



Eine Frage der Zeit

**Wie Einflüsse individueller Merkmale auf Einkommen bei Frauen
über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt werden.**

Eine Untersuchung mit Daten der Life-Studie.

Verfasserin:

Sarah Ninette Kaliga

Dissertation, eingereicht bei der Humanwissenschaftlichen Fakultät,

Universität Potsdam, 2018

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Lizenzvertrag lizenziert:

Namensnennung 4.0 International

Um die Bedingungen der Lizenz einzusehen, folgen Sie bitte dem Hyperlink:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Gutachter:

Prof. Dr. Wolfgang Lauterbach

Prof. Dr. Dr. Helmut Fend

Datum der mündlichen Prüfung:

01.02.2018

Online veröffentlicht auf dem

Publikationsserver der Universität Potsdam:

URN urn:nbn:de:kobv:517-opus4-407353

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus4-407353>

Für Alma und Anton

Mein Dank gilt allen denjenigen, die mich während der Entstehung und Fertigstellung dieser Arbeit mit Rat, Tat sowie Verständnis unterstützt haben, *die mir Zeit gelassen und mir ihre Zeit gewidmet haben:*

Alma, Anton, Nina, Eddi, Marcel, Angela, Frank, Hendrik, Melli, meinen Kolleg*innen am Lehrstuhl und meinen beiden Gutachtern Prof. Helmut Fend und Prof. Wolfgang Lauterbach.

Inhaltsverzeichnis

Eine Frage der Zeit

Wie Einflüsse individueller Merkmale auf Einkommen bei Frauen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt werden.

Eine Untersuchung mit Daten der Life-Studie.

Tabellenverzeichnis.....	6
Abbildungsverzeichnis.....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	11
1. Einleitung.....	15
1.1 Herleitung der Fragestellung.....	15
1.2 Konzeptuelle Einbettung	19
1.3 Aufbau der Arbeit.....	21

Theorieteil und Forschungsstand

2. Perspektiven auf Einkommen von Frauen – vom defizitären Geschlechtervergleich zur innergeschlechtlichen Heterogenität.....	25
2.1 Bildungsexpansion – ein Gewinn für Mädchen, „lohn“enswert für Frauen?.....	25
2.1.1 Frauen als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion?.....	28
• Eine vertikale Perspektive auf Bildungsabschlüsse im Geschlechtervergleich.....	28
• Eine horizontale Perspektive auf Bildungsabschlüsse im Geschlechtervergleich.....	32
• Erklärungsansätze für geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation.....	37
2.1.2 „Lohn“t sich Bildung für Frauen?.....	43
2.2 Warum „lohn“t sich Bildung für Frauen weniger als für Männer?.....	49
2.2.1 Unbereinigter und bereinigter <i>Gender Pay Gap</i>	49
2.2.2 Vom <i>Gender Pay Gap</i> zur innergeschlechtlichen Heterogenität.....	51
3. Das „private Leben“ als Begleiter weiblicher Karrierewege.....	63

3.1 Was meint das „Private“?	63
3.1.1 Arbeitsteilung	65
3.1.2 Familiäre Verpflichtungen und Erwerbsarbeit aus einer Paarperspektive	70
3.2 Faktoren, welche die Verteilung von Haushaltsarbeiten innerhalb von Partnerschaften beeinflussen	81
3.2.1 Theoretische Zugänge	81
3.2.2 Empirische Befunde: Die geschlechtliche Vorstrukturiertheit von Familienaufgaben	87
3.3 Der Zusammenhang zwischen familiären Verpflichtungen, Arbeitszeiten und Einkommen bei Frauen	97
3.3.1 Wie das Konzept <i>Allocation of Effort</i> eine Verbindung zwischen familiären Verpflichtungen, Erwerbsarbeitszeiten und monetären Erträgen herstellt	97
3.3.2 Empirische Befunde: Beeinflusst die häusliche Arbeit das Erwerbseinkommen von Frauen?	100
3.3.3 Empirische Befunde: Beeinflusst die Elternarbeit das Erwerbseinkommen von Frauen?	105
4. Prädizieren individuelle berufliche Orientierungen Einkommensergebnisse?	110
4.1 Theoretische Überlegungen	110
4.2 Empirische Befunde	111
4.3 Sind Bildungsinvestitionen bei Frauen Fehlinvestitionen?	120

Empirischer Teil

5. Datengrundlage, Untersuchungsschritte und Methoden der Analysen	122
5.1 Datengrundlage	122
5.2 Untersuchungsschritte, Hypothesen und Auswahl der Indikatoren	127
5.2.1 Untersuchungsschritte und Hypothesen	127
• Untersuchungsschritt 1: Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten	127

• Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters.....	130
• Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters.....	132
• Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?.....	135
5.2.2 Auswahl der Untersuchungsgruppe und Beschreibung der Indikatoren.....	136
5.2.2.1 Auswahl der Untersuchungsgruppe.....	136
5.2.2.2 Auswahl der Indikatoren.....	139
5.3 Methodische Erläuterungen.....	151
5.3.1 Mediationsanalyse.....	151
5.3.2 Strukturgleichungsmodelle oder <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	153
• Bedeutung von Symbolen im Strukturgleichungsmodell.....	154
• Standardisierung von Pfadkoeffizienten.....	155
• Hierarchischer Modellvergleich.....	155
• Messmodell.....	155
• Maximum Likelihood (ML)-Diskrepanzfunktion.....	157
• Bootstrapping.....	158
• Goodness-of-Fit-Indices.....	160
5.3.3 Multipler Gruppenvergleich.....	162
5.3.4 Verfahren der längsschnittlichen Schätzung.....	163
5.3.5 Kausalität im Strukturgleichungsmodell.....	165
6. Ergebnisse.....	167
6.1. Untersuchungsschritt 1: Basismodell der Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten.....	167
• Feststellung von Messinvarianz über die Zeit.....	167
• Ergebnisse der Schätzung.....	167
6.2 Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters.....	175

• Feststellung von Messinvarianz über die Zeit	175
• Ergebnisse der Schätzung.....	177
• Indirekte Effekte.....	182
6.3 Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte	
von individuellen Merkmalen des Jugendalters.....	184
• Ergebnisse der Schätzung.....	185
• Indirekte Effekte.....	188
6.4 Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung	
von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?.....	190
• Basismodell im Gruppenvergleich.....	190
• Vermittelte Effekte auf Einkommen von individuellen Merkmalen des	
Erwachsenen- und des Jugendalters im Gruppenvergleich.....	193
6.5 Diskussion der Untersuchungsergebnisse.....	200
• Welche Rolle spielt die Übernahme familiärer Arbeiten für die	
Einkommensergebnisse von Frauen?.....	200
• Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen	
auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?.....	207
6.6 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	221
7. Fazit und Ausblick.....	223
• Fazit und Ausblick.....	223
• Grenzen der Untersuchung.....	227
Literaturverzeichnis.....	230
Anhang.....	252

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1:	Tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden nach Jahr und Geschlecht, 1991-2015.....	53
Tabelle 2.2:	Teilzeitquoten nach höchstem berufsbildenden Abschluss und Geschlecht, 2013 (<i>in Prozent</i>).....	54
Tabelle 2.3:	Teilzeitquoten von erwerbstätigen Frauen nach Altersgruppe, 2014 (<i>in Prozent</i>).....	55
Tabelle 2.4:	Teilzeitquote nach Altersgruppe, Mutterschaft und Anzahl der Kinder, 2012 (<i>in Prozent</i>).....	60
Tabelle 2.5:	Erwerbsstatus von Frauen nach höchstem berufsbildenden Abschluss und Alter der Kinder, 2004 (<i>in Prozent</i>).....	61
Tabelle 3.1:	Zeitverwendung in Stunden nach Lebensphase für bezahlte Erwerbsarbeit, unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie Pflege Angehöriger, 2001/2002.....	78
Tabelle 3.2:	Verteilung der arbeitsteiligen Arrangements nach Ehedauer (<i>in Prozent</i>).....	88
Tabelle 5.1:	Vergleich ausgewählter soziodemografischer Merkmale von Frauen zwischen Life, SOEP und Mikrozensus, 2012.....	125
Tabelle 5.2:	Nettostichprobe und Ausfallgründe.....	137
Tabelle 5.3:	Monatliches Nettoeinkommen.....	140
Tabelle 5.4:	Wöchentlich investierte Berufsarbeitszeit.....	141
Tabelle 5.5:	Übernahme häuslicher Arbeiten.....	143
Tabelle 5.6:	Bildung der Variable Bildungsjahre.....	144
Tabelle 5.7:	Bildungsjahre.....	144
Tabelle 5.8:	Berufliche Leistungsbereitschaft.....	145
Tabelle 5.9:	Berufliche Weiterbildungsbereitschaft.....	147

Tabelle 5.10:	Berufliche Ziele.....	148
Tabelle 5.11:	Geschlechtsrolleneinstellung.....	149
Tabelle 5.12:	Herkunft Stadt/Land.....	149
Tabelle 5.13:	Ehestatus und Kinder im Haushalt.....	150
Tabelle 6.1:	Vergleich der Mittelwerte der Variablen Einkommen, Erwerbsarbeitszeit und der Übernahme häuslicher Arbeiten 2002/04 und 2012 für FG1, FG2 und FG3.....	172
Tabelle 6.2:	R ² , BM3.....	174
Tabelle 6.3:	R ² , BM3 und EM.....	179
Tabelle 6.4:	R ² , BM3 und JM.....	189
Tabelle 6.5:	Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationsmatrix, Gruppe 1 (Mütter).....	194
Tabelle 6.6:	Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationsmatrix, Gruppe 2 (kinderlose Frauen).....	194
Tabelle 6.7:	R ² , JM-GV.....	200
Tabelle 6.8:	Deskriptive Fit-Werte und Residualkoeffizienten.....	252
Tabelle 6.9:	Standardisierte Regressionskoeffizienten, BM1-BM4.....	254
Tabelle 6.10:	Standardisierte und nicht standardisierte Regressionskoeffizienten, BM3.....	254
Tabelle 6.11:	Standardisierte und nicht standardisierte Regressionskoeffizienten, EM.....	255
Tabelle 6.12:	Standardisierte und nicht standardisierte Regressionskoeffizienten, JM.....	256
Tabelle 6.13:	Korrelationsmatrix für drei Faktoren 2002/04 und 2012.....	257
Tabelle 6.14:	Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationsmatrix, Gruppe 1 (Mütter).....	258

Tabelle 6.15:	Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationsmatrix, Gruppe 2 (kinderlose Frauen).....	258
Tabelle 6.16	Standardisierte Regressionskoeffizienten, JM-GV.....	259

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1:	Höchster Schulabschluss nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (<i>in Prozent</i>).....	29
Abbildung 2.2:	Höchster berufsbildender Abschluss nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (<i>in Prozent</i>).....	31
Abbildung 2.3:	Bruttomonatsverdienste nach höchstem schulischen und berufsbildenden Abschluss und Geschlecht, 2014 (<i>in Euro</i>).....	47
Abbildung 2.4:	Erwerbstätigenquote nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (<i>in Prozent</i>).....	55
Abbildung 2.5:	Bruttomonatsverdienste in Euro und GPG nach Altersgruppe und Geschlecht, 2014.....	56
Abbildung 3.1:	Arbeitsteilung von Paaren bei der Haushaltsführung nach Elternschaft und Art der Aufgaben, 2001/02.....	67
Abbildung 3.2:	Zeitverwendung von Paaren mit Kindern für Kinderbetreuung nach Erwerbstätigkeit der Frau und Alter der Kinder, 2001/02.....	69
Abbildung 3.3:	Erwerbskonstellationen bei Paaren mit Kindern, 2012 (<i>in Prozent</i>).....	73
Abbildung 3.4:	Erwerbskonstellationen bei Paaren nach Anzahl der minderjährigen Kinder im Haushalt, 2012 (<i>in Prozent</i>).....	75
Abbildung 3.5:	Erwerbskonstellationen bei Paaren nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, 2012 (<i>in Prozent</i>).....	76
Abbildung 3.6:	Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach Geschlecht und Relation des Einkommens beider Partner (<i>in Prozent</i>).....	90
Abbildung 3.7:	Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach Geschlecht und Relation des Bildungsniveaus beider Partner (<i>in Prozent</i>).....	94
Abbildung 4.1:	Partnerschaftliche Erwerbskonstellationen von Paaren nach Lebensjahr des jüngsten Kindes und egalitärer Einstellung der Mutter (<i>in Prozent</i>).....	116

Abbildung 4.2:	Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach Geschlechterrolleneinstellungen von Frauen (<i>in Prozent</i>).....	117
Abbildung 5.1:	Design der Life-Studie.....	123
Abbildung 5.2:	Untersuchungsschritt 1 – Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten.....	129
Abbildung 5.3:	Untersuchungsschritt 2 – Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters.....	132
Abbildung 5.4:	Untersuchungsschritt 3 - Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters.....	133
Abbildung 5.5:	Three-Variable-Effects.....	151
Abbildung 5.6:	Bedeutung von Symbolen im Strukturgleichungsmodell.....	154
Abbildung 5.7:	Messmodell.....	156
Abbildung 5.8:	Längsschnittmodell.....	165
Abbildung 6.1:	Schätzergebnisse, BM3.....	169
Abbildung 6.2:	Modell über vermittelte Einkommenseffekte individueller Merkmale des Erwachsenenalters.....	178
Abbildung 6.3:	Schätzergebnisse, EM.....	180
Abbildung 6.4:	Modell über vermittelte Einkommenseffekte individueller Merkmale des Jugendalters.....	185
Abbildung 6.5:	Schätzergebnisse, JM.....	188
Abbildung 6.6:	Schätzergebnisse, BM-GV.....	192
Abbildung 6.7:	Schätzergebnisse, JM-GV.....	197

Abkürzungsverzeichnis

ANTUS	Australian National Time-Use Survey
Aufst	Aufstiegsstreben
BA	Bundesagentur für Arbeit
BEP	Bamberger Ehepanel
BerzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
Bild	Jahre der Bildung als Summe der Bildungsabschlüsse
BLB	Berufliche Leistungsbereitschaft
BM	Basismodell
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BM-GV	BM im Gruppenvergleich
BRD	Bundesrepublik Deutschland (1949-1990)
BWB	Berufliche Weiterbildungsbereitschaft
bzw.	beziehungsweise
CFI	Bentler Comparative Fit Index
CI	confidence intervall
df	Degrees of Freedom
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
d.h.	das heißt
DM	Deutsche Mark
Eink	Streben nach hohen Einkommen
EM	Modell über vermittelte Effekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters
ESLS	Eugene-Springfield Labor Survey
FDP	Freie Demokratische Partei
FE	Fixed Effects
FIML	Full-Information-Maximum-Likelihood-Verfahren
GGS	Generations and Gender Survey
GPG	Gender Pay Gap
H	Hypothese

HTIV	Hausman-Taylor Instrumental Variables Estimator
i.d.R.	in der Regel
ISCED	International Standard Classification of Education
JM	Modell über vermittelte Effekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters
JM-GV	JM im Gruppenvergleich
LifE	Lebensverläufe ins fortgeschrittene Erwachsenenalter
Lj.	Lebensjahr
Lohn	Streben nach hohen Einkommen
MGEPA NRW	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen
ML	Maximum Likelihood
NLS	Longitudinal Study of Young Women and Young Men
NLSY	National Longitudinal Survey of Youth
NLS-YW	National Longitudinal Survey of Young Women
NSFH	National Survey of Families and Households
OLS	Ordinary Least Squares
p-Wert	Signifikanzwert
pkorr	korrigierter Bootstrap p-value
PSID	Panel Study of Income Dynamics
QES	Quality of Employment Survey
RMSEA	Steiger-Lind Root Mean Square Error of Approximation
Roll	Modernität der Geschlechtsrolleneinstellung ₁ Erhebung im Jugendalter (1982 und 1983)
t ₂	Erhebung im frühen Erwachsenenalter (2002/04)
t ₃	Erhebung im mittleren Erwachsenenalter (2012)
SE	Standardfehler
SEM	Structural Equation Modelling
SIAB	Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien
SNF	Schweizer Nationalfonds
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual
St/L	Herkunft aus der Stadt oder vom Land
ÜHA	Übernahme häuslicher Arbeiten

USA	United States of America
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
x^2	Chi ²
Z	Erwerbsarbeitszeit
z.B.	zum Beispiel
€	Monatliches Einkommen

1. Einleitung

1.1 Herleitung der Fragestellung

Wieviel Geld Frauen verdienen, ist Mittelpunkt sowohl wissenschaftlicher als auch medialer Diskussionen. Die Diskurse werden dabei in der Hauptsache durch einen Vergleich der Geschlechter geprägt, das heißt, es wird vorrangig der Frage nachgegangen, warum Frauen im Vergleich zu Männern weniger Einkommen erwirtschaften (Bach 2014; Finke 2010). Dabei wird oft davon ausgegangen, was etwa Wüst und Burkart treffend in Worte fassen: „Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung“ (Wüst und Burkart 2010, S.306). Frauen haben in den letzten Jahrzehnten vor allem mit Blick auf Bildungsabschlüsse deutlich aufgeholt und sind heute bei den Abschlussquoten, zum Beispiel bei Abitur und Hochschulabschluss, an den Männern vorbeigezogen. So gingen von den Schulabgängerinnen und Schulabgängern im Jahr 2015 30,4% der jungen Männer mit einer Fachhochschul- oder Hochschulreife von der Schule ab, bei den jungen Frauen erlangten 37,9% eine Fachhochschulreife oder Hochschulzugangsberechtigung (Statistisches Bundesamt 2017a, S.467, eigene Berechnungen). Im Jahr 2014 waren 51,2% der Erstabsolventinnen und -absolventen an Universitäten und Fachhochschulen weiblich (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, Tab. F4-3web). Auch bei den Abschlussnoten besitzen die Studienabsolventinnen höhere Erfolgsquoten. 22,9% der weiblichen Prüflinge erreichen im Prüfungsjahr 2015 in ihrer Abschlussprüfung ein ‚sehr gut‘ oder ‚mit Auszeichnung‘. Bei den Absolventen schaffen 19,9% diese Prüfungsergebnisse (Statistisches Bundesamt 2016a, S.203, eigene Berechnungen; siehe auch Helbig 2012; Wüst und Burkart 2010). Dennoch setzen die jungen Frauen ihre Bildungsressourcen im Lebensverlauf nicht gleich den Männern in monetäre Berufserfolge um (Schmillen und Stüber 2014; Imdorf 2005). Bestimmungsgründe für diese Verdienstunterschiede oder auch den *Gender Pay Gap* (GPG) werden teils auf struktureller (=Nachfrageseite), teils auf individueller Ebene (=Angebotsseite) theoretisch und empirisch verortet (Anker 2001; Achatz 2005). Dabei rückt die horizontale Arbeitsmarktsegregation ebenso ins Blickfeld wie das unterschiedliche Erwerbsverhalten der Geschlechter im Berufsverlauf und etwaige nachfrageseitige Diskriminierungsannahmen, für die wiederum geschlechtliche Zuschreibungen über Einstellungen, Eigenschaften und Verhaltensweisen verantwortlich gemacht werden (Busch 2013).

Die Befunde aus dem geschlechtlichen Vergleich monetärer Berufserfolge will die vorliegende Arbeit ausdrücklich *nicht* in Frage stellen. Die Wichtigkeit des Nachverfolgens vom Zustandekommen unberechtigter Ungleichheiten bei Verdiensten im Vergleich der Geschlechter als zentraler Faktor der Unabhängigkeit und Eigenständigkeit von Frauen, der ihre Lebenschancen und ihre Lebensqualität maßgeblich beeinflusst, ist wichtig und richtig. Insbesondere der geringere Wert weiblich konnotierter Berufe ist hier ein Punkt, den Wissenschaft und Politik weiter öffentlich machen und bearbeiten müssen.

Der geschlechtsbezogene Vergleich von Einkommensergebnissen stellt bei genauerer Betrachtung aber auch eine defizitäre Herangehensweise dar, die eine große Heterogenität innerhalb der weiblichen Geschlechtergruppe verdeckt. Betrachtet man beispielsweise Arbeitszeiten als eine zentrale Determinante von Einkommen, wird deutlich, dass es so etwas wie eine „Normalarbeitszeit“ bei Frauen nicht gibt. Über den Erwerbsverlauf von Männern wird hingegen die Vollzeitbeschäftigung als eine solche herausgestellt (Keller und Haustein 2013). Dies kann auch anhand der Teilzeitquoten beider Geschlechter nachvollzogen werden. Im Jahr 2015 arbeiteten 10,7% der Männer in einem solchen Beschäftigungsverhältnis. Die Teilzeitquote der Frauen liegt im gleichen Jahr mit 47,3% deutlich darüber (Statistisches Bundesamt 2016e). - Demnach investieren Frauen zeitlich betrachtet nicht einfach weniger, sondern offensichtlich sehr *unterschiedlich* in ihren Erwerb.

Die vorliegende Arbeit verfolgt deshalb einen anderen Weg als den, die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu dokumentieren und zu erklären. Sie geht der Frage der Heterogenität bei weiblichen Einkommensergebnissen nach. Dabei steht die Thematik der individuellen Investitionen in die familiäre Arbeit als erklärender Faktor im Vordergrund, so dass auch gefragt werden muss, warum die einen Frauen viele und andere weniger häusliche Verpflichtungen übernehmen. Da die hier analysierten Daten eine Langzeitperspektive vom 12. bis zum 45. Lebensjahr repräsentieren, können Werteorientierungen und individuelle Motivationen infolge von Sozialisationsprozessen als erklärende Faktoren für die Übernahmefähigkeit von innerfamiliären Aufgaben herangezogen werden. In der Literatur werden verschiedene, aber vor allem private Faktoren als Erklärung für weibliche Investitionsunterschiede in den Berufsbereich angeführt. Eine naheliegende Beobachtung ist die, dass Mutterschaft sowohl zeitliche Investitionen in den Beruf einschränkt als auch häufig diskontinuierliche Erwerbskarrieren nach sich zieht (Procher et al. 2014; Weinmann 2013). Sie ist in der Folge mit verminderten Verdiensten von

Frauen auch bei höherwertigen Bildungsabschlüssen assoziiert (Waldfoegel 1997). Die Ehe als institutionalisierte Form des Zusammenlebens scheint den Rückzug von Frauen vom Erwerbsmarkt ebenfalls zu begünstigen (Buchmann et al. 2002). Zugleich wird deutlich gemacht, dass derartige Faktoren – Vaterschaft und Ehe - für männliche Karrieren eher förderlich als hinderlich sind (Vogt und Pull 2010).

Solche Befunde werden damit begründet, dass Frauen bis heute - trotz Wertewandels und ihrer höheren Erwerbsbeteiligung - noch immer in der Hauptsache für das Private zuständig sind und der Mann als „Familienernährer“ betrachtet wird (Hobler et al. 2017; Procher et al. 2014; BMFSFJ 2012). Bisher wird jedoch in der deutschsprachigen Literatur die primäre Zuständigkeit der Frauen für häusliche und Erziehungsarbeiten als privater Arbeitsbereich in dieser Blickrichtung kaum systematisch mit ihren Einkommenserfolgen verknüpft. Dabei gibt es einen theoretischen Ansatzpunkt, der eine Prädiktion von Einkommensergebnissen bei Frauen durch ihre privaten Zuständigkeiten vorhersagt und nachvollziehbar begründet.

Aus einer theoretischen Perspektive über das Zustandekommen der Einkommensunterschiede im Vergleich der Geschlechter beschreibt Gary Becker in *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor* das Einkommen als endogene Variable vor dem Hintergrund häuslicher Verpflichtungen als exogene. Er geht hier davon aus, dass ein Mehr an zeitlichen und energetischen Investitionen in Haushalts- und Erziehungsarbeit mit einem Weniger derselben Faktoren für berufliche Arbeiten einhergeht und sich über die geringere Wertigkeit beruflicher Arbeit vor diesem Hintergrund die monetären Erträge aus Berufsarbeit reduzieren (Becker 1985). Tatsächlich können einerseits die Stundenlohnverdienste mindernden Effekte des Mehr an häuslicher Arbeit und der Kinderpflege nachgewiesen werden (Keith und Malone 2005; Trappe und Rosenfeld 2000). Solche Wirkungen werden in Anlehnung an das Konzept Beckers als Effekte der „Anstrengung“ erklärt, wobei „Anstrengung“ die Energie meint, die beispielsweise bei teilweiser Investition in das familiäre Leben für den Beruf übrig bleibt. Andererseits wird jedoch die zeitliche Determinante entsprechend Beckers Annahmen nicht systematisch in die Analysen einbezogen, obwohl in anderen Veröffentlichungen auch gezeigt werden kann, dass zeitliche Investitionen in Hausarbeit und Beruf bei Frauen zusammenhängen; also Frauen, die mehr Zeit in Erwerbsarbeit investieren, wiederum weniger für den Haushalt aufwenden (BMFSFJ 2003).

In dieser Arbeit wird daher in einem ersten Schritt nachvollzogen, inwiefern ein *Zeiteffekt* und ein *Anstrengungseffekt* der häuslichen Verpflichtungen den monetären beruflichen Output von Frauen erklären können und somit die Frage beantwortet:

Welche Rolle spielt die Übernahme familiärer Arbeiten für die Einkommensergebnisse von Frauen?

Ein solcher Untersuchungsansatz präzisiert die Forderung danach, reproduktive (private) und produktive (berufliche) Bereiche bei Frauen zusammen zu denken (Imdorf 2005, S. 92), so „*dass Voll- und Teilzeit aus Sicht der Frauen nicht einfach Substitute sind, sondern von unterschiedlichen Lebensentwürfen bedingt werden, zwischen denen die Frauen nicht einfach wechseln können oder wollen*“ (Frodermann et al. 2013, S. 646). Dies impliziert auch die Notwendigkeit, diesen sozialen Ansatz der Erklärung von Einkommen vor dem Hintergrund häuslicher Arbeitsteilung durch eine *individuelle* Dimension zu ergänzen, eine Herangehensweise, die bisher in der Literatur nach dem Wissensstand der Autorin dieser Arbeit ebenfalls nicht zu finden ist.

Auf dieser individuellen Ebene wird beispielsweise gezeigt, dass Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen mehr Zeit in den Beruf investieren (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2015), was grundsätzlich der humankapitaltheoretischen Annahme über eine Kompensation der höheren Bildungskosten entspricht. Außerdem gelten berufliche Motivationen und Zielstellungen, wie beispielsweise das Streben nach beruflichem Aufstieg und hohem Einkommen, als Determinanten von zeitlichen Einsätzen und monetären Karriereerfolgen (Abele und Spurk 2009; Frieze et al. 2006). Aber auch egalitäre Einstellungen zur geschlechtlichen Rollenverteilung erscheinen als richtungsweisend hinsichtlich beruflicher Karrierewege im Paarkontext (Kaufman und Uhlenberg 2000), was wiederum auch auf die Wichtigkeit familiärer Weichenstellungen hindeutet. *Wollen* Frauen also monetäre Berufserfolge erzielen, müssten Verschiebungen auf der sozialen, also auf der Paarebene, stattfinden. Frauen geben demnach die ihnen zugeschriebenen häuslichen Arbeiten an den Partner ab oder vergeben diese extern, um entsprechend ihren beruflichen Motivationen in den Beruf investieren zu können. Hieraus speist sich die zweite zentrale Fragestellung dieser Arbeit:

Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?

Als empirische Grundlage zur Beantwortung der benannten Fragestellungen dient die Lebensverlaufsstudie Life (*Lebensverläufe ins fortgeschrittene Erwachsenenalter*)

(Lauterbach, Fend und Glässer 2016). Die ursprünglich aus einer hessischen Jugendstudie erwachsene Befragung bietet aufgrund ihrer interdisziplinären Anlage und mit Daten von 1.359 Befragten vom Jugend- bis in das mittlere Erwachsenenalter breite Möglichkeitsspielräume für das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit.

1.2 Konzeptuelle Einbettung

Die geschilderte Herangehensweise wird konzeptuell durch die Einbettung der Fragestellungen dieser Arbeit in die umfassende theoretische Rahmung des *Life-Course-Paradigmas* gestützt (Elder 1995; Heinz et al. 2009). Dieser Ansatz ermöglicht einen interdisziplinären Zugang bei der Erforschung von Lebensläufen von der Geburt bis zum Tod (Heinz et al. 2009; Diewald und Mayer 2009; Mayer 1990), wobei es Elders Verdienst ist, den Lebensverlauf im Spannungsfeld aus Soziologie und Psychologie zu beschreiben (Glässer 2008, S. 33; Elder 1995, S. 102). Der Fokus der psychologischen Forschung (= *Life span psychology*) liegt dabei auf dem Eigenanteil des Individuums selbst in einem Spannungsfeld aus *nature* und *nurture* - den individuellen biologischen Anlagen, wie beispielsweise kognitiven und Persönlichkeitsressourcen, ebenso deren fortwährender Entwicklung über die gesamte Lebensspanne infolge von Prägungen des Einzelnen durch Familie und soziale Netzwerke (Diewald und Mayer 2009, S. 7), jedoch auch durch soziale Institutionen, womit wiederum eine Verbindung zum soziologischen Ansatz (= *Sociology of the life course*) hergestellt wird. Der Lebensverlauf aus dieser Perspektive stellt die intendierten und nicht intendierten Auswirkungen der soziokulturellen Umwelt auf das Individuum in den Mittelpunkt (Elder 1995, S. 103) und kennzeichnet sich durch Wendepunkte im Lebensverlauf bzw. „eine Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen und verschiedenen institutionalisierten Handlungsfeldern“ (Mayer 1990, S. 9), die in den Abläufen hinsichtlich ihrer Reihenfolge und auch des Zeitpunktes ihres Vorkommens im Lebensverlauf (altersabhängig) relativ festgelegt verlaufen. Dies betrifft zum Beispiel Übergänge zwischen Bildungsphasen, von der Ausbildung in den Beruf, die Heirat oder die Geburt von Kindern. Sie werden durch soziale Institutionen in ihren Eigenschaften, Gelegenheitsstrukturen und Vorgaben strukturiert. Solche sozialen Institutionen stellen beispielsweise das Bildungs- und Berufssystem, aber auch die Familie dar (siehe hierzu auch Mayer 2003). Sie unterscheiden sich zwischen Gesellschaften und Kulturen und sind selbst Zielscheibe des Wandels infolge historischer Ereignisse, gesellschaftlicher Umwälzungen und menschengemachter politischer Gesetzmäßigkeiten (Mayer 2003; Elder und Caspi 1990).

Ein Spannungsfeld entsteht auf der einen Seite infolge der Prägung des Individuums durch soziale Institutionen sowie deren Vorgaben und Grenzsetzungen und auf der anderen Seite durch den Umgang des Individuums mit diesen als Produkt individueller Ressourcen, so dass der psychologische und soziologische Ansatz kaum separat voneinander gedacht werden können. In diesem Zusammenhang wird auch von „*agency within structure*“ gesprochen (Diewald und Mayer 2009, S. 8; siehe aber auch die Ausführungen von Mayer 2003). Mit dem Konzept der Statuspassagen wird dieses Spannungsfeld treffend beschrieben. Diese verbänden „*institutions and actors by defining time-tables and entry as well as exit markers for transitions between social status configurations*“ (Heinz 2009, S. 481) und werden Heinz zufolge durch vier Dimensionen bestimmt. Die erste Dimension bezeichnet er als *institutional and individual control* und meint, dass Statuspassagen auf der einen Seite institutionell durch bereitgestellte Ressourcen, die Bestimmung von Regeln für Ein- und Austritt in die betreffenden Passagen, aber auch durch bestimmte Normen und Werte, die eine Gesellschaft kennzeichnen, vorgegeben werden. Dies bezeichnet dann die institutionelle Kontrolle der Statuspassagen. Die individuelle Kontrolle wird ausgeübt, indem das Individuum selbst entscheidet, wie es die Ressourcen nutzt und daher auch, inwieweit das Individuum aufgrund von Vorwissen, Reflektion und Abwägung von Handlungen mit Blick auf Zielstellungen die institutionelle Kontrolle über seine Statuspassagen zulässt. Dies führt zur zweiten Dimension der Statuspassagen, nämlich dem *awareness context*, welcher das Wissen des Akteurs über institutionelle Vorgaben und mögliche Ergebnisse spiegelt, der bestimmte Wege (= *trajectories*) an den Wendepunkten oder Übergängen (= *transitions*) dann mehr oder weniger bewusst wählt und somit Kontrolle über die eigenen Lebenswege abgibt oder diese in den eigenen Händen hält. Die dritte Dimension beschreibt die *Interdependenz der verschiedenen Statuspassagen*, von denen mehrere gleichzeitig ablaufen. Das heißt, dass eine Transition und der damit verbundene Eintritt in eine neue Statuspassage auch andere Statuspassagen beeinflusst, in dem er für diese wiederum weitere Entscheidungen notwendig macht. Die vierte Dimension bezeichnet Heinz als *Reversibility*, die Möglichkeit also, zu einer Statuspassage zurückzukehren oder diese zu wiederholen. So werden Lebensverläufe zu einem „endogenen Kausalzusammenhang“ (Mayer 1990, S. 11), wobei Ergebnisse und individuelle Erwartungen der Gegenwart aus vergangenen Entscheidungen, Erfahrungen, Bedingungen und Ressourcen heraus zu erklären sind und wiederum auf die Relevanz der Interdependenz der verschiedenen Lebensbereiche verweisen.

Zwischen dem Eigenanteil des Individuums als einem zentralen Element des Life Course Paradigmas (= *human agency*), und der gesellschafts- und zeitabhängigen „Struktur“, im

Paradigma, auch als *lives in time and place* bezeichnet, steht das individuelle soziale Verhalten prägende Element der *Linked Lives* und beschreibt bestehende soziale Netzwerke eines Individuums über den Lebensverlauf. So entsteht menschliches Verhalten infolge individueller Entscheidungen auf der einen Seite in Abhängigkeit von der individuellen Situation, der individuellen Interpretation dieser und vor einem persönlichen Erfahrungs-, Einstellungs- und Bildungshintergrund sowie der individuellen biologischen Anlagen (Elder 1995). Auf der anderen Seite wird es auf einer sozialen Ebene durch wechselseitig voneinander abhängige Lebensläufe mitgeneriert: „*Human lives are typically embedded in social relationships with kin and friends across the life span*“ (Elder 1995, S. 112). Dies heißt zum einen, dass Erfahrungen bzw. Handlungen einer Person wiederum Auswirkungen auf Erfahrungen, Rollen und Handlungen von Personen haben, mit denen eine Beziehung besteht (=Interaktivität) (Elder 1995, S. 113). Dies gilt inter- und intragenerational, ebenfalls für Netzwerke familialer als auch nicht-familialer Natur unterschiedlicher Vertraut- und Dauerhaftigkeit und zu verschiedenen Zeiten über die Lebensspanne.

Der Aufbau des theoretischen Teils dieser Arbeit orientiert sich themenbezogen an den einzelnen Elementen und führt hierüber sukzessive an die Untersuchungsmodelle heran, wobei zuerst Veränderungen sowie Kontinuitäten auf individueller Ebene infolge gesellschaftlicher und politischer Veränderungen thematisiert werden (Kapitel 2), hernach Zusammenhänge und Abhängigkeiten auf der *Linked Lives*-Ebene aufgezeigt (Kapitel 3) und alsdann die Rolle der *human agency* innerhalb des Spannungsfeldes aus Restriktionen und determinierenden Faktoren auf den verschiedenen Ebenen nachvollzogen wird (Kapitel 4).

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Einleitung bildet das erste Kapitel dieser Arbeit.

Das zweite Kapitel „*Perspektiven auf Einkommen von Frauen – vom defizitären Geschlechtervergleich zur innergeschlechtlichen Heterogenität*“ thematisiert mit der Bildungsexpansion in 2.1 „*Bildungsexpansion – ein Gewinn für Mädchen, „lohn“enswert für Frauen?*“ politische und gesellschaftliche Veränderungen, welche als *eine* wichtige Weichenstellung für die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und auch ihre zunehmende Wahlfreiheit in Bezug auf Erwerbskarrieren und Lebensplanung gelten kann. Dabei wird in Kapitel 2.1.1 „*Frauen als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion?*“ nach den weiblichen Bildungserfolgen gefragt (=vertikale Blickrichtung), welche als Ergebnis der

Bildungsexpansion gelten können und auch nachvollzogen, an welchen Stellen sich für Frauen nur wenig verändert hat (=horizontale Blickrichtung). Inwiefern sich Bildungserfolge auf monetäre Erwerbserfolge als Mittelpunkt dieser Arbeit auswirken, wird theoretisch und empirisch in 2.1.2 *„Lohn“t sich Bildung für Frauen?* dargestellt. Schlussfolgernd wird anschließend in 2.2 *„Warum „lohn“t sich Bildung für Frauen weniger als für Männer“* rekonstruiert, wie die geschlechtlichen Einkommensunterschiede bei gleichen Bildungsvoraussetzungen zustande kommen. Dies verlangt zum ersten nach einer allgemeinen Darstellung und Definition des so genannten Gender Pay Gaps (GPG) in 2.2.1 *„Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap“*, um dann in 2.2.2 *Vom Gender Pay Gap zur innergeschlechtlichen Heterogenität* die Notwendigkeit eines innergeschlechtlichen Einkommensvergleichs zwischen Frauen herauszuarbeiten. Hier wird anhand der Erwerbsarbeitszeiten dargestellt, dass der Vergleich zwischen Frauen und Männern eine erhebliche Heterogenität der Erwerbsinvestitionen von Frauen im Gegensatz zur Normalität der Vollzeitarbeit bei Männern verdeckt.

