ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

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

Bernhard, Sarah; Kurz, Karin

Working Paper

Familie und Arbeitsmarkt: eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung

IAB-Discussion Paper, No. 10/2007

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bernhard, Sarah; Kurz, Karin (2007) : Familie und Arbeitsmarkt: eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung, IAB-Discussion Paper, No. 10/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/31933

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

IAB DiscussionPaper

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

No. 10/2007

Familie und Arbeitsmarkt

Eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung

Sarah Bernhard, Karin Kurz

Bundesagentur für Arbeit

Familie und Arbeitsmarkt

Eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheiten auf die Familienerweiterung

Sarah Bernhard, Karin Kurz

Auch mit seiner neuen Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

Also with its new series "IAB Discussion Paper" the research institute of the German Federal Employment Agency wants to intensify dialogue with external science. By the rapid spreading of research results via Internet still before printing criticism shall be stimulated and quality shall be ensured.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 5
2 Stand der Forschung 6
3 Theoretischer Hintergrund 9
4 Hypothesen 12
5 Daten und Methode 16
5.1 Datenbasis 16
5.2 Methode 17
5.3 Kovariablen 18
6 Die Entscheidung zum zweiten Kind: Ergebnisse 20
6.1 Männer 20
6.2 Frauen 25
7 Schlussbetrachtung 31

Abstract

In der vorliegenden Studie werden die Auswirkungen von Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt auf die Entscheidung für oder gegen ein zweites Kind bei Müttern und Vätern in Deutschland analysiert. Mit Daten des sozioökonomischen Panels werden Piecewise-constant-exponential-Modelle für die Entscheidung zum zweiten Kind geschätzt. Die Ergebnisse verweisen einerseits auf die weitgehende Verbreitung des Modells des männlichen Ernährers in Deutschland: So neigen höher gebildete Männer – von denen erwartet werden kann, dass sie auch ein höheres Einkommen realisieren können – eher dazu ihre Familie zu erweitern als weniger gebildete Männer. Außerdem entscheiden sich nichterwerbstätige oder teilzeitbeschäftigte Frauen eher für das zweite Kind als vollzeiterwerbstätige Frauen. Andererseits werden gewisse Auflösungstendenzen der traditionellen Rollenverteilung deutlich: Männer in unsicheren Beschäftigungspositionen sind nicht weniger geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden als Männer in beruflicher Sicherheit. Frauen schieben, wenn sie eine neue Stelle antreten, die Entscheidung für ein weiteres Kind zunächst auf. Frauen in befristeter Beschäftigung sind ebenfalls eher weniger geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden als unbefristet beschäftigte Mütter.

JEL classifikation: J13

1 Einleitung

Wichtige Bereiche des persönlichen Lebenslaufs sind das Erwerbsleben auf der einen Seite und Partnerschaft und Familie auf der anderen Seite. Beide Bereiche geraten jedoch zunehmend in Widerspruch zueinander. Der Arbeitsmarkt ist unberechenbarer geworden, und die Arbeitsmarktrisiken sind gestiegen: Arbeitsverträge werden zeitlich begrenzt, Stellen abgebaut, Flexibilität und überregionale Mobilität der Arbeitnehmer/innen sind gefordert.

Diese Entwicklungen behindern die Gründung und Erweiterung einer Familie und erschweren den Familienalltag. Eine Familie erfordert ein gewisses Maß an Stabilität, an materieller Sicherheit und nicht zuletzt einen erhöhten Aufwand an zeitlichen Ressourcen. Materielle Sicherheit wird über ein regelmäßiges Erwerbseinkommen erzielt. Dieses langfristig lückenlos realisieren zu können, ist jedoch bei zunehmenden Arbeitsmarktrisiken nicht sicher planbar. Umgekehrt gilt, dass eine Familie die individuelle Anpassungsfähigkeit an den Arbeitsmarkt einschränkt.

Im vorliegenden Beitrag wird empirisch untersucht, ob - und wenn ja - wie Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt die Familienplanung beeinflussen. Dabei wird nicht die Familienplanung als Ganzes, sondern einzig die Entscheidung, ein zweites Kind zu bekommen, in den Blick genommen. In einer Lebensverlaufs-Perspektive müssen die Entscheidungen zum ersten, zweiten, dritten Kind und so weiter getrennt untersucht werden, weil die Entscheidungssituationen nicht deckungsgleich sind (Huinink 1995). So steht bei der Entscheidung über das erste Kind die Frage im Vordergrund, ob überhaupt ein Kind gewollt ist. Hingegen betrifft die Familienerweiterung nur Paare, bei denen diese grundsätzliche Entscheidung schon gefallen ist und die schon Erfahrung mit der Elternschaft gesammelt haben.

Wir beschränken uns auf die Untersuchung des Übergangs zum zweiten Kind, da es bislang noch weitgehend ungeklärt ist, wie sich berufliche Unsicherheiten auf diesen Übergang auswirken. Für die Familiengründung - also den Übergang zum ersten Kind - liegen hingegen bereits entsprechende Analysen vor (Kurz, Steinhage, Golsch 2001; Tölke, Diewald 2003; Kurz 2005a, 2005b; Tölke 2005).

Wir gehen davon aus, dass in der Regel jedem Kind eine Entscheidung für dieses Kind zugrunde liegt. Dem könnte man entgegenhalten, dass es so genannte nicht gewollte oder nicht geplante Kinder gibt. Dass in fast allen Fällen trotzdem eine Entscheidung gefällt wurde, erscheint plausibel, wenn man die vielfältigen Methoden der Kontrazeption berücksichtigt und darüber hinaus bedenkt, dass selbst eine unbeabsichtigte Zeugung eines Kindes nicht heißt, dass das Kind geboren wird. Obwohl sich die Entscheidungssituation bei bestehender Schwangerschaft natürlich von der rein antizipativen Option, ein Kind zu bekommen, unterscheidet, kann man in beiden Fällen von einem Entscheidungsprozess ausgehen (Huinink 1995).

Ziel unseres Beitrages ist es also, in Längsschnittperspektive die Wirkung von Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt auf die Entscheidung zur Familienerweiterung zu untersuchen. In den empirischen Analysen konzentrieren wir uns deshalb im Wesentlichen auf den Einfluss von bildungsbezogenen, arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Determinanten.

Der Aufbau des Artikels ist wie folgt: Wir beginnen mit einem Überblick zum aktuellen Forschungsstand bezüglich des Übergangs zum zweiten Kind. Danach skizzieren wir den theoretischen Hintergrund unserer Analysen und stellen die forschungsleitenden Hypothesen vor, und zwar getrennt für Frauen und Männer. Denn aufgrund der Verbreitung des Modells des männlichen Familienernährers ist zu vermuten, dass berufliche Unsicherheiten geschlechtsspezifisch wirken. Danach skizzieren wir Daten und Methoden. Es folgt das zentrale Kapitel mit den Ergebnissen unserer Analysen. In einem abschließenden Kapitel fassen wir die wesentlichen Resultate zusammen und diskutieren mögliche Schlussfolgerungen.

2 Stand der Forschung

Bislang liegen für Deutschland keine empirischen Studien vor, die die Auswirkungen von Arbeitsmarktunsicherheiten auf die Familienerweiterung in einer Längsschnittperspektive untersuchen. Beim folgenden Literaturüberblick konzentrieren wir uns deshalb vor allem auf die Ergebnisse zur Wirkung von Bildung und beruflicher Position auf den Übergang zum zweiten Kind. Denn diese Faktoren sind eng mit dem Einkommen und mit dem Risiko von Arbeitslosigkeit korreliert. Darüber hinaus geben wir einen kurzen Überblick über die Befunde zur Wirkung von Arbeitsmarktunsicherheiten auf den Übergang zum ersten Kind.

Neuere Studien zum Übergang zum zweiten Kind wurden von Huinink (1995, 2002), Hank (2002), Kreyenfeld (2002b), Klein (2003) und Köppen (2004) vorgelegt. Die theoretische Akzentuierung unterscheidet sich, doch in allen Arbeiten wurde die Bildung der Frau berücksichtigt. Die Ergebnisse der sechs Studien stimmen überein: Je höher das Bildungsniveau der Frau, desto stärker ist ihre Neigung, ein zweites Kind zu bekommen. Bei der Interpretation des positiven Bildungseffektes kommen die Autoren jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen: Hank (2002) sieht Anhaltspunkte für die Gültigkeit der Zeitdruck-Hypothese, nach der hoch gebildete Frauen die Geburt des ersten Kindes bis nach der Ausbildung aufschieben und deshalb – aufgrund des kleineren zeitlichen Spielraums – relativ bald ihr zweites Kind bekommen (vgl. auch Blossfeld, Huinink 1989). Kreyenfeld (2002b), Köppen (2004) und Klein (2003) finden hingegen keine Belege für diese Hypothese. In ihren Analysen verschwindet der positive Bildungseffekt der Frau, wenn die Bildung des Mannes statistisch kontrolliert wird. Daraus schließen sie, dass das Verdienstpotential des Mannes für die erhöhte Neigung zu einem zweiten Kind ursächlich ist. Der positive Effekt des Bildungsniveaus der Frau kommt demnach dadurch zustande, dass Paare in Deutschland meist bildungshomogom heiraten (Blossfeld, Timm 1999). Einen weiteren Erklärungsansatz bietet die Selektionshypothese, nach der höher gebildete Frauen, die sich schon für ein erstes Kind entschieden haben, eine ausgeprägte Familienorientierung aufweisen und deshalb auch eher geneigt seien, ein zweites Kind zu bekommen. Diese Interpretation wird in den Arbeiten von Kreyenfeld (2002b) und Klein (2003) vertreten. Ähnlich ist auch die Sichtweise von Huinink (1989, 1995): Er argumentiert, dass ein hohes Bildungsniveau auf eine starke post-traditionelle Orientierung und auf ein hohes Reflexionsniveau bezüglich der Entscheidung für oder gegen Kinder hinweise. Höher gebildete Frauen würden sich deshalb entweder ganz gegen Kinder oder aber für eine größere als die Ein-Kind-Familie entscheiden (Polarisierungsthese). Daneben ziehen Köppen (2004) und Klein (2003) die familienökonomische Theorie heran. Sie argumentieren, dass bei hoch gebildeten Frauen die Opportunitätskosten für das zweite Kind niedriger sind als für das erste, da sie ihre ambitionierten Karrierepläne mit der Familiengründung aufgegeben haben, und deshalb eher ein zweites Kind bekommen.

Der sozioökonomische Status wurde nur in den Analysen von Huinink (1989, 1995) berücksichtigt. Nach seinen Ergebnissen haben erwerbstätige Frauen und Frauen mit hohem Status ein verringertes Risiko, ein zweites Kind zu bekommen. Bei den Männern findet er zwar positive Effekte des sozioökonomischen Status und der Bildung auf den Übergang zum zweiten Kind, beide werden jedoch nicht signifikant. Köppen (2004) stellt hingegen einen positiven Bildungseffekt für Männer fest.

Eine Reihe weiterer Befunde der vorliegenden Studien sei erwähnt: Verheiratete Frauen haben nach Hank (2002) und Köppen (2004) eine höhere Übergangsrate zum zweiten Kind. Klein (2003) findet darüber hinaus einen positiven Effekt, wenn Männer und Frauen in nichtehelichen Partnerschaften leben. Nach Huinink (1989) wird die Anzahl der eigenen Geschwister als Einflussfaktor bei der Entscheidung für ein zweites Kind zunehmend unwichtiger, weil sich Frauen wie Männer immer weniger an traditionellen Normen orientieren. Schließlich finden Hank (2002) und Köppen (2004) einen positiven Einfluss des Wohnens in ländlichen Regionen auf die Neigung von Frauen für ein zweites Kind.

