auf Rational Choice Überlegungen und sozialepidemiologischen Ansätzen leiten wir zwei zentrale Faktoren ab, die die Wechselentscheidung der Mütter prägen sollten: Karriereoptionen und Vereinbarkeitsoptionen. So sollten Mütter gerade dann ein Interesse daran haben, ihre Erwerbstätigkeit in ihrem Ausgangsbetrieb fortzusetzen, wenn sie dort einen konkreten Karriereweg verfolgen können und gute Lohnaussichten haben. Folglich sollte die Wechselbereitschaft sinken, wenn der Wechsel mit hohen Opportunitätskosten einhergeht. Um Rollenkonflikte und daraus resultierenden Stress sowie mögliche gesundheitliche Einschränkungen zu vermeiden, sollte für Mütter zudem von hoher Relevanz sein, wie sie ihre Erwerbstätigkeit erfolgreich mit ihrer neuen Mutterrolle verbinden können. Demzufolge sollten gerade Vereinbarkeitsoptionen eine zentrale Rolle in der Entscheidung für eine Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber spielen, da sie den erwarteten Stress durch die entstehende Doppelbelastung von Kind und Beschäftigten reduzieren können.

Um unsere Hypothesen empirisch zu testen, verwenden wir Linked-Employer-Employee-Daten des IAB. Diese Daten verknüpfen umfassende Betriebsinformationen aus dem IAB-Betriebspanel mit den Erwerbsbiographien der zugehörigen Beschäftigten basierend auf Daten aus den Prozessen der Bundesagentur für Arbeit. Dadurch können detaillierte Betriebs- und Arbeitnehmerinformationen si-

multan berücksichtigt werden. Anhand von multivariaten logistischen Regressionen untersuchen wir, ob Frauen aus Betrieben mit konkreten Maßnahmen zur Förderung von Frauen bzw. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Langzeitkonten für Familienzeiten) unwahrscheinlicher nach der Geburt eines Kindes ihren Betrieb wechseln. Darüber hinaus prüfen wir, welchen Einfluss betriebliche Strukturmerkmale (Betriebsgröße, Frauenanteil und Teilzeitanteil) nehmen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass insbesondere gezielte betriebliche Angebote eine bindende Wirkung entfalten können. So ist weder die Geschlechterzusammensetzung im Betrieb entscheidend, noch ob Frauen in Großbetrieben oder Klein- und Mittelstandsbetrieben beschäftigt sind. Relevant ist vielmehr, ob diese Betriebe tatsächlich konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung anbieten und so die Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen verbessern bzw. die Kinderbetreuung durch konkrete Angebote vereinfachen. Einzig das Angebot von Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten zeigt keinen signifikanten Einfluss auf die Wechselentscheidung. Somit verweisen unsere Modelle darauf, dass nicht etwa die Möglichkeit, Auszeiten für einen späteren Zeitpunkt anzusammeln, entscheidend ist, sondern ob der Betrieb die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit anbietet und dies im Betrieb auch gelebt wird. Die Ergebnisse zeigen, dass Mütter aus Betrieben mit einem hohen Teilzeitanteil unter den Beschäftigten nach der Geburt eines Kindes unwahrscheinlicher ihren Arbeitgeber wechseln. Dies spricht dafür, dass weniger die langfristige Perspektive zur zeitweisen kompletten Freistellung relevant ist, als vielmehr eine direkte Reduktion der Arbeitszeit.

