ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Stuth, Stefan

Article — Published Version

Führt Elternschaft in prekäre Beschäftigung?

Informationen zur Raumentwicklung

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Stuth, Stefan (2019) : Führt Elternschaft in prekäre Beschäftigung?, Informationen zur Raumentwicklung, ISSN 2698-8410, Franz Steiner Verlag, Stuttgart, Vol. 46, Iss. 6, pp. 44-57

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/233812

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

FÜHRT ELTERNSCHAFT IN PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG?

© Virojt Changyencham / Getty Images

Was passiert mit Erwerbstätigen, die wegen der Kinderbetreuung nicht im gewünschten Umfang erwerbstätig sein können? Der Autor wirft in diesem Beitrag einen Blick auf die Betreuungslücke für Kleinkinder und ihre Folgen für die Beschäftigungsverhältnisse von Müttern und Vätern. Er zeigt, dass mit steigender Kinderzahl das Risiko der prekären Beschäftigung steigt – vor allem für Mütter in den alten Bundesländern, wo die Ganztagsbetreuung schwach ausgebaut ist.

Dr. Stefan Stuth
studierte Sozialwissenschaften und promovierte im Fach Soziologie. Er forscht zu atypischer Beschäftigung, prekärer Beschäftigung sowie zur Berufsrückkehr von Frauen und zur beruflichen Schließung. Er war lange Zeit am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) tätig und ist aktuell am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie (ISS) der Universität zu Köln beschäftigt.
stefan.stuth@wzb.eu

Elternschaft und Erwerbstätigkeit

Wer erwerbstätig sein möchte, benötigt auch die Zeit dafür. Was banal klingt, ist insbesondere ein Problem für Eltern – und nach wie vor insbesondere für Mütter – in den alten Bundesländern. Denn die verfügbare Zeit ist stark eingeschränkt, wenn Erwerbstätige mit Kindern nur auf eine unzureichend ausgebaute Betreuungsinfrastruktur zurückgreifen können. Kurze Betreuungszeiten lassen keine substanzielle Teilzeit und erst recht keine Vollzeiterwerbstätigkeit zu. Dies führt dazu, dass Mütter in Beschäftigungsverhältnissen mit geringen bis sehr geringen Stundenvolumina arbeiten (Hennig et al. 2012: 293). Teilzeitbeschäftigung ist eine von mehreren Beschäftigungsformen, die als atypisch eingeordnet werden (Keller/Seifert 2009). Atypische Beschäftigung gilt gemeinhin als Ursache von Prekarität. Führen Kinder damit zwangsläufig in die Prekarität? In diesem Beitrag wird die atypische Beschäftigungs-Prekaritäts-Debatte aufgegriffen und vor dem Spannungsverhältnis von Familie und Beruf neu bewertet. Der Rückblick auf die vergangenen Jahrzehnte ermöglicht einen Blick in die Zukunft und die Antwort auf die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten werden, wenn wir Kinder im Kindergartenalter haben. Das Kindergartenalter von Kindern mag als eine sehr spezifische und vor allem kurze Zeitspanne erscheinen. In der Regel haben Familien aber mehr als ein Kind und Probleme unzureichender externer Betreuung endet nicht mit dem Übergang in die Grundschule, sondern setzt sich dort fort. Die möglichen Folgen prekärer Beschäftigung, können außerdem lang anhalten sein und den Rest des Erwerbslebens der Betroffenen prägen.

Aus der Forschung zu den Effekten von Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit und Karriere wird ersichtlich, dass es für Väter keine negativen Effekte gibt. Ihre Erwerbstätigkeit ist kontinuierlich, bei stabilen Löhnen und Arbeitszeiten (z. B. Bünning 2016). Bei den Müttern sieht es ganz anders aus: Sie unterbrechen die Erwerbstätigkeit mitunter viele Jahre und die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erfolgt in der Regel in Teilzeit (z. B. Kelle 2014; Hipp/Leuze 2015), oft bei sinkenden Löhnen („motherhood wage penalty") und verringerten Karrierechancen (z. B. Beblo et al. 2009; Buligescu 2009; Schmelzer et al. 2015). Die negativen Beschäftigungseffekte durch Mutterschaft werden unter anderem auf die unzureichend ausgebaute Betreuungsinfrastruktur insbesondere in den alten Bundesländern zurückgeführt. Einer Erwerbstätigkeit nachzugehen ist grundlegend davon abhängig, ob öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen verfügbar sind (z. B. Berninger 2009; Hennig et al. 2012).[1]

Öffentliche Kinderbetreuung und atypische Beschäftigung

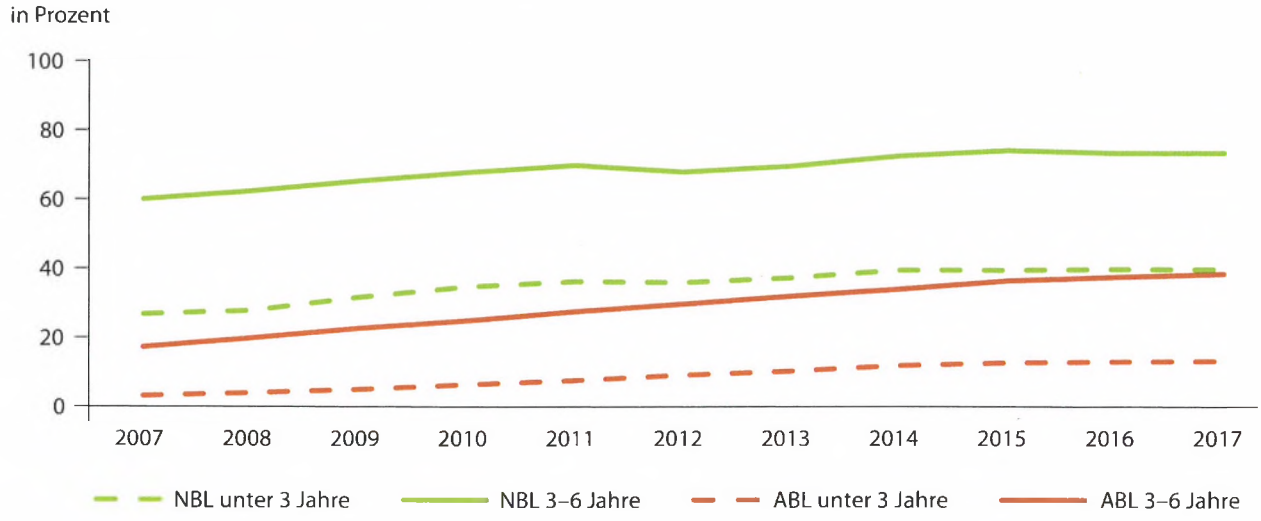
Wie Abbildung 1 zeigt, wurde zwischen 2007 und 2017 die Betreuungsinfrastruktur enorm ausgebaut. Da das Ausgangsniveau insbesondere in den alten Bundesländern jedoch sehr niedrig war, besteht gerade dort nach wie vor ein Mangel an Ganztagsbetreuungsplätzen. Gemäß der Definition des statistischen Bundesamtes befindet sich ein Kind in Ganztagsbetreuung, wenn es durchgehend mehr als sieben Stunden betreut wird.