Für den Übergang zum ersten Kind werden im Folgenden nur die Befunde zu beruflicher Unsicherheit und zur Karriereentwicklung zusammengefasst, da diese im vorliegenden Zusammenhang besonders interessieren. Für Frauen zeigen die Analysen von Kurz (2005b), dass sowohl in Ost- wie in Westdeutschland die Familiengründung durch Arbeitslosigkeitsphasen signifikant beschleunigt wird. Ähnliche Ergebnisse findet Kreyenfeld (2000) für Ostdeutschland , allerdings nur für Frauen ohne berufliche Ausbildung. Für Männer dokumentieren mehrere Studien, dass Arbeitslosigkeits- bzw. Nichterwerbstätigkeitsphasen den Übergang zur Familiengründung verzögern (Kurz et al. 2001, Tölke, Diewald 2003, Tölke 2005, Kurz 2005a). Für ostdeutsche Männer ist dieser Effekt ebenfalls negativ, wird aber nicht signifikant (Kreyenfeld 2000, Kurz 2005b). Dagegen scheint eine befristete Beschäftigung sowohl für Männer wie für Frauen ohne Auswirkungen zu bleiben (Kurz et al. 2001, Tölke 2005, Kurz 2005b). Für Teilzeitarbeit beim Berufseinstieg finden Kurz et al. (2001) und Tölke (2005) für Frauen einen positiven Effekt; für Männer hingegen sind die Ergebnisse dieser beiden Analysen widersprüchlich, was wahrscheinlich auf die geringen Fallzahlen zurückgeführt werden kann. In Bezug auf den Einfluss der beruflichen Entwicklung von Männern findet Tölke (2005) ei-

nen positiven Effekt von beruflichen Aufstiegen und Kurz (2005b) einen negativen Effekt von beruflichen Abstiegen auf die Familiengründung. Die Wirkung von beruflichen Auf- und Abstiegen von Frauen wurde nur von Kurz (2005b) untersucht; es wurde kein Einfluss festgestellt.

3 Theoretischer Hintergrund

Einer der wichtigsten theoretischen Ansätze zum Einfluss von Humankapitalinvestitionen und Einkommensentwicklungen auf Eheschließung und Fertilität ist die ökonomische Familientheorie von Gary S. Becker (1981). Nach diesem Ansatz kommen Frauen und Männer als Tauschpartner zusammen und heiraten, wenn der Nutzen der Heirat den Nutzen des Single-Daseins übersteigt. Eine Ehe oder Partnerschaft als Tauschgeschäft macht nur Sinn, wenn beide Tauschpartner unterschiedliche Dinge anbieten können. Der Mann bietet traditionell die finanzielle Absicherung der Familie und die Frau die Organisation des Haushalts sowie die Erziehung und Pflege der Kinder an. Diese strikte Rollenverteilung fußt nach Becker in der Sozialisation, in der Frauen hauptsächlich in Humankapital investieren, das ihre Produktivität im Haushalt erhöht und Männer durch spezifische Humankapitalinvestitionen ihre Produktivität am Arbeitsmarkt steigern. Damit werde eine wechselseitige Abhängigkeit erzeugt, die letztlich den Hauptgrund für eine Heirat darstelle. Der wichtigste Zweck der Ehe ist nach Becker (ebd.) die Zeugung und das Aufziehen von Kindern.

Die Entscheidung für Kinder wird in der ökonomischen Familientheorie als Wahl eines langfristig nutzbaren Konsumgutes begriffen. Becker (ebd.) unterscheidet zwei Arten von Kosten, die durch Kinder entstehen. Zum einen sind das direkte Kosten beispielsweise für Nahrung, Kleidung, Spielzeug aber auch für angemessen großen Wohnraum. Zum anderen entstehen Opportunitätskosten, auch indirekte Kosten genannt. Diese bezeichnen den entgangenen Nutzen, der aus der alternativen Entscheidung gegen ein zweites Kind gezogen werden könnte, zum Beispiel durch Freizeit oder einen (Mehr-) Verdienst aus der Berufstätigkeit.

Typischerweise wird geschlechtsspezifisch argumentiert: Während sich ein hohes Einkommen des Mannes positiv auf den Übergang zur Vaterschaft auswirke, beeinflusse ein hohes Einkommen der Frau wegen der damit einhergehenden hohen Opportunitätskosten bei Aufgabe oder Einschränkung der Erwerbsarbeit die Bereitschaft zur Mutterschaft negativ. Zwar

wird konzediert, dass es auch für Frauen einen positiven Einkommenseffekt geben könne, aber dieser werde durch die hohen Kosten einer Erwerbsunterbrechung oder Reduktion der beruflichen Arbeitszeit mehr als aufgewogen (Mincer 1963).

Durch die Bildungsexpansion nähern sich die Einkommenspotentiale von Frauen und Männern einander an. Dadurch steigen einerseits die Opportunitätskosten (indirekten Kosten) für die Zeit der Kindererziehung, weil die Frau einen höheren Einkommensverlust durch den Verzicht auf Erwerbstätigkeit zugunsten der Kindererziehung hinnehmen muss. Andererseits erhöht sich das Familieneinkommen bei Erwerbstätigkeit der Frau, womit anfallende Kosten der Kinderbetreuung besser gedeckt werden können.

Wie sollten sich nach der Neuen Familienökonomie Beschäftigungsunsicherheiten auf die Familienerweiterung auswirken? Diese Frage wird bei Becker zwar nicht thematisiert, doch die Antwort erscheint auf den ersten Blick einfach: Da Beschäftigungsunsicherheiten mit Einkommensrisiken verbunden sind, gelten die oben skizzierten Zusammenhänge. Entsprechend sollte die Wahrscheinlichkeit einer Familienvergrößerung für Männer, die eine unsichere oder schlecht bezahlte Marktposition haben, geringer sein als für Männer mit sicherem Arbeitsplatz und hohem Einkommen. Umgekehrt kann dem Ansatz der Neuen Familienökonomie nach vermutet werden, dass sich für Frauen Beschäftigungsunsicherheiten positiv auf den Übergang zum zweiten Kind auswirken, da die Opportunitätskosten sinken.

Doch völlig überzeugend ist diese Argumentation nicht. Das Problem ist, dass in Beckers Ansatz längerfristige Ziele (außer dem Ziel, Kinder zu haben) und längerfristige Kosten-Nutzen-Überlegungen der Individuen nicht berücksichtigt werden. Damit bleibt unklar, wie sie zu bewerten sind. Es erscheint aber nahe liegend, dass Paare – z.B. bei der Entscheidung über weitere Kinder und die Berufstätigkeit der Frau – nicht nur kurzfristige Kosten-Nutzen-Kalküle anstellen. So ist zu erwarten, dass Frauen, die stark in marktbezogenes Humankapital investiert haben, bei Beschäftigungsproblemen nicht einfach in Haus- und Familienarbeit wechseln. Denn dadurch würde das Risiko steigen, dass sie auch zukünftig keine oder reduzierte Gewinne aus den Humankapitalinvestitionen erzielen können.

Zu bedenken ist außerdem, dass die Lebenspläne von Frauen im Hinblick auf die Gewichtung von Familie und Beruf auch bei gleichem Bildungsniveau divergieren können. Wie schon im Abschnitt „Stand der Forschung" argumentiert, ist nach der Selektionshypothese (Kreyenfeld 2002b; Köppen 2004; Klein 2003) bzw. der Polarisierungsthese (Huinink 1989, 1995) zu erwarten, dass hoch gebildete Frauen sich entweder für oder gegen eine Familie entscheiden und bei einer Pro-Entscheidung nicht nur ein Kind, sondern mehrere Kinder wollen. Dies könnte dem eben vermuteten negativen Effekt von Beschäftigungsunsicherheit bei hohem Bildungsniveau entgegenwirken.

Auch nach Hakim (2000) kann zwischen verschiedenen Typen von Frauen in Bezug auf Karriereambitionen und Kinderwunsch differenziert werden: (1) Der erste Frauentyp setze seine Prioritäten im häuslichen Leben auf Familie und Kinder. Diese Frauen gingen deshalb keiner Erwerbsarbeit nach. Auch Frauen mit relativ hohem Bildungsniveau können nach Hakim in diesem ersten Typ vertreten sein. (2) Der angepasste Frauentyp wolle Familie und Beruf kombinieren. (Aus-) Bildungsabschlüsse würden mit der Absicht zur Erwerbsarbeit angestrebt. Diese Frauen wollten berufstätig sein, seien jedoch nicht karriereorientiert. (3) Frauen des dritten Typs legten ihre Prioritäten auf Erwerbsarbeit oder andere Aktivitäten in Politik, Sport oder Kunst. Diese Frauen tätigen nach Hakim hohe Investitionen in ihr Humankapital. Frauen dieses Typs blieben entweder kinderlos oder organisierten ihr Familienleben um ihre anderen Aktivitäten herum. Unklar bleibt bei Hakim (2000), ob und inwiefern die Herausbildung dieser „Frauentypen" von bestimmten gesellschaftlichen Gegebenheiten – insbesondere von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt – abhängen. Gleichwohl erscheint die Unterteilung im vorliegenden Zusammenhang hilfreich, denn wir untersuchen Frauen, die sich schon für ein Kind entschieden haben, aber vermutlich nicht alle eine gleichermaßen starke Familien- und Berufsorientierung aufweisen. Wir nehmen an, dass die Stärke der relativen Familien- und Berufsorientierung, auf die sich die Typenbildung bezieht, ansatzmäßig daran ablesen lässt, ob die Mutter Vollzeit, Teilzeit oder nicht berufstätig ist. Wir erwarten demgemäß erhöhte Wahrscheinlichkeiten für ein zweites Kind bei teilzeiterwerbstätigen und stärker noch bei nicht berufstätigen Müttern.

Ebenfalls von Ökonomen vorgebracht – aber in eine völlig andere Richtung zielend als die Argumente von Gary S. Becker – sind die Überlegungen zur Kompensation von beruflichen Unsicherheiten durch Ehe und Familie von Friedman, Hechter und Kanazawa (1994). Unsicherheiten können nach Auffassung der Autoren durch Strategien reduziert werden, die längere Handlungsketten sicher vorhersehbar machen. Eine stabile berufliche Karriere, Ehe und Elternschaft seien die zentralen Handlungsstrategien dieser Art, die den Individuen in den 1990er Jahren (in den USA) offen stünden. Die Wahrscheinlichkeiten für die Wahl der Strategie variiere: Wenn beispielsweise die Aussicht auf eine stabile und erfolgreiche Karriere aus irgendeinem Grunde blockiert sei, steige die Wahrscheinlichkeit von Elternschaft. Wenn dagegen gute Karriereaussichten bestehen, sinke die Wahrscheinlichkeit der Elternschaft. Friedman und Koautoren belassen es zunächst im Dunkeln, ob Ehe und Elternschaft für Männer wie Frauen gleichermaßen zur Unsicherheitsreduktion taugen. In einem Folgeartikel (Friedman et al. 1996) stellen sie allerdings klar, dass diese Strategie in erster Linie Frauen offen stehe. Friedman, Hechter & Kanazawa (1994) sehen also den entscheidenden Nutzen von Kindern darin, dass sie bestehende Beschäftigungsunsicherheiten für Frauen kompensieren können.

4 Hypothesen

Es folgen zunächst die Hypothesen für die Männer, anschließend jene für die Frauen.

Aus der Familienökonomie (Becker 1981) lässt sich eine Unsicherheits-Hypothese ableiten: Bei Verschlechterung der finanziellen Situation, z.B., wenn ein Mann beruflich absteigt, arbeitslos wird oder eine Ausbildung beginnt, ist er nicht mehr auf dem gewohnten Niveau in der Lage, die Rolle des männlichen Ernährers zu übernehmen. Deshalb ist zu erwarten, dass die Entscheidung für ein zweites Kind dann unwahrscheinlicher wird. Ähnliche Auswirkungen sind zu vermuten, wenn die weitere berufliche Entwicklung unklar ist, zum Beispiel bei befristeter Beschäftigung.

