

Kay, Rosemarie; Schneck, Stefan; Suprinovič, Olga

**Research Report**

## Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen

IfM-Materialien, No. 230

**Provided in Cooperation with:**

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

*Suggested Citation:* Kay, Rosemarie; Schneck, Stefan; Suprinovič, Olga (2014) : Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen, IfM-Materialien, No. 230, Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn, Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/103453>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# IfM-Materialien

Institut für  
Mittelstandsforschung

**IfM**  
BONN

[www.ifm-bonn.org](http://www.ifm-bonn.org)

## Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen

von Rosemarie Kay, Stefan Schneck und Olga Suprinovič

IfM-Materialien Nr. 230

## Impressum

### **Herausgeber**

Institut für Mittelstandsforschung Bonn  
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn  
Telefon +49/(0)228 / 72997 - 0  
Telefax +49/(0)228 / 72997 - 34

### **Ansprechpartner**

Rosemarie Kay  
Olga Suprinovič

### **IfM-Materialien Nr. 230**

ISSN 2193-1852 (Internet)

ISSN 2193-1844 (Print)

Bonn, September 2014

Das IfM Bonn ist eine Stiftung  
des privaten Rechts.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Industrie, Mittelstand und Handwerk  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## **Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen**

The Impact of the Employment History on Women's Start-up Activities

Autoren: Rosemarie Kay, Stefan Schneck und Olga Suprinovič

IfM-Materialien Nr. 230

### **Zusammenfassung**

Trotz eines stetigen Anstiegs der Anzahl von selbstständigen Frauen in Deutschland hat sich der sogenannte Gender-Gap kaum verringert. Die vorliegende Studie untersucht auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS), ob bzw. inwieweit familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, die aus theoretischer Sicht mit Humankapitalverlusten einhergehen, die geringere Gründungsneigung von Frauen erklären. Die Ergebnisse der Studie zeigen keinen eindeutigen (negativen) Zusammenhang zwischen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und dem Übergang in die Selbstständigkeit. Besteht bei solchen Erwerbsunterbrechungen keine Beschäftigungsgarantie, erhöhen sie sogar signifikant die Gründungswahrscheinlichkeit.

**Schlagwörter:** *Gründungen, Selbstständige, Frauen, Gender-Gap, Humankapital*

### **Abstract**

Despite a steady increase in the number of self-employed women, the so-called gender gap has hardly diminished. Based on the National Educational Panel Study (NEPS), the present study analyses if and to which extent, family-induced employment breaks – which from a theoretical perspective go along with a loss of human capital – explain women's lower start-up propensities. The results of the study do not show a clear (negative) relationship between family-induced employment breaks and the transition into self-employment. If employment breaks are not coupled with a (later) employment guarantee, they even significantly increase the start-up probability.

**JEL:** J16, J24, M13, M20

**Key words:** *Start-ups, Self-employed, Women, Gender-Gap, Human Capital*

### **Datennutzungshinweis**

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) Startkohorte 6 (Erwachsene), doi:10.5157/NEPS:SC6:3.0.1. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (IfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt.

## Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	III
Verzeichnis der Übersichten	IV
Verzeichnis der Tabellen	IV
Kurzfassung	V
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Ziel	1
1.2 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit	5
2 Konzeptioneller Rahmen	6
2.1 Theoretische Überlegungen	6
2.1.1 Erwerbsunterbrechungen und Humankapital	6
2.1.2 Humankapital und Gründungsverhalten	8
2.2 Literaturüberblick	9
2.2.1 Gesetzliche Regelungen zu Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes	9
2.2.2 Erwerbsunterbrechungen und Humankapital	11
2.2.2 Humankapital und Gründungsverhalten	15
2.3 Hypothesen	18
3 Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und der Übergang in die Selbstständigkeit	22
3.1 Die Datenbasis	22
3.2 Erwerbsbiografische Verläufe im Überblick	25
3.3 Gründungen im Lebensverlauf	33
3.4 Familienbezogene Episoden im Lebensverlauf	36
3.5 Zeitlicher Abstand zwischen Erwerbsunterbrechung und Gründung	42
3.6 Einfluss familienbezogener Erwerbsunterbrechungen auf den Wechsel in die Selbstständigkeit: multivariate Analyse	47

4	Resümee	53
4.1	Zentrale Ergebnisse	53
4.2	Diskussion der Ergebnisse	54
4.3	Weiterer Forschungsbedarf und wirtschaftspolitische Empfehlungen	57
	Anhang	59
	Literatur	68

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Erwerbsverläufe von mindestens einmal selbstständigen Frauen nach Geburtsjahrgängen	28
Abbildung 2:	Erwerbsverläufe von mindestens einmal selbstständigen Frauen nach Berufsabschluss	31
Abbildung 3:	Anzahl und Dauer der Selbstständigkeitsepisoden nach Geburtsjahrgängen	34
Abbildung 4:	Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn der Selbstständigkeit	35
Abbildung 5:	Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn der Selbstständigkeit nach Berufsabschluss	36
Abbildung 6:	Elternzeit- und Haushaltsepisoden bei Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen	37
Abbildung 7:	Dauer der Elternzeit- und Haushaltsepisoden von Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen	38
Abbildung 8:	Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Elternzeitepisode von Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen	39
Abbildung 9:	Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Haushaltsepisode von Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen	40
Abbildung 10:	Zeit zwischen Beginn der ersten Selbstständigkeit und Beginn der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode	43
Abbildung 11:	Zeit zwischen der ersten Selbstständigkeit und der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode – nur Fälle mit "Pause" zwischen der Erwerbsunterbrechung und der Gründung	44
Abbildung 12:	Tätigkeiten, die einer ersten Gründung vorausgehen, nach Art der vorherigen Erwerbsunterbrechung	46
Abbildung A1:	Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Elternzeitepisode nach Berufsabschluss	64
Abbildung A2:	Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Haushaltsepisode nach Berufsabschluss	65

Abbildung A3: Zeit zwischen Beginn der ersten Selbstständigkeit und Beginn der ersten Elternzeitepisode nach Berufsabschluss	66
Abbildung A4: Zeit zwischen Beginn der ersten Selbstständigkeit und Beginn der ersten Haushaltsepisode nach Berufsabschluss	67

### **Verzeichnis der Übersichten**

Übersicht 1: Entwicklung der gesetzlichen Regelungen zu Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes	10
Übersicht 2: Episodentypen in der vorliegenden Studie	24
Übersicht 3: Priorisierungsvarianten für die Sequenzmusteranalyse	26
Übersicht 4: Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung	50

### **Verzeichnis der Tabellen**

Tabelle 1: Alter zu Beginn einer Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode	41
Tabelle 2: Zeit zwischen der ersten Selbstständigkeit und der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode – nur Fälle mit "Pause" zwischen der Erwerbsunterbrechung und der Gründung	45
Tabelle 3: Einfluss familienbezogener Episoden auf die Wahrscheinlichkeit, in eine Selbstständigkeitsepisode einzutreten	49
Tabelle A1: Operationalisierung der Episodentypen mit dem NEPS	59
Tabelle A2: Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen* nach Art der familienbedingten Erwerbsunterbrechung, Anteilswerte in %	60
Tabelle A3: Schätzergebnisse und deskriptive Statistiken	61



## **Kurzfassung**

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung trägt dazu bei, dass Frauen nach wie vor die Hauptlast bei der Kindererziehung und der Hausarbeit tragen. Dies führt im Zusammenspiel mit einem immer noch unzureichenden Kinderbetreuungsangebot zu Erwerbsunterbrechungen und einer häufig längerfristig eingeschränkten Erwerbsbeteiligung von Frauen. Aus humankapitaltheoretischen Überlegungen führt dies zu Humankapitalverlusten und daher zu geringeren Gründungschancen. Die Humankapitalverluste sind dabei umso größer, je länger die Erwerbsunterbrechung andauert. Gleichwohl ist die Auswirkung auf die Entscheidung zwischen Wiederaufnahme einer abhängigen Beschäftigung und dem Schritt in die Selbstständigkeit theoretisch nicht eindeutig zu bestimmen, weil sich der Humankapitalverlust auch auf die Wiederaufnahme einer abhängigen Beschäftigung negativ auswirkt. Die vorliegende Studie untersuchte auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) aus erwerbsbiografischer Perspektive, ob bzw. welchen Einfluss familienbedingte Erwerbsunterbrechungen auf das Gründungsverhalten von Frauen ausüben.

## **Beschäftigungsgarantie und Erziehungsgeld wirken Gründungen nicht entgegen**

Frauen, die Erwerbsunterbrechungen mit Rückkehrrecht zum bisherigen Arbeitgeber in ihrer Erwerbsbiografie aufweisen, gründen tendenziell mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie Frauen ohne derartige Erwerbsunterbrechungen. Die Anzahl der Erziehungsurlaube und deren Dauer sind dabei ohne Bedeutung. Auch die Höhe der während dieser Zeit gezahlten Einkommenserstattungsleistung scheint die Gründungswahrscheinlichkeit nicht signifikant zu reduzieren: Es finden sich sogar schwache Hinweise darauf, dass die Gründungsneigung mit dem 2007 eingeführten Elterngeld im Vergleich zu den vorangegangenen Regelungen zugenommen hat.

## **Der Wunsch, Erwerbsarbeit und Kindererziehung zu verbinden**

Besteht keine Beschäftigungsgarantie, nehmen die Frauen sogar mit höherer Wahrscheinlichkeit eine selbstständige Tätigkeit auf. Offensichtlich wiegen die in diesen Zeiten erlittenen Humankapitalverluste insgesamt schwerer für den Übergang in eine abhängige Beschäftigung als für den in die Selbstständigkeit. Möglicherweise weisen Frauen mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auch schlechtere Beschäftigungs- bzw. Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt auf, was sie in die Selbstständigkeit zwingt (Push-Effekt). Die Er-

gebnisse der vorliegenden Studie deuten ferner darauf hin, dass der Schritt in die Selbstständigkeit in vielen Fällen nicht den Schwierigkeiten geschuldet ist, eine abhängige Beschäftigung zu finden, sondern dem Wunsch oder der Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Kindererziehung miteinander zu vereinbaren: Denn ein Teil der Frauen kümmert sich auch unmittelbar nach Aufnahme der Selbstständigkeit noch in erheblichem Maß um Haushalt und Kinder. Dies ist zumeist nur unter Einschränkung der Arbeitszeit und/oder der Ausübung der Erwerbstätigkeit von zu Hause aus möglich. Hierfür bietet die selbstständige Tätigkeit bessere Möglichkeiten.

### **Höhere Gründungswahrscheinlichkeit bei nicht gesetzlich geregelten familienbedingten Auszeiten**

Nicht gesetzlich geregelte Erwerbsunterbrechungen gehen mit einer höheren Gründungswahrscheinlichkeit einher als gesetzlich geregelte. Dabei erhöht sich die Gründungswahrscheinlichkeit mit jeder weiteren Haushaltsepisode und mit jedem weiteren Jahr dieser Art von familienbezogener Erwerbsunterbrechung. Das bedeutet allerdings nicht, dass sich der Schritt in die Selbstständigkeit unmittelbar an eine Haushaltsepisode anschließen muss. Im Gegenteil: Zwischen der Beendigung einer Haushaltsepisode und der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit verstreicht häufig erhebliche Zeit.

### **Selbstständigkeitsepisoden sind oftmals nicht von langer Dauer**

Eine erwerbsbiografische Betrachtung legt offen, dass der Anteil der Frauen, die mindestens einmal im Leben gegründet haben, deutlich höher ist als es eine zeitpunktbezogene Betrachtung der Selbstständigenquote, z. B. auf Basis des Mikrozensus, vermuten lässt. Dies deutet darauf hin, dass viele Frauen wieder aus der Selbstständigkeit ausscheiden bzw. die Selbstständigkeit nicht von allzu langer Dauer und daher auch von geringer wirtschaftlicher Bedeutung ist.

### **Zunehmende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung wirkt sich positiv auf Gründungen aus**

Trotz eines kontinuierlich ansteigenden Frauenanteils an den Gründungen, lassen sich keine Unterschiede in der Gründungswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang (Kohorteneffekte) empirisch nachweisen. Offenbar ist die zunehmende Gründungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen, dass sich fortlaufend Änderungen bei den das Gründungspotenzial beein-

flussenden Faktoren ergeben haben. Hierbei ist vor allem an das steigende Bildungsniveau und die zunehmende Erwerbsbeteiligung – vor allem in Teilzeit – zu denken.

### **Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen ist wünschenswert**

Für die Zukunft sind aus wirtschaftspolitischer Sicht insbesondere alle Maßnahmen zu begrüßen, die es auch Frauen mit Kinderwunsch gestatten, alle in ihren Fähigkeiten und Interessen liegenden beruflichen Möglichkeiten zu ergreifen, wie der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sind Maßnahmen förderlich, die Geschlechtersegregation in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie allgemein das geschlechtsspezifische Rollenverständnis in der Gesellschaft bzw. bezüglich ihrer Kompetenzen zu reduzieren vermögen.

## 1 Einleitung

### 1.1 Ausgangslage und Ziel

Seit Ende der 1970er Jahre ist ein stetiger Anstieg der Anzahl der selbstständigen Frauen in Deutschland zu beobachten. Diese Entwicklung beruht auf einer kontinuierlichen Zunahme der Anzahl gründender Frauen. Da sich die Gründungsaktivitäten von Frauen stärker ausgeweitet haben als die von Männern, hat sich der sog. Gender-Gap im Zeitverlauf verringert. Zuletzt lag der Anteil der Frauen an den Vollerwerbsgründerinnen und -gründern gemäß KfW-Gründungsmonitor bei 33 % (vgl. Metzger 2014a). Er bleibt damit gleichwohl weiterhin unter dem Frauenanteil an allen Erwerbstätigen von 46,0 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a). Die Unterrepräsentanz von Frauen unter den Gründenden ist kein spezifisch deutsches, sondern ein internationales Phänomen (vgl. Kelley et al. 2013; Jennings/Brush 2013).

Die Ursachen der geringeren Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen wurden bereits in zahlreichen Studien untersucht. Als gesichert kann mittlerweile gelten, dass Frauen seltener als Männer überhaupt ein Interesse entwickeln, sich selbstständig zu machen (vgl. z. B. Welter 2001; Verheul et al. 2012). Dieses geringere Gründungsinteresse scheint hauptursächlich für die geringere Beteiligung von Frauen am Gründungsgeschehen zu sein (vgl. MittelstandsMonitor 2004; Werner/Kay 2006; Verheul et al. 2012; Hessels et al. 2014). Ob in der Phase zwischen Entstehung eines Gründungsinteresses und tatsächlicher Gründung Faktoren wirken, die die Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen noch weiter reduzieren, ist strittig.<sup>1</sup>

Ungeachtet dessen, in welcher Phase des Gründungsprozesses sie wirken, wurden folgende Faktoren als ursächlich für die Unterrepräsentanz von Frauen unter den Gründenden identifiziert: Unterschiede in der Ausstattung mit Humankapital (vgl. z. B. Leicht/Lauxen-Ulbrich 2005; Leoni/Falk 2010), höhere Opportunitätskosten aufgrund familiärer Verpflichtungen auf Seiten der Frauen (vgl. z. B. MittelstandsMonitor 2004; Koellinger et al. 2013), eine geringere Risikoneigung seitens der Frauen (vgl. z. B. Verheul et al. 2012; Bönnte/Piegeler

---

<sup>1</sup> Verheul et al. (2012) identifizieren weitere genderspezifische Hindernisse in dieser Phase, konkret eine stärkere Wahrnehmung der Komplexität der mit einer Gründung verbundenen Bürokratie einerseits und eine schwächere Wahrnehmung, dass ein günstiges ökonomisches Klima vorherrscht, andererseits. Werner/Kay (2006), die Autoren des MittelstandsMonitors (2004) sowie Hessels et al. (2014) stellen hingegen keine genderspezifischen Einflüsse in dieser Phase mehr fest.

2013) sowie Diskrepanzen zwischen Geschlechter- und Unternehmerrolle (vgl. u. a. Werner et al. 2007; Gupta et al. 2009). Die Unterschiede in der Gründungsneigung von Frauen und Männern sind damit aber noch nicht vollständig erklärt (vgl. Parker 2009).

Dies hat verschiedene Gründe, die sowohl auf der konzeptionellen als auch auf der methodischen Ebene angesiedelt sind. Erst in jüngerer Zeit wurden dem Phänomen angemessenere, umfassende Modelle genderspezifischen Gründungsverhaltens entwickelt (vgl. z. B. Kay et al. 2006; Brush et al. 2009). Neben den üblichen Einflussfaktoren Human- und Finanzkapital sowie Zugang zu Märkten berücksichtigen diese Modelle, dass sich die Rahmenbedingungen einer Gründung für Frauen und Männer unterscheiden können.<sup>2</sup> Da offenbar die Ursachen der geringeren Gründungsbeteiligung von Frauen vorrangig im Vorfeld des eigentlichen Gründungsprozesses angesiedelt sind, rücken solche institutionellen Regelungen in den Fokus, die zunächst die Erwerbsbeteiligung und den Umfang der Erwerbsarbeit von Frauen negativ beeinflussen. Dies sind in Deutschland zunächst einmal steuer- (Stichwort: Ehegattensplitting) und sozialversicherungsrechtliche Regelungen (Stichworte: unentgeltliche Mitversicherung des nicht erwerbstätigen Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie Witwenrente) (vgl. Bonin et al. 2014; Geisler/Kreyenfeld 2005). Wenngleich das Modell des Mannes als Haupternährer nicht mehr so stark vorherrscht wie noch vor einigen Jahrzehnten, tragen diese Regelungen dazu bei, dass es nicht völlig verschwindet (vgl. z. B. Kelle 2011). Gestützt wird dieses Modell zudem dadurch, dass Frauen nach wie vor die Zuständigkeit für Kindererziehung und Hausarbeit zugewiesen wird (vgl. Gwozdz 2008; Anger/Kottwitz 2009; Procher et al. 2014)<sup>3</sup> und dass das Kinderbetreuungsangebot trotz spürbaren Ausbaus in den zurückliegenden Jahren keine volle Erwerbsbeteiligung von Müttern erlaubt. So sind es weiterhin weit überwiegend Frauen, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsarbeit unterbrechen (vgl. z. B. Keller/Haustein 2013), um sich um die Kindererziehung zu küm-

---

<sup>2</sup> Für einen Überblick siehe Welter et al. (2014).

<sup>3</sup> Sei es, weil Frauen üblicherweise weniger verdienen als Männer und es unter ökonomischen Gesichtspunkten rational ist, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes die Erwerbsarbeit einschränken oder sei es, weil es den tradierten gesellschaftlichen Erwartungen entspricht.

mern. Aus dem gleichen Grund kehren sie häufig mit reduzierter Arbeitszeit in den Erwerbsprozess zurück (vgl. u. a. Ziefle 2009).<sup>4</sup>

Andere Rahmenbedingungen wie Geschlechterstereotype wirken nicht nur indirekt über die Erwerbsbeteiligungsentscheidung, sondern auch unmittelbar auf die Gründungsentscheidung. Unternehmertum stellt stereotyperweise ein männliches Unterfangen dar, wird von Frauen und anderen gründungsrelevanten Akteuren auch als solches wahrgenommen und trägt auf diese Weise nicht nur dazu bei, dass sich weniger Frauen selber als Unternehmerinnen sehen (vgl. Werner et al. 2007), sondern auch dazu, dass ihr Umfeld sie in geringerem Maße für diese Aufgabe geeignet hält und deswegen seltener zum Schritt in die Selbstständigkeit ermuntert.<sup>5</sup>

Die vorliegende Untersuchung greift die neuen theoretischen Erklärungsansätze der genderbezogenen Gründungsforschung auf und richtet ihr Augenmerk auf erwerbsbiografische Einflüsse auf die Gründungsentscheidung. Dadurch werden indirekt Auswirkungen institutioneller Regelungen, die den erwerbsbiografischen Verlauf von Frauen beeinflussen, in den Fokus genommen. Im Zentrum stehen dabei Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Geburt von Kindern. Diese haben weitreichende Auswirkungen auf das Humankapital von Frauen,<sup>6</sup> sei es im Hinblick auf die gewählten Berufe, den Verlust von Fähigkeiten oder den Nicht-Erwerb von Fähigkeiten (siehe ausführlich Kapitel 2.1.1 und 2.2.2). Die Ausstattung mit Humankapital wiederum beeinflusst wesentlich die Gründungsneigung von Frauen und Männern (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.2.3). Angesichts dieser Zusammenhänge stellt sich die Frage, wie sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen auf die Gründungsneigung und das -verhalten auswirken.<sup>7</sup> Zwar wurden die Wirkungen von familienbedingten Erwerbsunter-

---

<sup>4</sup> Ein Jahr nach der Geburt haben rund 75 % der westdeutschen Frauen ihre Arbeitszeit im Vergleich zum Jahr vor der Geburt reduziert. Zehn Jahre nach der Geburt arbeiten immer noch 55 % der westdeutschen Frauen weniger als im Jahr vor der Geburt (vgl. Ziefle 2009).

<sup>5</sup> Für einen knappen Überblick siehe Jennings/Brush (2013).

<sup>6</sup> Sie haben zudem Auswirkungen auf die Möglichkeiten von Frauen, Eigenkapital zu bilden, weil die Erwerbsunterbrechungen nicht nur kurz- und mittelfristig (vgl. z. B. Ziefle 2009; Kasten 2008; Gangl 2006; Beblo et al. 2006; Beblo/Wolf 2002a; b), sondern auch langfristig zu Einkommenseinbußen führen (vgl. Strauß/Ebert 2010; Ziefle 2009; Gangl 2006).

<sup>7</sup> Neben familienbedingte Erwerbsunterbrechungen treten Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Diesen kommt zum einen eine geringere Bedeutung zu, weil sie üblicherweise von kürzerer Dauer sind. Zum anderen bestehen in diesen Fällen kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern (vgl. Strauß/Ebert 2010).

brechungen auf das Erwerbsverhalten von Frauen bereits eingehend untersucht. Üblicherweise wurden dabei aber ausschließlich abhängig Beschäftigte, die im Anschluss an die Erwerbsunterbrechung wieder eine abhängige Beschäftigung aufgenommen haben, betrachtet (vgl. Kapitel 2.2.2). Wie familienbedingte Erwerbsunterbrechungen das Gründungsverhalten von Frauen und Männern beeinflussen, ist hingegen bisher völlig ungeklärt.<sup>8</sup>

Da weit überwiegend Frauen ihre Erwerbsarbeit familienbedingt unterbrechen oder einschränken, richtet sich der Blick in der vorliegenden Studie ausschließlich auf Frauen. Ziel ist es, den Einfluss von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf deren Gründungsverhalten zu untersuchen und mittelbar einen Beitrag zum Verständnis der unterschiedlichen Wirkungsweise von Humankapital von Männern und Frauen im Hinblick auf deren Gründungsverhalten zu leisten.

Im Einzelnen gilt es zu klären,

- wie sich aus theoretischer Sicht familienbedingte Erwerbsunterbrechungen auf (verschiedene Formen von) Humankapital auswirken,
- welche Folgerungen sich daraus aus theoretischer Sicht für das Gründungsverhalten ergeben,
- wie sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen auf das Gründungsverhalten von Frauen auswirken,
- ob dabei die Dauer, die Häufigkeit oder die Art der familienbedingten Erwerbsunterbrechung innerhalb der Erwerbsbiografie von Bedeutung sind und schließlich
- ob die Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen einen Einfluss auf das Gründungsverhalten hat.

---

Und nicht zuletzt ist der Einfluss von Arbeitslosigkeit auf das Gründungsverhalten bereits umfassend untersucht (vgl. z. B. Glocker/Steiner 2007; Niefert 2010).

<sup>8</sup> Die einzige Ausnahme bildet die ifb-Berufsrückkehrstudie, in der auch der Übergang in eine berufliche Selbstständigkeit betrachtet wird. Allerdings sind die Ergebnisse aufgrund einer sehr geringen Fallzahl nicht belastbar (vgl. Haag 2013).

## 1.2 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit

Die detaillierten Forschungsfragen geben im Wesentlichen den Gang der Untersuchung vor. Zunächst werden auf der Grundlage von zentralen ökonomischen Theorien und Erklärungsmodellen die Wirkungen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen auf das Humankapital sowie die Wirkungen von Humankapital auf das Gründungsverhalten untersucht (vgl. Kapitel 2.1). Anschließend werden diese Wirkungen anhand einer Auswertung vorliegender empirischer Studien überprüft (vgl. Kapitel 2.2). Die theoretischen Überlegungen zu den Wirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf das Humankapital und zum Einfluss von Humankapital auf das Gründungsverhalten werden schließlich in Hypothesen zu den Wirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf das Gründungsverhalten von Frauen zusammengeführt (vgl. Kapitel 2.3).

Die empirische Überprüfung derartiger erwerbsbiografischer Einflüsse auf das Gründungsverhalten erfolgt auf Basis des Nationalen Bildungspanels (vgl. Kapitel 3.1). Um die Zusammenhänge zwischen familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen und dem Gründungsverhalten besser verstehen zu können, geben wir mittels Sequenzmusteranalyse zunächst einen Überblick über die Erwerbsbiografien mindestens einmal selbstständiger Frauen (vgl. Kapitel 3.2). Daran schließen sich deskriptive Analysen zu Gründungen (vgl. Kapitel 3.3) und familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen im Lebensverlauf an (vgl. Kapitel 3.4). Da ein möglicher Einfluss familienbedingter Erwerbsunterbrechungen auf das Gründungsverhalten auch von ihrer jeweiligen Lage im Erwerbsverlauf abhängt, untersuchen wir den zeitlichen Abstand zwischen familienbedingter Erwerbsunterbrechung und Eintritt in die Selbstständigkeit (vgl. Kapitel 3.5). Schließlich testen wir die Hypothesen mittels multivariater Schätzungen (vgl. Kapitel 3.6). Die Studie schließt mit einem Resümee (vgl. Kapitel 4).



## 2 Konzeptioneller Rahmen

### 2.1 Theoretische Überlegungen

#### 2.1.1 Erwerbsunterbrechungen und Humankapital

Eine Reihe von ökonomischen Theorien und Erklärungsmodellen befasst sich mit den Wirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf das Humankapital, auf Karriereverläufe und letztlich auf das Erwerbseinkommen. Alle diese Erklärungsansätze kommen zu dem Ergebnis, dass sich Erwerbsunterbrechungen – zumindest vorübergehend – negativ auswirken. Sie unterscheiden sich jedoch in den zu Grunde liegenden Wirkungsmechanismen.

Die klassische Humankapitaltheorie stellt im vorliegenden Zusammenhang die zentrale Theorie dar (vgl. z. B. Becker 1993; Mincer 1958; 1962). Das Humankapital wird durch produktivitätsrelevante Qualifikationen gebildet. Dies sind zum einen die formale Schulbildung und die berufliche Bildung, zum anderen Erfahrungswissen und berufliche Weiterbildung.<sup>9</sup> Gemäß der Humankapitaltheorie investieren Individuen auch nach Abschluss der Schulausbildung in sich selbst, um ihr Wissen, ihre berufsrelevanten Fähigkeiten und damit ihre zukünftige Produktivität zu steigern. Auf diese Weise steigern sie zugleich ihr erzielbares Einkommen.

Unterbrechungen der Erwerbsarbeit können auf drei Wegen zu Humankapitalverlusten führen. Erstens kann Wissen während der Erwerbsunterbrechung wegen fehlender Anwendung verloren gehen. Zweitens ist es möglich, dass Wissen zwar nicht verloren geht, es aber etwa aufgrund von technologischen Entwicklungen während einer längeren Erwerbsunterbrechung entwertet wird. Und drittens kommt es zu Humankapitalverlusten, wenn während der Erwerbsunterbrechung nicht weiter in Humankapital investiert wird (vgl. u. a. Mincer/Ofek 1982; Becker 1985).

---

<sup>9</sup> Die Humankapitaltheorie unterscheidet zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital (vgl. Mincer 1962; Becker 1993). Allgemeines Humankapital ist dadurch charakterisiert, dass es unabhängig vom Arbeitsplatz im Rahmen einer formalen Aus- oder Weiterbildung gebildet wird, es die Produktivität des Arbeitnehmers im Arbeitsmarkt insgesamt steigert und somit vollständig zwischen Arbeitgebern transferierbar ist. Bei spezifischem Humankapital handelt es sich um firmenspezifisches Wissen oder in informeller Weise am Arbeitsplatz erworbenes Humankapital (vgl. Mincer 1958). Spezifisches Humankapital erhöht die Produktivität des Arbeitnehmers vorrangig für das investierende Unternehmen.

Diese humankapitaltheoretischen Überlegungen gelten für jede Art von Erwerbsunterbrechung, sei es aufgrund von Arbeitslosigkeit, von Krankheit oder familiärer Verpflichtungen. Für familienbedingte Erwerbsunterbrechungen werden weitere Wirkungsmechanismen im Hinblick auf den Erwerb bzw. den Verlust von Humankapital diskutiert.