Die Darstellung der diese Streuung erklärenden Faktoren führt dann zum dritten Kapitel dieser Arbeit (3. *„Das „private Leben“ als Begleiter weiblicher Karrierewege“*), welches die Arbeitsteilung auf einer Paarebene in einen Zusammenhang mit Einkommenserfolgen stellt. Hier wird zuerst in 3.1 *Was meint das Private?“* eben dieses erklärt und in 3.1.1 *„Arbeitsteilung“* auf die Begrifflichkeit der Arbeitsteilung eingegangen und dargestellt, wie diese innerhalb der Literatur definiert wird. In 3.1.2 *„Häusliche Verpflichtungen und Erwerbsarbeit aus einer Paarperspektive“* wird die Arbeitsteilung dann in einen Zusammenhang mit der Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter familiärer Arbeiten zwischen Partnern gestellt und mögliche Konstellationen dieser Aufteilung der Arbeitssphären ausgemacht. Wie diese Verteilung der Hausarbeiten theoretisch und tatsächlich empirisch erklärt wird, ist Gegenstand von 3.2 *„Faktoren, welche die Verteilung von Haushaltsarbeiten innerhalb von Partnerschaften beeinflussen“*, wobei sich 3.2.1 den theoretischen Zugängen und 3.2.2 *„Empirische Befunde: Die geschlechtliche Vorstrukturiertheit von Familienaufgaben“* dem aktuellen Forschungsstand im Anschluss an die theoretischen Zugänge widmen. Unterkapitel 3.3 *„Der Zusammenhang zwischen familiären Verpflichtungen, Arbeitszeiten und Einkommen bei Frauen“* leitet erstens in 3.3.1 *„Wie das Konzept Allocation of Effort eine Verbindung zwischen häuslichen Verpflichtungen, Erwerbsarbeitszeiten und monetären Erträgen herstellt“* theoretisch her, warum die private Verteilung von Haushaltsaufgaben Einkommenserfolge von Frauen präzisieren kann. In 3.3.2

„Empirische Befunde: Beeinflusst die häusliche Arbeit das Erwerbseinkommen von Frauen?“ und 3.3.3 „Empirische Befunde: Beeinflusst die Elternarbeit das Erwerbseinkommen von Frauen?“ wird dann der Forschungsstand zum theoretisch angenommenen Zusammenhang zwischen häuslicher unbezahlter Arbeit sowie Mutterschaft und monetären Berufserträgen in den Blick genommen.

In Kapitel 4 „Prädizieren individuelle berufliche Orientierungen Einkommensergebnisse?“ wird im Anschluss an die Schlussfolgerungen aus Kapitel 3 in 4.1 „Theoretische Überlegungen“ eine theoretische Einbettung individueller Merkmale in Gary Beckers Konzept *Allocation of Effort* vorgenommen und in 4.2 „Empirische Befunde“ dargestellt, wie individuelles berufliches Streben in Form beruflicher Zielstellungen und ambitionierten beruflichen Handelns mit monetären Berufserträgen zusammenhängt. In Unterkapitel 4.3 „Sind Bildungsinvestitionen bei Frauen Fehlinvestitionen?“ wird im Anschluss an die vorherigen Kapitel diskutiert, inwiefern Bildungsinvestitionen bei Frauen vor ihrem familiären Verpflichtungshintergrund als Fehlinvestitionen im humankapitaltheoretischen Sinne betrachtet werden können.

Mit Kapitel 5 „Datengrundlage, Untersuchungsschritte und Methoden der Analysen“ beginnt der Untersuchungsteil der vorliegenden Arbeit. Dabei wird zuerst die für die empirischen Untersuchungen zur Verfügung stehende Datengrundlage vorgestellt (5.1 „Datengrundlage“). In 5.2 „Untersuchungsschritte, Hypothesen und Auswahl der Indikatoren“ werden die Kapitel 2, 3 und 4 zusammengefasst und Hypothesen für vier Untersuchungsschritte entwickelt, die im Rahmen von Kapitel 6 umgesetzt werden sollen (siehe hierzu 5.2.1 „Untersuchungsschritte und Hypothesen“). Hernach erfolgt in 5.2.2 „Auswahl der Untersuchungsgruppe und Beschreibung der Indikatoren“ die Auswahl der Untersuchungsgruppe und der Indikatoren für die praktische Umsetzung der Untersuchungsschritte auf Grundlage der Möglichkeiten des vorliegenden Datensatzes. In 5.3 „Methodische Erläuterungen“ wird die methodische Umsetzung der Untersuchung dargestellt, für welche die „Mediationsanalyse“ (5.3.1) zum Nachvollzug von vermittelten Einkommenseffekten eine zentrale Rolle spielt und mit Strukturgleichungsmodellen realisiert wird. Erläuterungen hierzu finden sich in 5.3.2 „Strukturgleichungsmodelle oder Structural Equation Modelling (SEM)“. Die Unterkapitel 5.3.3 „Multiplier Gruppenvergleich“ und 5.3.4 „Verfahren der längsschnittlichen Schätzung“ verdeutlichen das Vorgehen zur Umsetzung der Mediationsanalysen in Strukturgleichungsmodellen. In 5.3.5 „Kausalität im

Strukturgleichungsmodell“ wird überblickhaft der Frage von Kausalität in Strukturgleichungsmodellen nachgegangen.

In Kapitel 6 „*Ergebnisse*“ werden die Befunde der Untersuchungen, gegliedert nach den in 5.2 definierten Untersuchungsschritten, dargestellt. Dabei wird in 6.1 „*Untersuchungsschritt 1: Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten*“ der grundsätzliche Zusammenhang zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten, investierten Berufsarbeitszeiten und dem monatlichen Nettoeinkommen nachvollzogen und somit die erste in der Einleitung formulierte Frage beantwortet. Nachfolgend werden in 6.2 „*Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters*“ und 6.3 „*Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters*“ die Befunde zur Beantwortung der zweiten in der Einleitung formulierten Frage erstens für individuelle Charakteristiken im Erwachsenenalter und zweitens für solche aus der Jugend der Befragten dargestellt. Mit 6.4 „*Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?*“ erfolgt ein Vergleich der Schätzergebnisse zwischen kinderlosen Frauen und Müttern, um Schlussfolgerungen über die Auswirkungen des Grades der familiären Belastungen im Rahmen der Annahmen ziehen zu können. Eine Diskussion der Befunde aus den Untersuchungsschritten 1 bis 4 und deren Einbettung in den Forschungsstand erfolgt in 6.5 „*Diskussion der Untersuchungsergebnisse*“ und eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse erfolgt unter 6.6 „*Zusammenfassung der Ergebnisse*“.

In Kapitel 7 „*Fazit und Ausblick*“ wird die Bedeutung der Untersuchungsergebnisse herausgestellt, diese in einen gesellschaftlichen Kontext eingeordnet, weiterführende Fragestellungen formuliert und Grenzen der Untersuchung aufgezeigt.

2. Perspektiven auf Einkommen von Frauen – vom defizitären Geschlechtervergleich zur innergeschlechtlichen Heterogenität

2.1 Bildungsexpansion – ein Gewinn für Mädchen, „lohn“enswert für Frauen?

Die Begrifflichkeit *Bildungsexpansion* allgemein bezieht sich zum einen auf die Ausweitung von Bildungsgelegenheiten durch den Ausbau des Bildungssystems auf einer Makroebene. Zum anderen kennzeichnet sie sich durch eine verstärkte Bildungsnachfrage und -beteiligung der Bevölkerung auf der Mikroebene einhergehend mit einer längeren Bildungsdauer und der Vermehrung der vermittelten Inhalte (Hadjar und Becker 2009a, 2006; Hradil 2001). Die Bildungsexpansion der Nachkriegszeit, Hadjar und Becker gehen davon aus, dass die Wurzeln der Expansion bereits bei der Industrialisierung im 18. Jahrhundert liegen (Hadjar und Becker 2009a, S. 195), wird auch als dritter Expansionsschub bezeichnet (Hadjar und Becker 2006, S. 12) und als ein bis in die Gegenwart andauernder Prozess beschrieben (Becker 2000, S. 447; Becker und Lauterbach 2010, S. 11).

Die Umstände der deutschen Bildungsexpansion der Nachkriegszeit werden von Becker und Hadjar zum einen *politisch* und zum anderen *theoretisch* betrachtet (Hadjar und Becker 2009a, S. 196f; Hadjar und Becker 2006, S. 11ff).

Als *politische Zielstellung* einer umfassenden Bildungsoffensive standen demnach für die konservativen Lager der 60er Jahre vor allem die Ziele des wirtschaftlichen Aufschwungs und der wirtschaftlichen Entwicklung der BRD im Mittelpunkt. Im Sinne der liberalen und sozialdemokratischen Politikerinnen und Politiker war die Demokratisierung breiter Bevölkerungsschichten durch Bildung sowie damit einhergehend die Herstellung von Chancengleichheit bei den Bildungs- und Lebenschancen wichtig (Hadjar und Becker 2009a, S. 196; Hadjar und Becker 2006, S. 11ff; Hadjar und Joel 2011, S. 27f). Als wesentlicher Anstoß für Reformen, die zu einer Bildungsexpansion führten, wird der vom Pädagogen Georg Picht (1913-1983) ausgerufene *Bildungsnotstand* der 60er Jahre betrachtet, wobei die *ökonomische Dimension* vorerst im Mittelpunkt stand. Thematisiert wurde von Picht der Rückstand der deutschen Wirtschaft gegenüber dem Ausland, wobei er einen Zusammenhang zwischen den Investitionen in das Bildungssystem und dem wirtschaftlichen Wohlergehen und Fortschritt von Staaten erkennt (Picht 1965, S. 10f). Merkmale des deutschen Bildungsnotstands sah Picht in Symptomen wie dem Lehrermangel, im Mangel an Absolventinnen und Absolventen mit mittlerem Schulabschluss und Abitur, einer zu niedrigen Studierendenquote sowie in einem Qualitätsdefizit bei den Bildungsergebnissen durch eine zu kurze Schulzeit und die mangelhafte Ausstattung der Schulen (Picht 1965, S. 12ff).

Insbesondere bestimmte Bevölkerungsgruppen schienen benachteiligt zu sein; es wurden "Begabungsreserven" diagnostiziert (Peisert 1967, S. 155). Der FDP-Politiker Ralf Dahrendorf (1929-2009), damals Landtagsabgeordneter in Baden-Württemberg, fasste diese wie folgt zusammen:

„Hier stoßen wir auf die drei großen Gruppen der Landkinder, der Arbeiterkinder und der Mädchen, zu denen mit gewissen Einschränkungen als vierte katholische Kinder kommen“ (Dahrendorf, 1965, S. 48). Etwas später schrieb Peisert in seinen Regionalanalysen über die *"Zusammenhänge zwischen Bildungschancen und sozialen Lagen, die durch Geschlechts-, Konfessions- oder Schichtzugehörigkeit vorgegeben sind"* (Peisert 1967, S. 9).

Aus einer *theoretischen Perspektive* werden die ökonomische Humankapitaltheorie und ein Ansatz zur Demokratisierung des Individuums und zur Chancengleichheit angeführt, welche wiederum den politischen Argumentationslinien und Zielen der konservativen einerseits und der liberalen und sozialdemokratischen Parteien andererseits entsprechen und auf eine quantitative Erweiterung des Bildungssystems abzielen (Becker 2006, S. 27f; Hadjar und Becker 2009a, S. 200). Der Humankapitaltheorie zufolge erhöht sich mit dem individuellen Humankapital auch die individuelle Produktivität. Auf einer Makroebene wirkt sich dies positiv auf „den materiellen Output der Volkswirtschaft“ aus (Hadjar und Becker 2009a, S. 200). Hadjar und Becker fassen hieran anknüpfend die Bildungsreformen in zwei Phasen zusammen. Während der ersten Phase bis zum Ende der 60er Jahre bildete das allgemeinbildende Schulwesen den Schwerpunkt der Reformen. Während dieses Zeitabschnitts wurden die Rahmenbedingungen geschaffen, welche verhindern sollten, dass sozialstrukturelle Eigenschaften der Kinder bzw. ihres Elternhauses die kindliche Bildungslaufbahn beeinflussen. Hierzu gehörte beispielsweise der Ausbau des Gymnasiums, um die entsprechenden Absolventenzahlen zu erhöhen. Ab den späten 60er Jahren wurde in einer zweiten Phase der tertiäre Bildungsbereich Schwerpunkt der politischen Maßnahmen. Außerdem wurde der *Deutsche Bildungsrat* auf gesamtstaatlicher Ebene ins Leben gerufen, der einen Strukturplan erarbeitete und am 13. Februar 1970 verabschiedete. Der Strukturplan beinhaltete Maßnahmen, welche wiederum die Chancengleichheit befördern sollten. Dies betraf beispielsweise die Durchlässigkeit der Bildungsübergänge, den Aufbau und die Inhalte der Lehrpläne, die gezielte Förderung benachteiligter Kinder durch eine Stärkung der Vorschulerziehung und die Einführung einer Orientierungsstufe in der fünften bzw. sechsten Klassenstufe unter Beibehaltung des dreigliedrigen Schulsystems. In den Sekundarstufen wurde das Lehrer-Schüler-Verhältnis in den Blick genommen (Hadjar und Becker 2009a, S. 197f).

Die Folgen der Bildungsexpansion werden viel diskutiert, wodurch sich neben und infolge der erwarteten Folgen auch unerwartete ergeben haben (Hadjar und Becker 2009a, 2006). In diesem Kapitel soll der Blick auf die Erfolge von Mädchen und Frauen gerichtet werden. Interessant für den Fortgang dieser Arbeit ist dabei ein von Hadjar und Berger entwickelter theoretischer Rahmen, der geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede plausibilisieren soll (Hadjar et al. 2011, S. 24f). Die Autoren greifen auf die bildungssoziologische Idee Boudons der Unterscheidung zwischen primären und sekundären Herkunftseffekten zur Erklärung von sozialen Ungleichheiten bei Bildungsergebnissen zurück (Boudon 1974). Hadjar und Berger modifizieren diesen theoretischen Ansatz mit Blick auf die beiden Geschlechter. Die *primären* Herkunftseffekte als eigentlich schichtspezifisch variierend gedachte Ressourcen, wie die Bildung und der finanzielle Hintergrund des Elternhauses zur Unterstützung der Kinder, welche die schulischen Leistungen und Kompetenzen beeinflussen, werden bei den Autoren zu Effekten der geschlechtsspezifischen familiären Sozialisation. Sie prägt bestimmte Motivationen, Einstellungen und Handlungen und wird für das Fortkommen im Bildungssystem als teils förderlich oder teils hinderlich angenommen, worüber Schulerfolge beeinflusst werden. Der *sekundäre* Herkunftseffekt betrifft dann die eigentlich schichtspezifischen Bildungsaspirationen und die hieraus resultierenden Bildungsentscheidungen. Diese werden bei Hadjar und Berger zu geschlechtsspezifischen Bildungsentscheidungen von Eltern, Lehrerinnen und Lehrern sowie den betreffenden Personen selbst. Auf der einen Seite wird angenommen, dass die Erfolgswahrscheinlichkeiten der Jungen in Bezug auf Bildungsabschlüsse aufgrund ihrer scheinbar schlechteren Leistungen als geringer eingeschätzt werden im Vergleich zu Mädchen (siehe hierzu Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014; Becker und Müller 2011; Diefenbach und Klein 2002) und dies zur Bestärkung und besonderen Förderung letzterer führt, die im Ergebnis vermehrt hohe Bildungsabschlüsse erreichen. Auf der anderen Seite lohnen sich Investitionen in Bildung nur dann, wenn sie im Rahmen der Erwerbslaufbahn kostendeckend in Einkommen umgesetzt werden können, was bei Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen, die zu beruflichen Unterbrechungen und Erwerbszeitreduktionen führen, im Vergleich zu Männern als risikoreicher erscheinen muss (Becker 1985; Polachek 1981). Dies führt dann dazu, dass geschlechtsspezifische Bildungsgänge und Berufe gewählt werden, die für das jeweilige Geschlecht als passend und erfolgversprechend erscheinen und den höchstmöglichen monetären Ertrag ermöglichen sollen. Vor diesem Hintergrund sind die nun folgenden Ausführungen betrachtbar; insbesondere wird zuerst auf die Frage eingegangen, inwiefern Frauen als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion gelten können und inwieweit sich

eine Erhöhung ihrer Bildungschancen positiv auf Einkommenschancen von Frauen ausgewirkt hat.

2.1.1 Frauen als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion?

Eine vertikale Perspektive auf Bildungsabschlüsse im Geschlechtervergleich

Frauen werden in der Literatur oft als die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion herausgestellt (Becker und Müller 2011; Wüst und Burkart 2010; Crotti 2006; Geißler 2005; Diefenbach und Klein 2002). Als „Motoren“ dieser Entwicklung werden neben einem Ausbau der Bildungschancen außerdem der Ausbau des Dienstleistungssektors und der sich hieraus ergebende Arbeitskräftebedarf ebenso genannt wie die weibliche Emanzipation und ein sich in der Folge veränderndes Verständnis von der Rolle der Frau innerhalb des letzten Jahrhunderts, das auch ihre Integration in den Arbeitsmarkt beförderte (Hadjar und Joel 2011, S. 28). Demnach erreichen Frauen heute häufiger höhere Schulabschlüsse als Männer, sie erbringen bessere Schulleistungen, wiederholen in der Folge seltener Klassenstufen und verzeichnen weniger Abbrüche auf ihrem Bildungsweg (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 und 2016; Blossfeld et al. 2009; Hecken 2006; Diefenbach und Klein 2002). Hinsichtlich der Schulleistungen wird hingegen auch darauf hingewiesen, dass Mädchen und junge Frauen nicht erst im Ergebnis ihrer höheren Bildungschancen bessere Noten erzielen, sondern vielmehr seit Jahrzehnten bessere Leistungsergebnisse erbringen (Becker und Müller 2011, S. 71). Helbig zeigt beispielsweise, dass eine generell höhere Kompetenzzuschreibung Jungen gegenüber zu geringeren Anstrengungen selbiger in der Schule führt (Helbig 2012a und b). Zugleich wird nachvollzogen, dass ein geringerer Selbstwert mit besseren Schulleistungen verbunden ist, ein Befund, der mit den größeren Anstrengungen von selbstkritisch eingestellten Personen erklärt wird (Pullmann und Allik 2008). Des Weiteren werden die elterlichen Bildungserwartungen an junge Töchter als höher im Vergleich zu Erwartungen an die Söhne eingeschätzt (Ashby und Schoon 2010). Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass Mädchen ihre besseren Schulleistungen in Bezug auf Schulabschlüsse heute besser verwerten (Geißler 2005, S. 84), was wiederum auf die Wirkung sekundärer Effekte hinweisen könne (Becker und Müller 2011, S. 60).

Das Aufholen sowie Einholen junger Frauen im Vergleich zu jungen Männern kann anhand der erreichten höchsten Schulabschlüsse unter Einbezug der jeweiligen Alterskohorten aus einer *vertikalen* Perspektive nachvollzogen werden (Abbildung 2.1).

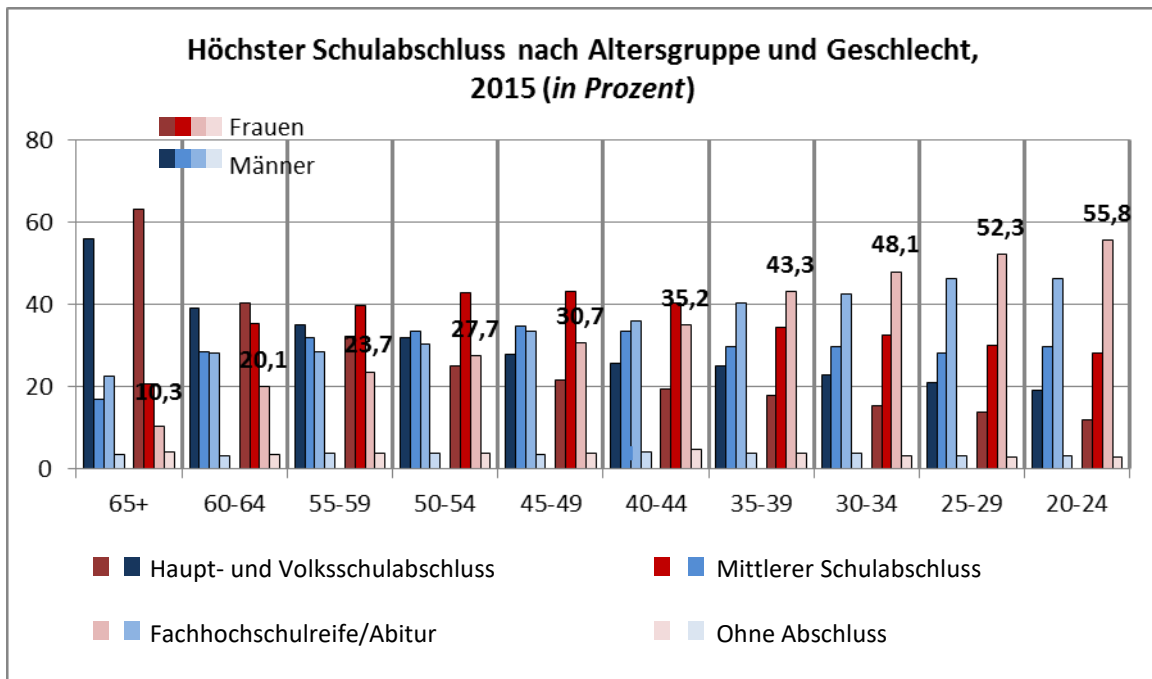


Abbildung 2.1: Höchster Schulabschluss nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (in Prozent).
Quelle: Statistisches Bundesamt (2017b, S. 38), eigene Berechnungen.

Zum ersten wird aus der Abbildung für das Jahr 2015 deutlich, dass in der jüngsten abgebildeten Kohorte der 20 bis 24jährigen der Anteil der Personen mit dem höchsten allgemeinbildenden Abschluss in beiden Geschlechtergruppen den Maximalwert erreicht. Gleichzeitig überragt der Anteil bei den Frauen den der Männer mit 55,8% versus 46,4% deutlich. Der Anteil bei den Frauen in dieser Kohorte, die einen Hauptschulabschluss erreichten, liegt mit 12,1% unter dem der Männer mit 19,2%. Auch ist ein geringerer Prozentsatz der Frauen ohne einen allgemeinbildenden Abschluss von der Schule abgegangen mit 2,8% versus 3,4%. Der Anteil der Abiturientinnen liegt mit 10,3% in der ältesten betrachteten Kohorte der über 65jährigen hingegen deutlich unter dem der Männer mit 22,7%. Die Quote der Frauen mit höchstens einem Hauptschulabschluss ist in dieser Kohorte wiederum höher im Vergleich zu der der Männer mit Hauptschulabschluss mit 63,3% versus 56%. Dies gilt auch für Frauen aus dieser Kohorte ohne einen Schulabschluss mit 4,2% versus 3,5%. Bei den Bildungschancen sind die Frauen ab der 1960 geborenen Kohorte mit den Männern gleichgezogen, ab 1971 besitzen Frauen bessere Chancen, höhere Schulabschlüsse zu erwerben als Männer (Becker und Müller 2011, S. 65). Demnach nähern sich Frauen den Männern in der Kohorte der 45 bis 49jährigen bei den Anteilen mit Abitur oder einem Fachhochschulabschluss an mit 30,7% (Frauen) vs. 33,6% (Männer). Das Verhältnis für diese höchsten Schulabschlüsse dreht sich in der Kohorte der 35 bis 39jährigen mit 43,3% Anteil bei den Frauen und 40,6% bei den Männern um. Bereits in der Kohorte der 55 bis 59jährigen

erreicht ein geringerer Teil der Frauen einen Hauptschulabschluss im Vergleich zum Anteil dieses Abschlusses bei den Männern mit 32,2% versus 35,2%, während die Anteile bei den 60 bis 64jährigen noch bei 40,4% und 39,3% liegen. Bei den mittleren Schulabschlüssen hingegen liegen die Frauen konstant vorn, bis sie in der jüngsten betrachteten Kohorte mit den Männern nahezu gleichauf abschließen mit einer Quote von 28,3% (Frauen) versus 29,8% (Männer) in der betrachteten Altersgruppe.

Der schulische Erfolg der jungen Frauen wird im Rahmen der weiteren Bildungslaufbahn bedingt fortgesetzt. Demnach hat heute zwar „*das Absolvieren einer Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II (Berufslehre, Berufsschule) oder der Tertiärstufe (Fachhochschule, Universität) (...) bei den meisten jungen Frauen einen selbstverständlichen Platz in ihrer Lebensplanung*“ (Leemann und Keck 2005, S. 71). Gleichzeitig sind Abiturientinnen beim Übergang von der Schule in die weiterführende Bildung scheinbar weniger risikofreudig und entscheiden sich häufiger als junge Abiturienten nach erfolgreichem Schulabschluss für eine berufliche Ausbildung statt zu studieren (Blossfeld et al. 2009). Es wird auch verdeutlicht, dass junge Frauen mit guten Abiturnoten (selbst eingeschätzt) ähnlich häufig wie junge Männer ein Studium nach Ablegen der Abiturprüfungen anstreben. Sie haben jedoch geringere Studienabsichten verglichen mit jungen Männern, wenn sie schlechtere Schulnoten (>2,3) erwarten, da sie die Erfolgsaussichten eines Studiums unter diesen Umständen als schlechter einschätzten (Blossfeld et al. 2009, S. 126). Sie reagierten auch bei finanziellen Risiken risikoaverser als junge Männer (Lörz und Schindler 2011, S. 119f). In der Folge fingen Frauen seltener ein Studium an, würden ihre Studienabsichten häufiger verwerfen und sich auch seltener im Nachhinein für ein Studium entscheiden (Lörz und Schindler 2011, S. 101f; siehe auch die Befunde von Blossfeld et al. 2009). So begannen im Jahr 2014 von allen in diesem Jahr studienberechtigten Schulabgängerinnen und -abgängern 72,0% der Männer und 62,8% der jungen Frauen ein Studium an der Universität oder an der Fachhochschule (Statistisches Bundesamt 2016c, S. 177).

Gemessen an ihrer Studienabschlussnote erbringen Frauen wiederum bessere Leistungen mit einer Durchschnittsabschlussnote von 2,13 gegenüber 2,24 ($p < 0.001$) bei Männern (Wüst und Burkart 2010, siehe hierzu auch Statistisches Bundesamt 2016a) und schließen gemessen an der altersspezifischen Bevölkerung auch häufiger ein Studium ab als junge Männer. Die folgende Abbildung 2.2 zeigt den Stand der höchsten berufsqualifizierenden Abschlüsse nach Alterskohorten und Geschlecht für das Jahr 2015.

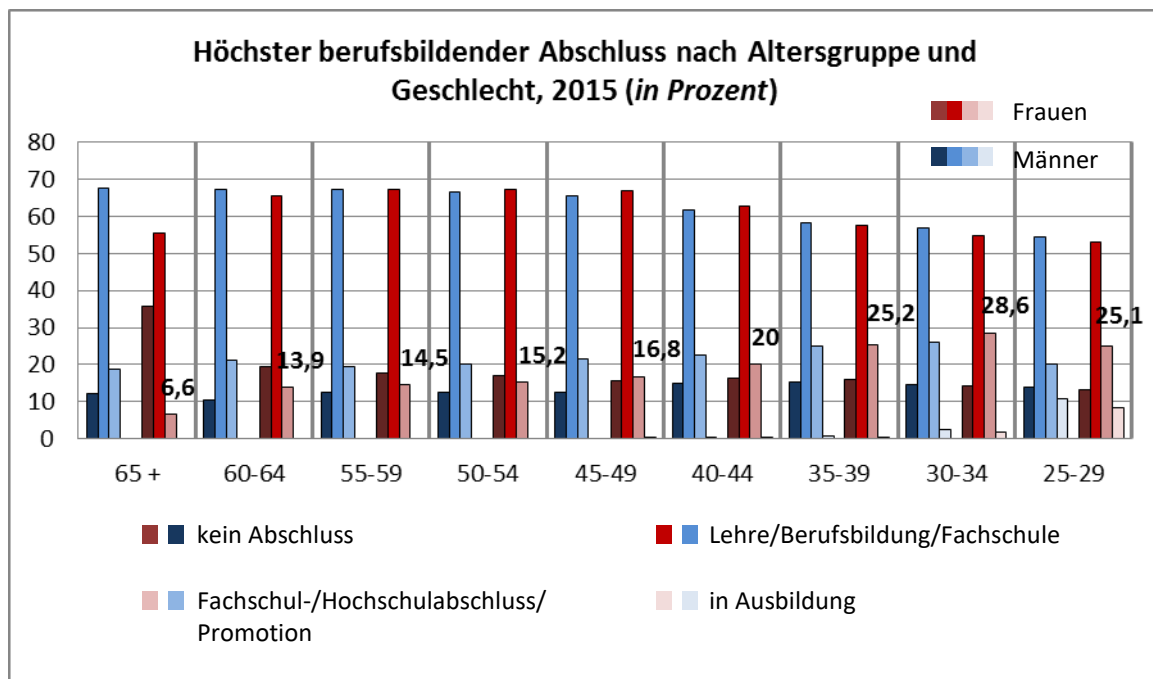


Abbildung 2.2: Höchster berufsbildender Abschluss nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (in Prozent).
Quelle: Statistisches Bundesamt (2017b, S.40), eigene Berechnungen.

Hier zeigt sich im Vergleich der Geschlechter der für beide Gruppen über alle Alterskohorten dominante Lehrabschluss bzw. Abschluss einer Berufsausbildung, wobei die Anteile jeweils in der jüngsten und ältesten Kohorte bei den Frauen verglichen mit den Männern niedriger sind mit 53% versus 54,5% (25 bis 29 Jahre) und 55,5% versus 67,8% (65 Jahre und älter), sich aber in den jeweiligen Anteilen über die Zeit deutlich angeglichen haben (siehe hierzu auch Blossfeld et al. 2009). Im Vergleich der Kohorten kann des Weiteren gezeigt werden, dass insbesondere bei den Frauen die Quote der Personen ohne einen berufsbildenden Abschluss zurückgegangen ist von 19,6% (mit 60 bis 64 Jahren) auf 13,3% im Alter von 25 bis 29 Jahren. Bei den Männern besitzen in der gleichaltrigen jüngeren Gruppe 14% keinen berufsbildenden Abschluss, bei den 60 bis 64jährigen liegt der Anteil bei 10,5%, an dieser Stelle zeigen sich gegensätzliche geschlechtliche Dynamiken. Hinsichtlich des Erreichens mindestens eines Fachhochschulabschlusses können für die Frauengruppen im Alter von bis zu 34 Jahren mit 25,1% versus 20,1% bei den 25 bis 29jährigen sowie 28,6% versus 25,9% bei den bis 34jährigen höhere Anteile im Vergleich zu den Männern aufgezeigt werden. Somit sind Frauen in Bezug auf den höchsten hier abgebildeten Abschluss mit den Männern mehr als gleichgezogen. Ab der Kohorte der 30 bis 34jährigen dreht sich die Dynamik zugunsten der Frauen, wobei die Entwicklung bei den über 65jährigen auf einem deutlich niedrigeren Niveau mit 6,6% versus 18,7% und bei den 60 bis 64jährigen 13,9% versus 21,3% zugunsten der Männer begonnen hat.

Eine horizontale Perspektive auf Bildungsabschlüsse im Geschlechtervergleich

Auf der einen Seite nutzen Frauen ihre Bildungschancen hinsichtlich der Bildungsabschlüsse heute also besser als Männer. Formale Bildungsqualifikationen wiederum gelten als definierend in Bezug auf die beruflichen Möglichkeitsspielräume. Auf der anderen Seite wird darauf hingewiesen, dass *„die Überführung von Bildungsqualifikationen in berufliche Positionen in Abhängigkeit von leistungsunabhängigen Merkmalen ungleich verläuft“* (Imdorf 2005, S. 352). Demnach könnten Frauen ihre besseren Bildungsergebnisse nicht angemessen in bessere Berufschancen umsetzen (Hecken 2006, S. 124). Geschlechtsspezifische Barrieren bestehen somit im Berufsleben fort und werden vor allem in der fortbestehenden geschlechtsspezifischen Struktur des Arbeitsmarktes sichtbar. Kann vertikal betrachtet sowohl anhand der Schul- als auch der beruflichen Abschlüsse der erfolgreiche Aufholprozess der Frauen in der Bildung nachgezeichnet werden, zeigt sich horizontal eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation bei der Wahl der Art der Ausbildung sowie der Ausbildungs- und Studienfächer, Leemann und Keck sprechen auch über *„vergeschlechtlichte Bildungs- und Berufswege“* (Leemann und Keck 2005, S. 71). Als Segregation allgemein bezeichnet Achatz Muster der Verteilung von sozialen Gruppen auf Einheiten (wie Ausbildungsberufe, Berufe oder Wirtschaftszweige). *„Je ungleichmäßiger die Personengruppen auf die Einheiten verteilt sind, desto stärker sind sie segregiert, je gleichmäßiger sie verteilt sind, desto stärker sind sie (numerisch) integriert“* (Achatz 2005, S. 276). In Zahlen ausgedrückt gelten Berufe in der Regel dann als männer- oder frauendominiert, wenn der Anteil des jeweils anderen Geschlechts weniger als 30% beträgt, frauendominiert sind demnach solche mit mehr als 70% Frauenanteil an den Beschäftigten (siehe hierzu auch Hausmann und Kleinert 2014; Matthes und Biersack 2009; Liebeskind 2004).

Im deutschen System der beruflichen Bildung verteilen sich die Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger bei ihrer Einmündung auf drei mögliche Wege. Die Hälfte der betreffenden deutschen Jugendlichen, nämlich 50,2%, beginnt 2015 eine Ausbildung im dualen Ausbildungssystem, 21,5% gehen in das Schulberufssystem über und 28,3% platzieren sich im so genannten Übergangssystem (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S.102). Während aufgrund ihres günstigeren Leistungsprofils weniger junge Frauen als Männer Berufsvorbereitungsmaßnahmen im Übergangssystem durchlaufen (Blossfeld et al. 2009, S. 112), begann eine Mehrheit der jungen Männer im Jahr 2014 innerhalb des Berufsbildungssystems eine duale Ausbildung (59,6% versus 40,4%), Frauen hingegen stellen

die Mehrheit bei vollzeitschulischen Ausbildungen, in Berufsfachschulen liegt der weibliche Anteil der Ausbildungsanfänger zwischen 56,6% und 59%, in Schulen des Gesundheitswesens sind dies 77,9% (Statistisches Bundesamt 2015b; siehe auch Beicht und Walden 2014; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014; Blossfeld et al. 2009; Statistisches Bundesamt 2014d; Imdorf 2005). Diese strukturelle Geschlechtersegregation im Berufsbildungssystem hängt auch mit der segregierten fachlichen Ausbildungswahl zusammen, da von den jungen Frauen gewünschte Berufsfelder eher in der schulischen Ausbildung und „typisch männliche“ Ausbildungsberufe eher im dualen Ausbildungssystem zu finden sind (Blossfeld et al. 2009, S. 111f).

Die Wurzeln der klassischen Lehrlingsausbildung liegen bereits im Mittelalter. Sie bildete vorrangig für Handwerksberufe aus, welche ein den Männern vorbehaltenes Segment darstellten. Frauen dagegen können seit dem 19. Jahrhundert an Berufsschulen Tätigkeiten erlernen, die „für ihr Geschlecht geeignet“ erschienen, so dass sich je Geschlecht unterschiedliche Bildungsgänge etablierten, welche die bis heute gültigen Geschlechtergrenzen mitprägen und sowohl die individuelle Berufswahl als auch die Rekrutierungsstrategien von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beeinflussen (Leemann und Keck 2005, S. 72f; siehe hierzu auch Handl 1983). So wird konstatiert, dass Betriebe im Auswahlverfahren vor allem bei technischen Berufen junge Männer gegenüber den Mitbewerberinnen bevorzugten (Blossfeld et al. 2009, S. 111) oder aber aufgrund der Dominanz des männlichen Geschlechts aus individueller Sicht von jungen Frauen eher gemieden würden (Imdorf 2005, S.368). Dabei ist das Berufswahlspektrum von jungen Männern breiter angelegt. Im Jahr 2014 verteilten sich knapp 57,7% der jungen Männer auf die 20 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe, während dies auf 70,8% der Frauen zutraf (Statistisches Bundesamt 2015a). Eine Mehrheit der Frauen entschied sich für Ausbildungen in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, dies sind im Jahr 2014 insbesondere die Ausbildungsberufe Kauffrau im Büromanagement (Anteil der Frauen 74,4%), Medizinische Fachangestellte (Anteil der Frauen 98,2%) und Friseurin (Frauenanteil 86,9%), während sich Männer eher in gewerblichen und technischen Berufen ausbilden lassen, wie beispielsweise Kraftfahrzeugmechatroniker (männlicher Anteil 95,4%), Industriemechaniker (männlicher Anteil 93,8%) und Elektroniker (97,8%). Unter den am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen der Geschlechter sind jedoch auch integrierte, wie beispielsweise Kauffrau und Kaufmann im Einzelhandel mit einem Frauenanteil von 53,8% (Bundesinstitut für Berufsbildung 2014).

Die viel konstatierte und unveränderte Segregation am Arbeitsmarkt sei somit bereits im Bildungssystem angelegt (Achatz 2005, S. 274) und ein trotz höherer Bildungsbeteiligung der Frauen fortbestehendes Phänomen (siehe die Befunde von Beicht und Walden 2014; Hausmann und Kleinert 2014; Imdorf 2005), wobei Achatz dem mittleren Bildungsniveau eine besonders starke Rolle der Geschlechtergrenzen zuweist (Achatz 2005, S. 289; siehe auch Imdorf 2005, S. 352). Konietzka zeigt, dass mit steigendem Bildungsniveau die geschlechtlichen Diskrepanzen bei den Berufswünschen sinken, was der Autor auf der einen Seite als eine Abnahme der Bedeutung von Geschlechtsstereotypen bei weiterführenden Schulabschlüssen interpretiert, auf der anderen Seite aber auch darauf hinweist, dass mittlere und höhere Angestellten- und Beamtenpositionen, die nur mit höheren Abschlüssen erreichbar sind, generell als weniger geschlechtlich segregiert gelten würden (Konietzka 1999a, S. 220ff). Leemann zeigt für die Schweiz, dass sich wiederum Berufe, für die ein Universitätsabschluss notwendig ist, als geschlechtsthroughlässig erweisen (Leemann und Keck 2005). Geschlechtliche Grenzen werden dennoch auch bei der Wahl der Studienfächer offenbar. Demnach wählen junge Frauen nicht unbedingt frauentypische Fächer, sondern solche, die bei beiden Geschlechtern ähnlich nachgefragt sind (Blossfeld et al. 2009, S. 127). Dies betrifft beispielsweise die Rechtswissenschaften (40,8%)¹, die Wirtschaftswissenschaften (42,2%) oder das Medizinstudium (47,6%). Von den Männern weniger angewählt, bei den Frauen jedoch beliebt, sind Sprachwissenschaften (75,9%), also Fächer wie Anglistik oder Germanistik. Von den Männern eher und von den Frauen weniger bevorzugt werden Ingenieurwissenschaften wie Elektrotechnik (7,2%) oder Maschinenbau (9,7%) (Statistisches Bundesamt 2014c, eigene Berechnungen). Die Hintergründe geschlechtsspezifischer Studienfachwahl werden bereits bei den im Abitur belegten Leistungsfächern nachvollziehbar; es kann klar aufgezeigt werden, dass junge Männer zu größeren Anteilen mathematisch-naturwissenschaftliche Aufgabenfelder wählen, junge Frauen eher sprachlich-literarische (Lörz und Schindler 2011; Blossfeld et al. 2009).

