

Dr. Christina Boll

Kinder – wertvoll für die Gesellschaft, aber zu teuer für die Mütter

Geburtsbedingte Lohneinbußen in Euro und Cent und was Unternehmen und Staat dagegen tun können

Der vorliegende Beitrag wurde beim Deutschen Studienpreis 2011 mit einem 2. Preis in der Sektion Sozialwissenschaften ausgezeichnet. Er beruht auf der 2010 an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel eingereichten Dissertation »Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Der Schattenpreis von Kindern und dessen mögliche Auswirkungen auf weibliche Spezialisierungsentscheidungen im Haushaltszusammenhang. Eine quantitative Analyse auf Basis von SOEP-Daten« von Dr. Christina Boll.

Kinder – wertvoll für die Gesellschaft, aber zu teuer für die Mütter

Geburtsbedingte Lohneinbußen in Euro und Cent
und was Unternehmen und Staat dagegen tun können

Wettbewerbsbeitrag zur Teilnahme am Deutschen Studienpreis 2011

Dr. Christina Boll

Kinder sind teuer – aber für wen? Während die meisten Männer nach der Geburt eines Kindes unverändert ihrem Beruf nachgehen, nehmen Frauen eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit in Kauf. Hiermit sind Einkommensverluste verbunden. Diese sind den Frauen jedoch nur zum Teil bewusst, denn nur ein Teil davon ist kurzfristig sichtbar. Ein Gutteil der Verluste entsteht dagegen erst in der längeren Frist und gefährdet die wirtschaftliche Existenz von Frauen bis ins Alter.

Meine Dissertationsschrift dient dem Ziel, die Einkommensverluste von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen in ihrer wahren Dimension – in Euro und Cent – sichtbar zu machen. Sie richtet sich an drei Adressaten-Gruppen: die Frauen selbst, die Unternehmen als Arbeitgeber und die Politik, stellvertretend für die Gesellschaft.

Frauen müssen wissen, wie viel Einkommen ihnen kurz- und langfristig durch eine Babypause verloren geht, um ihre Erwerbsentscheidungen auf eine solide Grundlage stellen zu können. Auch für Unternehmen ist es wichtig, den mit dem Lohnverlust verbundenen Humankapitalverzehr zu kennen. Denn verlorene Einkommen spiegeln verlorene Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da Unternehmen im Wege der Aus- und Fortbildung in das Humankapital junger Arbeitskräfte investieren, haben sie ein Interesse daran, dass sich diese Ausgaben im späteren Erwerbsverlauf amortisieren. Meine Arbeit zeigt personalpolitische Strategien für einen schonenden Umgang mit dem elterlichen Humanvermögen auf. Die Politik schließlich ist gefordert, die Rahmenbedingungen für Beruf und Familie so zu setzen, dass das gesamtgesellschaftliche Wohl maximiert wird. Es besteht in Deutschland ein gesamtwirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse an Chancengleichheit von Männern und Frauen im Beruf, wirtschaftlicher Selbstständigkeit von Frauen und hohen Geburtenraten. Der Beitrag meiner Dissertation besteht darin, aufzuzeigen, welche Maßnahmen in dieser Hinsicht zielführend sind und welche nicht.

Nicht nur Mütter, auch Väter gehen in Elternzeit. Allerdings bezieht sich meine empirische Analyse auf Frauen, daher ist im Folgenden von Frauen die Rede. (Eine vergleichbare Untersuchung für Väter liegt

meines Wissens bisher nicht vor, obwohl sie angesichts zunehmender väterlicher Beteiligung an Familienaufgaben überfällig wäre.)

Wie lässt sich der Lohneinfluss von Erwerbserfahrung schätzen?

Diese Frage lässt sich durch ökonometrische Untersuchungen beantworten, die die Wirkungsrichtung und Wirkungsstärke diverser Einflussfaktoren auf den objektiv beobachtbaren Lohnsatz bemessen. Eine solche Untersuchung habe ich mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist ein repräsentatives Mikrodaten-Panel für Deutschland, das seit 1984 (Westdeutschland) beziehungsweise 1990 (Ostdeutschland) im jährlichen Rhythmus Daten zum Lebens- und Arbeitszusammenhang erhebt. Auf Basis dieses Datensatzes der Wellen 1984 bis 2005 habe ich eine Stichprobe aus 1.610 Personen mit 6.276 Beobachtungen gezogen. Da Erwerbsunterbrechungen durch Geburten zumindest in Deutschland überwiegend weiblich sind, bezieht sich meine empirische Analyse ausschließlich auf (westdeutsche) Frauen.