Da sich durch Erwerbsunterbrechungen die Amortisationszeit der Bildungsinvestitionen verkürzt, investieren Frauen, die stärker familienorientiert sind, in Erwartung der späteren familienbedingten Erwerbsunterbrechung von vorneherein weniger in ihr Humankapital (vgl. Becker 1991; Budig/England 2001). Die Einkommens- und Karrierenachteile solcher Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung wären dann nicht (allein) Ergebnis der Erwerbsunterbrechung an sich, sondern Konsequenz der insgesamt geringeren Erwerbsorientierung (vgl. Ziefle 2004).

Zu einem Verlust firmenspezifischen Humankapitals kann es kommen, wenn Frauen aufgrund der Geburt eines Kindes und der anschließenden Erwerbsunterbrechung den Arbeitsplatz oder den Arbeitgeber wechseln müssen (vgl. u. a. Mertens et al. 1995; Waldfogel 1998). Infolgedessen sind zumindest kurzfristig negative Auswirkungen auf den Erwerbsverlauf von Frauen zu erwarten.

Mittel- und langfristige negative Auswirkungen sind zu erwarten, wenn Frauen beim Wiedereintritt ins Erwerbsleben bewusst sogenannte mütterfreundliche Berufe oder Arbeitsplätze wählen, die es ihnen erleichtern, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren (vgl. Ermisch/Wright 1993). Solche Arbeitsplätze sind durch flexiblere Arbeitsabläufe und -zeiten, durch die Nähe zum Wohnort oder dem Kindergarten sowie weniger Schichtarbeit oder außergewöhnliche Arbeitszeiten gekennzeichnet. Die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit neben der Kinderbetreuung wird zudem durch feste Laufbahnkarrieren (wie im öffentlichen Dienst) und eventuell geringere Belastung, geringeren Leistungs- und Erfolgsdruck sowie geringere Qualifikationsanforderung erleichtert (vgl. Wolf/Rosenfeld 1978). Derartige Berufe bieten besonders begrenzte Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, kurze Karriereleitern, geringe Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und folglich besonders geringe Löhne (vgl. u. a. Peterson 1989; Fitzenberger/Wunderlich 2000; Glass 2004).

Im Gegensatz zur Humankapitaltheorie legt die Signal-Theorie nahe, dass die Einkommenseinbußen nach einer Erwerbsunterbrechung nicht auf Humankapitalverlusten oder tatsächlichen Verhaltensänderungen von Frauen beruhen, sondern dass Arbeitgeber die Erwerbsunterbrechung als Signal einer geringe-

ren Erwerbsorientierung betrachten (vgl. Beblo et al. 2009) und weniger in das Humankapital von Müttern investieren (vgl. Puhani/Sonderhof 2011). Die sich mittelfristig verschlechternden Karrieremöglichkeiten wären dann das Ergebnis eines systematischen Ausschlusses von Weiterbildung und Beförderung.

Eine noch allgemeinere Erklärung liefert die Theorie der Statistischen Diskriminierung: Frauen weisen – unabhängig von ihrer tatsächlichen Erwerbsorientierung und ihrer tatsächlichen Produktivität – generell schlechtere Karriere- und Einkommenschancen auf, weil Arbeitgeber ihnen aufgrund ihres Geschlechts eine geringere Produktivität unterstellen als Männern.<sup>10</sup> Somit werden Frauen mit einer überdurchschnittlichen Produktivität statistisch diskriminiert.

### **2.1.2 Humankapital und Gründungsverhalten**

Investitionen ins Humankapital können generell auf zwei Wegen auf die Gründungsentscheidung einwirken (vgl. Le 1999). Zum einen erhöhen sie die (Management)Fähigkeiten und damit die Wahrscheinlichkeit, sich selbstständig zu machen (vgl. Lucas 1978). Zum anderen verbessern sich die Chancen auf eine abhängige Beschäftigung. Welcher Effekt überwiegt, kann in einer so allgemeinen Fassung von Humankapitalinvestition a priori nicht bestimmt werden (vgl. auch van der Sluis et al. 2008).

Deswegen sei das Humankapital in allgemeines und spezifisches Humankapital unterschieden. Für das allgemeine Humankapital gilt das oben Gesagte. Spezifisches Humankapital drückt sich in Kenntnissen über die Funktionsweise des Arbeits- und vor allem bestimmter Produktmärkte aus. So verbessern Kenntnisse über Möglichkeiten der Markterschließung bzw. Kundengewinnung oder mögliche Probleme der Kunden das Erkennen von Geschäftsideen (vgl. z. B. Shane 2000). Investitionen in derartiges Humankapital sollten deshalb die Wahrscheinlichkeit, sich selbstständig zu machen, ebenfalls erhöhen. Allerdings verbessern Berufs- und Branchenerfahrung generell auch die Chancen auf eine abhängige Beschäftigung, sodass auch in diesem Fall a priori nicht bestimmt werden kann, welcher Effekt überwiegt.

Lazear (2004; 2005) hat mit seiner Jack-of-all-trades-Theorie eine neue Sicht auf den Zusammenhang von Humankapital und Entrepreneurship entwickelt. Lazear geht davon aus, dass Unternehmer viele verschiedene Aufgaben aus-

---

<sup>10</sup> Der Begriff der statistischen Diskriminierung geht vor allem auf Phelps (1972) zurück.

führen und deswegen über vielfältige Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen verfügen müssen. Allerdings müssen Unternehmer nicht in allen Bereichen Experten sein, vielmehr müssten sie nur so viel Expertise mitbringen, um in der Lage zu sein, spezialisierte Mitarbeiter auswählen und einweisen zu können, die dann die entsprechenden Aufgaben ausführen. Angestellte profitieren hingegen nicht von einer Vielzahl von Grundkenntnissen und -fähigkeiten. Für sie zahlt es sich aus, in einem bestimmten Bereich möglichst gut zu sein. Unternehmer sind demnach Generalisten und Angestellte Spezialisten. Daraus ergibt sich, dass sich Personen mit einem großen Bündel an Grundkenntnissen und -fähigkeiten in vielen verschiedenen Bereichen mit größerer Wahrscheinlichkeit selbstständig machen als Personen mit Expertenwissen in wenigen Bereichen.

## **2.2 Literaturüberblick**

### **2.2.1 Gesetzliche Regelungen zu Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes**

In beiden Teilen Deutschlands gab es über die Jahre verschiedene gesetzliche Regelungen zur Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes (vgl. Übersicht 1). Sowohl in der Bundesrepublik Deutschland als auch in der DDR gab bzw. gibt es für alle erwerbstätigen Mütter den sog. Mutterschutz, der sich gegenwärtig im Regelfall auf die ersten acht Wochen nach der Geburt erstreckt. In dieser Zeit besteht ein Kündigungsverbot, das Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate wird weitergezahlt.

In den 1970er Jahren wurde in beiden Teilen Deutschlands die Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Beschäftigungsgarantie zu unterbrechen, zeitlich ausgedehnt. In den 1980er und 1990er Jahren setzte sich diese Entwicklung fort. Seit 1992 ist die Beschäftigung für eine Dauer von 36 Monaten garantiert. Abgesehen von Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub konnten die für die Bundesrepublik geltenden Regelungen sowohl von Müttern als auch Vätern in Anspruch genommen werden. In der DDR richteten sich die Regelungen an erwerbstätige Mütter oder sonstige, das Kind betreuende Angehörige. Sie erhielten während der Erwerbsunterbrechung eine Transferleistung in Höhe des Krankengeldes. In der Bundesrepublik Deutschland lagen die Lohnersatzleistungen zumeist niedriger und unterlagen einer Bedürftigkeitsprüfung. Mit der Einführung des sog. Elterngeldes in 2007 änderte sich dies grundlegend. Väter und/oder Mütter erhalten nunmehr – ohne Bedürftigkeitsprüfung – zwei Drittel ihres bisherigen Nettoentgelts, jedoch maximal 1.800 €. Alle seit

1986 geltenden Regelungen der Bundesrepublik Deutschland gestatteten eine parallele Teilzeitbeschäftigung, derzeit von bis zu 30 Wochenstunden.

Übersicht 1: Entwicklung der gesetzlichen Regelungen zu Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes

Zeit	Bezeichnung	Dauer der Beschäftigungsgarantie	Dauer der Geldleistungen	Anspruchsberechtigung und Leistungsumfang
Bundesrepublik Deutschland				
1952-	Mutterschutz	6 Wochen, ab 1965 8 Wochen	6 Wochen, ab 1965 8 Wochen	Erwerbstätige Mütter: Durchschnittsentgelt der letzten 3 Monate
7/1979-12/1985	Mutterschaftsurlaub	4 Monate, im Anschluss an den Mutterschutz	4 Monate, im Anschluss an den Mutterschutz	Erwerbstätige Mütter: proportional zu vorherigem Entgelt, max. 750 DM (bis 1983) und 510 DM (ab 1984)
1/1986-12/1991	Erziehungsurlaub (kurz)	10-18 Monate (schrittweise verlängert)	10-18 Monate (schrittweise verlängert)	Männer und Frauen unabhängig vom Erwerbsstatus: 600 DM für 6 Monate, danach bedürftigkeitsgeprüft, max. 600 DM
1/1992-12/2000	Erziehungsurlaub (lang)	36 Monate	24/36 <sup>1)</sup> Monate	Männer und Frauen unabhängig vom Erwerbsstatus: 600 DM für sechs Monate, danach bedürftigkeitsgeprüft, max. 600 DM
1/2001-12/2006	Elternzeit	36 Monate	12/24 Monate (nach Wahl)	Männer und Frauen unabhängig vom Erwerbsstatus, auch gleichzeitig: 460 € (12 Monate) oder 300 € (24 Monate), bedürftigkeitsgeprüft
1/2007-	Elterngeld	36 Monate	12/14 Monate (bei Beteiligung des Partners)	Männer und Frauen unabhängig vom Erwerbsstatus: ca. 2/3 des bisherigen Nettolohns (bis max. 1.800 €), bei Niedrigverdienern bis 100 %, 300 € für nicht erwerbstätige Eltern
Deutsche Demokratische Republik				
1976	Schwangerschafts- und Wochenurlaub	26 Wochen	26 Wochen	Erwerbstätige Mütter: Nettobezüge
1976	Babyjahr für Mütter mit zwei oder mehr Kindern	12 Monate	12 Monate	Erwerbstätige Mütter (oder sonstige, das Kind betreuende Angehörige): Transfer in Höhe des Krankengeldes
1984	Babyjahr für Mütter mit drei oder mehr Kindern	18 Monate	18 Monate	Erwerbstätige Mütter (oder sonstige, das Kind betreuende Angehörige): Transfer in Höhe des Krankengeldes
1/1986-12/1990	Babyjahr	12 Monate	12 Monate	Erwerbstätige Mütter (oder sonstige, das Kind betreuende Angehörige): Transfer in Höhe des Krankengeldes

1) Das dritte Jahr wurde in Baden-Württemberg, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen von den Landesregierungen bezahlt.

Quelle: In Anlehnung an Elsas et al. (2013); Drasch (2012).

Mit Ausnahme des 2007 eingeführten Elterngeldes galten alle Regelungen bei Erwerbstätigkeit ausschließlich für abhängig Beschäftigte. Selbstständige

kommen somit erst seit 2007 in den Genuss einer Einkommensersatzleistung in Folge der Geburt eines Kindes. Allerdings war und ist es möglich, während des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers eine selbstständige Tätigkeit parallel zu dem ruhenden Arbeitsverhältnis aufzunehmen.

### **2.2.2 Erwerbsunterbrechungen und Humankapital**

Es liegt mittlerweile eine Vielzahl an Studien zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und ihren Auswirkungen auf das Humankapital der Mütter vor. Die Mehrzahl der Studien basiert auf dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung). Vereinzelt wurden auch andere Längsschnittdatensätze wie der ALWA (Arbeiten und Lernen im Wandel, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), der AVID (Altersvorsorge in Deutschland, Deutsche Rentenversicherung) oder der Mikrozensus (Statistisches Bundesamt) herangezogen. Aufgrund der Datenlage liegen mehr Informationen zu west- als zu ostdeutschen Frauen vor. Auch wenn die Detailergebnisse der Studien wegen unterschiedlicher Datenquellen nicht immer unmittelbar miteinander verglichen werden können, lassen sich einige grundlegende Entwicklungen und Zusammenhänge aufzeigen.

Die Betreuung eines Kindes in den ersten drei Jahren nach der Geburt liegt weit überwiegend bei dessen Mutter (vgl. Keller/Haustein 2013). Wie lange Frauen nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, hängt von vielfältigen Faktoren ab. So weisen westdeutsche Mütter längere Erwerbsunterbrechungen auf als ostdeutsche (vgl. Drasch 2012; Bredtmann et al. 2009).<sup>11</sup> Dies gilt sowohl für die Zeit vor als auch für die Zeit nach der Wiedervereinigung (vgl. Drasch 2012). Eng verbunden mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung ist der Anteil der Frauen, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, die sogenannte Rückkehrrate. Die Rückkehrrate ostdeutscher Mütter übersteigt die westdeutscher Mütter (vgl. Bredtmann et al. 2009; Drasch 2012; 2013), ebenfalls sowohl vor als auch nach der Wiedervereinigung (vgl. Drasch 2012; 2013). Allerdings nähern sich die Rückkehrraten ost- und westdeutscher Frauen seit der Wiedervereinigung an (vgl. Drasch 2012; 2013). Grunow/Müller (2012) zeigen, dass die Unterschiede in den Rückkehrraten von ost- und westdeutschen Frauen erst ab

---

<sup>11</sup> Auch Kasten (2008) zeigt, dass westdeutsche Frauen längere Erwerbsunterbrechungen, die nicht auf Arbeitslosigkeit zurückgehen, aufzeigen als ostdeutsche.

dem zweiten Jahr nach der Geburt des Kindes auftreten. So arbeiten 55 % der ost- und 35 % der westdeutschen Mütter zwei Jahre nach der Geburt wieder. Drei Jahre nach der Geburt sind es zwei Drittel der ost- und gut die Hälfte der westdeutschen Mütter.

Bedeutsam für die Dauer der Erwerbsunterbrechung ist auch der Geburtsjahrgang der Mutter. So kehren westdeutsche Mütter aus jüngeren Geburtsjahrgängen früher ins Erwerbsleben zurück (vgl. Ziefle 2009; Grunow/Müller 2012). In loser Verbindung zum Geburtsjahrgang stehen die verschiedenen Regelungen zur familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Die Einführung und sukzessive Ausweitung des Erziehungsurlaubs setzte negative Anreize für eine schnelle Rückkehr in den Beruf (vgl. Ziefle 2009; Drasch 2011; Grunow et al. 2011).<sup>12</sup> Die 2007 eingeführte Elternzeit-Regelung wirkt sich hingegen positiv auf das Rückkehrverhalten aus (vgl. Drasch 2011; Bergemann/Riphahn 2011a; b; Kluge/Schmitz 2014).<sup>13</sup> Die Rückkehrquote liegt in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt über der für die früheren Regelungen. Zwölf Monate nach der Geburt ist eine sprunghafte Zunahme zu beobachten. Auch 36 Monate nach der Geburt liegt die Rückkehrquote noch deutlich über der aus früheren Zeiten.<sup>14</sup> Dies gilt für West- und Ostdeutschland gleichermaßen (vgl. Elsas et al. 2013). Der Anstieg der Rückkehrquote geht nahezu ausschließlich auf die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit zurück (vgl. Kluge/Schmitz 2014).

Schließlich haben verschiedene sozio-demografische Faktoren einen Einfluss auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung bzw. die Rückkehrquote. Die Erwerbsunterbrechung ist umso kürzer, je höher die Mutter gebildet ist (vgl. Ziefle 2009; Strauß/Ebert 2010; Drasch 2011; Grunow et al. 2011; Grunow/Müller 2012; Drasch 2012; Elsas et al. 2013; Hoherz 2014).<sup>15</sup> Ein Partner im Haushalt verlängert hingegen die Erwerbsunterbrechung westdeutscher Mütter (vgl.

---

<sup>12</sup> Bemerkenswert ist, dass die rechtlichen Regelungen nicht nur für erwerbstätige, sondern auch für nicht erwerbstätige Frauen Wirkungen entfalten (vgl. Ziefle 2009).

<sup>13</sup> Bergemann/Riphahn (2011) konnten den positiven Effekt lediglich für Mütter mit geringem Einkommen nachweisen. Und Hoherz (2014) stellten überhaupt keinen positiven Effekt fest.

<sup>14</sup> Drasch (2011) kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Frauen, die während der Elternzeit Mütter wurden, im Vergleich zu Frauen, die unter den vorherigen Regelungen zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen Mütter wurden, nach 36 Monaten die höchsten Rückkehrquoten aufweisen. Für den davor liegenden Zeitraum ermittelte sie hingegen höhere Rückkehrquoten für Frauen, die zu Zeiten des Mutterschaftsurlaubs oder des 12- bzw. 18-monatigen Erziehungsurlaubs geboren.

<sup>15</sup> Für ostdeutsche Mütter hat der Bildungsstand einen geringeren Einfluss auf den Wiedereintritt ins Berufsleben als für westdeutsche (vgl. Drasch 2011).

Ziefle 2009; Drasch 2011; Drasch 2012). Bei ostdeutschen Frauen spielt der Familienstand keine Rolle (Drasch 2012). Mit steigendem Einkommen des Partners (westdeutscher) Mütter reduziert sich deren Rückkehrate (vgl. Ziefle 2009; Hoherz 2014). Selbstständig tätige westdeutsche Frauen kehren nach der Geburt mehr als drei Mal so schnell in ihren Beruf zurück als abhängig beschäftigte Frauen (vgl. Ziefle 2009).<sup>16</sup> Zudem weisen Mütter mit hohem Erwerbseinkommen (vgl. Bredtmann et al. 2009; Grunow/Müller 2012; Hoherz 2014) sowie Mütter im höheren Alter bei der Geburt des ersten Kindes eine höhere Wiedereintrittsrate in den Arbeitsmarkt auf (vgl. Grunow/Müller 2012).

Ein erheblicher Teil der (westdeutschen) Frauen reduziert bei der Rückkehr ins Erwerbsleben die Arbeitszeit (vgl. auch Frommert et al. 2013). Nach Ziefles (2009) Analysen arbeiten rund 75 % der westdeutschen Mütter ein Jahr nach der Geburt weniger als ein Jahr vor der Geburt. Zehn Jahre nach der Geburt sind es noch 55 %. Verschiedene Faktoren wirken sich positiv auf den Erwerbsumfang von Müttern aus. So reduzieren gut gebildete oder selbstständig tätige Frauen ihre Arbeitszeit in geringerem Umfang als andere.<sup>17</sup>

Geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen haben Lohneinbußen zur Folge (vgl. u. a. Beblo/Wolf 2002a; b; Ziefle 2004; Beblo et al. 2009; Ziefle 2009; Boll 2009; Frommert et al. 2013; Boll/Leppin 2014). Beblo et al. (2009) zeigen beispielsweise für vor und nach der Geburt in Vollzeit tätige Mütter, dass die Geburt des ersten Kindes die Löhne von Müttern um 19 % (im Vergleich zu nahezu identischen Frauen ohne Kinder im selben Unternehmen) oder um 26 % (im Vergleich zu nahezu identischen Frauen ohne Kinder, die im selben oder einem anderen Unternehmen arbeiten) reduziert.<sup>18</sup> Die Lohndifferenz zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder resultiert vornehmlich daraus, dass der Lohn

---

<sup>16</sup> Auch Mühling/Schreyer (2013) sowie Buschner/Haag (2013) zeigen, dass vor der Geburt als Selbstständige tätige Frauen häufiger ins Erwerbsleben zurückkehren als andere. In eine ähnliche Richtung deuten auch die Befunde von Struth et al. (2009), wonach in Berufen ohne spezifische Zugangsbedingungen kurze Unterbrechungszeiten zu beobachten sind. Zu den Berufen ohne spezifische Anforderungen an Bildungszertifikate zählen Unternehmerinnen und Geschäftsführerinnen.

<sup>17</sup> Gemäß der ifb-Rückkehrstudie verteilt sich die Arbeitszeit von selbstständig und abhängig erwerbstätigen Frauen unterschiedlich. Während mehr als die Hälfte der übrigen erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 25 Stunden nach Wiedereintritt arbeiten, trifft dies nur auf 29 % der Selbstständigen zu. Sie arbeiten entweder häufiger weniger als 15 Stunden oder häufiger mehr als 25 Stunden als die übrigen (vgl. Buschner/Haag 2013).

<sup>18</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen Ziefle (2004) im Hinblick auf die Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob Mütter zum bisherigen oder einen anderen Arbeitgeber wechseln, und Ziefle (2009) im Hinblick auf die Höhe der Lohneinbußen.



der Frauen ohne Kinder im Beobachtungszeitraum gestiegen ist. Ein Teil der Lohndifferenz geht aber auch darauf zurück, dass Mütter nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz im Durchschnitt etwas weniger verdienen als vor der Geburt des Kindes.

Wie stark die Lohneinbußen ausfallen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Neben der Frage, ob Mütter in das Unternehmen zurückkehren, in dem sie vor der Geburt des Kindes gearbeitet haben, spielt die Qualifikation eine Rolle. Hochqualifizierte Mütter erleiden geringere Lohneinbußen als die übrigen (vgl. u. a. Ziefle 2009; Beblo et al. 2009; Strauß/Ebert 2010). Boll (2009) kommt hingegen zu dem Ergebnis, dass die Lohnlücke pro Stunde mit dem Bildungsgrad steigt. Von Bedeutung ist auch, in welcher Phase des Erwerbslebens die familienbedingte Erwerbsunterbrechung stattgefunden hat. Gemäß Strauß/Ebert (2010) führen Unterbrechungen in frühen Phasen des Erwerbslebens zu höheren Einbußen beim Lebenseinkommen als solche in späteren Phasen. Gemessen an der Lohnlücke pro Stunde zeigt sich jedoch der gegenteilige Zusammenhang: Je später die Unterbrechung erfolgt, desto höher ist die Lohneinbuße (vgl. Boll 2009). Je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, desto größer ist die Lohnlücke pro Stunde (vgl. Beblo/Wolf 2002a; Boll 2009) und die verlorene Lohnsumme bis zum 45. Lebensjahr (vgl. Boll 2009). Görlich/de Grip (2009) zeigen, dass auch die Zugehörigkeit eines Berufes zu den sogenannten Frauen- und den sogenannten Männerberufen teils von Bedeutung ist. So sind die kurzfristigen Lohneinbußen für hochqualifizierte Berufe in Frauenberufen höher als in Männerberufen. Für geringqualifizierte Berufe ist ein derartiger Unterschied weder auf kurze noch auf längere Sicht zu beobachten. Dies gilt auf längere Sicht auch für hochqualifizierte Berufe.

Indizien für eine Humankapitalentwertung liefert auch Hirschle (2011), der Berufe nach verschiedenen Kriterien in hierarchisch angeordnete Berufsklassen (sogenannte Goldthorpe-Klassen) einteilt. Er zeigt, dass Frauen nach der Rückkehr ins Erwerbsleben häufig in eine niedrigere Berufsklasse absteigen und dass das Risiko der Abwärtsmobilität umso höher ist, je länger die Phase der Erwerbsunterbrechung andauert.

All diese Befunde belegen, dass geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen mit einer Entwertung des Humankapitals der Mütter einhergehen, die durchaus mittel- und längerfristig wirken kann (vgl. Ziefle 2004; Ziefle 2009; Hirschle

2011).<sup>19</sup> Die Befunde von Beblo et al. (2009) sowie Ziefle (2004) hinsichtlich der Bedeutung des Arbeitgeberwechsels deuten darauf hin, dass in nicht unerheblichem Maße firmenspezifisches Humankapital entwertet wird.<sup>20</sup>

Zum Zusammenhang zwischen geburtsbedingter Erwerbsunterbrechung und Gründungsverhalten liegt eine einzige Studie vor, die allerdings auf einer sehr kleinen Fallzahl beruht, sodass die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden können. Haag (2013) kommt auf Basis der ifb-Berufsrückkehrstudie zu dem Ergebnis, dass Frauen, die sich bei der Rückkehr ins Erwerbsleben selbstständig machen, über ein deutlich geringeres Haushaltseinkommen als die übrigen Selbstständigen verfügen. Sie unterbrechen die Erwerbstätigkeit länger als die Selbstständigen, die bereits vor der Geburt selbstständig waren, aber kürzer als die abhängig Beschäftigten. Sie reduzieren ihre wöchentliche Arbeitszeit am stärksten und arbeiten häufig von zu Hause aus. Ihre Kinder verbringen die meiste Zeit in Tageseinrichtungen. Sie haben vergleichsweise selten Betreuungsprobleme. Diener et al. (2013) berichten zudem, dass für Teilnehmerinnen am Modellprogramm "Perspektive Wiedereinstieg" sowie sonstige Berufsrückkehrerinnen der Hauptgrund für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit das Fehlen einer besseren Erwerbsalternative war.

### **2.2.2 Humankapital und Gründungsverhalten**

Der Einfluss des Humankapitals auf das Gründungsverhalten war Gegenstand zahlreicher Studien. Der folgende Überblick richtet sein Augenmerk vorrangig auf solche Studien, die den spezifischen deutschen Kontext mit seiner formalisierten beruflichen Ausbildung berücksichtigen oder genderspezifische Analysen vorgenommen haben.

Art und Umfang von Schulbildung haben keinen Einfluss auf die Entscheidung, sich selbstständig zu machen, so das Ergebnis einer Meta-Analyse von van der Sluis et al. (2008).<sup>21</sup> Hinsichtlich der beruflichen Bildung zeigt sich ein gemischtes Bild. Werner et al. (2005) zeigen auf Basis des Gründerpanels des

---

<sup>19</sup> Wie lange sich die Erwerbsunterbrechungen auf die Einkommen auswirken, hängt wiederum von verschiedenen Faktoren wie Dauer der Erwerbsunterbrechung oder Qualifikation ab (vgl. Boll 2009).

<sup>20</sup> So auch Boll (2009).

<sup>21</sup> So auch u. a. Werner et al. (2005), Werner/Kay (2006), Werner (2011) für Deutschland. Strohmeier (2004a) hingegen zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, selbstständig anstatt abhängig beschäftigt zu sein, tendenziell mit dem Schulbildungsniveau steigt, für Frauen stärker als für Männer.

IfM Bonn, dass sich der Abschluss einer höheren beruflichen Bildung<sup>22</sup> negativ auf die Gründungsneigung, nicht aber auf die Umsetzung des Gründungsvorhabens auswirkt.<sup>23</sup> Genderspezifische Analysen machen deutlich, dass ein höherer beruflicher Bildungsabschluss für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise auf die Gründungsneigung wirkt. Frauen mit und ohne höhere berufliche Bildung weisen eine nahezu gleich große Gründungsneigung auf. Sie ist niedriger als die von Männern ohne höhere berufliche Bildung und höher als die von Männern mit höherer beruflicher Bildung.

Hessels et al. (2014) kommen hingegen für deutsche und niederländische Gründungsinteressierte zu dem Ergebnis, dass höhere Bildung (Hochschulabschluss) einen negativen Einfluss auf die Umsetzung von Gründungsplänen hat. Furdas/Kohn (2010) wiederum zeigen auf Basis des KfW-Gründungsmonitors, dass Personen mit einer höheren beruflichen Bildung wie dem Abschluss einer Technikerschule oder einer (Fach)Hochschule mit höherer Wahrscheinlichkeit ein Unternehmen gründen als Personen mit abgeschlossener dualer Ausbildung. Dies gilt weitgehend für beide Geschlechter. Im Detail zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den Geschlechtern: So erhöht der Abschluss einer Technikerschule bei Männern im Gegensatz zu Frauen nicht die Wahrscheinlichkeit zu gründen. Zudem erhöht der Abschluss einer (Fach)Hochschule die Gründungswahrscheinlichkeit von Männern weniger stark als die von Frauen. Auch Strohmeyer (2004a) und Leicht/Lauxen-Ulbrich (2005) kommen auf Basis des Mikrozensus zu dem Ergebnis, dass Personen mit einem Hochschulabschluss oder einem Meisterbrief mit größerer Wahrscheinlichkeit selbstständig als abhängig beschäftigt sind als Personen ohne beruflichen Abschluss oder mit abgeschlossener dualer Ausbildung. Dies gilt für beide Geschlechter, wobei der Meisterbrief für Männer die Wahrscheinlichkeit, selbstständig zu sein, stärker erhöht als für Frauen. Umgekehrt steigt mit einem Hochschulabschluss die Selbstständigkeitswahrscheinlichkeit von Frauen in stärkerem Maße als die von Männern. Lohmann/Luber (2004) schließlich zeigen auf Basis des SOEP ebenfalls, dass ein Hochschulabschluss sowohl für Männer als auch für Frauen die Wahrscheinlichkeit erhöht,

---

<sup>22</sup> Höhere berufliche Bildung liegt vor, wenn eine Person eine Meisterprüfung erfolgreich absolviert oder einen (Fach)Hochschulabschluss erworben hat.