Die fortbestehende geschlechtliche Segregation auf dem Ausbildungsmarkt sowie innerhalb des tertiären Bildungsbereichs wird für das Fortbestehen eines segregierten Arbeitsmarktes mitverantwortlich gemacht (Hausmann und Kleinert 2014; Achatz 2005; Leemann und Keck 2005) und es wird gezeigt, dass die einmal getroffene Entscheidung für Ausbildung oder Studienfach im weiteren Erwerbsverlauf kaum revidierbar ist (Leuze und Strauß 2009; Trappe

¹ Die angezeigten Quoten meinen hier die Frauenquote der Absolventinnen und Absolventen des betreffenden Studienfaches.

2006; Leemann und Keck 2005; Rosenfeld et al. 2004). Während die beruflichen Bereiche der Pflege, Erziehung (zum Beispiel Kindergärtner, Hebammen, Krankenpfleger, Sozialarbeiter, Grundschullehrer), Reinigung sowie Büro- und Schreibtischtätigkeiten (zum Beispiel Stenographen, Bürokräfte, Sprechstundenhelfer, Raum- und Hausratsreiniger) mehrheitlich von Frauen besetzt werden, sind Männer eher in technischen und verarbeitenden Berufen zu finden (zum Beispiel Maschinenschlosser, Kraftfahrzeuginstandsetzer, Dreher, Datenverarbeitungsfachleute, Ingenieur und Architekten) (Hausmann und Kleinert 2014, S. 3; Finke 2010, S. 24). Als gemischtgeschlechtliche oder integrierte gelten gastronomische Berufe ebenso wie kaufmännische (zum Beispiel Kellner, Bankfachleute), aber auch Berufe wie Arzt und Journalist. Achatz weist jedoch darauf hin, dass Angaben auf der Ebene von Branchen und Berufen heterogene Tätigkeitsfelder verdecken würden (Achatz 2005, S. 284) und somit scheinbar geschlechtlich integrierte Berufe eigentlich segregierte darstellen können und bei der Betrachtung der vertikalen Segregation offenbar wird. Diese bezieht sich auf die jeweiligen Anteile der Geschlechter in Führungspositionen, wobei zwischen der ersten Führungsebene (Vorstände, Geschäftsführung und vergleichbar) und der zweiten Führungsebene (Management der zweiten Führungsebene und Stabsstellen) unterschieden wird (Holst 2011). Der weibliche Anteil auf der ersten Führungsebene in der Privatwirtschaft beträgt im Jahr 2014 25%, auf der zweiten Ebene ist der Frauenanteil mit 39% etwas höher (Kohaut und Möller 2016, S. 2). Der weibliche Führungskräfteanteil variiert dabei nach der Größe des betrachteten Betriebs und wird mit steigender Beschäftigtenanzahl des Betriebes geringer (Kohaut und Möller 2016 und 2013; Finke 2010; Kleinert et al. 2005). Der Anteil divergiert außerdem je nach Berufsbranche, wobei in weiblich dominierten Berufsbereichen, wie beispielsweise im Dienstleistungssektor, Frauen einen Großteil der Führungskräfte (in der Privatwirtschaft) stellen (Finke 2010; Kleinert et al. 2005), ein Befund, der jedoch durch ihren niedrigeren Anteil auf oberster Führungsebene im Verhältnis zum weiblichen Gesamtbeschäftigtenanteil relativiert wird (Kleinert et al. 2005). Im Jahr 2014 liegt der Anteil der Frauen im Bereich Gesundheit, Erziehung und Unterricht mit 72% auf der zweiten Führungsebene vor dem anderen Geschlecht bei einem Gesamtbeschäftigtenanteil von 76%. Ihr Anteil auf erster Führungsebene liegt jedoch mit 43% deutlich darunter. Im Einzelhandel zeigt sich ein ähnliches Bild. Bei einem Gesamtfrauenanteil von 68% sind hier 63% Frauenanteil auf zweiter Führungsebene zu finden, jedoch nur 38% auf ersterer. Insbesondere zeigt sich die vertikale geschlechtliche Segregation bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Die Branche gilt in Bezug auf ihren Gesamtbeschäftigtenanteil eigentlich als integriert, der Frauenanteil liegt hier bei 55%. Die

vertikale Segregation zeigt sich bei Betrachtung der weiblichen Anteile auf erster und zweiter Führungsebene. Die Frauenquoten liegen hier mit 12% und 29% deutlich *unter* ihrem Gesamtanteil (Kohaut und Möller 2016, S.3), ein Befund, der Achatz' Hinweis präzisiert, dass integrierte Anteile bei Branchen die segregierten Tätigkeiten verdecken können (Achatz 2005, S. 284).

Inwiefern „typisch weibliche“ Berufe nun tatsächlich nachteilig für eine Erwerbslaufbahn sind, wird diskutiert (Trappe 2006, S. 74f). So wird auf der einen Seite auf höhere berufliche Prestigewerte von Frauenberufen hingewiesen, was auf ihre höhere Konzentration in nicht-manuellen Tätigkeiten zurückgeführt wird (Leuze und Strauß 2009, S. 263; Kleinert und Matthes 2009, S. 336), dies scheint jedoch nicht für Berufe nach Erreichen eines Fachhochschulabschlusses zu gelten, hier dreht sich das Verhältnis (Kleinert und Matthes 2009). Auf der anderen Seite gilt es als gesichert, dass die Bezahlung einer Tätigkeit umso geringer ist, desto höher ihr Frauenanteil ist (Hausmann und Kleinert 2014; Busch 2013; Leuze und Strauß 2009; Achatz et al. 2005; Achatz 2005; Anker 2001), was auf eine kulturell geprägte niedrigere Wertigkeit weiblicher Arbeit zurückgeführt wird (=Devaluation) ebenso wie auf die statusniedrigeren Positionen der Frauen bei gleichen beruflichen Tätigkeiten (Busch 2013, S. 307; siehe ebenfalls die Ausführungen von Trappe 2006; Achatz et al. 2005; Liebeskind 2004). Weiterhin wird gezeigt, dass Frauen auch in Berufen mit „typisch männlichen“ Arbeitsinhalten mit Verdienstabschlägen rechnen müssen (Busch 2013), bei der Wahl männertypischer Berufe wie beispielsweise Ingenieur oder Informatiker ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als ihre männlichen Kollegen besitzen (Haak und Rasner 2009; Schreyer und Plicht 2002) und bei der Vergabe von Leitungspositionen benachteiligt werden (Hess et al. 2011). Dies führt Busch auf die Kompetenzerwartung an beide Geschlechter zurück, die Frauen eine geringere Kompetenz für männliche Arbeitsinhalte nachsagt (Busch 2013, S. 323); aber auch ihre mögliche Rolle als Mutter ließe Frauen als weniger geeignet für hochqualifizierte männerdominierte Berufe mit bestimmten Anforderungen wie Auslandsaufenthalten, Überstunden- und Vollzeitnorm erscheinen (Hess et al. 2011, S. 101). Zusätzlich werden im Rahmen von Buschs Analysen Verdienstunterschiede im Vergleich von Männer- und Frauenberufen über Überstundennormen erklärbar, die häufiger in männlich dominierten Berufen anzutreffen seien als in Frauenberufen (Busch 2013, S. 326; siehe hierzu die Befunde von Bauer et al. 1996). In Trappes Analyse zeigt sich für Westdeutschland, dass Frauen nach Beendigung ihrer Ausbildung in frauentypischen Berufen im weiteren Erwerbsverlauf eher unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten und ein höheres Risiko tragen, im weiteren Erwerbsverlauf ausbildungsfremden Berufen nachzugehen verglichen mit Frauen in

integrierten oder männlich dominierten Berufen (Trappe 2006). Nicht ausbildungsadäquate Arbeit wiederum wird mit einem negativen Einfluss auf die spätere Statusplatzierung assoziiert (Konietzka 1999b, S. 311) und birgt längerfristig das Risiko, keinen Aufstieg in ausbildungsadäquate Beschäftigung zu schaffen (Pollmann-Schult und Büchel 2002). Die geringe Verberuflichung schulischer im Gegensatz zu dualen Berufsausbildungen trage überdies dazu bei, dass Frauen „zu keinem Zeitpunkt in gleichem Umfang wie den Männern den Zugang zu statusadäquaten oder zu inhaltlich passenden Berufen“ besitzen (Konietzka 1999b, S. 312). Für Absolventinnen und Absolventen von Universitäten kann gezeigt werden, dass insbesondere Frauen ein Risiko für inadäquate Beschäftigung nach Beendigung ihres Studiums tragen, was auf die geschlechtsspezifische Fächerwahl zurückgeführt wird. Demnach spielt nach Beendigung eines Studiums ein klar umrissenes Berufsfeld eine wichtige Rolle bei der Frage nach statusadäquater Weiterbeschäftigung im Arbeitsmarkt und ebenso für den Aufstieg in Leitungspositionen. So zeigen sich gute berufliche Chancen für Absolventinnen und Absolventen eines Jura- oder Medizinstudiums (Leemann und Keck 2005), risikoreicher sind dagegen Übergänge nach Beendigung eines Studiums der Sprach- oder Geisteswissenschaften und werden auch mit verlängerten Übergängen in den Beruf zusammengebracht (Leuze und Strauß 2009; Rasner und Haak 2008; Leemann und Keck 2005). Für Akademikerinnen und Akademiker wird auch aufgezeigt, dass unterwertige Beschäftigung pfadabhängig ist, der Einstieg also in einen nicht der Qualifikation entsprechenden Beruf im weiteren Lebensverlauf zu einem höheren Risiko führt, weiterhin unterwertig beschäftigt zu sein, wobei inadäquate Beschäftigung bei Akademikerinnen einen größeren Verdienstverlust als bei Akademikern nach sich zieht (Boll und Leppin 2013).

Erklärungsansätze für geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation

Achatz argumentiert, dass sich die Geschlechtstypik von Tätigkeiten im Zeitvergleich als flexibel erweise und sich die Berufsstruktur besonders im Zuge der Bildungsexpansion als ein Ergebnis der Höherqualifizierung von Frauen in den letzten Jahrzehnten verändert habe, die Intensität der Segregation in Männer- und Frauenberufe hingegen bestehen bleibe, so dass von weiteren, bildungsunabhängigen Bestimmungsgründen für die berufliche Segregation ausgegangen werden müsse (Achatz 2005, S. 287). Grundsätzlich nimmt Imdorf im Anschluss an eine Konzeption von Braddock und McPortland vier verschiedene Phasen zum Ausgangspunkt eines beruflichen Inklusionsprozesses, in denen dann unterschiedliche segregierende Mechanismen wirken. Dies betrifft zum ersten die Berufsfindung, hernach die Bewerbungs- und Anwerbungsphase (= *job candidate stage*), die Eintrittsphase (= *entry stage*)

sowie die Aufstiegsphase (= *job promotion stage*) (Imdorf 2005, S. 93; siehe Braddock und McPartland 1987, S. 5). Die Bestimmungsgründe für die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation werden in der Literatur anschließend auf einer *Angebots-* und einer *Nachfrageseite* identifiziert, Einkommensunterschiede werden als Folge von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt betrachtet (zum Beispiel Busch 2013; Hall 2011; Finke 2010; Hecken 2006; Achatz 2005; Liebeskind 2004; Rosenfeld et al. 2004; Achatz et al. 2002; Polachek 1981), sind jedoch nicht vollkommen mit beruflicher Segregation gleichzusetzen:

„(...) most of the research literature dealing with occupational segregation by sex is not concerned with occupational segregation per se, but with the effect it has on female-male pay differentials. For this reason, many theories and explanations treat the determinants of occupational segregation by sex and of male-female pay inequality as if the phenomena were the same. This is unfortunate, since female-male pay differentials have many sources and occupational segregation by sex is only one of them” (Anker 2001, S. 131).

Theorien der Nachfrage- und Angebotsseite gehen möglichen Merkmalen aus unterschiedlichen Blickwinkeln nach. Für die Determinanten der Nachfrageseite sei es demnach charakteristisch, dass sie sich der individuellen Kontrolle entzögen, während die der Angebotsseite der individuellen Kontrolle zugänglich seien (Buchmann et al. 2002, S. 23).

Die *Nachfrageseite* sucht nachzuvollziehen, warum Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bestimmte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für spezifische Tätigkeiten gegenüber anderen scheinbar bevorzugen und die Geschlechter im Vergleich unterschiedliche berufliche Möglichkeiten und Erträge aus ihrer Tätigkeit ziehen können. Die *Angebotsseite* wiederum konzentriert sich auf die Selbstselektion des Individuums oder die Frage, warum bestimmte Berufe von Frauen und Männern gewählt oder scheinbar „bevorzugt“ werden (Anker 2001, S. 130).

Der Begriff „bevorzugen“, bei Anker „prefer“, signalisiert dem Autor zufolge, dass Entscheidungen sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite nicht frei von kulturellen und sozialen Werten seien und somit – von beiden Seiten - stereotypischen Vorstellungen entsprechen (Anker 2001, S. 130). Auf der Nachfrageseite befördert dies die Allokation von Arbeitskräften innerhalb von Berufen auf bestimmte Tätigkeiten und innerhalb der Stellenhierarchie ebenso wie deren Einstellung in bestimmten Berufssegmenten. Dies spiegeln Segmentations- und Organisationstheorien (Hecken 2006; Buchmann et al. 2002). Somit sind nicht nur formale Bildungsabschlüsse für die Platzierung im Arbeitsmarkt relevant, sondern beiden Geschlechtern werden dahinter qualifikationsunabhängig

unterschiedliche Eigenschaften und Kompetenzen unterstellt und ebenso spezifische Erwartungen entgegengebracht, die ihr Erwerbsverhalten betreffen. Dies wird auch als statistische Diskriminierung bezeichnet, wobei der „(...) Arbeitgeber (als Individuum oder als Organisation) die Arbeitsproduktivität einer Bewerberin nicht direkt beobachten kann und daher in seiner Meinungs- und Urteilsbildung auf unvollkommene Hilfsgrößen (‘Erfahrungswerte‘, Vorurteile, institutionalisiertes Wissen) im Sinne von group identifiers zurückgreifen muss (z.B. auf Geschlecht oder auf Nationalität)“ (Imdorf 2005, S. 98).

Die pauschale Vorstellung davon, dass Frauen Mütter werden, führt in der Folge zu einer Annahme einer geringeren Erwerbsorientierung von Frauen. Dies und zweitens die Antizipation der hauptsächlichen Zuständigkeit der Frau für die Pflege und Erziehung von Kindern, müssten sich dann aus Sicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in ihren häufigeren Fehlzeiten, ihrem häufigeren Zuspätkommen, ihrer geringeren zeitlichen Flexibilität und einem höheren Risiko des Arbeitsplatzwechsels ausdrücken. Hinzu kommt die Ausrichtung bestimmter Arbeitsplätze auf die männliche Normalbiografie, also die lebenslange Vollzeitbeschäftigung, die keine Beteiligung an der Reproduktionsarbeit vorsieht (Achatz 2005, S. 274). Ebenso werde pauschal angenommen, dass Frauen für bestimmte Tätigkeiten und Stellen besser geeignet seien als für andere. Demnach besäßen Frauen aus einem positiven Blickwinkel eine *caring nature*, eine attraktivere Erscheinung und würden als ehrlicher gelten, verfügten bei den negativ besetzten Stereotypen gleichzeitig über eine geringere physische Stärke, seien schlechter in Naturwissenschaften und Mathematik, hätten eine Abneigung gegen häufiges Reisen und dagegen, Anweisungen zu erteilen. Sie akzeptierten zudem schlechtere Löhne, beschwerten sich weniger über schlechte Arbeitsbedingungen und kennzeichneten sich durch eine geringere Neigung, einer Gewerkschaft beizutreten (Anker 2001, S. 140ff). Solche Zuschreibungen führen im Ergebnis zu einer geringeren Förderung von Frauen durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, da sie erstens aus diesem Blickwinkel ein größeres Investitionsrisiko darstellen und zweitens in ihren Kompetenzen der beruflichen Förderung weniger wert erscheinen. Dies verringert neben der Ansammlung von berufsspezifischem und geldwertem Humankapital auch die Möglichkeit beruflicher Aufstiege. Hinzu kommt nun nach Busch, dass weiblich dominierte Berufe und Tätigkeiten quantitativ und qualitativ *devaluiert* würden (Busch 2013, S. 302). Erstere Devaluation entspringt dabei der Vorstellung, dass Frauen aufgrund der ihnen gesellschaftlich zugeschriebenen Zuständigkeit für Heim und Familie als weniger kompetent und leistungsfähig gelten, so dass Berufe, in denen vorrangig Frauen arbeiten, monetär abgewertet werden. Von qualitativer Devaluation wird gesprochen, wenn Berufe abgewertet

werden, deren Tätigkeiten als „typisch weiblich“ gelten, dies betrifft beispielsweise pflegende und fürsorgende Berufe ebenso wie kundenorientierte beratende und vermittelnde Tätigkeiten. „Typisch weibliche“ Tätigkeiten innerhalb von Berufen gelten dann als Mediatoren zwischen der beruflichen Segregation und den niedrigeren Verdiensten (Busch 2013, S. 307). Derartige Zusammenhänge werden auch dafür verantwortlich gemacht, dass *doing gender* eine ernsthafte Option wird, der Rückgriff also auf traditionelle Rollenmodelle von Frauen und Männern, weil berufliche Karriere- und Renditemöglichkeiten jenseits von Fähigkeitspotenzialen geschlechtlich vorstrukturiert sind (Imdorf 2005, S. 98; siehe die Befunde von Webber und Williams 2008).

Dem neoklassischen Ansatz wiederum auf der *Angebotsseite* liegt die Vorstellung von einem rational denkenden und handelnden Menschen zugrunde, der sein eigenes Können ebenso wie seine Zukunftspläne und eventuelle Restriktionen, die eine Erwerbstätigkeit beeinträchtigen können, reflektiert und vor diesem Hintergrund die berufliche Tätigkeit sucht, die seinem individuellen Hintergrund ent- und dabei die höchstmöglichen Erträge verspricht. Dies spiegelt Polachek in seiner Vorstellung über eine *Occupational Self-Selection* wider (Polachek 1981). Er geht zur Erklärung eines segregierten Arbeitsmarktes davon aus, dass Frauen ihre diskontinuierlichen Erwerbskarrieren in ihre beruflichen Überlegungen einbeziehen.

Mit der folgenden Gleichung berechnet Polachek das lebenszeitliche Einkommen:

$$(T-H-S) W(\delta, I) K(\delta, S) = \text{Lifetime Income}$$

(Polachek 1981, S. 61).

T stellt die Lebenszeit bis zum Ende der Erwerbszeit dar, wobei mit minus fünf Jahren die Zeit vor der Schulzeit abgezogen wird. S bezeichnet die Schulzeit und H die Zeit, welche außerhalb des Erwerbsmarktes verbracht wird. – Diese variiert dem Autor zufolge je nach Geschlecht. Da innerhalb der neoklassischen Theorien Frauen die häusliche Arbeit und Kindererziehung und –pflege angelastet wird (Polachek 1981; Becker 1985), führt dies zur Annahme der häufigeren Erwerbsunterbrechungen und verringerten Arbeitszeiten bei Frauen, die so dem Erwerbsmarkt weniger Zeit zur Verfügung stellen.

T-H-S ergibt also die Zeit, welche geldwerte Erwerbsarbeitszeit ist. Das lebenszeitliche Einkommen ergibt sich dann aus dem Produkt dieser lebenszeitlichen Arbeitszeit, den Kosten des erworbenen Humankapitals $W(\delta, I)$, wobei I individuelle Charakteristika meint und δ der

gewählten beruflichen Tätigkeit entspricht und dem lebenszeitlichen Wert des erworbenen Humankapitals $K(S, \delta)$. Die Bildungsgeschichte ist wiederum mit der Möglichkeit bestimmter beruflicher Tätigkeiten verbunden und diese weisen, je nach ihrer Spezifität, einen unterschiedlichen monetären Wert auf. Somit variiert auch die Verlustrate, wenn erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten, zum Beispiel durch Erwerbsunterbrechungen, nicht genutzt werden (Polachek 1981, S. 62). Während nun mit der kontinuierlichen Ausübung eines Berufs und der so gesammelten Berufserfahrung der individuelle Geldwert über den Lebensverlauf steigt, bewirkt eine Unterbrechung des Erwerbs einen individuellen Wertverlust, beim beruflichen Wiedereinstieg ist der Wert des Individuums dann geringer, da das erworbene schulische und berufliche Humankapital entwertet wurde. Für die geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation, welche Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern Polachek zufolge bestimmt, heißt dies erstens, dass die periodische Teilnahme an Erwerbsarbeit die Wahl des Berufes beeinflusst. Außerdem wird zweitens angenommen, dass der Einfluss der Lebensarbeitszeit auf die Wahrscheinlichkeit einen bestimmten Beruf zu wählen, mit dessen „atrophy rate“, also der Höhe des Verlustes bei Unterbrechung des Berufs, variiert (Polachek 1981, S. 64). So suchten Frauen nach Berufen, die ein hohes Einstiegsgehalt böten, dafür aber geringere monetäre Raten mit wachsender Arbeitsmarkterfahrung offerierten (Achatz 2005, S. 264; Anker 2001, S. 131f) und nehmen somit zugunsten einer größeren zeitlichen Flexibilität für die bessere Vereinbarkeit des Berufs mit familiären Pflichten ein geringeres Einkommen im Lebensverlauf in Kauf.

Während nun die geringeren Lohnsteigerungsraten im Lebensverlauf von Frauen im Vergleich der Geschlechter gut nachvollzogen werden können (Finke 2010; Beblo und Wolf 2003), unterscheiden sich die monetären Verluste bei Erwerbsunterbrechungen zwischen männlich und weiblich dominierten Berufen kaum (England et al. 1988) oder sind für Frauen schlicht von größerer Nachhaltigkeit. Beblo und Wolf zeigen, dass bei einjähriger Erwerbsunterbrechung wegen Arbeitslosigkeit oder Elternzeit der Wiedereinstiegslohn für Männer bei 90% des Lohns vor der Unterbrechung liegt und sie nach fünf Jahren wieder 97% des alten Gehaltsniveaus erreicht haben. Bei Frauen hingegen sind die Lohnabschläge nach einem Jahr Arbeitslosigkeit geringer als bei Erwerbsunterbrechungen und nach fünf Jahren sind bereits keine signifikanten finanziellen Nachteile mehr zu erwarten. Bei Erwerbsunterbrechungen hingegen liegt das Einstiegsgehalt bei 94% und verbleibt auf diesem Niveau unabhängig davon, ob die Unterbrechung 4 oder 10 Jahre zurückliegt (Beblo und Wolf 2003). Auch kann kein höheres Einstiegsgehalt in Frauenberufen nachvollzogen werden, dies zeigen Wüst und Burkhart mit Daten des Absolventenpanels (1998-2008) der

Hochschule Pforzheim. Demnach liegt Wüst und Burkhart zufolge das Bruttojahresanfangsgehalt von Männern nach Abschluss ihres Studiums im Mittel 3.000 € höher als das der weiblichen Kommilitonen (Wüst und Burkart 2010).² Liebeskind verdeutlicht dies für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger und weist für die alten Bundesländer nach, dass Frauen in ihrem ersten Beruf 85% des Tageseinkommens von Männern in ihrem ersten Beruf verdienen (Liebeskind 2004), wobei auch gezeigt wird, dass dieser „Einstiegs-GPG“ beim ersten Beruf im Zeitverlauf (hier 1980 bis 2003) kleiner wird (Kleinert und Matthes 2009). Geringere Lohnsteigerungsraten bleiben im geschlechtlichen Vergleich bestehen und dies auch bei exklusiver Betrachtung kontinuierlicher Erwerbskarrieren (Beblo und Wolf 2003). Es wird außerdem entgegen den Annahmen von Polachek gezeigt, dass sich mit steigender Konzentration der Frauen in bestimmten Berufen die zeitliche Flexibilität sogar zu verringern scheint, also mitnichten von familienfreundlichen Umständen gesprochen werden kann, die für Lohn- und Karriereverlust in Kauf genommen werden (Glass 1990). Auch wird nachvollzogen, dass Frauen in Berufen mit ungünstigen Beschäftigungsbedingungen ihren Beruf eher unterbrechen (Buchmann et al. 2002).

Die prozesshaft angelegten Argumente, welche die Relevanz von beruflichen Kontinuitäten und Diskontinuitäten infolge von Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen hervorheben, werden durch so genannte strukturelle Faktorengruppen ergänzt (Abele 2013; Abele und Spurk 2011). Diese betreffen nicht nur das Humankapital, sondern auch Unterschiede in den persönlichen beruflichen Zielstellungen und Präferenzen, die ebenfalls als Ergebnis von Sozialisationsprozessen im Lebensverlauf gesehen werden (Achatz 2005). Als sozialisierend werden dabei auf der einen Seite Familienzusammenhänge angesehen, wobei Eltern geschlechtliche Rollen und Berufe vorleben und ihren Kindern beratend zur Seite stehen, wenn der weitere Bildungs- und Berufsweg gewählt wird (Fend 2005, S. 300f; Brand und Schuster 2002, S. 188). Imdorf spricht hinsichtlich der Einwirkung des sozialen Umfelds mit dem Ziel der Sicherstellung eines Ausbildungsplatzes auch von „Aspirationsabkühlung“, weil Sicherstellung in diesem Zusammenhang Geschlechtsadäquatheit bedeute (Imdorf 2005, S. 355). Es wird auf der anderen Seite aber auch von der Signalwirkung eines geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes ausgegangen, der symbolisch-kulturelle Grenzen der Geschlechtsangemessenheit setze und somit die Wahl von Studienfächern und Berufsausbildungen beeinflusse (Achatz 2005, S. 267).

² Als Datengrundlage diente ein Absolventenpanel (1998-2008) der Fakultät für Wirtschaft und Recht der Universität Pforzheim, welches das Bruttojahresanfangsgehalt derjenigen abbildet, die bei Befragung bereits eine Jobzusage erhalten hatten (Wüst und Burkart 2010).

Die angebotsseitigen ebenso wie die nachfrageseitigen Erklärungen für berufliche Segregation müssen einander nicht ausschließen, sondern können ergänzend zueinander betrachtet werden, was sich in empirischen Befunden widerspiegelt (Liebeskind 2004; Imdorf 2005). Eine angebotsseitige Perspektive der vorliegenden Arbeit soll dabei die Wirkung nachfrageseitiger Faktoren nicht in Frage stellen, auch, um den Einzelnen nicht über Gebühr für ungünstige Einkommensverläufe verantwortlich zu machen (Argumentation nach Hook 2006, S. 60).

2.1.2 „Lohn“t sich Bildung für Frauen?

Effekte von Bildung im Lebensverlauf werden für eine gesellschaftliche sowie eine individuelle Ebene in Bezug auf ökonomische und nichtökonomische Lebensbereiche diskutiert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014; Hadjar und Becker 2006). Demnach sind Personen mit hohen Bildungsabschlüssen seltener Raucher, treiben mehr Sport und zeigen ein stärkeres Interesse an Politik, vertreten modernere Wertevorstellungen und besitzen eine höhere Lebenserwartung. Außerdem weisen Menschen mit Hochschulabschluss ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko auf, ihre Erwerbsbeteiligung ist höher und sie sind im Vergleich zu Personen mit niedrigeren Abschlussniveaus häufiger in Vollzeit erwerbstätig (zum Beispiel Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016 und 2014; Kreyenfeld et al. 2007; Hecken 2006; Hadjar und Becker 2006). Von Interesse ist in diesem Abschnitt vorerst der ökonomische Blickwinkel, also die Frage danach, ob sich verlängerte Bildungswege später im wahrsten Sinne des Worts *auszahlen* und somit ein hoher Abschluss einen höheren monetären Ertrag für das Individuum nach sich zieht als ein im Vergleich niedrigeres Abschlussniveau. Die diesem Abschnitt überstellte Frage kann daher humankapitaltheoretisch argumentiert werden, wobei Humankapital hier als Bildungskapital definiert wird (Esser 2000, S. 215).

Die Humankapitaltheorie kann zur Erklärung von Bildungsinvestitionen und Einkommensungleichheiten herangezogen werden. Sie ist ein ökonomischer Ansatz und der Gruppe der Rational-Choice-Theorien zugehörig. Letztere sind den soziologischen Handlungstheorien zuzurechnen, welche die Entstehung sozialer Tatbestände zu erklären suchen, indem diese als Ergebnis der situationsbezogenen Handlungen von Akteurinnen und Akteuren nachgezeichnet werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen durch ihr Handeln eine Verbesserung ihrer Situation anstreben oder bestimmten Vorstellungen naheifern, dies hingegen nur innerhalb bestimmter gesellschaftlich gegebener Grenzen möglich ist, das betrifft beispielsweise kognitive, institutionelle und ökonomische

Beschränkungen. Vor diesem Hintergrund kalkulieren Menschen ihre Handlungen und wählen sie so, dass das Ergebnis möglichst maximal den individuellen Erwartungen entspricht (siehe hierzu beispielsweise Kunz 2004; Boudon 2003; Hill 2002).

Gary Becker veröffentlichte die erste Edition seines Buches über Humankapital im Jahr 1964 und wurde seither nicht nur in den ökonomischen Wissenschaften, sondern auch in anderen Disziplinen, wie zum Beispiel in den Bildungswissenschaften im Zusammenhang mit der Bildungsungleichheitsforschung, kontrovers diskutiert. Ursprüngliche Intention war es, vorhandene Informationen über steigende Einkommen und Bildungsergebnisse in den USA für den *Census Report* zusammenzubringen. Die zugrunde liegende Annahme war die, dass „(...) *if education were economically important, I reasoned, money rates of return on education ought to be significant*“ (Becker 1993a, S. xxi). Die Untersuchungen wurden im Jahr 1957 begonnen, die ersten Befunde erschienen im Jahr 1964. In dieser Zeit wuchs in der ganzen Welt das Interesse an der Frage nach den Bildungsrenditen und Beckers Ziel richtete sich nunmehr in Richtung einer allgemeineren Theorie der Investition in Humankapital sowie ihre Konsequenzen für eine Reihe ökonomischer Phänomene, wie altersspezifische Einkommen und Reichtumsprofile. Dabei nahm Becker die verschiedenen Effekte von Bildung in den Blick (Becker 1993a, S. xix).

Innerhalb der Bildungssoziologie wird der humankapitaltheoretische Ansatz zuerst für die Erklärung von fortbestehenden Bildungsungleichheiten angebracht und in entsprechenden Theorien über Bildungsentscheidungen verarbeitet. Diese dienen dazu, herkunftsabhängige Bildungsentscheidungen und somit unterschiedliche Bildungsinvestitionen in ihrem Zustandekommen verstehbar zu machen. Bildungsungleichheit wird in diesem Sinne „*als aggregierte Folge vorausgegangener individueller Bildungsentscheidungen aufgefasst*“ (Kristen 1999, S. 14). Bildungsentscheidungen als begründete Handlungen von Akteurinnen und Akteuren werden an spezifischen Schwellen innerhalb eines Bildungssystems getroffen, welche wiederum in der Entscheidungssituation einen Teil der Grenzen und Möglichkeiten bei der Wahl des Individuums darstellen. Es wird für die Schwellen bzw. Übergänge auch von den „*Gelenkstellen der Bildungskarriere*“ gesprochen (Baumert et al. 2010, S. 5). Dabei ist jede Bildungsentscheidung mit spezifischen Kosten verbunden, welche durch spätere Erträge der infolge einer Entscheidung getätigten Investitionen wieder aufgewogen werden sollen. Insofern ist eine Bildungsentscheidung auch mit Risiken behaftet, denn es sind *Fehlinvestitionen* möglich. Kristen beschreibt zwei Formen der Fehlinvestition (Kristen 1999, S. 16f). Zum ersten ist dies die zu geringe Bildungsinvestition, welche in der Folge

Karrierewege versperrt. Die Korrektur dieser „Fehlentscheidung“ wiederum ist im Vergleich zum direkten Weg mit zusätzlichen Investitionen verbunden (siehe hierzu auch Breen und Goldthorpe 1997, S. 278). Zum zweiten ist das die Wahl eines Bildungsweges, der nicht erfolgreich bis zum Ende gegangen wird und so getätigte Investitionen später nicht mehr kompensiert werden können. Es addieren sich hierbei die Kosten des Bildungsganges und die Kosten des entgangenen Einkommens, das in der Zwischenzeit erzielt worden wäre.

Als ökonomisch geleitete besagt die Humankapitaltheorie, dass Bildung so lange nachgefragt wird, bis die Erträge die Kosten nicht mehr aufwiegen. Demnach verursacht Bildung Kosten sowohl direkter als auch indirekter Art, wobei erstere finanzielle Investitionen sind und letztere zeitliche Investitionen meinen, welche einem bestimmten entgangenen Einkommen entsprechen, das in der Bildungsphase hätte erzielt werden können (Becker 1993a, S. 52). Der Ertrag von Bildung dagegen entspricht dem später erzielten Lebenseinkommen, das je nach akkumuliertem Humankapital variiert, da mit steigenden Investitionen in Humankapital die individuelle Produktivität im Sinne der Qualifikation, Fertigkeiten und Fähigkeiten eines Individuums zunimmt (Esser 2000; Kristen 1999). Nach Aussage der Humankapitaltheorie sind Bildungsentscheidungen also Folge einer Kosten-Nutzen-Abwägung:

„Earnings are made dependent on the amounts invested in human capital, and the latter are assumed to be determined by a rational comparison of benefits and costs” (Becker 1993a, S. 147).

Als produktivitätsbestimmendes Humankapital gelten auf der einen Seite Bildung im Sinne der Schul- und Berufsausbildung, wobei dieser Kurvenlinearität im Lebensverlauf unterstellt wird, so dass die Erträge zuerst deutlich steigen, im weiteren Lebensverlauf eine Stagnation eintritt und eine Abnahme der Erträge zum Ende des Erwerbslebens erfolgt (Esser 2000, S. 217 und Befunde von Groß 2001). Hinzu kommt Humankapital im Sinne von Weiterbildungsmaßnahmen, welches spezialisierter und allgemeiner Natur sein kann, wobei ein linearer Einkommenszuwachs erwartet wird (Becker 1993a, S. 30ff). Dabei gilt, umso spezialisierter eine Arbeitskraft ihr Humankapital ansammelt (=on-the-job-training), desto höher ist ihr „Wert“. Andererseits gilt auch die Arbeitsmarkterfahrung als individuell „wertsteigernd“, wobei hier kein lineares Wachstum des Einkommens mit der Arbeitsmarkterfahrung, sondern ebenfalls die Kurven-Förmigkeit (umgekehrt u-förmig) des Ertragsverlaufes zu beobachten ist (Finke, Dumpert und Beck 2017; Finke 2010). Humankapital ist dabei untrennbar an die Person gebunden, die sie akkumuliert hat und somit nicht übertragbar. Sie ist ein Teil der Angebotsseite, also der individuellen Kontrolle zugänglich. Dies führt auch zur Annahme von im Lebensverlauf rational getroffenen

Erwerbsentscheidungen. Die Arbeitskraft wird vor einem individuellen Bildungshintergrund also „angeboten“ oder verkauft. So führt beispielsweise das individuelle Humankapital im Sinne des individuellen Bildungsstatus zu bestimmten überhaupt „möglichen“ Erwerbsentscheidungen (Blossfeld et al. 2009), Büchner spricht auch vom „Investitionscharakter“ von Bildung (Büchner 2003, S. 9), welche sich wiederum im Ergebnis auf das erzielte Einkommen auswirken. Demnach haben Bildungszertifikate eine Art *Gate-Keeping-Funktion* (Solga 2005, S. 17). Der rein angebotsseitige Blickwinkel der humankapitaltheoretischen Sichtweise wiederum wird ebenso kritisiert, weil er Determinanten des Arbeitsmarktes auf der Nachfrageseite außer Acht lasse (Kristen 1999, S. 21).

Abbildung 2.3 zeigt mit Daten aus der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2014 die Bruttomonatseinkommen nach höchstem Schul- und Ausbildungsabschluss für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen. Es ergibt sich hier, dass die durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienste die Reihenfolge der erreichten Bildungsniveaus widerspiegeln – dies gilt sowohl mit Blick auf Schul- als auch auf berufsbildende Abschlüsse. Demnach ist der durchschnittliche monatliche Bruttoverdienst für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen ohne einen Berufsbildungsabschluss am geringsten mit 2.610 € (Männer) und 2.227 € (Frauen). Besitzen die Befragten eine abgeschlossene Berufsausbildung, verdienen sie im Durchschnitt 3.131 € (Männer) und 2.675 € (Frauen) monatlich, für solche Personen, die den Abschluss eines Meisters/Technikers erreicht haben, liegen die Verdienste bei 4.226 € (Männer) und 3.201 € (Frauen). Ein Bachelor ist nach der Verdienststrukturerhebung monetär ungefähr gleichwertig mit dem letztgenannten Abschluss und liegt bei den durchschnittlichen Bruttomonatsverdiensten bei 4.151 € (Männer) und 3.199 € (Frauen)³. Ein Diplom/Magister/Master bringt einen durchschnittlichen Verdienst von monatlich 5.509 € (Männer) und 4.293 € (Frauen) ein, die Promotion und Habilitation 7.628 € und 6.063 €. Eine ähnliche Staffelung kann auch für Schulabschlüsse nachvollzogen werden. Ohne einen Abschluss ist der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der niedrigste mit 2.575 € für Männer und 2.051 € bei Frauen, mit einem Hauptschulabschluss wird ein durchschnittlicher Verdienst von 2.909 € (Männer) und 2.301 € (Frauen) erreicht, die Mittlere Reife ergibt 3.281 € monatlichen Bruttolohn für Männer und 2.653 € für Frauen. Bei einem Abitur oder Fachabitur liegen die Durchschnittsbruttogehälter schon bei 4.976 € für Männer und 3.732 € für Frauen (vgl. auch Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 und 2016).