Abbildung 1 zeigt, dass in den alten Bundesländern insbesondere für die unter dreijährigen Kinder im Jahr 2007 kaum Ganztagsbetreuung existierte. Die Situation verbesserte sich in den folgenden zehn Jahren. Aber auch im Jahr 2017 lag die Ganztagsbetreuungsquote für die Kleinsten unter 14 Prozent. Zum Vergleich: In den neuen Bundesländern befand sich im Jahr 2007 bereits mehr als jedes vierte Kind unter drei Jahren in Ganztagsbetreuung und im Jahr 2017 waren es fast 40 Prozent. Die Ganztagsbetreuungsquote der drei- bis sechsjährigen Kinder stieg in den alten Bundesländern von 17 Prozent in 2007 auf 38 Prozent im Jahr 2017. In den neuen Bundesländern lag die Betreuungsquote 2007 bei 60 Prozent und stieg bis 2017 auf 74 Prozent. Für die größeren Kinder zwischen drei und sechs Jahren existiert in beiden Landesteilen eine fast vollständige Abdeckung mit Betreuungsangeboten. So lag die Betreuungsquote der größeren Kindergartenkinder in beiden Landesteilen für Teilzeit- und Ganztagsbetreuung zusammengenommen bei 93,4 Prozent (Statistisches Bundesamt 2017). Da in den alten Bundesländern hauptsächlich Teilzeitbetreuungsangebote existieren, ist maximal eine Teilzeitbeschäftigung mit einem

(1)
Weitere Faktoren sind die Kosten für die öffentliche Kinderbetreuung, kulturelle Faktoren und weitere familienpolitischen Maßnahmen wie Kindergeld oder Ehegattensplitting (Gathmann und Sass 2017; Luci 2016; Geyer et al. 2012).

1

Ganztagsbetreuung von Vorschulkindern in den alten (ABL) Bundesländern und neuen (NBL) Bundesländern, 2007–2017



Quelle: Statistisches Bundesamt 2007–2017, eigene Darstellung

geringen Stundenvolumen realisierbar. Die Pendelzeit zwischen der Arbeits- und Betreuungsstätte reduziert das mögliche Arbeitsvolumen zusätzlich. Berücksichtigt man ferner, dass Frauen im Durchschnitt mehr als ein Kind bekommen (1,5), ergibt sich insbesondere für Frauen in den alten Bundesländern eine Erwerbstätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit für mehrere Jahre pro Kind. Das ist problematisch, da Teilzeitbeschäftigung mit einer Reihe von negativen Beschäftigungsaspekten assoziiert ist: Das Einkommen ist gering (z. B. Fouarge/Muffels 2009) und der Zugang zu Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ist begrenzt (z. B. Gash 2008; Russo/Hassink 2008). Weiterhin existieren für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse Hinweise, dass sie mit einem erhöhten Risiko der Erwerbslosigkeit einhergehen (O'Reilly/Bothfeld 2002). Sozialversicherungsansprüche werden nicht oder in einem reduzierten Umfang erworben. Aus diesem Grund wird Teilzeitbeschäftigung in der Forschung als atypische Beschäftigungsform bezeichnet.

Ist Teilzeitbeschäftigung atypisch oder prekär?

Der Begriff „atypisch" setzt eine Norm voraus, die für die breite Masse als Standard gilt: das Normalarbeitsverhältnis. Es ist als abhängige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung definiert und war für Gesetzgeber, Arbeitgeber und Gewerkschaften lange Zeit das Leitbild für die Gestaltung von Schutzmaßnahmen (z. B. Kündigungsschutz, Sozialversicherungsschutz, usw.) oder Löhnen (Mückenberger 1989). Damit gehen diese Maßnahmen aber an dem Bevölkerungsteil vorbei, der für die Pflege und Betreuung von Kindern zuständig ist und entsprechend häufiger die Arbeitszeit reduziert. Traditionell sind das in Deutschland die Mütter. Für sie ist Teilzeitbeschäftigung die Norm.

Die oben genannten Nebenwirkungen von Teilzeitbeschäftigung entsprechen in hohem Maße den Kriterien, mit denen prekäre Beschäftigung definiert werden: geringes Einkommen, Arbeitsplatzunsicherheit und mangelnde rechtliche Absicherung. Worin unterscheiden sich atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse? Als atypisch gilt jede Beschäftigung, die nicht dem industriell geprägten Normalarbeitsverhältnis entspricht. Als prekär beschäftigt gelten dagegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich einer Kumulation von Risiken ausgesetzt sehen, welche sich aus geringem Einkommen, Arbeitsplatzunsicherheit oder mangelnder rechtlichen Absicherung ergeben (Allmendin-

ger et al. 2018). Werden beide Klassifizierungssysteme übereinandergelegt, sollten sichere und prekäre Normalarbeitsverhältnisse, sowie sichere und prekäre atypische Beschäftigungsverhältnisse zum Vorschein kommen. Um diese Differenzierung im Folgenden vornehmen zu können, werden Beschäftigte als prekär definiert, wenn mindestens zwei von sieben Indikatoren auf sie zutreffen[2]:

- das Stundeneinkommen liegt unterhalb der Niedriglohnschwelle
- das Jahreseinkommen liegt unterhalb des rechtlich definierten Existenzminimums
- die Arbeit erfordert keine formale Ausbildung und kein Studium („einfache Arbeit")
- der ausgeübte Beruf geht mit einem überdurchschnittlichen Erwerbslosigkeitsrisiko einher
- der ausgeübte Beruf geht mit physischen Gesundheitsrisiken einher
- die Beschäftigung bietet keinen Sozialversicherungsschutz
- die Beschäftigung unterliegt nicht dem Kündigungsschutzgesetz (Kleinstbetriebe).

Auf Basis dieser Operationalisierung wird im nächsten Abschnitt der Zusammenhang zwischen Elternschaft, atypischer Beschäftigung und prekärer Beschäftigung thematisiert. Dafür werden Männer und Frauen betrachtet, die folgende Bedingungen erfüllen: Sie sind zwischen 30 und 55 Jahre alt und sind erwerbstätig. Da sowohl der Einstieg in das Erwerbsleben als auch der Übergang in den Ruhestand häufig mit atypischer und/oder prekärer Beschäftigung einhergehen, werden junge und ältere Erwachsene aus den Analysen ausgeschlossen. Um zu bestimmen, ob ein Zusammenhang zwischen Elternschaft, Betreuungsinfrastruktur und Beschäftigungssituation besteht, werden nur Erwerbstätige betrachtet. Alle Analysen werden für die alten und neuen Bundesländer getrennt gerechnet, da historisch bedingt grundlegende Unterschiede sowohl in der Betreuungsinfrastruktur als auch bezüglich der Einstellung zur Müttererwerbstätigkeit (Wenzel 2010) bestehen.