<sup>23</sup> Auch Werner (2011) zeigt – wiederum auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn –, dass die Art des beruflichen Abschlusses keinen Einfluss auf die Gründungsumsetzung hat.

selbstständig tätig zu sein, wobei der Hochschulabschluss für Frauen in diesem Zusammenhang von noch größerer Bedeutung ist.

Neben dem Niveau der beruflichen Bildung ist auch die Fachrichtung von Bedeutung. So zeigen Leicht/Lauxen-Ulbrich (2005), dass Personen, die einen typischen Frauenberuf ausüben, mit geringerer Wahrscheinlichkeit selbstständig sind als Personen, die einen sog. integrierten Beruf ausüben. Dies gilt noch stärker für Frauen als für Männer. In dieses Bild fügen sich die Ergebnisse von Leoni/Falk (2010) ein, wonach die bestehenden Unterschiede in der Studienfachwahl zwischen Frauen und Männern einen erheblichen Teil der geringeren Beteiligung von Frauen an der Selbstständigkeit erklären.<sup>24</sup> Der Gender Gap in der Selbstständigkeit von hochqualifizierten Frauen und Männern würde sich spürbar verringern, wählten die Frauen die gleichen Studienfächer wie Männer (vgl. Brink et al. 2014).

Eine größere Rolle als die schulische und berufliche Bildung spielt die Branchenerfahrung. So zeigen Werner et al. (2005) und Werner/Kay (2006) auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn, dass Branchenerfahrung einen starken positiven Einfluss auf die Gründungsneigung wie auf den -vollzug<sup>25</sup> hat, und zwar für Frauen und Männer gleichermaßen.

Frühere unternehmerische Erfahrung übt hingegen keinen Einfluss auf das Gründungsverhalten aus. So zeigen Studien auf Basis des Gründerpanels des IfM Bonn, dass sich Selbstständigkeitserfahrung weder auf die Gründungsneigung noch auf den Gründungsvollzug auswirkt (vgl. Werner et al. 2005; Werner/Kay 2006; Werner 2011; Kay/Schneck 2012).<sup>26</sup> Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer (vgl. Werner/Kay 2006).<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Anders Strohmeyer (2004b), der gelegentlich eine geringe Erklärungskraft in den Unterschieden in der Studienfachwahl findet.

<sup>25</sup> So auch Werner (2011) und Kay/Schneck (2012).

<sup>26</sup> So auch Hessels et al. (2014) im Hinblick auf den Gründungsvollzug.

<sup>27</sup> So auch Furdas/Kohn (2010) im Hinblick auf den Gründungsvollzug. Andere Arbeiten, die ebenfalls auf dem KfW-Gründungsmonitor basieren, kommen hingegen zu dem Ergebnis, dass Selbstständige eine höhere Gründungswahrscheinlichkeit haben als abhängig Beschäftigte (vgl. z.B. Hagen et al. 2012; Metzger 2014b).

## 2.3 Hypothesen

Aus den Ausführungen der Kapitel 2.1 und 2.2 lassen sich Hypothesen ableiten, wie sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen auf deren Gründungsverhalten auswirken.

Gemäß der Humankapitaltheorie gehen mit einer Erwerbsunterbrechung Humankapitalverluste einher. Diese verringern sowohl die Wahrscheinlichkeit, sich selbstständig zu machen als auch die Chancen auf eine abhängige Beschäftigung (zu bisheriger Entlohnung) (vgl. Kapitel 2.1). Letzteres erhöht wiederum die Gründungswahrscheinlichkeit. Welcher Effekt überwiegt, ist unklar. Dies gilt allerdings nicht für gesetzlich geregelte Erwerbsunterbrechungen, bei denen ein Anspruch auf Rückkehr zum früheren Arbeitgeber besteht. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass meist die abhängige Beschäftigung wieder aufgenommen wird.<sup>28</sup> Frauen ohne Erwerbsunterbrechung hingegen investieren im Rahmen der Erwerbstätigkeit weiterhin in ihr Humankapital. Dies erhöht die Gründungsneigung, zugleich aber auch die Chancen auf eine Fortsetzung der ausgeübten Erwerbstätigkeit bzw. einen Arbeitgeberwechsel. Deshalb ist der Gesamteffekt hier, ähnlich wie bei den Frauen mit Erwerbsunterbrechungen ohne gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr, unklar.

Hypothese 1a: Mütter, die keinen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei ihrem bisherigen Arbeitgeber haben, gründen unter sonst gleichen Bedingungen mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie Frauen ohne familienbedingte Erwerbsunterbrechung.

Hypothese 1b: Mütter mit gesetzlichem Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei ihrem bisherigen Arbeitgeber gründen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit als Frauen ohne einen solchen Anspruch.

---

<sup>28</sup> Aus den humankapitaltheoretischen Überlegungen folgt, dass Frauen mit diesem Rechtsanspruch die abhängige Beschäftigung einer Gründung vorziehen, weil ihnen die abhängige Beschäftigung ihr bisheriges Vergütungsniveau sichert. Der Vorteil der abhängigen Beschäftigung tritt noch deutlicher hervor, wenn man sich bewusst macht, dass eine Gründung einem Arbeitgeberwechsel gleichkommt. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Humankapitalverluste im Fall eines Arbeitgeberwechsels besonders groß sind, weil dabei zumindest firmen-, wenn nicht auch branchenspezifisches Wissen verloren geht. Aufgrund des zusätzlichen Verlusts von firmenspezifischem Humankapital wären die Einkommenseinbußen für Frauen mit Beschäftigungsgarantie bei einer Gründung nochmals größer als bei Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber.

Aus der Humankapitaltheoretischen Perspektive entfaltet die Beschäftigungsgarantie umso mehr Wirkung, je länger sie andauert, weil Frauen umso eher von ihr Gebrauch machen können. Die zeitliche Ausweitung der Beschäftigungsgarantie im Zeitverlauf in Deutschland (vgl. Kapitel 2.2.1) dürfte sich daher negativ auf die Gründungsneigung bei Frauen ausgewirkt haben.

Hypothese 2: Die Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen hat im Zuge der Ausdehnung der Dauer der Beschäftigungsgarantie zwischen 1976 bzw. 1979 und 1992 sukzessive abgenommen.

Bis zur Einführung der Elternzeit in 2007 standen alle Regelungen zur Erwerbsunterbrechung in Folge der Geburt eines Kindes lediglich abhängig Beschäftigten offen. Selbstständige hatten damit keinen Zugang zu den mit diesen Regelungen verbundenen Einkommensersatzleistungen. Insofern erhöhten diese Regelungen die Attraktivität einer abhängigen gegenüber einer selbstständigen Beschäftigung. Für Personen mit Kinderwunsch sollten diese Regelungen die Neigung, sich selbstständig zu machen, verringern (vgl. auch Verheul 2005; Arenius/Kovalainen 2006). Die Regelungen wirken umso gründungshemmender, je länger die Unterstützungsleistungen gezahlt werden und je höher die Unterstützungsleistungen sind. Vorausgesetzt, der Anteil der Frauen mit Kinderwunsch ist im Zeitablauf relativ konstant gewesen, lässt sich folgende Hypothese formulieren.

Hypothese 3: Frauen gründeten in den Jahren zwischen 1976 bzw. 1979 und 2007 mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit als in den Jahren seit 2007.

Gemäß der Humankapitaltheorie kommen Humankapitalverluste infolge von Erwerbsunterbrechungen zustande, weil das Wissen während der Erwerbsunterbrechung i.d.R. nicht angewendet bzw. keine weiteren Investitionen ins Humankapital vorgenommen werden. Je häufiger Erwerbsunterbrechungen auftreten und vor allem je länger sie andauern, desto höher ist c.p. der Humankapitalverlust. Gleichzeitig kann dies von Arbeitgebern – unabhängig von Humankapitalverlusten – als ein verstärktes Indiz ("Signal") für eine geringere Erwerbsorientierung bzw. Produktivität gewertet werden. Beides wirkt sich negativ auf die Suche nach einem Arbeitsplatz aus, sei es beim letzten oder bei einem neuen Arbeitgeber. Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen, die keinen Rechtsanspruch auf Rückkehr auf einen Arbeitsplatz haben, könnten daher eher geneigt sein zu gründen. Bei Frauen, die einen solchen Rechtsanspruch auf Rückkehr zu ihrem früheren Arbeitgeber haben, spielen hingegen –

aufgrund gesetzlicher Regelungen – weder die Dauer noch die Häufigkeit der Erwerbsunterbrechung eine bedeutende Rolle.

Hypothese 4a: Je häufiger die Erwerbstätigkeit unterbrochen wird, ohne dass ein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz besteht, desto höher ist die Gründungswahrscheinlichkeit.

Hypothese 4b: Je länger eine Erwerbsunterbrechung ohne gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz andauert, desto höher ist die Gründungswahrscheinlichkeit.

Frauen weisen gemäß der Theorie der Statistischen Diskriminierung schlechtere Karriere- und Einkommenschancen am Arbeitsmarkt auf, weil ihnen potenzielle Arbeitgeber eine geringere Erwerbsorientierung und Produktivität unterstellen als Männern. Infolgedessen sollten hochqualifizierte und stark erwerbsorientierte Frauen eine höhere Neigung als vergleichbare Männer haben, sich selbstständig zu machen – auch und gerade nach der Geburt eines Kindes –, um auf diese Weise der Arbeitsmarktdiskriminierung zu entgehen und zu einer angemessenen Amortisation der eigenen Humankapitalinvestitionen zu gelangen.<sup>29</sup> Frauen mit Kindern wird im Vergleich zu kinderlosen Frauen ebenfalls eine geringere Erwerbsorientierung und Produktivität unterstellt. Hochqualifizierte Mütter mit hoher Erwerbsorientierung sollten ausgehend von der Theorie der Statistischen Diskriminierung mit größerer Wahrscheinlichkeit gründen als kinderlose Frauen.

Hypothese 5: Hoch qualifizierte, stark erwerbsorientierte Frauen gründen mit größerer Wahrscheinlichkeit als sonstige Frauen.

Da die Jack-of-all-Trades-Theorie lediglich für Gründer mit Beschäftigten oder Teamgründer Gültigkeit hat und diese laut KfW-Gründungsmonitor lediglich ein

---

<sup>29</sup> Leung (2006) zieht aus seinen Analysen zu Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen in selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit den Schluss, dass Frauen in der Selbstständigkeit eine geringere Diskriminierung erfahren als Frauen in abhängiger Beschäftigung (auch wenn der Einkommens-Gender-Gap in der selbstständigen Erwerbstätigkeit höher ist als in der abhängigen). Budig (2006) zeigt, dass die Einkommen von Frauen und Männer in hochqualifizierten und geschäftsführenden Berufen gleichermaßen höher liegen, wenn sie selbstständig tätig sind. Selbstständige Frauen in geringer qualifizierten Berufen hingegen erzielen im Gegensatz zu entsprechenden Männern niedrigere Einkommen als entsprechende abhängig beschäftigte Frauen.

Drittel aller Gründer ausmachen (vgl. Metzger 2014b), verzichten wir auf die Formulierung einer darauf basierenden Hypothese.<sup>30</sup>

Die Hypothesen werden im folgenden Kapitel 3 empirisch überprüft.

---

<sup>30</sup> Zudem liegen uns keine entsprechend differenzierten Informationen im verwendeten Datensatz vor.



### **3 Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und der Übergang in die Selbstständigkeit**

#### **3.1 Die Datenbasis**

Um die in der vorliegenden Studie aufgeworfenen Fragen zu beantworten, bedarf es einer Datenquelle, die möglichst repräsentative Längsschnittinformationen zu individuellen Erwerbsverläufen von Frauen – einschließlich Phasen der Selbstständigkeit – enthält. Diesem Anforderungskriterium genügen unseres Wissens lediglich zwei Datenquellen, und zwar das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und die Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (National Educational Panel Study, NEPS)<sup>31</sup>, welche auf der Erhebung "Arbeiten und Lernen im Wandel" (ALWA) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aufbaut. Da die bisher erhobenen Querschnitte des SOEP per Ende 2013 im besten Fall höchstens 28 Lebensjahre (auf Jahresebene) erfassen und die für längere Zeiträume vorliegenden erwerbsbiografischen Datensätze keine Unterscheidung zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung erlauben, kamen nur das NEPS bzw. die ALWA-Studie in die engere Auswahl. Aufgrund einer höheren Aktualität sowie einer breiteren Erfassung der Bevölkerung wurde schließlich dem NEPS der Vorzug gegeben.

Das vorrangige Ziel des Nationalen Bildungspanels besteht darin, "Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen ... über die gesamte Lebensspanne zu erheben" (vgl. Blossfeld et al. 2011a, S. 2).<sup>32</sup> Deutschlandweit beteiligen sich insgesamt rund 60.000 Personen an der Studie (vgl. NEPS-Website).<sup>33</sup> Das NEPS folgt einem sog. Multi-Kohorten-Sequenz-Design (hierzu und im Folgenden vgl. Blossfeld et al. 2011a, S. 21 ff.). Die Stichprobenziehung orientiert sich an den Übergängen im Bildungssystem, zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt sowie an den Bildungsprozessen im späteren Lebensverlauf. Die Erwachsenenstudie erfasst insgesamt rund 11.900 Personen (realisierte Interviews) der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986. Die zugrunde liegende Stichpro-

---

<sup>31</sup> Das NEPS ist ein interdisziplinäres Netzwerkprojekt, das seit Januar 2014 durch das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LifBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg geführt wird.

<sup>32</sup> Siehe auch Blossfeld et al. (2011b). Weitere Informationen, u.a. zum Datenzugang, finden sich auf der NEPS-Webiste: <https://www.neps-data.de>.

<sup>33</sup> URL: <https://www.neps-studie.de/umfang-der-neps-studie>, Stand: 21.7.2014.

be stellt ein repräsentatives Abbild der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland dar (vgl. Aust et al. 2011, S. 11).<sup>34</sup>

Die Teilnehmer der Erwachsenenbefragung wurden bei einer Erstbefragung zunächst retrospektiv zum gesamten Lebensverlauf befragt. Die Biografien werden aus den laufenden, in jährlichen Abständen durchgeführten Befragungen fortgeschrieben. Erfasst werden detaillierte Angaben zur Bildungs-, Erwerbs- und Familiengeschichte – jeweils vom Schulbesuch bis zum aktuellen Rand. Diese Informationen werden in Form von sog. Spelldaten erhoben bzw. aufbereitet. Die Spelldatensätze erfassen i.d.R. monatsgenau Beginn und ggf. Ende der einzelnen Lebensabschnitte einer Person, wie z. B. verschiedene Ausbildungs- und Erwerbsepisoden (darunter auch Selbstständigkeit) oder auch Zeiten einer Erwerbsunterbrechung.<sup>35</sup>

Den Berechnungen in der vorliegenden Studie liegen die Ende des Jahres 2013 verfügbaren Daten der Welle 3 (Version 3.0.1) zugrunde, die zuletzt im Jahr 2010/2011 erhoben wurden. Die Daten wurden für die vorliegende Studie speziell zubereitet. Den Ausgangspunkt bildet der sog. (generierte) Biografie-datensatz, der alle Biografieverläufe auf Basis von insgesamt sieben Episodentypen erfasst.<sup>36</sup> Dieser Datensatz wurde zunächst auf mögliche Inkonsistenzen hin überprüft und bereinigt. Anschließend wurden weiterführende Informationen zu den einzelnen Lebensepisoden (z.B. Art der erworbenen Schul- bzw. Berufsabschlüsse oder berufliche Stellung in der Erwerbstätigkeit) sowie soziodemografische Merkmale der Befragten (z.B. Geburtsdatum und Geschlecht) und Angaben zu Partner und Kindern in den Datensatz aufgenommen. Schließlich wurden einige Episodentypen zusammengefasst bzw. modifiziert (zur Operationalisierung vgl. Anhangtabelle A1). Die in dieser Stu-

---

<sup>34</sup> Die Erwachsenenstichprobe setzt sich aus drei Teilstichproben zusammen: Die erste Teilstichprobe (und erste Welle) bilden rund 6.800 Personen der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1986, die bereits ein erstes Mal im Jahr 2007/2008 im Rahmen der Vorgänger-Studie ALWA befragt wurden (hierzu und im Folgenden vgl. Aust et al. 2011, S. 11 ff. und Skopek 2012, S 16 f.). In der zweiten Welle (1. NEPS-Welle) im Jahr 2009/2010 wurde das Sample um rund 2.000 Personen der gleichen Geburtsjahrgänge aufgefrischt (zweite Teilstichprobe) und zudem um rund 3.100 Repräsentanten der älteren Geburtsjahrgänge 1944 bis 1955 (dritte Teilstichprobe) aufgestockt.

<sup>35</sup> Dies sind nach Skopek (2012) "duration spells". Daneben wird noch zwischen "entity spells" (z.B. mit Informationen zu Partnern und Kindern) sowie "event spells", die das Auftreten von bestimmten Ereignissen (z.B. Heirat oder Scheidung) erfassen, unterschieden.

<sup>36</sup> Die sieben Ausgangs-Episodentypen sind: Schule, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, Militärdienst, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Elternzeit, Lücke.

die letztlich verwendeten Episodentypen können Übersicht 2 entnommen werden.

Der aufbereitete Datensatz umfasst insgesamt 60.980 Episoden von 6.058 Frauen.<sup>37</sup> 910 dieser Frauen waren mindestens einmal in ihrem (bisherigen) Erwerbsleben selbstständig tätig, 185 von ihnen mehrfach. Hinzu kommen 750 Frauen, die mindestens einmal eine Tätigkeit als freie Mitarbeiterin ausgeübt haben, 205 von ihnen mehrfach. Da freie Mitarbeiter keine Arbeitnehmer sind und zumeist das ökonomische Risiko selber tragen, fassen wir im Folgenden diese beiden Formen selbstständiger Tätigkeit zusammen. Insgesamt umfasst der Datensatz damit 2.231 Beobachtungen (1.133 Selbstständigkeitsepisoden und 1.098 Episoden freier Mitarbeit) von 1.463 Frauen, die mindestens einmal in ihrem Leben gegründet haben. Davon gingen 479 Personen häufiger als einmal einer selbstständigen Tätigkeit und/oder einer freien Mitarbeit nach.

#### Übersicht 2: Episodentypen in der vorliegenden Studie

Episodentyp	Erfasste Tätigkeiten
Bildung	Schule, Berufsbildung (einschl. Berufsvorbereitung), Praktikum (auch Volontariat, Referendariat, studentische Hilfskraft)
Sonstiges	Rente, Krankheit, sonstige "Lücke" (bspw. Ferien)
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosigkeit (unabhängig von der Meldung)
Haushalt	Beschäftigung mit Haushalt oder Kindern
Elternzeit	Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Babyjahr u.ä.
Abhängige Beschäftigung	Arbeiter, Angestellte, Beamte, mithelfende Familienangehörige, Militär
Selbstständigkeit	Selbstständigkeit, freie Mitarbeit

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Darstellung.

Da der Beginn einer Selbstständigkeitsepisode genau bestimmt und ein solcher Beginn üblicherweise als Gründung definiert ist, können im NEPS Gründungen identifiziert und erfasst werden. Dies gilt selbst dann, wenn zwei Selbstständigkeitsperioden direkt aufeinanderfolgen.

<sup>37</sup> Die empirische Analyse in dieser Studie ist auf Frauen beschränkt, da nur wenige Männer ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen. Laut NEPS weisen lediglich 3,7 % aller befragten Männer Elternzeit- und 0,9 % Haushaltsepisoden auf. Zur Verbreitung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei Frauen siehe Kapitel 3.4.

Der Datensatz unterscheidet zwei Formen familienbezogener Episoden: Zum einen die sogenannte Elternzeit, in der alle Lebensabschnitte zusammengefasst sind, in der Frauen entweder im Mutterschutz, im Babyjahr, im Erziehungsurlaub oder in der Elternzeit waren. Dabei handelt es sich um alle Formen gesetzlich geregelter familienbezogener Erwerbsunterbrechung (siehe Kapitel 2.2.1). Zum anderen enthält er Informationen über Episoden, in denen sich Personen – jenseits der sogenannten Elternzeit – um Haushalt oder Kinder gekümmert haben.

### **3.2 Erwerbsbiografische Verläufe im Überblick**

Um die Ergebnisse der Analysen zum Zusammenhang zwischen familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen und Gründungsverhalten besser einordnen zu können, geben wir zunächst einen Überblick darüber, wie die Erwerbsbiografien von Frauen verlaufen. Dafür bedienen wir uns des Instruments der Sequenzmusteranalyse, mit dessen Hilfe nicht nur die Erwerbsverläufe einer großen Anzahl von Frauen veranschaulicht, sondern auch etwaige Muster erkannt werden können.

Die Sequenzmusteranalyse trägt für jede einzelne Person die jeweiligen Erwerbsepisoden (vgl. Übersicht 2) chronologisch (monatsgenau) ab. In den folgenden Abbildungen entspricht also jeder einzelne horizontale Balken einer Person. Die Farbe der Balken gibt den Typ der Episode wieder. Die Länge eines Balkens wird durch das Alter zu Beginn einer Episode und das Alter am Ende einer Episode bestimmt. Es werden also alle erwerbsbiografischen Episoden nach dem Alter einer Person in horizontaler Ausrichtung abgetragen.

Im NEPS werden je Person alle ausgeübten Tätigkeiten erfasst. Es kommt daher nicht selten vor, dass verschiedene Episodentypen zeitgleich auftreten. Da die Sequenzmusteranalyse für einen bestimmten Zeitraum nur einen Episodentyp wiedergeben kann, ist es erforderlich vorzugeben, welcher der konkurrierenden Episodentypen gegebenenfalls dargestellt werden soll (Priorisierung). Mit anderen Worten sind die Episodentypen in eine Rangfolge zu bringen, in der sie jeweils vom nächstfolgenden Episodentyp überschrieben werden. Dabei wird nur der Teil eines Episodenbalkens überschrieben, in dem zeitgleich ein Episodentyp mit höherer Priorität auftritt. Auch sich überschneidende Spells und deren Zeiträume werden also monatsgenau abgebildet.

Da die Ergebnisse einer Sequenzmusteranalyse sehr stark davon abhängen, welche Priorisierung vorgenommen wird, kommen in der vorliegenden Studie

zwei verschiedene Priorisierungen zum Einsatz. Auf diese Weise soll ein besseres Verständnis von den erwerbsbiografischen Verläufen von Frauen, insbesondere im Hinblick auf familienbezogene Erwerbsunterbrechungen und Selbstständigkeit, erlangt werden. Die beiden gewählten Priorisierungen (vgl. Übersicht 3) unterscheiden sich darin, welche Priorität der selbstständigen Erwerbstätigkeit beigemessen wird: In der Priorisierung 1 hat Selbstständigkeit die höchste Priorität. Selbstständigkeitsepisoden werden in dieser Variante deshalb niemals überschrieben und sind damit in jedem Fall aus den Ergebnissen der Sequenzmusteranalyse abzulesen. In der Priorisierung 2 steht Selbstständigkeit auf Rang 3 – nach den Episoden Haushalt und Elternzeit, sodass hier familienbezogene Erwerbsunterbrechungen Selbstständigkeit überzeichnen können.

### Übersicht 3: Priorisierungsvarianten für die Sequenzmusteranalyse

Priorität ...	Priorisierung 1	Priorisierung 2
7.		Bildung
6.		Sonstiges
5.		Arbeitslosigkeit
4.		abhängige Beschäftigung
3.	Haushalt	Selbstständigkeit
2.	Elternzeit	Haushalt
1.	Selbstständigkeit	Elternzeit

© IfM Bonn

Der Datensatz weist einige wenige unbekannte Episoden auf. Diese werden in den Abbildungen der Sequenzmusteranalyse als weiße "Lücken" dargestellt.

Quelle: Eigene Darstellung.

Die erwerbsbiografischen Verläufe von Frauen, die sich im Laufe ihres Erwerbslebens mindestens einmal selbstständig gemacht haben, sind Abbildung 1 zu entnehmen. Dabei wird nach Geburtsjahrgängen (Kohorten) unterschieden: Die erste Kohorte schließt alle Frauen ein, die zwischen 1944 und 1953 geboren wurden. Von diesen haben 253 wenigstens einmal eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen. Die Kohorte 1954-1963 umfasst ins-

gesamt 566, die Kohorte 1964-1973 418 und die Kohorte 1974-1983 185 Frauen, die mindestens einmal ein Unternehmen gegründet haben.<sup>38</sup>

Mit Blick auf den linken Bereich der Abbildung (Priorisierung 1) lässt sich unabhängig von der Geburtskohorte zunächst einmal feststellen: Die Mehrzahl der Frauen ist in einer abhängigen Beschäftigung ins Erwerbsleben gestartet.<sup>39</sup> Nur wenige haben sich unmittelbar aus der schulischen oder beruflichen Bildung heraus selbstständig gemacht.

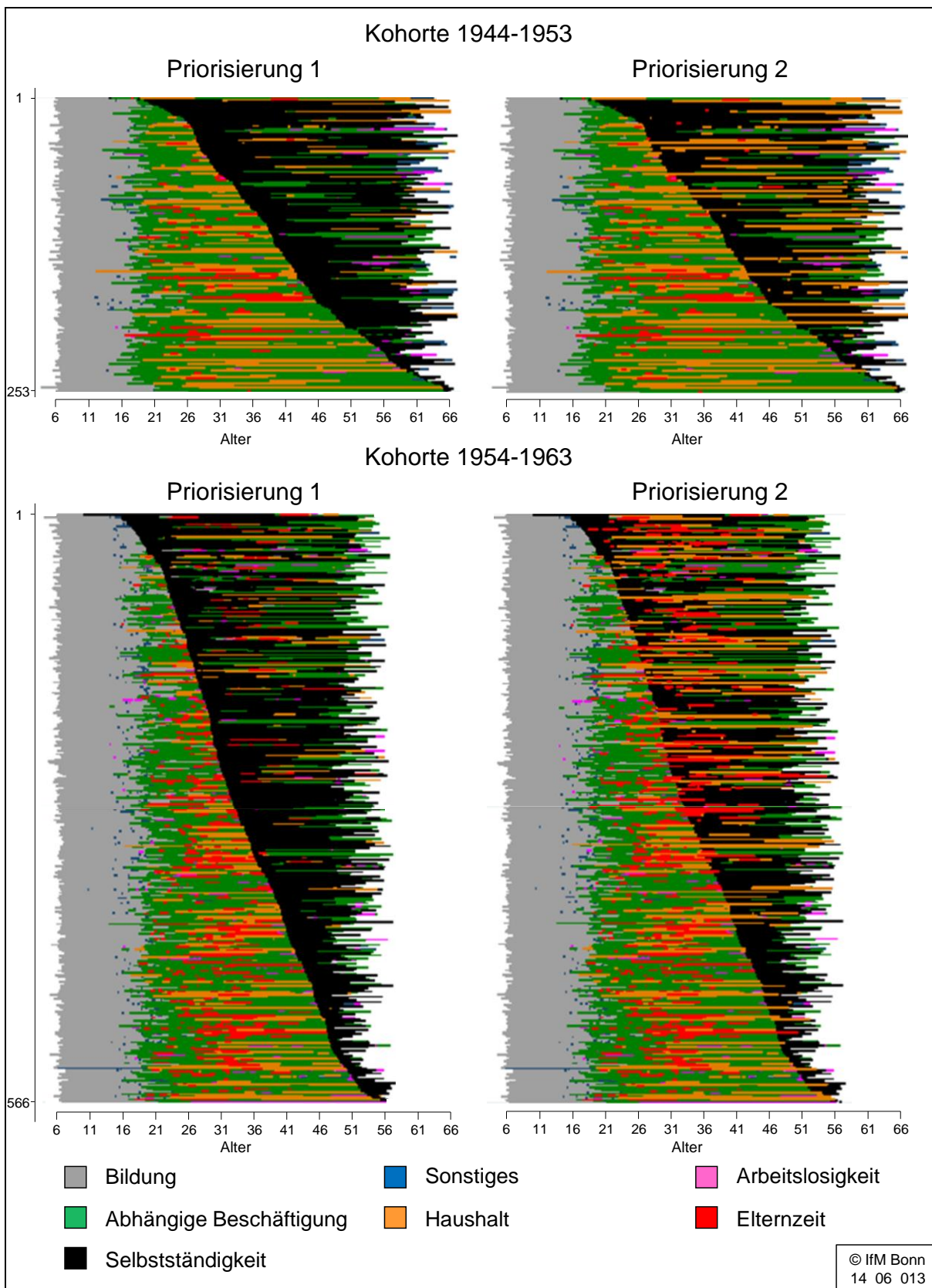
Außerdem überspannt die Selbstständigkeit, wiederum unabhängig von der Geburtskohorte, nur selten eine gesamte Erwerbsbiografie. Sowohl vor der als auch im Anschluss an die Selbstständigkeit sind Frauen häufig anderen Tätigkeiten nachgegangen. Familienbezogene Erwerbsunterbrechungen (definiert als Episoden "Elternzeit" und "Haushalt") beginnen dabei meist vor dem Eintritt in die Selbstständigkeit. Wie aus dem rechten Bereich der Abbildung (Priorisierung 2) ersichtlich, gehen die Elternzeit- bzw. Haushaltsepisoden nicht selten direkt in eine selbstständige Tätigkeit über. Es kommt aber auch – vergleiche Priorisierung 1 mit Priorisierung 2 – häufig vor, dass familienbezogene Episoden nach der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit weiterhin andauern. D.h., dass viele Frauen einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen und gleichzeitig familiär stark eingebunden sind. Ob allerdings zwischen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und einer späteren Gründungsentscheidung ein Zusammenhang besteht, kann an dieser Stelle noch nicht beantwortet werden (vgl. hierzu Kapitel 3.5 und 3.6).