³ Meisterbriefe und Bachelorabschlüsse entsprechen im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EQR) beide dem Niveau 6. Ein entsprechender Hinweis im Meisterbrief macht seit 2 Jahren die Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung deutlich (Pressemitteilung des BMBF vom 21.02.2014).

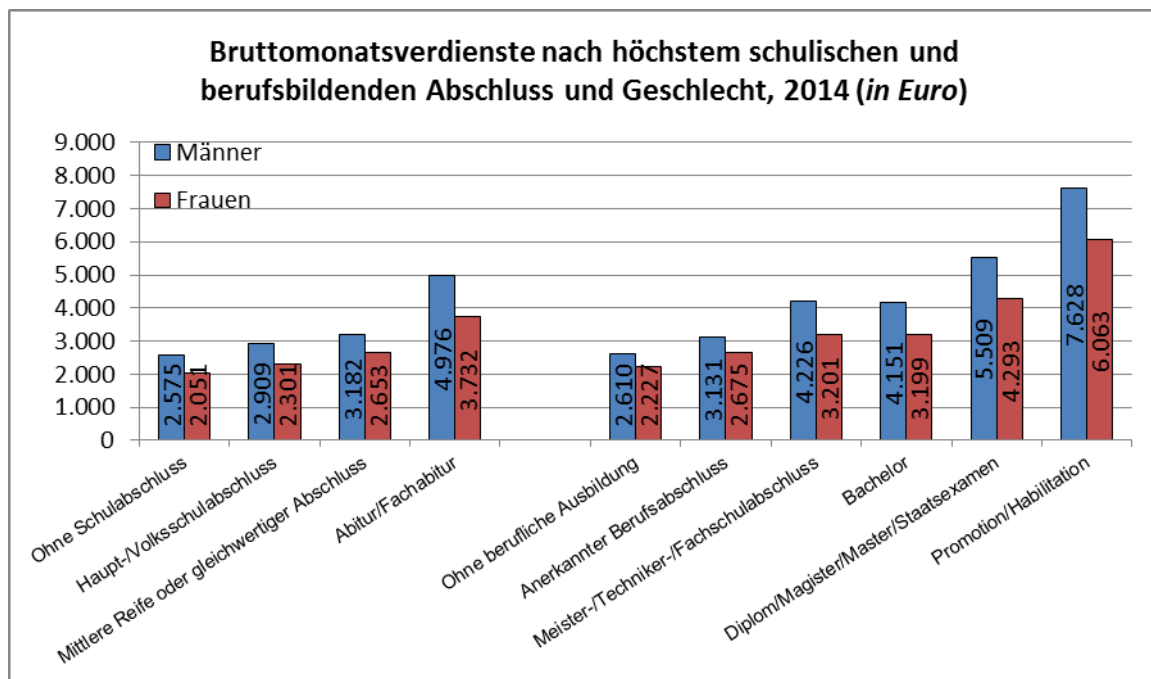


Abbildung 2.3: Bruttomonatsverdienste nach höchstem schulischen und berufsbildenden Abschluss und Geschlecht (in Euro).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2016b, S.211), abgebildet werden nur abhängig Beschäftigte der privaten und öffentlichen Wirtschaft und nur in Vollzeit Beschäftigte.

Hieraus kann zum ersten geschlussfolgert werden, dass sich hohe Bildungsabschlüsse bezogen auf den durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienst grundsätzlich für beide Geschlechter lohnen, also mit steigendem Bildungsniveau je Geschlecht auch die Verdienste ansteigen. Bei Betrachtung der Geschlechter im Vergleich wird jedoch zum zweiten deutlich, dass die Bildungsabschlüsse der Frauen im Vergleich zu den gleichwertigen der Männer eine geringere monetäre Wertigkeit besitzen (siehe hierzu auch Finke 2010); ein Resultat, das Untersuchungen zum Thema, zum Beispiel in Bezug auf Lebensverdienste („Bildung lohnt sich ein Leben lang“) (Schmillen und Stüber 2014) und in Bezug auf Bildungsrenditen als Nettoertrag von Bildung (Mendolicchio und Rhein 2012)⁴, nachzuvollziehen ist. Bei Rhein und Mendolicchio liegt beispielsweise der Lohnzuwachs je zusätzlichem Jahr der Bildung für Männer bei 5,3% und für Frauen bei 4,8% (Mendolicchio und Rhein 2012, S. 5). Stüber und Schmillen zeigen, dass im Laufe des gesamten Erwerbslebens Männer mit Berufsausbildung 295.000 Euro mehr verdienen als Männer ohne einen Ausbildungsabschluss, die Bildungsprämie bei Frauen beträgt hingegen im Vergleich beider Bildungsniveaus 177.000 Euro. Der Hochschulabschluss schlägt bei Männern mit 1.398.000 Euro gegenüber solchen ohne einen berufsbildenden Abschluss zu Buche, bei Frauen sind dies 829.000 Euro

⁴ Der Bruttolohn wird hier mit den Wirkungen des Steuer- und Abgabesystems ebenso wie mit der Erwerbsbeteiligung über den Lebensverlauf verrechnet.

(Berechnungen basieren hier auf Daten des SIAB 2008 bis 2010) (Schmillen und Stüber 2014).

Entsprechend den humankapitaltheoretischen Annahmen können die monetären Ertragsunterschiede - für beide Geschlechter getrennt betrachtet - einen Anreiz für Bildungsinvestitionen darstellen. Dass der Wert der Bildung für Frauen jedoch geringer ist, weist auf weitere Bestimmungsgründe von Einkommen hin, in Abschnitt 2.1.1 wurde bereits die horizontale berufliche Segregation als *ein* wichtiger einkommensbestimmender Faktor eingeführt. Wenn es nun um die Frage geht, inwiefern sich Bildung „lohnt“, muss also eine *dritte Form der Fehlinvestition* im Anschluss an die von Kristen dargelegten ergänzt werden. Demnach sollten bei Erreichung bestimmter Bildungsniveaus getätigte Investitionen im späteren Lebensverlauf über monetäre Erträge kompensiert werden. Wenn dies nicht der Fall ist, also die Umsetzung der Wertigkeit von Bildungsabschlüssen durch weitere Einflüsse verhindert wird, kann von dieser dritten Fehlinvestition ausgegangen werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern vor allem bei hohen Bildungsabschlüssen virulent werden. Verglichen mit keinem oder beruflichen Ausbildungsabschlüssen ist dieser Unterschied zwischen Akademikerinnen und Akademikern besonders ausgeprägt (Leuze und Strauß 2009). Entsprechende Daten können der Verdienststrukturanalyse 2010 des Statistischen Bundesamtes entnommen werden. Bei niedrigen Bildungsniveaus (ISCED 0,1,2)⁵ liegen Frauen 11% unter dem Lohnniveau der Männer, mit mittleren Abschlussniveaus (ISCED 3 und 4) beträgt die Differenz 19% und bei der höchsten betrachteten Qualifikation (ISCED 5 und 6) 27%. Das heißt, dass insbesondere Frauen mit hohen und ambitionierten Abschlüssen zumindest im Vergleich zur Wertigkeit dieser Abschlüsse bei Männern von dieser dritten Fehlinvestition bedroht zu sein scheinen.

Die Höhe des Verdienstunterschiedes zwischen den Geschlechtern und ihr Zustandekommen werden im Rahmen von Untersuchungen über einen so genannten *Gender Pay Gap* (GPG) thematisiert und diskutiert.

⁵ Der ISCED ist der International Standard Classification of Education. Level 1 und 2 umfassen Personen ohne Schulabschluss und solche mit einem Haupt- oder Realschulabschluss. Level 3 und 4 besitzen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder die Hochschulreife, Level 5 und 6 bezeichnen diejenigen Personen mit Fachhochschul- und universitären Abschlüssen einschließlich der Promotion.

2.2 Warum „lohn“t sich Bildung für Frauen weniger als für Männer?

2.2.1 Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap

Geht es um Einkommen von Frauen, werden nahezu reflexhaft Geschlechterunterschiede angebracht und nach Erklärungen für die geschlechtlichen Differenzen gesucht. Solche Einkommensunterschiede im Vergleich der Geschlechter erweisen sich über die letzten zwei Jahrzehnte als relativ stabil, das heißt, Frauen verdienen im Vergleich zu Männern weniger Geld. In den Jahren von 1995 bis 2015 liegt dieser so genannte *Gender Pay Gap* zwischen 19 und 23%, im Jahr 1995 selbst sind es 21% ebenso wie im Jahr 2015⁶ mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 16,20 € für weibliche und 20,59 € für männliche Erwerbsarbeit im letztgenannten Jahr (Statistisches Bundesamt 2016d). Bei dem so angegebenen prozentualen Unterschied zwischen den Geschlechtern handelt es sich um eine *unbereinigte* Angabe, das heißt, Faktoren der Vergleichbarkeit, welche die Differenz zwischen den Geschlechtern mitbestimmen, bleiben bei der Angabe dieser Ziffern unbeachtet. Eine detaillierte Aufschlüsselung des Gaps erläutert Finke mit Daten der Verdienstkostenstrukturerhebung 2006, einer repräsentativen Stichprobe der Statistischen Landesämter (Finke 2010). Der unbereinigte GPG wird hier für die Bruttostundenverdienste berechnet, kann aber der Autorin zufolge auch mit Nettoverdiensten sowie Monats- und Jahresangaben nach der folgenden Formel ausgerechnet werden (Finke 2010, S. 5):

$$GPG_{unadj} = \frac{X_m - X_f}{X_m} \times 100,$$

wobei X_f den Durchschnittsverdienst der Frauen und X_m den der Männer wiedergibt. Aus der Formel ergibt sich die prozentuale Differenz beim Durchschnittsverdienst der Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Verdienst der Männer, die Berechnungsmethode entspricht dabei den Vorgaben von Eurostat (eurostat: Statistics Explained 2013; Finke 2010, S. 5).

Der bereinigte GPG wiederum stellt nun zusätzlich strukturelle und individuelle Unterschiede zwischen den Personen in Rechnung, um so im Ergebnis einen geschlechtlichen Einkommensunterschied bei vergleichbaren Merkmalen im Sinne von „gleichem Lohn für gleiche Arbeit“ zu errechnen (Finke 2010, S. 10), Finke verwendet hierfür die *Oaxaca-Blinder-Dekomposition* (Oaxaca 1973; Blinder 1973). Diese ermöglicht die Aufspaltung des Verdienstunterschiedes in einen erklärten und einen unerklärten Teil, ersterer betrifft die

⁶ Die angegebene prozentuale Differenz bezieht sich auf den unbereinigten Bruttostundenverdienst.

geschlechtlichen Ausstattungsunterschiede (=Merkmals- oder Ausstattungseffekt) (Finke, Dumpert und Beck 2017; Finke 2010, S. 9). Letzterer bezieht sich zum einen auf die *unterschiedliche Wertigkeit von inkludierten Ausstattungsmerkmalen* im Vergleich der Geschlechter, wenn also beispielsweise gleiche Bildungsabschlüsse monetär unterschiedlich hoch entlohnt werden, wie dies oben gezeigt wurde. Der andere Teil des *unerklärten* GPGs kann nicht auf die in die Analyse inkludierten Variablen zurückgeführt werden und ist somit möglicherweise das Ergebnis von in der Untersuchung nicht berücksichtigten Merkmalen. Dieser Unterschied bleibt also auch dann bestehen, wenn die Ausstattung zwischen den Geschlechtern und deren Honorierung gleich wären. Dieser *unexplained gap* wird als eigentliches Maß der Diskriminierung herangezogen, wobei dies eben nicht ausschließen kann, dass weitere Faktoren, wie zum Beispiel das individuelle Verhalten bei Lohnverhandlungen (als Beispiel angeführt in Finke, Dumpert und Beck 2017; Statistisches Bundesamt 2014a; Finke 2010; Achatz 2005), eine Rolle beim Zustandekommen des geschlechtlichen Verdienstunterschiedes spielen, weswegen die Autorin und die Autoren auch von einer „Obergrenze der Diskriminierung“ sprechen (Finke, Gumpert und Beck 2017, S. 45; Finke 2010, S. 10).

Im Ergebnis der detaillierten Zerlegung des GPGs mit Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 bei Finke, Dumpert und Beck (2017) (siehe hierzu auch die Ergebnisse von Finke 2010 sowie für vollzeiterwerbstätige Akademikerinnen und Akademiker Leuze und Strauß 2009) sind für den erklärten GPG insbesondere Unterschiede bei den geschlechtlichen Anteilen in den Leistungsgruppen von Relevanz (5%), mit 7% schlägt der höhere Anteil von Frauen in niedrig bezahlten Tätigkeiten nach Beruf und Wirtschaftszweig zu Buche, weitere 1,3% erklärt der höhere Anteil von Frauen in geringfügiger Beschäftigung, aber auch Teilzeitbeschäftigung wird als erklärender Faktor ausgewiesen (2,1%) (Finke, Dumpert und Beck 2017), beide Erwerbsformen werden mit einem niedrigeren Stundenlohn bei Frauen assoziiert (siehe hierzu auch Boll und Leppin 2013; Wolf 2010, allerdings nicht bei Ziefle 2004). Der verbleibende Gap beläuft sich nach den Berechnungen von Finke, Dumpert und Beck im Jahr 2014 auf 26,1% des unbereinigten Verdienstunterschiedes und liegt damit bereinigt bei 5,8%, wobei „Frauen unabhängig von den berücksichtigten Einflussfaktoren im Durchschnitt einen um 5,4 Prozentpunkte geringeren Verdienst erhalten würden“, was der oben benannten ‚Obergrenze der Diskriminierung‘ bzw. den möglicherweise in der Analyse nicht berücksichtigten Ausstattungsmerkmalen entspricht (vgl. Finke, Dumpert und Beck 2017, S.53; siehe auch Finke 2010; Leuze und Strauß 2009). Der Rest ist tatsächlich auf die ungleiche Entlohnung gleicher Ausstattungsmerkmale auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Betrachtet man die bereinigten GPGs der letzten Jahre, wird dabei auch sichtbar, dass dieser seit 2006 kontinuierlich zurückgegangen ist mit 8% im Jahr 2006, 7% im Jahr 2010 und 6% im Jahr 2014 bei fast gleichen Werten der unbereinigten GPGs, die zwischen 22 und 23% liegen (Finke, Dumpert und Beck 2017; Statistisches Bundesamt 2017c).

Die Befunde von Finke und Kollegen im Rahmen des *unexplained GPG* weisen zum einen auf geschlechtliche Diskriminierung hin, können jedoch zum anderen auch ein Ergebnis weiterer Ungleichheiten bei den berufsbezogenen oder persönlichen Merkmalen zwischen den Geschlechtern sein (Statistisches Bundesamt 2017c; Statistisches Bundesamt 2014a; Finke 2010; Achatz 2005). Des Weiteren weist Finke darauf hin, dass auch die den GPG zum Teil erklärenden Unterschiedlichkeiten bei den Ausstattungsmerkmalen zwischen den Geschlechtern selbst ein Ergebnis weiterer Umstände sein könnten, dies gilt beispielsweise für die geringere Präsenz von Frauen in der obersten Leistungsgruppe, aber auch für den höheren Anteil von Frauen in Teilzeitberufen oder in geringfügiger Beschäftigung und deren Dominanz in bestimmten Berufszweigen, welche mit einer geringeren Entlohnung assoziiert werden und oft weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten (Finke 2010, S. 10; siehe hierzu auch die Befunde von Wanger 2015; Kümmerling et al. 2015; Hausmann und Kleinert 2014; Kohaut und Möller 2013; Achatz 2005; Liebeskind 2004). Diskriminierung wäre eine Erklärungsmöglichkeit, jedoch wird konstatiert, dass individuelle Faktoren Mechanismen darstellen könnten, über welche strukturelle Bedingungen wirksam und außerdem „durch das soziale Umfeld und soziale Einflüsse bedingt (...)“ werden (Glaesser 2008, S. 81). Es wird daher die wechselseitige Abhängigkeit der verschiedenen Ebenen angenommen (Glaesser 2008, S. 81). Dieser Annahme nun – über weitere die Ausstattungsmerkmale erklärende Umstände - soll im Folgenden nachgegangen werden.

2.2.2 Vom Gender Pay Gap zur innergeschlechtlichen Heterogenität

Der Vergleich der Einkommensergebnisse zwischen den Geschlechtern und ihre Erklärung über Ausstattungsmerkmale, bei denen Frauen augenscheinlich immer ‚schlechter‘ abschneiden im Vergleich zu denen der erwerbstätigen Männer, erscheint als defizitäre Sichtweise auf berufstätige Frauen, die eine größere Heterogenität innerhalb der weiblichen Geschlechtergruppe verdeckt, ein Argument, welches im Folgenden am Beispiel der Teilzeitarbeit verdeutlicht wird.

Teilzeitarbeit wird auch als „Frauendomäne“ bezeichnet (Statistisches Bundesamt 2014a, S. 469) und der Unterschied zwischen den Geschlechtern bei den durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten *Gender Time Gap* genannt (zum Beispiel Kümmerling et al. 2015, S. 4).

Auf der einen Seite wird auf die in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen hingewiesen (Holst und Wieber 2014; Keller und Haustein 2013; Holst und Schupp 1996; Lauterbach 1994). Die Erwerbsbeteiligung der Frauen lag im Jahr 1991 bei 59,1% (Männer: 81,7%), 2002 bei 61,8% (Männer: 75,6%) und liegt im Jahr 2015 in der Altersgruppe der 20 bis 64jährigen bei 73,6% (Männer: 82,3%) (EUROSTAT 2017). Jedoch wird auch darauf aufmerksam gemacht, dass die Arbeitszeitvolumina bei Frauen (als das Produkt aus Personen und geleisteter Arbeitszeit (Wanger 2011, S. 1)) über die Jahre nicht gestiegen sind, sondern eher abnehmen (Wanger 2015; Kümmerling et al. 2015; Franz et al. 2012; Kreyenfeld et al. 2007; Pfau-Effinger und Geissler 1992). So liegen Frauen mit einem Beschäftigtenanteil im Jahr 2014 von 49,2% praktisch gleichauf mit den Männern, jedoch tragen sie mit 40,8% unterdurchschnittlich zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei, was auch als „Arbeitszeitlücke“ bezeichnet wird (Wanger 2015, S. 6; Wanger 2011, S. 5). Aus Tabelle 2.1 können die durchschnittlich tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden je Geschlecht im Zeitverlauf von 1991 bis 2015 entnommen werden. Für beide Geschlechter wird hier eine Abnahme des wöchentlichen Erwerbsumfangs deutlich, wobei Frauen über alle Messzeitpunkte wöchentlich weniger Erwerbsarbeitsstunden im Vergleich zu den betrachteten Männern verzeichnen. Liegen sie 1991 und 1994 noch an der Grenze zur Teilzeit, geht der Trend bei ihnen klar in Richtung Teilzeit, während Männer auch 2015 noch in Vollzeit arbeiten, mit 35,1 Stunden jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau als 1991 mit 40,4 Stunden.⁷

Tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden nach Jahr und Geschlecht, 1991-2015													
	1991	1994	1997	2000	2003	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Frauen	32,1	32,0	30,8	29,8	29,0	27,9	27,0	27,3	26,6	26,4	26,2	26,3	26,2
Männer	40,4	40,9	40,9	40,6	39,7	38,2	36,3	36,7	36,3	35,8	35,3	35,3	35,1

Tabelle 2.1: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden nach Jahr und Geschlecht, 1991-2015.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Statistisches Bundesamt (2014e, S.121 und 2016b, S.128).

Die Teilzeitquoten liegen im Jahr 2015 für Frauen bei 47,3% und für Männer bei 10,7% (Statistisches Bundesamt 2016e).

⁷ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die unter dem Begriff *Teilzeit* mitdefinierten Personen eine heterogene Erwerbstätigengruppe darstellen und die Grenzen von Teilzeit nach unten und oben unterschiedlich gesetzt werden. Somit gelten beim Statistischen Bundesamt alle Arbeitszeiten von wöchentlich einer bis unter 32 Stunden als Teilzeitarbeit (zum Beispiel Statistisches Bundesamt 2013b; siehe aber auch Wanger 2015, 2011), dies umfasst dann geringfügig Beschäftigte ebenso wie Frauen mit Ein-Euro-Jobs. In anderen Analysen werden bis unter 35 Stunden (Vogel 2009; Buchmann et al. 2002; Bauer et al. 1996) oder bis unter 30 Stunden als Teilzeitarbeit gewertet und wiederum getrennt von den geringfügig beschäftigten Frauen untersucht (Kreyenfeld et al. 2007; Kreyenfeld und Geisler 2006; Buchmann et al. 2002).

Zum einen wird anhand der geleisteten durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden deutlich, dass Frauen im Vergleich zu den männlichen Erwerbstätigen weniger Zeit in ihren Beruf investieren. Betrachtet man jedoch die Teilzeitquote, kann aus der benannten Zahl aus einem anderen Blickwinkel auch geschlussfolgert werden, dass über die Hälfte der Frauen einem Erwerb in Vollzeit nachgeht. Welche Determinanten führen zu dieser Heterogenität bei den investierten Arbeitszeiten bei Frauen? Die folgenden Tabellen können Hinweise geben.

Aus Tabelle 2.2 können die Teilzeitquoten beider Geschlechter nach höchstem berufsqualifizierenden Abschluss für das Jahr 2013 entnommen werden. Die Teilzeitquoten liegen über alle Bildungsabschlüsse jeweils über denen der Männer. Sie sinken mit steigendem Bildungsabschlussniveau (siehe hierzu auch WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2015), so dass 53,5% der Frauen ohne einen Berufsbildungsabschluss in Teilzeit arbeiten, jedoch nur 36,2% der Frauen mit mindestens einem Fachhochschulabschluss. Bei den Männern liegt die Teilzeitquote bei denen ohne einen Berufsbildungsabschluss ebenfalls am höchsten mit 22,3%. Bei einem Lehrabschluss oder mindestens einem Fachhochschulabschluss liegen die Quoten jeweils unter 10%, jedoch etwas höher bei Männern mit mindestens einem Fachhochschulabschluss, so dass für die Männer mit Blick auf deren Vollzeiterwerbstätigkeit eher von einem Regelfall gesprochen werden kann (Keller und Haustein 2013, S. 867) und Bildungsabschlüsse hier weniger deutlich in der Teilzeitquote sichtbar werden. Für Frauen hingegen scheint es diesen Regelfall nicht zu geben. Sie arbeiten häufiger als Männer in Teilzeitarbeitsverhältnissen und mit zunehmender Bildungsqualifikation werden sinkende Quoten ersichtlich, ein Großteil derer mit den höchsten abgeleiteten berufsqualifizierenden Abschlüssen arbeitet demnach in Vollzeit, was zum einen für die Opportunitätskostenargumentation spricht (Buchmann et al. 2002). Zum anderen wird aus einer weiteren Perspektive deutlich, dass ein bedeutender Teil der Frauen mit ambitionierten Bildungsabschlüssen scheinbar *trotz* dieser Kosten „nur“ in Teilzeit arbeitet.

Teilzeitquoten nach höchstem berufsbildenden Abschluss und Geschlecht, 2013 (in Prozent)			
	<i>Ohne beruflichen Abschluss</i>	<i>Lehre/ Berufsausbildung/ Fachschulabschluss</i>	<i>Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss, Promotion</i>
<i>Frauen</i>	53,6%	47,2%	36,2%
<i>Männer</i>	22,3%	8,3%	9,9%

Tabelle 2.2: Teilzeitquoten in % nach höchstem berufsbildenden Abschluss und Geschlecht, 2013 (in Prozent)
Quelle: Statistisches Bundesamt (2014b, S.24), eigene Berechnungen. Teilzeitquoten beziehen sich auf Erwerbstätige mit unter 32h Stunden normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit

Die Bewertung von Teilzeitarbeit ist eine ambivalente, da sie zum einen Frauenerwerbstätigkeit vor allem nach der Geburt von Kindern zu begünstigen scheint und verhindert, dass Frauen der Erwerbsarbeit aufgrund von Vereinbarkeitsproblematiken vollständig fernbleiben (Fitzenberger et al. 2010; Vogel 2009; Holst und Schupp 1996; Buchmann et al. 2002; Lauterbach 1994). Zum anderen würde sie oft mit Nachteilen bei Karrieren und Einkommen erkauft (Webber und Williams 2008, S. 773; Hecken 2006, S. 131). Das weniger investive Berufsverhalten einiger Frauen, hier gezeigt in Form der geringeren Arbeitszeiten, mündet dann zum Beispiel in Einschränkungen bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten (Wanger 2015; Kohaut und Möller 2013; Abele und Spurk 2011; Kohaut und Möller 2010; Aisenbrey et al. 2009). Dies geht einher mit dem Befund, dass kontinuierlich Vollzeitbeschäftigte mit zunehmender Berufserfahrung höhere Lohnzuwächse im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten verzeichnen können (Boll 2010; Finke 2010), letztere gleichzeitig weniger häufig an Weiterbildungen teilnehmen, auch weil diese aus Sicht der Unternehmen als weniger lohnenswert eingeschätzt würden (Bellmann et al. 2013, S. 55) und dies wiederum mit weiteren Einschnitten beim Verdienst bezahlt wird (Finke 2010, S. 32).

Tabelle 2.3 bildet nun die Teilzeitquoten für das Jahr 2014 von erwerbstätigen Frauen für aufeinanderfolgende Altersgruppen ab. Hier zeigt sich, dass die Teilzeitquote mit 27,2% und 33,7% für Frauen von 16 bis 35 Jahren am niedrigsten ist und zwischen dem 35. und 44. Lebensjahr mit 53,4% am höchsten liegt. Die Teilzeitentscheidung wird hernach scheinbar kaum rückgängig gemacht und verbleibt auf einem hohen Niveau bei über 50% bis zum 64. Lebensjahr (siehe hierzu auch Kümmerling et al. 2015; Franz et al. 2012; Vogel 2009; Holst und Schupp 1996).

Teilzeitquoten von erwerbstätigen Frauen nach Altersgruppe, 2014 (in Prozent)					
<i>Altersgruppe</i>	<i>16-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>
<i>Teilzeitquote</i>	27,2	33,7	53,4	50,8	50,8

Tabelle 2.3: Teilzeitquoten in % von erwerbstätigen Frauen nach Altersgruppe, 2014 (in Prozent).

Quelle: Eigene Darstellung auf der Basis von Statistisches Bundesamt (2015e, S.57). Teilzeitquoten beziehen sich auf Erwerbstätige mit unter 32h Stunden normalerweise geleisteter Wochenarbeitszeit

Aus einer Erwerbsverlaufsperspektive, wie in Tabelle 2.3 dargestellt, wird ersichtlich, dass Frauen im Alter zwischen 25 und 35 Jahren ihre Arbeitszeiten reduzieren. Dies kann auch für die Erwerbsbeteiligung von Frauen gezeigt werden.

Die Erwerbsbeteiligungsquoten nach Altersgruppen von Frauen und Männern im Vergleich wird in Abbildung 2.4 im Jahresdurchschnitt für das Jahr 2015 dargestellt.

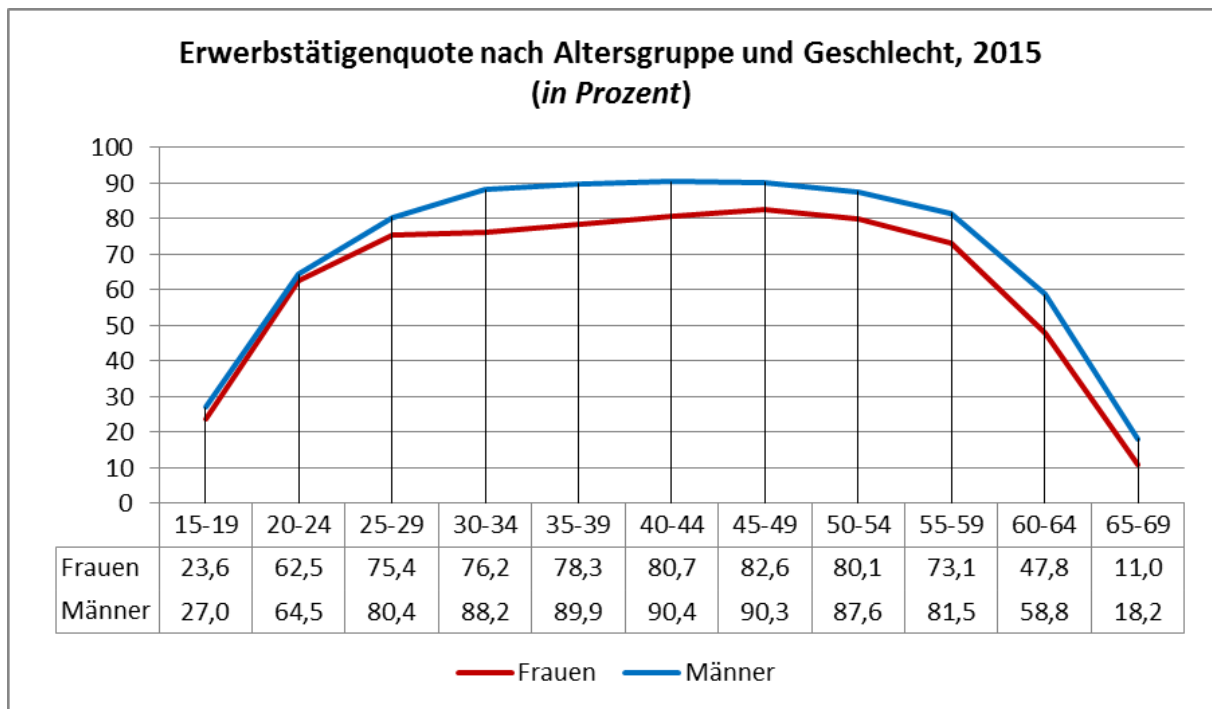


Abbildung 2.4: Erwerbstätigenquote nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (in Prozent).
Quelle: Eigene Darstellung auf der Basis von Statistisches Bundesamt (2017d).

Für Frauen zeigt sich hier eine zwischen 75,4% und 78,3% stagnierende Erwerbsbeteiligung vom 25. bis zum 39. Lebensjahr. Den Höchststand erreichen Frauen mit 82,6% zwischen 45 und 49 Jahren. Während der Stagnationsphase der Frauen steigt die Erwerbsbeteiligung der Männer weiter von 80,4% auf 90,4% bis zum Alter von 44 Jahren und verharrt auf hohem Niveau bis zum 49. Lebensjahr mit 90,3%. Ein Anstieg hingegen der Erwerbsbeteiligung wird für beide Geschlechter vom 20. bis zum 25. Lebensjahr anschaulich ebenso wie eine abfallende Quote vom 50. Lebensjahr an. Demnach liegt die weibliche Erwerbsbeteiligung erstens kontinuierlich unter der männlichen. Zweitens zeichnet sich für die Erwerbsbeteiligung von Frauen spätestens ab ihrem 25. Lebensjahr eine Stagnation dieser ab, eine sprichwörtliche „Delle“ wird sichtbar, die so für die männliche Erwerbsbeteiligung nicht nachvollzogen werden kann. Der Erwerbsbeteiligungsverlauf von Frauen stellt sich für Holst und Schupp auch als Drei-Phasen-Modell dar, wobei die erste Phase durch die kontinuierliche und steigende Erwerbsbeteiligung gekennzeichnet wird (hier ca. bis zum 25. Lebensjahr), in der zweiten Phase wiederum Diskontinuitäten bei der Erwerbskarriere auftreten und diese über unterschiedlicher Zeiträume unterbrochen wird, in der dritten Phase wird an die zuvor kontinuierliche Erwerbskarriere angeknüpft, was hier in einer leichten Steigung ab dem 40. Lebensjahr der Frauen sichtbar wird (Holst und Schupp 1996, S. 168f).

Die dabei zwischen den Geschlechtern entstehende Differenz kann im weiteren Lebensverlauf scheinbar kaum aufgeholt werden. Ein Blick auf den Gender Pay Gap im Erwerbsverlauf bestätigt dieses Bild.

Die durchschnittlichen Einkommen in Form der Bruttomonatslöhne beider Geschlechter werden im Folgenden für aufeinanderfolgende Altersgruppen in Abbildung 2.5 in Anlehnung an das Vorgehen von Finke mit Daten des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2014 veranschaulicht (Statistisches Bundesamt 2013a; Finke 2010).

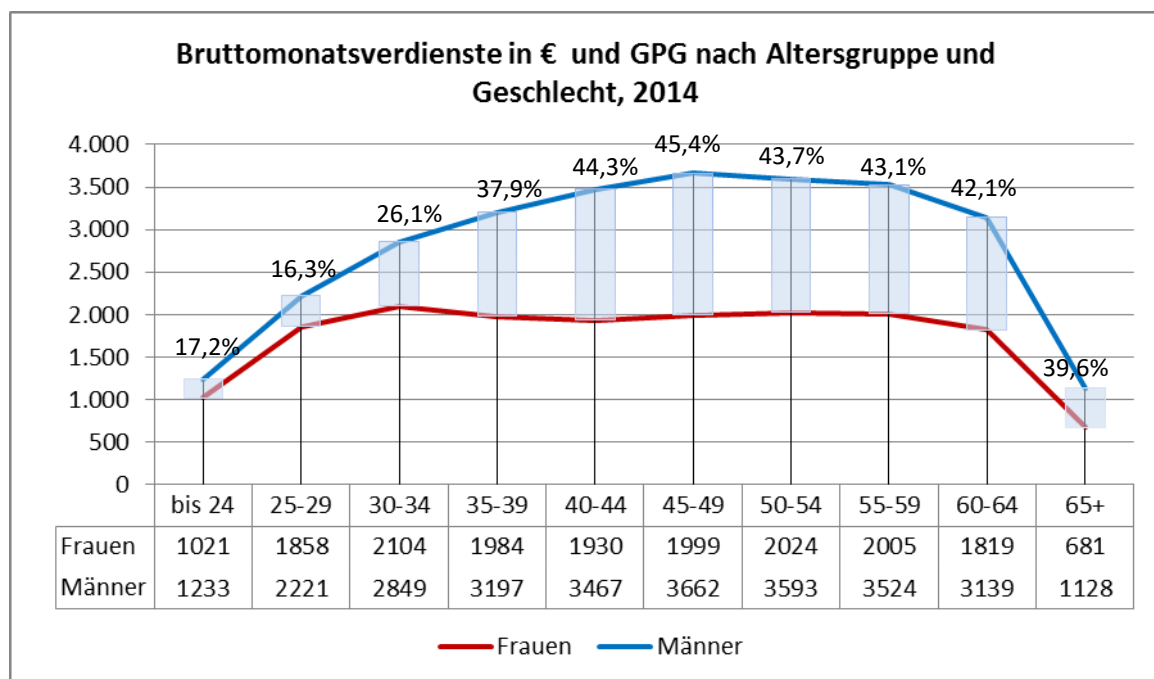


Abbildung 2.5: Bruttomonatsverdienste in € und GPG nach Altersgruppe und Geschlecht, 2014.
Quelle: Statistisches Bundesamt (2016d, S.206), eigene Berechnungen

Zuerst fällt auf, dass der hier anhand der Bruttomonatslöhne nachgezeichnete GPG mit bis zu 45,4% in der Altersgruppe der 45 bis 50jährigen deutlich höher ist als der in 2.2.1 nachgezeichnete mit 22% bis 23%. Letztere Angaben beziehen sich auf den stündlichen Lohn, wurden also für Unterschiede in den Erwerbsarbeitszeiten zwischen den Geschlechtern bereinigt. Diese Erwerbsarbeitszeitunterschiede werden hingegen bei der Angabe der Bruttomonatslöhne nicht herausgerechnet. So wird nach Meinung der Autorin ein realistischeres Bild vom Ausmaß der Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern gezeichnet und die finanziellen Spielräume von Frauen im Vergleich zu Männern besser anschaulich. Es zeigt sich, dass der GPG zu Beginn der Erwerbskarriere mit 16,3% bei den 25 bis 29jährigen am geringsten ist. Mit zunehmendem Alter wächst der Verdienstunterschied, hat sich ab dem Alter von 40 Lebensjahren fast verdreifacht und

erreicht zwischen dem 45. und 49. Lebensjahr einen Höhepunkt mit 45,4%. Hernach stagniert der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern auf einem hohen Niveau und kann im weiteren Erwerbsverlauf von den Frauen scheinbar nicht wieder kompensiert werden.