Elternschaft und Beschäftigung

Wie sicher oder prekär oder atypisch ist die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen, wenn keine Kinder im Haushalt leben, ein Kind im Haushalt lebt oder zwei und mehr Kinder im Haushalt leben?[3] Um diese Frage zu beantworten, werden die Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) herangezogen.[4]

Im Analysezeitraum 1993 bis 2011 waren zwei von drei erwerbstätigen Männern in den **alten Bundesländern** in sicheren Normalarbeitsverhältnissen tätig. Väter waren im Durchschnitt geringfügig häufiger in Normalarbeitsverhältnissen zu finden als Männer ohne Kinder. Atypische Beschäftigung trat selten auf. Mehr als ein Fünftel der Männer befand sich in prekären Normalarbeitsverhältnissen. Elternschaft spielt keine nennenswerte Rolle für die Qualität ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Bei den Frauen in den alten Bundesländern stellt sich die Situation anders dar: Frauen ohne Kinder im Haushalt arbeiteten am häufigsten in sicheren Normalarbeitsverhältnissen. Über die beobachteten 20 Jahre ist relativ konstant etwas weniger als jede zweite Frau ohne Kinder im Haushalt unbefristet und in Vollzeit beschäftigt gewesen. Anders als bei den Männern war der Anteil an Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen hoch (sicher und atypisch: ca. 25 Prozent, prekär und atypisch: ca. 20 Prozent). Im Gegensatz zu den Männern traten atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse häufiger auf, wenn Kinder in den Haushalten lebten. Der Anteil von Frauen in sicheren Normalarbeitsverhältnissen war dreimal seltener zu finden, wenn ein Kind im Haushalt lebte und war fünfmal seltener, wenn zwei oder mehr Kinder im Haushalt lebten. Das dominante Beschäftigungsverhältnis bei Frauen mit Kindern war das sichere atypische Beschäftigungsverhältnis (im Durchschnitt 44 Prozent bis 46 Prozent der erwerbstätigen Frauen). Prekäre atypische Beschäftigungsverhältnisse

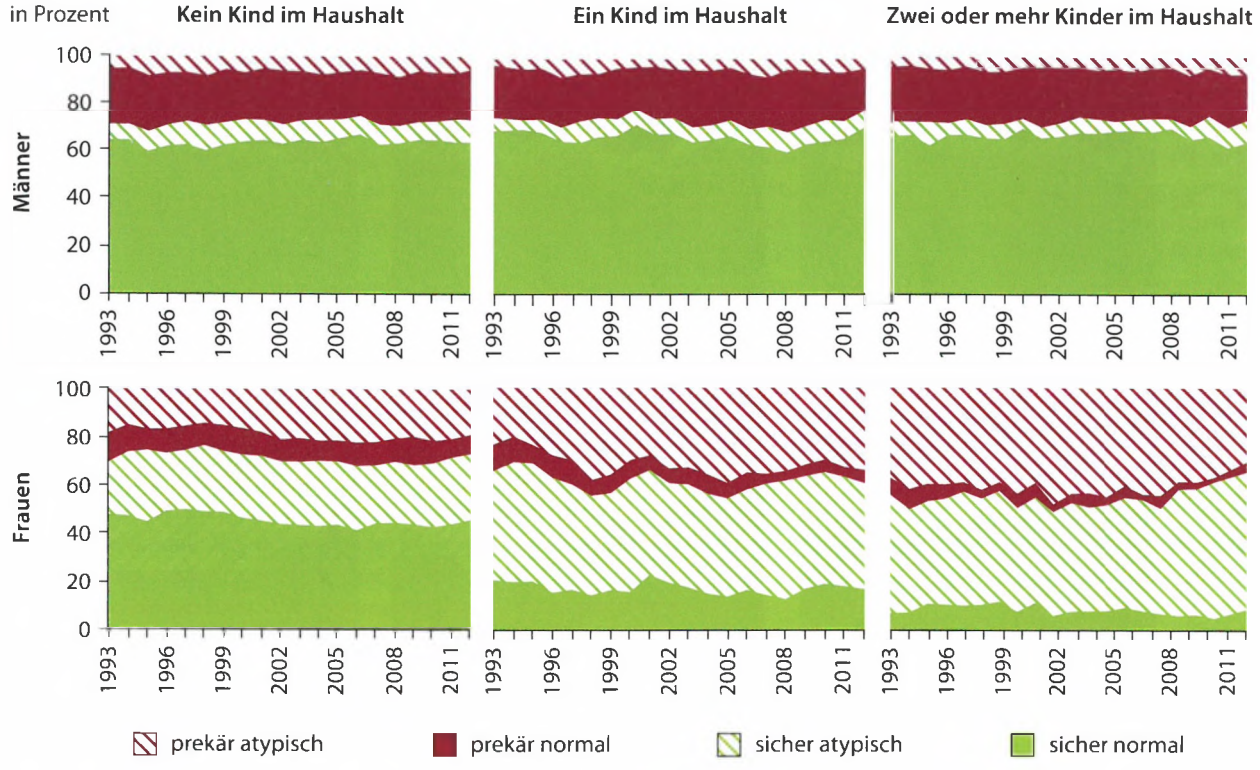
(2)
Zur detaillierten Ableitung und Beschreibung der Indikaktoren siehe Stuth et al. (2018). Auf Basis dieser Operationalisierung kommen Allmendinger et al. (2018) zu dem Ergebnis, dass zwischen 1993 und 2012 etwa jede(r) vierte ArbeitnehmerIn in Deutschland dauerhaft prekär beschäftigt war.

(3)
In diesem Abschnitt werden Kinder von 0 bis 15 Jahren berücksichtigt.

(4)
Das Sozioökonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative, jährliche Panelstudie von 15.000 Privathaushalten in Deutschland.

2

Die Beschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen im Haupterwerbsalter in den alten Bundesländern differenziert nach der Anzahl der Kinder im Haushalt, 1993–2012



Hinweis: sicher normal = unbefristete Vollzeitbeschäftigung; sicher atypisch = Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Soloselbstständigkeit; prekär normal = unbefristete Vollzeitbeschäftigung auf die mindestens zwei von sieben Prekaritätsindikatoren zutreffen; prekär atypisch = atypische Beschäftigungsverhältnisse auf die mindestens zwei Prekaritätsindikatoren zutreffen

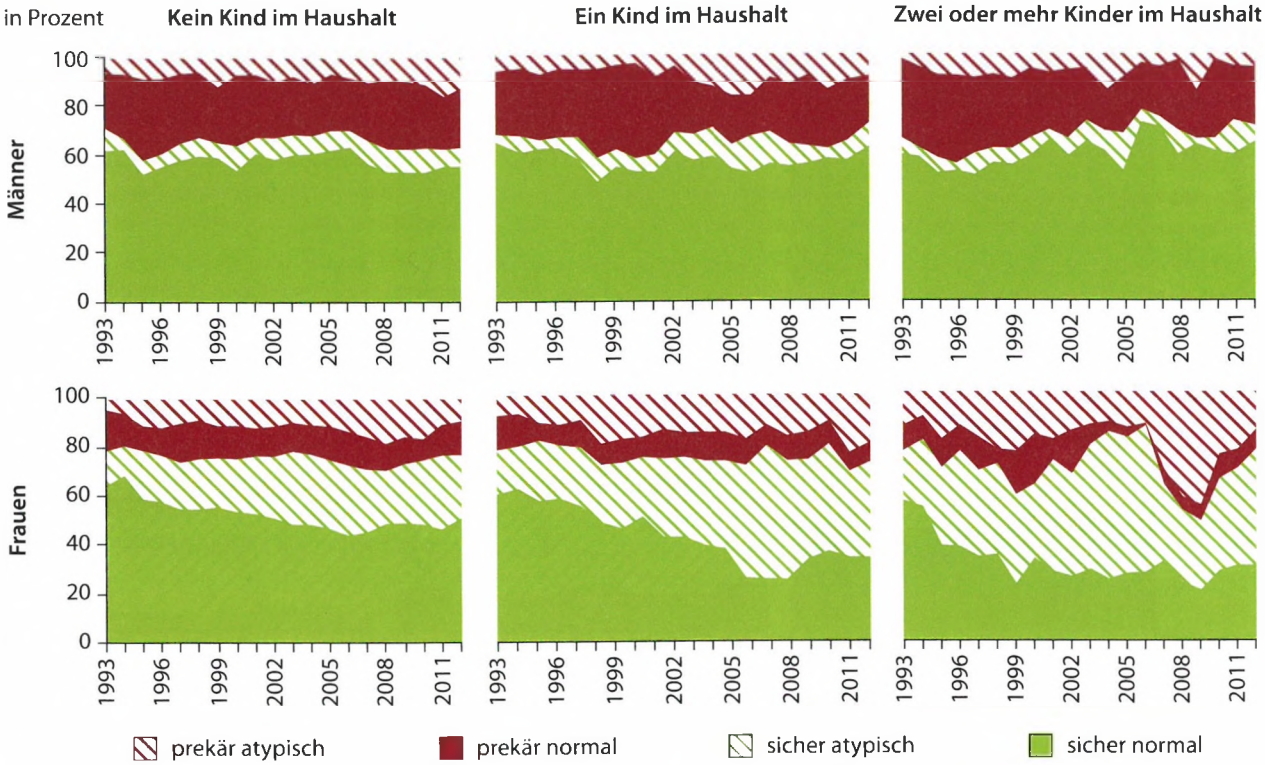
Quelle: SOEP 1993–2012; eigene Berechnungen ($N_{Männer}$ = 50.442; N_{Frauen} = 42.264)