Einleitend seien einige Erläuterungen zur Stichprobenkonstruktion gegeben, um die gefundenen Ergebnisse sinnvoll interpretieren zu können. Die Beschränkung auf westdeutsche Frauen war notwendig, da die Einkommensverläufe von Ausländerinnen vermutlich von anderen Faktoren beeinflusst werden als die von deutschen Frauen. Selbiges dürfte in geringerem Maße auch für ostdeutsche Frauen gelten, außerdem liegen für ostdeutsche Frauen Paneldaten nur für die Jahre ab 1990 vor. Mit den gezogenen Altersgrenzen habe ich Verzerrungen der Einkommen durch Lehrlings- oder Ruhestandsgehälter reduziert. Indem ich für die Schätzung der Lohngleichung zudem nur Daten von aktuell nicht in Ausbildung befindlichen Frauen verwendet habe, sind auch Studentinnen, die neben dem Studium erwerbstätig sind, von der Lohnschätzung ausgeschlossen. Des Weiteren erfolgte die Schätzung der Lohnfunktion nur auf Basis von Daten abhängig beschäftigter Frauen (Arbeiterinnen, Angestellte, Beamtinnen), da auch für die Gruppe der Selbstständigen angenommen werden muss, dass ihre Erwerbs- und Einkommensverläufe von anderen Faktoren bestimmt werden als die der abhängig Beschäftigten. Schließlich liegen Löhne grundsätzlich nur für beschäftigte Personen vor. Bei diesen ist allerdings davon auszugehen, dass sie sich in lohnrelevanten, aber nicht beobachtbaren Merkmalen von Nichtbeschäftigten unterscheiden. Die von mir gewählten ökonometrischen Verfahren berücksichtigen diesen Umstand in unterschiedlicher Weise. Am Ende zahlreicher Sensitivitätsanalysen erhalte ich robuste Ergebnisse für die gesuchten Größen: Lohnprämien und Lohnstrafen des Erwerbsverhaltens.

Meine Analysen haben ergeben, dass auch bei Frauen der Markt kontinuierliche Berufstätigkeit honoriert und Unterbrechungen abstrafte. Beispielsweise wird ein Jahr aktueller Erwerbserfahrung in einer Vollzeittätigkeit mit einem Lohnaufschlag von 2,8 Prozent wesentlich höher vergütet als ein solches Jahr zeitlich vor einer Erwerbsunterbrechung (0,8 Prozent). Dies ist ein Indiz dafür, dass sich während der

beruflichen Auszeitphase der Mutter ein Teil des zuvor gebildeten Humankapitals entwertet hat. Allerdings, auch dies zeigen die Befunde, wächst der Lohn während Teilzeitphasen kaum. Offenbar wird das Humankapital in dieser Zeit nur »geparkt«: Die in Teilzeitphasen erfolgende Weiterbildung reicht gerade aus, um die Abschreibungen zu ersetzen; Nettoinvestitionen, die den Kapitalbestand erhöhen und ein entsprechendes Lohnwachstum erzeugen würden, finden nicht statt. Eine berufliche Auszeit wird im Jahr des Wiedereinstiegs mit einem Lohnabschlag gegenüber dem Ausstiegslohn von 4,7 Prozent für das erste Jahr bestraft. Handelt es sich bei der Auszeit um eine geburtsbedingte Auszeit, fällt die Lohnstrafe sogar noch wesentlich höher aus: Hier erleidet die Mutter einen Verlust von 12,3 Prozent im ersten Wiedereinstiegsjahr. Allerdings »verjähren« die Lohnstrafen mit der Zeit ebenso wie die Lohnprämien: Eine Auszeitphase, die lange zurückliegt, hat einen geringeren Einfluss auf den gegenwärtigen Lohn als eine Auszeit, die erst im Vorjahr beendet wurde. Zwei Befunde sind in diesem Zusammenhang besonders interessant und deuten darauf hin, dass neben dem Humankapitalstock offenbar noch andere Faktoren lohnbedeutsam sind. Zum einen zeigte sich, dass die Lohnstrafe einer Auszeit schneller verjährt als jene von (registrierter) Arbeitslosigkeit. Dies lässt sich dahingehend interpretieren, dass Arbeitslosigkeit von Arbeitgebern als Signal verminderter Produktivität und/oder Einsatzbereitschaft wahrgenommen wird. Zum anderen schmilzt der Lohnnachteil einer geburtsbedingten Auszeit schneller ab als jener einer Auszeit ohne solchen Geburtsbezug. Zwar erleiden Mütter, die kurz nach der Geburt auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, gegenüber kinderlosen Frauen mit gleichem Erwerbsverlauf einen Lohnnachteil; die kritische Grenze ist aber bei fünf Jahren Auszeit erreicht: Mütter, die sechs oder sieben Jahre zu Hause bleiben, fallen im Lohn zum Wiedereinstiegszeitpunkt weniger stark ab als ihre kinderlosen Geschlechtsgenossinnen mit gleich langer Auszeit. Auch dies kann als ein Signaleffekt verstanden werden: Sind die Kinder bei der Rückkehr der Mutter in den Job noch klein, werten Arbeitgeber dies als eingeschränkte Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit der Mutter. Mütter älterer Kinder haben dagegen einen Reputationsvorteil gegenüber Frauen mit gleich langer Auszeit. Denn während das Motiv »Kind« für Arbeitgeber leicht nachvollziehbar ist, scheint die undurchsichtige Auszeitmotivation der zweitgenannten Frauengruppe ein negatives Produktivitätssignal auszusenden. Neben dem Lohneinfluss von Erwerbserfahrung habe ich mittels der ökonometrischen Untersuchung auch bestimmt, welche Wirkung das Niveau der Schul- und Berufsausbildung sowie arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Branche, Betriebsgröße, Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst etc. auf den Lohn haben.