---

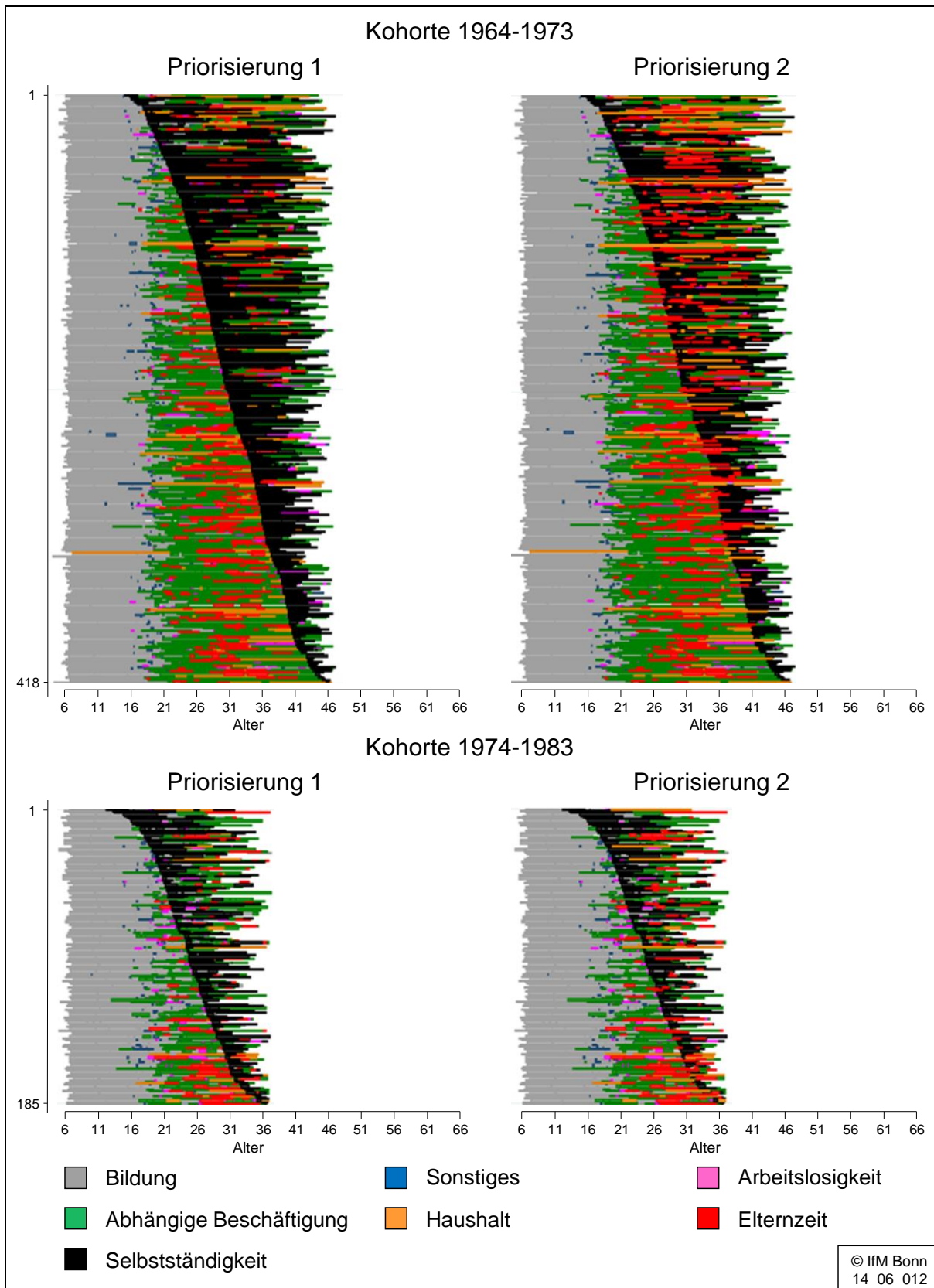
<sup>38</sup> Die Kohorteneinteilung erfolgte in einem Zehnjahres-Abstand, weshalb die letzten drei Geburtsjahrgänge (1984, 1985 und 1986), darunter 41 Gründerinnen, nicht berücksichtigt wurden.

<sup>39</sup> 84,3 % der Gründerinnen waren vor der Gründung mindestens einmal abhängig beschäftigt.

Abbildung 1: Erwerbsverläufe von mindestens einmal selbstständigen Frauen nach Geburtsjahrgängen



Fortsetzung Abbildung 1



Die Fälle sind chronologisch nach Alter bei Eintritt in die (erste) Selbstständigkeit sortiert.

Quelle: NEPS; eigene Darstellung.

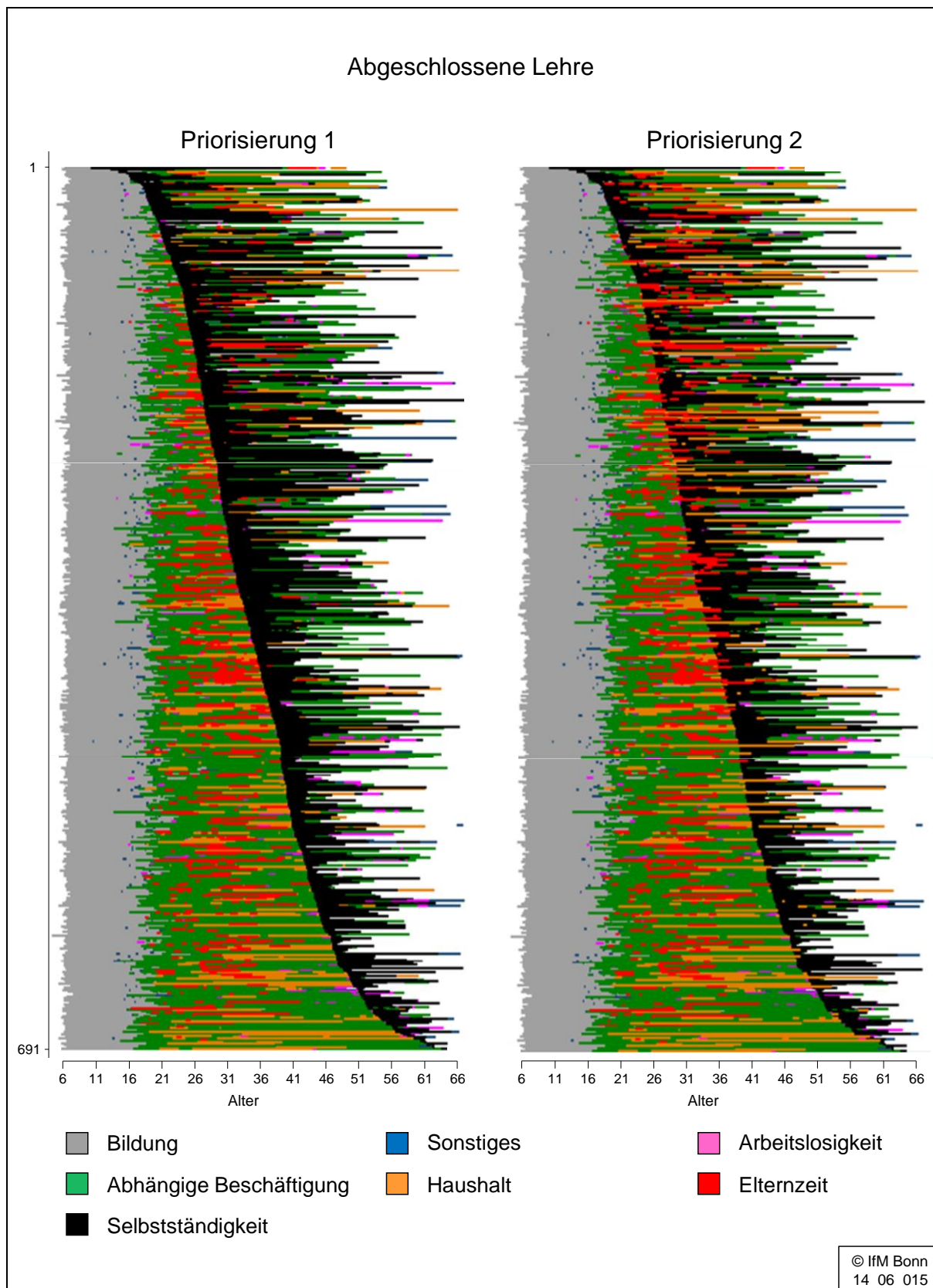


Die Erwerbsverläufe der Geburtskohorte 1944-1953 unterscheiden sich insofern von denen nachfolgender Kohorten deutlich, als die betrachteten Frauen deutlich seltener Elternzeitepisoden aufweisen. Dies dürfte u. a. auch daran liegen, dass sie altersbedingt weniger vom Babyjahr, das 1976 in der DDR, oder dem Erziehungsurlaub, der 1986 in der Bundesrepublik Deutschland eingeführt wurde, Gebrauch machen konnten. In der Geburtskohorte 1954-1963 sind zwar schon wesentlich mehr Elternzeitepisoden zu beobachten, Haushaltsepisoden herrschen jedoch nach wie vor stärker vor. Dieses Bild wandelt sich in der Kohorte 1964-1973, die die zeitlich immer ausgedehnteren Erziehungsurlaubs- und Elternzeitregelungen in nahezu vollem Umfang nutzen konnte. Die Frauen der Kohorte 1974-1983 waren zum Befragungszeitpunkt höchstens 37 Jahre alt. Ihre Erwerbsverläufe sind – gerade im Hinblick auf eine mögliche Selbstständigkeit – noch recht unvollständig.

Ein Kohortenvergleich zeigt zudem, dass es zunehmend mehr einer Gründung nachgelagerte Elternzeit- bzw. Haushaltsepisoden gibt. Am stärksten ist dies bei der Kohorte 1964-1973 zu beobachten. Gleichzeitig scheint es bei den jüngeren Kohorten häufiger vorzukommen, dass bei einer vorgelagerten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode noch während einer solchen Episode gegründet wird. Beides hängt vermutlich damit zusammen, dass jüngere Geburtsjahrgänge tendenziell früher eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen. Entsprechend verschiebt sich die Familienplanung zeitlich nach hinten bzw. eine selbstständige Tätigkeit wird noch während der Familienphase (und nicht erst im Anschluss daran) aufgenommen.

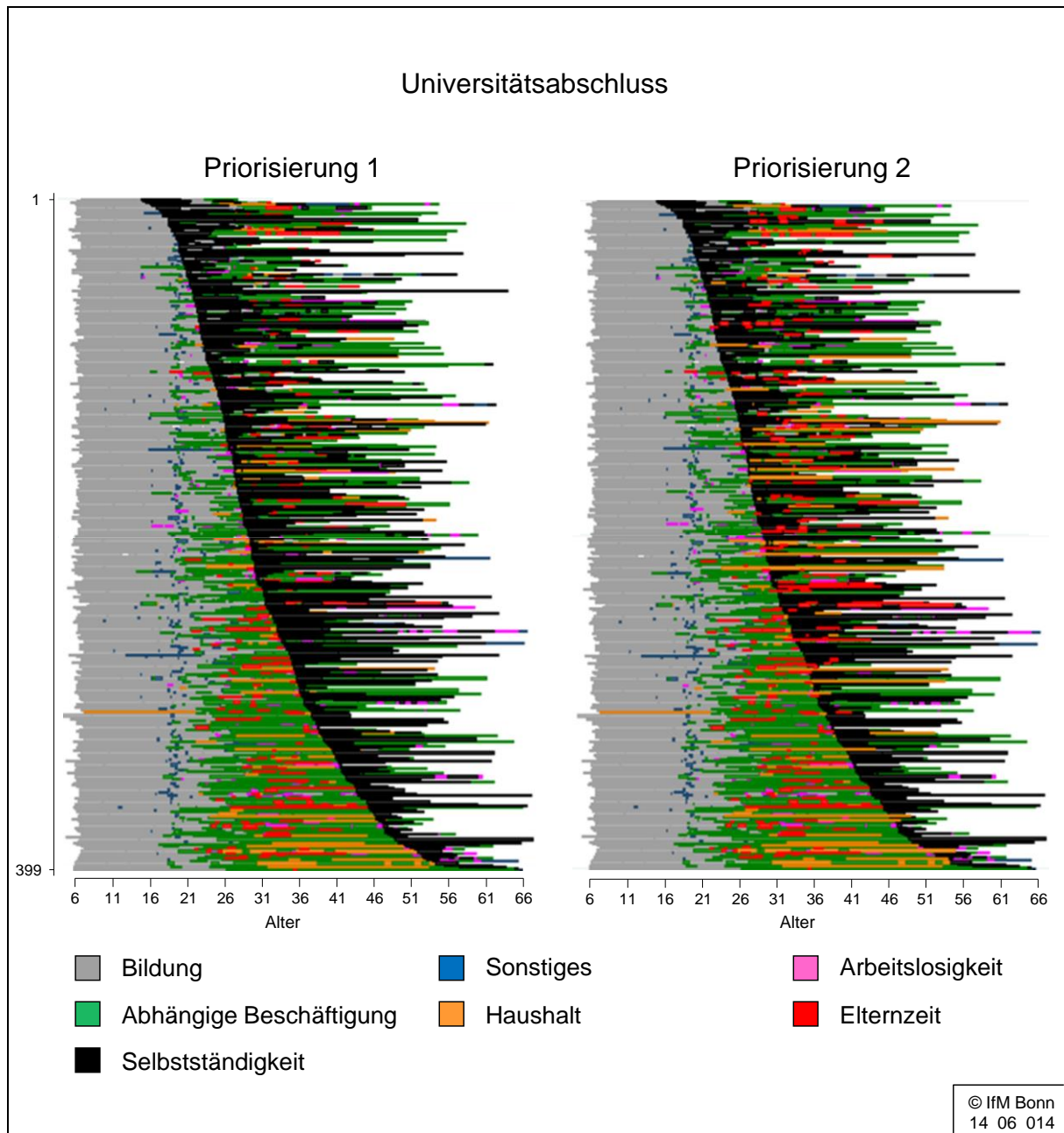
Wesentlichen Einfluss u. a. auf die Dauer von familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen hat die Qualifikation der Frauen (vgl. Kapitel 2.2). Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen einer Sequenzmusteranalyse nach ausgewählten Berufsabschlüssen (vgl. Abbildung 2). Frauen, die mindestens einmal selbstständig waren und eine betriebliche Ausbildung absolviert haben, weisen häufiger, früher und längere familienbezogene Erwerbsunterbrechungen auf als vergleichbare Frauen mit einem Universitätsabschluss. Nicht überraschend starten erstere früher ins Erwerbsleben als Akademikerinnen – und beginnen auch früher mit der Familiengründung. Bemerkenswert ist allerdings, dass sich Akademikerinnen früher als Frauen mit betrieblicher Ausbildung selbstständig zu machen scheinen.

Abbildung 2: Erwerbsverläufe von mindestens einmal selbstständigen Frauen nach Berufsabschluss



© IfM Bonn  
14 06 015

## Fortsetzung Abbildung 2



Die Fälle sind chronologisch nach Alter bei Eintritt in die (erste) Selbstständigkeit sortiert.

Quelle: NEPS; eigene Darstellung.

Nachdem ein erster Eindruck von den Erwerbsbiografien jemals selbstständiger Frauen gegeben werden konnte, werden im Folgenden zunächst Episoden der Selbstständigkeit sowie familienbezogene Episoden – bei Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen – genauer betrachtet. Um einen ersten Hinweis auf die Bedeutung familienbezogener Erwerbsunterbrechungen für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu erhalten, wird zudem der zeitliche Abstand zwischen diesen beiden Ereignissen analysiert. Zum Schluss wird im Rahmen

eines multivariaten Modells ermittelt, ob und inwieweit familienbezogene Erwerbsunterbrechungen einen systematischen Einfluss auf den Eintritt in die Selbstständigkeit haben.

### 3.3 Gründungen im Lebensverlauf

Wie in Kapitel 3.1 bereits dargelegt, haben sich 1.463 der 6.058 im Datensatz berücksichtigten Frauen mindestens einmal im Leben selbstständig gemacht. Dies entspricht einem Anteil von 24,1 %. Auch wenn der ungewichtete Anteilswert möglicherweise etwas zu hoch ausfällt, so verdeutlicht er dennoch, dass bei Betrachtung von Erwerbsbiografien ein weitaus größerer Anteil von Frauen mindestens einmal im Leben gegründet hat, als eine zeitpunktbezogene Betrachtung des Anteils der selbständigen Frauen an allen erwerbstätigen Frauen (die sogenannte Selbstständigenquote) vermuten lässt:<sup>40</sup> Dieser lag 2012 laut Mikrozensus bei 7,5 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a).<sup>41</sup> Die hohe Differenz zwischen diesen beiden Werten ist zugleich ein Indiz dafür, dass viele dieser Frauen auch wieder aus der Selbstständigkeit ausscheiden bzw. die Selbstständigkeitsepisode nicht von allzu langer Dauer ist.

Entsprechende Analysen ergeben, dass eine Selbstständigkeitsepisode im Durchschnitt nur 5,4 Jahre dauert.<sup>42</sup> Die Hälfte aller Selbstständigkeitsepisoden erstreckt sich über 3,0 Jahre. Über die Geburtskohorten hinweg sinkt die durchschnittliche Dauer einer Selbstständigkeitsepisode (vgl. Abbildung 3). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass – je jünger die Frauen sind – sie umso weniger Zeit hatten, selbstständig tätig zu sein. Bemerkenswert ist jedoch, dass die durchschnittliche Anzahl der Selbstständigkeitsepisoden über die ersten drei Geburtskohorten hinweg gestiegen ist – also zunehmend mehr Frauen in einer zunehmend kürzeren bisherigen Lebenszeit mehrfach gegründet haben.<sup>43</sup> Die Unterschiede in der Dauer der Selbstständigkeitsepisoden

---

<sup>40</sup> Simonson et al. (2012) zeigen – ebenfalls auf Basis von Längsschnittdaten –, dass der Anteil der Frauen, die mindestens ein Jahr ihres Erwerbslebens selbstständig waren, im Zeitverlauf gestiegen ist. In den Geburtsjahrgängen 1956 bis 1965 liegt der Anteil bei 17,2 % in West- und 11,5 % in Ostdeutschland.

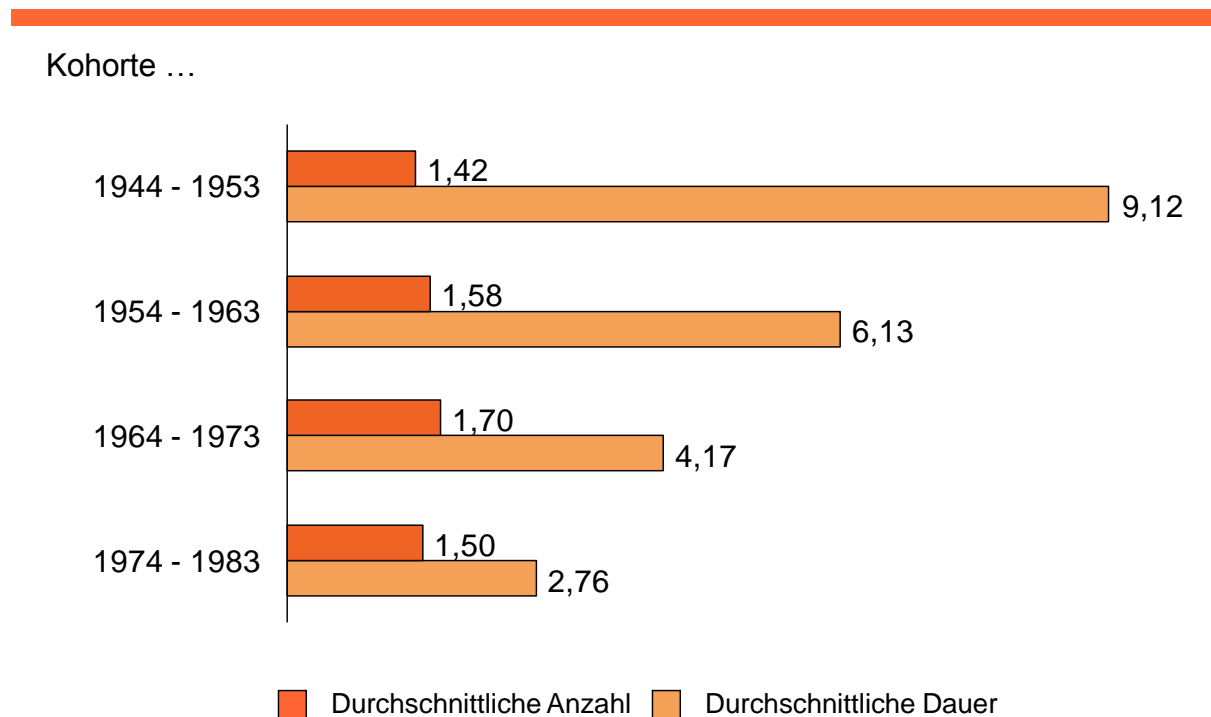
<sup>41</sup> Auf Basis des NEPS kann zum Vergleich ein entsprechender Wert zu einem Stichdatum ermittelt werden. So betrug der Anteil der Selbstständigen und freien Mitarbeiter an allen erwerbstätigen Frauen zum Stichdatum Juni 2014 (ungewichtet) rund 16,0 %.

<sup>42</sup> Mindestens deshalb, weil nicht alle betrachteten Selbstständigkeitsepisoden bereits abgeschlossen sind.

<sup>43</sup> Die durchschnittliche Anzahl an Selbstständigkeitsepisoden über alle Frauen hinweg liegt bei 1,53.

zwischen den Kohorten sind somit nicht alleine altersbedingt. Wie allerdings der Durchschnittswert bei der jüngsten Kohorte zeigt, scheint sich der "Trend" zu mehrfacher, aber kürzerer Selbstständigkeit nicht weiter fortzusetzen.<sup>44</sup>

Abbildung 3: Anzahl und Dauer der Selbstständigkeitsepisoden nach Geburtsjahrgängen



© IfM Bonn 14 06 008

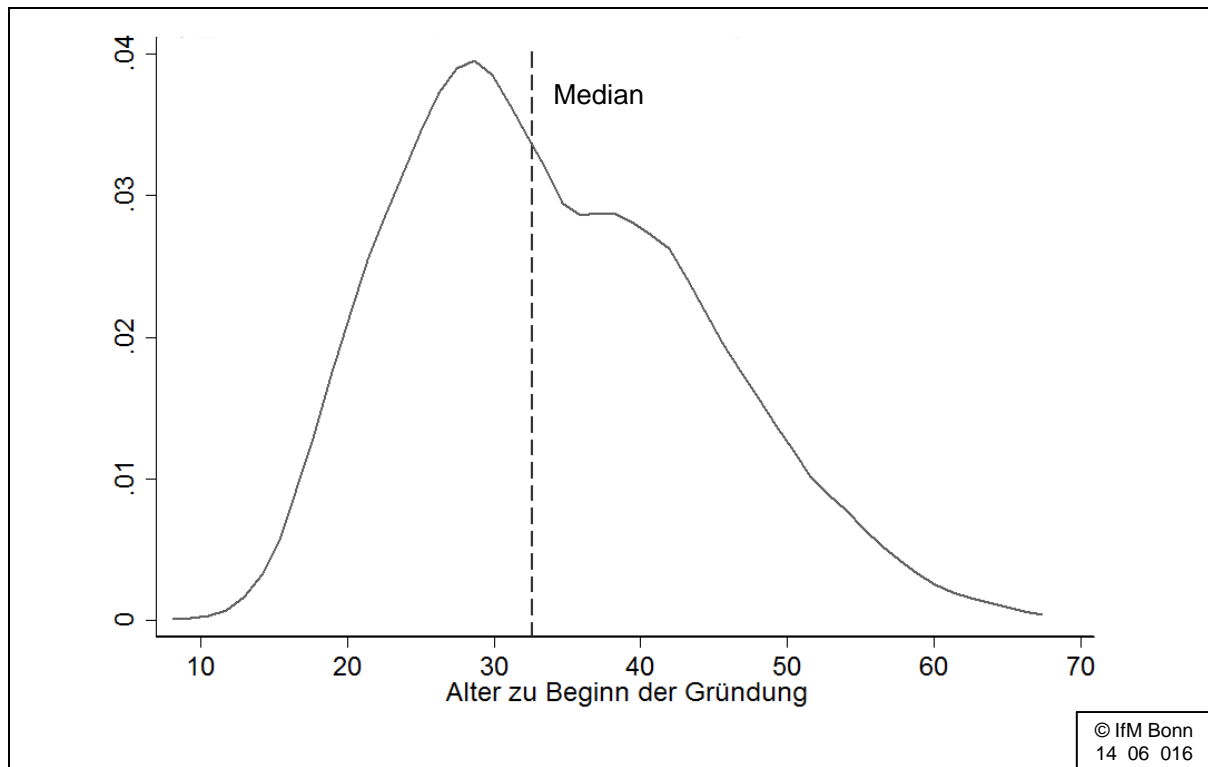
Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Betrachtet man das Alter zu Beginn der Selbstständigkeit, zeigt sich, dass Gründungen in nahezu jeder Lebensphase stattfinden (vgl. Abbildung 4). Die Gründungswahrscheinlichkeit nimmt bis zum 28. Lebensjahr zu und geht dann – mit einer zwischenzeitlichen Stagnation vor dem 40. Lebensjahr – sukzessive zurück. Das durchschnittliche Alter zu Beginn einer Gründung liegt bei 34,0 Jahren. Die Hälfte aller betrachteten Gründungen wurde allerdings von Frauen im Lebensalter von bis zu 32,6 Jahren (Median) umgesetzt.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Qualitativ ähnliche Ergebnisse liefert auch eine alternative Berechnung mit einer "klassischen" Einteilung in 1940er, 1950er, 1960er, 1970er bzw. 1980er Kohorten.