spielten bei diesen Frauen ebenfalls eine wichtige Rolle. Erwerbstätige Frauen ohne Kind waren etwa zu einem Fünftel atypisch und prekär beschäftigt, erwerbstätige Frauen mit einem Kind zu einem Drittel und erwerbstätige Frauen mit zwei oder mehr Kindern waren zu 41 Prozent atypisch und prekär beschäftigt. Der Anteil von Frauen mit einem Kind, die in prekären atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiteten, nahm im Zeitverlauf leicht zu. Bei Frauen mit zwei oder mehr Kindern ist im letzten Beobachtungsjahr ein starker Rückgang um sechs Prozentpunkte zu verzeichnen.

Die Mehrheit der erwerbstätigen Männer in den neuen Bundesländern befand sich zwischen 1993 und 2011 in sicheren Normalarbeitsverhältnissen (im Durchschnitt ca. 60 Prozent). Abbildung drei zeigt, dass sich mehr als jeder vierte Mann in prekären Normalarbeitsverhältnissen befand. Atypische Beschäftigung spielte eine untergeordnete Rolle. In den 1990er-Jahren waren Väter mit zwei oder mehr Kindern etwas häufiger prekär beschäftigt als Männer ohne Kinder oder mit einem Kind. Bei Männern, die mit zwei oder mehr Kindern lebten, war ein positiver Entwicklungstrend festzustellen: Der Anteil in sicherer Beschäftigung hatte leicht zugenommen. Die Frauen in den neuen Bundesländern waren in den frühen 1990er-Jahren gleich häufig in sicheren Normalarbeitsverhältnissen zu finden wie die Männer. Der Anteil nahm im Zeitverlauf jedoch stark ab. Gleichzeitig stieg der Anteil an sicherer atypischer Beschäftigung an. Wir finden einen ähnlichen Kindereffekt wie in den alten Bundesländern: Frauen mit einem Kind im Haushalt befanden sich mit 42 Prozent wesentlich seltener in sicherer Normalarbeit als Frauen ohne Kind (52 Prozent). Wenn zwei oder mehr Kinder im Haushalt lebten, war die sichere Normalarbeit nochmal

3

Die Beschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen im Haupterwerbsalter in den neuen Bundesländern differenziert nach der Anzahl der Kinder im Haushalt, 1993–2012



Hinweis: sicher normal = unbefristete Vollzeitbeschäftigung; sicher atypisch = Teilzeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Soloselbstständigkeit; prekär normal = unbefristete Vollzeitbeschäftigung auf die mindestens zwei von sieben Prekaritätsindikatoren zutreffen; prekär atypisch = atypische Beschäftigungsverhältnisse auf die mindestens zwei Prekaritätsindikatoren zutreffen

Quelle: SOEP 1993–2012; eigene Berechnungen ($N_{Männer}$ = 15.561; N_{Frauen} = 14.961)

um zehn Prozent seltener zu finden. Es existierte jedoch ein entscheidender Unterschied zu den Frauen in den alten Bundesländern: Der Anteil von Frauen in prekärer Beschäftigung stieg nicht mit der Anzahl der Kinder im Haushalt an5. Das liegt daran, dass Frauen in den neuen Bundesländern im Durchschnitt zwischen 27 und 28 Wochenstunden arbeiteten, und zwar unabhängig davon, ob kein Kind, ein Kind oder mehrere Kinder im Haushalt lebten. In den alten Bundesländern lag die durchschnittliche Arbeitszeit bei Frauen ohne Kinder im Haushalt bei 23 Wochenstunden. Lebte ein Kind im Haushalt, waren es nur noch 20,6 Wochenstunden und lebten zwei oder mehr Kinder im Haushalt, sank die Zahl weiter auf 18 Wochenstunden.

(5)
Im Krisenjahr 2008 ist eine starke Zunahme an prekärer Beschäftigung festzustellen. Dieser „Krisenknick" normalisiert sich im Verlauf aber wieder.

Wie hängt die Art der Beschäftigung mit der Betreuungsinfrastruktur zusammen?

Neben dem dargestellten Zusammenhang zwischen Mutterschaft und atypischer Beschäftigung in den alten und neuen Bundesländern zeigt sich, dass in den alten Bundesländern Mutterschaft zudem mit prekärer Beschäftigung assoziiert ist. Geht dieser Zusammenhang auf die schlecht ausgebaute Ganztagsbetreuungsinfrastruktur zurück?

Um diese Frage zu beantworten, wird das Untersuchungssample angepasst. Im Folgenden wurde die Situation von Müttern mit Kindern unter sechs Jahren analysiert, wenn die Information vorlag, wie lange sie täglich ihre Kinder betreuen ließen.[6]