Wie hoch sind die Lohnverluste in Euro und Cent?

Aufbauend auf den in den multivariaten Analysen bestimmten Lohneinflüssen verschiedener Merkmale von Erwerbserfahrung, habe ich hypothetische Unterbrechungsverläufe dreier Musterfrauen niedriger, mittlerer und hoher Bildung konstruiert und die mit diesen Verläufen verbundenen Lohnverluste

berechnet. Im Zentrum des Interesses stand dabei weniger die absolute Höhe der Verluste, sondern vielmehr das Ziel, deren Abhängigkeit von den Einflussfaktoren Unterbrechungsmuster, Unterbrechungszeitpunkt und Bildungsgrad der Frau aufzuzeigen, um auf diesem Wege sowohl mögliche Ursachen des beobachteten Geburtenverhaltens (west-)deutscher Frauen als auch familienpolitische Einflussmöglichkeiten offenzulegen. Dabei habe ich ein für westdeutsche Verhältnisse eher typisches Muster, »Grundschulmuster«, und ein eher ambitioniertes Muster, das ich »Kindergartenmuster« genannt habe, konstruiert und Unterbrechungszeitpunkte im Alter von 28, 32 und 36 Jahren der Mutter simuliert. Im Grundschulmuster bleibt die Mutter bis zur Einschulung, im Kindergartenmuster bis zum dritten Geburtstag des Kindes der Vollzeittätigkeit fern. Im Grundschulmuster arbeitet sie drei Jahre lang gar nicht und in den sich anschließenden drei Jahren in Teilzeit. Im Kindergartenmuster beträgt die Auszeit nur ein Jahr, gefolgt von einer zweijährigen Teilzeitphase. Vergleichsmaßstab für die Lohnverlustberechnung ist dabei jeweils eine Frau gleicher Bildung, die ihre Erwerbskarriere durchgehend verfolgt, mithin auf jedwede Unterbrechung verzichtet.

Die Lohnlücke pro Stunde wurde zunächst zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in die Vollzeittätigkeit berechnet. Hierbei werden zwei Komponenten der Lohnlücke unterschieden: zum einen der Lohnnachteil aufgrund der Entwertung des zum Ausstiegszeitpunkt gegebenen Humankapitalstocks während der Unterbrechung, zum anderen jener, der durch unterlassene Zusatzinvestitionen in das Humankapital während derselben Zeit entsteht. In den Jahren nach dem Wiedereinstieg in die Vollzeittätigkeit realisieren die Mütter mehr oder minder große Aufholeffekte im Lohn. Im 46. Lebensjahr der Mutter, das aus datentechnischen Gründen das Ende des Simulationshorizontes markiert, wird die Lohnlücke erneut berechnet.