Umgekehrt sollte mit der Höhe des Einkommens die Neigung für ein zweites Kind steigen (Einkommens-Hypothese). Da das Bildungsniveau hoch mit dem Einkommen korreliert ist, wird ein positiver Effekt des Bildungsniveaus auf den Übergang zum zweiten Kind erwartet. Darüber hinaus

sollte bei weitgehender Gültigkeit des Modells des männlichen Ernährers die Bildung der Partnerin keinen Einfluss auf die Neigung zur Familienerweiterung haben.

Arbeitet der Mann im Öffentlichen Dienst, kann man annehmen, dass er eher geneigt ist, seine Familie zu vergrößern, da der Öffentliche Dienst relativ hohe Beschäftigungssicherheit bietet und der Verdienst mit dem Alter steigt, die männliche Ernährerrolle demzufolge abgesichert ist.

Mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes werden nicht nur Stellenwechsel sondern auch Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen wahrscheinlicher. Wechsel des Arbeits- und Wohnortes gibt es nicht nur bei vorherigem Stellenverlust, sondern auch innerhalb zeitlich gesicherter Positionen durch Versetzung oder Aufstieg beim gleichen Arbeitgeber. Für beruflich bedingte Wohnortwechsel ist im Allgemeinen zu erwarten, dass sie mit einer positiven Veränderung (beruflicher Aufstieg, mehr Einkommen und/oder Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit) verbunden sind. Deshalb könnte man vermuten, dass die Wahrscheinlichkeit der Familienerweiterung steigt. Allerdings sind mit einem Ortswechsel häufig auch Probleme der Organisation des Familienlebens verbunden, zum Beispiel dadurch, dass der Mann zunächst zwischen dem neuen Arbeitsort und dem alten Wohnort pendelt. Insgesamt ist deshalb nicht auszuschließen, dass sich diese beiden Effekte gegenseitig aufheben und für Männer damit kein Einfluss beruflich bedingter Wohnortwechsel auf die Entscheidung für ein zweites Kind festzustellen ist.

Bei einem Firmenwechsel kann die Anfangszeit in der neuen Stelle als Phase der vermehrten Informationssuche bezüglich der zukünftigen beruflichen Perspektiven bei diesem Arbeitgeber interpretiert werden. Ähnliches gilt auch für die Zeit kurz vor Beginn einer neuen Stelle, weil die beruflichen Perspektiven bei dem künftigen Arbeitgeber noch nicht gut eingeschätzt werden können. Aus diesem Grund wird angenommen, dass die Neigung der Männer zur Familienerweiterung in der Anfangsphase, nach dem Antritt einer neuen Stelle sowie kurz vor dem Antritt einer neuen Stelle, geringer ist als in späteren Phasen.

Verheiratete Männer und Frauen sollten eine höhere Neigung für ein zweites Kind haben als unverheiratete, weil die Ehe die gesellschaftlich aner-

kannte Institution für das Aufwachsen von Kindern ist. Die Ehe bietet, besonders wenn eine traditionelle Rollenverteilung vorherrscht, im konservativen Wohlfahrtssystem eine gute Basis zur Erweiterung der Familie.

Wir erwarten für Frauen, dass sich Phasen von Beschäftigungsunsicherheit oder Nichterwerbstätigkeit anders als bei Männern auswirken. Bei Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder nicht erwerbstätig sind, ist zu vermuten, dass sie sich schon für eine stark familien- und weniger berufsorientierte Lebensweise entschieden haben und ihr Lebenspläne entsprechend darauf eingestellt haben (Hakim 2000). Darüber hinaus sind für nichterwerbstätige Frauen die zusätzlichen Opportunitätskosten für ein zweites Kind nicht besonders hoch, weil sie schon für ihr erstes Kind ihre beruflichen Ambitionen, sofern vorhanden, aufgegeben bzw. angepasst haben (Witte, Wagner 1995). Die Neigung, ein zweites Kind zu bekommen, dürfte demnach bei diesen Frauen höher sein als bei anderen.

Arbeitslosen Frauen oder solchen in einer befristeten Beschäftigung steht, sofern ihr Mann die Haupternährerrolle erfüllen kann, grundsätzlich die Alternative der Hausfrau offen. Weichen sie auf diese Alternative aus, so sollte ihre Neigung, sich für ein zweites Kind zu entscheiden, höher sein. Dies trifft wohl besonders auf Frauen zu, die seit der Geburt des ersten Kindes einen Karriereknick hinnehmen mussten, oder auf Frauen, die nur wenig in ihre Ausbildung investiert haben und demnach niedrige Opportunitätskosten haben, wenn sie sich vollständig der Kindererziehung widmen. Kommt das reine Hausfrauen-Dasein jedoch – aufgrund von finanziellen Engpässen oder aufgrund hoher Humankapitalinvestitionen – nicht in Frage, so werden diese Frauen die Geburt eines zweiten Kindes eher aufschieben, bis sich ihre berufliche Lage wieder stabilisiert hat, sie also wieder einen Stelle mit Zukunftsaussichten haben. Man kann demzufolge zwei gegenläufige Tendenzen für arbeitslose oder in befristeter Beschäftigung stehende Frauen vermuten. Es ist deshalb möglich, dass sich beide Effekte ausgleichen und somit kein Effekt beobachtet werden kann.

Frauen, die sich in Ausbildung befinden, haben vermutlich eine niedrige Neigung, sich für ein zweites Kind zu entscheiden. Hier greift das Argument der ökonomischen Familientheorie, nach dem sowohl Hausfrauenrolle als auch Mutterschaft mit höherer Bildung der Frau unwahrscheinlicher werden, weil die Opportunitätskosten steigen. Frauen in Ausbildung inves-

tieren in ihr Humankapital, und es ist plausibel anzunehmen, dass sie dieses zusätzlich erworbene Humankapital später beruflich nutzen wollen.

Wie schon im Abschnitt ‚Stand der Forschung' diskutiert, können für das Bildungsniveau der Frauen zwei entgegengesetzte Hypothesen aufgestellt werden: Nach der Selektions- und der Zeitdruck-Hypothese ist zu erwarten, dass sich Frauen mit hohem Bildungsniveau eher für ein zweites Kind entscheiden. Hingegen ist nach der Partner-Hypothese anzunehmen, dass sich ein positiver Einfluss der Bildung der Frau als Scheineffekt entpuppt, der aufgrund der Tatsache überwiegend bildungshomogamer Partnerschaften aus dem positiven Effekt der Bildung des Mannes resultiert.

Im Allgemeinen ist im öffentlichen Dienst sowohl die Arbeitsplatzsicherheit als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie höher als im privaten Sektor. Frauen, die beide Lebensbereiche miteinander kombinieren möchten, werden daher eher versuchen, eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst zu finden. Beide Argumente – sowohl die Vorselektion von familienorientierten Frauen in den öffentlichen Sektor als auch die vergleichsweise günstigen Bedingungen – legen die These nahe, dass Frauen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, sich verstärkt für ein zweites Kind entscheiden.

Frauen, die eine neue Stelle angetreten haben, werden ähnlich wie Männer die Anfangsphase dafür nutzen, um Informationen über ihre neue Arbeitsstelle beispielsweise im Hinblick auf die Perspektiven einer Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie zu sammeln. Deshalb ist es unwahrscheinlich, dass in dieser Phase die Entscheidung für ein zweites Kind getroffen wird, was seinen Ausdruck in einer niedrigeren Übergangsrate finden sollte.

Setzt man die weitgehende Gültigkeit des Modells des männlichen Ernährers voraus, so wird der Großteil der beruflich bedingten Umzüge aufgrund der Karriere des Mannes stattfinden. Für Männer ist – wie oben ausgeführt – kein Effekt beruflich bedingter Mobilität auf die Neigung zur Familienerweiterung zu erwarten, ebenso wenig für Hausfrauen. Frauen jedoch, die vor dem Umzug berufstätig waren, werden nach dem Umzug wahrscheinlich wieder eine Berufstätigkeit anstreben. Man kann davon ausgehen, dass es einer gewissen Eingewöhnungsphase im neuen Wohnort bedarf, in

der beruflich ambitionierte Frauen zum einen nach Betreuungsmöglichkeiten für ihr Kind und zum anderen nach beruflichen Perspektiven suchen. Aus diesem Grund sollte die Neigung beruflich orientierter Frauen innerhalb dieser Eingewöhnungsphase, eine Entscheidung für die Familienerweiterung zu treffen, eher gering sein.

5 Daten und Methode

5.1 Datenbasis

Als Datenbasis für die Analyse dient das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Das SOEP ist eine Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland. Seit 1984 werden jährlich dieselben Personen und Familien zu ihrer Haushaltszusammensetzung, zur Familien- und Erwerbsbiografie, zur Ausbildung und zu anderen Themen befragt. Ursprünglich startete das SOEP 1984 mit zwei Stichproben: einer für Bürger der (alten) Bundesrepublik und einer für Gastarbeiter. Beide Samples umfassten zusammen fast 6.000 Haushalte und über 12.000 Personen. 1990 kam noch eine dritte Stichprobe für das Gebiet der früheren DDR hinzu. Seit 1994 wurden noch drei weitere Stichproben ergänzt: eine für Zuwanderer, und zwei Ergänzungsstichproben (Haisken-Denew, Frick 2002). In unseren Analysen werden nur die ersten drei Stichproben, Westdeutschland, Gastarbeiter und Ostdeutschland, verwendet, weil der Beobachtungszeitraum für die anderen Stichproben noch relativ kurz ist.

Das SOEP eignet sich für unsere Analysen aufgrund des Längsschnittdesigns, der thematischen Passung und weil jeweils die Befragung aller erwachsenen Haushaltsmitglieder angestrebt wurde, was die Analyse des Partnerschaftskontextes ermöglicht.

Da keine ausführliche retrospektive Erhebung zur Familien- und Erwerbsbiografie für die Zeit vor Eintritt in das SOEP vorliegt, ist eine kontinuierliche Rekonstruktion der Berufsverläufe, sowie die monatsgenaue Information zur Geburt von Kindern erst ab der Teilnahme am Panel verfügbar. In der Analysestichprobe befinden sich demzufolge nur Männer und Frauen, die mindestens ein Kind haben und im Jahr der Geburt dieses Kindes bereits Probanden des SOEP waren. Mit Hilfe der Geburtenbiografien ist es möglich das Geburtsjahr des ersten und zweiten Kindes zu identifizieren. Diese Information wird mit dem jährlich im Panel abgefragten Geburtsmo-

nat von Kindern, die seit der letzten Welle geboren wurden, zusammengespielt. Damit lässt sich bestimmen, ob das erste bzw. zweite beobachtete Kind auch tatsächlich das erst- bzw. zweitgeborene Kind ist.

5.2 Methode

Untersucht wird der Übergang zum zweiten Kind mit Methoden der Ereignisanalyse. Um eine Annäherung an den Zeitpunkt der Entscheidung zum zweiten Kind zu erreichen, wird das Ereignis neun Monate vor die Geburt des zweiten Kindes gelegt. Die untersuchten Zeitspannen beginnen demnach im Monat der Geburt des ersten Kindes und enden mit dem Ereignis ‚Entscheidung für ein zweites Kind' neun Monate vor der Geburt des zweiten Kindes. Wenn im Beobachtungszeitraum kein zweites Kind geboren wurde, liegt eine Rechtszensierung vor. In diesem Fall endet die untersuchte Zeitspanne im Monat des letzten Interviews.