Nicht unerwähnt bleiben sollen an dieser Stelle jedoch potentielle Selektionsmechanismen, die wir anhand unserer Daten nicht abschließend ausschließen können: Einerseits wäre es beispielsweise möglich, dass sich stark karriereorientierte Frauen systematisch in Betriebe mit Frauenförderung selektieren und gleichzeitig eine geringere Wechselwahrscheinlichkeit aufweisen. Der von uns beobachtete bindende Effekt der Maßnahme Frauenförderung wäre dann eher auf die unbeobachtete höhere Karriereorientierung der betroffenen Frauen zurückzuführen als auf die betriebliche Maßnahme an sich. Zum anderen wäre denkbar, dass sich weniger erwerbsorientierte und stärker familienorientierte Frauen bereits vor der Geburt eines Kindes in Antizipation einer Familiengründung in Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen selektieren. Eine ideale Möglichkeit diese Arten der Selektion auszuräumen, wäre, die Analysen auf Mütter zu beschränken, die bereits vor der Einführung spezifischer Maßnahmen

im Betrieb gearbeitet haben. Leider ist dies mit unseren Daten jedoch nicht möglich, da keine Informationen über den genauen Einführungszeitpunkt der Maßnahmen vorliegen.

Um die genannten potenziellen Selektionsprozesse dennoch möglichst gut abzufangen, beziehen wir in unsere Analysen eine Vielzahl an individuellen Merkmalen ein mit dem Ziel systematische Unterschiede zwischen Müttern aus Betrieben mit und ohne Maßnahmen bestmöglich zu kontrollieren. Dabei berücksichtigen wir neben dem Bildungsabschluss auch das Einkommen und den Erwerbsumfang der Frauen vor Geburt des ersten Kindes, was sich als Indikator für die Karriereorientierung deuten lässt. Zudem beziehen wir unsere Kontrollvariablen auf den Zeitpunkt zehn Monate vor der Geburt des Kindes. Dadurch wird sichergestellt, dass die Frauen zum Zeitpunkt der Messung der Charakteristika noch nicht schwanger waren und somit ihr Verhalten möglichst wenig durch die bevorstehende Schwangerschaft und Mutterschaft beeinflusst wurde bzw. Anpassungseffekte an die zukünftige Mutterschaft so gut wie möglich ausgeschlossen werden.

Trotz der genannten Einschränkungen legen unsere Analysen den Schluss nahe, dass Betriebe konkret Einfluss auf die Rückkehrwahrscheinlichkeit von Müttern nach der Geburt eines Kindes nehmen können, indem sie ihren Beschäftigten gute Vereinbarkeits- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Dadurch gelingt es, Mitarbeiterinnen zu binden und sie auch nach der einschneidenden Veränderung durch die Geburt eines Kindes in den Betrieb zurückzuholen. Betriebliche Maßnahmen zur Karriereförderung und Vereinbarkeit stellen damit eine „Win-Win-Situation“ für Betriebe und beschäftigte Mütter dar. Sie erhöhen für Frauen den Anreiz, nach der Geburt eines Kindes an ihren bisherigen Erwerbsverlauf anzuknüpfen und zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückzukehren und ermöglichen ihnen so, den Verlust von betriebspezifischem Humankapital zu vermeiden. Diese Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit mindert damit Lohneinbußen und negative Karrierefolgen für die Mütter und reduziert gleichzeitig Kosten auf Seiten der Betriebe, die anderenfalls die Stelle neu besetzen und neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einarbeiten müssten.

Denkbar ist allerdings, dass ein Betrieb zwar familienfreundliche Maßnahmen anbietet, die Vorgesetzten aber nicht akzeptieren, wenn die Beschäftigten diese Maßnahmen nutzen. Um zu untersuchen, ob neben den konkreten familienfreundlichen Maßnahmen auch die bestehende Unternehmenskultur und die Unterstützung durch die direkten Führungskräfte von Bedeutung für die Betriebsbindung sind, ist weitere Forschung nötig. Die

Unternehmenskultur könnte ein zentraler Hebel sein, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dies sollte insbesondere auch für kleine Betriebe gelten, in denen für einzelne Maßnahmen teilweise nicht ausreichend Bedarf besteht oder die sich einzelne Angebote schlicht nicht leisten können.