Auf Stundenlohnebene kann ich zeigen, dass die Abschreibung bestehenden Humankapitals während Familienpausen insbesondere gering qualifizierte Frauen trifft, während Akademikerinnen – mit hohen Lohnwachstumsraten der akademischen Referenzfrau in ihren ersten Berufsjahren konfrontiert – eher unter Lohnverlusten aus derweil unterlassenen Investitionen in ihr Humankapital zu leiden haben. Trotz merklicher Aufholeffekte nach dem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben verbleibt am Ende des Simulationshorizonts, das aus ökonometrischen Gründen auf das 46. Lebensjahr festgesetzt wurde, für Frauen jedweden Bildungstyps eine deutliche Lohnlücke zur Referenzfrau, die umso höher ausfällt, je später die Geburt erfolgt und je länger die Unterbrechung andauert. Während Akademikerinnen insbesondere unter langen Auszeiten mit geringem Kontakt zum Arbeitsmarkt leiden, sind für Frauen niedrigerer Bildung Unterbrechungen per se problematisch.

Unter dem Aspekt der Stundenlohnentwicklung, die, weil es sich um eine Bruttolohnbetrachtung handelt, eng an die Produktivitätsentwicklung der Arbeitskraft gekoppelt ist, besteht für die Frauen kein Anreiz, Geburten aufzuschieben. Im Gegenteil: Der Verlust pro Stunde fällt bei frühen Geburten geringer aus, und er ist außerdem umso niedriger, je kürzer die Unterbrechung andauert. *Damit kann ich belegen,*

dass Arbeitgeber unter dem betriebswirtschaftlichen Humankapitalaspekt ein Interesse an einer frühzeitigen, kurzen Elternzeit ihrer Mitarbeiterinnen haben.

Dennoch besteht der Trend zur späten Mutterschaft, insbesondere bei hoch qualifizierten Frauen. Warum dies rational sein kann, verdeutliche ich durch die Berechnung der gesamten verlorenen Lohnsumme und ihrer Komponenten zwischen dem Unterbrechungszeitpunkt und dem 46. Lebensjahr der Frau.

Da die Frauen in Vollzeit in das Erwerbsleben zurückkehren, ist die verlorene Lohnsumme zwischen Rückkehr in Vollzeit und dem 46. Lebensjahr definitiv in dem Sinne, dass sie nicht durch eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit vermindert werden kann. Eine Frau mit abgeschlossener Lehre (mittleres Bildungsniveau) beispielsweise verliert bis Mitte vierzig rund 200 000 Euro, wenn sie ihr Kind mit 28 Jahren bekommt und sich für eine sechsjährige Unterbrechung nach dem Grundschulmuster entscheidet. Die Verluste während der Aus- und Teilzeitphase sind um ein Drittel niedriger, wenn statt des Grundschulmusters das Kindergartenmuster gewählt, das heißt die gesamte Unterbrechungsdauer von sechs auf drei Jahre halbiert wird.

Was den Effekt des Timings betrifft, kann ich zeigen, dass die direkten Einbußen während der Aus- und Teilzeitphase mit zunehmendem Erstgeburtsalter steigen, während die Folgekosten, gefasst als jene Verluste, die erst nach Rückkehr zur Vollzeittätigkeit anfallen, abnehmen.

Der Bildungseffekt ist überraschend: Frauen mit abgeschlossener Lehre (mittlerer Bildungsgrad) erleiden im fraglichen Zeitraum nicht nur den Verlust einer höheren Bruttolohnsumme bei durchgängiger Erwerbstätigkeit, sondern auch höhere Gesamtverluste durch Erwerbsunterbrechung als akademisch gebildete Frauen. Auf Grund des als bildungseinheitlich konstruierten Beginns und Endes des Simulationshorizontes (Erstgeburtsalter bzw. 46. Lebensjahr) kommen hierfür nur unterschiedlich hohe Lohnverluste pro Zeiteinheit in Frage. Der Blick auf die bildungsspezifischen Lohn-Alters-Profile zeigt in der Tat, dass Frauen mittlerer Bildung ihren formalen Qualifikationsnachteil gegenüber gleichaltrigen Akademikerinnen durch ein Mehr an Berufserfahrung im Lohn zum Teil mehr als kompensieren können. Dies deutet darauf hin, dass es Akademikerinnen, zumal nach einer Familienpause, schwerfällt, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden – auch dies ist ein Befund, der sich mit jenen anderer Studien deckt. Allerdings haben Akademikerinnen zu allen simulierten Geburtszeitpunkten und Unterbrechungsmustern die jeweils höchsten anteiligen Verluste. Das heißt, der Anteil der verlorenen an der maximalen Lohnsumme (der Referenzfrau) ist bei Akademikerinnen höher als bei Frauen niedrigeren Bildungsgrades. Dies mag das Phänomen später Mutterschaft insbesondere unter Akademikerinnen erklären.