Die Effekte der unabhängigen Variablen auf den Übergang zum zweiten Kind werden mit Hilfe von Piecewise-Constant-Exponential-Modellen geschätzt (Blossfeld, Rohwer 2002). Der Vorteil gegenüber einem einfachen Exponential-Modell liegt in der flexiblen Modellierung der Übergangsrate. Für die Modelle wird eine Intervalllänge von einem Jahr gewählt, das heißt, nach je einem Jahr kann sich die Rate verändern. Da der Abstand zwischen zwei Geschwistern nur in seltenen Fällen mehr als zehn Jahre beträgt, bietet sich eine Aufteilung in elf Intervalle an. Das letzte Intervall ist rechtsoffen und beginnt im elften Jahr nach der Geburt des ersten Kindes.

Aufgrund der unterschiedlichen Hypothesen für Frauen und Männer werden die Modelle für beide Gruppen getrennt voneinander berechnet. Es werden jeweils fünf Modelle berechnet. In den Modellen eins bis fünf werden sukzessive Kovariablenkomplexe hinzugefügt. Ziel dieses schrittweisen Vorgehens ist die Aufdeckung modellunabhängiger Effekte. Da die Stärke der berechneten Effekte auch von der Anzahl und der Kombination der unabhängigen Variablen abhängt, gelangt man so zu zuverlässigeren Interpretationen. Die Fallzahlen für die endgültige Stichprobe sowie die Verteilung der wichtigsten Merkmale zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes können in Tabelle 1 eingesehen werden.

Tabelle 1: Struktur der Stichprobe im Monat der Geburt des ersten Kindes, Anteilswerte in Prozent

	Männer	Frauen		Männer	Frauen
Anzahl	1348	1467	Anzahl	1348	1467
Stichproben			**Bildung**		
Ostdeutschland	15,1	14,9	kein Bildungsabschluss	3,2	5,1
Westdeutschland	60,0	59,5	Hauptschulabschluss ohne Berufsausbildung	11,0	13,1
Gastarbeiter	24,9	25,6	Mittlere Reife ohne Berufsausbildung	2,6	6,1
Summe	100,0	100,0	Hauptschulabschluss mit Berufsausbildung	29,6	19,0
Alter			Mittlere Reife mit Berufsausbildung	27,5	36,2
unter 20	0,4	6,7	Hoch- oder Fachhochschulreife ohne Berufsausbildung	2,6	3,2
20 bis 24	14,9	32,2	Hoch- oder Fachhochschulreife mit Berufsausbildung	8,0	8,4
25 bis 29	40,8	39,9	Fachhochschulabschluss	5,5	2,5
30 bis 34	29,6	17,0	Universitätsabschluss	10,0	6,3
35 bis 39	10,4	3,5	Summe	100,0	100,0
40 und älter	3,9	0,5	Anteil fehlender Werte	5,7	8,7
Summe	100,0	100,0	**Heiratsstatus**		
Erwerbsstatus			verheiratet	84,6	81,0
Vollzeiterwerbstätig	90,7	10,5	nicht verheiratet	15,4	19,0
Teilzeiterwerbstätig	0,6	1,5	Summe	100,0	100,0
In Ausbildung	4,2	2,7	Anteil fehlender Werte	0,3	0,5
Arbeitslos	3,6	3,8	**Bildung des Partners/der Partnerin**		
Nichterwerbstätig	0,9	81,5	Hauptschulabschluss ohne Berufsausbildung	10,9	11,4
Summe	100,0	100,0	Mittlere Reife ohne Berufsausbildung	3,9	3,2
Anteil fehlender Werte	2,7	4,0	Hauptschulabschluss mit Berufsausbildung	20,7	31,2
Sektor			Mittlere Reife mit Berufsausbildung	38,9	27,9
Privatwirtschaft	81,7	70,3	Hoch- oder Fachhochschulreife ohne Berufsausbildung	2,8	2,2
Öffentlicher Dienst	18,3	29,7	Hoch- oder Fachhochschulreife mit Berufsausbildung	9,5	7,1
Summe	100,0	100,0	Fachhochschulabschluss	3,2	4,6
Anteil fehlender Werte	5,8	4,7	Universitätsabschluss	6,4	9,7
Art des Arbeitsvertrages			kein Bildungsabschluss	3,6	2,7
unbefristet	85,8	83,0	Summe	100,0	100,0
befristet	7,0	9,2	Anteil fehlender Werte	23,2	30,3
selbstständig	7,2	7,8			
Summe	100,0	100,0			
Anteil fehlender Werte	6,5	5,0			

5.3 Kovariablen

Folgende Variablen werden in den empirischen Analysen als erklärende beziehungsweise als Kontrollvariablen herangezogen:

1. Alter und Alter-Quadrat
2. Alter bei der Geburt des ersten Kindes in Jahren
3. Stichprobenzugehörigkeit: Westdeutschland, Ostdeutschland, Gastarbeiter
4. individuelles Bildungsniveau und Bildungsniveau des Partners/der Partnerin: Anzahl der Ausbildungsjahre, die durchschnittlich zum Erreichen des Bildungsniveaus erforderlich sind (Blossfeld, Timm 1999), jahresgenaue Messung jeweils zum Interviewzeitpunkt
5. Heiratsstatus: verheiratet vs. unverheiratet, monatsgenaue Messung

6. Erwerbsstatus: monatsgenau mit den Kategorien: (1) vollzeiterwerbstätig, (2) teilzeiterwerbstätig, (3) in Ausbildung, (4) arbeitslos, (5) sonstige Nichterwerbstätigkeit, (6) fehlender Wert
7. Sektor: Öffentlicher Dienst vs. Privatwirtschaft, zeitverändliche Dummy-Variable, monatsgenaue Messung
8. Art des Arbeitsvertrages: befristet vs. unbefristet vs. selbstständig; zwei zeitverändliche Dummy-Variablen, monatsgenaue Messung
9. Karrieremobilität: Der Verlauf der Karriere seit der Geburt des ersten Kindes wird mit der „Standard International Occupational Prestige Scala" (SIOPS) von Ganzeboom und Treiman (1996) modelliert. Bezugspunkt für die Konstatierung eines beruflichen Abstieges oder Aufstieges ist das Berufsprestige im Jahr der Geburt des ersten Kindes. In jeder folgenden Episode wird das derzeitige Berufsprestige mit dem Anfangs-Prestigewert verglichen. Liegt der aktuelle Prestigewert mindestens zwanzig Prozent über dem Vergleichswert, so liegt für die betrachtete Episode ein beruflicher Aufstieg vor, liegt er unter dem Vergleichswert, so ist die Person beruflich abgestiegen. Sowohl für beruflichen Aufstieg als auch Abstieg wurde je eine Dummy-Variable konstruiert. Es handelt sich demzufolge um zeitvariable, jahresgenaue Messung. Wenn in der ersten Episode kein Prestige-Wert vorliegt, können für die folgenden Episoden der Person keine Auf- oder Abstiege identifiziert werden. Dies trifft auf rund 23 Prozent der Männer und 49 Prozent der Frauen in der Stichprobe zu.
10. Umzüge aus beruflichen Gründen: Eine zeitveränderliche Dummy-Variable identifiziert für Umzüge aus beruflichen Gründen mit dem Monat davor, dem Monat danach und dem Umzugsmonat einen Dreimonatszeitraum. Der Dreimonatszeitraum wurde gewählt, da davon auszugehen ist, dass sowohl kurz vor Beginn wie auch kurz nach Antreten der Stelle noch Unsicherheiten über die zukünftigen Perspektiven beim neuen Arbeitgeber bestehen. Im SOEP ist die Information, wessen berufliche Veränderung Grund für den Wechsel der Wohnung war, nicht verfügbar. Diesem Umstand wird durch zusätzliche Annahmen sowohl in den Hypothesen als auch in der Interpretation Rechnung getragen.

11. Stellenwechsel: Eine Dummy-Variable springt für den Zeitraum drei Monate vor Beginn einer neuen Stelle bis sechs Monate nach Beginn einer neuen Stelle auf eins.

Für alle Kovariablenkomplexe, in denen fehlende Werte vorkommen, wurde außerdem jeweils eine Dummy-Variable gebildet, die in Episoden mit fehlenden Werten auf eins wechselt.

6 Die Entscheidung zum zweiten Kind: Ergebnisse

Die Ergebnisse der Modellschätzungen für die Übergangsrate zum zweiten Kind sind für Männer in Tabelle 2 und für Frauen in Tabelle 3 dokumentiert. In den Modellen eins bis fünf wurden sukzessive Kovariablenkomplexe hinzugefügt. An den Modellkonstanten, die die Zeit seit der Geburt des ersten Kindes erfassen, kann abgelesen werden, dass im ersten Jahr die Wahrscheinlichkeit der Familienerweiterung für Frauen und für Männer noch relativ gering ist. Sie steigt dann im zweiten und dritten Jahr an, um danach wieder abzufallen. Im Hinblick auf das Alter der Mütter und Väter zeigt sich ebenfalls ein glockenförmiger Ratenverlauf. Dies lässt sich aus den geschätzten Effekten für die Variablen Alter und Alter zum Quadrat ablesen. Die Koeffizienten für das Alter sind jeweils signifikant positiv, die für das Alter zum Quadrat sind dagegen modellübergreifend signifikant negativ. Für Frauen wie für Männer zeigt sich zudem, dass sich mit höherem Alter bei der Geburt des ersten Kindes die Wahrscheinlichkeit eines zweiten Kindes reduziert.

In allen Modellen wird die Stichprobenzugehörigkeit kontrolliert. Die Rate unterscheidet sich für Frauen nicht signifikant zwischen der Gastarbeiter- und der Westdeutschland-Stichprobe, wohl aber für Männer: Männer mit Migrationshintergrund scheinen eher zu einer Familienerweiterung zu tendieren als einheimische Männer aus Westdeutschland. Hingegen ist in der Ostdeutschland-Stichprobe in allen Modellen die Übergangsrate für Frauen wie für Männer signifikant niedriger. Ostdeutsche warten also länger, bis sie sich für ein zweites Kind entscheiden oder verzichten eher auf ein zweites Kind als Westdeutsche.

6.1 Männer

Gemäß der Unsicherheits-Hypothese sollten alle Phasen von Beschäftigungsunsicherheit negativ auf die Neigung zur Familienerweiterung wir-

ken, weil in solchen Phasen die ökonomische Basis der Familie nur unzureichend gesichert ist. Die Ergebnisse der Datenanalyse widersprechen jedoch dieser Erwartung:

Keiner der Koeffizienten für weniger gesicherte Beschäftigungsphasen (befristeter Vertrag, Selbständigkeit), für Arbeitslosigkeit oder für berufliche Abstiege wird statistisch signifikant. Das heißt, wir finden keine Anhaltspunkte, dass Familien, die durch die Beschäftigungssituation des Mannes in eine unsichere Position geraten sind, den Übergang zum zweiten Kind hinauszögern.

Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass gegenläufige Prozesse wirksam sind. Wir würden nach wie vor die These nicht aufgeben, dass Individuen berufliche Abstiege, Arbeitslosigkeit usw. in Rechnung stellen, wenn die Frage ansteht, ob weitere Kinder geboren werden sollen. Denn ein niedrigeres Einkommen sowie eine unklare oder verschlechterte berufliche Perspektive bedrohen die Möglichkeit einen bisher gegebenen Lebensstandard beizubehalten, und dies trifft natürlich umso mehr zu, wenn die Familie vergrößert wird. Gleichzeitig gilt natürlich – darauf macht die Kompensations-Hypothese (Friedmann et al. 1994, Tölke, Diewald 2003) – aufmerksam, dass Individuen unterschiedliche Ziele im Leben haben. Zu diesen gehören beispielsweise das Erreichen beruflichen Erfolgs oder die eigene Familie mit mehreren Kindern. Probleme im Erwerbsleben könnten zu einer neuen Gewichtung der Lebensziele führen, indem sich die betroffene Person von der schwer realisierbaren Wunschvorstellung nach einem ausfüllenden Arbeitsplatz oder einer beruflichen Karriere löst und stattdessen verstärkt soziale Anerkennung und Geborgenheit in der Familie oder der Partnerschaft sucht. In diesem Sinne würden Männer z.B. bei Arbeitslosigkeit ihr Glück verstärkt in der eigenen Familie suchen. Wir vermuten also, dass es beide Wirkungsrichtungen von Beschäftigungsunsicherheit gibt, die sich gegenseitig ausgleichen, so dass insgesamt keine Einflüsse der Variablen zur Beschäftigungsunsicherheit feststellbar sind.