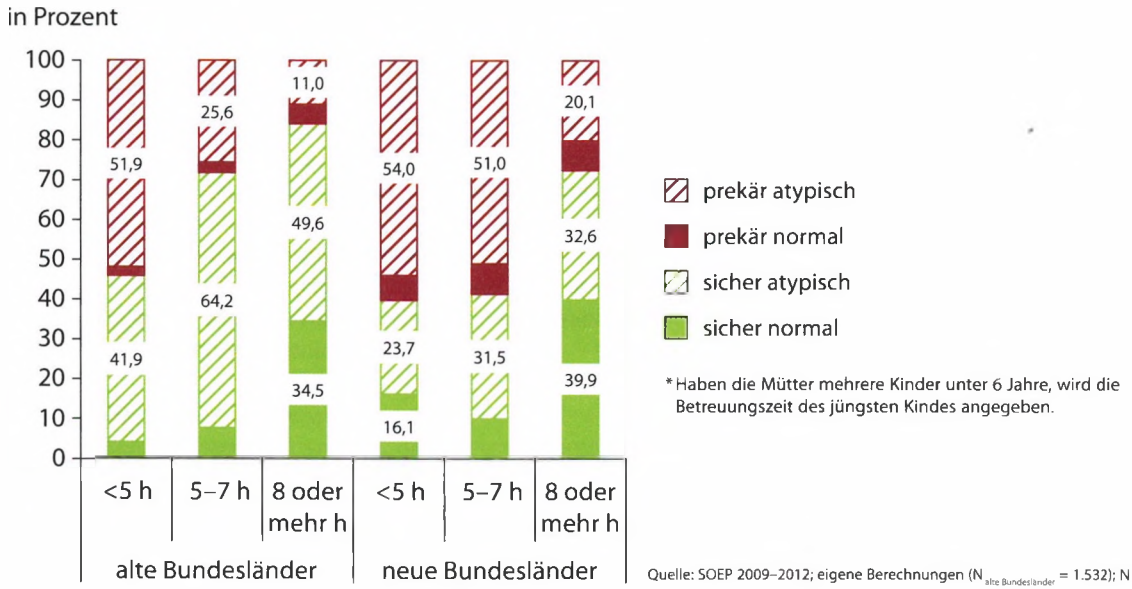
Abbildung 4 zeigt einen starken Zusammenhang zwischen dem Betreuungsumfang und prekärer Beschäftigung. In den alten Bundesländern war der Anteil der prekären atypischen Beschäftigung umso niedriger, je umfangreicher Kinder unter sechs Jahren außerhäuslich betreut wurden. Der Anteil der prekären atypischen Beschäftigungsverhältnisse lag bei 52 Prozent und einer Betreuungszeit von weniger als fünf Stunden. Bei Betreuungszeiten von fünf bis sieben Stunden waren nur 26 Prozent prekär atypisch beschäftigt. Mütter, deren Kinder mehr als acht Stunden betreut wurden, waren nur in elf Prozent der Fälle atypisch prekär beschäftigt. In den neuen Bundesländern ging der Anteil der prekären atypischen Beschäftigung erst bei Betreuungszeiten von acht oder mehr Stunden zurück.[7] Das Verhältnis von atypischen und Normalarbeitsverhältnissen veränderte sich stark, wenn Kinder acht Stunden oder länger außerhäuslich betreut wurden. In diesem Fall nahm der Anteil der sicheren Normalarbeitsverhältnisse bedeutend zu. Die Mehrheit der Frauen in den neuen Bundesländern war in der Kategorie „acht Stunden Kinderbetreuung" oder mehr zu finden (fast 60 Prozent). In den alten Bundesländern traf das nur auf knapp 18 Prozent der Mütter zu.

(6)
Diese Information liegt im SOEP erst ab dem Jahr 2009 vor.

(7)
Der Grund dafür könnte die angespannteren Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern sein. Der Krisenknick, der in Abbildung 3 sichtbar ist, könnte ebenfalls relevant sein.

4

Beschäftigungsverhältnisse in Abhängigkeit vom Betreuungsumfang 2009–2012*



* Haben die Mütter mehrere Kinder unter 6 Jahre, wird die Betreuungszeit des jüngsten Kindes angegeben.

Quelle: SOEP 2009–2012; eigene Berechnungen ($N_{\text{alte Bundesländer}}$ = 1.532); $N_{\text{neue Bundesländer}}$ = 589)

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In den alten Bundesländern bestand bei erwerbstätigen Männern kein Zusammenhang zwischen Elternschaft und prekärer Beschäftigung, während für Frauen damit der Abschied aus dem Normalarbeitsverhältnis verbunden war. Für Mütter waren atypische Beschäftigungsverhältnisse die Norm. Zudem nahm für Mütter das Risiko der prekären Beschäftigung mit steigender Kinderzahl zu. Kompensiert wurde das Prekaritätsrisiko durch außerhäusliche Betreuung. Je umfangreicher das jüngste Kind extern betreut wurde, desto geringer war das Prekaritätsrisiko.

In den neuen Bundesländern hingegen zeigte sich kein Zusammenhang zwischen Elternschaft und prekärer Beschäftigung. Jedoch lag auch hier der Anteil von Frauen in sicherer atypischer Beschäftigung bei Müttern wesentlich höher als bei Frauen ohne Kinder und stellte spätestens mit dem zweiten Kind die typische Beschäftigungsform dar. Werden Kinder nur in geringem Umfang außerhäuslich betreut, stieg auch in den neuen Bundesländern das Risiko der prekären Beschäftigung. Aufgrund des umfassenderen Angebots von Ganztagskinderbetreuungsplätzen betrifft das aber viel weniger Frauen als in den alten Bundesländern. Für die Mehrheit der Mütter in den neuen Bundesländern waren Familie und Beruf dank der ausgebauten Ganztagsbetreuungsinfrastruktur gut vereinbar. Das äußerte sich in einem konstant hohen Anteil sicherer Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Befund ist unabhängig von der Zahl der Kinder.

Was bedeuten diese Befunde für die Beschäftigung von Müttern in den nächsten Jahrzehnten? Ausgehend von den hier präsentierten Ergebnissen wird die normale Beschäftigungsform von Müttern das atypische Teilzeitbeschäftigungsverhältnis sein. In den alten Bundesländern werden diese Beschäftigungsverhältnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit prekär und in den neuen Bundesländern sicher sein.

Diese gesellschaftliche Schieflage kann durch den Ausbau der Infrastruktur von Ganztagsbetreuung korrigiert werden. Dies wird in der kurz- bis mittelfristigen Zukunft aber nicht dazu beitragen, die Arbeitssituation von Müttern zu verbessern. Ein Grund dafür ist der Mangel an qualifizierten Erzieherinnen und Erzieher. Es kommen aber weitere Faktoren hinzu, die der positiven Wirkung des Ausbaus entgegenwirken: Die Nachfrage nach Ganztagsbetreuung steigt, die Zahl der Geburten und die Zuwanderung nehmen zu. Die Lücke zwischen Betreuung und Nachfrage wird daher konstant bleiben (Rauschenbach et al. 2019). Die Situation erwerbstätiger Mütter wird auf einem stabilen Niveau prekär bleiben. Auch in Zukunft wird Elternschaft für viele Frauen ein Abschied von der ökonomischen Selbstständigkeit bedeuten. Dies gilt aber nur unter der optimistischen Annahme, dass der Ausbau der Ganztagsbetreuung in Deutschland auch künftig kontinuierlich vorangetrieben wird.

Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf hat für die Frauen direkt negative Konsequenzen: Geringe Verdienste und Beschäftigungsunsicherheit haben nicht allein Konsequenzen für die Alterssicherung. Neben das Problem der Altersarmut tritt die Verstärkung traditioneller Rollenmuster: Der geringe Verdienst eines Partners muss durch den höheren Verdienst des anderen Partners aufgefangen werden. Hier werden die Weichen für eine ungleiche Verteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung gestellt, die dem Partner zufallen, der das geringere Einkommen erwirtschaftet. Dadurch reduziert sich das verfügbare Erwerbsarbeitsvolumen und die Chancen besser bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, werden geringer. Langfristig könnte dies zu sogenannten Narben-Effekten führen: Arbeitgeber ziehen Personen, die dauerhaft prekär beschäftigt waren, seltener für reguläre Stellen in Betracht.[8] Sie gehen davon aus, dass individuelle Merkmale wie fehlende Leistungsbereitschaft, Unzuverlässigkeit, usw. dafür verantwortlich sind, dass die Personen so lange in prekärer Beschäftigung waren. Tatsächlich ist es aber die mangelhaft ausgebaute Betreuungsinfrastruktur, die die Frauen kollektiv in die prekäre Beschäftigung führte.

Wie würde die Arbeitsgesellschaft von Morgen aussehen, wenn Frauen von Anfang an bewusst wäre, dass Beruf und Familie unvereinbar sind? Auf der individuellen Ebene sind verschiedene Reaktionen möglich, deren gesamtgesellschaftlichen Konsequenzen im Folgenden zugespitzt dargestellt werden.