<sup>45</sup> Dieser Wert weicht deutlich – nach unten – von dem anderer Gründerstudien ab. Im KfW-Gründungsmonitor beispielsweise lag der Anteil der 18 bis 34 Jahre alten Gründer im Zeitraum 2001 bis 2011 zwischen 37,0 % und 47,0 % (vgl. Hagen et al. 2012, S. 116). Es ist zu berücksichtigen, dass den Berechnungen in der vorliegenden Studie die ungewichteten NEPS-Daten zugrunde liegen. Daher ist es möglich, dass die hier ausgewiesenen

Abbildung 4: Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn der Selbstständigkeit



Mittelwert: 34,0 Jahre; Median: 32,6 Jahre.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Aufschlussreich ist bei der Betrachtung des Gründungsalters eine Differenzierung nach Berufsabschluss. Wie bereits die Sequenzmusteranalyse aufzeigte, starten Frauen mit Universitätsabschluss früher in die Selbstständigkeit als Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung – obwohl sie später als letztere ins Erwerbsleben eintreten. Unsere Berechnungen bestätigen, dass Frauen mit Universitätsabschluss mit einem Durchschnittsalter von 33,1 Jahren deutlich früher gründen als Frauen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung (35,9 Jahre). Auch der entsprechende Medianwert fällt bei Akademikerinnen wesentlich niedriger aus als bei Frauen mit Lehrausbildung (31,3 versus 35,1 Jahre).<sup>46</sup> Ein genauerer Vergleich dieser beiden Gruppen liefert eine Erklä-

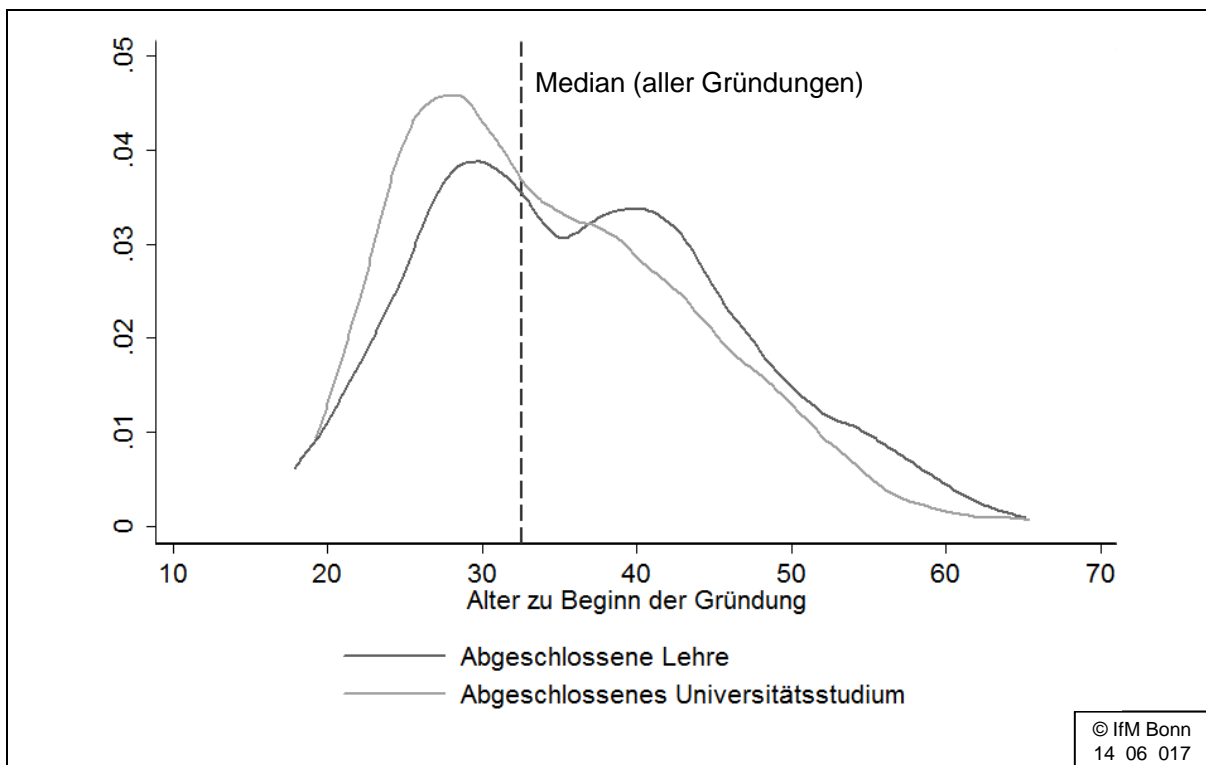
---

Anteilswerte nicht die tatsächlichen Durchschnitte der erwachsenen weiblichen Bevölkerung in Deutschland widerspiegeln.

<sup>46</sup> Diese Unterschiede zwischen Gründerinnen mit Universitätsabschluss und Gründerinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung treten noch stärker hervor, wenn das Alter zu Beginn der *ersten* Selbstständigkeit betrachtet wird. Dieses betrug bei Akademikerinnen durchschnittlich 31,0 Jahre und bei Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung 34,6 Jahre. Medianwerte lagen entsprechend bei 29,1 (Akademikerinnen) bzw. bei 33,5 Jahren (erfolgreiche Lehre).

rung für diesen Befund: Während verhältnismäßig viele Akademikerinnen vor dem 40sten Lebensjahr gründen, weist die Altersverteilung bei Gründerinnen mit Berufsausbildung zwei Maxima auf (vgl. Abbildung 5): Frauen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung gründen noch vor Vollendung des 30sten Lebensjahres, aber auch mit Anfang 40 noch relativ häufig. Letzteres deutet darauf hin, dass sich Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung häufiger als Universitätsabsolventinnen erst dann selbstständig machen, wenn die Kinder älter werden und der Betreuungsaufwand entsprechend abnimmt (vgl. auch Kapitel 3.4).

Abbildung 5: Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn der Selbstständigkeit nach Berufsabschluss



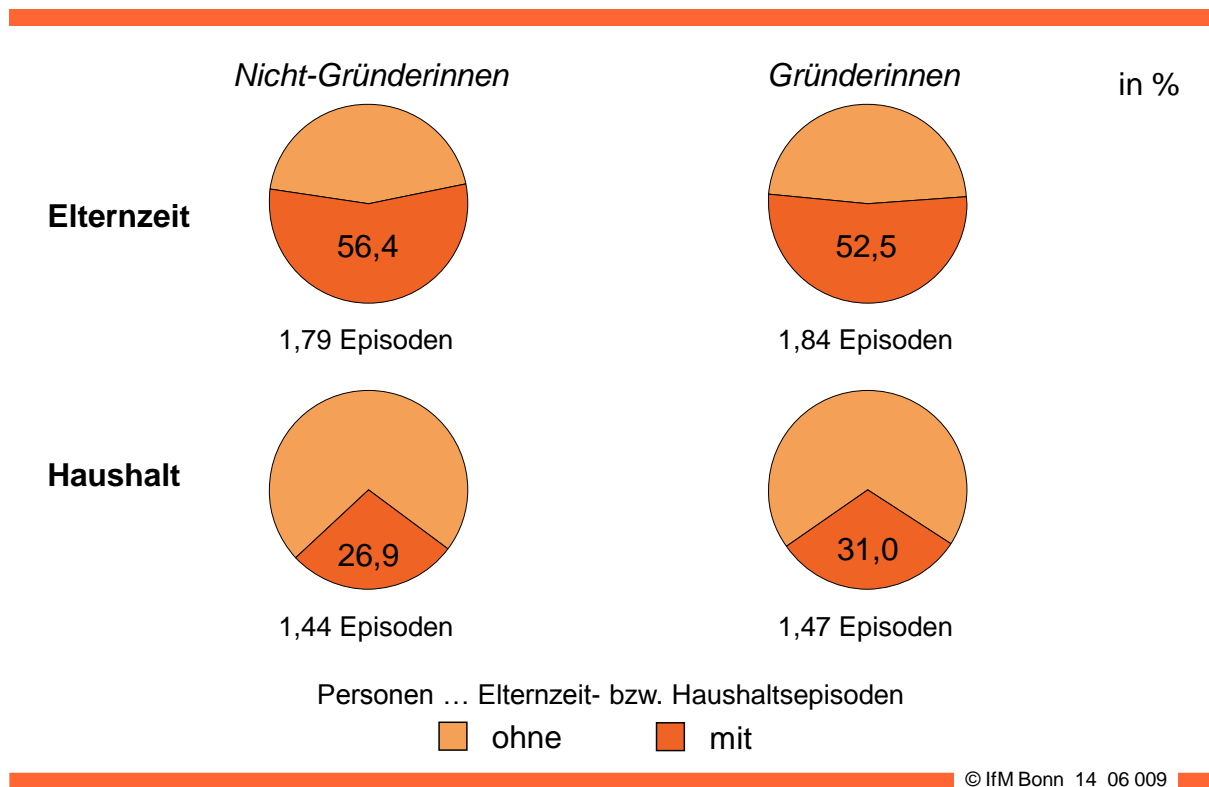
Mittelwerte: Lehre: 35,9 Jahre; Universitätsstudium: 33,1 Jahre;  
Mediane: Lehre: 35,1 Jahre; Universitätsstudium: 31,3 Jahre.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

### 3.4 Familienbezogene Episoden im Lebensverlauf

Mehr als die Hälfte aller betrachteten Frauen hat ihre Erwerbstätigkeit mindestens einmal aufgrund von "Elternzeit" unterbrochen. Frauen, die bereits mindestens einmal gegründet haben, weisen mit einem Anteil von 52,5 % seltener Elternzeitepisoden auf als Frauen, die im Beobachtungszeitraum nicht gegründet haben (56,4 %) (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Elternzeit- und Haushaltsepisoden bei Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen



© IfM Bonn 14 06 009

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Gut jede vierte Frau hat ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Hausarbeit unterbrochen ("Haushalt", Abbildung 6). Gründerinnen weisen mit 31,0 % häufiger solche Haushaltsepisoden auf als Nicht-Gründerinnen (26,9 %). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Erwerbsunterbrechungen über gesetzlich geregelte familienbedingte Unterbrechungen hinaus tendenziell einen positiven Einfluss auf die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ausüben.

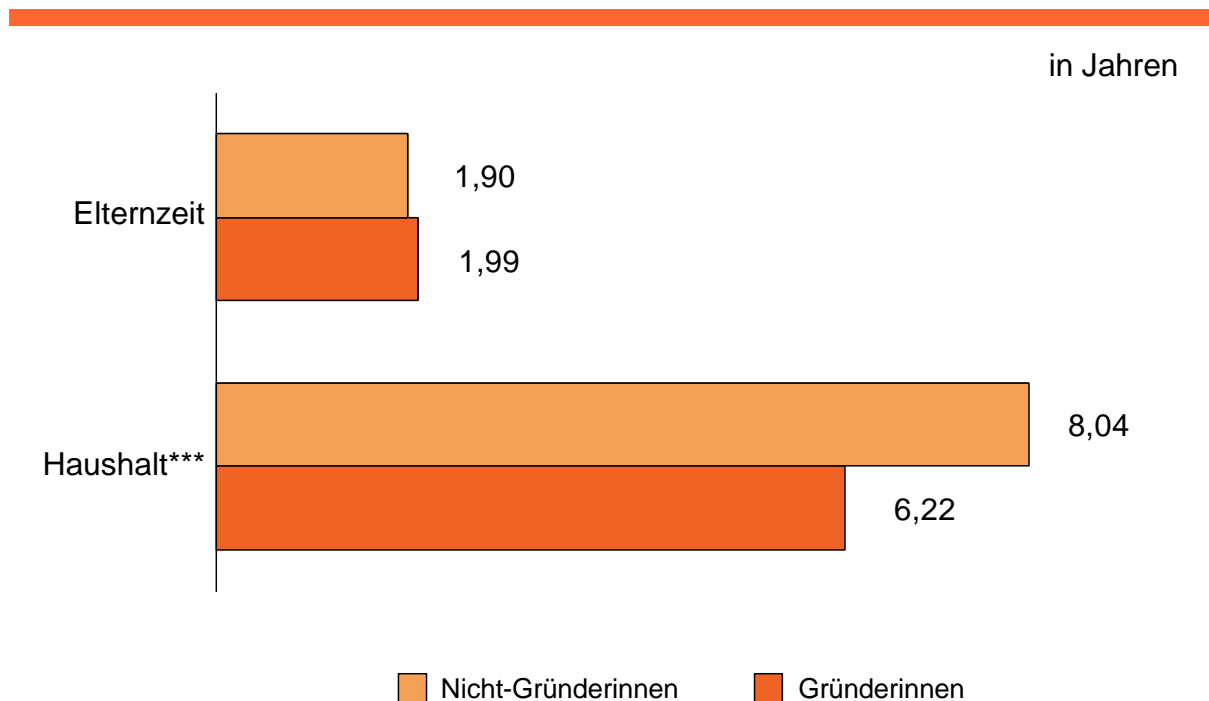
Hinsichtlich der Anzahl der Erwerbsunterbrechungen bestehen zwischen Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen keine nennenswerten Unterschiede. Die betrachteten Frauen weisen im Durchschnitt 1,8 Elternzeitepisoden und 1,4 Haushaltsepisoden auf.

Vor dem Hintergrund eines möglichen Humankapitalverlusts ist nicht nur die Anzahl, sondern vor allem auch die Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Bedeutung. Wie aus Abbildung 7 hervorgeht, erstreckt sich eine Elternzeitepisode im Durchschnitt über gut 1,9 Jahre. Frauen, die bisher mindestens einmal gegründet haben, unterscheiden sich dabei nicht signifikant von den übrigen Frauen (vgl. Abbildung 7). Ein anderes Bild ergibt sich für die Haushalts-



episoden: Diese sind bei Gründerinnen im Durchschnitt mit 6,2 Jahren deutlich kürzer als bei Nicht-Gründerinnen (8,0 Jahre). Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 7,5 Jahren.

Abbildung 7: Dauer der Elternzeit- und Haushaltsepisoden von Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen



© IfM Bonn 14 06 011

\*\*\* Signifikanzniveau von 1 %.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

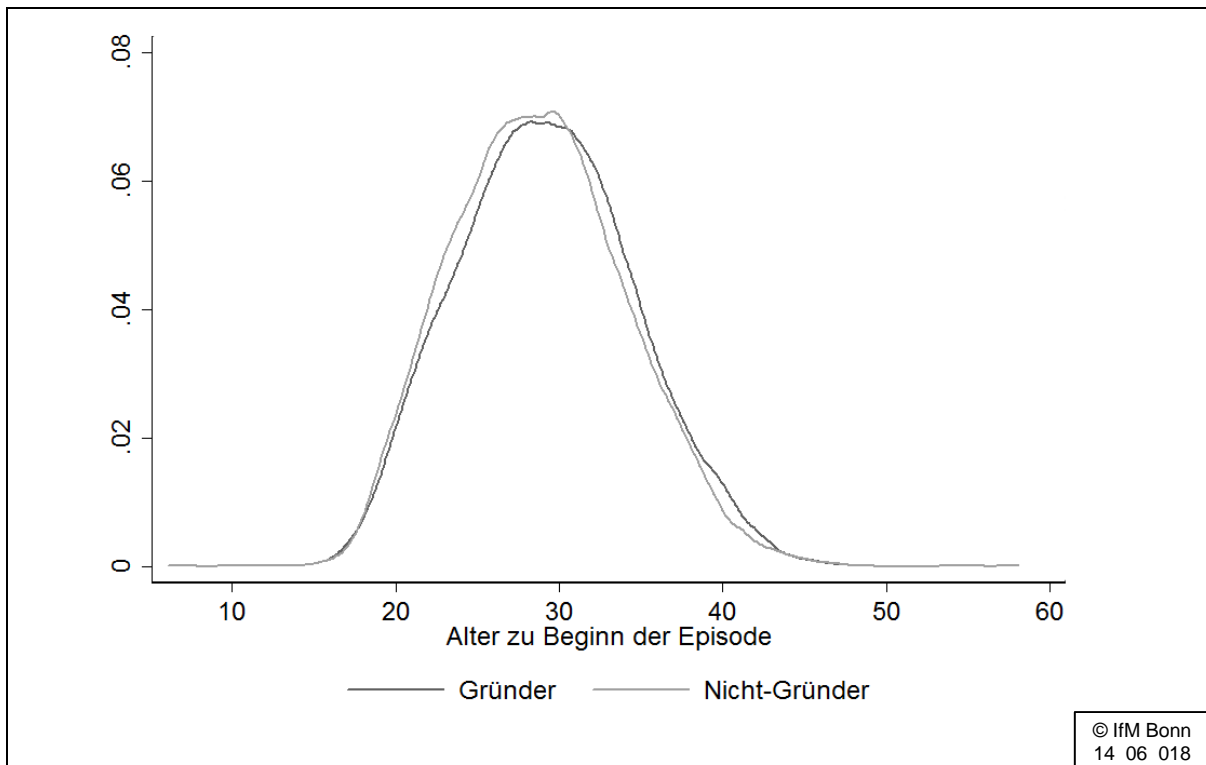
Gemessen an der durchschnittlichen Dauer einer Haushaltsepisode scheint mit diesen Erwerbsunterbrechungen ein erheblicher Humankapitalverlust verbunden zu sein. Dies erschwert möglicherweise Frauen, eine abhängige Beschäftigung aufzunehmen. Die kürzere Dauer der Haushaltsepisode bei Gründerinnen deutet deswegen darauf hin, dass die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit eine Chance darstellt, in die Erwerbstätigkeit einzutreten bzw. zurückzukehren.

Im Durchschnitt waren die Frauen zu Beginn der jeweiligen Elternzeitepisode 28,9 Jahre alt (Median: 28,7 Jahre).<sup>47</sup> Dabei unterscheidet sich das Eintrittsal-

<sup>47</sup> Das durchschnittliche Alter zu Beginn der *ersten* Elternzeitepisode lag bei 28,2 Jahren. Der entsprechende Medianwert betrug 27,7 Jahre.

ter in die Elternzeit der mindestens einmal selbstständigen Frauen nur geringfügig von dem der übrigen Frauen (vgl. Abbildung 8). Im Durchschnitt waren Gründerinnen beim Eintritt in die Elternzeit/en mit 29,2 Jahren lediglich fünf Monate älter als Nicht-Gründerinnen (28,7 Jahre).<sup>48</sup> Die Medianwerte lagen entsprechend bei 29,1 (Gründerinnen) bzw. 28,6 Jahren (Nicht-Gründerinnen).

Abbildung 8: Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Elternzeitepisode von Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen



Mittelwerte: Gründerinnen: 29,2 J.; Nicht-Gründerinnen: 28,7 J.; Insgesamt: 28,9 J.;  
Mediane: Gründerinnen: 29,1 J.; Nicht-Gründerinnen: 28,6 J.; Insgesamt: 28,7 J.

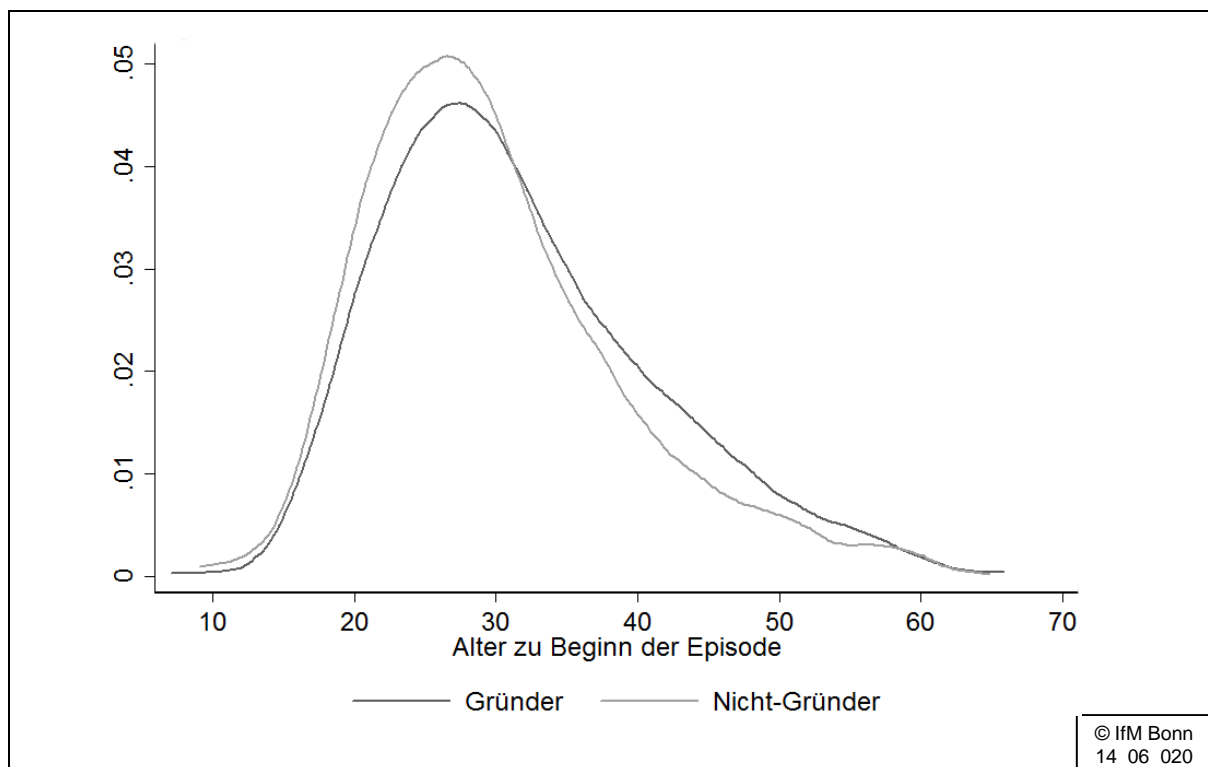
Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Auch die Haushaltsepisode beginnt bei den Gründerinnen tendenziell in einem höheren Alter als bei Nicht-Gründerinnen (vgl. Abbildung 9). Wie aus Abbildung 9 außerdem ersichtlich, ist das Alter zu Beginn einer Haushaltsepisode insgesamt betrachtet weiter gestreut und ungleichmäßiger verteilt als das Alter zu Beginn einer Elternzeitepisode. Dies ist nicht verwunderlich, ist doch eine Haushaltsepisode nicht unmittelbar an die Geburt eines Kindes geknüpft. Deren Beginn kann deswegen z. B. auch weit häufiger in höherem Alter auftreten.

<sup>48</sup> Das Alter zu Beginn der *ersten* Elternzeitepisode betrug bei Gründerinnen durchschnittlich 28,7 Jahre (Median: 28,4 Jahre) und bei Nicht-Gründerinnen 28,1 Jahre (Median: 27,6 Jahre).

Zudem schließen sich Haushaltsepisoden – spätestens wenn die gesetzliche Dauer des Mutterschutzes, des Babyjahrs, des Erziehungsurlaubs oder der Elternzeit verstrichen ist – gelegentlich auch an Elternzeitepisoden an.<sup>49</sup> Infolgedessen übersteigt das Durchschnittsalter zu Beginn einer Haushaltsepisode mit 30,3 Jahren auch das zu Beginn einer Elternzeitepisode (28,9 Jahre). Der Vergleich der Medianwerte zeigt nur einen geringen Unterschied.

Abbildung 9: Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Haushaltsepisode von Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen



Mittelwerte: Gründerinnen: 31,6 J.; Nicht-Gründerinnen: 29,7 J.; Insgesamt: 30,3 J.;  
Mediane: Gründerinnen: 29,9 J.; Nicht-Gründerinnen: 28,3 J.; Insgesamt: 28,6 J.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Eine Auswertung nach Berufsabschluss zeigt, dass hochqualifizierte Frauen (mit Universitätsabschluss) im Durchschnitt früher in eine Haushalts- als in eine Elternzeitepisode eintreten als Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (vgl. Tabelle 1). Hierin spiegelt sich vermutlich u.a. ein Kohorteneffekt wider: Haushaltsepisoden sind v.a. bei den älteren Geburtsjahrgängen anzutreffen (vgl. Kapitel 3.2 sowie Tabelle A2 im Anhang), die ihre Kinder

<sup>49</sup> Bei jeder zehnten Frau schließt sich an die erste Elternzeitperiode eine Haushaltsepisode an, bei der zweiten Elternzeitepisode gehen 12,1 % der betreffenden Frauen anschließend in eine Haushaltsepisode über und bei der dritten Elternzeitepisode sind es 17,4 %.

i.d.R. früher zur Welt gebracht und ihre Erwerbstätigkeit daher früher unterbrochen haben. Bei den jüngeren Geburtsjahrgängen – gerade bei Akademikerinnen – dominieren dagegen Elternzeitepisoden, wobei das Gebäralter insgesamt gestiegen ist. Frauen mit betrieblicher Berufsausbildung unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit dagegen nach wie vor häufiger über die Phase der Elternzeit hinaus, weshalb sie zu Beginn einer Haushaltsepisode im Durchschnitt älter sind als zu Beginn einer Elternzeitepisode.

Tabelle 1: Alter zu Beginn einer Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode

	Elternzeit		Haushalt	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
Gründerinnen	29,2	29,1	31,6	29,9
Abgeschlossene Lehre	28,3	28,0	32,9	31,2
Universitätsabschluss	32,1	32,0	30,8	29,6
Nicht-Gründerinnen	28,7	28,6	29,7	28,3
Abgeschlossene Lehre	28,4	28,1	30,6	28,8
Universitätsabschluss	31,8	31,9	31,6	29,6
Insgesamt	28,9	28,7	30,3	28,6
Abgeschlossene Lehre	28,4	28,1	31,2	29,3
Universitätsabschluss	31,9	32,0	31,1	29,6

© IfM Bonn

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Frauen mit betrieblicher Ausbildung sind aufgrund kürzerer Ausbildungszeiten zu Beginn einer Elternzeitepisode jünger als Frauen mit Universitätsabschluss. Frauen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung sind mehrheitlich jünger als 30 Jahre, Frauen mit Universitätsabschluss mehrheitlich älter als 30 Jahre (vgl. Tabelle 1 sowie Abbildung A1 im Anhang).

Im Hinblick auf das Eintrittsalter in eine Haushaltsepisode können dagegen nur wenige Unterschiede zwischen den Personen mit unterschiedlicher Berufsausbildung festgestellt werden (vgl. ebenfalls Tabelle 1 sowie Abbildung A2 im Anhang). Das Alter bei Eintritt in die Haushaltsepisode streut bei den Frauen mit betrieblicher Ausbildung weiter als bei Universitätsabsolventinnen, bei denen eine Konzentration um das 30. Lebensjahr zu erkennen ist (vgl. Abbildung A2 im Anhang).

### 3.5 Zeitlicher Abstand zwischen Erwerbsunterbrechung und Gründung

Einen weiteren Hinweis auf einen möglichen Zusammenhang zwischen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit kann die Betrachtung der Zeitspanne zwischen solchen Erwerbsunterbrechungen und dem Übergang in die Selbstständigkeit liefern. Obwohl auch (längst) vergangene Ereignisse einen Einfluss auf den späteren Verlauf der Erwerbsbiografie nehmen können, ist zu vermuten, dass aktuelle Ereignisse die jeweilige Entscheidung in starkem Maße beeinflussen.

Das Medianalter von mindestens einmal selbstständigen Frauen beträgt zu Beginn der Selbstständigkeit 32,6 Jahre und übersteigt damit das Medianalter zu Beginn der Elternzeit (29,1 Jahre) bzw. der Haushaltsepisode (29,9 Jahre). Somit finden die meisten familienbedingten Erwerbsunterbrechungen *vor* der Gründung statt.<sup>50</sup> Hinweise darauf lieferte auch unsere Sequenzmusteranalyse. Daraus kann abgeleitet werden, dass zwischen Erwerbsunterbrechung und Übergang in die Selbstständigkeit möglicherweise eine Verbindung besteht.

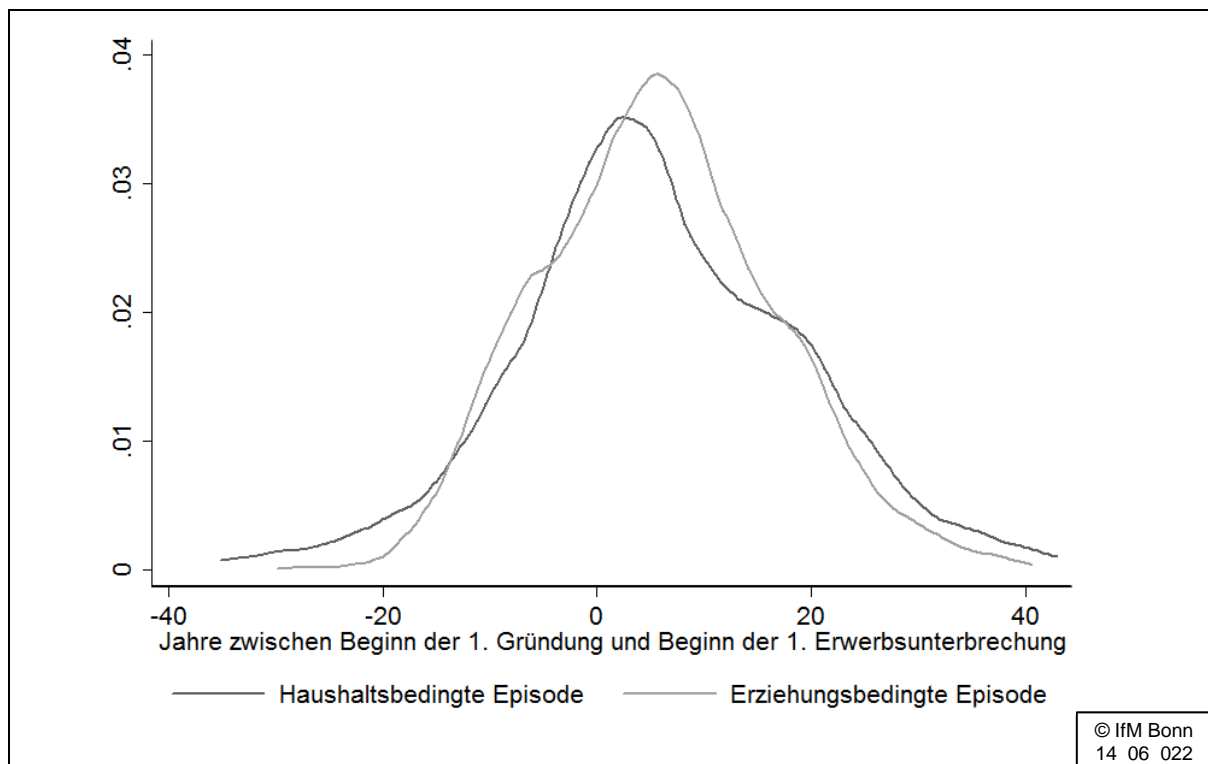
Auch die Differenz zwischen dem Alter zu Beginn der ersten Gründung und dem Alter zu Beginn der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode (Abbildung 10) bestätigt, dass die Mehrzahl der Elternzeit- bzw. Haushaltsepisoden vor dem Eintritt in die Selbstständigkeit beginnt. Im Durchschnitt beträgt der zeitliche Abstand zwischen Beginn der ersten Gründung und Beginn der ersten Erwerbsunterbrechung – sei es erziehungs- oder haushaltsbedingt – rund 5,6 Jahre.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Bei Universitätsabsolventinnen trifft dies nur auf die Haushaltsepisoden zu, nicht jedoch auf die Elternzeitepisoden. Die letzteren sind bei diesen Akademikerinnen mehrheitlich einer Gründung nachgelagert.