Tabelle 2: Piecewise-Constant-Exponential-Modelle zum Übergang zum zweiten Kind bei Männern (je 17173 Episoden und 698 Ereignisse)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Zeit seit der Geburt des ersten Kindes					
1 Jahr	-9,09***	-8,83***	-8,83***	-8,56***	-8,69***
2 Jahre	-8,03***	-8,07***	-8,07***	-7,79***	-7,91***
3 Jahre	-7,71***	-7,75***	-7,75***	-7,47***	-7,58***
4 Jahre	-7,97***	-8,01***	-8,02***	-7,73***	-7,84***
5 Jahre	-8,19***	-8,23***	-8,23***	-7,93***	-8,04***
6 Jahre	-8,56***	-8,60***	-8,61***	-8,30***	-8,41***
7 Jahre	-8,89***	-8,93***	-8,93***	-8,62***	-8,73***
8 Jahre	-8,90***	-8,94***	-8,94***	-8,63***	-8,74***
9 Jahre	-9,00***	-9,04***	-8,04***	-8,73***	-8,83***
10 Jahre	-9,78***	-9,82***	-9,82***	-9,50***	-9,60***
11 Jahre und mehr	-9,97***	-10,01***	-10,00***	-9,69***	-9,79***
Altersvariablen					
Alter	0,26***	0,26***	0,26***	0,25***	0,25***
Alter zum Quadrat	-0,005***	-0,005***	-0,005***	-0,005***	-0,005***
Stichprobe (Referenzkategorie: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	-0,53***	-0,52***	-0,52***	-0,51***	-0,57***
Gastarbeiter	0,23**	0,23**	0,23**	0,23**	0,25**
Erwerbsstatus (Referenzkategorie: Vollzeiterwerbstätigkeit)					
Teilzeiterwerbstätig	-0,12	-0,16	-0,17	-0,16	-0,14
In Ausbildung	-0,28	-0,29	-0,3	-0,35	-0,38
Arbeitslos	0,31	0,3	0,29	0,25	0,24
Nichterwerbstätig	-0,08	-0,1	-0,11	-0,18	-0,21
Missing im Erwerbsstatus	-3,08***	-3,10***	-3,15***	-3,19***	-3,56***
Bildung					
Bildungsniveau	0,06***	0,06***	0,06***	0,06***	0,05***
Missing	0,08	0,12	0,12	0,21	0,22
Noch kein Abschluss	-0,06	-0,07	-0,07	-0,06	-0,06
Alter bei der Geburt des 1. Kindes		-0,04***	-0,04***	-0,04***	-0,04***
Art des Arbeitsvertrages (Referenzkategorie: unbefristeter Arbeitsvertrag)					
Befristeter Arbeitsvertrag			-0,04	-0,01	-0,01
Selbstständig			-0,11	-0,1	-0,1
Missing			0,2	0,28	0,28
Sektor (Referenzkategorie: Privatwirtschaft)					
Öffentlicher Dienst			-0,02	-0,03	-0,04
Missing			-0,17	-0,2	-0,21
Karriereverlauf (Referenzkategorie: gleichbleibend)					
Beruflicher Aufstieg				-0,04	-0,04
Beruflicher Abstieg				-0,07	-0,08
Missing				-0,17	-0,17
Stellenwechsel				-0,18	-0,18
Umzug aus beruflichen Gründen				0,96*	0,94
Heiratsstatus (Referenzkategorie: Nicht verheiratet)					
Verheiratet					-0,18
Missing					0,97
Bildung der Partnerin					
Bildungsniveau der Partnerin					0,03
Missing					-0,08
Noch kein Abschluss					0,08
Log-likelihood	-3102,23	-3092,49	-3092,1	-3089,15	-3086,84

*Quelle: SOEP Wellen 1-19, eigene Berechnungen; *: 0,90≤p<0,95; **: 0,95≤p<0,99; ***: 0,99≤p (p:Signifikanzniveau)*

Basierend auf der ökonomischen Familientheorie wurde – sozusagen als Gegenpart zur Unsicherheits-Hypothese – die so genannte Einkommens-Hypothese aufgestellt. Nach dieser sind Männer eher geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden, wenn sie ihre Rolle als Brötchen-Verdiener aufgrund eines soliden Arbeitsverdienstes gut erfüllen können. Als Näherungswert für das Verdienstpotential ging die Variable Bildungsniveau in die Analyse ein. Die Einkommens-Hypothese wird unterstützt, ein gehobener Bildungsabschluss vergrößert die Neigung von Vätern für ein weiteres Kind signifikant. Ein ähnliches Ergebnis findet sich bei Kreyenfeld (2002b) und Klein (2003).

Als nächstes soll die Hypothese überprüft werden, dass Väter, die im öffentlichen Dienst arbeiten, aufgrund relativ hoher Arbeitsplatzsicherheit sowie der Aussicht auf einen mit Alter und Kinderzahl ansteigenden Verdienst, eine höhere Neigung zum zweiten Kind aufweisen als solche, die in der Privatwirtschaft tätig sind. Die berechneten Modelle liefern keinen Anhaltspunkt zur Unterstützung dieser These. Auf den ersten Blick scheint dieses Resultat im Gegensatz zu den beiden bisherigen Analyseergebnissen zu stehen, denn im Sinne der Einkommens-Hypothese wurde gezeigt, dass ein hohes Einkommen die Übergangsrate zum zweiten Kind erhöht. Sollte demzufolge nicht eine sichere berufliche Position im öffentlichen Dienst mit der Aussicht auf Einkommenserhöhungen die Neigung zur Familienerweiterung stärken?

Die Ursache dafür, dass kein Effekt des öffentlichen Dienstes beobachtet werden konnte, liegt wohl in der Heterogenität von Positionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft hinsichtlich der Ausprägungen auf den beiden Dimensionen zeitliche und ökonomische Unsicherheit. Im öffentlichen Dienst werden Beamte und Angestellte beschäftigt, wobei sich die Arbeitsplatzsicherheit eines Angestellten im öffentlichen Dienst von der eines Angestellten in einem expandierenden Unternehmen wohl wenig unterscheidet.

Das heißt, hinsichtlich der Dimension zeitliche Unsicherheit lassen sich Positionen in der Privatwirtschaft nicht durchweg als zeitlich unsicher und Positionen im öffentlichen Dienst nicht konsequent als zeitlich sicher bezeichnen. Auch auf der Dimension ökonomische Unsicherheit durchmischen sich die Ausprägungen der Positionen der beiden Sektoren. Im öf-

fentlichen Dienst steigt zwar der Arbeitsverdienst mit dem Alter und der Anzahl der Kinder an, es gibt also einen finanziellen Anreiz zur Familienerweiterung. Aber in der privaten Wirtschaft werden durchschnittlich höhere Einkommen erzielt, die im Vergleich zum öffentlichen Dienst eine höhere ökonomische Sicherheit bedeuten.

Eine weitere Hypothese bezieht sich auf die zeitliche Unsicherheit. Es wurde angenommen, dass kurz vor Beginn einer neuen Stelle und in der Anfangszeit einer neuen Stelle die zeitliche Unsicherheit vergleichsweise hoch ist, weil die beruflichen Perspektiven in dieser Zeit aufgrund mangelnder Erfahrung nur schwer abgeschätzt werden können. Aufgrund der relativ hohen zeitlichen Unsicherheit in dieser Phase wurde vermutet, dass die Neigung ein zweites Kind zu bekommen, geringer ausfallen würde. Der Parameter weist nach der Modellschätzung zwar in die erwartete Richtung, der Effekt ist jedoch nicht signifikant.

Nun ist es möglich, dass die Ausprägung zeitlicher Unsicherheit in der betrachteten Phase überschätzt wurde und sich deshalb kein Effekt durchsetzen konnte. Vielleicht gelingt die Einschätzung der beruflichen Perspektiven innerhalb einer neuen Stelle entgegen der ursprünglichen Annahme auch schon anfangs. Schließlich sind zum einen allgemeine Informationen zum Arbeitgeber bekannt, beispielsweise ob es sich um ein expandierendes Unternehmen handelt oder ob man in einer Krisen gebeutelten Branche arbeiten wird. Zum anderen konnten womöglich im Vorstellungsgespräch die gegenseitigen Erwartungen abgeklärt werden, so dass die zeitliche Unsicherheit in der Anfangsphase gar nicht so hoch ausfällt und somit auch nicht negativ auf die Neigung für ein zweites Kind wirken kann.

Fertilitätsentscheidungen werden in aller Regel innerhalb von Partnerschaften getroffen. Deshalb wurde auch berücksichtigt, ob das Bildungsniveau der Partnerin Einfluss auf die Familienerweiterung hat. Es zeigt sich kein signifikanter Effekt der Variable. Interpretiert man Bildung als Proxy-Variable für das Verdienstpotential, so kann man schlussfolgern, dass die Höhe des Verdienstes der Partnerin keinen Einfluss auf die Entscheidung zum zweiten Kind hat. Das Modell des männlichen Ernährers setzt sich damit insofern durch, als dass zwar der Verdienst des Mannes, nicht aber der seiner Partnerin für die Familienerweiterung eine Rolle zu spielen scheint.

Eine stabile Partnerschaft erhöht die Übergangsrate zum zweiten Kind (Klein 2003); deshalb wurde vermutet, dass verheiratete Väter eine höhere Neigung zum zweiten Kind aufweisen als unverheiratete. Die Modellschätzungen unterstützen diese These nicht.

6.2 Frauen

Es wurde angenommen, dass nichterwerbstätige und in Teilzeit arbeitende Frauen eine höhere Neigung zum zweiten Kind haben als Frauen, die vollzeiterwerbstätig sind, weil erst genannte stärker familienorientiert sind und sich auch in beruflicher Hinsicht darauf eingestellt haben. Tatsächlich weisen alle Modelle signifikant positive Effekte bei Nichterwerbstätigkeit auf, das heißt, eine Hausfrau ist eher geneigt sich für ein zweites Kind zu entscheiden als eine vollzeiterwerbstätige Frau. Übereinstimmend mit diesem Ergebnis stellt auch Huinink (1989, 1995) fest, dass sich bei um 1950 geborenen Frauen Erwerbstätigkeit negativ auf deren Neigung zum zweiten Kind auswirkt. Es fällt auf, dass die Stärke der Nichterwerbstätigkeits-Effekte deutlich abnimmt, wenn man zusätzlich den Heiratsstatus und die Bildung des Partners als unabhängige Variablen einbezieht (vgl. Modell 5). Werden diese Kovariablen im Modell nicht berücksichtigt, fällt der Effekt der Nichterwerbstätigkeit höher aus, weil verheiratete Frauen und solche mit Partnern mit hohem Bildungsniveau eher nicht erwerbstätig sind als unverheiratete Frauen oder Frauen, deren Partner ein niedrigeres Bildungsniveau haben.

Betrachtet man jedoch die Effekte von Teilzeiterwerbstätigkeit, so kann man feststellen, dass sie zwar - wie erwartet - positiv sind, aber nur in zwei Modellkonstellationen signifikant werden (bei $p \leq 0{,}10$). Analog zu Nichterwerbstätigkeit lässt sich auch hier feststellen, dass die Stärke der Effekte im Modell, in dem der Heiratsstatus sowie das Bildungsniveau des Partners aufgenommen werden, deutlich zurückgeht. Außerdem sind die Effekte nicht mehr signifikant. Das heißt, wenn Teilzeiterwerbstätigkeit einen Einfluss auf die Neigung zum zweiten Kind hat, so wird dieser Effekt durch den Einbezug der Partnervariable zu Bildung und den Heiratsstatus kompensiert.