Welche Verhaltenseffekte unter Müttern sind angesichts der berechneten Verluste plausibel?

Die Lohnlücke zur Referenzfrau, die im Alter von 45 Jahren, also gegen Ende der fruchtbaren Phase der Frau, noch besteht, kann unter dem Gesichtspunkt von Geburtenentscheidungen als »Spezialisierungsrisiko« angesehen werden. Denn sie stellt den Preis dar, den Frauen zahlen, wenn sie sich geburtsbedingt auf Kinderbetreuung spezialisieren und deshalb temporär aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Unter dem Aspekt zunehmend unsicherer Partnerschaften ist der Lohnverlust als einseitiges wirtschaftliches Risiko des betreuenden Partners, zumeist der Mutter, anzusehen, das im Falle der Auflösung der Partnerschaft ausschließlich von diesem Elternteil zu tragen ist, während der andere Elternteil ohne Unterbrechungen seine Erwerbskarriere fortsetzen und demzufolge seine Einkommenserzielungs- und Beschäftigungsfähigkeit weiter ausbauen kann. In Antizipation dieser Risiken ist nachvollziehbar, warum sich Frauen, zumal, wenn sie hoch qualifiziert sind, zunehmend gegen Kinder entscheiden.

Wie ich in meiner Arbeit darlege, sind die herkömmlichen ökonomischen Modelle zur Erklärung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung nicht geeignet, die Realität der Eltern abzubilden. Das Resultat der Neuen Haushaltsökonomik von Gary S. Becker (1981) ist eine maximale Spezialisierung der Partner. Die Ausnutzung von Skalenerträgen führt in diesem Modell zu einer Steigerung der Haushaltswohlfahrt und zugleich für beide Partner zu einer individuellen Nutzenverbesserung. Dies gilt jedoch nur, sofern die Stabilität der Partnerschaft nicht zur Disposition steht: Die Vernachlässigung des weiblichen marktnahen Humankapitals ist in diesem Modell risikolos, da die von der Frau während der Zeit, in der die Kinder klein sind, erbrachte Vorleistung durch eine seitens ihres Partners in späteren Jahren erbrachte Unterhaltsleistung erwidert wird.

Die empirische Evidenz spricht jedoch gegen die seitens der traditionellen Modelle postulierten Zusammenhänge: Obwohl sich die Erwerbstätigkeit von Müttern in der Haushalts-Netto-Rechnung oftmals nicht lohnt, gehen gerade Mütter verstärkt einer bezahlten Tätigkeit nach. Zugleich steigen die Geburtenzahlen nicht, obwohl dies angesichts steigender Einkommen auf Basis dieser Modelle, die die impliziten Kosten von Kindern ausblenden, eigentlich zu erwarten wäre (wie eingangs dargelegt, ist die Geburtenrate pro Frau für Gesamtdeutschland stattdessen relativ stabil).

Ich stelle die berechneten Lohnverluste daher in den Kontext eines anderen Modelltypus: jenen der Verhandlungstheorien. Dynamische Bargaining-Modelle wie jenes von Ott (1992) erweitern die klassische Motivation für Erwerbsarbeit, den Wunsch nach Erhöhung des Haushaltskonsums, um ein zweites Motiv: das Streben der Frauen nach einer starken Verhandlungsposition in der Ehe (da von der Letzteren die innereheliche Distribution der gemeinsam erwirtschafteten Güter abhängt) und gleichzeitig nach einer möglichst hohen finanziellen Unabhängigkeit außerhalb der Ehe. Die Einkommenskapazität der Frau außerhalb der Ehe fungiert innerehelich als Drohpunkt und determiniert zugleich das außerhalb der Ehe individuell erreichbare Nutzenniveau. Aus beiden Gründen wollen Frauen einen »Fuß in der Tür des Arbeitsmarktes« behalten: Dies zahlt sich zwar nicht (bzw. kaum) kurzfristig für die Haushaltskasse aus, aber sehr wohl im langfristigen Horizont der weiblichen Humankapitalentwicklung. Ein positives

Arbeitsangebot der Frau hat in Bargaining-Modellen nicht nur Konsum-, sondern auch Humankapitaleffekte, da es die Entstehung asymmetrischer Risiken verhindert. Wird die Reduktion solcher Risiken seitens der Frau höher bewertet als ein kurzfristiges Konsummaximum des Haushalts, sind pareto-ineffiziente (als bezüglich der Haushaltsproduktion suboptimale) Zeitallokations- und Geburtenentscheidungen die Folge. Sprich: Obwohl gesamtgesellschaftlich erwünscht, werden Kinder nicht (oder spät) geboren, weil dies für die betroffenen Frauen mit Risiken verbunden ist, die sie individuell zu schultern haben.