Die steigende Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern, die Finke anhand der Stundenlöhne nachvollzieht, interpretiert sie als Folge von Familiengründung und –planung (Finke 2010, S. 31f). Das durchschnittliche Alter von Frauen bei der Geburt des ersten Kindes liegt im Jahr 2014 bei 29,5 Jahren (Statistisches Bundesamt 2017e), die Einkommensstagnation etwa ab diesem Alter wird in Abbildung 2.5 oben sichtbar. Die oben benannte „Delle“ bei der Erwerbsbeteiligung und bei den Erwerbsarbeitszeiten, auch sichtbar werdend beim Einkommensverlauf, würde somit als „Familiendelle“ erklärbar (Boll und Leppin 2013, S. 9). Dies bedeutet dann, dass solche sich im Privaten abspielenden Ereignisse für die Erwerbserfolge von Frauen relevant sind, auf die von Männern jedoch keine aus der Abbildung unmittelbar ablesbare Wirkung zeigen, obwohl ein Großteil von ihnen unbestritten ebenfalls Vater werden dürfte. Vielmehr verzeichnen Männer nach Geburt eines Kindes kontinuierliche Erwerbskarrieren, berufliche Aufstiege und Einkommenszuwächse, was mit ihrer Rolle als „Ernährer“ der Familie zusammengebracht wird (Weinmann 2013; Vogt und Pull 2010; Reichle und Zahn 2006). Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung kennzeichnen somit vorrangig den Erwerbsverlauf von Müttern und werden für die ungleiche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf ebenso wie für Einkommensungleichheiten mitverantwortlich gemacht (Finke, Gumpert und Beck 2017; Vogt und Pull 2010; Buchmann et al. 2002; Bauer et al. 1996).⁸ Die in den letzten Jahrzehnten

⁸Staatlich subventioniert und institutionalisiert wurden kindbedingte Erwerbsunterbrechungen mit der Einführung des Erziehungsurlaubs (BerzGG) 1986 und diesen ablösend durch die Einführung des Elterngeldes 2007 und dessen Modifikation zum Elterngeld Plus im Jahr 2015. Die dahinterstehenden familienpolitischen Ziele waren einerseits der vermehrte Einbezug der Väter in die Betreuung von Kindern und ebenso der Erhalt der ökonomischen Selbstständigkeit der Frauen auch nach der Geburt von Kindern sowie deren zügiger Wiedereinstieg in den Beruf (BMFSFJ 2015; Trappe 2013, S. 28f). Andererseits wird auch konstatiert, dass die gesetzliche Festlegung eines Rechtes auf Erwerbspause nach der Geburt von Kindern zusammen mit einer finanziellen Ersatzleistung zu einem höheren Anreiz führten, die Erwerbstätigkeit überhaupt zu unterbrechen (Holst und Schupp 1996, S. 167). Nach Einführung der staatlichen Familienleistung des Elterngeldes wurde die gestiegene Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter hervorgehoben, die jedoch verdeckte, was auch als „Zweimonatsväter“ bezeichnet wird (Scholter 2014). Im Jahr 2013 nahmen 32% der Väter Elternzeit, davon unterbrachen 78% ihren Erwerb für zwei Monate. Der Durchschnitt liegt bei 3,2 Monaten Elternzeit (BMFSFJ 2015; Statistisches Bundesamt 2015c). Die Unterbrechungen wegen Kindererziehung hingegen gehen darüber hinaus speziell in Deutschland bei Frauen oft weit über den gesetzlich geschützten Zeitraum hinaus (Grunow et al. 2011, S. 417; siehe auch Befunde von Weinmann 2013). Angesichts ihrer höheren Anteile in Elternzeit und der längeren Unterbrechungszeit von Müttern im Vergleich zu den Erwerbspausen der Väter, werden solche Diskontinuitäten vor allem bei Frauen im Zuge der Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie relevant, hierbei stehen sich die in den letzten Jahrzehnten steigende Erwerbsbeteiligung, -orientierung sowie das höhere Erwerbspotenzial von Frauen und die mit Erwerbsunterbrechungen zusammenhängenden Risiken für Einkommens- und Karriereverläufe von Frauen gegenüber.

trotzdem steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen wird vor allem mit dem Anstieg der Müttererwerbstätigkeit erklärt (Weinmann 2013; Kreyenfeld et al. 2007; Holst und Schupp 1996), während die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Kinder über die Zeit sogar leicht zurückgeht (Kreyenfeld et al. 2007; Holst und Schupp 1996). Demnach gingen im Jahr 2001 31% der Mütter keiner Erwerbstätigkeit nach und suchten auch keine, im Jahr 2011 waren dies 26% (Weinmann 2013). Der nicht beobachtbare Anstieg bei den Arbeitszeiten über die Zeit wird wiederum auf den Zuwachs vorrangig der geringfügigen und Teilzeitbeschäftigung

Aus Sicht der Humankapitaltheorie wirken sich Erwerbsunterbrechungen negativ auf Einkommen und Einkommensverläufe aus, weil in der Zeit der Unterbrechung kein weiteres Humankapital in Form von Weiterbildung und Berufserfahrung akkumuliert wird. Bereits vorhandenes Humankapital wird außerdem entwertet, da Wissen veraltet (Becker 1985; Polachek 1981). Ziefle findet für den Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung jedoch kaum Lohneinbußen der Frauen beim Bruttostundenlohn im Vergleich zum Lohn vor der Erwerbspause. Verringerungen beim Einkommen sind hier auf Verringerungen der Erwerbsarbeitszeit zurückzuführen, ein Befund, der auch bei Budig und England nachvollziehbar wird (Ziefle 2004; Budig und England 2001). Mittel- und längerfristig zeigt Ziefle dennoch Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf das Einkommen. Jedes zusätzliche Kind bedeutet einen Lohnverlust von 1,3%, ebenso wie jeder zusätzliche Monat Erziehungsurlaub zu weiteren 0,4% Verlust führt (Ziefle 2004; siehe hierzu auch Boll 2010; Beblo und Wolf 2003, 2002).

Zu allererst stellt sich Grunow und Kolleginnen zufolge für Frauen die Frage, ob eine Erwerbsunterbrechung nach Beendigung des Mutterschutzes (in Deutschland acht Wochen nach der Geburt des Kindes) überhaupt stattfindet und erst wenn dies der Fall sei, folge die Frage, wie lange diese Unterbrechung andauere (Grunow et al. 2011, S. 413). Die Länge der Erwerbsunterbrechungen bei Frauen hängt wiederum zum einen vom Bildungsabschluss ab, wobei Frauen mit hohen Bildungsniveaus kürzer unterbrechen und auch ein höherer Anteil direkt nach Beendigung des Mutterschutzes wieder in den Beruf zurückkehrt (BMFSFJ 2015; Grunow et al. 2011; Kreyenfeld et al. 2007; Lauterbach 1994). Gleichzeitig werden bei längerer Arbeitsmarkterfahrung längere Auszeiten genommen, Frauen mit wenig Berufserfahrung kehren hingegen schneller wieder in den Beruf zurück (Frodermann et al. 2013; Kreyenfeld et al. 2007; Buchmann et al. 2002). Dies wird mit dem bestehenden Humankapitalstock begründet – längere Arbeitsmarkterfahrung führe zu einem verzögernden Effekt der Humankapitalabschreibung und somit zu längeren Erwerbsunterbrechungen. Bei kurzen Berufskarrieren müsse das Humankapital gesichert und ausgebaut werden, so dass betreffende Frauen schneller und in Vollzeit wieder in den Beruf zurückkehrten (Frodermann et al. 2013, S. 659). Aber auch ökonomische Hintergründe, die eine schnelle Rückkehr in den Beruf notwendig machen, die Frage also des „es sich leisten Könnens“ (Grunow et al. 2011, S. 410; BMFSFJ 2015), werden als Determinanten der Länge der Erwerbsunterbrechung herausgestellt (siehe auch Rosenfeld et al. 2004). Ein geringes Haushaltseinkommen erhöht die Wahrscheinlichkeit einer schnellen Rückkehr, während ein hohes individuelles Einkommenspotenzial mit längeren Erwerbspausen assoziiert wird, ein sehr hohes Einkommenspotenzial wirkt wiederum verkürzend; Frauen unterbrechen dann überhaupt seltener ihren Beruf (Buchmann et al. 2002). Neben der Länge der Erwerbsunterbrechung und der Anzahl der Kinder kann auch die möglicherweise verringerte Erwerbsorientierung von einigen Frauen mit Kindern zu Lohnverlusten führen, so dass sie die Erwerbsunterbrechungen bereits antizipierend, schon vor einer Unterbrechung ein verringertes bildungs- und berufsinvestives Verhalten an den Tag legen und Erwerbsverläufe schon vor einer Unterbrechung weniger einkommensträchtig verlaufen (Budig und England 2001; Polachek 1981). Mittel- und langfristig könnten Frauen nach einer Unterbrechung außerdem bewusst geringer bezahlte und scheinbar mütterfreundlichere Berufe ausüben (Ziefle 2004, S. 217). Sind Berufs- und Stellenwechsel nach Erwerbspausen unfreiwillig, begünstigt dies ebenfalls Einkommensverluste der betreffenden Frauen, da in diesem Fall firmenspezifisches Humankapital verloren geht (Budig und England 2001; Waldfogel 1998). Fitzenberger et al. vollziehen nach, dass eine hohe relative Lohnposition, eine lange Betriebszugehörigkeit ebenso wie eine überdurchschnittliche Beförderungsrates vor der Geburt des Kindes in einem positiven Zusammenhang mit der Rückkehr an den alten Arbeitsplatz stehen, solche Merkmale seien aber auch keine Garantie für die Rückkehr auf die alte Stelle. Bei langen Erwerbsunterbrechungen neigen Frauen eher dazu, ihren Arbeitsplatz zu wechseln oder aber die Geburt eines weiteren Kindes verlängert wiederum die Erwerbspause, was für einige der zuvor beruflich erfolgreichen Frauen eine Präferenz für das Familienleben ausdrücke (Fitzenberger et al. 2010, S. 18).

bei Müttern bei einem gleichzeitigen Rückgang der Vollzeitbeschäftigung von Frauen mit und ohne Kinder zurückgeführt (Kreyenfeld et al. 2007; Kreyenfeld und Geisler 2006; Holst und Schupp 1996). Für die abgebildeten Teilzeitquoten in Tabelle 2.4 wird zwischen Müttern und Nichtmüttern unterschieden, um zuerst einen Zusammenhang des zeitlichen Arbeitsumfangs mit dem Merkmal der Mutterschaft herauszustellen. Dabei wird bei der Gruppe der Mütter zusätzlich nach der Anzahl der Kinder unterschieden und somit Zahlen für Mütter mit einem Kind, mit zwei Kindern und für solche mit drei und mehr Kindern bereitgestellt. Für das Jahr 2012 wird zuerst im Vergleich der Müttergruppen deutlich, dass die Teilzeitquote über alle Altersgruppen hinweg mit der Anzahl der Kinder steigt. Die höchsten Teilzeitquoten sind in den Gruppen der 25- bis 34jährigen und der 35- bis 44jährigen zu finden, wobei die Quoten bei Müttern mit zwei, drei und mehr Kindern in der erst genannten Altersgruppe mit 74,5% und 77,9% die höchsten darstellen, die Teilzeitquote liegt in der gleichen Altersgruppe bei nur einem Kind bei 53,7%. In der nächsten Altersgruppe liegen die Quoten bei 56,6% (ein Kind), 71,4% (zwei Kinder) und 75,9% (3 und mehr Kinder), hernach werden in allen Müttergruppen niedrigere Teilzeitquoten in der Altersgruppe der 45- bis 54jährigen beobachtbar, verbleiben aber jeweils auf einem relativ hohen Niveau mit knapp unter 50% der Mütter in der Gruppe mit einem Kind, fast 58,5% in der Gruppe mit zwei Kindern und knapp 65,6% bei drei und mehr Kindern. Das hohe Niveau hält sich auch weiterhin in der Gruppe der 55 bis 64jährigen (siehe auch die Befunde von Vogel 2009; Franz et al. 2012). Die Teilzeitquote nun der Frauen ohne Kinder ist in allen Alterskategorien niedriger als bei den Müttergruppen und erreicht ihren niedrigsten Stand, wenn Mütter ihren höchsten verzeichnen. Zwischen 25 und 44 Jahren liegt die Quote jeweils bei 18,8% und 17,3% und steigt hernach auf 32,3% im Alter zwischen 55 bis 64 Jahren an, so dass mit zunehmendem Alter die Altersteilzeit für beide Frauengruppen (Mütter und Nichtmütter) virulent wird, Vereinbarkeitsproblematiken können hier für alle Frauen durch die Notwendigkeit der Pflege von Angehörigen in Erscheinung treten, eine Aufgabe, die wiederum eher den Frauen zugerechnet wird, was insbesondere mit Blick auf Mütter die Begrifflichkeit „Sandwichsituation“ ausdrückt (Backes et al. 2008, S. 35).

Teilzeitquote nach Altersgruppe, Mutterschaft und Anzahl der Kinder, 2012 (in Prozent)				
<i>Alter</i>	<i>Mütter, 1 Kind</i>	<i>Mütter, 2 Kinder</i>	<i>Mütter, 3 Kinder</i>	<i>Frauen ohne Kind</i>
16-24	47,5	/	/	26,3
25-34	53,7	74,5	77,9	18,8
35-44	56,6	71,4	75,9	17,3
45-54	48,8	58,5	65,6	24,9
55-64	48,1	54,7	62,8	32,3

Tabelle 2.4: Teilzeitquote nach Altersgruppe, Mutterschaft und Anzahl der Kinder, 2012 (in Prozent).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015e, S.57), eigene Berechnungen. Abgebildet sind nur Erwerbstätige. /=keine Angaben, da unsichere Zahlenangaben, Teilzeit=1-31h.

Werden nun noch die höchsten erreichten Bildungsabschlüsse der Frauen zum Mutterschaftsmerkmal hinzugenommen, differenziert sich das Bild ein weiteres Mal und das hier zeitinvestivere Berufsverhalten der Frauen mit hohen Abschlüssen im Vergleich zu solchen mit niedrigeren wird unter den Umständen der Mutterschaft sichtbar. Kreyenfeld, Konietzka und Böhm stellen die Erwerbsstatusgruppen von Frauen mit Kindern von 0 bis 3 Jahren und 3 und mehr Jahren nach Bildungsabschluss für das Jahr 2004 dar. Wiedergegeben werden in der folgenden Tabelle 2.5 Spaltenprozente auf Grundlage von Daten des Mikrozensus (Kreyenfeld et al. 2007, S. 443f). Hier liegt bei Kindern unter 3 Jahren im Haushalt die Vollzeitquote bei Frauen mit hohem Bildungsabschluss bei immerhin 14%, bei beruflicher Ausbildung sind dies 6,5%, ohne beruflichen Ausbildungsabschluss 4,4%. Dass die Vollzeitquote mit dem Bildungsabschluss steigt, zeigt sich auch bei Betrachtung der Mütter mit älteren Kindern. Hier sind es 34% der Mütter mit Hochschulabschluss, die in Vollzeit arbeiten, 21,9% mit und 16,9% ohne Ausbildungsabschluss. Die Teilzeitquote liegt für Frauen mit Ausbildungsabschluss und Hochschulabschluss mit 30,7% und 29,9% nahezu gleichauf, wenn die Kinder älter als drei Jahre alt sind, der vergleichsweise niedrigere Anteil in Teilzeitbeschäftigung bei Frauen ohne einen Ausbildungsabschluss (16,9%) dürfte mit dem hohen Nichterwerbspersonenanteil in dieser Bildungsgruppe erklärbar sein, die aufgrund fehlender beruflicher Qualifikationen kaum dauerhaft in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Der Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung mit Arbeitszeiten unter 14 Stunden wöchentlich ist hingegen beim höchsten Bildungsniveau mit 11,1% am geringsten und am höchsten mit 16,4% bei Frauen mit Berufsbildungsabschluss. Auch werden die geringsten Anteile der Nichterwerbspersonen bei Frauen in der Hochschulabschlussgruppe gezählt, ihr Anteil liegt hier bei 18%, während dieser bei Frauen ohne einen beruflichen Abschluss 40,1% beträgt. Nun werden bei Betrachtung der Erwerbsstati nach Bildungsniveaus zum einen die in der Tendenz für Frauen mit hohem Bildungsabschluss vorteilhafteren Erwerbsstati offenbar – die Arbeitsmarktbindung von Frauen mit hohem Bildungsniveau ist höher im Vergleich zu

solchen mit niedrigeren Abschlüssen. Zum anderen wird wiederum die Heterogenität der Frauen hinsichtlich des betrachteten Merkmals veranschaulicht. Demnach gibt es in der Bezug auf die zu erwartenden Erwerbserträge hoffnungsvolleren Frauengruppe von Hochschulabsolventinnen solche Frauen, die nicht entsprechend ihrem Bildungskapital Zeit in den Beruf investieren. Sie nehmen im humankapitaltheoretischen Sinne scheinbar eine Fehlinvestition in Kauf.

Erwerbsstatus von Frauen nach höchstem berufsbildenden Abschluss und Alter der Kinder, 2004 (in Prozent)			
	<i>Keine berufliche Ausbildung</i>	<i>Berufliche Ausbildung</i>	<i>Hochschulabschluss</i>
<i>Kind 0-3 Jahre alt</i>			
<i>Vollzeit (>=30h)</i>	4,4	6,5	14,0
<i>Teilzeit (15 bis 29h)</i>	2,4	7,8	14,7
<i>Geringfügig (1-14h)</i>	5,6	11,5	10,5
<i>Freistellung</i>	8,5	31,4	26,0
<i>Erwerbslos</i>	4,0	1,9	1,5
<i>Nichterwerbspersonen</i>	75,1	40,9	33,3
<i>Kind 3 Jahre und älter</i>			
<i>Vollzeit (>=30h)</i>	16,9	21,9	34,0
<i>Teilzeit (15 bis 29h)</i>	16,9	30,7	29,9
<i>Geringfügig (1-14h)</i>	14,3	16,4	11,1
<i>Freistellung</i>	2,0	4,1	3,8
<i>Erwerbslos</i>	9,7	5,5	4,2
<i>Nichterwerbspersonen</i>	40,1	21,3	18,0

Tabelle 2.5: Erwerbsstatus von Frauen nach höchstem berufsbildenden Abschluss und Alter der Kinder, 2004 (in Prozent).

Quelle: Kreyenfeld et al. (2007, S.443f), leicht modifiziert.

Imdorf empfiehlt die gemeinsame Betrachtung von Produktions- und Reproduktionsbereich, um geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nachzuspüren (Imdorf 2005, S. 92; siehe auch Grossenbacher 2000, S. 297), Bauer, Groß und Schilling sprechen von einem Komplementärverhältnis zwischen Erwerbs- und Familienarbeit bei Frauen (Bauer et al. 1996, S. 410). Dies impliziert zum ersten, dass sich das tatsächliche Verhalten von Müttern und Nichtmüttern auf dem Arbeitsmarkt voneinander unterscheidet; so sind Frauen ohne Kinder zum Beispiel kontinuierlich erwerbstätig und weisen eine geringere Teilzeitquote auf. Zum zweiten wird aus den oben zusammengefassten Befunden wiederum deutlich, dass Mutterschaft allein weibliche Einkommensergebnisse kaum erklären kann und weitere Faktoren diese mitbestimmen, wenn beispielsweise trotz erfolgversprechender Bildungsabschlüsse oder auch Erwerbskarrieren vor der Geburt des ersten Kindes eine Präferenz für das Familienleben bei Mutterschaft die Oberhand gewinnt, aber nicht gewinnen

muss (siehe hierzu Fitzenberger et al. 2010). Zusammengefasst weisen die Befunde auf weitere Bestimmungsgründe der beruflichen Investitionen von Frauen unabhängig von den zweifellos wichtigen Determinanten Bildungsabschluss und Mutterschaft hin. Pfau-Effinger und Geissler (1992) sprechen für diese Bestimmungsgründe auch vom „arbeitsmarktautonomem“ Verhalten mancher Frauen (Pfau-Effinger und Geissler 1992, S. 365; siehe hierzu auch die Befunde von Fitzenberger et al. 2010). Gründe hierfür werden teils auf einer sozialen und teils auf einer individuellen Ebene ausgemacht.

Die soziale Ebene rückt neben Mutterschaft die Paarebene in den Blickpunkt des Interesses. Rusconi und Solga betonen, dass Karriereanforderungen, berufliche Entscheidungen sowie Karrierewege in den Paarkontext eingebettet werden müssten (Rusconi und Solga 2011b, S. 15).

Auf einer individuellen Ebene wird die berufliche Orientierung als Determinante für berufliche Investitionen und Einkommensergebnisse angeführt. Es wird auch interpretiert, dass insbesondere Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen zulasten ihrer beruflichen Arbeitszeit gern auch mehr Zeit für ihre Kinder aufbringen würden, da sie stärker an der ‚Qualität‘ ihrer Kinder interessiert seien (Buchmann et al. 2002, S. 85). Weinmann schlussfolgert aus ihren Analysen, dass bezogen auf die Tätigkeitsfelder Kind und Beruf eben nicht alle Mütter beides wollten. Sie zeigt, dass die Betreuungssituation – also die Verfügbarkeit von außerfamiliären Betreuungsplätzen – für 70% der Mütter keinen Einfluss auf die Entscheidung hatte, keine bezahlte Arbeit zu suchen. Die Autorin interpretiert dies im Sinne des *Wollens* der Mütter. Aufgrund ihrer Konzentration auf die Rolle als Mutter stelle sich die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gar nicht (Weinmann 2013, S. 1f; siehe hierzu auch Holst und Schupp 1996, S. 171). Die folgenden beiden Kapitel beleuchten nun die soziale und die individuelle Ebene als private Dimensionen mit Bezug zu Einkommensergebnissen von Frauen.

3. Das „private Leben“ als Begleiter weiblicher Karrierewege

3.1 Was meint das „Private“?

Das *Private* meint im Allgemeinen die individuelle Lebensform, welche sich durch die Beziehung zwischen Mitgliedern eines Haushalts oder durch das Alleinleben von Personen auszeichnen kann (Statistisches Bundesamt 2015f). Diesen Lebensformen werden wiederum familiäre Zusammenhänge und familiale Lebensformen untergeordnet und umfassen „(...) *alle Varianten der Privatheit mit oder ohne Kinder (...)*“ (Meyer 2014, S. 414; siehe hierzu auch die Pluralisierung privater Lebensformen Peuckert 2012). Somit messen sich die Lebensformen anhand der beiden Achsen Partnerschaft und Elternschaft (Statistisches Bundesamt 2015f; Keller und Haustein 2013).

Um sich an das Phänomen der Lohnunterschiede anzunähern, nimmt beispielsweise Fend zwischenmenschliche Beziehungen in den Blick. Diese „soziale Lebenslinie“ füllt er mit der Partnerschaftsgeschichte und der Geburt von Kindern aus und verengt damit den Blick auf familiäre bzw. „familienähnliche“ Lebensformen (Meyer 2014, S. 414), so dass „*die Interaktion des Geschlechts mit unterschiedlichen Gestaltungsformen der Verbindung von Familie und Beruf in den Vordergrund*“ tritt (Fend 2009, S. 163).

Wie wegweisend eine über die Partner- und Elternschaftsgeschichte definierte soziale Lebenslinie für weibliche Berufskarrieren ist, zeigt ein Blick auf Ausführungen in der Literatur über die so genannten nicht intendierten Auswirkungen der Bildungsexpansion (zum Beispiel bei Hadjar und Becker 2009b, 2006). Demnach hätten sich in Folge ihres Bildungserfolges die Erwartungen der Frauen an das eigene Leben und Erwerbsleben verändert und auch die traditionelle Sicht auf die Rollen der Geschlechter sei im Laufe der Zeit zunehmend in Frage gestellt worden (Timm 2006, S. 287f; siehe aber auch Meyer 2014; BMFSFJ 2012). Insbesondere bei gut ausgebildeten Frauen drücken sich sowohl die insgesamt verlängerten Bildungswege für sich (Blossfeld und Rohwer 1995) als auch ihre höhere Erwerbsorientierung in der im Lebensverlauf späteren Geburt von Kindern sowie in einer verringerten Fertilitätsrate aus. Betrug beispielsweise das Alter der Frauen bei ihrer ersten Geburt Anfang der 1970er Jahre noch 24 Jahre, lag es 2012 schon bei durchschnittlich 29 Jahren. Im gleichen Jahr lag das Alter bei der Geburt des ersten Kindes bei Nichtakademikerinnen bei durchschnittlichen 28 Jahren, für Akademikerinnen hingegen bei 31 Jahren. Wenn Akademikerinnen im Lebensverlauf 3 Kinder bekamen, lag das Alter bei der Geburt des ersten Kindes 2012 bei 29 Jahren, Nichtakademikerinnen erlebten die erste Geburt mit 25 Jahren, wenn sie im Laufe ihres Lebens 3 Kinder bekamen. Akademikerinnen mit nur

einem Kind geboren dieses durchschnittlich mit 33 Jahren, Nichtakademikerinnen mit Einzelkind sind bei der Geburt dieses Kindes 30 Jahre alt. Weiterhin waren im Jahr 2012 28% der 45 bis 49jährigen⁹ Akademikerinnen kinderlos, bei den Frauen ohne akademischen Abschluss traf dies auf 19% zu (Statistisches Bundesamt 2013c; S.19ff).

Auch bekamen Frauen mit hohen Bildungsniveaus weniger Kinder verglichen mit geringer qualifizierten Frauen. Frauen, die zum Erhebungszeitpunkt 2012 zwischen 45 und 49 Jahre alt waren, bekamen bis dahin bei einem hohen und mittleren Bildungsniveau 1,9 Kinder je Mutter, wobei jede dritte Mutter nur ein Kind bekam, jede zweite 2 Kinder und jede fünfte drei und mehr Kinder. Frauen mit einem niedrigen Bildungsniveau bekamen durchschnittlich 2,4 Kinder. Von ihnen war jede fünfte Mutter nur eines Kindes, 40% hatten zwei Kinder und weitere 40% hatten drei und mehr Kinder bekommen (Statistisches Bundesamt 2013c, S.29).¹⁰

Insbesondere auf die steigende finanzielle Unabhängigkeit von Frauen werden außerdem ihre abnehmende Heiratsneigung, ein ansteigendes Heiratsalter und die Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften zurückgeführt, wobei einerseits von der nichtehelichen Lebensgemeinschaft als „Probehe“ vor der späten Heirat und andererseits vom lebenslangen Ledigsein gesprochen wird (Kreyenfeld et al. 2007; Timm 2006; Meyer 2006; Blossfeld und Timm 2003; Schmidt und Schmidt 2003; Blossfeld und Huinink 1991; Becker 1985). So lag zum Beispiel das durchschnittliche Erstheiratsalter bei Frauen im Jahr 2015 bei 31,2 Jahren, 1990 waren die Frauen zum Zeitpunkt der ersten Eheschließung 25,2 Jahre alt (Statistisches Bundesamt 2017f; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2014).

Die benannten Entwicklungen werden als Teil der *kulturellen* Folgen des gestiegenen weiblichen Bildungsstands angesehen (Hadjar und Becker 2006, S. 19) und es wird angenommen, dass sie aufgrund der sonst anfallenden Opportunitätskosten Gegenstand von Veränderungen infolge von Höherqualifikationen werden (Baumgartner 2003; Becker 1985).

Hinzu kamen medizinische Innovationen, so dass aus einem humankapitaltheoretischen Blickwinkel Bildungsinvestitionen von Frauen weniger riskant wurden, weil Familienplanung

⁹ Bei Frauen, die zum Erhebungszeitpunkt 2012 zwischen 45 und 49 Jahre alt waren, sind weitere Geburten aufgrund des Alters kaum noch zu erwarten. Die betreffende Kohorte ist außerdem diejenige, die eine markante Phase der Bildungsexpansion erlebt hat und in ihren Bildungsniveaus mit denen der Männer gleichzog (Becker und Müller 2011, S. 65).

¹⁰ Die Angaben des Statistischen Bundesamtes zur „hohen“, „mittleren“ und „niedrigen“ Bildung beruhen auf der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 97) als Kombination aus dem schulischen und beruflichen Bildungsabschluss. Ein hoher Abschluss ist demnach ein akademischer oder ein Meister-, Techniker- und Fachhochschulabschluss. Der mittlere Abschluss entspricht einer dualen Ausbildung, schulischen berufsqualifizierenden Abschlüssen und/oder dem Abitur/Fachhochschulreife. Frauen mit ausschließlichem Hauptschul- oder Realschulabschluss, der polytechnischen Oberschule oder ohne beruflichen Abschluss oder Bildungsabschluss insgesamt gelten als Frauen mit niedrigem Bildungsniveau (Statistisches Bundesamt 2013c).

zum Beispiel durch die Verfügbarkeit von Verhütungsmitteln einfacher und Erwerbskarrieren für Frauen besser planbar wurden, ebenso eine Lebensplanung vollkommen ohne Partner und Kinder (Becker und Müller 2011). Peuckert spricht auch von Individualisierungsprozessen in Bezug auf weibliche Lebensverläufe (Peuckert 2012, S. 405), Timm von der Diversifizierung privater Lebensformen (Timm 2006, S. 287).

Solche Entwicklungen auf der einen Seite konnten es also insbesondere für Frauen, die ein hohes Bildungsniveau erreicht haben, erleichtern, ihre erhöhte Erwerbsorientierung in ambitionierte Berufskarrieren umzusetzen. Auf der anderen Seite sind die überblickhaft geschilderten kulturellen Folgen der Bildungsexpansion auch Ausdruck eines Konfliktes, der mit den zunehmenden Bildungs- und Berufsaspirationen junger Frauen entstanden ist, wobei ihre Zuständigkeit für das Private dem Beruflichen gegenübersteht.

Als sowohl in der Theorie als auch Empirie bedeutender privater Faktor wird die Arbeitsteilung innerhalb von Paarbeziehungen herausgestellt, die mit beruflichen Investitionen von Frauen in Verbindung gebracht wird und mit der Frage der Elternschaft zusammenhängt. Argumentativ wird dabei auf eine Diskrepanz zwischen der steigenden Erwerbsbeteiligung der Frau in den letzten Jahrzehnten und der gleichzeitigen Stagnation bei der weiblichen Zuständigkeit für häusliche Arbeiten und Kindererziehung hingewiesen (BMFSFJ 2006, S. 32).

„Die Folgen einer nur sehr langsam voranschreitenden Umgestaltung der häuslichen Arbeitsteilung erstrecken sich auf ungleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer, an der Erwerbsarbeit zu partizipieren (...)“ (Wengler et al. 2008, S. 13).

3.1.1 Arbeitsteilung

Im Allgemeinen kann die Begrifflichkeit Arbeitsteilung als eine Form der Kooperation verstanden werden, wobei anfallende Arbeiten zwischen Menschen aufgeteilt werden. Dies kann zum einen die Spezialisierung auf bestimmte Arbeitsbereiche je nach Interessen, Eignungen und Fertigkeiten meinen (Hillmann 2007), zum anderen die Aufteilung gleicher Arbeiten zwischen Menschen mit dem Ziel der Arbeitserleichterung für den jeweils anderen. In Bezug auf Paarbeziehungen wird die geschlechtliche Arbeitsteilung besprochen, wobei sowohl deren Aufteilung als auch Spezialisierung auf Aufgabenbereiche eine Rolle spielen. Unterschieden wird zwischen dem reproduktiven und dem produktiven Aufgabenbereich. Der erste Aufgabenbereich zeichnet sich dabei durch einen Schwerpunkt auf die familiäre Arbeit aus:

„*Familiale Arbeit umfasst damit die Gesamtheit der Arbeitsleistungen, die in Familie und Haushalt erbracht werden, um die physische und psychische Reproduktion aller Mitglieder eines Haushalts zu gewährleisten*“ (BMFSFJ 2006, S. 89).

Der Aufgabenbereich Haushalt einerseits und der Kinderpflege andererseits können dabei getrennt voneinander betrachtet werden. Im Gegensatz zu sogenannten produktiven Aufgaben werden die reproduktiven monetär nicht vergütet und sind überwiegend innerhalb der Privatsphäre angesiedelt (Bauer et al. 1996, S. 410).

Als produktiver Bereich werden demnach Arbeiten definiert, welche zum Zweck der Einkommensgenerierung ausgeübt werden, also der Beschaffung des Lebensunterhalts dienen (Hillmann 2007). Sie sind im Gegensatz zur Familienarbeit markt- und rechtsförmig organisiert und zentraler Bestandteil der Austauschbeziehungen zwischen Privathaushalten, Staat und Ökonomie und in der Regel außerhalb des Privaten angesiedelt (Bauer et al. 1996, S. 410).

Es ist hinlänglich bekannt, dass Frauen bis in die Gegenwart in der Mehrheit für die häuslichen und familiären Belange zuständig sind, während Männern eher der Berufs- bzw. öffentliche Bereich zugeordnet wird, und dies trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen (Hobler et al. 2017; Hipp und Leuze 2015; Procher et al. 2014; BMFSFJ 2012; Althaber et al. 2011; Trappe et al. 2009; Blossfeld und Drobnic 2004; Haberkern 2007; Meier et al. 2004; Achatz et al. 2002; Berger et al. 2010; Sørensen 1990; Bielby und Bielby 1989; Becker 1985; Mincer 1985) und trotz des Befundes, dass Frauen ihre zeitlichen Investitionen in den Haushalt in den letzten Jahrzehnten reduziert haben. Bei Gwozdz und Sousa-Poza sind es 42 Minuten pro Tag im Vergleich von 1991/1992 zu 2001/2002, wobei übereinstimmend zwischen den verschiedenen Untersuchungen ein Mehr an Hausarbeit durch die Männer das Weniger der Frauen nicht aufwiegen kann (Gwozdz und Sousa-Poza 2010; siehe auch Procher et al. 2014; Gimenez-Nadal und Sevilla 2012). Dies führt zu der Schlussfolgerung über eine mehrfache Bürde, die Frauen angesichts ihrer familiären Verpflichtungen bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit tragen (Procher et al. 2014; Rosenfeld et al. 2004).

Hinsichtlich der Übernahme familiärer bzw. privater Aufgaben wird auf der einen Seite die zeitliche Investitionsdifferenz angesprochen, die als ein Effekt der Erwerbsbeteiligung und als ein Effekt des Geschlechtes beschrieben wird (Wengler et al. 2008, S. 16). Zwar variiert demnach die Übernahme häuslicher Arbeiten durch Frauen je nach Umfang ihrer Erwerbstätigkeit (=Effekt der Erwerbsarbeit), gleichzeitig erledigen sie jedoch auch unabhängig von dieser mehr innerhalb von Haushalten und Familien anfallende Arbeiten (=Effekt des Geschlechtes). Neben der zeitlichen Differenz wird auf der anderen Seite für die

Erledigung von Hausarbeiten auch auf geschlechtsspezifische Tätigkeitsfelder verwiesen (Wengler et al. 2008, S. 17). Demnach finden sich im privaten Bereich „typisch“ männliche und weibliche Aufgabenbereiche, wobei teils täglich anfallende Routinearbeiten wie Putzen, Wäschewaschen, Kochen oder Aufräumen den Frauen, zeitlich disponible und nicht täglich zu verrichtende Aufgaben wie Autopflege, Reparaturen oder Aufbauten dem häuslichen Aufgabenbereich der Männer zugeordnet werden (Peuckert 2012; MGEPA NRW und BMFSFJ 2010; BMFSFJ 2006).

Die zeitliche Investitionsdifferenz aus der Perspektive des Geschlechts und der Erwerbstätigkeit sowie die Geschlechterspezifik häuslicher Aufgaben werden in der folgenden Abbildung 3.1 veranschaulicht. Sie stellt für das Erhebungsjahr 2001/02 die Arbeitsteilung von Paaren bei der Haushaltsführung dar, differenziert dabei zwischen den verschiedenen haushaltlichen Arbeitsbereichen und gibt die jeweils insgesamt investierte tägliche Zeit für derartige Aufgaben an (BMFSFJ 2003).

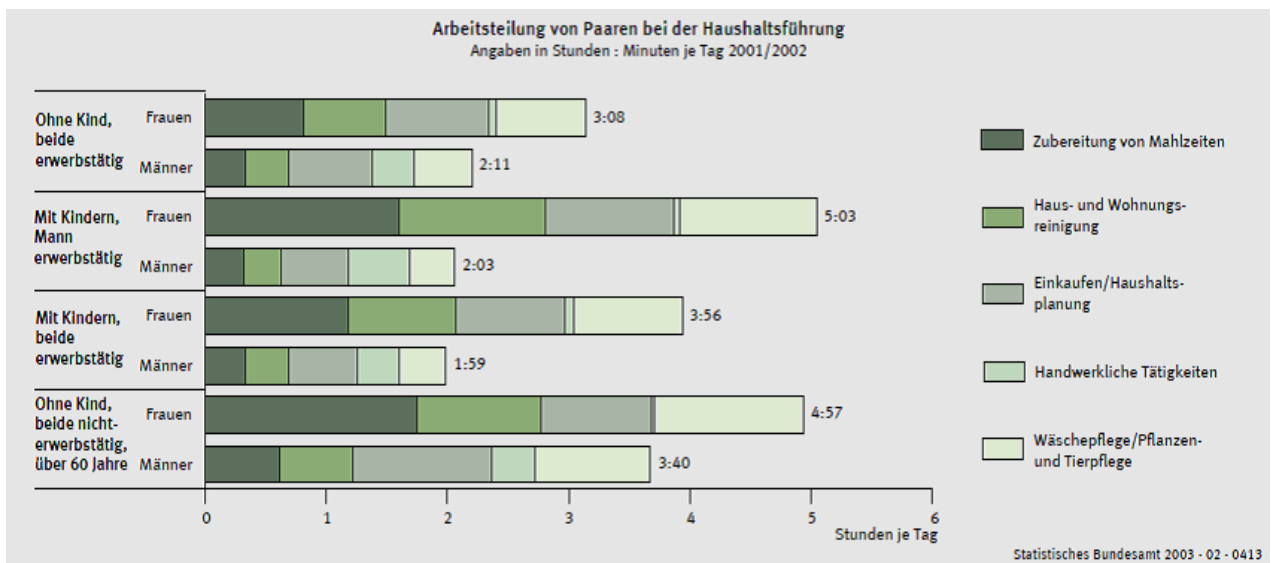


Abbildung 3.1 Arbeitsteilung von Paaren bei der Haushaltsführung (in Stunden)
Quelle: BMFSFJ (2003, S.17)

Aus der Perspektive der Erwerbstätigkeit zeigt sich hier, dass Frauen weniger Zeit in häusliche Arbeiten investieren, wenn sie innerhalb der Paarkonstellation erwerbstätig sind. Die Frau investiert, wenn sie keine Kinder hat, täglich im Durchschnitt 3:08 Stunden in diesen. Ist sie erwerbstätig und hat Kinder, beträgt die Investition 3:56 Stunden. Ist die Frau hingegen nicht erwerbstätig, so investiert sie, wenn Kinder im Haushalt leben, 5:03 Stunden, ohne Kinder mit über 60 Jahren 4:57 Stunden. Eine Erwerbstätigkeitsdimension zeigt sich ebenfalls für Männer innerhalb der Partnerschaften, die mit über 60 Jahren, ohne erwerbstätig

zu sein, mit 3:40 Stunden deutlich mehr Zeit in den Haushalt investieren als bei den sonstigen Paarkonstellationen mit 1:50 Stunden bis 2:11 Stunden. An dieser Stelle wird die geschlechtliche Dimension der zeitlichen Investitionsdifferenz sichtbar. Unabhängig von der Lebensform und Erwerbstätigkeit investieren Frauen deutlich mehr Arbeit in den Haushalt, die Differenz ist ohne Kinder im Haushalt am geringsten mit 2:11 versus 3:08 Stunden und mit 3 Stunden mehr Hausarbeit täglich am höchsten, wenn die Frau innerhalb der Konstellation keiner Erwerbstätigkeit nachgeht und Kinder im Haushalt leben. In Bezug auf die spezifischen Tätigkeiten im Haushalt wird verdeutlicht, dass Frauen jeweils einen höheren Anteil bei der Zubereitung der Mahlzeiten, der Reinigung der Wohnung oder des Hauses und bei der Wäschepflege übernehmen, während Männer den zeitlich deutlich weniger ins Gewicht fallenden Bereich der handwerklichen Tätigkeiten übernehmen. Auch das Einkaufen wird im Vergleich zu den anderen Bereichen zwar anteilig eher von den Frauen übernommen (mit Ausnahme bei den über 60jährigen Paaren), jedoch ist die Arbeitsteilung hier über die Paarkonstellationen hinweg egalitärer.