Tabelle 3: Piecewise-Constant-Exponential-Modelle zum Übergang zum zweiten Kind bei Frauen (je 18331 Episoden und 777 Ereignisse)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Zeit seit der Geburt des ersten Kindes					
1 Jahr	-8,14***	-7,85***	-7,82***	-8,04***	-7,88***
2 Jahre	-7,04***	-7,00***	-6,97***	-7,17***	-7,00***
3 Jahre	-6,85***	-6,81***	-6,78***	-6,98***	-6,79***
4 Jahre	-7,04***	-7,00***	-6,96***	-7,17***	-6,96***
5 Jahre	-7,09***	-7,05***	-7,01***	-7,24***	-6,99***
6 Jahre	-7,34***	-7,30***	-7,26***	-7,49***	-7,23***
7 Jahre	-7,65***	-7,60***	-7,56***	-7,81***	-7,54***
8 Jahre	-7,87***	-7,83***	-7,79***	-8,04***	-7,73***
9 Jahre	-7,49***	-7,45***	-7,41***	-7,68***	-7,35***
10 Jahre	-8,04***	-8,00***	-7,96***	-8,21***	-7,85***
11 Jahre und mehr	-9,68***	-9,64***	-9,60***	-9,83***	-9,49***
Altersvariablen					
Alter	0,21***	0,21***	0,20***	0,22***	0,16**
Alter zum Quadrat	-0,005***	-0,005***	-0,005***	-0,005***	-0,004***
Stichprobe (Referenzkategorie: Westdeutschland)					
Ostdeutschland	-0,61***	-0,60***	-0,61***	-0,60***	-0,52***
Gastarbeiter	0,03	0,02	0,02	-0,01	-0,08
Erwerbsstatus (Referenzkategorie: Vollzeiterwerbstätigkeit)					
Teilzeiterwerbstätig	0,21*	0,21	0,19	0,21*	0,15
In Ausbildung	-0,08	-0,08	-0,10	-0,16	-0,07
Arbeitslos	0,22	0,21	0,20	0,17	0,20
Nichterwerbstätig	0,54***	0,55***	0,54***	0,47***	0,41***
Missing im Erwerbsstatus	-1,74***	-1,75***	-2,01***	-1,96***	-1,67***
Bildung					
Bildungsniveau	0,06***	0,06***	0,06***	0,06***	0,05**
Missing	-0,41*	-0,39*	-0,40*	-0,40*	-0,39*
Noch kein Abschluss	-0,03	-0,03	-0,04	-0,06	-0,04
Alter bei der Geburt des 1. Kindes		-0,04***	-0,04***	-0,04***	-0,04***
Art des Arbeitsvertrages (Referenzkategorie: unbefristeter Arbeitsvertrag)					
Befristeter Arbeitsvertrag			-0,49*	-0,37	-0,39
Selbstständig			-0,12	-0,10	-0,13
Missing			-0,15	-0,21	-0,25
Sektor (Referenzkategorie: Privatwirtschaft)					
Öffentlicher Dienst			0,07	0,03	-0,01
Missing			0,40	0,36	0,33
Karriereverlauf (Referenzkategorie: gleichbleibend)					
Beruflicher Aufstieg				-0,11	-0,09
Beruflicher Abstieg				-0,13	-0,14
Missing				0,07	0,08
Stellenwechsel				-0,84***	-0,83***
Umzug aus beruflichen Gründen				1,04**	0,98**
Heiratsstatus (Referenzkategorie: Nicht verheiratet)					
Verheiratet					0,68***
Missing					-11,38
Bildung des Partners					
Bildungsniveau des Partners					0,04***
Missing					-0,21*
Noch kein Abschluss					0,23
Log-likelihood	-4025,97	-4014,91	-4012,40	-3994,73	-3967,00

*Quelle: SOEP Wellen 1-19, eigene Berechnungen; *: 0,90≤p<0,95; **: 0,95≤p<0,99; ***: 0,99≤p (p: Signifikanzniveau)*

Wenn Frauen, die nicht erwerbstätig oder in Teilzeit berufstätig sind, eine höhere Neigung zur Familienerweiterung aufweisen, so kann man schlussfolgern, dass vollzeiterwerbstätige Frauen entweder eine größere Familie individuell nicht wünschen oder dass ihr zu große Hindernisse entgegenstehen. Durch die institutionellen Rahmenbedingungen wird zwar die berufstätige Mutter nicht gerade unterstützt, trotzdem könnte der zusätzliche Arbeitsverdienst der Frau auch hochpreisige individuelle Arrangements zur Kinderbetreuung ermöglichen. Es muss jedoch bedacht werden, dass mit höherem Einkommen zwar die finanziellen Aufwendungen für ein weiteres Kind leichter zu decken sind, der organisatorische Aufwand zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei zwei Kindern jedoch größer wird. Aufgrund dieser Ambivalenz wurde in einer weiteren Hypothese davon ausgegangen, dass ein beruflicher Aufstieg (nach der Geburt des ersten Kindes) keinen Einfluss auf die Familienerweiterung hat. In der Tat ergibt sich für berufliche Aufstiege nur ein nicht signifikanter Koeffizient, der jedoch Modell übergreifend negativ ausfällt. Dies kann als Hinweis gelesen werden, dass bei der Entscheidung für oder gegen die Familienerweiterung das Argument bezüglich des erhöhten organisatorischen Aufwandes eines weiteren Kindes stärker wiegt als zusätzliche finanzielle Ressourcen, die zur Kinderbetreuung verwendet werden könnten.

Frauen, die nach der Geburt ihres ersten Kindes eine neue Stelle antreten, werden sich zumindest in der Anfangsphase in diesem neuen Job nicht für ein weiteres Kind entscheiden – so haben wir in einer anderen Hypothese vermutet. Durch die Modell-Koeffizienten wird diese Erwartung ohne Einschränkungen unterstützt. Gerade wenn Frauen neu in einer Stelle arbeiten, schieben sie die Entscheidung für ein weiteres Kind auf, wahrscheinlich um noch Informationen über die eigenen beruflichen Perspektiven sowie Möglichkeiten der Vereinbarkeit dieser Stelle mit einer vergrößerten Familie zu sammeln.

Für Frauen in zeitlich befristeter Beschäftigung und arbeitslose Frauen wurden hypothetisch zwei gegensätzliche Konsequenzen auf die Neigung zur Familienerweiterung vermutet: Zum einen gäbe es die Möglichkeit, sich vom Erwerbsleben zurückzuziehen und sich ganz auf die Familie zu konzentrieren. Zum anderen könnte eine stärker berufsorientierte Frau eine erneute Schwangerschaft so lange aufschieben, bis sie wieder in einer gesicherten Position beschäftigt ist. Aufgrund dieser beiden antagonis-

tischen Tendenzen sollte sich kein signifikanter Effekt befristeter Beschäftigung beziehungsweise Arbeitslosigkeit auf die Rate zum zweiten Kind ergeben. Dies lässt sich in der Tat beobachten: Der Koeffizient für Befristung wird nur in einem Modell statistisch signifikant und auch nur mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von zehn Prozent. Und bei Arbeitslosigkeit ergibt sich nirgends ein signifikanter Effekt. Allerdings weisen die Koeffizienten stabil in unterschiedliche Richtungen: Arbeitslosigkeit scheint die Neigung zu einem zweiten Kind tendenziell zu erhöhen, während eine Befristung sie eher zu senken scheint.

In einer weiteren Hypothese wurde angenommen, dass Frauen in Ausbildung eine geringere Neigung zum zweiten Kind haben. In Humankapital zu investieren, lässt auf eine relativ hohe berufliche Orientierung schließen. Ein zweites Kind erschwert jedoch die Durchführbarkeit der Ausbildung beziehungsweise die spätere Erwerbstätigkeit. Die Modellkoeffizienten weisen tatsächlich das vermutete Vorzeichen auf; die Effekte werden jedoch nicht signifikant. Dies muss allerdings nicht zweifelsfrei ein Beweis für die Hinfälligkeit der Hypothese sein, denn Mütter eines Kindes, die sich in Ausbildung befinden, sind ein recht seltenes Phänomen. Es ist deshalb möglich, dass sich der Effekt allein aufgrund der geringen Anzahl von Episoden mit Müttern in Ausbildung nicht durchsetzen konnte.

In einer weiteren Hypothese wurde unterstellt, dass Mütter, die im öffentlichen Dienst arbeiten, eine höhere Neigung zum zweiten Kind haben als Frauen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind. Diese Vermutung wurde durch die Datenanalyse widerlegt. Die Effekte sind nicht nur zufällig, sondern weisen auch je nach Modell in entgegen gesetzte Richtungen. Die Ursache dafür liegt vermutlich in der Heterogenität von Positionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Schließlich wurde erwartet, dass die Neigung von Müttern, sich für ein zweites Kind zu entscheiden, mit ansteigendem Bildungsniveau größer wird. Dieser Effekt lässt sich tatsächlich beobachten und ist in allen Modellen signifikant. Doch welcher Mechanismus steckt dahinter?

Die Zeitdruck-Hypothese, nach der gebildete Frauen die Familiengründung zunächst bis nach Ausbildungsabschluss hinausschieben und dann ihr

zweites Kind recht schnell nach dem ersten bekommen, trifft offensichtlich nicht zu, weil sich die Stärke des positiven Bildungseffektes nach Kontrolle des Alters bei der Geburt des ersten Kindes nicht abschwächt. Auch Kreyenfeld (2002b), Köppen (2004 und Klein (2003) finden keine Anhaltspunkte, die für die Gültigkeit der Zeitdruck-Hypothese bei der Entscheidung von Frauen für ein zweites Kind sprechen.

In Modell 5 werden daher zusätzlich das Bildungsniveau des Partners und der Partnerschaftsstatus als unabhängige Variablen eingeführt. Das Bildungsniveau des Partners beeinflusst die Neigung der Frau zum zweiten Kind positiv. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der Einkommens-Hypothese bezüglich der Männer, nach der ein höheres Einkommen des Mannes seine Rolle als Familienernährer absichert und genügend Ressourcen für eine Familie bereitstellt. Die Ergebnisse sind auch mit der Partner-Hypothese vereinbar, die für Frauen aufgestellt wurde. Entsprechend der Partner-Hypothese führt Bildungshomogamie in Ehen dazu, dass gebildete Frauen ebenso gut ausgebildete Männer mit hohem Einkommenspotential heiraten und deshalb eher eine große Familie gründen. In Modell 5 wird bei Einführung der Partnervariablen zur Bildung der Effekt der Bildung der Frau etwas schwächer. Dies zeigt, dass die Auswirkung des Bildungsniveaus der Frau überschätzt wird, wenn man nicht die Bildung ihres Partners berücksichtigt. Der positive Bildungseffekt der Frau verschwindet jedoch nicht ganz.

Als mögliche Erklärungen für den verbleibenden Effekt kommen die Selektions-Hypothese sowie die Polarisierungs-Hypothese in Frage. Nach der Selektions-Hypothese befinden sich vorwiegend familienorientierte gebildete Frauen in der Stichprobe, da nur Frauen beobachtet werden, die schon ein Kind haben. Diese Familienorientierung führt zu einer höheren Rate zum zweiten Kind. Mit der Polarisierungs-Hypothese kann dieser Zusammenhang konkretisiert werden. Mit zunehmender individueller Autonomie werden Entscheidungen hinsichtlich einer eigenen Familie im Stile „ganz oder gar nicht" getroffen. Da einerseits mit ansteigendem Bildungsniveau auch die individuelle Autonomie wächst und andererseits nur Frauen analysiert werden, die schon ein Kind haben, ergibt sich letztlich ein positiver Bildungseffekt.