<sup>51</sup> Eine Differenzierung nach Berufsabschluss findet sich in den Abbildungen A3 und A4 im Anhang.

Abbildung 10: Zeit zwischen Beginn der ersten Selbstständigkeit und Beginn der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode



Mittelwerte: Elternzeit: 5,7 Jahre; Haushalt: 5,6 Jahre;  
Mediane: Elternzeit: 5,5 Jahre; Haushalt: 4,5 Jahre.

Lesehilfe: Positive (negative) Werte bedeuten, dass die erste Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode vor (nach) dem Eintritt in die Selbstständigkeit begonnen hat.

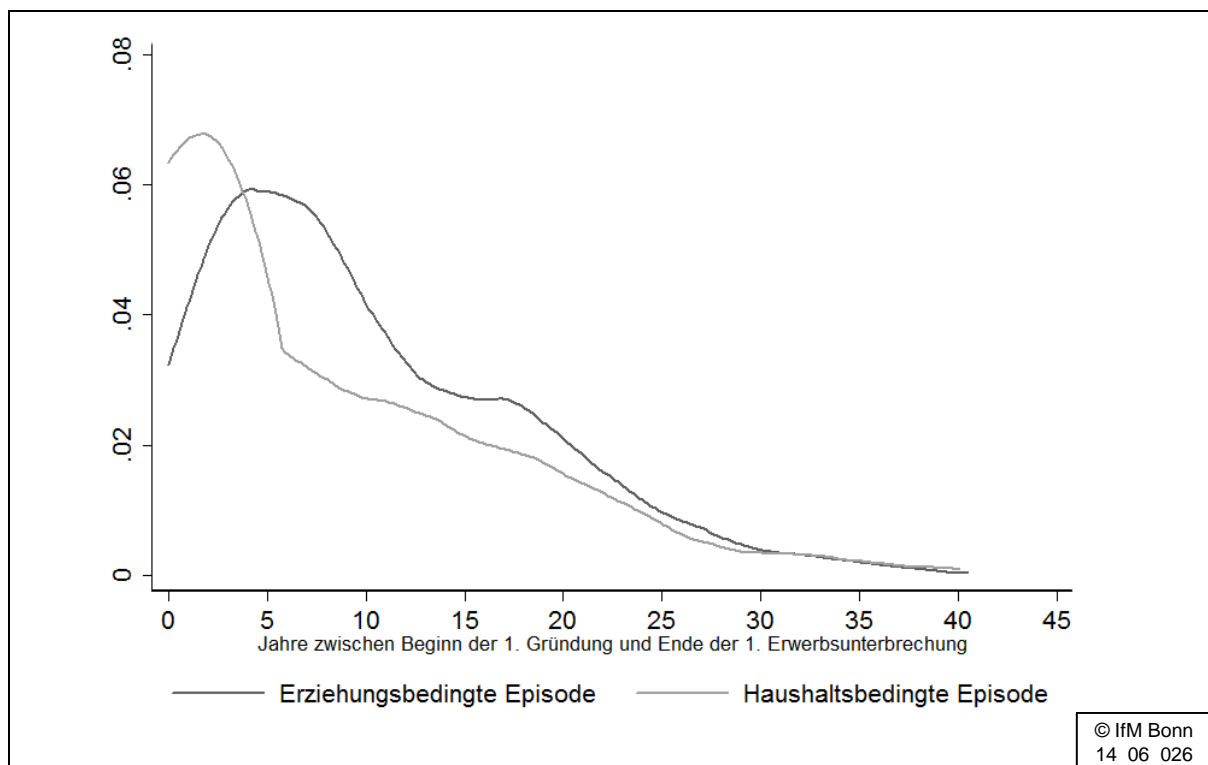
Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Für die Fragestellung der vorliegenden Studie sind jedoch vor allem diejenigen Gründungen von Interesse, die *nach* einer Erwerbsunterbrechung zustande gekommen sind. Diese machen jeweils gut 70 % aller Gründungen mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen aus. Für diese Teilgruppe wird im Folgenden die Zeitspanne zwischen Beginn der ersten Gründung und *Ende* der ersten Erwerbsunterbrechung betrachtet. Demnach startet nur rund jede 11. Gründerin noch während einer erziehungsbedingten Unterbrechung ihr eigenes Unternehmen. Dagegen gründen 18,6 % während einer haushaltsbedingten Unterbrechung. Die Mehrzahl der Gründerinnen mit vorgelagerten familienbedingten Erwerbsunterbrechungen – 91,2 % bei erziehungsbedingten und

81,4 % bei haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechungen – gründet erst im Anschluss an die Erwerbsunterbrechung.<sup>52</sup>

Insgesamt betrachtet vergehen im Durchschnitt rund 10,0 bzw. 7,5 Jahre nach einer ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode, bis eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen wird – allerdings gründet die Hälfte der Frauen innerhalb von 8,1 bzw. 4,1 Jahre nach einer erziehungs- bzw. einer haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechung (vgl. Abbildung 11). Die Diskrepanz zwischen Median und Mittelwert erklärt sich vor allem durch wenige sehr späte Gründungen nach der Unterbrechung.

Abbildung 11: Zeit zwischen der ersten Selbstständigkeit und der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode – nur Fälle mit "Pause" zwischen der Erwerbsunterbrechung und der Gründung\*



\* D.h., die Gründung erfolgt mit einem zeitlichen Abstand zur Erwerbsunterbrechung

Mittelwerte: Elternzeit: 10,0 Jahre; Haushalt: 7,5 Jahre;  
Mediane: Elternzeit: 8,1 Jahre; Haushalt: 4,1 Jahre.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

<sup>52</sup> Insgesamt 5 Personen gründen noch während des Monats, in dem die Erwerbsunterbrechung endet. Diese werden der Gruppe der Gründerinnen, die im Anschluss selbstständig tätig werden, zugeordnet.

Eine Differenzierung nach Berufsabschluss zeigt, dass die erste Gründung nach einer Erwerbsunterbrechung bei Frauen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung später erfolgt als bei Frauen mit Universitätsabschluss (vgl. Tabelle 2). Mögliche Erklärungsansätze könnten sein, dass Akademikerinnen weniger Kinder bekommen<sup>53</sup> oder aber aufgrund der höheren Qualifikation höhere Opportunitätskosten einer Erwerbsunterbrechung aufweisen.

Tabelle 2: Zeit zwischen der ersten Selbstständigkeit und der ersten Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode – nur Fälle mit "Pause" zwischen der Erwerbsunterbrechung und der Gründung

	Abstand zur 1. Elternzeit in Jahren			Abstand zur 1. Haushaltsepisode in Jahren		
	Insgesamt <sup>1)</sup>	Abgeschlossene Lehre	Universitätsabschluss	Insgesamt	Abgeschlossene Lehre	Universitätsabschluss
Mittelwert (Std.abw.)	10,04 (7,87)	10,83 (8,08)	8,76 (7,22)	7,51 (8,63)	7,84 (9,01)	6,60 (7,33)
Perzentile						
25	3,92	4,58	3,83	0,08	0,08	0,50
50	8,08	8,96	7,46	4,08	4,54	3,58
75	15,17	16,33	11,29	13,08	13,21	14,42
Anteil an allen Gründungen <sup>2)</sup>	91,2 %	91,0	90,9	81,4 %	83,8	78,4

© IfM Bonn

1) Alle Fälle (nicht nur solche mit abgeschlossener Lehre bzw. Universitätsabschluss).

2) Anteil der Frauen, bei denen der Beginn der ersten Gründung  $\geq$  Ende der 1. Erwerbsunterbrechung ist: Monatsgenaue Berechnungen.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

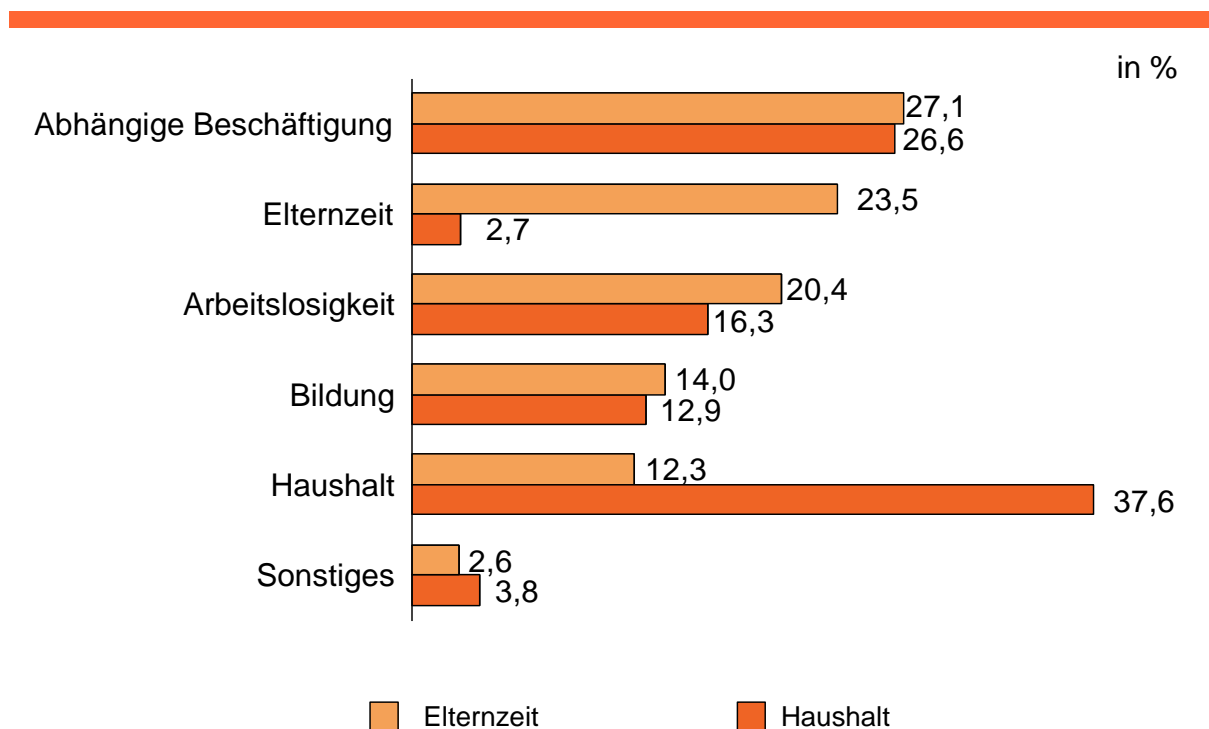
Da zwischen einer ersten erziehungs- bzw. haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechung und der Gründung mitunter ein längerer Zeitraum liegt (Abbildung 11), richtet sich der Blick nun auf die Tätigkeiten, die gewählt wurden, um

<sup>53</sup> Nach Schätzungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) ist dies vor allem ein westdeutsches Phänomen: Demnach lag die Geburtenrate in Westdeutschland im Jahr 2010 bei Akademikerinnen bei 1,39 (d.h. 1.390 Kinder pro 1.000 Frauen) und bei Nichtakademikerinnen bei 1,64 (vgl. Bujard 2012). Die Geburtenrate der ostdeutschen Akademikerinnen betrug im gleichen Jahr laut der o.g. BiB-Studie 1,52 und sie war nicht niedriger als die der ostdeutschen Nichtakademikerinnen. Zwischen 1982 und 2000 war die Geburtenrate in Westdeutschland rückläufig – bei Akademikerinnen stärker als bei Nichtakademikerinnen. Zwischen 2000 und 2010 ist die Geburtenrate bei Akademikerinnen in Westdeutschland angestiegen, während die bei Nichtakademikerinnen weiterhin leicht zurückgegangen ist (vgl. ebenda).



solche zeitlichen Zwischenräume zu überbrücken. Im Folgenden konzentriert sich die Analyse jeweils auf die letzte Episode vor der Gründung. Gründungen nach einer Elternzeit geht am häufigsten eine abhängige Beschäftigung voraus (Abbildung 12). Mit einem relativ geringen Abstand folgen an zweiter Stelle (mögliche weitere) erziehungsbedingte Auszeiten. Gründungen nach einer haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechung hingegen gehen mit einem Anteil von 37,6 % meist weitere Haushaltsepisoden voraus.

Abbildung 12: Tätigkeiten, die einer ersten Gründung vorausgehen, nach Art der vorherigen Erwerbsunterbrechung



Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Der zeitliche Abstand zwischen familienbezogenen, insbesondere erziehungsbedingten, Erwerbsunterbrechungen und Gründungen ist – so lässt sich zusammenfassen – teils sehr groß. Diese Befunde, die auf die erste Gründung beschränkt sind, lassen sich auch über alle Gründungen mit einer vorherigen erziehungs- bzw. haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechung ausdehnen. Lediglich rund jede siebte bzw. jede vierte Gründung findet während einer Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode oder direkt im Anschluss daran statt. In der Zwischenzeit gehen die Frauen i.d.R. anderen Tätigkeiten nach, z.B. einer abhängigen Beschäftigung oder Ausbildung, oder sie sind arbeitslos.

### 3.6 Einfluss familienbezogener Erwerbsunterbrechungen auf den Wechsel in die Selbstständigkeit: multivariate Analyse

Die deskriptiven Analysen haben lediglich einzelne Hinweise darauf gegeben, dass familienbezogene Erwerbsunterbrechungen einen Einfluss auf das Gründungsverhalten von Frauen haben. Deutlich geworden ist dabei jedoch, dass sowohl Anzahl und Dauer der familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen als auch Anzahl und Dauer der Gründungen von weiteren Faktoren wie z. B. dem Alter und der Qualifikation zusätzlich beeinflusst werden. Im Folgenden wird deshalb der isolierte Einfluss von familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen auf den Start in eine Selbstständigkeit unter Berücksichtigung weiterer Faktoren mittels multivariater Analyse untersucht.

Die abhängige Variable ist eine binäre Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person in eine Selbstständigkeitsepisode eintritt, und den Wert 0, wenn sie sich in einem der sechs anderen in Übersicht 2 genannten Episodentypen befindet. Da es sich bei der abhängigen Variablen um eine binäre handelt, wurden individuenspezifische random-effects Probit-Modelle (vgl. Greene 2012) geschätzt.

Im Zentrum des Interesses stehen familienbezogene Erwerbsunterbrechungen. Hierzu liegen verschiedene Informationen vor, die uns veranlasst haben, nicht nur zwischen zwei verschiedenen Formen von familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen zu unterscheiden, sondern diese auch auf dreierlei Weise zu operationalisieren. Wie bisher unterscheiden wir grundsätzlich zwischen Elternzeit<sup>54</sup> und Haushaltsepisoden<sup>55</sup>, die in drei verschiedenen Formen in die Schätzungen eingehen:

(1) als dichotome Variable, die anzeigt, ob eine Frau eine solche familienbezogene Episode vor Beginn der aktuellen Erwerbsphase in ihrer Biografie aufweist,

(2) als metrische Variable, die angibt, wie viele dieser Episoden in der Biografie einer Frau vor der aktuellen Erwerbsphase vorliegen und

---

<sup>54</sup> Schließt alle Lebensabschnitte ein, in denen sich eine Frau im Mutterschutz, im Babyjahr, im Erziehungsurlaub oder in der Elternzeit befunden hat.

<sup>55</sup> Umfasst alle Lebensabschnitte, in denen sich Frauen jenseits von gesetzlichen Regelungen um Haushalt und Kinder gekümmert haben.

(3) als metrische Variable, die anzeigt, wie viele Jahre die vor der aktuellen Erwerbsphase liegenden Elternzeit- und Haushaltsepisoden angedauert haben.

Unterstellend, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Dauer und Anzahl der familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen und dem Umfang des Humankapitalverlusts besteht, erfassen die Spezifikationen (2) und (3) näherungsweise den mit den Erwerbsunterbrechungen verbundenen Humankapitalverlust. Entsprechend den drei Operationalisierungen wurden drei Modelle – schrittweise – geschätzt (vgl. Tabelle 3 und Tabelle A3 im Anhang).

Die gesetzlichen Regelungen zu Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes haben sich im Zeitablauf deutlich gewandelt (vgl. Kapitel 2.2.1). Um zumindest ansatzweise zu erfassen, wie die jeweiligen Regelungen auf das Gründungsverhalten von Frauen wirken, wurden Dummy-Variablen gebildet, die den Zeitraum erfassen, in dem die letzte gesetzlich geregelte Erziehungsepisode (Elternzeit) begonnen hat. Die Einteilung orientiert sich an den Geltungsdauern der jeweiligen Regelungen (vgl. Übersicht 1). Die jeweiligen Variablen nehmen den Wert 1 an, wenn der Beginn der Elternzeitepisode in den jeweiligen Zeitraum fällt, andernfalls den Wert 0.

Aus Tabelle 3 geht hervor, dass sich Frauen, die sich um Haushalt und Kinder gekümmert haben, mit einer größeren Wahrscheinlichkeit selbstständig machen als andere Frauen (Modell 1). Je mehr solche Episoden in der Biografie einer Frau auftreten (Modell 2) und je länger diese Episode(n) andauern (Modell 3), desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in die Selbstständigkeit wechselt. Wie erwartet, weicht das Gründungsverhalten der Frauen, die mindestens eine gesetzlich geregelte Erwerbsunterbrechung in ihrer Biografie aufweisen, davon ab: Weder das Auftreten einer solchen Episode (Modell 1) noch die Anzahl solcher Episoden (Modell 2) noch die Dauer dieser Episode(n) (Modell 3) beeinflussen die Gründungswahrscheinlichkeit signifikant. Als (im Wesentlichen) nicht statistisch signifikant erweist sich zudem der Zeitraum, in welchem eine Frau aufgrund der Geburt eines Kindes eine gesetzlich geregelte Auszeit genommen hat. Jedoch zeigen die Schätzergebnisse, dass Frauen, die die seit 2007 geltende Elterngeldregelung genutzt haben, mit höherer Wahrscheinlichkeit gegründet haben als Frauen, die frühere Regelungen in Anspruch genommen haben.

Tabelle 3: Einfluss familienbezogener Episoden auf die Wahrscheinlichkeit, in eine Selbstständigkeitsepisode einzutreten

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Vor Beginn der aktuellen Erwerbsphase mindestens eine Haushaltsepisode (ja)	0,1826***		
Vor Beginn der aktuellen Erwerbsphase mindestens eine Elternzeitepisode (ja)	0,0307		
Anzahl der vor Beginn der aktuellen Phase liegenden Haushaltsepisoden		0,0758***	
Anzahl der vor Beginn der aktuellen Phase liegenden Elternzeitepisoden		0,0256	
Dauer der vor Beginn der aktuellen Phase liegenden Haushaltsepisoden			0,0160**
Dauer der vor Beginn der aktuellen Phase liegenden Elternzeitepisoden			0,0057
Zeitraum der gesetzlich geregelten familienbezogenen Erwerbsunterbrechung			
01/1952-06/1979	-0,1572	-0,1561*	-0,0875
07/1979-12/1985	-0,1543	-0,1465*	-0,0960
01/1986-12/1991	-0,1763	-0,1797**	-0,1122
01/1992-12/2000	-0,0238	-0,0403	0,0328
01/2001-12/2006	-0,0697	-0,0991	-0,0486
Ab 01/2007	Referenzkategorie	-0,0009	0,0607
Weitere Kontrollvariablen	Siehe Tabelle A3 im Anhang		
Anzahl Beobachtungen	35.611		
Anzahl Personen	5.930		

© IfM Bonn

Signifikanzniveaus: \*\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$ .

Die vollständigen Schätzergebnisse mit Standardfehlern sowie deskriptive Statistiken finden sich in Tabelle A3 im Anhang.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Diese Ergebnisse stehen nur teils in Einklang mit den in Kapitel 2.3 angestellten theoretischen Überlegungen und Hypothesen: Aufgrund der humankapitaltheoretischen Überlegungen war zu erwarten, dass das Auftreten von nicht gesetzlich geregelten familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen an sich eher keinen Einfluss auf die Gründungswahrscheinlichkeit hat (Hypothese 1a). Die empirischen Befunde deuten nun aber darauf hin, dass solche Erwerbsunterbrechungen grundsätzlich – unabhängig von ihrer Häufigkeit oder Dauer –

die Gründungswahrscheinlichkeit erhöhen. Somit muss Hypothese 1a zurückgewiesen werden, während Hypothesen 4a und 4b zur Häufigkeit und Dauer von haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechungen bestätigt werden. Offenbar sind die infolge einer haushaltsbedingten Erwerbsunterbrechung erlittenen Humankapitalverluste für die abhängige Beschäftigung im Vergleich zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit von deutlich größerer Bedeutung als erwartet. Denkbar ist aber auch, dass weitere Faktoren die Gründungsentscheidung begünstigen. So kann Selbstständigkeit mit spezifischen Vorteilen für erwerbstätige Mütter (z.B. flexiblere Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten) verbunden sein, weshalb sie sich aus eigenem Wunsch heraus selbstständig machen.

#### Übersicht 4: Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung

Hypothese	Ergebnis
Hypothese 1a	zurückgewiesen
Hypothese 1b	weder bestätigt noch zurückgewiesen
Hypothese 2	zurückgewiesen
Hypothese 3	weder bestätigt noch zurückgewiesen
Hypothese 4a	bestätigt
Hypothese 4b	bestätigt
Hypothese 5	bestätigt

Im Hinblick auf gesetzlich geregelte familienbezogene Erwerbsunterbrechungen legen humankapitaltheoretische Überlegungen nahe, dass die damit verbundene Beschäftigungsgarantie die Gründungswahrscheinlichkeit – im Vergleich zu sonstigen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen – reduziert. Aufgrund des insignifikanten Effekts kann die Hypothese 1b weder verworfen noch unterstützt werden.

Die Dauer der Beschäftigungsgarantie spielt anders als erwartet keine Rolle für das Gründungsverhalten der Frauen. Damit muss Hypothese 2 abgelehnt werden. Die entsprechende Variable "Zeitraum der gesetzlich geregelten familienbezogenen Erwerbsunterbrechung" ist (abgesehen von Modell 2) statistisch nicht signifikant. Zwischen den Zeiträumen "01/1986-12/1991" und "01/1992-12/2000" ist ein etwas stärkerer Anstieg der Gründungswahrscheinlichkeit festzustellen. Dies dürfte weniger auf die Ausweitung des Erziehungsurlaubs von 18 auf 36 Monate zurückzuführen sein. Der Übergang zwischen diesen beiden Zeiträumen markiert vielmehr in etwa die Wiedervereinigung Deutschlands und die Einführung eines marktwirtschaftlichen Wirtschaftssys-

tems in den neuen Bundesländern. Der Anstieg der Gründungswahrscheinlichkeit dürfte infolgedessen auch auf die veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Ostdeutschland zurückgehen.<sup>56</sup>

Die Ergebnisse zur Dauer der gesetzlich geregelten familienbedingten Erwerbsunterbrechung sind auch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass ein erheblicher Teil der Frauen nicht innerhalb des Zeitraums zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehrt, bei dem eine Beschäftigungsgarantie besteht. Dies galt für die früheren Regelungen stärker noch als für die seit 1992 geltenden. Innerhalb der seither geltenden 36 Monate kehren nach Grunow/Müller (2012) zwei Drittel der ostdeutschen und gut die Hälfte der westdeutschen Mütter in die abhängige Erwerbstätigkeit zurück. Bei den übrigen schließt sich vorwiegend eine weitere Elternzeit- oder eine Haushaltsepisode an. Die Inanspruchnahme einer gesetzlich geregelten familienbedingten Erwerbsunterbrechung ist demnach nicht zwingend mit der Inanspruchnahme der Beschäftigungsgarantie gleichzusetzen. Gerade in den Jahren bis Ende 1991 sollten die Elternzeitepisoden ähnlich wie Haushaltsepisoden auf die Gründungswahrscheinlichkeit gewirkt haben. Das Gegenteil ist jedoch der Fall.

Die Öffnung der Elterngeld-Leistungen für Selbstständige im Jahr 2007 hat die relative Attraktivität der abhängigen Beschäftigung für Frauen mit Kinderwunsch gemindert, wenngleich in einem weitaus geringerem Maße als erwartet. Streng genommen kann Hypothese 3 daher nicht als bestätigt gelten. Da der verwendete Datensatz nur biografische Episoden bis einschließlich 2011 umfasst, ist der betrachtete Zeitraum möglicherweise noch zu kurz, um die tatsächliche Wirkung der Neuregelung zu bestimmen. Denn durch den Wegfall der Bedürftigkeitsprüfung und den deutlichen Anstieg der Einkommensersatzleistung sollte die Selbstständigkeit an Attraktivität gewonnen haben, insbesondere für gut qualifizierte Frauen mit Kinderwunsch.

Abschließend sei noch die Wirkung ausgewählter Humankapitalvariablen auf die Gründungswahrscheinlichkeit betrachtet (vgl. Anhangtabelle A3). Die Art der Berufsausbildung ist, wie sich bereits in Kapitel 3.3 andeutete, von erheblicher Bedeutung. So gründen Frauen mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung mit geringerer und Frauen mit einem Meisterbrief, einem abgeschlos-

---

<sup>56</sup> Der verwendete Datensatz liefert nicht für jeden betrachteten Zeitpunkt Informationen zum Wohnort der Frauen, sodass mögliche Ost-West-Unterschiede nicht gesondert in den Schätzungen berücksichtigt werden konnten.

senen Universitätsstudium oder einer Facharztausbildung mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als andere Frauen. Das Universitätsstudium und die Facharztausbildung haben jedoch dann keinen signifikanten Einfluss mehr, wenn die Dauer der verschiedenen Episodentypen vor der aktuellen Episode berücksichtigt wird (vgl. Modell 3). Wie sich vorhergehende Berufserfahrung auf die Gründungswahrscheinlichkeit auswirkt, hängt von der Art der Berufserfahrung ab. Wird wiederum die Dauer der verschiedenen Episodentypen vor der aktuellen Episode berücksichtigt, verliert die abhängige Beschäftigung ihren signifikanten Einfluss. Arbeitslosigkeit wirkt hingegen als Push-Faktor. Insgesamt fügen sich die Befunde zur Wirkung allgemeinen und spezifischen Humankapitals in das aus der Literatur bekannte Bild ein.

## 4 Resümee

### 4.1 Zentrale Ergebnisse

Die vorliegende Studie ging den Ursachen einer geringeren Gründungsneigung von Frauen nach. Vermutet wurde, dass ein Grund in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung hinsichtlich der Kindererziehung und der Hausarbeit liegt: Diese führt zu Erwerbsunterbrechungen und somit zu Humankapitalverlusten bei Frauen, weshalb letztere geringere Gründungschancen aufweisen. Unsere Berechnungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) sprechen jedoch auf den ersten Blick nicht für diese Vermutung:

Erstens zeigen unsere Schätzergebnisse, dass Frauen, die sich um Haushalt und Kindererziehung gekümmert haben, ohne dabei gesetzliche Regelungen in Anspruch zu nehmen, sogar mit höherer Wahrscheinlichkeit gründen als andere Frauen. Die Gründungswahrscheinlichkeit erhöht sich zudem mit jeder weiteren Haushaltsepisode und mit jedem weiteren Jahr dieser Art von familienbezogener Erwerbsunterbrechung. Humankapitaltheoretische Überlegungen legen die Deutung nahe, dass die in diesen Zeiten erlittenen Humankapitalverluste insgesamt schwerer für den Übergang in eine abhängige Beschäftigung wiegen als für den in die Selbstständigkeit.