Differenziert man nun zwischen haushaltlichen Aufgaben und solchen, die infolge des Lebens mit Kindern im Haushalt anfallen, können Effekte der Erwerbstätigkeit und Geschlechtseffekte auch für diesen Bereich nachvollzogen werden. Aus einer geschlechtlichen Perspektive werden kinderbezogene Aufgaben in der Hauptsache den Frauen innerhalb einer Partnerschaft zugeordnet (Althaber et al. 2011; Bathmann et al. 2011; BMFSFJ 2006; Reichle und Zahn 2006; Künzler und Walter 2001), aus einer Perspektive der Erwerbstätigkeit variiert hier der Umfang der Übernahme solcher Aufgaben (BMFSFJ 2003). Geschlechtsspezifische Aufgabenbereiche werden ebenfalls konstatiert. „Typisch weibliche“ Aufgabenbereiche sind vorrangig in der täglichen Routinebetreuung sowie der Organisation und Koordination des Familienlebens angesiedelt, als typisch männlich gelten als „spielerisch“ beschriebene Aufgaben bzw. so genannte *Pleasure-Aktivitäten* (BMFSFJ 2006; Van Berkel und De Graaf 1999) wie die Freizeitgestaltung, aber auch die Erklärung technischer Geräte sowie die Reparatur von Spielzeugen, die nicht alltäglich anfallen und außerdem zeitlich verschieblich sind (Minsel 2006; BMFSFJ 2006; Strub und Bauer 2002).

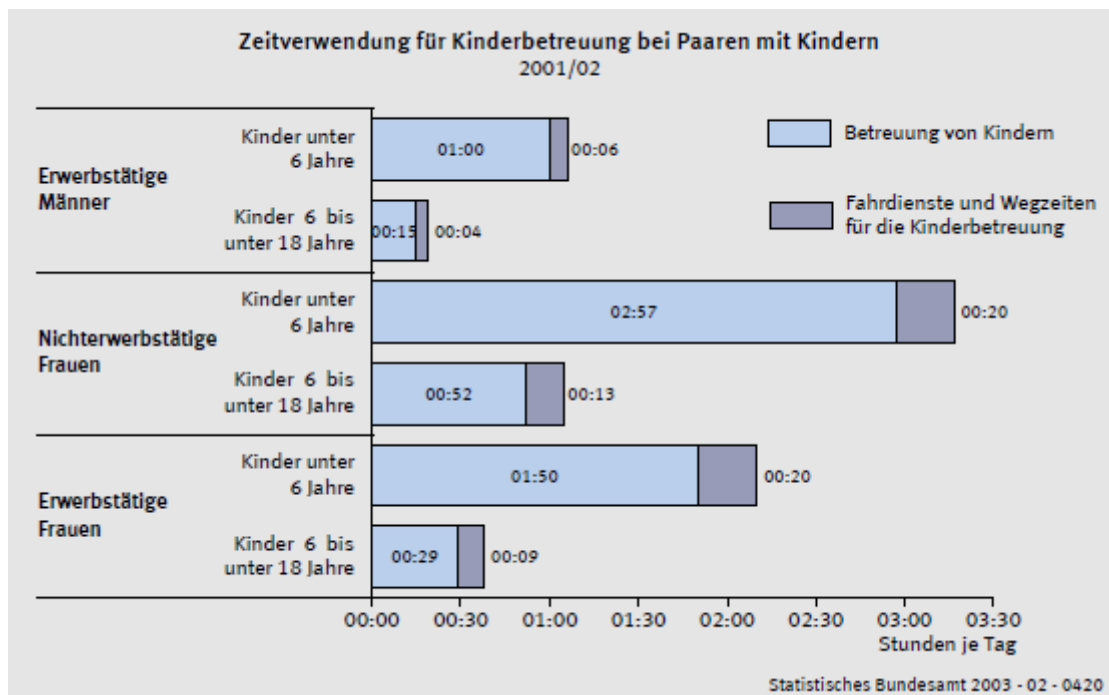


Abbildung 3.2: Zeitverwendung für Kinderbetreuung bei Paaren mit Kindern (in Stunden)
Quelle: BMFSFJ (2003, S.25)

Abbildung 3.2 veranschaulicht den Geschlechter- sowie den Erwerbstätigkeitseffekt bei der Kinderbetreuung und für die Fahrdienste, Wegezeiten in diesem Rahmen für Kleinkinder und solche von 6 bis 17 Jahren. Insgesamt investieren nicht erwerbstätige Mütter mehr Zeit in die Kinderbetreuung mit 3:17 Stunden für Kinder unter 6 Jahren und 1:05 Stunden für ältere Kinder, erwerbstätige Mütter hingegen liegen mit 2:10 Stunden und 0:38 Stunden jeweils deutlich darunter. Vergleichbar mit erwerbstätigen Männern in Partnerschaften investieren Frauen jedoch auch bei Erwerbstätigkeit deutlich mehr Zeit mit 1:06 Stunden versus 2:10 Stunden in ihre Kinder unter 6 Jahren und 19 Minuten versus 38 Minuten in ältere Kinder.

Hinsichtlich eines zeitlichen Verlaufs werden weiterhin die sich im Laufe des Familienzyklus verändernden Aufgabenverteilungen zwischen den Partnern in den Blick genommen. Solche Veränderungen innerhalb von Partnerschaften werden durch Übergänge zwischen verschiedenen Familienphasen eingeleitet und auch in einer Abhängigkeit von kulturellen und gesellschaftlichen Anforderungen oder Normen sowie persönlichen Werten und Zielen gestaltet (Reichle und Zahn 2006). Demnach differenziert sich die Paarentwicklung idealerweise in eine Frühphase der Beziehung, die Partnerschaft mit Säuglingen und Kleinkindern, es folgt das Zusammenleben der Paare mit älteren Kindern und Jugendlichen, hernach treten Eltern in die nachelterliche Phase (*empty nest*) und anschließend in die späte Lebensphase ein. Jede einzelne Phase zeichnet sich dabei durch unterschiedliche

Arbeitsanforderungen und Entwicklungsschwerpunkte aus (BMFSFJ 2012; Reichle und Zahn 2006; Schneewind et al. 2000), jedoch wird insbesondere die Geburt von Kindern in der Literatur einhellig als besonders einschneidendes Ereignis innerhalb von Partnerschaften angesehen, welches die Karrieren und die Aufgabenverteilungen beider Partner nachhaltig beeinflusst (Rusconi und Solga 2011a; Blossfeld und Florian 2006; Baumgartner 2003). Dies wird damit begründet, dass ein solches Ereignis eine „Komplexitätssteigerung“ innerhalb von Partnerschaften bedeute und die Geschlechterdifferenzierung bei der Arbeitsteilung dann eine Ressource der Reduktion werde (Gildemeister und Robert 2008, S. 193). Reichle und Zahn zeigen weiterhin Stabilitäten über die verschiedenen Familienphasen in Partnerschaften auf. Diese liegen zum einen in der kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung des Mannes (Reichle und Zahn 2006), während der berufliche Lebensverlauf von Frauen nur bis zum Eintreten in die Kinderphase zunehmend dem Berufsleben der Männer ähnelt, wobei sie ähnlich häufig den Beruf wechseln, ähnlich schnell Karriere machen und ähnlich häufig in Teilzeit arbeiten (Baumgartner 2003; Kreyenfeld et al. 2007). Zum anderen zeigt sich die über die Familienphasen beständige Konstante, dass Frauen das Gros häuslicher Arbeiten erledigen und dieser häusliche Aufgabenbereich nach der Geburt von Kindern noch einmal eine Steigerung erfährt (Reichle und Zahn 2006; BMFSFJ 2006).

3.1.2 Familiäre Verpflichtungen und Erwerbsarbeit aus einer Paarperspektive

Mit der spezifischen Entwicklung des deutschen Sozialstaates seit Beginn des 20. Jahrhunderts und befördert durch den wirtschaftlichen Aufschwung Westdeutschlands in den 50er Jahren wurden für Männer und Frauen unterschiedliche Lebensverläufe institutionalisiert, wobei eine strikte Trennung zwischen der Erwerbs- und häuslichen Sphäre erfolgte und den Geschlechtern zugeordnet wurde. Sichere Beschäftigungsmöglichkeiten, sozialstaatliche Absicherung im Krankheits- und Todesfall sowie staatliche Anreizstrukturen wie das Ehegattensplitting ermöglichten in den heute alten Bundesländern die Erfüllung eines Ideals des alleinverdienenden Mannes als alleiniger Versorger der Familie mit einer höchstens dazu verdienenden Partnerin, deren Hauptaufgaben in der unbezahlten Haushalts- und Erziehungsarbeit lagen (Peuckert 2012; Levy 1977).

Mehrere Entwicklungen auf wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene veränderten jedoch das berufliche und private Paarerleben im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts. Dies betrifft *zum ersten* die Auswirkungen der Bildungsexpansion. Demnach veränderten sich die beruflichen Lebenspläne und -erwartungen der Frauen mit ihrem Bildungsaufstieg und die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern wurde seit den 70ern zunehmend

in Frage gestellt, insbesondere erhöhte sich demnach die Erwerbsbeteiligung von Müttern (Kreyenfeld et al. 2007, S. 436). Die weibliche Erwerbstätigkeit wurde *zweitens* unterstützt durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes, wobei die Deregulierung des deutschen Arbeitsmarktes mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 zu einer verstärkten Nutzung atypischer Beschäftigungsformen durch die Unternehmen beitrug und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sollte sowie vorrangig von Frauen genutzt wurde, da Ganztagsbetreuung für Kinder in den alten Bundesländern vor der Wiedervereinigung kaum verbreitet war (Frodermann et al. 2013, S. 650). *Drittens* wurden bedingt durch konjunkturelle Schwankungen in Deutschland die Beschäftigungsverhältnisse unsicherer und steigerten die Arbeitslosigkeit sowie den Ausbildungsplatzmangel vor allem in den 80er und 90er Jahren (BMFSFJ 2011, S. 85; Reyher 1981). Die Anzahl der Arbeitslosen in Westdeutschland stieg zwischen 1980 und 1985 von 888.900 (3,3%) auf 2.304.014 (8,2%) und dann im Jahr 1997 auf 2.870.021 (9,6%) (Bundesagentur für Arbeit 2017). Die hieraus erwachsende unsichere Beschäftigungslage der Männer machte nun die weibliche Erwerbstätigkeit als ergänzende notwendig, da die männliche Berufstätigkeit die durchgehende Versorgung der Familie nicht mehr im gleichen Maße garantieren konnte, wie dies noch in den 60er Jahren der Fall war (BMFSFJ 2011).

Das heißt auch, dass insbesondere die Nachkommen der so genannten "Babyboomer" (Fend 2009, S. 162) infolge der Bildungsexpansion auf der einen Seite Nutznießerinnen und Nutznießer besserer Bildungschancen und der Ausweitung des Bildungsangebotes waren, auf der anderen Seite das Erreichte im beruflichen Sektor nicht durchgehend umsetzen konnten. Unterstützt wurde die weibliche Erwerbsbeteiligung nun *viertens* durch die Expansion des Dienstleistungssektors seit der Mitte des letzten Jahrhunderts. Die weiblich dominierten Berufsbereiche dieses Sektors kennzeichnen sich wiederum vor allem durch vergleichsweise niedrige Verdienste, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung. In der Folge „ging die Erweiterung von Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierten Arbeitsstunden einher“ (Cornelißen 2005, S. 136). Neben der steigenden Erwerbsbeteiligung wird in der Folge ein über die Zeit sinkendes Erwerbsvolumen beschrieben – die Zunahme der Erwerbsbeteiligung wird dabei vorrangig bei der geringfügigen Beschäftigung ausgemacht, während die weibliche Vollzeitwerbstätigkeit zurückgeht (Kreyenfeld et al. 2007).¹¹

¹¹ Aktuellere Befunde weisen wiederum auf ein leicht ansteigendes Erwerbsvolumen seit dem Jahr 2006 hin (BMFSFJ 2014, S.46).

Die genannten Entwicklungen rüttelten zum einen an der angestrebten „männlichen Normalbiografie“, gekennzeichnet durch seine lebenslange Vollzeiterwerbstätigkeit, und eröffneten den Frauen zum anderen neue Lebenschancen und –möglichkeiten durch erweiterte berufliche Optionen. Aus einer Paarperspektive dürfte dies zur Entstehung und Verfestigung des bis heute dominanten hierarchischen Erwerbsmodells beigetragen haben. Neben dem wirtschaftshistorisch zu erklärenden Alleinverdiener-Modell (Gornick und Meyers 2003; Rosenfeld und Trappe 2004) wurde und wird bis heute das Ernährer-Zuverdienerin-Modell bzw. die „modernisierte Versorgungsehe“ als Modifikation des Alleinverdiener-Modells gelebt (Pfau-Effinger und Geissler 1992, S. 358; Holst und Wieber 2014; Keller und Hausteil 2013; Bathmann et al. 2011; Aisenbrey et al. 2009; Rosenfeld et al. 2004), wobei der männliche Partner in der Regel das Haupteinkommen bezieht und die Partnerin dazuverdient. Die Erwerbshierarchie kann sowohl anhand unterschiedlicher Arbeitszeiten als auch bei gleichen Erwerbsarbeitszeiten der Partner anhand der Höhe des Einkommens sichtbar werden (Hipp und Leuze 2015). Der so genannte „Female-Breadwinner“ als Haupteinkommensbezieherin ist eine in sich heterogene Gruppe, die auf der einen Seite Frauen in gut bezahlten Berufen und mit Karriereaufstiegen repräsentiert, die mit einem beruflich weniger erfolgreichen Mann liiert sind. Auf der anderen Seite wird darauf aufmerksam gemacht, dass ein Teil der Familienernährerinnen nicht unbedingt neue Rollenbilder verwirkliche, sondern oft vor dem Hintergrund der Prekarisierung männlicher Erwerbsarbeit zur Haupternährerin wird, ohne tatsächlich einen „Familienlohn“ zu erzielen (Brehmer et al. 2010, S. 44; siehe aber auch die Befunde von Klammer et al. 2012) und nicht unbedingt mit der Vollzeiterwerbstätigkeit der Frau einhergehen muss (Kreyenfeld et al. 2007).

In Abbildung 3.3 werden auf Grundlage von Daten des Mikrozensus aus dem Jahr 2012 die jeweiligen Anteile der Erwerbskonstellationen bei Eltern für Gesamtdeutschland bei aktiver Erwerbstätigkeit mindestens eines Partners abgebildet (Statistisches Bundesamt 2015e). Unterschieden wird dabei in die traditionellen Erwerbskonstellationen, wie dem *Ernährer-Zuverdienerin-Modell*, das sich hier durch die männliche Voll- und die weibliche Teilzeit auszeichnet. Abgebildet wird ebenfalls das männliche *Alleinverdiener-Modell*, hier kann nicht zwischen teilzeit- und vollzeiterwerbstätigen Männern unterschieden werden, so dass allein der alleinverdienende Status ausschlaggebend ist. Als nicht traditionelle Modelle werden die *Female-Breadwinner* als jeweils geschlechtlich umgedrehte Konstellationen betrachtet sowie solche Paare, die aus zwei in Vollzeit arbeitenden Partnern bestehen. Bei dieser Erwerbskonstellation kann keine Einkommenshierarchie im Vergleich der Partner aus der

Abbildung herausgelesen werden. Eine Zuordnung innerhalb dieser Konstellation zu egalitären oder hierarchischen Erwerbskonstellationen ist daher nicht möglich. Zusätzlich wird die Paarkonstellation Teilzeit-Teilzeit in die Abbildung einbezogen. Es zeigt sich, dass der Anteil des *Ernährer-Zuverdienerin-Modells* mit 42,9% am höchsten ist und zusammen mit dem männlichen *Allein-Verdiener-Modell* (32,7%) somit traditionelle Paarkonstellationen den größten Teil der Erwerbskonstellationen bei Paaren mit Kindern im gesamten Bundesgebiet ausmachen. Die Konstellationen des *Female-Breadwinner* sind hingegen mit 1,2% (Männer in Teil-, Frauen in Vollzeit) sowie 5,9% (nur Frauen erwerbstätig) vergleichsweise selten anzutreffen, 15,4% der Paare mit Kindern arbeiten mit egalitärem Erwerbsumfang in Vollzeit, in Teilzeit sind es 1,8%.

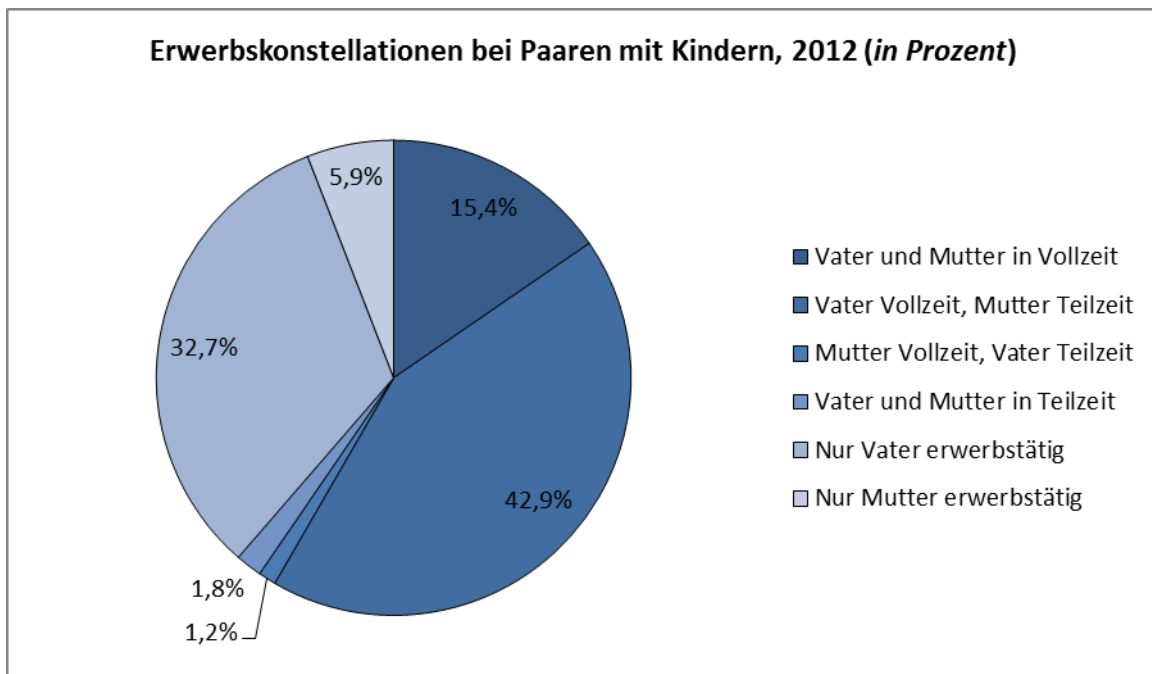


Abbildung 3.3: Erwerbskonstellationen bei Paaren mit Kindern, 2012 (in Prozent).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015e, S.76), eigene Berechnungen

Teilzeit=1-31 Wochenarbeitsstunden, Vollzeit=32 und mehr Wochenarbeitsstunden; basierend auf Selbsteinstufung der Befragten, Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen in Quelle (siehe hierzu Statistisches Bundesamt 2015e, S.4).

Da Kinder, wie oben dargestellt, den weiblichen Karriereverlauf von Müttern beeinflussen, unterscheidet sich der Anteil traditioneller Erwerbskonstellationen je nach Anzahl der minderjährigen Kinder im Haushalt sowie im Einklang mit der Argumentation unterschiedlicher Arbeitsanforderungen in unterschiedlichen Lebensphasen von Paaren (Hobler et al. 2017; siehe hierzu Reichle und Zahn 2006) auch je nach Alter des jüngsten

Kindes im Paarhaushalt. Die Paarkonstellationen, unterschieden nach den genannten Merkmalen in dieser Reihenfolge, werden in den Abbildungen 3.4 und 3.5 dargestellt.

Aus Abbildung 3.4 wird deutlich, dass in allen drei Gruppen, welche sich nach der Anzahl der im Haushalt lebenden minderjährigen Kinder unterscheiden, der Anteil der hinsichtlich der Erwerbstätigkeit traditionell organisierten Paare jeweils am höchsten ist. Bei drei oder mehr Kindern im Haushalt beträgt die Quote für das *männliche Alleinverdiener-Modell* 43,5% und macht den höchsten Anteil in dieser Gruppe aus, was auf die weibliche Zuständigkeit für den familiären Bereich und den steigenden Aufwand bei steigender Kinderzahl hinweist. Bei ein oder zwei Kindern liegt der Anteil jeweils bei 30,3% und 31,1%. Letztere leben in der Hauptsache das *Ernährer-Zuverdienerin-Modell*. Sein Anteil ist in dieser Paargruppe mit 47,6% am höchsten, im Vergleich zum männlichen Alleinverdiener-Modell überwiegt sein Anteil auch in der Ein-Kind-Gruppe mit 38,9%. Die Betreuungspflichten von Frauen bei einem oder zwei Kindern im Haushalt sind demnach scheinbar besser mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren als für Frauen mit drei und mehr Kindern. Den *Female-Breadwinner* stellen Frauen am ehesten in der Gruppe mit einem Kind mit 7,9%, am geringsten ist ihr Anteil erwartungsgemäß in der Gruppe mit drei oder mehr Kindern mit 6,0%, wobei insbesondere im letzteren Fall die weibliche Alleinverdienerin eher die Erwerbslosigkeit und unzureichende berufsrelevante Ressourcen des Mannes andeutet und somit wahrscheinlich in nur wenigen Fällen einer nicht traditionellen Familienorganisation im Sinne der Familienernährerin entspricht (Klammer et al. 2012).

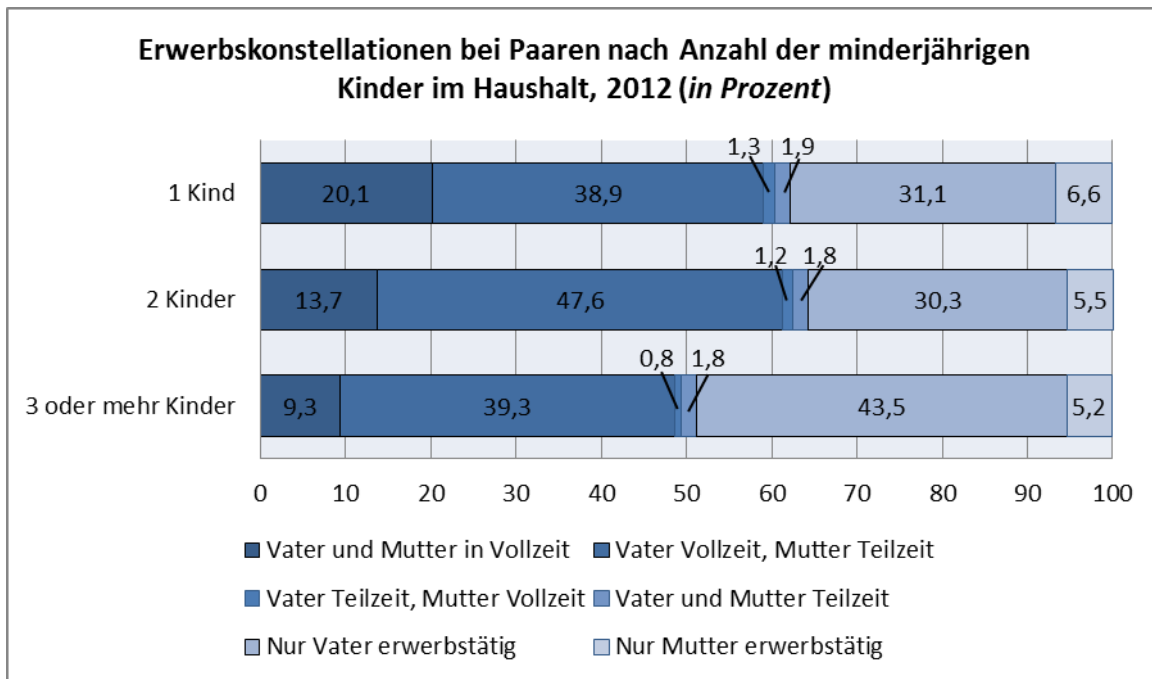


Abbildung 3.4: Erwerbskonstellationen bei Paaren nach Anzahl der minderjährigen Kinder im Haushalt, 2012 (in Prozent).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015e, S.91), eigene Berechnungen

Teilzeit=1-31 Wochenarbeitsstunden, Vollzeit=32 und mehr Wochenarbeitsstunden; basierend auf Selbsteinstufung der Befragten, Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen in Quelle (siehe hierzu Statistisches Bundesamt 2015e, S.4).

Für das Altersmerkmal des jüngsten Kindes kann aus Abbildung 3.5 entnommen werden, dass der Prozentsatz der allein erwerbstätigen Väter mit steigendem Alter des jüngsten Kindes abnimmt, Frauen also mit zunehmenden Alter ihrer Kinder im Vergleich der Gruppen eher wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Der Anteil der „modernisierten Versorgerehe“ (Pfau-Effinger und Geissler 1992, S. 358) ist wiederum bei einem Alter des jüngsten Kindes von 6 bis 9 Jahren mit 50,9% am höchsten. Mit einem älteren jüngsten Kind sind die Anteile für diese Erwerbskonstellation im Vergleich zwar geringer, verbleiben jedoch mit 50,2% und 46% weiterhin auf einem hohen Niveau und machen innerhalb der Gruppen jeweils den größten Prozentsatz aus. Gleichzeitig ist der Anteil der Vollzeit-Vollzeit-Konstellation in einem Vergleich der Gruppen in derjenigen am höchsten, die sich durch das älteste jüngste Kind kennzeichnen. Der Wert beläuft sich hier auf 22,2% und steigt im Vergleich der Gruppen kontinuierlich mit dem Alter des kleinsten Kindes an, beginnend mit 8,6% bei Kindern unter 3 Jahren.

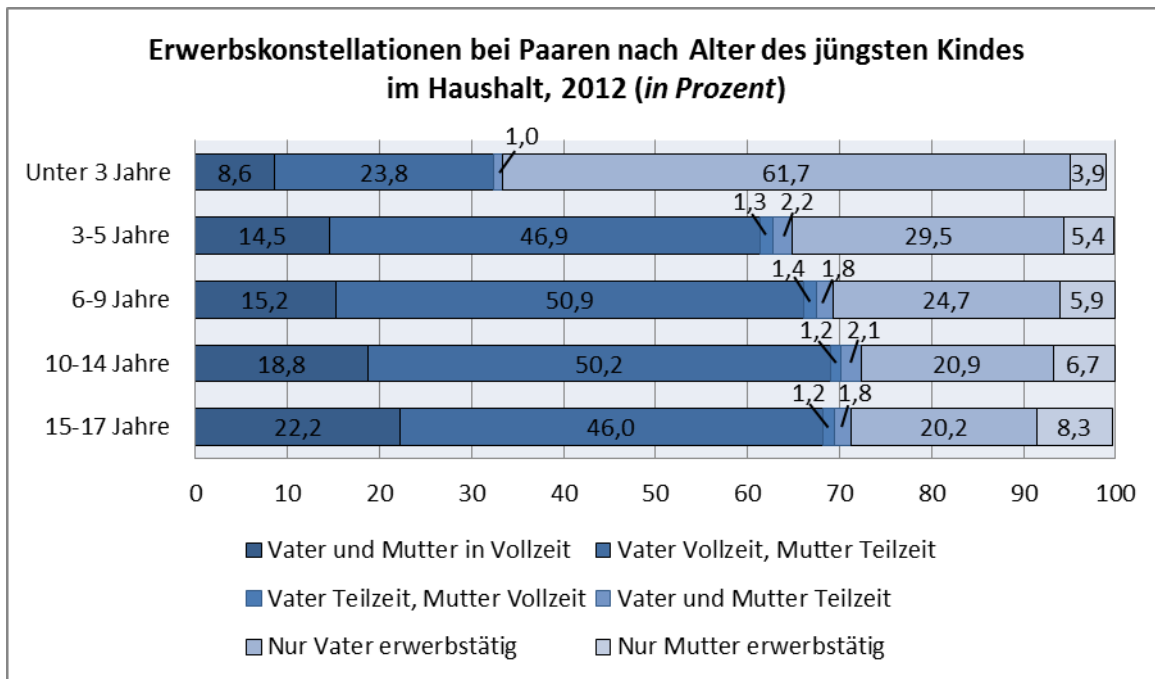


Abbildung 3.5: Erwerbskonstellationen bei Paaren nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, 2012 (in Prozent).

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015e, S.76), eigene Berechnungen

Teilzeit=1-31 Wochenarbeitsstunden, Vollzeit=32 und mehr Wochenarbeitsstunden; basierend auf

Selbsteinstufung der Befragten, Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen in Quelle (siehe hierzu Statistisches Bundesamt 2015e, S.4).

Die in den Abbildungen dargestellten Erwerbskonstellationen für Eltern geben aus einer Paarperspektive einen Eindruck der Erwerbsbeteiligungsquoten über den Lebensverlauf von Müttern während des Aufwachsens der Kinder. Vervollständigt wird dieses Bild mit einem Blick auf die Erwerbskonstellationen vor der Geburt des ersten Kindes und während der empty-nest-Phase, also nach dem Auszug der Kinder. Für die alten Bundesländer zeigen beispielsweise Bartelheimer, Ebert und Hackert mit Daten des Mikrozensus 2005, dass Paare ohne Kinder im Haushalt mit einem Anteil von 37% eine im Vergleich hohe Vollzeit-Vollzeit-Quote verzeichnen, während hier der Anteil für Teilzeit/Vollzeit und Teilzeit/Teilzeit zusammengenommen mit 14% deutlich geringer ist (Bartelheimer et al. 2007).

Für die Erwerbskonstellation bei Paaren spielt auch ihre Lebensform eine Rolle, also ob Partner miteinander verheiratet sind oder kohabitieren. Dies wird mit dem Institutionalierungsgrad der Ehe als historisch bedingte und staatlich geförderte Wirtschaftsgemeinschaft begründet, die stärkere Anreize für traditionellere Arbeitsteilungen anbietet, so dass sich der Abstimmungsbedarf zwischen beiden Formen des Zusammenlebens in Bezug auf das Einkommen unterscheidet (Hipp und Leuze 2015; Achatz 2005; Gildemeister und Robert 2008). Die Erwerbskonstellationen für verheiratete und kohabitierende Paare vergleichen Keller und Haustein mit Daten des Mikrozensus für das Jahr

2012 und zeigen, dass der Anteil der Vollzeit-Vollzeit-Kombination bei nicht verheirateten Paaren mit 44% deutlich höher ist als innerhalb von Ehen mit 22,8%. Das traditionelle Ernährer-Zuverdienerin-Modell hingegen wird häufiger von Ehepartnern gelebt mit 72,4% versus 49,6%. Einen ähnlich niedrigen Prozentsatz hingegen haben die Female-Breadwinner mit 1,9% der Ehen und 2,3% der kohabitierenden Paare. Keller und Haustein inkludieren in ihren Analysen jedoch nur Paare, die aus zwei aktiv erwerbstätigen Partnern bestehen, so dass über die Frage des männlichen Alleinverdiener-Modells hier keine Auskunft gegeben werden kann (Keller und Haustein 2013). Für kohabitierende Paare mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt finden Berghahn und Kolleginnen eine männliche Alleinverdiener-Quote von 19% versus 37% für Ehepaare. Wenn keine Kinder unter 14 Jahren im Haushalt wohnen, bleibt die Quote für diese Erwerbskonstellation mit 5% versus 15% deutlich kleiner, die Anteile wurden hier mit Hilfe des SOEP 2003 nachvollzogen (Berghahn et al. 2007; siehe auch die Befunde von Hipp und Leuze 2015).

Die Erwerbskonstellationen mit variierenden Anteilen je nach Lebensform (gekennzeichnet durch die Merkmale der Partnerschaft und der Elternschaft) führen zu den familiären Verpflichtungen von Frauen, welche in Wechselwirkung mit ihren jeweiligen beruflichen Arbeitszeiten stehen. In Ergänzung der Erwerbsarbeitszeitkonstellationen durch die Dimension der *Familienarbeit* werden in der Literatur drei Hauptmodelle ausgemacht. *Erstens* gibt es das traditionelle bzw. konservative Familienmodell. Es kennzeichnet sich durch den Mann als Alleinverdiener und Ernährer der Familie, während die Frau in der Partnerschaft höchstens geringfügig beschäftigt ist und allein für Haushalt und Kinderbetreuung sorgt. *Zweitens* wird das eingeschränkt gleichberechtigte oder auch bedingt egalitäre Modell gelebt, wobei beide Partner erwerbstätig sind, die Frau in Teilzeit oder Vollzeit. Frauen bleiben aber „Familienmanagerinnen“ und organisieren das Familienleben in der Hauptsache, selbst wenn der Mann Mithilfe leistet. Die Zweitrangigkeit der beruflichen Karriere der Frau kann in diesem Zusammenhang an der Arbeitszeit und/oder dem Einkommen festgemacht werden, so dass der Mann Versorger bleibt und beiden Modellen die Entscheidung für die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes gemein ist.

Im gleichberechtigten bzw. egalitären Geschlechterarrangement leisten beide Partner *drittens* gleichermaßen Erwerbs-, Haus- und Erziehungsarbeit und „durchbrechen“ dabei geschlechtstypische Rollenzuteilungen (Bathmann et al. 2011; MGEPA NRW und BMFSFJ 2010; Vogel 2009).

Um dem Wechselspiel zwischen dem Erwerbsstatus von Frauen und ihren häuslichen Verpflichtungen auf den Grund zu gehen, eignen sich *Zeitverwendungsanalysen*, welche die zeitlichen Investitionen in Erwerbsarbeit, in Hausarbeit und die Kinderbetreuung wiedergeben. Die Analysen ermöglichen zum einen eine realistische Einschätzung des Arbeitsumfangs aus bezahlter und unbezahlter Arbeit über den Tag oder je Woche fernab von vertraglich festgelegten Erwerbsarbeitszeiten. Zum anderen kann verdeutlicht werden, wie sich die jeweiligen Arbeitsanteile der Geschlechter gestalten und hierüber auch Betrachtungen dazu angestellt werden, inwiefern unbezahlte und bezahlte Arbeiten einander möglicherweise aufwiegen.

Der 8. Familienbericht der Bundesregierung differenziert die Zeitverwendung aus der Erhebung 2001/02 auf Grundlage von Mikrozensusdaten in drei Lebensphasen und betrachtet diese vor dem Elternschaftshintergrund, so dass die Familiengründungsphase durch diejenigen Personen zwischen 20 und 40 gekennzeichnet wird, die keine Kinder haben. Die zweite Gruppe bilden Personen in der aktiven Familienphase als dem Zeitabschnitt, der sich durch das Leben mit minderjährigen Kindern im Haushalt auszeichnet sowie als dritte Familienphase die des Austritts aus dem Erwerbsleben ab dem Alter von 60 Jahren (BMFSFJ 2012). Abgebildet wird in Tabelle 3.1 ein Ausschnitt der Zeitverwendungstabelle reduziert auf Erwerbsarbeit/Weiterbildung, Kinderbetreuung/Pflege und Hausarbeit.

Zeitverwendung in Stunden nach Lebensphase für bezahlte Erwerbsarbeit, unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie Pflege Angehöriger, 2001/2002						
	Personen zwischen 20 und 40 ohne Kinder		Personen mit minderjährigen Kindern		Personen über 60 Jahre	
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
<i>Erwerbsarbeit/ Weiterbildung</i>	5:28	4:55	5:17	2:12	0:41	0:13
<i>Hausarbeit</i>	1:35	2:15	2:18	4:32	3:41	4:55
<i>Kinderbetreuung und Pflege</i>	00:09	0:14	0:40	1:25	0:14	0:14
<i>Summe</i>	7:02	7:24	8:15	8:09	4:36	5:22

Tabelle 3.1: Zeitverwendung in Stunden nach Lebensphase für bezahlte Erwerbsarbeit, unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie Pflege Angehöriger, 2001/2002.