Berufliche Mobilität in Form von beruflich bedingten Wohnortwechseln ist das Thema der letzten Hypothese. Umzüge aus beruflichen Gründen wurden im SOEP nur haushaltsbezogen erfasst. Das heißt, es gibt keine Unterscheidung, ob der Umzug eines Haushalts aufgrund der beruflichen Situation der Frau oder des Mannes oder von beiden nötig wurde. Wir nehmen an, dass Wohnortwechsel vor allem wegen der Karriere des männlichen Familienernährers vollzogen werden. Männern wurde somit kein Einfluss beruflicher Mobilität auf ihre Neigung zum zweiten Kind unterstellt, weil sie die Kindererziehung primär ihrer Frau überlassen. Ebenso wenig wurde eine Wirkung beruflich bedingter Umzüge auf die Neigung zur Familienerweiterung von Hausfrauen angenommen. Es wurde jedoch davon ausgegangen, dass Frauen, die vor einem Umzug berufstätig waren, auch im neuen Wohnort einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen. In einer Eingewöhnungsphase werden sie sich zum einen nach beruflichen Perspektiven und zum anderen nach Kinder-Betreuungsmöglichkeiten umsehen und deshalb weniger geneigt sein, sich für ein weiteres Kind zu entscheiden.

Für Männer wurde tatsächlich kein Effekt beruflicher Mobilität auf ihrer Neigung zum zweiten Kind beobachtet. Das heißt, dass berufliche bedingte Wohnortwechsel bei Männern keinen Einfluss auf die Entscheidung zu einem weiteren Kind haben. Bei den Frauen ergibt sich überraschenderweise und entgegen der Hypothese ein positiver Effekt. So sind Frauen in oder kurz nach einer Umzugsphase in besonderem Maße geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden. Dieser Befund weist auf die Gültigkeit des Modells des männlichen Familienernährers hin. Er lässt sich darüber hinaus im Sinne der ökonomischen Familientheorie interpretieren: Man kann davon ausgehen, dass ein Umzug aus beruflichen Gründen nur stattfindet, wenn sich dieser Wohnortwechsel für die Familie lohnt. Der finanzielle Anreiz der beruflichen Position, die aufgrund des Umzugs eingenommen werden kann, muss die Kosten des Wohnortwechsels, wie den Verlust der vertrauten Umgebung inklusive Freunden und Nachbarn oder den Verlust des Jobs der Frau, übersteigen. Man kann also annehmen, dass ein solcher Umzug nur aufgrund einer sehr guten, relativ hoch dotierten Stelle stattfinden wird, die letztlich den Status des Mannes als Alleinverdiener absichern kann und deshalb auch zu einer höheren Übergangsrate zum zweiten Kind führt.

Schließlich sei noch erwähnt, dass gemäß der Hypothese verheiratete Mütter eine höhere Neigung zum zweiten Kind aufweisen als Unverheiratete. Die Geburt eines zweiten Kindes ist demzufolge in einer stabilen, institutionalisierten Partnerschaft wahrscheinlicher. Klein (2003) und Hank (2002) kommen in ihren Analysen zum gleichen Ergebnis.

7 Schlussbetrachtung

In der vorliegenden Studie wurden die Auswirkungen von Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt auf die Entscheidung für oder gegen ein zweites Kind bei Müttern und Vätern in Deutschland analysiert. Neben Unsicherheiten bezüglich der Entwicklung der familiären beziehungsweise der persönlichen Situation sind bei der Entscheidung für oder gegen ein zweites Kind auch Unsicherheiten hinsichtlich des beruflichen Verlaufs von Bedeutung - so die Grundannahme unseres Beitrages. Der Fokus liegt also auf der Konkretisierung des Einflusses dieser arbeitsmarktbedingten Unsicherheiten.

Bisher liegen zwar mehrere empirische Analysen für Deutschland vor, in denen der Übergang zum zweiten Kind in Längsschnittperspektive untersucht wird, Beschäftigungsunsicherheiten sind in diesen Modellen jedoch nicht explizit integriert.

Mit Hilfe der Kenntnis der institutionellen Rahmenbedingungen sowie des theoretischen Hintergrundes der ökonomischen Familientheorie wurden Hypothesen zur Wirkung beruflicher Unsicherheiten auf die Entscheidung zum zweiten Kind aufgestellt. Dabei wurde aufgrund der institutionellen Verankerung des Modells des männlichen Ernährers angenommen, dass für Frauen und Männer unterschiedliche Muster der Familienerweiterung aufweisen gelten, was spezifische Hypothesen sowie eine getrennte Analyse erforderlich machten. Grundlage der Analyse waren Daten des SOEP, die den Zeitraum von 1984 bis 2002 umfassen.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt: Männer mit höheren Einkommen (Indikator: Bildungsniveau) haben eine höhere Neigung zum zweiten Kind als Männer mit niedrigerem Arbeitsverdienst. Außerdem hat die Bildung der Partnerin keinen Einfluss auf die Entscheidung zum zweiten Kind. Das heißt, es hat den Anschein, dass

allein das Einkommen des Mannes für die Option Familienerweiterung von Belang ist.

Als unvereinbar mit dem Modell des männlichen Ernährers erweist sich jedoch der Befund, dass Männer in unsicheren Beschäftigungspositionen und Männer, die berufliche Abstiege hinnehmen mussten, keine niedrigere Neigung für ein zweites Kind haben. Wir vermuten, dass dieser Befund aus gegenläufigen Einflüssen resultiert: Einerseits wirken Phasen von Beschäftigungsunsicherheit aufgrund finanzieller Probleme und reduzierten beruflichen Perspektiven als Hemmnis für die Familienerweiterung, andererseits verstärken aber gerade die Frustrationen im beruflichen Bereich die Wichtigkeit der eigenen Familie.

Die Relevanz des Modells des männlichen Ernährers wird durch das Ergebnis unterstützt, dass Hausfrauen und tendenziell auch teilzeiterwerbstätige Frauen eine höhere Neigung zum zweiten Kind haben als solche, die vollzeiterwerbstätig sind. Damit im Einklang steht ebenfalls das Resultat, dass eine hohe Bildung des männlichen Partners positiv auf die Entscheidung zur Erweiterung der Familie wirkt. Überdies entscheiden sich Frauen, die wegen des Berufs ihres Partners den Wohnort wechseln, gerade in dieser Umzugsphase für ein weiteres Kind, da ein solcher Umzug die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Partnern festigt und man davon ausgehen kann, dass ein Wohnortwechsel nur stattfindet, wenn er sich materiell gesehen lohnt. In diesem Sinne ist die Familie durch das Einkommen des Mannes finanziell abgesichert.

Bei umfassender Gültigkeit des Modells des männlichen Ernährers dürften berufliche Unsicherheiten auf Seiten der Frauen überhaupt keine Rolle für soziale Muster der Familienerweiterung spielen, da in erster Linie das Einkommen des Mannes für die Entscheidung zum zweiten Kind ausschlaggebend wäre. Tatsächlich spielt das Einkommen des Partners eine maßgebliche Rolle bei der Entscheidung zum zweiten Kind. Es wurden jedoch darüber hinaus auch Anhaltspunkte gefunden, die auf die Relevanz des beruflichen Verlaufs der Frau bei der Entscheidung zur Familienerweiterung hinweisen: So schieben Mütter eines Kindes, wenn sie eine neue Stelle antreten, die Entscheidung für ein weiteres Kind zunächst auf. Frauen in befristeter Beschäftigung sind ebenfalls eher weniger geneigt, sich für ein zweites Kind zu entscheiden als unbefristet beschäftigte Mütter. Grund da-

für ist vermutlich, dass für Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag bei erneuter Schwangerschaft eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unwahrscheinlich wird, während Mütter in unbefristeter Beschäftigung aufgrund einer Schwangerschaft nicht gekündigt werden können und nach der Elternzeit wieder angestellt werden müssen.

Die Ergebnisse verweisen einerseits auf die weitgehende Verbreitung des Modells des männlichen Ernährers in Deutschland. Andererseits wurden gewisse Auflösungstendenzen deutlich, da berufliche Unsicherheiten auch für Frauen bei der Entscheidung zum zweiten Kind relevant sind. Frauen sind vornehmlich von zeitlichen beruflichen Unsicherheiten betroffen, die zur Vertagung der Entscheidung für ein weiteres Kind führen können. Wohingegen eine unsichere berufliche Position des Mannes sowohl in der zeitlichen als auch in der ökonomischen Dimension wirkt. Damit wird dann nicht nur die Aufschiebung des zweiten Kinderwunsches, sondern auch die Möglichkeit des Verzichts auf ein zweites Kind, oder im Falle von Kompensation in Niedrigeinkommenshaushalten das Forcieren des zweiten Kindes, wahrscheinlich.

Literatur

Becker, Gary S. (1981): A treatise on the familiy. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.

Blossfeld, Hans-Peter; Huinink, Johannes (1989): Die Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen von Frauen und ihr Einfluss auf den Prozess der Familienbildung. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 15. Jg., S. 382-404.

Blossfeld, H.-P.; Timm, A. (1999): Der Einfluß des Bildungssystems auf den Heiratsmarkt. In: KZfSS, 49. Jg., S. 440-476.

Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz (2002): Techniques of Event History Modelling. New Approaches to Causal Analysis. New Jersey: Lawrence Earlbaum.

Friedmann, D., Hechter, M., & Kanazawa, S. (1994): A Theory of the Value of Children. Demography, 31(3), 375-401.

Ganzeboom, H.B.G.; Treimann, D.J. (1996): Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations. In: Social Science Research 25.

Haisken-Denew, John P.; Frick, Joachim R. (Hrsg.) (2002): DTC. Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study. Version 6.0. DIW Berlin.

Hakim, Catherine (2000): Work lifestyle choices in the 21st century. Preference theory.Oxford: Oxford University Press.

Hank, Karsten (2002): Regional Social Contexts and Individual Fertility Decisions: A Multilevel Analysis of First and Second Births in Western Germany. In: DIW Discussion Papers 270, Berlin.

Huinink, Johannes (1989): Das zweite Kind. Sind wir auf dem Weg zur Ein-Kind-Familie? In: Zeitschrft für Soziologie, Jg. 18, Heft 3, Seite 192-207.

Huinink, Johannes (1995): Warum noch Familie? Zur Attraktivität von Partnerschaft und Elternschaft in unserer Gesellschaft. Frankfurt, New York:Campus Verlag.

Huinink, Johannes (2002): Polarisierung der Familienentwicklung in europäischen Ländern im Vergleich. In: Schneider, Norbert F.; Matthias-Bleck, Heike (Hrsg.): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben. Leske und Budrich: Opladen. Seite 49-73.

Klein, Thomas (2003): Die Geburt von Kindern in paarbezogener Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, Heft 6, Seite 506-527.

Köppen, Katja (2004): The compatibility between work and family life – an empirical study of second birth risks in West Germany and France. MPIDR Working Paper, WP 2004-015, Rostock: Max-Planck-Institut für demografische Forschung.

Kreyenfeld, Michaela (2000): Employment Careers and the Timing of First Births in East Germany. MPIDR Working Paper, WP 2000-004, Rostock: Max-Planck-Institut für demografische Forschung.

Kreyenfeld, Michaela (2002b): Time-squeeze, partner effect or self-selection? An Investigation into the positive Effect of Women's Education on second Birth Risks in West Germany. In: Demographic Research, Volume 7, Article 2, Seite 15-47.

Kurz, Karin; Steinhage, Nikolei; Golsch, Katrin (2001): Case Study Germany: Global Competition, Uncertainty and the Transition to Adulthood. In: Globalife Working Paper Series, No. 16, Faculty of Sociology, University of Bielefeld.