Zusatzmaterial: Die Onlineversion dieses Artikels bietet Zusatzmaterial (<https://doi.org/10.1515/zfsoz-2020-0018>)

Unser Dank gilt den anonymen Gutachter*innen und den Herausgeber*innen, sowie Nils Teichler und Mark Trappmann für wertvolle Hinweise zum Manuskript, die wesentlich zur Verbesserung beigetragen haben.

Literatur

- Abendroth, A.K., M.L. Huffman & J. Treas, 2014: The Parity Penalty in Life Course Perspective: Motherhood and Occupational Status in 13 European Countries. *American Sociological Review* 79(5): 993–1014.
- Aisenbrey, S., M. Evertsson & D. Grunow, 2009: Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces* 88(2): 573–605.
- Bächmann, A.-C., C. Frodermann & D. Müller (i. E.): Does the firm make the difference? The influence of organizational family-friendly arrangements on the duration of employment interruptions after childbirth. *European Sociological Review*.
- Barnett, R.C. & G.K. Baruch, 1985: Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology* 49(1): 135–145.
- Baum, C.L., 2002: The Effect of Work on Interruptions on Women's Wages. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations* 16(1): 1–37.
- Baum, C.L. & C.J. Ruhm, 2016: The Effects of Paid Family Leave in California on Labor Market Outcomes. *Journal of Policy Analysis and Management* 35(2): 333–356.
- Becker, G.S., 1964: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special References to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boll, C., 2010: Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. *Wirtschaftsdienst* 90(10): 700–702.
- Boll, C., M. Jahn & A. Lagemann, 2017: The Gender Lifetime Earnings Gap—Exploring Gendered Pay from the Life Course Perspective. *Journal of Income Distribution* 25(1): 1–53.
- Budig, M.J. & P. England, 2001: The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* 66(2): 204–225.
- Budig, M.J. & M.J. Hodges, 2010: Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review* 75(5): 705–728.
- Carlson, D.S., J.G. Grzywacz, M. Ferguson, E.M. Hunter, C.R. Clinch & T.A. Arcury, 2011: Health and Turnover of Working Mothers after