Welche Handlungsoptionen haben Mütter? Mütter müssen die vor Ort verfügbare Infrastruktur mit Betreuungseinrichtungen für ihr Kind in der Regel als gegeben hinnehmen. Das heißt, auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung haben sie selbst nur bedingt Einfluss. Steht kein Krippenplatz zur Verfügung, ist eine dreijährige Auszeit mehr oder weniger gesetzt. Dies ist in vielen ländlichen Gebieten, zumal in Westdeutschland, noch immer der Fall. Eine dreijährige Teilzeitphase kann sich daran nur anschließen, wenn die Zeitfenster der Kindergartenbetreuung in Kombination mit den arbeitgeberseitig vorgefundenen Arbeitszeiten dies zulassen. Das hier vorgestellte »Kindergartenmuster« mit einer Rückkehr zur Vollzeit am dritten Geburtstag des Kindes erscheint vor dem Hintergrund der bundesdeutschen Realität recht ambitioniert. Auch aus diesem Grund sind die vorgestellten Lohnverluste eher als konservative Schätzung am unteren Rand zu verstehen.

Als Steuerungsparameter bleibt den Müttern (in den Grenzen nicht ökonomischer Einflüsse auf die Fertilität) die Wahl des Unterbrechungszeitpunktes. Zwar besteht unter dem Aspekt der Lohnverluste pro Stunde kein Anreiz zur Aufschiebung von Geburten, und auch die gesamten Lohnverluste nehmen mit steigendem Erstgeburtszeitpunkt zu. Jedoch verhalten sich, wie ich in meiner Arbeit zeigen konnte, die direkten Verluste während der Aus- und Teilzeitphase gegenläufig zu den indirekten Verlusten in der anschließenden Vollzeitphase: Während die direkten Verluste zunehmen, wenn die Geburt aufgeschoben wird, nehmen die Folgekosten ab. An dieser Stelle kommt die Frage ins Spiel, in welchem Umfang der seitens des Elternteils vorausgesehene Verlust von diesem zu tragen sein wird. Wird eine Auflösung der Beziehung und damit ein Ende der materiellen Absicherung durch den Partner erwartet: Welcher Phase werden die erwarteten Verluste zuzuschlagen sein? Das Scheidungsalter von Frauen in Deutschland beträgt rund 44 Jahre. Es errechnet sich aus einem durchschnittlichen Heiratsalter von 30 Jahren zuzüglich einer durchschnittlichen Ehedauer von 14 Jahren (Mikrozensus 2008). Damit fällt das Scheidungsalter just mit dem Ende der fruchtbaren Phase der Frau zusammen. Es ist daher aus Sicht der Mutter rational, die direkten Lohnverluste eher in der Phase vor der Trennung und die Folgekosten in der Nachtrennungsphase zu verorten. *Hieraus ergibt sich ein Anreiz, Geburten möglichst aufzuschieben, zumal in der Realität die Folgekosten weit über das 46. Lebensjahr hinausgehen und über die Lohneinbußen auch verlorene Rentenansprüche in die Rechnung einbezogen werden müssen.*

Welche Handlungsoptionen haben Unternehmen und Staat, um auf die gefundenen Lohnverluste zu reagieren?

Wie lassen sich die beschriebenen einseitigen Spezialisierungsrisiken der Mütter verhindern, das heißt die Wohlfahrtsgewinne des Paares – und der Gesellschaft – aus Kindern realisieren? Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten: Entweder wird durch eine entsprechende Gestaltung der Rahmenbedingungen sichergestellt, dass geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen auf ein Humankapital-unschädliches Maß beschränkt werden können, sodass die asymmetrischen Risiken erst gar nicht entstehen. Oder aber die entstandenen Risiken werden dadurch neutralisiert, dass im Falle eines Scheiterns der Beziehung das mütterliche innereheliche Nutzenniveau durch Kompensationszahlungen, etwa Unterhaltszahlungen des ehemaligen Gatten, aufrecht erhalten wird.