Zweitens gründen Frauen, die Erwerbsunterbrechungen mit Rückkehrrecht zum bisherigen Arbeitgeber in ihrer Erwerbsbiografie aufweisen, tendenziell mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie Frauen ohne derartige Erwerbsunterbrechungen. Gesetzlich geregelte familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bewirken somit – entgegen unserer Erwartungen – keine geringere Gründungsneigung. Auch die Berücksichtigung von Anzahl und Dauer der gesetzlich geregelten Erwerbsunterbrechungen ändert nichts an diesem Ergebnis.

Der unmittelbare Vergleich der Effekte beider Arten von familienbedingter Erwerbsunterbrechung zeigt, dass gesetzlich geregelte familienbedingte Erwerbsunterbrechungen mit einer geringeren Gründungswahrscheinlichkeit einher gehen als nicht gesetzlich geregelte. Dieser Befund steht im Einklang mit den humankapitaltheoretischen Überlegungen. Gleichwohl gehen von beiden Arten familienbedingter Erwerbsunterbrechung – wie oben dargelegt – positivere Effekte auf die Gründungsneigung von Frauen aus als zu erwarten wäre.

Der Schritt in die Selbstständigkeit erfolgt dabei nicht unmittelbar im Anschluss an eine erziehungs- bzw. haushaltsbedingte Erwerbsunterbrechung. Unsere



Berechnungen zeigen, dass zwischen der Beendigung einer ersten Elternzeitepisode und der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit im Durchschnitt 10 Jahre verstreichen. Zwischen der Beendigung einer ersten Haushaltsepisode und der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit vergehen im Durchschnitt 7,5 Jahre. In die Zwischenzeit fallen weitere familienbezogene Erwerbsunterbrechungen, aber auch Phasen der abhängigen Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit oder der Bildung. Daraus könnte der Schluss gezogen werden, dass die in einer Elternzeit- bzw. Haushaltsphase erlittenen Humankapitalverluste längere Zeit nachwirken und offenbar nur teilweise durch andere, in der Zwischenzeit ausgeübte Tätigkeiten ausgeglichen werden.

Eine Betrachtung des Gründungsverhaltens im Zeitverlauf zeigt, dass die Unterschiede in der Gründungswahrscheinlichkeit nicht in Relation zum Geburtsjahrgang (Kohorteneffekte) stehen. Dies erstaunt insofern, als sich der Frauenanteil an den Gründungen über die Jahre hinweg erhöht hat. Offenbar ist die zunehmende Gründungsbeteiligung von Frauen alleine darauf zurückzuführen, dass sich parallel Änderungen bei den Faktoren ergeben haben, die das Gründungspotenzial insgesamt beeinflussen. Hierbei ist vor allem an das steigende Bildungsniveau und die zunehmende Erwerbsbeteiligung – vor allem in Teilzeit – zu denken.<sup>57</sup>

## 4.2 Diskussion der Ergebnisse

Die Befunde der vorliegenden Studie stehen im Gegensatz zu ländervergleichenden Studien, die darauf hindeuten, dass Erziehungsurlaubsregelungen die Gründungswahrscheinlichkeit von Frauen beeinflussen. So zeigen Kovalainen et al. (2002), dass die Gründungsbeteiligung von Frauen umso schwächer ist, je länger in einem Land der gesetzliche Erziehungsurlaub<sup>58</sup> dauert und je höher die während dieser Zeit gezahlte Unterstützungsleistung ist (vgl. auch Tonoyan et al. 2010). Unsere multivariaten Analysen hingegen ergaben keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Dauer des Erziehungsurlaubs oder der Höhe der gezahlten Einkommensersatzleistung. Allenfalls finden sich schwache Hinweise darauf, dass die Gründungsneigung mit dem 2007 eingeführten Elterngeld tendenziell zugenommen hat. Unklar ist überdies, ob dies an der deutlich höheren Einkommensersatzleistung liegt, die

---

<sup>57</sup> Die Anzahl der erwerbstätigen Frauen hat im Zeitablauf stärker zugenommen als ihr Arbeitsvolumen: zwischen 1991 und 2010 um 16,1 % bzw. 4,0 % (vgl. Wanger 2011).

<sup>58</sup> Die Befunde von Tonoyan et al. (2010) deuten darauf hin, dass dies nicht für Frauen in hochqualifizierten Berufen gilt.

seither zudem ohne Bedürftigkeitsprüfung gezahlt wird, oder daran, dass diese Familienleistung erstmals auch Selbstständigen offen steht. Jedenfalls scheinen diese Regelungen für stark erwerbsorientierte Frauen mit Kinderwunsch keine höheren Anreize zu setzen, eine abhängige statt einer selbstständigen Beschäftigung aufzunehmen.

Die Humankapitaltheorie vermag die Ergebnisse der vorliegenden Studie nur teilweise zu erklären. Andernfalls wäre zu erwarten gewesen, dass Frauen mit entweder gesetzlich geregelten oder sonstigen familienbezogenen Erwerbsunterbrechungen eine c.p. geringere Gründungswahrscheinlichkeit aufweisen als Frauen ohne derartige Erwerbsunterbrechungen. Eine mögliche Erklärung für nicht signifikante Effekte bei gesetzlich geregelten bzw. für positive Effekte bei sonstigen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen bietet die Signaltheorie: Da (längere) Erwerbsunterbrechungen als Indiz für eine geringere Erwerbsorientierung vom (potenziellen) Arbeitgeber gewertet werden, haben Frauen nach einer solchen Erwerbsunterbrechung geringere Chancen, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden bzw. sie werden bei ihrem Arbeitgeber systematisch von Weiterbildung und Beförderung ausgeschlossen – beides erhöht c.p. die Gründungsneigung.

Eine höhere Gründungsneigung von Frauen mit Erwerbsunterbrechungen – vorrangig bei hoch qualifizierten und stark erwerbsorientierten Frauen – wird zudem von der sog. Theorie der Statistischen Diskriminierung erklärt. Die Ursache hierfür liegt in einer grundsätzlich geringeren Einschätzung der Produktivität von Frauen durch Arbeitgeber, die Frauen auf Basis von statistischen Durchschnittswerten bewerten. Die multivariaten Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen auf die Gültigkeit dieser Theorie hin.

Eine weitere Interpretationsmöglichkeit bieten die Ergebnisse der Sequenzmusteranalyse. Diese zeigen, dass sich ein Teil der Frauen auch unmittelbar nach Aufnahme der Selbstständigkeit noch in erheblichem Maß um Haushalt und Kinder kümmert. Dies ist zumeist nur unter Einschränkung der Arbeitszeit und/oder der Ausübung der selbstständigen Tätigkeit von zu Hause aus möglich. In diesen Fällen wäre der Schritt in die Selbstständigkeit womöglich nicht den Schwierigkeiten geschuldet, eine (dem Humankapital angemessene) abhängige Beschäftigung zu finden, sondern dem Wunsch oder der Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Kindererziehung miteinander zu vereinbaren. Hierfür

bietet die selbstständige Tätigkeit die besseren Möglichkeiten.<sup>59</sup> Diese Interpretation steht im Einklang mit Werner/Kay (2006), die zeigen konnten, dass das Gründungsmotiv „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ einen positiven Einfluss auf Gründungsneigung und -vollzug von Frauen hat.<sup>60</sup>

Auf Basis der Ergebnisse der vorliegende Studie könnte der Schluss gezogen werden, dass zwischen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der geringeren Gründungsneigung von Frauen kein Zusammenhang besteht. Dies könnte aber voreilig sein, weil die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bereits im Vorfeld des Arbeitsmarkteintritts von Frauen eine Wirkung entfaltet: In den älteren Jahrgängen stärker noch als in den jüngeren haben Frauen sowohl ihre Berufswahl- als auch ihre Erwerbsarbeitsentscheidungen vor dem Hintergrund eines möglichen Kinderwunsches und den damit verbundenen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Angesichts über lange Zeit sehr eingeschränkter Kinderbetreuungsangebote und traditioneller Rollenbilder in Westdeutschland fielen diese Entscheidungen dort eher zu Ungunsten von Selbstständigkeit: So wurden häufig Berufe gewählt, die weniger für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit prädestinieren, aber auch die Karrieremöglichkeiten einschränken – sei es mangels Teilzeitarbeit oder sei es aufgrund von Vorbehalten seitens der Arbeitgeber, eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung zu ermöglichen. Zugleich boten diese Tätigkeiten weniger gute Voraussetzungen für die Entwicklung und Umsetzung eines marktfähigen Geschäftskonzepts. Diese Zusammenhänge konnten jedoch nicht vollständig in die vorliegenden Analysen integriert werden.

---

<sup>59</sup> Darauf deuten auch folgende Sachverhalte hin: 42,7 % der weiblichen Selbstständigen und unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen arbeiten weniger als 32 Wochenstunden. Bei den Männern liegt der entsprechende Anteil bei 14,2 %. Zudem: 30,6 % der weiblichen Selbstständigen ohne Beschäftigte arbeiten hauptsächlich und 20,0 % manchmal zu Hause. Bei den weiblichen Selbstständigen mit Beschäftigten liegen die entsprechenden Werte bei 10,9 % und 23,6 %. Zum Vergleich: Von den männlichen Selbstständigen ohne Beschäftigte arbeiten 24,7 % hauptsächlich und 24,6 % manchmal und von den männlichen Selbstständigen mit Beschäftigten 10,6 % hauptsächlich und 26,4 % manchmal zu Hause (vgl. Statistisches Bundesamt 2013b; eigene Berechnungen). Die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten bietet sich abhängig Beschäftigten deutlich seltener.

<sup>60</sup> Ähnlich u. a. auch Boden (1999) und Budig (2006) für die USA. Anders Jayawarna et al. (2014), die feststellen, dass die Übernahme von Verantwortung für die Kinderbetreuung die Gründungswahrscheinlichkeit in Großbritannien stark negativ beeinflusst.

### 4.3 Weiterer Forschungsbedarf und wirtschaftspolitische Empfehlungen

Der in der vorliegenden Studie genutzte Längsschnittdatensatz erlaubte die Berücksichtigung vielfältiger erwerbsbiografischer Informationen. Dabei konnten gezielt solche Informationen in die Analyse des Übergangs in die Selbstständigkeit einbezogen werden, die vor diesem Übergang lagen. Welche Position genau diese Phasen von Bildung, abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit oder familienbedingter Erwerbsunterbrechung im Verhältnis zur Phase der Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf einnehmen, konnte allerdings in den multivariaten Analysen nicht berücksichtigt werden. Diese Position und der zeitliche Abstand dürften aus humankapitaltheoretischer Sicht aber nicht völlig unerheblich für den Einfluss der jeweiligen erwerbsbiografischen Episode sein. Zukünftige Forschungsarbeiten sollten diesen Aspekt möglichst ebenso berücksichtigen wie den Einfluss der gewählten Berufe.

Aus wirtschaftspolitischer Sicht sind trotz der Ergebnisse dieser Studie alle Maßnahmen zu begrüßen, die es auch Frauen mit Kinderwunsch gestatten, alle in ihren Fähigkeiten und Interessen liegenden beruflichen Möglichkeiten zu ergreifen. Zu denken ist in erster Linie an den weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, so dass auch Müttern mit betreuungspflichtigen Kindern Erwerbsarbeit in Vollzeit oder vollzeitnah möglich wäre. Derartige Angebote wären auch im Hinblick auf die Qualität der von Frauen gegründeten Unternehmen zu begrüßen, weil sie unter diesen Umständen mehr Zeit für das Unternehmen aufbringen können und der Umfang an Geschäftstätigkeit damit eher ein Niveau erreicht, das langfristig den Lebensunterhalt sichert und nicht nur einen Zuverdienst darstellt.<sup>61</sup> Einen weiteren Ansatzpunkt stellen Maßnahmen dar, die Geschlechtersegregation in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie allgemein die Unterschiede in den Vorstellungen in der Gesellschaft hinsichtlich der geschlechterspezifischen Rollen- bzw. Kompetenzzuschreibungen reduzieren. Dies lässt sich am effektivsten durch die entsprechende Gestaltung der Schulausbildung erreichen, wie z. B. eine

---

<sup>61</sup> Im Jahr 2012 hatten 30,3 % der selbstständigen Frauen ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 900 €. Gleichwohl gaben lediglich 15,1 % der selbstständigen Frauen, ihren Lebensunterhalt nicht überwiegend aus der eigenen Erwerbstätigkeit zu bestreiten (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a). Bei den selbstständigen Männern lagen die entsprechenden Anteilswerte bei 10,6 % und 7,0 %. Hinsichtlich des Bezugs von Grundversicherung bestehen keine systematischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern – als Alleinerziehende sind Frauen allerdings überproportional häufig einem Einkommensrisiko ausgesetzt (vgl. Pahnke et al. 2014).

frühzeitige Heranführung der Kinder an technische bzw. naturwissenschaftliche Fächer oder eine entsprechende Vermittlung von Vorbildern bzw. eine Angleichung der Rollenbilder zwischen den Geschlechtern. Solche Maßnahmen vermögen nicht nur die Gründungsneigung von Frauen aufgrund einer veränderten beruflichen Ausbildung zu erhöhen, sondern nach Brink et al. (2014) auch den Anteil der technologiegeprägten Unternehmensgründungen bei Frauen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen würden im Allgemeinen dazu beitragen, dass nicht bereits im Vorfeld einer möglichen selbstständigen Tätigkeit ungünstige Weichenstellungen vorgenommen werden.

## Anhang

Tabelle A1: Operationalisierung der Episodentypen mit dem NEPS\*

Lauf. Nr.	Spelltyp	Operationalisierung ( <i>Originalvariable</i> und Ausprägung)
1	Bildung	<i>sptype</i> =22 <i>sptype</i> =23 <i>sptype</i> =24 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =8
2	Sonstiges	<i>sptype</i> =30 & <i>ts29101</i> =9 <i>sptype</i> =30 & <i>ts29101</i> =10 <i>sptype</i> =30 & <i>ts29101</i> =11 <i>sptype</i> =30 & <i>ts29101</i> =12
3	Arbeitslosigkeit	<i>sptype</i> =27
4	Haushalt	<i>sptype</i> =30 & <i>ts29101</i> =6
5	Elternzeit	<i>sptype</i> =29 <i>sptype</i> =30 & <i>ts29101</i> =7
6	Abhängige Beschäftigung	<i>sptype</i> =25 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =1 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =2 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =3 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =4 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =6
7	Selbstständigkeit	<i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =5 <i>sptype</i> =26 & <i>ts23203</i> =7

\* Basis: Datensätze "Biography", "spGap" und "spEmp" der Erwachsenenstichprobe (Starting Cohort 6), Version 3.0.1.

Tabelle A2: Gründerinnen und Nicht-Gründerinnen\* nach Art der familienbedingten Erwerbsunterbrechung, Anteilswerte in %

	Elternzeit	Haushalt	Elternzeit und Haushalt	Insgesamt
Insgesamt				
Gründerinnen	54,3	22,5	23,2	100,0
Nicht-Gründerinnen	60,9	18,0	21,1	100,0
Zusammen	59,3	19,1	21,6	100,0
Kohorte 1944-1953				
Gründerinnen	23,9	54,8	21,3	100,0
Nicht-Gründerinnen	35,9	48,2	15,8	100,0
Insgesamt	33,6	49,5	16,9	100,0
Kohorte 1954-1963				
Gründerinnen	51,1	23,8	25,2	100,0
Nicht-Gründerinnen	60,4	14,2	25,4	100,0
Insgesamt	57,9	16,8	25,3	100,0
Kohorte 1964-1973				
Gründerinnen	66,6	9,8	23,7	100,0
Nicht-Gründerinnen	72,7	5,3	22,0	100,0
Insgesamt	71,2	6,4	22,4	100,0
Kohorte 1974-1983				
Gründerinnen	75,0	7,6	17,4	100,0
Nicht-Gründerinnen	75,4	9,6	15,0	100,0
Insgesamt	75,4	9,2	15,5	100,0
Personen mit abgeschlossener Lehre				
Gründerinnen	54,6	18,9	26,5	100,0
Nicht-Gründerinnen	61,4	16,1	22,6	100,0
Insgesamt	60,0	16,6	23,4	100,0
Personen mit Universitätsabschluss				
Gründerinnen	64,0	22,5	13,5	100,0
Nicht-Gründerinnen	78,8	9,3	11,9	100,0
Insgesamt	72,6	14,8	12,6	100,0

© IfM Bonn

\* Als Gründerinnen (bzw. Nicht-Gründerinnen) werden in dieser Studie alle betrachteten Frauen bezeichnet, die mindestens einmal in ihrem bisherigen Leben (bzw. noch nicht) selbstständig tätig waren.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Tabelle A3: Schätzergebnisse und deskriptive Statistiken

	Mittelwert [Std. Abwei- chung]	(1)	(2)	(3)
Dummy Variablen, die beschreiben, ob bislang jemals ein Spell der Art vorgelegen hat				
Sonstiges (Rente, Lücke, Krankheit)	0,4592 [0,4983]	0,0264 (0,0325)		
Arbeitslosigkeit	0,3626 [0,4808]	0,1090*** (0,0351)		
Abhängige Beschäftigung	0,7111 [0,4533]	-0,1173** (0,0485)		
Haushalt	0,1334 [0,3401]	0,1826*** (0,0444)		
Elternzeit/Erziehungsurlaub	0,2700 [0,4440]	0,0307 (0,1765)		
Selbstständigkeit und freie Mitarbeit	0,0779 [0,2681]	0,4214*** (0,0543)		
Anzahl der Spells eines Typs, die bisher realisiert wurden				
Bildung	3,6396 [1,4556]		0,0512*** (0,0121)	
Sonstiges (Rente, Lücke, Krankheit)	0,7010 [0,9565]		0,0164 (0,0164)	
Arbeitslosigkeit	0,6302 [1,1077]		0,0219 (0,0160)	
Abhängige Beschäftigung	1,9782 [2,1114]		-0,0426*** (0,0102)	
Haushalt	0,1966 [0,5786]		0,0758*** (0,0257)	
Elternzeit/Erziehungsurlaub	0,4376 [0,8281]		0,0256 (0,0324)	
Selbstständigkeit und freie Mitarbeit	0,1150 [0,4753]		0,1602*** (0,0301)	
Bisher gesammelte Erfahrung eines gewissen Typs in Jahren				
Bildung	14,1353 [3,3064]			0,0380*** (0,0067)
Sonstiges (Rente, Lücke, Krankheit)	0,3014 [1,0633]			0,0169 (0,0132)
Arbeitslosigkeit	0,6736 [1,9588]			0,0155* (0,0081)
Abhängige Beschäftigung	6,3027 [8,1448]			-0,0036 (0,0052)
Haushalt	0,7704 [2,9652]			0,0160** (0,0064)
Elternzeit/Erziehungsurlaub	0,7236 [1,7981]			0,0057 (0,0108)
Selbstständigkeit und freie Mitarbeit	0,3356 [1,7115]			0,0255*** (0,0081)



## Fortsetzung Tabelle A3

	Mittelwert [Std. Abwei- chung]	(1)	(2)	(3)
		Pr(selbstständig oder freier Mitarbeiter=1)		
Kontrollvariablen				
Letzte Erziehungsunterbrechung zwischen Januar 1952 und Juni 1979	0,0449 [0,2070]	-0,1572 (0,1919)	-0,1561* (0,0938)	-0,0875 (0,0934)
Letzte Erziehungsunterbrechung zwischen Juli 1979 und Dezember 1985	0,0590 [0,2356]	-0,1543 (0,1847)	-0,1465* (0,0853)	-0,0960 (0,0795)
Letzte Erziehungsunterbrechung zwischen Januar 1986 und Dezember 1991	0,0723 [0,2589]	-0,1763 (0,1847)	-0,1797** (0,0853)	-0,1122 (0,0795)
Letzte Erziehungsunterbrechung zwischen Januar 1992 und Dezember 2000	0,0673 [0,2506]	-0,0238 (0,1775)	-0,0403 (0,0885)	0,0328 (0,0795)
Letzte Erziehungsunterbrechung zwischen Januar 2001 und Dezember 2006	0,0217 [0,1455]	-0,0697 (0,1882)	-0,0991 (0,1181)	-0,0486 (0,1114)
Letzte Erziehungsunterbrechung ab Januar 2007	0,0049 [0,0695]	Referenz- kategorie	0,0009 (0,1873)	0,0607 (0,1837)
Geburtsjahrgänge 1944-1953	0,2101 [0,4074]	Referenzkategorie		
Geburtsjahrgänge 1954-1963	0,3535 [0,4781]	0,0632 (0,0490)	0,0506 (0,0502)	0,0616 (0,0535)
Geburtsjahrgänge 1964-1973	0,2857 [0,4518]	0,0131 (0,0556)	-0,0048 (0,0570)	-0,0071 (0,0607)
Geburtsjahrgänge 1974-1983	0,1198 [0,3247]	0,0476 (0,0683)	0,0358 (0,0700)	0,0506 (0,0735)
Geburtsjahrgänge 1984-1993	0,0310 [0,1732]	0,0424 (0,1156)	0,0393 (0,1174)	0,0840 (0,1220)
Lehre	0,5326 [0,4989]	-0,1261*** (0,0377)	-0,1551*** (0,0390)	-0,1661*** (0,0409)
Berufsfachschulausbildung	0,1242 [0,3298]	-0,0330 (0,0499)	-0,0590 (0,0520)	-0,0591 (0,0547)
Fachschulausbildung	0,0541 [0,2263]	-0,0517 (0,0697)	-0,1093 (0,0725)	-0,1164 (0,0767)
Meister	0,0117 [0,1075]	0,3188*** (0,1172)	0,2800** (0,1191)	0,3027** (0,1268)
Studienabschluss an Berufsakademie	0,0138 [0,1165]	0,2112* (0,1103)	0,1565 (0,1137)	0,1275 (0,1209)
Studienabschluss Hochschule	0,0664 [0,2490]	0,0798 (0,0595)	0,0150 (0,0620)	-0,0387 (0,0676)
Studienabschluss Universität	0,1319 [0,3384]	0,2272*** (0,0468)	0,1624*** (0,0489)	0,0663 (0,0593)
Promotion	0,0069 [0,0827]	-0,0893 (0,1476)	-0,1955 (0,1534)	-0,2468 (0,1633)
Ausbildung zum Facharzt	0,0008 [0,0285]	0,6953** (0,3132)	0,6256* (0,3207)	0,4932 (0,3455)
Alter zu Beginn der Episode (in Jahren)	28,9776 [9,9904]	0,1148*** (0,0127)	0,1194*** (0,0123)	0,1117*** (0,0132)

## Fortsetzung Tabelle A3

	Mittelwert [Std. Abwei- chung]	(1)	(2)	(3)
Alter zu Beginn der Episode (in Jahren, quadriert)	939,5075 [701,9946]	-0,0013*** (0,0002)	-0,0013*** (0,0002)	-0,0012*** (0,0002)
Partner: Vollzeit erwerbstätig	0,1724 [0,3778]	0,0234 (0,0493)	0,0142 (0,0502)	0,0236 (0,0532)
Partner: Teilzeit oder nebenher erwerbstätig	0,0195 [0,1381]	0,1425 (0,0967)	0,0982 (0,0997)	0,1557 (0,1042)
Partner: Erwerbsstatus unbekannt	0,1737 [0,3788]	Referenzkategorie		
Partner nicht erwerbstätig/kein Partner	0,6344 [0,4816]	-0,0071 (0,0447)	-0,0097 (0,0453)	-0,0063 (0,0478)
Geboren in Deutschland	0,8995 [0,3007]	0,0799 (0,0540)	0,0773 (0,0557)	0,0475 (0,0593)
Lebt mit Kind unter 6 Jahren zusammen	0,1172 [0,3216]	0,0607 (0,0589)	0,0771 (0,0591)	0,0801 (0,0613)
Lebt mit Kind zwischen 6 und 16 Jahren zusammen	0,1088 [0,3113]	-0,0289 (0,0585)	0,0009 (0,0591)	-0,0040 (0,0619)
Lebt mit Kind zusammen, das mindestens 16 Jahre alt ist	0,1610 [0,3676]	-0,0972* (0,0521)	-0,0810 (0,0527)	-0,0916* (0,0552)
Lebt nicht mit Kind zusammen	0,6130 [0,4871]	Referenzkategorie		
Konstante		-4,2757*** (0,2215)	-4,5274*** (0,2246)	-4,7934*** (0,2311)
Beobachtet: Pr(selbstständig oder freier Mitarbeiter=1)	0,0301 [0,1708]			
Anzahl Beobachtungen		35.611		
Anzahl Personen		5.930		
Log-likelihood		-4.356	-4.363	-4.366
Likelihood-ratio test of rho=0		21,29	25,48	83,09

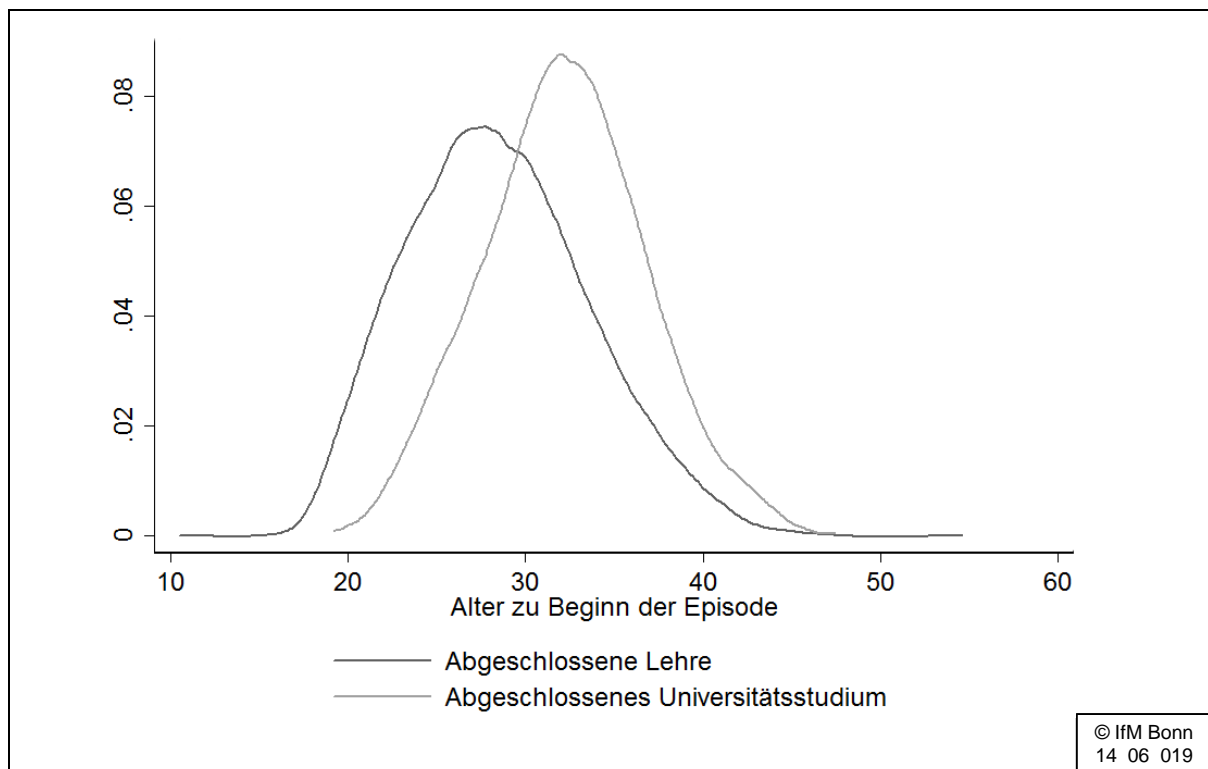
© IfM Bonn

Standardfehler in Klammern. Standardabweichungen in eckigen Klammern.