Variante 1: Frauen entscheiden sich für eine Erwerbstätigkeit und gegen Kinder. Diese Variante würde zu einem Geburtenknick führen, der langfristig das Verhältnis zwischen Arbeitskraftangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt und zwischen Beitragszahlerinnen und -zahler sowie Leistungsempfängerinnen und -empfänger im Sozialversicherungssystem stören würde. Arbeitskräfte, die aus dem Arbeitsmarkt

(8)
Stuth und Jahn (2019) finden den Narbeneffekt von prekärer Beschäftigung, aber nur für junge Männer und nicht für junge Frauen. Ihr Analysesample konzentrierte sich jedoch auf die Phase des Arbeitsmarkteinstiegs.

ausscheiden, würden nicht durch jüngere Generationen ersetzt werden.

Variante 2: Frauen entscheiden sich für Kinder und gegen eine Erwerbstätigkeit. In dieser Variante gibt es zwar keinen Geburtenknick, dennoch würden dem Arbeitsmarkt und Sozialversicherungssystem kurz- und mittelfristig die weiblichen Arbeitskräfte und Beitragszahlerinnen fehlen.

Variante 3: Frauen versuchen trotz schlechter Rahmenbedingungen Beruf und Familie bestmöglich über Homeoffice in Einklang zu bringen. In den Bereichen, in denen Homeoffice realisierbar ist, könnte es ein höheres Stundenvolumen ermöglichen, auch wenn die Mütter geringe Präsenszeiten am Arbeitsplatz im Betrieb haben. Damit verschwimmen aber die Grenzen zwischen den Lebensbereichen Erwerb und Familie. Die permanente Verfügbarkeit über digitale Medien in Kombination mit fehlenden Grenzen zwischen der Erwerbssphäre und der Privatsphäre öffnen das Tor zur Selbstausbeutung (Lott 2017). In der Folge nehmen psychische Belastungen und Stress zu. Aus der Doppelbelastung durch außerhäusliche Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit wird eine Dreifachbelastung, wenn das Homeoffice Einzug hält. Die Kumulation psychischer Belastungsfaktoren kann in der Folge zu einem erhöhten Krankheitsrisiko und im schlimmsten Fall zu Burn-Out führen. Mittel- bis langfristig würden dem Arbeitsmarkt die weiblichen Arbeitskräfte und Beitragszahler wegbrechen. Allen drei Varianten ist gemeinsam, dass das Angebot von Arbeitskraft und die Nachfrage nach Arbeitskraft am Arbeitsmarkt aus dem Gleichgewicht kommen. Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen reduziert sich, da Arbeitsplätze nicht durch Fachkräfte besetzt werden können. Die Flexibilität der Unternehmen ist in dieser Hinsicht jedoch schon durch den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel überstrapaziert. In der Folge werden die Unternehmen und deren Arbeitsplätze abwandern, Einnahmen der Sozialversicherung und aus Steuern zurückgehen und Wirtschaftskraft verloren gehen. Stattdessen würden Unternehmen sich dort ansiedeln wo die Betreuungsarbeit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und nicht allein Frauensache ist und wo auch Mütter kontinuierlich zum qualifizierten Arbeitskräftepool gehören.

Welche Alternativen existieren?

1) Eltern sollten unterstützt werden, die Betreuungsarbeit gleich zu verteilen. Sind keine Ganztagsbetreuungsplätze vorhanden, wäre die klassische Vollzeiterwerbstätigkeit damit zwar für keines der Elternteile möglich, aber es müsste auch niemand seine Arbeitszeit derart reduzieren, dass die Erwerbstätigkeit in die Prekarität führt. Dies könnte durch einen Umbau des Ehegattensplittings aktiv unterstützt werden: Statt der Förderung von Alleinverdiener- oder Zuverdienermodellen könnte das substanzielle Doppelverdiener-Teilzeitmodell von Paaren gefördert werden.[9] Gesamtgesellschaftlich würde dadurch Arbeitszeit gewonnen werden, statt zehn Stunden plus 40 Stunden, würden Paare 30 Stunden plus 30 Stunden erwerbstätig sein. Auf der individuellen Ebene könnte dies zudem nicht allein den Prekarisierungsrisiken sondern auch dem Retraditionalisierungsschub effektiv entgegenwirken, den Paare bei der Familiengründung erfahren.

2) Die Gleichverteilung der Betreuungsarbeit würde zudem einen starken Anreiz setzen, die Norm „Vollzeitbeschäftigung" neu zu verhandeln und das Sozialversicherungssystem anzupassen. Es ist schwer nachvollziehbar, warum heute noch an dem Modell eines Normalarbeitsverhältnisses festgehalten wird, das auf den Lohn eines einzelnen Familienernährers zugeschnitten ist, der im Gegensatz zu den Verdienstmöglichkeiten am Arbeitsmarkt steht. Mit einem einzelnen Lohn können heute nur wenige Familien leben. Zwei Erwerbseinkommen sind notwendig (Berninger/Dingeldey 2013).

3) Das Recht auf Teilzeit geht in die richtige Richtung: Es ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit für spezifische Lebensphasen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie kann die Arbeitgeber aber stark belasten. Eine Vollzeitstelle in zwei Teilzeitstellen aufzuteilen (Jobsharing), geht nicht nur mit erhöhten Verwaltungskosten einher. Je nach Arbeitsfeld fallen zusätzliche Arbeitsstunden für die Abstimmung des Tandems untereinander an (Cooiman et al. 2019).[10] Findet die Abstimmung nicht statt. können zusätzliche Kosten oder gar Schäden durch Informationsverlust entstehen. Hier sollte der Gesetzgeber mit einer steuerlichen Entlastung versuchen, die Mehrkosten von Jobsharing möglichst unbürokratisch zu kompensieren. Sollte dies gelingen, werden Unternehmen eher bereit sein, das Jobsharing-Modell für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

---

(9)
Substantielle Teilzeit heißt, dass die Beschäftigten mindestens 20 Wochenstunden, aber weniger als 35 Wochenstunden erwerbstätig sind.

(10)
Eine 40-Stunden-Stelle aufzuteilen, würde nicht zwei 20-Stunden-Stellen ergeben, sondern zwei Stellen mit je 24 Stunden.

4) Elternschaft kann die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten verändern beziehungsweise unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur kann eine Veränderung der Arbeitszeiten erzwingen. Aber nicht in jedem Beruf oder Betrieb ist es möglich, in Teilzeit zu arbeiten. Der Wechsel in einen neuen teilzeitkompatiblen Beruf oder Betrieb könnte eine mögliche Lösung sein. Ohne eine passende Ausbildung wird ein solcher Wechsel jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer prekären Beschäftigung führen (Stuth et al. 2018: 36). In Deutschland existiert jedoch kein institutionell vorgezeichneter Bildungsweg für die Lebensmitte, der eine berufliche Neuorientierung jenseits der Arbeitslosigkeitsfalle ermöglicht. Das liegt zum einen am Stellenwert des Berufs. Trotz anderslautender populärer Thesen von der „Entberuflichung", trifft das auch heute noch mit einer Ausnahme zu: Nach Erwerbsunterbrechungen hat im Kohortenvergleich ein deutlicher Anstieg der Berufsmobilität stattgefunden (Mayer et al. 2010). Entsprechend braucht es institutionalisierte Brücken am Arbeitsmarkt, die den Übergang in neue Berufe mit vollwertigen Teilzeitausbildungen ermöglichen. Neue Bildungs- und Finanzierungswege für Erwachsene sollten die Wahl neuer Berufe und deren Ausbildung ermöglichen. Entsprechende Modelle müssten aber nicht allein durch den Gesetzgeber entwickelt und implementiert werden. Insbesondere große Arbeitgeber sollten hier die Initiative ergreifen und effiziente Bildungsmodelle entwickeln, die auf wechselwillige und motivierte Erwachsene im Haupterwerbsalter ausgerichtet sind. Prekäre Beschäftigung könnte so zu einer kurzfristigen Übergangserscheinung werden, in der das Familien- und Berufsleben neu aufeinander abgestimmt wird und an dessen Ende die Rückkehr in qualifizierte und sichere Beschäftigungsverhältnisse steht.