Quelle: BMFSFJ (2012, S.24), eigene Berechnungen

Aus der Tabelle 3.1 wird ersichtlich, dass Frauen über alle Lebensphasen mehr Zeit als Männer in die Hausarbeit investieren. Zudem verdoppelt sich für beide Geschlechter der zeitliche Aufwand im Haushalt in der aktiven Familienphase und erreicht für Frauen zusammen mit ihren Kinderpflegeaufgaben täglich fast 6 Stunden unbezahlten Aufwand,

mehr also, als sie in der Familiengründungsphase durchschnittlich täglich in die bezahlte Erwerbsarbeit investieren. Die Erwerbsarbeitszeit wird hingegen reduziert, jedoch fällt diese Reduktion bei Frauen möglicherweise auch durch den Anstieg unbezahlter zeitlicher Aufwendungen im Familiären deutlich stärker aus im Vergleich zu den Männern. Leben Kinder im Haushalt, reduziert sich bei ihnen die Arbeitszeit um mehr als die Hälfte von 4:55 Stunden auf 2:12 Stunden, bei Männern sind es gerade 11 Minuten. Der Befund für Männer in dieser Phase ist insofern interessant, als dass in der Literatur konstatiert wird, dass Männer mit Eintritt in die Familienphase mit Kindern ihre Investitionen in Erwerbsarbeit intensivieren (zum Beispiel Keller und Haustein 2013; Vogt und Pull 2010). Insgesamt zeigt sich außerdem, dass die Gesamtarbeitszeit von Frauen je Tag die von Männern in der frühen und insbesondere späten Familienphase übersteigt und sich in der letztgenannten Phase die zeitlichen Investitionen in Haushaltsarbeiten im Vergleich der Geschlechter wieder etwas angleichen. Männer erhöhen ihren zeitlichen Aufwand für Haushaltsarbeit, gleichzeitig verringern Frauen diesen nicht, sondern ihr Aufwand steigt im Gegenteil nach der aktiven Familienphase um mehr als 20 Minuten täglich. Es bestätigt sich so der Befund von Klaus und Steinbach, die aufzeigen, dass eine Enttraditionalisierung der Arbeitsteilung nach dem Auszug der Kinder nicht nachvollziehbar wird und die Autorinnen in der Folge von einem „von der Geburt von Kindern ausgehenden irreversiblen Prozess der Traditionalisierung“ ausgehen (Klaus und Steinbach 2002, S. 35).

Für die Arbeitszeiten wird gezeigt, dass das vorgeburtliche Erwerbsarbeitszeitniveau mit zunehmendem Alter des Kindes auch nach dessen Auszug nicht wieder erreicht wird (Franz et al. 2012; Huinink und Reichart 2008). In der Kinderphase ist der zeitliche Gesamtarbeitsaufwand für Frauen der obigen Abbildung zufolge sogar etwas niedriger im Vergleich zu den Männern, vermittelt über eine starke Reduktion der Erwerbsarbeit. Eine differenziertere Betrachtung nach Alter oder Anzahl der Kinder kann diesen eher unerwarteten Befund, der einen Durchschnitt für alle Frauen mit Kindern wiedergibt, präzisieren. Die in Haushaltsarbeit investierten Stunden erhöhen sich für Frauen je zusätzlichem Kind von 0,5 bis 2 Stunden pro Tag bei gleichzeitig sinkenden Arbeitszeiten, die Erwerbsarbeitszeit steigt jedoch mit dem Alter des jüngsten Kindes, während Männer nur dann zusätzliche Hausarbeiten übernehmen, wenn ein Kleinkind im Haushalt lebt (Franz et al. 2012; Haberkern 2007). Im Ergebnis von Zeitallokationsanalysen gehen Autorinnen und Autoren sogar davon aus, dass die Reduktion der beruflichen Arbeitszeit bei Frauen den Zuwachs ihres zeitlichen Aufwands für familiäre Arbeit nach der Geburt von Kindern nicht vollständig kompensieren kann (Hobler et al. 2017; Procher et al. 2014; Franz et al. 2012).

Dies kann auch aus der Tabelle 3.1 oben abgelesen werden. Die Reduktion der in Erwerbsarbeit investierten Zeit bei Frauen nach der Geburt von Kindern von 4:55 Stunden auf 2:12 Stunden bei einem Zuwachs an Zeitaufwand für Haushaltsarbeit von 2:17 Stunden und Kinderbetreuung 1:11 Stunden führt im Ergebnis zu einem um 50 Minuten höheren täglichen Zeitaufwand der Frauen im Vergleich ihrer Lebensphasen ohne und mit Kindern. Aus den Analysen zu Erwerbskonstellationen und Zeitallokation von Männern und Frauen wird insgesamt deutlich, dass für Frauen das Mehr an unbezahlter Arbeit im Haushalt und bei der Betreuung von Kindern in ihrer mittleren Lebensphase bzw. der aktiven Familienphase mit einem Weniger an beruflicher Arbeit aus zeitlicher Perspektive verbunden ist. Insbesondere die familiäre Betreuung und Pflege der Kinder wird von mehr als Dreiviertel der Mütter als ausschlaggebend für eine Reduktion der Arbeitszeiten angegeben (Hobler et al. 2017; Wanger 2015; WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2015; Franz et al. 2012; Vogel 2007).

Statistische Daten über Zeitverwendung, so wie sie vom Statistischen Bundesamt als repräsentative Zeitbudgeterhebung seit 1991/92 durchgeführt und seitdem alle zehn Jahre erhoben werden (Statistisches Bundesamt 2015d), können solche grundsätzlichen Tendenzen in der Zeitverwendung zum Beispiel im Vergleich der Geschlechter aufzeigen. Über die tatsächliche tägliche Arbeitsbelastung einzelner Personen sagen die Daten als statistische Durchschnittszahlen jedoch relativ wenig aus, weil die Daten aus sehr unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zusammengefasst werden (Pinl 2004). Entsprechend wird auch herausgestellt, dass unabhängig von Kindern bei Frauen erstens heterogene Erwerbsarbeitszeiten zu finden sind, so wie dies in Tabelle 2.5 nachvollzogen wurde zweitens durchaus unterschiedliche Erwerbskonstellationen ermittelt werden können, was in den Abbildungen 3.3 bis 3.5 verdeutlicht wurde. Drittens wird auch aufgezeigt, dass Frauen das Gros der familiären Arbeiten übernehmen, Haberkern umschreibt dies als eine „Sockelhausarbeitszeit“ bei Frauen (Haberkern 2007, S. 172), was in den Abbildungen 3.1 und 3.2 gezeigt wurde. Jedoch können auch hier verschiedene zeitliche Investitionsbreiten ausgemacht werden. Es stellt sich daher im Anschluss die Frage, welche Faktoren die Verteilung häuslicher Arbeiten und den individuellen Aufwand von Frauen für die privaten Aufgaben beeinflussen. Dies wird im folgenden Abschnitt theoretisch und empirisch erläutert.

3.2 Faktoren, welche die Verteilung von Haushaltsarbeiten innerhalb von Partnerschaften beeinflussen

3.2.1 Theoretische Zugänge

Insgesamt gehen die theoretischen Annahmen von einer ähnlichen Ausgangslage aus: die weibliche Erwerbsbeteiligung steigt, dennoch erledigt die Frau mehr familiäre Aufgaben im Vergleich zu ihrem Partner (Brines 1994; Walby 1990; Bielby und Bielby 1988; Sørensen und McLanahan 1987; Becker 1985; Hartmann 1976). Diese Umstände wurden in den vorhergehenden Abschnitten erläutert und belegt. Je nach Konzept wird nun diese empirische Gegebenheit anders erklärt, wobei zum einen instrumentell argumentiert wird, also die Arbeitsteilung zwischen Ehepartnern als endogene Variable im Mittelpunkt steht und Ressourcen wie Einkommen, Humankapital und/oder Arbeitszeiten als Faktoren beschrieben werden, welche die Aufteilung der Arbeiten zwischen den Partnern im familiären und auf dem Erwerbsmarkt bestimmen. Solche Konzepte wurden in den 70er und 80er Jahren im nordamerikanischen Kontext im Zuge des sich verändernden Bildungs- und Erwerbsverhaltens von Frauen entwickelt (Blossfeld und Drobnic 2004; Künzler und Walter 2001). Zum anderen finden sich solche Ansätze, die Geschlechtnormen für Rollenverhalten in den Blick nehmen, insbesondere weil Frauen auch unabhängig von Erwerbstätigkeitsmerkmalen mehr häusliche Arbeiten im Vergleich zum anderen Geschlecht übernehmen. Kurz beschrieben werden im Folgenden häufig thematisierte Konzepte wie die Rational Choice Ansätze *New Home Economics*, *Time-Availability-Ansatz*, *Ressource-Bargaining-Ansatz* sowie der geschlechtsrollenzentrierte *Doing-Gender-Ansatz*, die *Honeymoon-Hypothese* und das *Egalitarian Values-Modell*. Die Konzepte werden in der Literatur vorrangig alternativ zueinander getestet, jedoch kaum als einander ergänzend betrachtet (Klaus und Steinbach 2002; Röhler et al. 2000).

Ökonomischer Haushaltsproduktionsansatz

Der Ansatz der *New Home Economics* geht davon aus, dass das Erwerbseinkommen in einer Familie dazu verwendet wird, Marktgüter (*goods*) einzukaufen, welche mit zusätzlichem Arbeits- und Zeitaufwand innerhalb des Haushaltskontextes konsumierbar (*commodities*) gemacht werden. Mit der Maximierung eines Haushaltsnutzens durch eine optimale Zeit- und Arbeitsallokation der Haushaltsmitglieder erklärt Gary Becker die Verteilung der Arbeiten, nämlich die Erwirtschaftung des Erwerbseinkommens auf der einen und unbezahlte häusliche Arbeiten auf der anderen Seite (Becker 1993b). Entscheidend für die Allokation der Haushaltsmitglieder auf der einen oder auf der anderen Seite ist ihre jeweilige

Humankapitalausstattung und die hieraus erwarteten Erträge. Würde beispielsweise der Partner mit der höheren Humankapitalausstattung und einer höheren Einkommenserwartung im Haushalt eingesetzt, stiegen die Opportunitätskosten aufgrund seines hohen Marktwerts. Es ist daher von seinem komparativen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt auszugehen. Das Haushaltsmitglied dagegen mit dem niedrigeren „Marktwert“ ermöglicht durch seinen Einsatz im Haushalt erst die größtmöglichen Investitionen des Partners auf dem Arbeitsmarkt zur Maximierung des monetären Outputs durch seine zeitliche Freistellung und die Bereitstellung von Gütern zu seiner Erholung. Die Maximierung des Familiennutzens ist so lange nicht gefährdet, wie ein Partner seine Arbeit auf den Erwerbsmarkt konzentriert, der andere Partner kann hingegen auch eine Doppelrolle einnehmen. Ein solcher Austausch zwischen den Partnern beruht Becker zufolge auf Altruismus in dem Sinne, dass das jeweilige Handeln an der Erhöhung des Familiennutzens und dem Wohle des Partners ausgerichtet ist (Becker 1993a, S. 305ff). Grundsätzlich wird der Ansatz als geschlechtsneutraler ausgewiesen (Blossfeld und Florian 2006; Künzler und Walter 2001), entscheidend für die Investitionen in Erwerbs- oder Hausarbeit sind demnach Humankapitalien und Zeitkosten (Künzler und Walter 2001; Haberkern 2007), auch wenn Becker dies mit dem Hinweis auf biologische Differenzen zwischen den Geschlechtern einschränkt, wonach allein Frauen Kinder stillen können, somit in der Betreuung des Nachwuchses einen komparativen Vorteil besitzen und ihnen aus diesem Grunde höhere intrinsische Motivationen auf diesem Gebiet nachsagt (Becker 1993b). Auch zu erwartende Erwerbsunterbrechungen und Ausfallzeiten durch Schwangerschaft und die Geburt von Kindern können zur Entwertung erworbener Humankapitalien beitragen und das Sammeln berufsspezifischer Kapitalien, beispielsweise in Form von Berufserfahrung, bei Frauen einschränken. Im geschlechtlichen Vergleich erhöht dies den Marktwert der Männer und es ist insbesondere rational, Frauen den familiären Aufgabenbereich auch dann zu übertragen, wenn eine Gleichheit beruflich relevanter Ressourcen zu Beginn einer Partnerschaft oder Ehe vorliegt.

Die grundsätzliche Logik in Beckers Konzept liegt dem entgegen in der partnerschaftlichen Abwägung komparativer Vorteile für den Erwerbsmarkt und den privaten Bereich, wobei die je Partner zu erwartenden Opportunitätskosten bei Spezialisierung auf den Haushalt ausschlaggebend sind. Dabei profitieren beide Partner jeweils von der Spezialisierung des anderen. Bei höheren beruflichen Ressourcen der Frau müsste demnach ein Rollentausch beobachtbar sein; der Mann konzentriert sich auf private und die Frau auf Erwerbsarbeit, eine Egalisierung bei der Aufteilung der Arbeiten wäre aus Sicht des Familiennutzens nicht vorteilhaft und sollte damit kaum beobachtbar sein (Blossfeld und Florian 2006).

Ott macht in Bezug auf die theoretischen Annahmen von Becker darauf aufmerksam, dass zwar eine Spezialisierung durch die Ansammlung von Humankapital in den jeweiligen Lebensbereichen den Haushaltsnutzen positiv beeinflusst. Wiederum verdeutlicht sie weiterhin Unterschiede für die jeweiligen Partner im Hinblick auf die Langzeitwirkung ihrer jeweiligen Spezialisierung. Im Falle einer Trennung könnten die Ressourcen aus dem familiären und dem beruflichen Bereich nur unterschiedlich erfolgreich verwertet werden, was mit einer Ungleichheit bei den zur Verfügung stehenden Alternativen zur bestehenden Paarbeziehung einhergeht und sich auf lange Sicht auch auf die Verhandlungspositionen der jeweiligen Partner in der Beziehung auswirkt (Ott 1998). Ein bestehender Konsens zwischen beiden Partnern, wie es die Altruismusannahme von Becker impliziert, muss somit nicht unbedingt gegeben sein und führt zu den Annahmen des Verhandlungsansatzes, erläutert im nächsten Abschnitt.

Ökonomisches Verhandlungsmodell oder Resource-Bargaining

Als kritische Antwort auf die von Becker postulierte Haushaltsnutzenmaximierung gehen Verhandlungskonzepte von einer *individuellen* Nutzenmaximierung aus. Demnach wird die Spezialisierung von Partnern auf den familiären und den Erwerbsbereich als Vorteil für die Familie anerkannt. Indessen wird erstens angemerkt, dass es für den auf den Haushalt spezialisierten Partner Lebensrisiken gibt, welche aus der wirtschaftlichen Unselbstständigkeit und der ungleichen Partizipation am Erwerbsmarkt erwachsen (Sørensen 1990; Sorensen und McLanahan 1987) und zweitens, dass Haushaltsarbeiten als wenig attraktiv empfunden werden, da sie nicht prestigeträchtig sind (Hiller 1984), nicht entlohnt werden, weniger Anerkennung im Vergleich zur Erwerbsarbeit versprechen (Haber Kern 2007) oder einfach als weniger angenehm empfunden werden (Van Berkel und De Graaf 1999). Sie entwickeln sich daher zwischen den Partnern zur machtgesteuerten Verhandlungsmasse. Höhere Einkommens- und externe Ressourcen (Humankapitalien) des auf den Erwerbsmarkt spezialisierten Partners lassen Abhängigkeiten des jeweils anderen Partners entstehen, da es zum Transfer extern erwirtschafteter Ressourcen kommt. Abhängigkeit wiederum verringert die Verhandlungsmacht im täglichen Leben gegenüber dem haupterwerbstätigen Partner (Lundberg und Pollak 1996; Sorensen und McLanahan 1987) und mündet daher in der höheren häuslichen Aufgabenerledigung. Der teilweise oder vollständige Rückzug eines Haushaltsmitglieds von der Hausarbeit führt zu einer entsprechenden Steigerung der Belastung mit diesen unangenehmen Arbeiten der anderen Haushaltsmitglieder unter Annahme eines konstanten Haushaltsarbeitsbedarfs. Das Konzept prognostiziert bei

steigenden berufsrelevanten Kapitalien von Frauen einen Ausgleich oder auch bei weiblicher Ressourcenüberlegenheit eine Umkehr geschlechtlicher Dynamiken. Im Gegensatz zu Beckers Ansatz lässt das Verhandlungskonzept demnach auch egalitäre Arrangements zu, auch weil den Partnern eigene Interessen zugestanden werden (Blossfeld und Florian 2006).

Demand-Response-Capacity- oder Time-Availability-Ansatz

Den ebenfalls grundsätzlich geschlechtsneutralen Ansatz beschreiben Künzler et al. als „Nullsummenspiel“ (Künzler und Walter 2001, S. 193), wobei in der Arbeit von Coverman die Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Partner in Abhängigkeit von Ressourcen und Bedarf gedacht wird. Demnach wird der zeitliche Umfang, den die Partner jeweils in Haushaltsarbeiten investieren, auf der einen Seite über die durch ihre Erwerbsarbeit geschmälernte Zeit (*capacities*) bestimmt (Coverman 1985). Als geschlechtsneutraler Ansatz würde in der Folge die Hausarbeit zwischen den Partnern gleich verteilt werden, wenn sie in einem gleichen Ausmaß in Erwerbsarbeit stehen (Wengler et al. 2008). Auf der anderen Seite gibt es im Haushalt auch bestimmte Arbeitsbedarfe, dies ist beispielsweise abhängig von der Existenz einer gewissen Anzahl Kinder und ihrem Alter, der Haushaltsgröße, verfügbaren Hilfen und -technologien. Je höher die familiären Anforderungen sind, desto stärker wirken sich zeitliche Einschränkungen durch Erwerbsarbeit aus. Ehemänner übernehmen dann mehr häusliche Arbeiten, wenn die familiären Anforderungen steigen und je mehr Zeit die Frau im Erwerbsmarkt tätig ist (Coverman 1985). Da aber Frauen, insbesondere wenn Kinder zur Welt kommen, ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren oder aufgeben, bleibt ihnen die Zeit, die häuslichen Bedarfe zu erfüllen. Als zentraler Faktor dieses Ansatzes wird die Zeit herausgestellt, die dann je nach Verteilung dieser Ressource typische Geschlechtsdynamiken oder Verteilungen entgegen dieser Typik sowie egalitäre Arrangements hervorbringen kann.

Die drei Konzepte, sowohl das ökonomische Verhandlungsmodell als auch der Haushaltsproduktionsansatz sowie *Demand-Response-Capacity*, werden den symmetrischen Modellen zugerechnet, da theoretisch die Möglichkeit der Umkehr geschlechtlicher Dynamiken angenommen wird. Als asymmetrische Modelle werden wiederum solche bezeichnet, welche die Bedeutung des Geschlechts für die Aufteilung privater Arbeiten hervorheben. Diese gehen in Abhängigkeit von institutionellen Strukturen und kulturell geprägten Normen davon aus, dass Hausarbeit einen zentralen Teil der Geschlechtsidentität darstellt, so dass Frauen durch Übernahme von Tätigkeiten wie Putzen und Wäschewaschen unabhängig von ihrer Erwerbstätigkeit ihre Weiblichkeit reproduzieren und Männer weniger

durch die Ausübung der Haupterwerbstätigkeit als mehr durch die Nichtübernahme weiblich konnotierter Haushaltsaufgaben Männlichkeit demonstrieren (Blossfeld und Florian 2006; Bittmann et al. 2003; Greenstein 1996). Ein häufig besprochenes Konzept aus diesem asymmetrischen Bereich stellt der *Doing-Gender-Ansatz* dar, auch weil er die zunehmenden beruflichen Ressourcen von Frauen in Rechnung stellt und vor diesem Hintergrund danach fragt, bis zu welchem Punkt es Männer mit ihrer Geschlechtsidentität vereinbaren können, im Haushalt mitzuarbeiten (Blossfeld und Florian 2006; Künzler und Walter 2001).

Doing Gender

Mit ihrem Artikel *Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home* kritisiert Julie Brines die Annahmen der ökonomischen Verhandlungstheorie auf Grundlage ihrer Analyse der Befundlage in der Literatur (siehe hierzu auch Künzler und Walter 2001; Künzler 1994). Demnach würden sich die Arbeitsteilungsmodelle nicht entsprechend der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen verändern, sondern

„Housework remains primarily „women’s work“ despite substantial change in women’s employment patterns and in attitudes once thought to undergird the sexual division of labor“ (Brines 1994, S. 652).

Ihre wirtschaftliche Abhängigkeit und die Zuständigkeit für häusliche Arbeiten der Frauen besitzen Brines zufolge symbolisches Gewicht mit Blick auf das weibliche Geschlecht. Maskulinität hingegen wird mit der Verantwortung für die finanzielle Versorgung der Familie in Abgrenzung von den häuslichen Verpflichtungen assoziiert. Demnach steht dem Austausch von Arbeiten zwischen den Geschlechtern so lange nichts entgegen, wie die geschlechtlichen Rollenzuschreibungen grundsätzlich weiter Geltung besitzen. Werden nun die Partner innerhalb einer Partnerschaft ihren normativen Geschlechtsrollen als „versorgender“ Ehemann und „sorgende“ Ehefrau nicht mehr gerecht, weil die Frau durch ein im Vergleich höheres Einkommen versorgend wird, muss dies nach außen hin als Normverletzung angesehen und durch das soziale Umfeld des Paares entsprechend sanktioniert werden (Brines 1994, S. 664). Um derartige geschlechtliche „Unregelmäßigkeiten“ nach außen zu kompensieren, werden an anderer Stelle in der Partnerschaft geschlechtlich traditionelle Modelle gelebt, Bittmann spricht für diese Reaktion auch von *gender deviance neutralization* (Bittmann et al. 2003, S. 206).

„Under this view, one would not expect couples supported economically by wives to divide „women’s work“ in a manner consistent with the terms of the dependency model. Indeed,

these couples may resort to traditional housework arrangements as a means of reclaiming gender accountability in the eyes of self, partner, and others” (Brines 1994, S. 665).

In der Zusammenschau ihrer Befunde kann Brines zeigen, dass das kompensatorische Verhalten in Bezug auf Geschlechterrollen von Männern an den Tag gelegt wird, Frauen jedoch, Brines zufolge, eher bereit seien, geschlechtliche Zuschreibungen aufzubrechen (Brines 1994, S. 683).

Honeymoon-Hypothese

Der Honeymoon-Ansatz kann ebenfalls den Geschlechtsrollenansätzen zugeordnet werden und erlaubt die Vorhersage langfristiger Entwicklungstendenzen bei der geschlechtlichen Arbeitsteilung. Diese Hypothese geht davon aus, dass sich mit der Dauer einer Ehe Arbeitsteilungsarrangements zunehmend traditionalisieren. Dies wird damit begründet, dass Männer zu Beginn einer Ehe zur Bindungsfestigung ihren Frauen einen Teil ihrer Verpflichtungen abnehmen. Mit der Veralltäglichung der Beziehung verflüchtigt sich dieser Impuls und entsprechend dem Trägheitsgesetz werden den Frauen immer mehr Arbeiten überlassen (Blossfeld und Florian 2006; Künzler 1994).

Egalitarian Values-Modell

Vor dem Hintergrund des Befundes, dass es nur sehr wenige die Hausarbeiten egalitär verteilende Paare gibt und dass Geschlechtsrollenideologien von Partnern auch ihre Arbeitsteilung beeinflussen (Greenstein 1996), entwickeln Van Berkel und De Graaf die These, dass die Bildungskonstellation weniger vor einem humankapitaltheoretischen Hintergrund, also ursächlich auf die Ressourcenlage zurückzuführen ist, sondern hingegen die über ihren Bildungshintergrund geprägten Einstellungen der Partner eine wichtige Rolle bei der Genese egalitärer Arbeitsteilungsarrangements spielen. Es entstehen so zum Teil gänzlich andere Hypothesen über die Verteilung der Hausarbeiten. Der hohe Bildungsabschluss des Mannes und das niedrige Bildungslevel der Frau würden demnach im Rahmen von ökonomischen Konzepten für die Zuordnung der Hausarbeiten zur Frau sprechen und die gleiche niedrige Ressourcenlage für die egalitäre Verteilung der Hausarbeiten. Im *Egalitarian Values Modell* hingegen spricht letzteres aufgrund der traditionelleren Werte für eine traditionelle Geschlechtsrollenverteilung, die erste Kombination wegen der liberalen Einstellungen eines Partners für eine egalitärere, wenn auch nicht ausgeglichene Arbeitsteilung. Egalitär wird die Praxis der Arbeitsteilung dann, wenn beide Partner ein hohes Bildungsniveau erreicht haben und somit liberale Einstellungen die tägliche Arbeitsteilung prägen (Van Berkel und De Graaf 1999). Das Konzept kann ebenfalls den asymmetrischen

Theorien zugeordnet werden, da im Ergebnis der Untersuchungen der Autoren gezeigt werden kann, dass die männlichen Partner die als unangenehm empfundenen Hausarbeiten in allen relativen Bildungskategorien erfolgreicher vermeiden (Van Berkel und De Graaf 1999).

3.2.2 Empirische Befunde: Die geschlechtliche Vorstrukturiertheit von Familienaufgaben

In den oben beschriebenen Konzepten wird angenommen, dass neben geschlechtlichen Dynamiken Berufs- und Bildungsmerkmale in Partnerschaften die Verteilung reproduktiver Arbeiten zwischen den Partnern beeinflussen. Die Gültigkeit der beschriebenen Mechanismen wurde vielfach überprüft und einige wichtige Ergebnisse im Folgenden herausgestellt.

Erwerbsarbeitsstunden und Einkommen der Partner

Schulze und Blossfeld zeigen mit Daten des Bamberger Ehepanel (BEP) (1988-2002) für verheiratete Paare aus Westdeutschland, dass egalitäre Arbeitsteilungsmuster erst dann gelebt werden, wenn Frauen in ihren Erwerbs- und Einkommensressourcen dem Partner überlegen sind. In der Interpretation von Blossfeld und Schulze setzen Frauen eine partnerschaftliche Arbeitsteilung gegen normative Widerstände traditioneller Rollenerwartungen durch, sie benötigten für die Durchsetzbarkeit jedoch einen Ressourcenüberschuss (Blossfeld und Florian 2006, S. 39). Dieser Befund spricht nur partiell für die Logik der Verhandlungskonzepte und gegen das Doing-Gender-Konzept: „Frauen müssen i.d.R. mehr leisten, d.h. mehr Arbeitsstunden oder einen größeren Verdienst vorweisen, um zumindest auf das gleiche Verhandlungsniveau zu kommen wie die Männer“ (Blossfeld und Florian 2006, S. 39). Einen solchen Befund bestätigt Haberkern mit der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes und zeigt deskriptiv, dass Männer nur dann mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen, wenn ihre Frauen im höheren Umfang erwerbstätig sind als sie selbst (Haberkern 2007). Huinink und Reichart (2008) gelangen zu vergleichbaren Schlussfolgerungen. Sie verdeutlichen aus einer dynamischen Perspektive mit Daten des Familiensurvey (1994-2000), dass eine Abgabe häuslicher Arbeiten an den Mann erst bei Aufnahme einer Vollzeitberufstätigkeit durch die Frau nach ihrer Erwerbslosigkeit zu erwarten sei. Andere Veränderungen beim Erwerbsstatus zugunsten der Frauen werden mit Traditionalisierungsprozessen assoziiert (Huinink und Reichart 2008). Dies spricht wiederum für die Geltung der Honeymoon-Hypothese.

Auch unabhängig von Erwerbstätigkeit, Erwerbsrelationen und Einkommensrelationen wird die sich traditionalisierende Arbeitsteilung mit zunehmender Dauer der Ehe entsprechend den

Honeymoon-Annahmen diagnostiziert (Blossfeld und Schulz 2006; siehe hierzu auch Wengler et al. 2008). Dies wird in Tabelle 3.2 bei Grunow, Schulz und Blossfeld abgebildet. Zum Zeitpunkt der Eheschließung ist mit 25,5 % noch ein geringer Anteil der Paare stark traditionell organisiert, immerhin 43,6 % geben an, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu praktizieren, aber schon zu diesem Zeitpunkt sind nur 1,9% nicht traditionell organisiert. Bereits 2 Jahre nach der Eheschließung sind nur noch 30,6% der Paare partnerschaftlich organisiert, insbesondere der Anteil der Paare, die eine stark traditionell geprägte Arbeitsteilung haben, liegt hier bereits bei 48%, erhöht sich bis 6 Jahre Ehedauer auf 55% und nach 14 Ehejahren geben 60,2% der Paare an, ihre Arbeitsteilung im Haushalt stark traditionell zu organisieren. Somit praktizieren nach 14 Jahren ca. 85% der Paare eine zumindest traditionelle bis stark traditionelle Arbeitsteilung. Zu diesem Zeitpunkt sind es nur noch 15%, die eine partnerschaftliche oder eine nicht traditionelle Organisation umsetzen.

Verteilung der arbeitsteiligen Arrangements nach Ehedauer (in Prozent), BEP 1988-2002					
<i>Ehedauer</i>					
	<i>Eheschließung</i>	<i>2 Jahre</i>	<i>4 Jahre</i>	<i>6 Jahre</i>	<i>14 Jahre</i>
<i>stark traditionell</i>	25,5	38,7	48,0	55,0	60,2
<i>Traditionell</i>	29,0	29,9	28,2	25,7	24,9
<i>Partnerschaftlich</i>	43,6	30,6	22,9	18,6	13,7
<i>nicht traditionell/ Rollentausch</i>	1,9	0,8	1,0	1,1	1,2
<i>Paare gesamt</i>	N=1423	N=870	N=840	N=773	N=518

Tabelle 3.2: Verteilung der arbeitsteiligen Arrangements nach Ehedauer (in Prozent), BEP 1988-2002
Quelle: Grunow, Schulz und Blossfeld (2007, S.170), leicht modifiziert

Die Autoren schließen hieraus, dass Veränderungsprozesse bei der Arbeitsteilung nicht ressourcengesteuert, sondern geschlechtsgesteuert werden (Grunow, Schulz und Blossfeld 2007; Blossfeld und Florian 2006; Blossfeld et al. 2004). In ihrer Analyse zeigen Grunow, Schulz und Blossfeld außerdem, dass Paare, die jeweils etwa gleich viel verdienen, ein geringeres Traditionalisierungsrisiko über die Zeit besitzen. Bei Ungleichheiten im Verdienst, unabhängig davon ob zugunsten der Frau oder des Mannes, wird wiederum das Traditionalisierungsrisiko nicht beeinflusst. Dies deutet zum einen auf die Geltung der Kompensationshypothese hin, zum anderen kann hieraus geschlossen werden, dass Frauen ihren ökonomischen Vorteil im Rahmen von Verhandlungen *nicht* für sich nutzen können, somit finden Verhandlungsansätze in dieser Untersuchung keine Bestätigung, was die

Autoren wieder als geschlechtsspezifisch vorstrukturierte Bedeutung ökonomischer Ressourcen bei Verhandlungen interpretieren (Grunow et al. 2007, S. 178).

Werden Kinder geboren, birgt dies für Frauen mit längeren geburts- und erziehungsbedingten Unterbrechungen ein größeres Traditionalisierungsrisiko, nicht jedoch für Frauen, die nach der Geburt ihrer Kinder nur kurz oder gar nicht unterbrechen – das Traditionalisierungsrisiko ist in diesem Zusammenhang nicht direkt auf die Geburt von Kindern an sich zurückzuführen, sondern wird über die Erwerbsunterbrechung nach Ankunft des Nachwuchses vermittelt: *„Eltern, die sich in Bezug auf ihre Erwerbsrollen nicht von der Gleichheitsnorm lösen, tragen auch die Mehrbelastungen im Haushalt gemeinsam“* (Grunow et al. 2007, S. 176), wobei die Autoren auch auf die geringe Fallzahl solcher Konstellationen hinweisen. Einen solchen vermittelten Zusammenhang bestätigen jedoch auch andere Untersuchungen (Huinink und Reichart 2008; Klaus und Steinbach 2002). Für ein längsschnittliches Sample aus dem *Familiensurvey* (1988-1994), welches Personen aus den alten Bundesländern umfasst, untersuchten Steinbach und Klaus (2002) verschiedene berufliche Determinanten der relativen Arbeitsteilung zwischen zwei Partnern und stellen dar, dass eine Nichtveränderung der beruflichen Positionen beider Partner über sechs Jahre von 1988 bis 1994 zu beiden Erhebungszeitpunkten ein gleichbleibendes Muster der Arbeitsteilung wahrscheinlicher macht, während eine Veränderung zugunsten des Erwerbsstatus des Mannes eine Traditionalisierung der Arbeitsteilung nach sich zieht. In der Tendenz gilt dies auch für die Veränderung des Erwerbsstatus zugunsten der Frau, hier ist dann eine Entwicklung in Richtung Egalisierung der Arbeitsverteilung über die Zeit zu erwarten. Gehen außerdem beide Partner einer Vollzeitberufstätigkeit nach, kommen sie der egalitären Arbeitsteilung am nächsten und dies unabhängig vom Institutionalierungsgrad ihrer Partnerschaft und von der Kinderzahl. Somit wird die Erwerbsrelation (Einkommen und Arbeitszeiten) von Klaus und Steinbach als zentral für die häusliche Arbeitsteilung herausgearbeitet und ökonomische Verhandlungsansätze sowie die Logik des Time-Availability-Ansatzes bestätigt. In der Folge können die Annahmen der Honeymoon-Hypothese hier nicht gezeigt werden.

Gleichzeitig gibt es Grenzen der Nachvollziehbarkeit der bestätigten Ansätze und diese liegen in der Umverteilung der Arbeiten hin zum Mann. Demnach beziehen sich Veränderungen bei der Arbeitsteilung auf solche bis hin zur Egalität, es erfolgt keine Umkehrung der geschlechtlichen Dynamik. In allen betrachteten Gruppen unabhängig vom Ehestatus, den Erwerbsmerkmalen oder Kindern im Haushalt bleiben demnach traditionelle Arbeitsteilungen weiterhin die dominante Form, was wiederum für Geschlechtsrollenansätze und die Beharrungskräfte von Geschlechtsrollennormen spreche (Klaus und Steinbach 2002, S. 41).

Huinink und Reichart zeigen darüber hinaus, dass die einmal eingetretene Tradionalisierung bei der Arbeitsteilung nach der Geburt von Kindern oder auch infolge der Reduktion oder Aufgabe von Erwerbsarbeit durch die Frau nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Dies gilt für den Rückgang der Kinderzahl im Haushalt infolge des Auszugs sowie den Übergang in die *Empty-Nest*-Phase, aber auch für das Älterwerden der Kinder (Huinink und Reichart 2008; siehe hierzu auch Klaus und Steinbach 2002).

Mit ihren Befunden aus Analysen des *Generations and Gender Surveys* (GGS) verweisen Wengler, Trappe und Schmitt auf das Merkmal *Zeit* als zentrale Determinante der partnerschaftlichen Aufteilung von Elternarbeit und Routinearbeiten im Haushalt und bestätigen den *Time-Availability-Ansatz*. Ist die Frau demnach in höherem Umfang als der Mann erwerbstätig, so werden die familiären Aufgaben etwas gleichmäßiger verteilt, traditioneller hingegen bei einem höheren Erwerbsumfang der Männer in einer Partnerschaft. Ähnliches lässt sich für das relative Einkommen feststellen. Mit zunehmendem Einkommen der Frau im Verhältnis zu ihrem Mann wird eine egalitäre Aufgabenverteilung begünstigt und wiederum Bargaining-Ansätze bestätigt (Wengler et al. 2008, siehe auch Hobler et al. 2017). Dies wird in Abbildung 3.6 mit Daten des Generations and Gender Survey (GGS) für das Jahr 2005 nach Geschlecht und Einkommensrelation veranschaulicht.

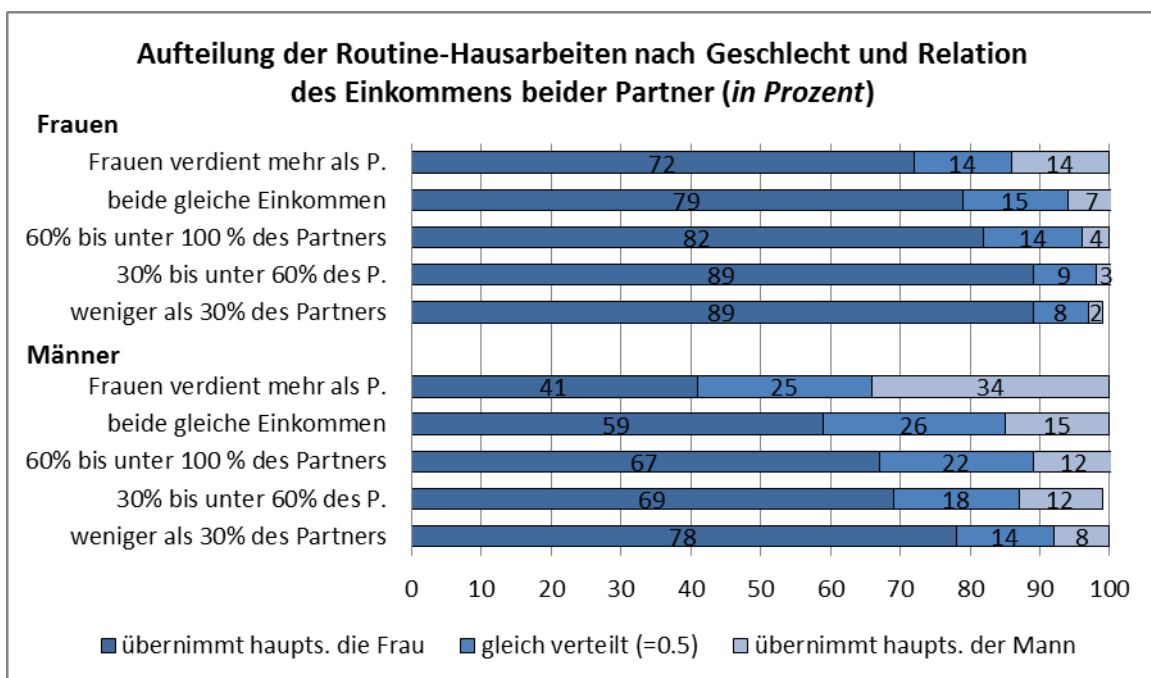


Abbildung 3.6: Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach Geschlecht und Relation des Einkommens beider Partner (in Prozent).

Quelle: Wengler, Trappe und Schmitt (2008, S.58), leicht modifiziert.