Sich auf Letzteres zu verlassen, erscheint vor dem Hintergrund des zu Jahresbeginn 2008 geänderten Unterhaltsrechts jedoch gewagt. Kinder haben im Zuge der Reform den ersten Rang unter den Unterhaltsgläubigern erhalten. Die Rechtsreform stärkt die Rechte der Kinder und soll die Neugründung einer Familie erleichtern. Sie bewirkt jedoch zugleich eine Erhöhung des Spezialisierungsrisikos für all jene Frauen, die vor einer ehevertraglichen Fixierung der vereinbarten Arbeitsteilung zurückschrecken. Der Gesetzgeber hat sich also, der spieltheoretischen Terminologie folgend, für die Ex-ante-Vermeidung der Risiken – im Wege einer Forcierung der beruflichen Selbstständigkeit von Müttern – entschieden. Dies ist aus ökonomischer Sicht zu befürworten, denn Frauen die Rolle von Alimente-Empfängerinnen zuzuweisen, bedeutet für die betroffenen Personen nicht nur eine geringere Teilhabe an Lebenschancen, sondern aus gesamtwirtschaftlicher Sicht auch eine suboptimale Ressourcenausschöpfung. Wie ich mit meinem Forschungsteam am HWWI im Jahr 2010 ausgerechnet habe, leben 31 Prozent der alleinerziehenden Mütter Hamburgs überwiegend von Hartz IV.

Der von der deutschen Familienpolitik eingeschlagene Weg, die Betreuungsinfrastruktur insbesondere für Kinder im Krippen- und Grundschulalter auszubauen, kann im Kontext meiner Ergebnisse als zielführend bezeichnet, muss aber intensiviert und beschleunigt werden. Notwendig ist eine qualitativ hochwertige und verlässliche Ganztagsbetreuung, auch in Ferienzeiten.

Dem Elterngeld, auch dies ist ein Resultat meiner Dissertation, kommt dagegen eine ambivalente Rolle in der Sicherung wirtschaftlicher Stabilität von Frauen zu. Das Elterngeld füllt kurzfristig entstehende Lücken in der Haushaltskasse auf. Davon profitiert das Paar als Ganzes. Der kurzfristige Anreizeffekt des Elterngeldes mag die Frauen jedoch auf Dauer teuer zu stehen kommen. Meine Berechnungen zeigen, dass die Aufschiebung der Geburt nur unter einem Aspekt nachteilig ist: Die direkten Lohnverluste während der Auszeit selbst sind höher als bei frühen Geburten, da die Frau beruflich schon mehr erreicht hat. Die Folgekosten im weiteren Erwerbsverlauf nehmen durch eine Aufschiebung dagegen ab. Das

Elterngeld mindert durch seine Bindung an das zuvor erzielte Einkommen nun die direkten Verluste und verstärkt auf diese Weise den Anreiz, die Geburt aufzuschieben. Der Trend zur späten Mutterschaft geht aber mit insgesamt weniger Kindern (und ggf. gesundheitlichen Risiken für Mutter und Kind) einher.

Die Gesellschaft kann kein Interesse daran haben, finanzielle Anreize für Geburtenaufschiebungen zu setzen. Auf Basis meiner Ergebnisse komme ich daher zu dem Schluss, dass materielle Verbesserungen in Form erleichterter Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit die wirtschaftliche Situation von Frauen nachhaltiger verbessern als kurzfristig gewährte monetäre Zuwendungen.

Die Implikationen meiner Arbeit für die Politik weisen über die Geburteneffekte hinaus. Unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit der Geschlechter leistet der von mir berechnete »Career Wage Gap« einen Beitrag zur Klärung der Frage, welcher Teil des sogenannten »Gender Wage Gaps« auf echter Geschlechterdiskriminierung beruht. Der »Career Wage Gap« misst die Lohnlücke von Frau zu Frau, die auf unterschiedliche Erwerbsbiografien zurückzuführen ist. Erst in Kenntnis dieser Verlustkomponente lässt sich die eigentlich diskriminierende, geschlechtsspezifische Komponente der Lohnlücke fundiert ableiten und politisch fokussieren.

Aus *Arbeitgebersicht* ergeben sich aus meiner Dissertation folgende Implikationen: Es gibt einen aus Sicht der Frauen nachvollziehbaren Anreiz zu späten Familienpausen, *aber aus dem betriebswirtschaftlichen Kalkül heraus hat das Unternehmen ein Interesse an frühen Familienpausen*. Das betriebswirtschaftliche Kalkül setzt an der Humankapitalentwicklung an, wie sie durch die Entwicklung der Stundenbruttolöhne reflektiert wird. Die Verluste auf Stundenbasis werden durch möglichst frühzeitige Geburten minimiert. *Und: Das Unternehmen hat ferner ein Interesse an kurzen Erwerbsunterbrechungen*. Denn es konnte gezeigt werden, dass die Humankapitalverluste mit der Dauer der Unterbrechung massiv ansteigen.