Literatur

Allmendinger, J.; Jahn, K.; Promberger, M.; Schels, B.; Stuth, S., 2018: „Prekäre Beschäftigung und unsichere Haushaltslagen im Lebensverlauf: Gibt es in Deutschland ein verfestigtes Prekariat?" WSI Mitteilungen 71(4): 259–269.

Beblo, M.; Bender, S.; Wolf, E., 2009: „Establishmentlevel wage effects of entering motherhood." Oxford economic papers 61(suppl_1): i11–i34.

Berninger, I., 2009: „Welche familienpolitischen Maßnahmen fördern die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern?" Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61(3): 355–386.

Berninger, I. und Dingeldey, I., 2013: Familieneinkommen als neue Normalität? WSI Mitteilungen 2013(3): 182–191.

Buligescu, B.; Crombrugghe, D.; Menteşoğlu, G.; Montizaan, R., 2008: „Panel estimates of the wage penalty for maternal leave." Oxford economic papers 61(suppl_1): i35–i55.

Bünning, M., 2016: „Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?" KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 68(4): 597–618.

Cooiman, F.; Krzywdzinski, M.; Christen, S., 2019: „Ich arbeite ganz anders und besser als früher". Praxis und Potenziale von Jobsharing in Unternehmen. WZB Discussion Paper SP III 2019–301. Berlin: WZB 2019.

Fouarge, D.; Muffels, R., 2009: Working Part-Time in the British, German and Dutch Labour Market: Scarring for the Wage Career? Schmollers Jahrbuch. 129.

Gash, V., 2008: „Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract." European Sociological Review 24(5): 651–668.

Gathmann, C.; Sass, B., 2018: „Taxing Childcare: Effects on Childcare Choices, Family Labor Supply, and Children." Journal of labor economics 36(3): 665–709.

Geyer, J., et al., 2012: „Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern." DIW-Wochenbericht 79(9): 3–10.

Hennig, M.; Stuth, S.; Ebach, M.; Hägglund, A. E., 2012: „The Perception of Reconciling Family and Work of Employed Women in European Comparison." International Journal of Sociology and Social Policy 32(9/10): 513–529.

Hennig, M.; Ebach, M.; Stuth, S.; Hägglund, A. E., 2012: Frauen zwischen Beruf und Familie – ein europäischer Vergleich. Analysen zu den Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik, Soziale Welt - Sonderband H. Bertram and M. Bujard: 259–291.

Hipp, L.; Leuze, K., 2015: „Determinants of working time differences within couples in Europe and the U.S." KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67(4): 659–684.

Kelle, N., 2014: Grenzen des Wandels Ein Vergleich über Jahrzehnte zeigt: Immer noch unterbrechen Mütter oft ihre Erwerbstätigkeit. WZB Mitteilungen Nr. 143: 13–15.

Keller, B.; Seifert, H., 2009: „Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen." Aus Politik und Zeitgeschichte 2009(27): 40-46.

Lott, Y., 2017: Stressed despite or because of flexible work arrangements? Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. P 2017–046.

Luci, A., 2010: Finanzielle Unterstützung von Familien in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich für erwerbstätige Mütter die Nase vorn? Zeitschrift für Sozialreform. 56: 3.

Mayer, K. U.; Grunow, D.; Nitsche, N., 2010: Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62(3): 369–403.

Mückenberger, U., 1989: „Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität" Gewerkschaftliche Monatshefte (4): 211–222.

O'Reilly, J.; Bothfeld, S., 2002: „What Happens after Working Part Time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany." Cambrige Journal of Economics 26(4): 409–439.

Russo, G.; Hassink, W., 2008: „The Part-Time Wage Gap: a Career Perspective." De Economist 156(2): 145–174.

Schmelzer, P.; Kurz, K.; Schulze, K., 2015: „Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland." KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67(4): 737–762.

Statistisches Bundesamt, 2008: Kindertagesbetreuung regional 2007. Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2009: Kindertagesbetreuung regional 2008. Ein Vergleich aller 429 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2010: Kindertagesbetreuung regional 2009. Ein Vergleich aller 413 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2011: Kindertagesbetreuung regional 2010. Ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2012: Kindertagesbetreuung regional 2011. Ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2013: Kindertagesbetreuung regional 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2014: Kindertagesbetreuung regional 2013. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2015: Kindertagesbetreuung regional 2014. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2016: Kindertagesbetreuung regional 2015. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. 2016: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2017: Kindertagesbetreuung regional 2016. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt, 2018: Kindertagesbetreuung regional 2017. Ein Vergleich aller Kreise in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Stuth, S.; Jahn, K., 2019: Young, successful, precarious? Precariousness at the entry stage of employment careers in Germany. Journal of Youth studies: 1–24.

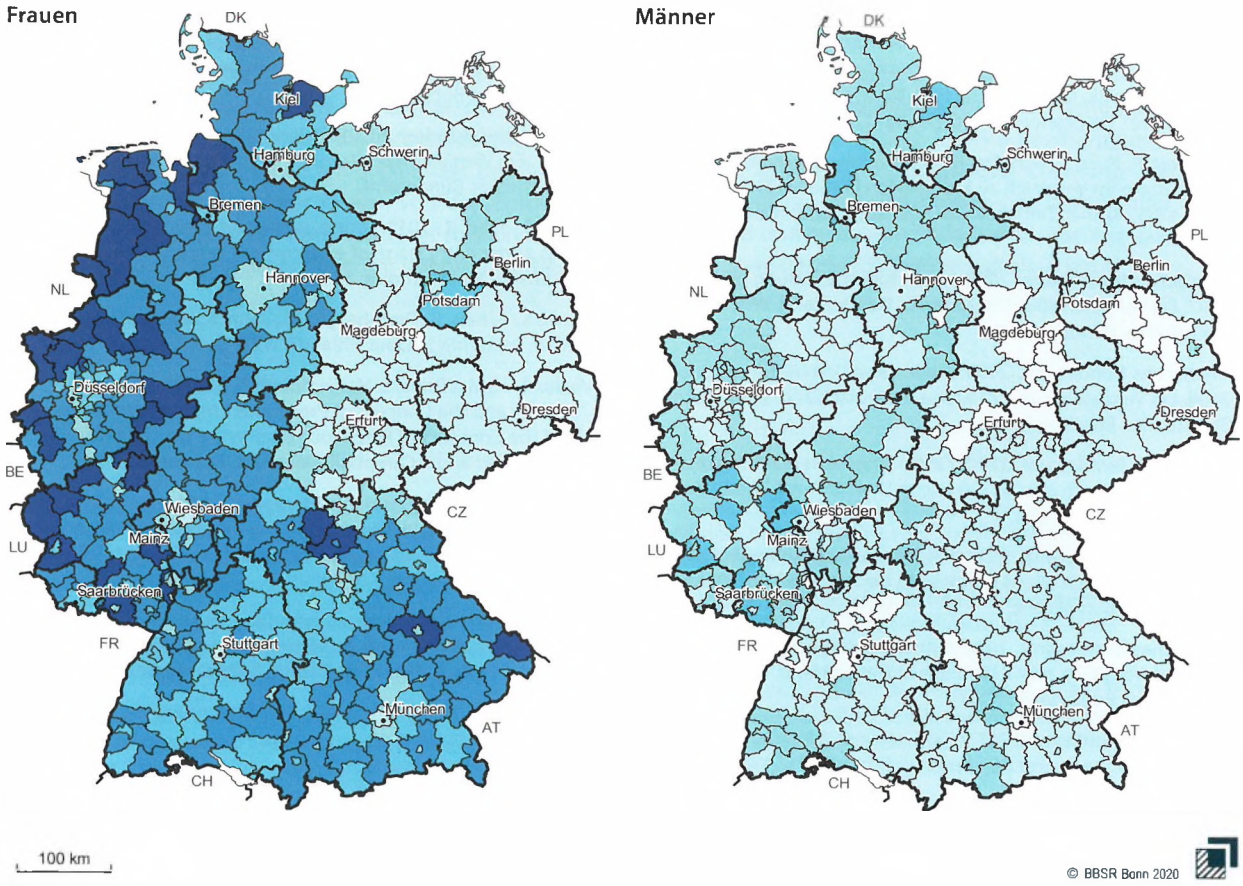
Stuth, S.; Schels, B.; Promberger, M.; Jahn, K.; Allmendinger, J., 2018: Prekarität in Deutschland?! WZB, Berlin. P 2018–004