- Childbirth via the Work–Family Interface: An Analysis across Time. *Journal of Applied Psychology* 96(5): 1045–1054.
- Cramm, C., H.P. Blossfeld & S. Drobnič, 1998: Die Auswirkungen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf auf das Krankheitsrisiko von Frauen. *Zeitschrift für Soziologie* 27(5): 341–357.
- Destatis, 2018: Kindertagesbetreuung regional. Ein Vergleich aller Kreise in Deutschland 2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Dietrich, R., 2017: Stressbewältigung und berufliche Identität in der Bankenbranche: Eine qualitative Studie. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Drasch, K., 2013: Educational Attainment and Family-Related Employment Interruptions in Germany: Do Changing Institutional Settings Matter? *European Sociological Review* 29(5): 981–995.
- Dustmann, C. & C. Meghir, 2005: Wages, Experience and Seniority. *Review of Economic Studies* 72(1): 77–108.
- Duxbury, L., M. Stevenson & C. Higgins, 2017: Too Much to Do, Too Little Time: Role Overload and Stress in a Multi-Role Environment. *International Journal of Stress Management* 25(3): 250–266.
- Estes S.B. & J.L. Glass, 1996: Job Changes Following Childbirth. Are Women Trading Compensation for Family-Responsive Work Conditions? *Work and Occupations* 23(4): 405–436.
- Engelbrech, G., 1997: Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt: Ein Ost/West-Vergleich. IAB-Kurzbericht 8/1997.
- Fine, J.P. & R.J. Gray, 1999: A Proportional Hazards Model for the Subdistribution of a Competing Risk. *Journal of the American Statistical Association* 94(446): 496–509.
- Frankenhaeuser, M., U. Lundberg & M. Chesney, 2012: Women, Work, and Health: Stress and Opportunities. Springer Science & Business Media.
- Frodermann C., A. Schmucker & D. Müller, 2018: Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB-Forschungsbericht, 03/2018, Nürnberg, 57 S.
- Gangl, M. & A. Ziefle, 2009: Motherhood, Labor Force Behavior and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany and the United States. *Demography* 46(2): 341–369.
- Glass J.L. & L. Riley, 1996: Family Responsive Policies and Employee Retention Following Childbirth. *Social Forces* 76(4): 1401–1435.
- Glynn, K., H. Maclean, T. Forte & M. Cohen, 2009: The Association between Role Overload and Women's Mental Health. *Journal of Women's Health* 18(2): 217–223.
- Grice, M.M., P.M. McGovern, B.H. Alexander, L. Ukestad & W. Hellerstedt, 2011: Balancing Work and Family after Childbirth: A Longitudinal Analysis. *Women's Health Issues* 21(1): 19–27.
- Grunow, D., S. Aisenbrey & M. Evertsson, 2011: Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63(3): 395–430.
- Grunow, D., F. Schulz & H.-P. Blossfeld, 2012: What Determines Change in the Division of Housework over the Course of Marriage?. *International Sociology* 27(3): 289–307.
- Grunow, D. & S. Aisenbrey, 2016: Economic Instability and Mothers' Employment: A Comparison of Germany and the US. *Advances in Life Course Research* 29: 1–15.
- Haberkern, K., 2007: Zeitverwendung und Arbeitsteilung in Paars Haushalten. *Zeitschrift für Familienforschung* 19(2): 159–184.
- Heining, J., W. Klosterhuber, P. Lehnert & S. Seth, 2016: Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Längsschnittmodell 1993–2014 (LIAB LM 9314). FDZ-Datenreport, 10, Nürnberg.
- Hertie-Stiftung, 2003: Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik. *Berichtsband*. Bonn.
- Hofferth, S.L. & S.C. Curtin, 2006: Parental Leave Statutes and Maternal Return to Work after Childbirth in the United States. *Work and Occupations* 33(1): 73–105.
- Hurrelmann, K. & M. Richter, 2013: Gesundheits-und Medizinsoziologie: eine Einführung in sozialwissenschaftliche Gesundheitsforschung. Weinheim: Beltz Juventa.
- IfD Allensbach, 2015: Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach, S. 30.
- Kluge J. & M. Tamm, 2009: Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit – Studie zu den Auswirkungen des BEEG auf die Erwerbstätigkeit und die Vereinbarkeitsplanung. Endbericht. RWI Studie.
- Kohaut, S. & I. Möller., 2009: Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht 26/2009.
- Lott, Y. & C. Klenner, 2016: Ideal Workers and Ideal Parents: Working-Time Norms and the Acceptance of Part-Time and Parental Leave at the Workplace in Germany, No. 204. WSI Working paper, 2016.
- Lucia-Casademunt, A.M., A.M. García-Cabrera, L. Padilla-Angulo & D. Cuéllar-Molina, 2018: Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. *Frontiers in Psychology* 9: 68.
- Lundberg, U., 2005: Stress Hormones in Health and Illness: The Roles of Work and Gender. *Psychoneuroendocrinology* 30(10): 1017–1021.
- Lutz, K., 2016: Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. *Zeitschrift für Familienforschung* 28(1): 19–37.
- Moen, P., 1992: Women's Two Roles: A Contemporary Dilemma. New York: Auburn House.
- Pearlin, L.I., 1983: Role Strains and Personal Stress. *Psychosocial Stress*. San Diego: Academic Press.
- Pearlin, L.I., 1989: The Sociological Study of Stress. *Journal of Health and Social Behavior* 30(3): 241–256.
- Pearlin, L.I. & M.E. McCall, 1990: Occupational Stress and Marital Support: A Description of Microprocesses, S. 39–60 in: J. Eckenrode & S. Gore (Hrsg): *Stress between Work and Family*, New York: Plenum Press.
- Phipps, S., P. Burton & L. Lethbridge, 2001: In and Out of the Labour Market: Long-Term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work. *Canadian Journal of Economics* 34(2): 411–429.
- Robbers, T., 1993: Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge: eine Analyse aus der Sicht neuerer ökonomischer Ansätze. Bergisch Gladbach: Eul.
- Schulz, F. & H.-P. Blossfeld, 2006: Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58(1): 23–49.
- Schulz, R. & L.M. Martire, 2004: Family Caregiving of Persons with Dementia: Prevalence, Health Effects, and Support