Welche personalpolitischen Handlungsempfehlungen ergeben sich hieraus für die Unternehmen?

Zunächst einmal ist es wichtig, die Mitarbeiter/innen überhaupt aus der Elternzeit zurückzugewinnen, sie nicht an andere Unternehmen oder an Wettbewerber zu verlieren. Denn damit wäre ad hoc das gesamte gebildete betriebsspezifische Humankapital der Person verloren. Hinzu kommen die Einarbeitungskosten für die neue Arbeitskraft, wozu auch die Minderleistungen während der Einarbeitungsphase zählen. Zweitens sollten Unternehmen ihren Beschäftigten die Option der Rückkehr in Teilzeit eröffnen, um die Dauer der Unterbrechung zu verkürzen. Die These, dass die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ein Privileg von Großunternehmen ist, das mittelständischen Unternehmen wegen des Kostenaufwands nicht zur Verfügung steht, hält der empirischen Überprüfung nicht stand. Im Gegenteil: Die im Mittelstand charakteristische Nähe der Betriebsführung zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann

sich in der Abstimmung individueller Lösungen als vorteilhaft erweisen. Zudem gestalten sich auch die Überbrückungskosten für den Personalsatz für kurze Auszeiten in der Regel günstiger als für lange Auszeiten. Drittens werden die Teilzeitarbeitsplätze seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber nur angenommen, wenn qualitativ anspruchsvolle Tätigkeiten angeboten werden. Der Wiedereinstieg sollte nicht mit einem Tätigkeitswechsel »nach unten«, das heißt mit einem Status- und Verdienstverlust, verbunden sein. Hiermit untrennbar verbunden ist eine im Unternehmen glaubwürdig, idealerweise auch seitens der Vorgesetzten, praktizierte Kultur der Führung in Teilzeit. Damit verbunden ist, viertens, eine stärkere Einbindung von Teilzeitkräften in Fort- und Weiterbildung. Derzeit, dies belegen auch meine Forschungsergebnisse, stagniert das Humankapital allzu oft in Teilzeitphasen, was sich in dem von mir gefundenen Null-Lohnwachstum äußert. Fünftens sollten Betriebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Signal setzen, dass frühe Familienpausen kein Karrierekiller sind. Dies erscheint glaubwürdig, wenn während der Elternzeit aktiv der Kontakt zu den Eltern gehalten und, soweit von diesen gewünscht, über Werkverträge oder Teilzeit die beruflichen Fähigkeiten derselben verstetigt werden. Zentrale Bedeutung hat hier auch der praktizierte Personaleinsatz rückkehrender »Elternzeitler«: Realisieren Eltern, dass ein Anknüpfen an die vormalige Tätigkeit und eine systematische Personalentwicklung von Eltern in ihrem Unternehmen zu den Standards gehören, erleichtert dies die Entscheidung für frühe Familienpausen.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit beschreiben, warum sich Frauen – derweil noch mit längeren Unterbrechungserfordernissen (bis hin zum simulierten Grundschulmuster oder sogar darüber hinaus) konfrontiert – in zunehmend höherem Lebensalter für ihr erstes Kind entscheiden, warum dies insbesondere auf Akademikerinnen zutrifft und warum Frauen mit Hochschulabschluss generell weniger Kinder bekommen als niedriger gebildete Frauen. Auch die deutschen Ost-West-Unterschiede im Geburtenverhalten können nicht mehr überraschen, wenn man sich die tatsächliche Höhe der impliziten Kosten von Kindern vor Augen führt und dazu bedenkt, dass diese nur anfallen, wenn die erwähnte Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gegeben ist. Es liegt in der Verantwortung der Akteure auf politischer wie betrieblicher Ebene, im Wege einer ausgebauten Klein- und Schulkindbetreuung, familienfreundlicher Arbeitszeiten und attraktiver Wiedereinstiegsprogramme für »Elternzeitler« für eine Verstetigung weiblicher Erwerbskarrieren und mithin eine Erhöhung von Teilhabechancen und Einkommen von Frauen zu sorgen. Internationale empirische Studien wie auch die in dieser Arbeit dargelegten theoretischen Zusammenhänge sprechen dafür, dass diese Maßnahmen auch positive Geburteneffekte zeitigen werden.