Kurz, Karin (2005a): Die Familiengründung von Männern im Partnerschaftskontext. Eine Längsschnittanalyse zur Wirkung beruflicher Unsicherheiten. In: Tölke, Angelika; Hank Karsten (Hrsg.): Männer – Das 'vernachlässigte' Geschlecht in der Familienforschung, Sonderheft 4 der Zeitschrift für Familienforschung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kurz, Karin (2005b): Beschäftigungsunsicherheiten und langfristige Bindungen. Analysen zu Partnerschaftsverhalten, Familiengründung und zum Erwerb von Wohneigentum. Habilitationsschrift. Universität Bamberg.

Mincer, Jacob (1963): Market Prices, Opportunity Costs, and Income Effects. In: Christ, C. et al. (Hg.), Measurement in Economics. Studies in Mathematical Economics in Memory of Yehuda Grunfeld. Stanford: Stanford University Press. Seite 67-82.

Oppenheimer, Valerie Kincade (1988): A theory of marriage timing. American Journal of Sociology, 94(3), Seite 563-591.

Oppenheimer, Valerie Kincade (1997): Women’s employment and the gain to marriage. The spezialization and trading model. In: Annual Sociological Review, 23, Seite 431-453.

Rohwer, Götz; Pötter, Ulrich (2005): TDA user’s manual. Ruhr Universität Bochum.

Tölke, Angelika; Diewald, Martin (2003): Insecurities in employment and occupational Careers and their Impact on the Transition to Fatherhood in Western Germany. In: Demographic Research, Volume 9, Article (3), Seite 41-67.

Tölke, Angelika (2005): Die Bedeutung von Herkunftsfamilie, Berufsbiografie und Partner-schaften für den Übergang zur Ehe und Vaterschaft. A. Tölke, & K. Hank (Hg.), Männer - Das 'vernachlässigte' Geschlecht in der Familienforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Seite 98-126.

Witte, James C.; Wagner, Gert G. (1995): Declining fertility in East Germany after unification. A demographic response to socioeconomic change. In: Population and development review, 21, No. 2, Seite 387-397.

Bereits erschienen

No.	Author(s)	Title	Date
1/2004	Bauer, T. K. Bender, S. Bonin, H.	Dismissal protection and worker flows in small establishments published in: Economica	7/04
2/2004	Achatz, J. Gartner, H. Glück, T.	Bonus oder Bias? : Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung published in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57 (2005), S. 466-493 (revised)	7/04
3/2004	Andrews, M. Schank, T. Upward, R.	Practical estimation methods for linked employer-employee data	8/04
4/2004	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	Do newly founded firms pay lower wages? : first evidence from Germany published in: Small Business Economics, (2007)	9/04
5/2004	Kölling, A. Rässler, S.	Editing and multiply imputing German establishment panel data to estimate stochastic production frontier models published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 37 (2004), S. 306-318	10/04
6/2004	Stephan, G. Gerlach, K.	Collective contracts, wages and wage dispersion in a multi-level model published as: Wage settlements and wage setting : results from a multi-level model. In: Applied Economics, Vol. 37, No. 20 (2005), S. 2297-2306	10/04
7/2004	Gartner, H. Stephan, G.	How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap	12/04
1/2005	Blien, U. Suedekum, J.	Local economic structure and industry development in Germany, 1993-2001	1/05
2/2005	Brixy, U. Kohaut, S. Schnabel, C.	How fast do newly founded firms mature? : empirical analyses on job quality in start-ups published in: Michael Fritsch, Jürgen Schmude (Ed.): Entrepreneurship in the region, New York et al., 2006, S. 95-112	1/05
3/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany	1/05
4/2005	Hinz, T. Gartner, H.	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben published in: Zeitschrift für Soziologie 34 (2005), S. 22-39, as: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben	2/05
5/2005	Gartner, H. Rässler, S.	Analyzing the changing gender wage gap based on multiply imputed right censored wages	2/05
6/2005	Alda, H. Bender, S. Gartner, H.	The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB) published as: The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB). In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 125 (2005), S. 327-336 (shortened)	3/05
7/2005	Haas, A. Rothe, T.	Labour market dynamics from a regional perspective : the multi-account system	4/05
8/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Identifying effect heterogeneity to improve the efficiency of job creation schemes in Germany	4/05

9/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Wage distributions by wage-setting regime published as: Bargaining regimes and wage dispersion. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 226, H. 6 (2006)	4/05
10/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Individual tenure and collective contracts	4/05
11/2005	Blien, U. Hirschenauer, F.	Formula allocation : the regional allocation of budgetary funds for measures of active labour market policy in Germany published in: Economics Bulletin, Vol. 18, no. 7 (2006)	4/05
12/2005	Alda, H. Allaart, P. Bellmann, L.	Churning and institutions : Dutch and German establishments compared with micro-level data	5/05
13/2005	Caliendo, M. Hujer, R. Thomsen, S. L.	Individual employment effects of job creation schemes in Germany with respect to sectoral heterogeneity	5/05
14/2005	Lechner, M. Miquel, R. Wunsch, C.	The curse and blessing of training the unemployed in a changing economy : the case of East Germany after unification	6/05
15/2005	Jensen, U. Rässler, S.	Where have all the data gone? : stochastic production frontiers with multiply imputed German establishment data published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 2, 2006, S. 277-295	7/05
16/2005	Schnabel, C. Zagelmeyer, S. Kohaut, S.	Collective bargaining structure and its determinants : an empirical analysis with British and German establishment data published in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No. 2. S. 165-188	8/05
17/2005	Koch, S. Stephan, G. Walwei, U.	Workfare: Möglichkeiten und Grenzen published in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 38 (2005), S. 419-440	8/05
18/2005	Alda, H. Bellmann, L. Gartner, H.	Wage structure and labour mobility in the West German private sector 1993-2000	8/05
19/2005	Eichhorst, W. Konle-Seidl, R.	The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform	9/05
20/2005	Gerlach, K. Stephan, G.	Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen published in: C. Clemens, M. Heinemann & S. Soretz (Hg.): Auf allen Märkten zu Hause, Marburg 2006, S. 123-143	11/05
21/2005	Fitzenberger, B. Speckesser, S.	Employment effects of the provision of specific professional skills and techniques in Germany	11/05
22/2005	Ludsteck, J. Jacobebbinghaus, P.	Strike activity and centralisation in wage setting	12/05
1/2006	Gerlach, K. Levine, D. Stephan, G. Struck, O.	The acceptability of layoffs and pay cuts : comparing North America with Germany	1/06
2/2006	Ludsteck, J.	Employment effects of centralization in wage setting in a median voter model	2/06
3/2006	Gaggermeier, C.	Pension and children : Pareto improvement with heterogeneous preferences	2/06
4/2006	Binder, J. Schwengler, B.	Korrekturverfahren zur Berechnung der Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze	3/06
5/2006	Brixy, U. Grotz, R.	Regional patterns and determinants of new firm formation and survival in western Germany	4/06
6/2006	Blien, U. Sanner, H.	Structural change and regional employment dynamics	4/06

7/2006	Stephan, G. Rässler, S. Schewe, T.	Wirkungsanalyse in der Bundesagentur für Arbeit : Konzeption, Datenbasis und ausgewählte Befunde published as: Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit : die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4 (2006)	4/06
8/2006	Gash, V. Mertens, A. Romeu Gordo, L.	Are fixed-term jobs bad for your health? : a comparison of West-Germany and Spain	5/06
9/2006	Romeu Gordo, L.	Compression of morbidity and the labor supply of older people	5/06
10/2006	Jahn, E. J. Wagner, T.	Base period, qualifying period and the equilibrium rate of unemployment	6/06
11/2006	Jensen, U. Gartner, H. Rässler, S.	Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data	6/06
12/2006	Meyer, B. Lutz, C. Schnur, P. Zika, G.	National economic policy simulations with global interdependencies : a sensitivity analysis for Germany	7/06
13/2006	Beblo, M. Bender, S. Wolf, E.	The wage effects of entering motherhood : a within-firm matching approach	8/06
14/2006	Niebuhr, A.	Migration and innovation : does cultural diversity matter for regional R&D activity?	8/06
15/2006	Kiesl, H. Rässler, S.	How valid can data fusion be? published in: Journal of Official Statistics, (2006)	8/06
16/2006	Hujer, R. Zeiss, C.	The effects of job creation schemes on the unemployment duration in East Germany	8/06
17/2006	Fitzenberger, B. Osikominu, A. Völter, R.	Get training or wait? : long-run employment effects of training programs for the unemployed in West Germany	9/06
18/2006	Antoni, M. Jahn, E. J.	Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies?	9/06
19/2006	Fuchs, J. Söhnlein, D.	Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung	10/06
20/2006	Lechner, M. Wunsch, C.	Active labour market policy in East Germany : waiting for the economy to take off	11/06
21/2006	Kruppe, T.	Die Förderung beruflicher Weiterbildung : eine mikroökonometrische Evaluation der Ergänzung durch das ESF-BA-Programm	11/06
22/2006	Feil, M. Klinger, S. Zika, G.	Sozialabgaben und Beschäftigung : Simulationen mit drei makroökonomischen Modellen	11/06
23/2006	Blien, U. Phan, t. H. V.	A pilot study on the Vietnamese labour market and its social and economic context	11/06
24/2006	Lutz, R.	Was spricht eigentlich gegen eine private Arbeitslosenversicherung?	11/06
25/2006	Jirjahn, U. Pfeifer, C. Tsertsvadze, G.	Mikroökonomische Beschäftigungseffekte des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung	11/06
26/2006	Rudolph, H.	Indikator gesteuerte Verteilung von Eingliederungsmitteln im SGB II : Erfolgs- und Effizienzkriterien als Leistungsanreiz?	12/06
27/2006	Wolff, J.	How does experience and job mobility determine wage gain in a transition and a non-transition economy? : the case of	12/06

		east and west Germany	
28/2006	Blien, U. Kirchhof, K. Ludewig, O.	Agglomeration effects on labour demand	12/06
29/2006	Blien, U. Hirschenauer, F. Phan, t. H. V.	Model-based classification of regional labour markets : for purposes of labour market policy	12/06
30/2006	Krug, G.	Kombilohn und Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen : eine Analyse im Rahmen des Matching-Ansatzes	12/06
1/2007	Moritz, M. Gröger, M.	The German-Czech border region after the fall of the Iron Curtain: Effects on the labour market : an empirical study using the IAB Employment Sample (IABS)	1/07
2/2007	Hampel, K. Kunz, M. Schanne, N. Wapler, R. Weyh, A.	Regional employment forecasts with spatial interdependencies	1/07
3/2007	Eckey, H.- F. Schwengler, B. Türck, M.	Vergleich von deutschen Arbeitsmarktregionen	1/07
4/2007	Kristen, C. Granato, N.	The educational attainment of the second generation in Germany : social origins and ethnic inequality	1/07
5/2007	Jacob, M. Kleinert, C.	Does unemployment help or hinder becoming independent? : the role of employment status for leaving the parental home	1/07
6/2007	Konle-Seidl, R. Eichhorst, W. Grienberger-Zingerle, M.	Activation policies in Germany : from status protection to basic income support	1/07
7/2007	Lechner, M. Wunsch, C.	Are training programs more effective when unemployment is high?	2/07
8/2007	Hohendanner, C.	Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?	2/07
9/2007	Seibert, H.	Frühe Flexibilisierung? Regionale Mobilität nach der Lehrausbildung in Deutschland zwischen 1977 und 2004	2/07

Stand: 14.2.2007

Impressum

IABDiscussionPaper
No. 10 / 2007

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Redaktion
Regina Stoll

Technische Herstellung
Regina Stoll

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Volltext-Download dieses DiscussionPaper
unter:
http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp1007.pdf

IAB im Internet
http://www.iab.de

Rückfragen zum Inhalt an
Sarah Bernhard, Tel. 0911/179-3079,
oder E-Mail: sarah.bernhard@iab.de