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

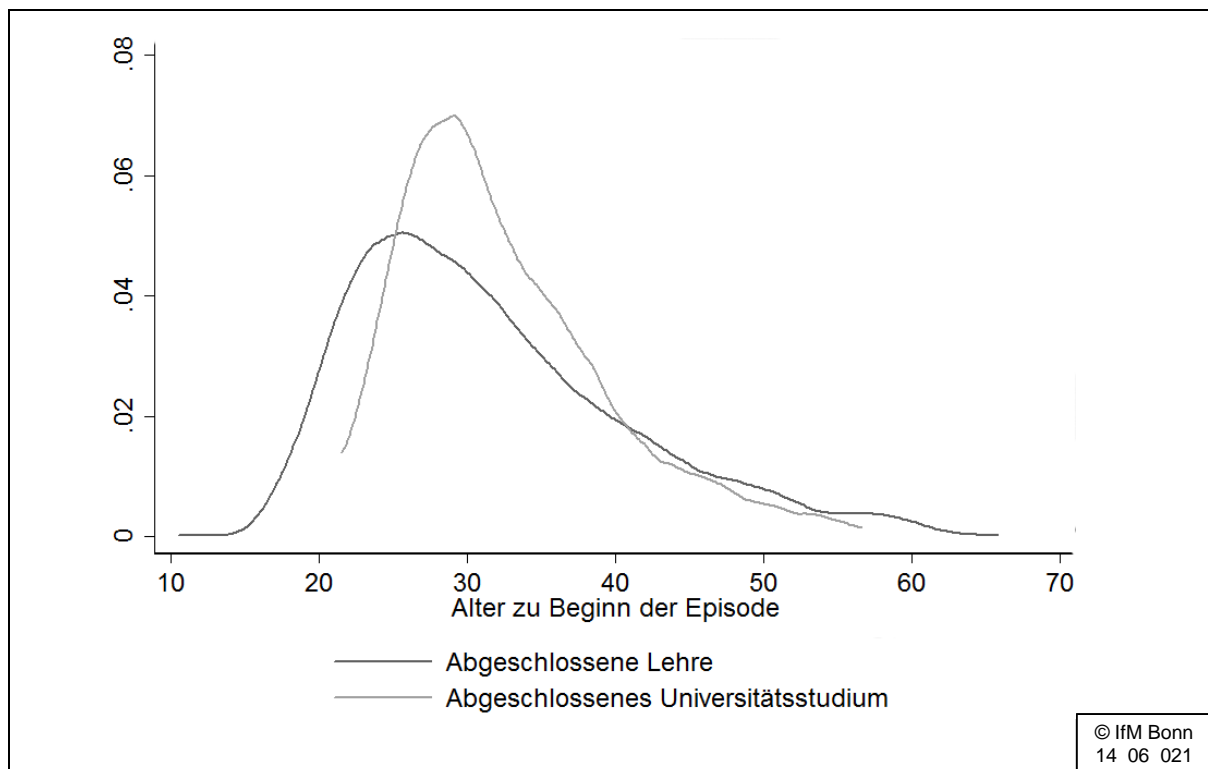
Abbildung A1: Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Elternzeitepisode nach Berufsabschluss



Mittelwerte: Lehre: 28,4 Jahre; Universitätsstudium: 31,9 Jahre;  
Mediane: Lehre: 28,1 Jahre; Universitätsstudium: 32,0 Jahre.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

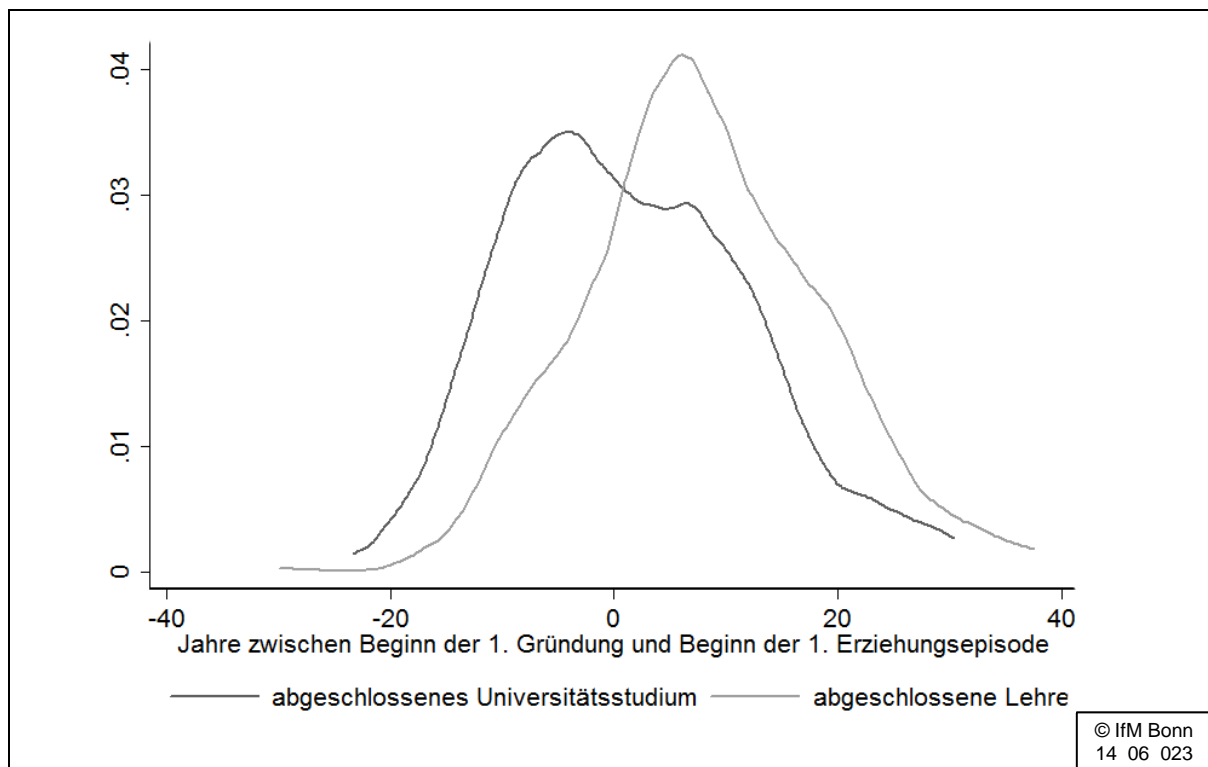
Abbildung A2: Verteilung (Kerndichteschätzung) des Alters zu Beginn einer Haushaltsepisode nach Berufsabschluss



Mittelwerte: Lehre: 31,2 Jahre; Universitätsstudium: 31,1 Jahre;  
Mediane: Lehre: 29,3 Jahre; Universitätsstudium: 29,6 Jahre.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Abbildung A3: Zeit zwischen Beginn der ersten Selbstständigkeit und Beginn der ersten Elternzeitepisode nach Berufsabschluss

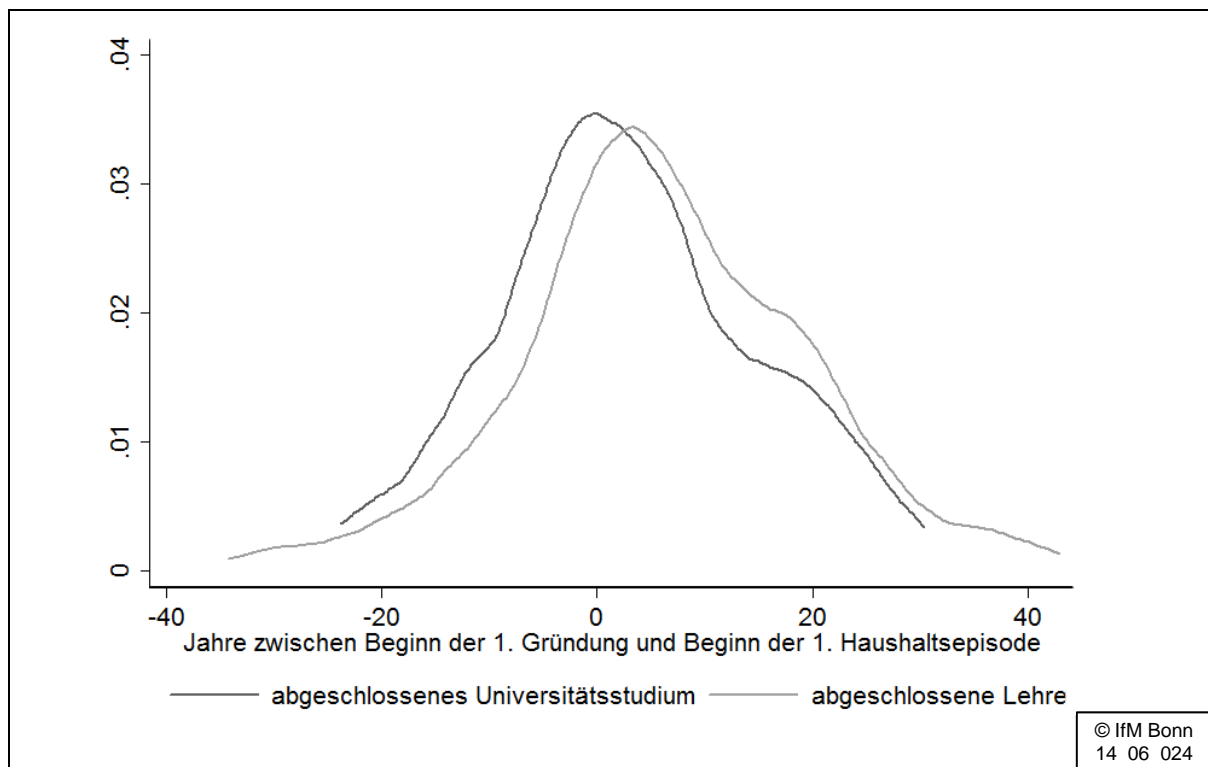


Mittelwerte: Lehre: 7,9 Jahre; Universitätsstudium: 1,3 Jahre;  
Mediane: Lehre: 7,1 Jahre; Universitätsstudium: 0,5 Jahre.

Lesehilfe: Positive (negative) Werte bedeuten, dass die erste Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode vor (nach) dem Eintritt in die Selbstständigkeit begonnen hat.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

Abbildung A4: Zeit zwischen Beginn der ersten Selbstständigkeit und Beginn der ersten Haushaltsepisode nach Berufsabschluss



Mittelwerte: Lehre: 6,0 Jahre; Universitätsstudium: 2,8 Jahre;  
Mediane: Lehre: 5,1 Jahre; Universitätsstudium: 1,2 Jahre.

Lesehilfe: Positive (negative) Werte bedeuten, dass die erste Elternzeit- bzw. Haushaltsepisode vor (nach) dem Eintritt in die Selbstständigkeit begonnen hat.

Quelle: NEPS; eigene Berechnungen.

## Literatur

Anger, S.; Kottwitz A. (2009): Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst, in: Wochenbericht des DIW Berlin, 76. Jg., Heft 6, S. 102-109.

Arenius, P.; Kovalainen, A. (2006): Similarities and Differences across the Factors Associated with Women's Self-employment Preference in the Nordic Countries, in: International Small Business Journal, Vol. 24, No. 1, S. 31-59.

Aust, F.; Gilberg, R.; Hess, D.; Kleudgen, M.; Steinwede, A. (2011): Methodenbericht: NEPS Etappe 8 – Befragung von Erwachsenen, Haupterhebung 1. Welle 2009/2010, infas-Bericht an NEPS Nationales Bildungspanel, Bonn.

Beblo, M.; Bender, S.; Wolf, E. (2006): The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper No. 06-53, Mannheim.

Beblo, M.; Bender, S.; Wolf, E. (2009): Establishment-level wage effects on entering motherhood, in: Oxford Economics Papers, Vol. 61, S. i11-i34.

Beblo, M.; Wolf, E. (2002a): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 71. Jg., Heft 1, S. 83-94.

Beblo, M.; Wolf, E. (2002b): Wage Penalties for Career Interruptions. An Empirical Analysis for West Germany, ZEW Discussion Paper No. 02-45, Mannheim.

Becker, G. S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, in: Journal of Labor Economics, Vol. 3, No.1, S. 33-58.

Becker, G. S. (1991): A Treatise on the Family, Cambridge.

Becker, G. S. (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago and London.

Bergemann, A.; Riphahn, R. T. (2011a): The Introduction of a Short-Term Earnings-Related Parental Leave Benefit System and Differential Effects on Employment Intentions, in: Schmollers Jahrbuch, 131. Jg., Heft 2, S. 315-325.

Bergemann, A.; Riphahn, R. T. (2011b): Female labour supply and parental leave benefits – the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time, in: Applied Economics Letters, Vol. 18, No. 1, S. 17-20.

Blossfeld, H.-P; von Maurice, J.; Schneider, T. (2011a): Grundidee, Konzeption und Design des Nationalen Bildungspanels für Deutschland, in: NEPS Working Papers No. 1, Bamberg.

Blossfeld, H.-P; Roßbach, H.-G.; von Maurice, J. (Hrsg.) (2011b): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS), in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14.

Boden, R. J. (1999): Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment, in: American Journal of Economics and Sociology, Vol. 58, No. 1, S. 71-84.

Bönte, W.; Piegeler, M. (2013): Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: driven by competitiveness, in: Small Business Economics, Vol. 41, No. 4, S. 961-987.

Boll, C. (2009): Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, in: DIW Berlin (Hrsg.): SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 160, Berlin.

Boll, C.; Leppin, S. (2014): Overeducation among graduates: An overlooked facet of the gender pay gap? Evidence from East and West Germany, in: DIW Berlin (Hrsg.): SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 627, Berlin.

Bonin, H.; Schnabel, R.; Stichnoth, H. (2014): Zur Effizienz der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland im Hinblick auf soziale Sicherungs- und Beschäftigungsziele, in: ZEW (Hrsg.): Discussion Paper No. 14-027, Mannheim.

Bredtmann, J.; Kluge, J.; Schaffner, S. (2009): Women's Fertility and Employment Decisions under Two Political Systems. Comparing East and West Germany before Unification, in: Ruhr Economic Papers No. 149, Bochum.

Brink, S.; Kriwoluzky, S.; Bijedić, T.; Ettl, K.; Welter, F. (2014): Gender, Innovation und Unternehmensentwicklung, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 228, Bonn.

Brush, C. G.; de Bruin, A.; Welter, F. (2009): A gender-aware framework for women's entrepreneurship, in: International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 1, No. 1, S. 8-24.



Budig, M. J. (2006): Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status, in: *Gender & Society*, Vol. 20, No. 6, S. 725-753.

Budig, M. J.; England, P. (2001): The Wage Penalty for Motherhood, in: *American Sociological Review*, Vol. 66, No. 2, S. 204-225.

Bujard, M. (2012): Talsohle bei Akademikerinnen durchschritten? Kinderzahl und Kinderlosigkeit in Deutschland nach Bildungs- und Berufsgruppen, in: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): *BiB Working Paper 4/2012*, Wiesbaden.

Buschner, A.; Haag, C. (2013): Erfahrungen von Frauen bei der Berufsrückkehr nach der Babypause, in: Mühling, T.; Rost, H.; Rupp, M. (Hrsg.): *Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes*, Opladen, S. 161-198.

Diener, K.; Götz, S.; Schreyer, F.; Stephan, G. (2013): Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung. Befunde der Evaluation des ESF-Programms "Perspektive Wiedereinstieg" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in: *IAB-Forschungsbericht Nr. 9*, Nürnberg.

Drasch, K. (2011): Do Changing Institutional Settings Matter? Educational Attainment and Family Related Employment Interruptions in Germany, in: *IAB-Discussion Paper Nr. 13*, Nürnberg.

Drasch, K. (2012): Between familial imprinting and institutional regulation. Family related employment interruptions of women in Germany before and after the German reunification, in: *IAB-Discussion Paper 9*, Nürnberg.

Drasch, K. (2013): The re-entry of mothers in Germany into employment after family-related interruptions. Empirical evidence and methodological aspects from a life course perspective, Diss., Bielefeld.

Elsas, S.; Wölfel, O.; Heineck, G. (2013): Familienpolitik und Erwerbsrückkehr von Müttern – Eine Analyse mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), in: Mühling, T.; Rost, H.; Rupp, M. (Hrsg.): *Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes*, Opladen, S. 103-137.

Ermisch, J.; Wright, R. E. (1993): Wage Offers and Full-time and Part-time Employment by British Women, in: *Journal of Human Resources*, Vol. 28, No. 1, S. 109-133.

Fitzenberger, B.; Wunderlich, G. (2000): Gender Wage Differences in West Germany: A Cohort Analysis, in: *ZEW Discussion Paper 00-48*, Mannheim.

Frommert, D.; Heien, T.; Loose, B. L. (2013): Auswirkungen von Kindererziehung auf Erwerbsbiografien und Alterseinkommen von Frauen, in: *WSI-Mitteilungen*, 66. Jg., Heft 5, S. 338-349.

Furdas, M.; Kohn, K. (2010): What's the Difference?! Gender, Personality, and the Propensity to Start a Business, *IZA Discussion Paper No. 4778*, Bonn.

Gangl, M. (2006): Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities, in: *American Sociological Review*, Vol. 71, No. 6, S. 986-1013.

Geisler, E.; Kreyenfeld, M. (2005): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. Eine Analyse mit den Mikrozensus 1991-2002, in: *Max-Planck-Institut für demografische Forschung (Hrsg.): MPIDR Working Paper WP 2005-033*, Rostock.

Glass, J. (2004): Blessing or curse? Work-family policies and mother's wage growth over time, in: *Work and Occupations*, Vol. 31, No. 3, S. 367-394.

Glocker, D.; Steiner, V. (2007): Self-Employment: A Way to End Unemployment? Empirical Evidence from German Pseudo-Panel Data, in: *IZA Discussion Papers No. 2561*, Bonn.

Görlich, D.; de Grip, A. (2009): Human Capital depreciation during hometime, in: *Oxford Economic Papers*, Vol. 61, No. 1, S. i98-i121.

Greene, W. H. (2012): *Econometric Analysis*, 7. Auflage, Upper Saddle River.

Grunow, D.; Aisenbrey, S.; Evertson, M. (2011): Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63. Jg., Heft 3, S. 395-430.

Grunow, D.; Müller, S. (2012): Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf. Ostdeutsche, westdeutsche und ost-west-mobile Mütter im Vergleich, in: *IAB-Discussion Paper 2*, Nürnberg.

Gupta, V. K.; Turban, D. B.; Wasti, S. A.; Sikdar, A. (2009): The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur, in: *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33, No. 2, S. 397-417.

Gwozdz, W. (2008): Die Persistenz der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt. Eine Analyse auf Basis der Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes, Diss., Universität Hohenheim.

Haag, C. (2013): Berufsrückkehr im Kontext selbstständiger Erwerbstätigkeit, in: Mühling, T.; Rost, H.; Rupp, M. (Hrsg.): *Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes*, Opladen, S. 279-296.

Hagen, T.; Metzger, G.; Ullrich, K. (2012): KfW-Gründungsmonitor 2012. Boom auf dem Arbeitsmarkt dämpft Gründungsaktivität. Jährliche Analyse von Struktur und Dynamik des Gründungsgeschehens in Deutschland, in: KfW Bankengruppe: KfW Research, Frankfurt/M.

Hessels, J.; Brixy, U.; Naudé, W.; Gries, T. (2014): Skill Variety, Innovation and New Business Formation, in: IZA Discussion Papers No. 7889, Bonn.

Hirschle, J. (2011): Familie, Geschlecht und Klassenmobilität: Der Einfluss der Geburt eines Kindes auf die Berufskarrieren von Frauen und Männern, in: *Arbeit*, 20. Jg., Heft 2, S. 112-126.

Hoherz, S. (2014): Maternity Leave in the Context of Couples: The impact of both partners' characteristics and employment experiences on mothers' re-entry into the labour market, in: DIW Berlin (Hrsg.): *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 647, Berlin.

Jayawarna, D.; Rouse, J.; Macpherson, A. (2014): Life course pathways to business start-up, in: *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 26, Nos. 3-4, S. 282-312.

Jennings, J. E.; Brush, C. G. (2013): Research on Women Entrepreneurs: Challenges to (and from) the Broader Entrepreneurship Literature?, in: *The Academy of Management Annals*, Vol. 7, No. 1, S. 661-713.

Kasten, T. (2008): Monetäre und nicht-monetäre Effekte von Erwerbsunterbrechungen – Eine mikroökonomische Analyse auf Basis der SOEP, Frankfurt am Main.

Kay, R.; Holz, M.; Adenäuer, C. (2006): Unternehmensgründungen in Rheinland-Pfalz – neue Ansatzpunkte zur Ausschöpfung des Gründungspotenzials von Frauen, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2006, Wiesbaden, S. 45-67.

Kay, R.; Schneck, S. (2012): Hemmnisse und Probleme bei Gründungen durch Migranten, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 214, Bonn.

Kelle, N. (2011): Wandel von Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen nach der Erstgeburt – Ein Vergleich der zwischen 1936 und 1965 geborenen Kohorten, in: DIW Berlin (Hrsg.): SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 406, Berlin.

Keller, M.; Haustein, T. (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 12, S. 862-882.

Kelley, D. J.; Brush, C. G.; Greene, P. G.; Litovsky, Y. (2013): Global Entrepreneurship Monitor: 2012 Women's Report, Wellesley.

Kluve, J.; Schmitz, S. (2014): Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment. The Medium-run effects of Parental Benefits, in: Ruhr Economic Papers No. 481, Bonn u. a.

Koellinger, P.; Minniti, M.; Schade, C. (2013): Gender Differences in Entrepreneurial Propensity, in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 75, No. 2, S. 213-234.

Kovalainen, A.; Arenius, P.; Galloway, L. (2002): Entrepreneurial activity of women in the global economy: analysis of data from 29 countries. Paper presented at the Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference 2002, Boulder Colorado.

Lazear, E. P. (2004): Balanced skills and entrepreneurship, in: American Economic Review, Vol. 94, No. 2, S. 208-211.

Lazear, E. P. (2005): Entrepreneurship, in: Journal of Labor Economics, Vol. 23, No. 4, S. 649-680.

Le, A. T. (1999): Empirical Studies of Self-Employment, in: Journal of Economic Surveys, Vol. 13, No. 4, S. 381-416.

Leicht, R.; Lauxen-Ulbrich, M. (2005): Entwicklung und Determinanten von Frauenselbständigkeit - Zum Einfluss von Beruf und Familie, in: ZfKE, 53. Jg., Heft 2, S. 133-149.

Leoni, T.; Falk, M. (2010): Gender and field of study as determinants of self-employment, in: Small Business Economics, Vol. 34, No. 2, S. 167-185.

Leung, D. (2006): The male/female earnings gap and female self-employment, in: The Journal of Socio-Economics, Vol. 35, No. 5, S. 759-779.

Lohmann, H.; Luber, S. (2004): Trends in Self-Employment in Germany: Different Types, Different Developments?, in: Arum, R.; Müller, W. (Hrsg.): The Reemergence of Self-Employment. A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality, Princeton, S. 36-74.

Lucas, R. E. (1978): On the size distribution of business firms, in: Bell Journal of Economics, Vol. 9, No. 2, S. 508-523.

Mertens, N.; Schippers, J.; Siegers, J. (1995): Career Interruptions and Women's Life-time Earnings, in: European Journal of Women's Studies, Vol. 2, No. 4, S. 469-491.

Metzger, G. (2014a): KfW-Gründungsmonitor 2014. Gründungstätigkeit wiederbelebt – Impuls aus dem Nebenerwerb, in: KfW Bankengruppe (Hrsg.): KfW Research, Frankfurt/M.

Metzger, G. (2014b): KfW-Gründungsmonitor 2014. Tabellen- und Methodenband, in: KfW Bankengruppe (Hrsg.): KfW Research, Frankfurt/M.

Mincer, J. (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, in: Journal of Political Economy, Vol. 66, No. 4, S. 281-302.

Mincer, J. (1962): On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications, in: Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, S. 50-79.

Mincer, J.; Ofek, H. (1982): Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital, in: The Journal of Human Resources, Vol. 17, No. 1, S. 3-24.

MittelstandsMonitor (2004): Chancen zum Aufschwung nutzen. Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, hrsg. von Verband der Vereine Creditreform, Institut für Mittelstandsforschung

Bonn, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung und KfW-Bankengruppe, Frankfurt/M.

Mühling, T.; Schreyer, J. (2013): Lebenssituation, Einstellungen und Zukunftspläne nicht erwerbstätiger Mütter in Bayern, in: Mühling, T.; Rost, H.; Rupp, M. (Hrsg.): Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes, Opladen, S. 233-278.

Niefert, M. (2010): Characteristics and Determinants of Start-ups from Unemployment: Evidence from German Micro Data, in: Journal of Small Business and Entrepreneurship, Vol. 23, No. 3, S. 409-429.

Pahnke, A.; May-Strobl, E.; Schneck, S. (2014): Die Einkommenssituation von Selbstständigen und die Inanspruchnahme staatlicher Leistungen auf Basis des SGB II, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 226, Bonn.

Parker, S. (2009): The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship, Cambridge.

Peterson, R. R. (1989): Firm Size, Occupational Segregation, and the Effects of Family Status on Women's Wages, in: Social Forces, Vol. 68, No. 2, S. 397-414.

Phelps, E. S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review, Vol. 62, No. 4, S. 659-661.

Procher, V.; Ritter, N.; Vance, C. (2014): Making Dough or Baking Dough? Spousal Housework Responsibilities in German, 1992-2011, in: Ruhr Economic Papers No. 472, Bochum.

Puhani, P. A.; Sonderhof, K. (2011): The effects of parental leave extension on training for young women, in: Journal of Population Economics, Vol. 24, No. 2, S. 731-760.

Shane, S. (2000): Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities, in: Organization Science, Vol. 11, No. 4, S. 217-226.

Simonson, J.; Kelle, N.; Romeu Gordo, L.; Grabka, M. M.; Rasner, A.; Westemeier, C. (2012): Ostdeutsche Männer um 50 müssen mit geringeren Renten rechnen, in: DIW Wochenbericht, 79. Jg., Heft 23, S. 3-13.

Skopek, J. (2012): Data Manual: Starting Cohort 6 – Adult Education and Lifelong Learning, Release 3.0.1, in: NEPS Data Center: Research Data Papers, 6. August 2012, Bamberg.

Statistisches Bundesamt (2013a): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013b): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden.

Strauß, S.; Ebert, A. (2010): Langfristige Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen auf Lebenseinkommen – bildungs- und geschlechtsspezifische Unterschiede, in: Gesundheit, Migration und Einkommensungleichheit: Bericht vom siebten Workshop des Forschungsdatenzentrum der Rentenversicherung (FDZ-RV) am 18. und 19. Juni 2010 im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, S. 209-231.

Strohmeyer, R. (2004a): Berufliche Ausbildung und Gründungsaktivitäten im Geschlechtervergleich, in: Leicht, R.; Welter, F. (Hrsg.): Gründerinnen und selbstständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe, S. 97-118.

Strohmeyer, R. (2004b): Studienfachwahl und berufliche Platzierung von selbstständigen Akademikerinnen, in: Leicht, R.; Welter, F. (Hrsg.): Gründerinnen und selbstständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe, S. 119-137.

Struth, S.; Hennig, M.; Allmendinger, J. (2009): Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, in: WZB-Discussion Paper P 2009-001, Berlin.

Tonoyan, V.; Budig, M.; Strohmeyer, R. (2010): Exploring the heterogeneity of women's entrepreneurship: the impact of family structure and family policies in Europe and the US, in: de Bruin, A.; Brush, C. G., Gatewood, E. J.; Henry, C. (Hrsg.): Women Entrepreneurs and the Global Environment for Growth, Cheltenham, S. 137-162.

Van der Sluis, J.; van Praag, M.; Vijverberg, W. (2008): Education and entrepreneurship selection and performance: review of the empirical literature, in: *Journal of Economic Surveys*, Vol. 22, No. 5, S. 795-841.

Verheul, I. (2005): *Is there a (fe)male approach? Understanding gender differences in entrepreneurship*, Dissertation, Erasmus Universität Rotterdam.

Verheul, I.; Thurik, R.; Grilo, I.; van der Zwan, P. (2012): Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality, in: *Journal of Economic Psychology*, Vol. 32, No. 2, S. 325-341.

Waldfogel, J. (1998): Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children, in: *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 1, S. 137-156.

Wanger, S. (2011): *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*, in: IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.

Welter, F. (2001): *Nascent Entrepreneurship in Germany*, Schriften und Materialien zu Handwerk und Mittelstand, Heft 11, Essen.

Welter, F.; Brush, C.; de Bruin, A. (2014): *The gendering of Entrepreneurship Context*, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Working Paper 01/14, Bonn.

Werner, A. (2011): *Abbruch und Aufschub von Gründungsvorhaben: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des IfM Bonn*, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 209, Bonn.

Werner, A.; Kay, R. (2006): *Entrepreneurial Image, Gender, and the Formation of New Ventures*, in: *Die Betriebswirtschaft*, 66. Jg., Heft 5, S. 497-520.

Werner, A.; Kay, R.; Kranzusch, P. (2007): *Einflussfaktoren auf die Identifikation mit dem Unternehmerbild – Eine geschlechtsspezifische Analyse im Kontext deutscher Gründungsmessen*, in: Bührmann, A. D.; Hansen, K.; Schmeink, M.; Schöttelndreier, A. (Hrsg.): *Entrepreneurial Diversity – UnternehmerInnen zwischen Businessplan und Bricolage*, Hamburg, S. 87-111.

Werner, A.; Kranzusch, P.; Kay, R. (2005): *Unternehmerbild und Gründungsentscheidung. Genderspezifische Analyse*. Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 109 NF, Wiesbaden.



Wolf, W. C.; Rosenfeld, R. (1978): Sex Structure of Occupations and Job Mobility, in: Social Forces, Vol. 56, No. 3, S. 823-844.

Ziefle, A. (2004): Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56. Jg., Heft 2, S. 213-231.

Ziefle, A. (2009): Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland, Wiesbaden.