- Strategies. *American Journal of Geriatric Psychiatry* 12(3): 240–249.
- Schmelzer, P., K. Kurz & K. Schulze, 2015: Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67(4): 737–762.
- Schönberg, U. & J. Ludsteck, 2014: Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth. *Journal of Labor Economics* 32(3): 469–505.
- Schmucker, A., S. Seth, J. Ludsteck, J. Eberle & A. Ganzer, 2016: The Establishment History Panel 1975–2014. FDZ-Datenreport, 03/2016 (en), Nürnberg, 128 S.
- Seeleib-Kaiser, M. & T. Fleckenstein, 2009: The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations* 47(4): 741–764.
- Statistisches Bundesamt, 2018: Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Waldfogel, J., 1997: Working Mothers Then and Now – a Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay. S. 92–126 in: Francine Blau & Ronald Ehrenberg (Hrsg.): *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York: Russell Sage.
- Waldfogel, J., 1998: The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labour Economics* 16 (3): 505–545.
- Wanger, S., 2015: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht 04/2015.
- Westrupp, E.M., L. Strazdins, A. Martin, A. Cooklin, S.R. Zubrick & J.M. Nicholson, 2016: Maternal Work-Family Conflict and Psychological Distress: Reciprocal Relationships over 8 Years. *Journal of Marriage and Family* 78(1): 107–126.
- Williams, J.C., M. Blair-Loy & J.L. Berdahl, 2013: Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues* 69(2): 209–234.
- Wotschack, P., 2018: Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz (No. 57). Forschungsförderung Working Paper.
- Ziefle, A., 2004: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56(2): 213–231.
- Ziefle, A., 2009: Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland. Wiesbaden: VS.
- Ziefle, A. & M. Gangl, 2014: Do Women Respond to Changes in Family Policy? A Quasi-Experimental Study of the Duration of Mothers' Employment Interruptions in Germany. *European Sociological Review* 30(5): 562–581.
- Zoch, G. & I. 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.

Autorinnen

Ann-Christin Bächmann

Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 100, 90478 Nürnberg,
Tel. +49 911 179-7978
E-Mail: Ann-Christin.Baechmann@iab.de

Ann-Christin Bächmann, geb. 1986 in Ansbach. Studium der Sozialökonomik (B.A. und M.Sc.) an der FAU Erlangen-Nürnberg. Von 2012 bis 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und von 2015 bis 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe. Seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 2019 Promotion an der FAU Erlangen-Nürnberg. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktforschung, Berufsforschung und Geschlechterforschung. Wichtigste Publikation: *Fast lane or down the drain? Does the occupation held prior to unemployment shape the transition back to work?* (mit A. E. Häggglund). *Research in Social Stratification and Mobility*, 2017: 49: 32–46.

Corinna Frodermann

Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 100, 90478 Nürnberg
Tel. +49 911 179-6334
E-Mail: Corinna.Frodermann2@iab.de

Corinna Frodermann, geb. 1986 in Stuttgart. Studium der Sozialökonomik (B.A. und M.Sc.) an der FAU Erlangen-Nürnberg. Von 2012 bis 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz, 2015 Promotion in Konstanz. Von 2014 bis 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FAU Erlangen-Nürnberg. Seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktforschung, Geschlechterforschung, Familienforschung. Wichtigste Publikation: *Establishment Closures in Germany: The Motherhood Penalty at Job Search Durations.* (mit D. Müller). *European Sociological Review*, 2019: 35(6): 845–859.