Vosko, L. F.; MacDonald, M.; Campbell, I., 2009: Introduction: Gender and the Concept of Precarious Employment. In: Gender and the Contours of Precarious Employment. L. F. Vosko, M. MacDonald and I. Campbell. New York, Routledge: 1–25.

Weinkopf, C., 2009: Germany: Precarious Employment and the Rise of Mini-Jobs. In: Gender and the Contours of Precarious Employment. L. F. Vosko, M. MacDonald and I. Campbell. New York, Routledge: 177–193.

Wenzel, S., 2010: „Konvergenz oder Divergenz? Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern in Ost-und Westdeutschland." GENDER-Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2(3): 59–76.

Minijobber (ausschließlich geringfügig Beschäftigte)



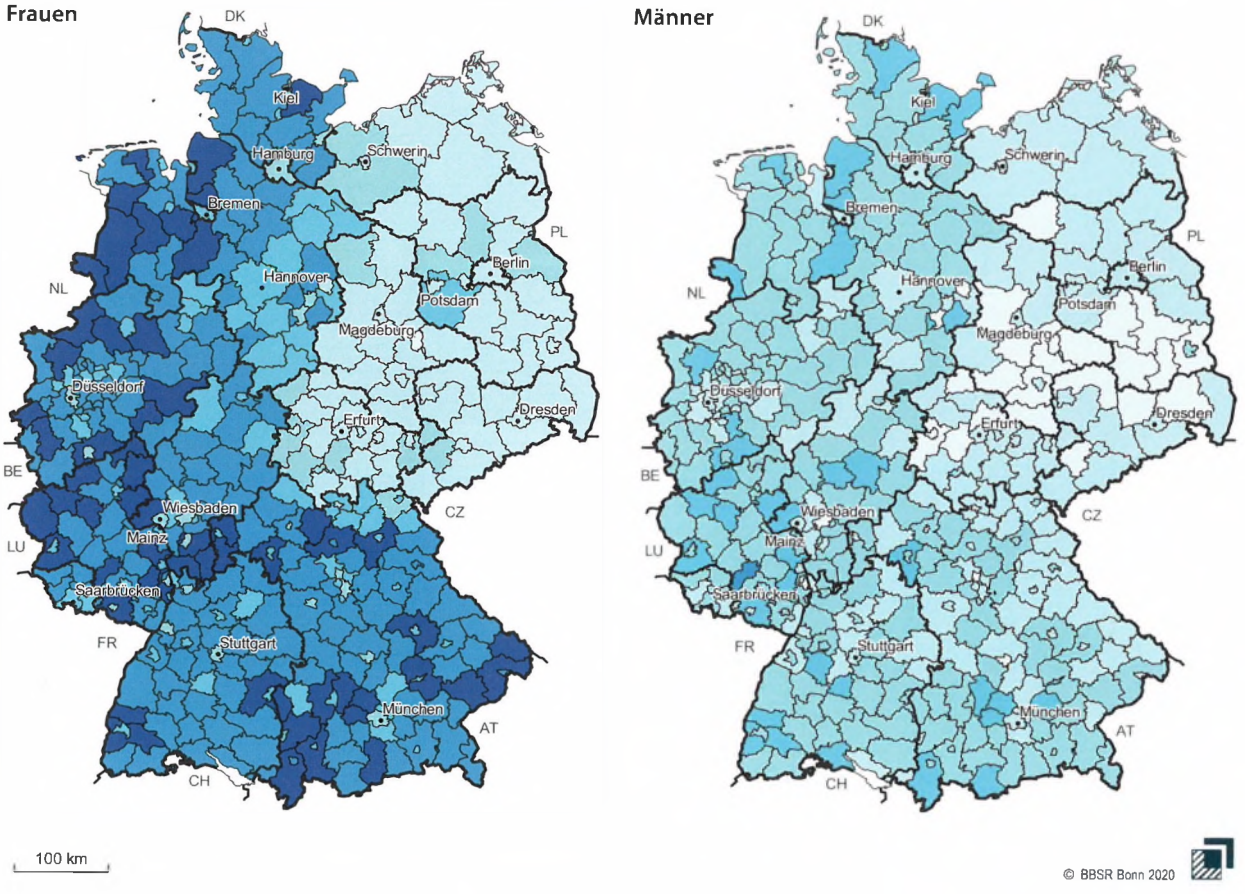
Die Karten zeigen, wie hoch der Anteil der Menschen an allen sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist, der ausschließlich einen Minijob ausübt. Die Darstellung bezieht sich auf den Arbeitsort.

- bis unter 7,0
- 7,0 bis unter 11,0
- 11,0 bis unter 15,0
- 15,0 bis unter 19,0
- 19,0 bis unter 23,0
- 23,0 und mehr

Datenbasis: Laufende Raumbeobachtung des BBSR, Bundesagentur für Arbeit
Geometrische Grundlage: Kreise (generalisiert), 31.12.2018 © GeoBasis-DE/BKG

Bearbeitung: N. Blätgen

Minijob als Nebenerwerb



Die Karten zeigen, wie viel Prozent aller sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten einen Minijob als Nebenjob ausüben. Die Darstellung bezieht sich auf den Arbeitsort.

- bis unter 10,0
- 15,0 bis unter 20,0
- 20,0 bis unter 25,0
- 25,0 bis unter 30,0
- 30,0 bis unter 35,0
- 35,0 und mehr

Datenbasis: Laufende Raumbeobachtung des BBSR, Bundesagentur für Arbeit
Geometrische Grundlage: Kreise (generalisiert), 31.12.2018 © GeoBasis-DE/BKG

Bearbeitung: N. Blätgen