Hier zeigt sich zum ersten im Vergleich der Angaben der Geschlechter, dass beide Gruppen sehr unterschiedliche Angaben dazu machen, wie groß der Anteil des jeweiligen Partners an den häuslichen Routinearbeiten ist. Demnach geben Männer durchweg höhere eigene Anteile an der Hausarbeit an und damit deutlich weniger, dass die Frau diese Aufgaben in der Hauptsache übernimmt. Es ist bekannt, dass beide Geschlechter die eigenen Anteile an der Hausarbeit überschätzen, bei Männern ist diese Neigung allerdings noch etwas ausgeprägter (Wengler et al. 2008, S.40; Press und Townsley 1998, S.190). Dennoch kann aus der Abbildung geschlossen werden, dass Frauen grundsätzlich den Großteil der häuslichen Arbeiten übernehmen, unabhängig davon, wie viel Einkommen sie zum Haushalt beitragen. Je nach ihrem Einkommensbeitrag lassen sich aber auch Abstufungen feststellen. Wenn sie mehr Einkommen als der Partner erwirtschaften, übernehmen 72 bzw. 41% der Frauen dennoch die Hausarbeiten in der Hauptsache, bei gleichem Einkommen sind dies 79 bzw. 59%. Verdienen sie 60 bis unter 100 % in Relation zu ihrem Partner sind dies 82 bzw. 67%, bei weniger als 30% Einkommen im Vergleich zum Mann sind dies 89 bzw. 78%, während 2 bzw. 8% der Männer in dieser Gruppe die Routinearbeiten in der Hauptsache übernehmen. Bei gleichen Einkommen betrifft dies 7 bzw. 15% der Männer, bei einem höheren Einkommen der Frau 14 bzw. 34% der Männer. Gleichzeitig zeigt Abbildung auch, dass der *gender deviance neutralization*-Effekt (Bittmann et al. 2003) nicht nachgewiesen werden kann, da die Arbeitsteilung trotz eines höheren Verdienstes der Frau innerhalb der Analysen *nicht* traditioneller wird.

Bittmann und England kommen hingegen mit Hilfe des *Australian National Time-Use Survey* (ANTUS) für australische Frauen zum Ergebnis der Geltung der Kompensationshypothese und zeigen einen kurvenlinearen Verlauf bei der Arbeitsteilung, wobei der zunehmende monetäre Beitrag zum Haushaltseinkommen der Frau im Verhältnis zum Beitrag des Mannes mit geringer werdenden Haushaltsinvestitionen einhergeht. Von der totalen finanziellen Anhängigkeit vom Partner bis hin zu gleichem Einkommen beträgt der Unterschied durchschnittlich immerhin 6 Stunden Haushaltsarbeit je Woche. Ab einem Beitrag der Frauen von 51% zum Haushaltseinkommen bis zu 100% - sie verdient also mehr als ihr Partner – kommen wiederum 5 bis 6 Stunden Haushaltsarbeit wöchentlich hinzu (Bittmann et al. 2003). Ein kompensierendes Verhalten kann jedoch für Männer nicht nachgewiesen werden, was wiederum den Befunden von Brines entgegensteht und als nationale Diskrepanz gewertet wird (Bittmann et al. 2003, S. 208). Mit dem *National Survey of Families and Households* (NSFH) vergleicht Gupta die Vorhersagekraft der absoluten Einkommensbeträge der Frau sowie des Mannes hinsichtlich der individuellen Übernahme häuslicher Arbeit durch die Frau. Dabei

wird deutlich, dass das höhere Einkommen der Frauen unabhängig vom Einkommen des Mannes mit weniger Hausarbeitszeiten einhergeht. Am wenigsten arbeiten Frauen dann im Haushalt, wenn sowohl das Einkommen des Partners als auch das ihre hoch ist. Demnach beeinflussen beide Einkommen die Hausarbeitszeit der Frauen, das eigene Einkommen der Frauen wiegt jedoch schwerer, ähnliches zeigt sich für den Erwerbsumfang, aber auch für das Bildungsniveau. Den teilweise konstatierten kurvenlinearen Zusammenhang für das relative Einkommen der Frauen im Verhältnis zu ihrem Mann und die Übernahme häuslicher Arbeiten (siehe hierzu Befunde von Bittmann 2003) führt Gupta darauf zurück, dass in der Regel Haushalte, in denen Frauen einen Anteil von über 50% am Haushaltseinkommen beitragen und den Befunden zufolge dann mehr Hausarbeiten übernehmen, zu den ärmeren Haushalten zählten (siehe hierzu auch Brehmer et al. 2010). Sie begründet dies mit der geringeren „purchasing power“ der betreffenden Frauen, die also weniger Möglichkeiten haben, sich Hilfen zu holen und macht auch Werteunterschiede zwischen sozialen Klassen aus (Gupta 2006, S. 997; siehe hierzu auch die Ergebnisse von Heisig 2011; Gupta und Ash 2008). Gupta und Ash zeigen später, dass Frauen bei steigendem Einkommen weniger Zeit in den Haushalt investieren unabhängig vom Einkommen des Partners – die Frauen begrenzen dann ihre Opportunitätskosten, indem sie haushaltliche Verpflichtungen abgeben bzw. externalisieren, um den hauswirtschaftlichen Zeitumfang zu reduzieren (Gupta und Ash 2008), dies gilt auch für Kinderbetreuungsarbeiten (Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Meier et al. 2004).

Bildungsabschlüsse

Dem *Egalitarian Values-Modell* zufolge sind Verläufe mit dauerhaft partnerschaftlichen Arbeitsteilungen vor allem bei Partnern zu erwarten, die beide hohe Bildungsabschlüsse besitzen, da diese eher mit liberalen Geschlechtsrollenvorstellungen einhergehen (Van Berkel und De Graaf 1999). Die Autoren zeigen in ihren Untersuchungen mit Daten einer niederländischen Stichprobe, dass tatsächlich die egalitärsten Verteilungen bei Partnern zu finden sind, die beide ein hohes Bildungsniveau erreicht haben. Jedoch bleibt der Befund bestehen, dass Frauen selbst bei diesen Paaren mehr Hausarbeiten übernehmen, also eine „geschlechtliche Vorstrukturiertheit“ diagnostiziert werden kann. Der Grad der Egalität ist ebenfalls von der einzelnen Hausarbeitsaufgabe abhängig, da diese als unterschiedlich angenehm empfunden werden. So sind Aktivitäten wie Kochen und Einkaufen bei Paaren mit hohem Bildungsniveaus am egalitärsten verteilt, die Frau übernimmt hier 63%, Putzen und Abwaschen jedoch werden auch bei den am egalitärsten teilenden bildungshomogamen Partnern mit hohem Bildungsabschluss zu 70% bzw. 80% von der Frau übernommen.

Insgesamt wird innerhalb der Untersuchungen von Van Berkel und De Graaf dem Bildungsniveau der Frau ein größerer Einfluss zugesprochen, dies gilt jedoch nicht für die Haushaltsaufgabe des Putzens. Hier ist zusätzlich das hohe Bildungsniveau des Mannes von Wichtigkeit für egalitärer verteilte Putzarbeiten. Es wird ebenfalls gezeigt, dass auch die Geburtskohorten eine Rolle spielen, wobei die Zugehörigkeit der Frauen zur jüngeren Alterskohorte einen geringeren Anteil an den jeweiligen Haushaltsaufgaben zeitigt. Schulz stellt mit Daten des BEP dar, dass bildungshomogame Paare mit hohen Abschlüssen eine erhöhte Neigung zu egalitären Paararrangements aufweisen und diese auch beibehalten wollen, jedoch bleiben Traditionalisierungstendenzen auch bei diesen Paaren bestehen, die insgesamt aber weniger stark im Vergleich zu anderen Bildungskonstellationen ausgeprägt sind (Schulz 2010), was einer Bestätigung der Honeymoon-Hypothese gleichkommt, aber auch die Logik das *Egalitarian Values-Modell* bestätigt.

Dass letzteres nur tendenzielle Gültigkeit besitzt, vor allem aber für Frauen mit höherer Bildung gilt, zeigen Wengler, Trappe und Schmitt. In Abbildung 3.7 wird wiederum mit Daten des Generations and Gender Survey (GGG) für das Jahr 2005 die Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach Geschlecht und Bildungsrelation dargestellt. Ebenso wie in Abbildung 3.6 oben wird hier deutlich, dass Männer insgesamt den eigenen Anteil an den Hausarbeiten größer einschätzen und Frauen für den eigenen Anteil ebenfalls deutlich größere Umfänge angeben. Nicht eindeutig ist in beiden Geschlechtergruppen eine Staffelung des weiblichen Anteils an den Routineaufgaben nach Bildungsrelation. Bei bildungshomogamen Paaren mit mittlerer oder hoher Bildung gibt mit 80 bzw. 64% ein nur etwas geringerer Anteil der Paare im Vergleich zu den anderen Bildungsrelationen an, dass die Frau den Großteil der Routine-Hausarbeiten übernimmt. Haben beide Partner eine niedrige Bildung, sind dies 88 bzw. 68%, hat die Frau eine höhere Bildung, sind dies 81 bzw. 66%. Die Abbildungen verdeutlichen auch, dass es der höhere Abschluss der Frau unabhängig von der Bildungsrelation ist, der in der Tendenz zu größeren Anteilen egalitäre bzw. nicht traditionelle Arbeitsaufteilungen mit sich bringt. Demnach geben 7 bzw. 16% (Frau hat höhere Bildung) und 7 bzw. 14 % (beide Partner haben mittlere/höhere Bildung) eine nicht traditionale Aufteilung der Arbeiten an. Die Anteile bei den anderen Bildungskonstellationen sind hier etwas niedriger.

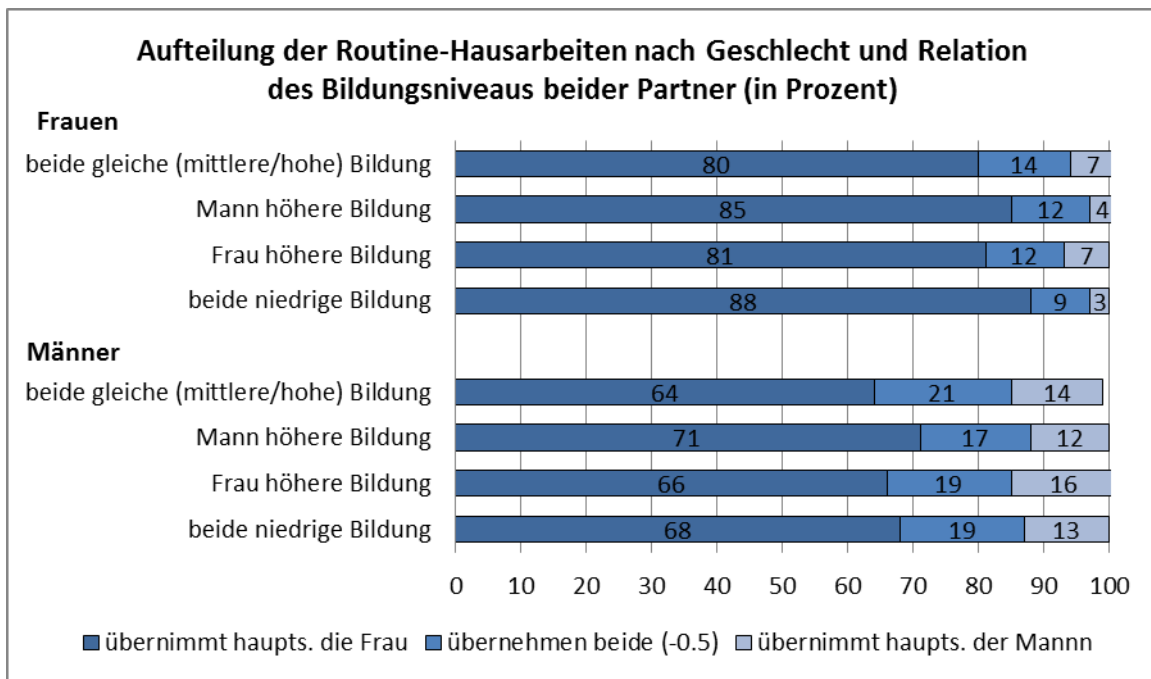


Abbildung 3.7: Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach Geschlecht und Relation des Bildungsniveaus beider Partner (in Prozent).

Quelle: Wengler, Trappe und Schmitt (2008, S.55), leicht modifiziert.

Ökonomische Theorien, welche die Überlegenheit der höheren Bildungsressourcen auf dem Arbeitsmarkt postulieren und eine entsprechende Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft nach sich ziehen müssten, werden allein für die kleine Gruppe der Frauen bestätigt, die hinsichtlich des Bildungsniveaus abwärts heirateten und gelten nur für den Beginn der Ehe. Demnach setzen die betreffenden Frauen zumindest zu diesem Zeitpunkt eine egalitärere Rollenverteilung durch. Im Verlauf der Partnerschaft kehrt sich dieser Trend um und die Bildungskonstellation Frau>Mann besitzt sogar die geringsten Anteile an denjenigen Paaren, welche nach 14 Ehejahren partnerschaftliche oder nicht-traditionelle Strukturen aufweisen, was nicht nur mit Honeymoon begründet werden kann, sondern auf die Geltung der Kompensationshypothese zumindest für diese kleine Gruppe hindeute (Blossfeld und Florian 2006, S. 45).

Insgesamt ist die Erklärungskraft der theoretischen Konzepte für die von Frauen und Müttern erbrachte Betreuungs- und Haushaltsarbeit größer im Vergleich zur Erklärung der Beteiligung der Männer an häuslichen Aufgaben (Gupta und Ash 2008; Wengler et al. 2008), auch weil das Weniger des Einen nicht zwingend das Mehr des Anderen bedeutet – demnach reduzieren Frauen beispielsweise ihre zeitlichen Investitionen in den Haushalt, wenn sie in Vollzeit erwerbstätig sind. Diese zeitliche Verringerung wird jedoch durch den Partner nicht kompensiert. Dies kann auch auf einer Makroebene generell nachvollzogen werden. Im

Verlauf der letzten Jahrzehnte investieren Frauen weniger Zeit in den Haushalt, erledigen jedoch noch immer das Gros dieser Aufgaben, Männer tragen gleichzeitig nur unwesentlich mehr zur haushaltlichen Arbeit bei (Procher et al. 2014; Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Gwozdz und Sousa-Poza 2010). Grunow, Schulz und Blossfeld gehen von einer geschlechtsspezifischen Vorstrukturiertheit bei der Erklärung der Aufteilung häuslicher Arbeiten aus (Grunow et al. 2007, S. 179; siehe auch Blossfeld und Florian 2006). Das heißt, dass Frauen entsprechend einer „Sockelhausarbeitszeit“ (Haber Kern 2007, S. 172) grundsätzlich das Gros der Arbeiten übernehmen, grundsätzliche Veränderungen der geschlechtlichen Dynamiken in eine durch Männer dominierte Haushaltsverpflichtung nicht erkennbar sind und Veränderungen bei der Arbeitsteilung nur bis zur Grenze der Egalität verlaufen und auch nur bis dahin im Rahmen der benannten Konzepte erklärbar werden. Es sind somit sehr wenige Paare zu finden, die *nicht* traditionell organisiert sind, das heißt, in denen Männer *mehr* weiblich konnotierte Haushaltsarbeiten im Vergleich zur Partnerin übernehmen (Blossfeld und Florian 2006; Klaus und Steinbach 2002). Trotz vieler Widersprüchlichkeiten¹² in der Befundlage der hier aufgeführten Untersuchungen haben sie

¹² Widersprüchlichkeiten können natürlich auch auf die sehr unterschiedliche Herangehensweise der Untersuchungen an den Untersuchungsgegenstand, aber auch hinsichtlich der wirkenden Indikatoren sein. Die jeweiligen Merkmale werden zum Beispiel sowohl auf die Individuen selbst als absolute Merkmale bezogen als auch in einem Verhältnis zueinander auf ihren Arbeitsteilungseinfluss getestet werden. In Bezug auf das oft in Modelle inkludierte Merkmal des Einkommens heißt dies beispielsweise, dass zum einen das absolute Einkommen jeweils des einen und/oder des anderen Partners auf die Verteilung häuslicher Arbeiten untersucht und dieses Vorgehen mit der Frage nach den jeweiligen Opportunitätskosten begründet wird (siehe hierzu zum Beispiel Procher et al. 2014; Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Gwozdz und Sousa-Poza 2010; Gupta und Ash 2008; Haber Kern 2007; Gupta 2006; Meier et al. 2004). Zum anderen wird der Beitrag beider Partner zum Haushaltseinkommen ins Verhältnis zueinander gesetzt und aus dem Grad der finanziellen Abhängigkeit des einen vom anderen auf ihre jeweilige Verhandlungsmacht geschlossen (siehe hierzu beispielsweise Procher et al. 2014; Wengler et al. 2008; Gupta und Ash 2008; Grunow et al. 2007; Blossfeld und Florian 2006; Bittmann et al. 2003; Klaus und Steinbach 2002). Neben Einkommen betrifft ein solches Vorgehen auch den Berufsstatus und das Humankapital als Ressource und Einstellungsmerkmal sowie den Erwerbsumfang als zeitliche Ressource.

Die abhängige Variable der Übernahme häuslicher Arbeiten wird als eine zeitliche Investition in Stunden und Minuten gemessen (Procher 2014; Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Gwozdz und Sousa-Poza 2010; Gupta und Ash 2008; Haber Kern 2007; Gupta 2006; Bittmann et al. 2003; Meier et al. 2004; Greenstein 1996). Doch werden auch relative Maße verwendet (Procher et al. 2014; Wengler et al. 2008; Huinink und Reichart 2008; Grunow et al. 2007; Blossfeld und Florian 2006; Klaus und Steinbach 2002; Van Berkel und De Graaf 1999), welche die Verschiebung von Aufgaben hin zu einem Partner anzeigen. Als Grundlage der Beurteilung wird in der Regel ein additiver Index aus der Verteilung der verschiedenen anfallenden Arbeiten gebildet, welcher den Grad von Ungleichheiten und aus einer zeitlichen Perspektive den Grad der Veränderung anzugeben vermag. Auf die Nachteile eines solchen Maßes aufgrund möglicher Verzerrungen machen Klaus und Steinbach aufmerksam, wobei sie die mangelnde Gewichtung der Angaben anmerken, da die abgefragten Aufgaben in der Realität unterschiedliche Zeitspannen in Anspruch nehmen. Außerdem wird die Problematik der Auskunft eines Partners über den eigenen Anteil an den Aufgaben und somit auch über den Anteil des anderen Partners angesprochen (Klaus und Steinbach 2002, S. 29). Es ist bekannt, dass beide Geschlechter die eigenen Anteile an der Hausarbeit überschätzen, bei Männern ist diese Neigung allerdings noch etwas ausgeprägter (Wengler et al. 2008, S.40; Press und Townsley 1998, S.190).

Befunde über den Einfluss beruflicher und von Bildungsmerkmalen auf das Ausmaß der Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Geschlechter sind teils widersprüchlich und können keine der den Konzepten zugrundeliegenden Logiken vollständig und konsistent belegen, ihre jeweilige Erklärungskraft wird außerdem

den einen Punkt gemeinsam – sie alle zeigen eine geschlechtliche Vorstrukturiertheit und die grundsätzlich größere Belastung der Frauen durch familiäre Verpflichtungen unabhängig vom weiblichen Erwerbsumfang, dem Erwerbsstatus und den Humankapitalressourcen an. Dass die Umfänge der häuslichen Arbeiten so groß sind, dass sie in einer Wechselwirkung mit der Erwerbsarbeitszeit bei Frauen stehen, wurde wiederum in 3.1.2 aufgezeigt. Gleichzeitig wird deutlich, dass Frauen unterschiedlich in reproduktive Arbeiten investieren, neben der Erwerbsarbeitszeit kann dies auch für ihr Einkommen und ihren Bildungsabschluss gelten.

Dies führt nun zu weiteren Überlegungen hinsichtlich der betrachteten Konzepte. Die in Abschnitt 3.2.1 erläuterten theoretischen Ansätze über die Genese partnerschaftlicher Arbeitsteilung gehen davon aus, dass Berufs- und Bildungsmerkmale die Arbeitsteilungsarrangements beeinflussen. Hinsichtlich des zeitlichen Nacheinanders von Bildungsabschlüssen und diagnostizierten Arbeitsteilungsverhältnissen ist dies plausibel. Auf den ersten Blick ist jedoch nicht zu beantworten, ob beispielsweise das erwirtschaftete Einkommen oder investierte Arbeitszeiten die in häusliche Arbeiten investierte Zeit verrücken oder aber ob der von der Frau übernommene Anteil unbezahlter Arbeit im Haushalt Prädiktor für berufliche Investitionen mit entsprechenden monetären Erträgen ist, eben weil die Haushaltsarbeiten als bis heute genuin weibliche Verpflichtung gelten und daher für Berufsinvestitionen als „Mittler“ genutzt werden könnten/müssten und möglicherweise bewusst gesteuert werden. In diesem Fall müsste es weitere Faktoren geben, welche die häusliche Arbeitsteilung zwischen Partnern erklären.

als eher gering eingestuft (Klaus und Steinbach 2002). Gründe hierfür können auf der einen Seite in den unterschiedlichen Operationalisierungen der unabhängigen Variablen als Relationen zueinander oder allein stehende absolute Werte liegen (Gupta 2006) sowie in der unterschiedlichen Abbildung der abhängigen Variablen der Arbeitsteilung als absolute Zeitinvestition oder relatives Maß (beides siehe oben). Eine weitere Problematik ergibt sich aus unterschiedlichen Definitionen der Hausarbeit. In einigen Variablen werden nur als „typisch weiblich“ geltende Aufgaben einbezogen (Procher et al. 2014; Wengler et al. 2008; Grunow et al. 2007; Blossfeld und Florian 2006; Gupta 2006; Meier et al. 2004; Van Berkel und De Graaf 1999), andere wiederum inkludieren zusätzlich eher männlich konnotierte Arbeiten (Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Huinink und Reichart 2008; Haberkern 2007; Bittmann et al. 2003; Klaus und Steinbach 2002; Greenstein 1996), wieder andere beziehen Kinderbetreuungszeiten in die Haushaltsarbeitsvariable ein (Gwozdz und Sousa-Poza 2010; Haberkern 2007; Klaus und Steinbach 2002) und stehen dann neben Untersuchungen, welche den Haushaltsarbeits- und Kinderbetreuungsbereich getrennt voneinander betrachten (Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Wengler et al. 2008). Tatsächlich gibt es Evidenzen, die auf unterschiedliche Wirkungsmechanismen für die Verteilung der Aufgaben in den jeweiligen Bereichen der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit hindeuten (Wengler et al. 2008; Haberkern 2007; Künzler und Walter 2001). Auch wird von nationalen Diskrepanzen ausgegangen, aus denen unterschiedliche Mechanismen zur Erklärung der Übernahme von Haushaltsarbeiten hervorgehen (Gupta 2006; Bittmann et al. 2003; Brines 1994). Autoren und Autorinnen verweisen im Ergebnis ihrer Analysen darauf, dass die Verteilung von Haushalts- und Betreuungsarbeiten vor dem Hintergrund mehrerer Konzepte zusammen nachvollzogen werden kann (Procher et al. 2014; Gwozdz und Sousa-Poza 2010; Wengler et al. 2008; Grunow et al. 2007; Klaus und Steinbach 2002) oder entwickeln Konzepte, die über mehrere Ebenen unter Einbeziehung verschiedener Erklärungsansätze die Genese der häuslichen Arbeitsteilung erklären sollen (Röhler et al. 2000).

Dieser Frage wird in 3.3 nachgegangen und zuerst ein Konzept vorgestellt, welches Einkommen sowie berufliche Investitionen vor dem familiären Aufgabenhintergrund erklärt und somit die entgegengesetzte Wirkungsrichtung – die Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Frau prädiziert ihren Einkommenserfolg und ihre zeitlichen Berufsinvestitionen - tatsächlich annimmt.

3.3 Der Zusammenhang zwischen familiären Verpflichtungen, Arbeitszeiten und Einkommen bei Frauen

3.3.1 Wie das Konzept Allocation of Effort eine Verbindung zwischen familiären Verpflichtungen, Erwerbsarbeitszeiten und monetären Erträgen herstellt

Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit bringen die erläuterten Theorieansätze nur bedingt weiter, da sie zwar zu erklären suchen, wie die Entscheidung über eine private Arbeitsteilung im Partnerhaushalt infolge individueller Ressourcen zustande kommt, jedoch wird kein expliziter Zusammenhang zu den in dieser Arbeit interessierenden Variablen als abhängige hergestellt. Es wird also keine Erklärung dafür geliefert, inwiefern der monetäre Karriereerfolg bei Frauen von solchen familiären Weichenstellungen abhängig ist, also individuelle Einkommensunterschiede beispielsweise über ihre Primärverpflichtung im Haushalt miterklärt werden. Es gibt nur ein der Autorin bekanntes Konzept, welches eine Verbindung zwischen beiden Komponenten – der sozialen Partnerschaftsebene im Haushalt und dem individuellen Einkommenserfolg - herstellt (siehe hierzu auch Hersch und Stratton 1997, S. 286), dies betrifft eine Erweiterung der Humankapitaltheorie (Engelhardt 2008, S. 39), welche Gary Becker als *Allocation of Effort* bezeichnet und dessen Logik er bereits 1965 notierte und 1985 erweiterte (Becker 1965, 1985).

Der *ökonomische Haushaltsproduktionsansatz* von Gary Becker hat früh festgehalten, dass die individuelle Entscheidung zur Bereitstellung von Arbeitskraft und Anstrengungen für eine bezahlte Arbeit auf dem Arbeitsmarkt oder eben unbezahlte Arbeit innerhalb des Haushaltes keine isolierte Entscheidung ist, sondern am besten im Familienkontext verstanden werden kann. Innerhalb der Theorie wird also die Interdependenz der Aktivitäten und Eigenschaften zwischen den Familienmitgliedern angenommen (Blossfeld et al. 2004, S. 338ff). Diese Logik übernimmt Becker im Konzept *Allocation of Effort*. Entstanden in den USA in Zeiten der Frauenbewegung sowie des ökonomischen Umbruchs, der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihrer steigenden Einkommenserwartungen gekoppelt mit steigenden Investitionen der weiblichen Bevölkerung in marktrelevantes Humankapital (Blossfeld und

Drobnic 2004; Becker 1985), sucht das Konzept die trotz dieser Entwicklungen weiterhin bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zu erklären. Dabei ist das verheiratete Paar als Haushaltsgemeinschaft Mittelpunkt des Konzeptes bei Becker.

Das Konzept findet seinen Ausgangspunkt in den unterschiedlichen Eingangsbedingungen, welche Frauen und Männer beim Eintritt in den Arbeitsmarkt vorfinden. So geht Becker zum Beispiel davon aus, dass es Diskriminierungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt gibt, welche neben bestimmten Nationalitäten auch Frauen betreffen. In der Folge erzielen sie bei vergleichbarem Humankapital ein geringeres Einkommen als männliche Arbeitnehmer. Innerhalb einer Ehe wird dann anhand des jeweils zu erwartenden Einkommens entschieden, welcher Partner seine vollständige Energie in den Erwerbsarbeitsmarkt investiert und sich somit hier zugunsten des Familiennutzens spezialisiert und welcher Partner die haushalterischen Tätigkeiten sowie die Erziehungsarbeit über- und eventuell eine diese Aufgaben begleitende Erwerbsarbeit aufnimmt.

Geht man von den benannten „Eingangsunterschieden“ aus, nimmt nach dieser Logik die Frau infolge der Entscheidung für den familiären Bereich dann weitere Einkommenseinbußen hin, da sie weniger berufsbezogene Humankapitalien durch entgangene Berufsarbeitszeit ansammeln kann und für sie auch weitere Investitionen in berufsspezifisches Humankapital wie Weiterbildungen weniger lohnenswert erscheinen lassen, worüber sie ihren „Marktwert“ weiter verringert:

„(...) a small difference can be transformed into large observed differences by reinforcing effects of specialized investments“ (Becker 1985, S. 41f).

Einkommenseinbußen für weibliche Arbeitnehmer im Vergleich zu männlichen monetären Erwerbserträgen entstehen demnach nicht aus der Entscheidung der Frauen für den familiären Bereich im Paarkontext, sondern sind nach Becker *individuell* über die Verteilung der Energie der Frauen auf Haushalt, Kindererziehung und bezahlte Arbeit erklärbar. *Allocation of Effort* kann auch übersetzt werden mit *Verteilung von Anstrengung*. Becker entwickelt ein Energiemodell, welches unterschiedliche Einkommen durch die Verteilung von Anstrengung bzw. Energie auf verschiedene Lebensbereiche zu erklären sucht.

Demnach steht jedem Menschen ein bestimmter Energieumfang zur Verfügung. Da Frauen vorrangig für die unbezahlten häuslichen Verpflichtungen und die Kindererziehung zuständig sind, investieren sie einen Teil ihrer Energie in diese unbezahlte Arbeit, so dass der verbleibende „Rest“ in berufliche Arbeit investiert werden kann. Dies wiederum reduziert den

stündlichen Ertrag der Arbeitseinkommen auch bei gleichen Arbeitszeiten im Vergleich zu Männern:

„The earnings of women are adversely affected by household responsibilities even when they want to participate in the labor force as many hours as men, because they become tired, must stay home to tend to sick children or other emergencies, and are less able to work odd hours or take jobs requiring much travel“ (Becker 1985, S. 43).

Weniger Energie für die berufliche Arbeitsanstrengung wird mit einer geringeren Produktivität assoziiert und wirkt sich daher einkommensmindernd aus. Hinzu kommen erwartbare Ausfallzeiten durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen und eine geringere berufliche Flexibilität, da Krankheitstage von Kindern ausgeglichen werden müssen. Zusammen impliziert dies ebenso, dass sich Frauen von vornherein Berufe suchen, die weniger anstrengungsintensiv sind und ihnen weniger zeitliche Flexibilität abverlangen oder mit Ortswechseln verbunden sind sowie auch schlechter bezahlt werden. Denn neben Energie kaufen Firmen Becker zufolge auch Zeit ein, so dass sich das Einkommen aus beruflich investierter Zeit und beruflich investierter Anstrengung ergibt. Die folgende Gleichung gibt wieder, dass jeder Person ein bestimmter Umfang an Energie zur Verfügung steht (E), die für Anstrengung genutzt und in verschiedene Lebensbereiche investiert wird, dies betrifft Becker zufolge drei Kategorien, nämlich erstens die Haushaltsarbeit ($h=housework$), die Berufsarbeit ($m=market\ activities$) und die Freizeit ($l=leisure$). Die jeweilige Anstrengung in den genannten Bereichen (*effort*) setzt sich zusammen aus der investierten Zeit (t) und der investierten Energie (e).

$$E = e_h t_h + e_l t_l + e_m t_m$$

Je nach Energie- und Zeitaufwand in den einzelnen Lebensbereichen bleibt also weniger Zeit oder/und Energie für die anderen Aktivitäten übrig, so dass diese sich gegenseitig aufwiegen. Das Markteinkommen, für das Firmen stündlich zahlen, ergibt sich dann aus der Formel

$$I = \omega(e_m)t_m,$$

wobei ω den Grundpreis einer bestimmten Arbeitsmarktaktivität je Stunde darstellt, e_m die Anstrengung je Berufsarbeitsstunde angibt (E_m/t_m) und diese stündliche Anstrengungsinvestition mit den in den Beruf investierten Stunden insgesamt multipliziert wird.

Vor dem Hintergrund der oben ausgeführten Befunde nun, dass erstens Frauen aus einer geschlechtlichen Perspektive auch unabhängig vom Erwerbsstatus, dem Erwerbsumfang oder Bildungsressourcen primär die häuslichen Arbeiten übernehmen, aus einer Perspektive der Erwerbstätigkeit gleichzeitig der Anteil bzw. die Zeit, welche Frauen in Hausarbeit investieren, je nach Erwerbsumfang, Erwerbsstatus und Bildungsressourcen variiert, wird der Vergleich von Frauen in ihren Einkommenserträgen und zeitlichen Berufsinvestitionen untereinander vor dem Hintergrund des Umfangs der Arbeit, den sie im Haushalt übernehmen, plausibilisiert.

3.3.2 Empirische Befunde: Beeinflusst die häusliche Arbeit das Erwerbseinkommen bei Frauen?

Der Blick in die Befunde offenbart bis auf eine Ausnahme insgesamt eine stabile Verbindung bei der Überprüfung eines Zusammenhangs zwischen der Erledigung häuslicher Arbeiten und dem monatlichen Einkommen oder dem Stundenlohn bei Frauen, unabhängig von den angewendeten statistischen Methoden und verwendeten Kontrollvariablen (für einen Überblick siehe Maani und Cruickshank 2010). Grundsätzlich werden dabei die Annahmen über einen Zusammenhang der zeitlichen Investitionen in häusliche Arbeit und dem „Marktwert“, gemessen am Stundenlohn, den theoretischen Ausführungen von Gary Becker entnommen (Becker 1965, 1985) und für Frauen und Männer im Vergleich überprüft. Im Folgenden werden jedoch nur Befunde, die Frauen betreffen, nachvollzogen, da im Ergebnis von Abschnitt 3.2 ihre individuellen Zuständigkeiten für das Private und die Umsetzung dieser für ihre Berufskarrieren ausschlaggebend sein sollten. Der benannte in diesem Abschnitt thematisierte Zusammenhang wird in Beckers Konzept hauptsächlich über weniger investierte Anstrengung in den Beruf (*job effort*) erklärt sowie über die Annahme, dass Frauen aufgrund ihrer häuslichen Bürden in weniger fordernden Berufen arbeiten. Dies wurde in Abschnitt 2.2 erläutert.

Hersch zeigt für den postulierten Zusammenhang zwischen Einkommen und häuslicher Arbeit, dass auch unter Kontrolle von Arbeitsplatzmerkmalen, welche beispielsweise die physische Anstrengung, den Gefährdungsgrad und einen Stresslevel wiedergeben, sowie unter Kontrolle der Anzahl der Kinder im Haushalt und des Ehestatus, dass jede Stunde zusätzliche Hausarbeit während der Arbeitswoche die untersuchten Frauen im Durchschnitt 2,9% ($p < 0.05$) des Stundenlohns kostet, wobei Hersch nur solche Befragten in die Modelle einbezieht, die in Vollzeit arbeiten. Interessant ist zusätzlich der Befund, dass dieser Zusammenhang nur für häusliche Arbeiten gilt, die während der Werkzeuge erledigt werden,

nicht jedoch für solche, die beispielsweise am Wochenende ausgeführt werden (Hersch 1991). Mit der *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) zeigen Hersch und Stratton später für verheiratete Frauen mit unterschiedlichen Berufsarbeitszeiten einen Einkommenseffekt jeder Stunde zusätzlicher Hausarbeit zwischen -0,17% bis -0,89% ($p < 0.01$). Die signifikant negativen Effekte jeder zusätzlichen Stunde häuslicher Arbeit auf den Stundenlohn bleiben auch erhalten, wenn Stratton und Hersch die Schätzungen nur für solche Personen durchführen, die in Vollzeit arbeiten mit -0,15% bis zu -1,07% ($p < 0.001$).

Dass sowohl in ihren Untersuchungen als auch in weiteren über den Zusammenhang von häuslicher Arbeit und Einkommen geringe bis keine konsistenten Effekte für Männer festgestellt werden können, erklären Hersch und Stratton mit dem im Vergleich zu Frauen deutlich kleineren Anteil der Hausarbeit, den Männer erledigen. Dieser verursache in seiner Gesamtheit weniger Anstrengung und sei grundsätzlich auch innerhalb der Arbeitswoche eher mit der Berufsarbeit vereinbar, während der viel größere Anteil häuslicher Verpflichtungen von Frauen sich wegen des hohen Umfangs störend auf Zeitpläne auswirken und daher ermüdender für die Zuständigen sein müsse (Hersch und Stratton 1997, S. 293f). Die Autoren überprüfen diese Möglichkeit durch Einführung von Schwellenwerten. Demnach haben bis zu 10 Stunden Hausarbeit für Frauen einen nur sehr geringen negativen Einkommenseffekt (-0,04%), während Frauen, die sich zwischen 10 und 20 sowie über 20 Stunden je Woche der Haushaltsarbeit widmen, mit -0,48% und -0,50% Stundenlohnverlust je zusätzlicher Arbeitsstunde im Haushalt rechnen müssen. Ihre Ergebnisse bestätigen Stratton und Hersch 2002 auch für unverheiratete Frauen mit Daten aus dem *National Survey of Families and Households* (NSFH). Demnach sinkt der Stundenlohn je zusätzlicher Stunde Hausarbeit um 0,4% unabhängig vom Ehestatus bei Erledigung von typisch weiblichen Haushaltsarbeiten. Außerdem verdeutlichen die Autoren die Problematik, die bereits aus den Befunden von Hersch (1991) (siehe hierzu auch Stratton 2001) heraussticht. Frauen erledigen demnach vorrangig solche Aufgaben und Routinearbeiten, die täglich bis häufig anfallen und auch an Werktagen erledigt werden müssen, während Männer eher „outdoor activities“ wie Reparaturen und Gartenarbeit ausführen, die auf das Wochenende oder Feiertage verschoben werden können (Hersch und Stratton 2002, S. 219).

Keith und Malone zeigen im Ergebnis ihrer Publikation mit Daten der *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) (1968-1997), inwiefern der für weibliche Einkommen wichtige Effekt der Arbeitsstunden im Haushalt im Lebensverlauf von Frauen unterteilt nach Alterskohorten von 20 bis 34 Jahren, 35 bis 49 Jahren und 50 bis 65 Jahren variiert. Durch dieses Vorgehen setzen sich die Autoren mit der Annahme auseinander, dass sich die Art der Haushaltsarbeit

und damit ihre Anstrengungsintensität aufgrund der unterschiedlichen Virulenz der Kinderfrage über den Lebensverlauf verändert. Vor diesem Hintergrund sollten Hausarbeiten in einem Alter, in dem die Kindererziehung häusliche Arbeiten energieaufwendiger und unaufschieblicher macht, einen größeren Einkommenseffekt je zusätzlicher Stunde häuslicher Arbeit besitzen als für Frauen, bei denen die Kinderpflege wegfällt. Die Befunde offenbaren zum ersten, dass die Frauen der jüngsten Alterskohorte etwas weniger Zeit in Haushaltsarbeiten investieren als die beiden älteren Alterskohorten. Dennoch verringert sich der Stundenlohn je zusätzlicher Haushaltsarbeitsstunde für die jüngste Alterskohorte um 0,4% 0,16% und für die mittlere Alterskohorte um -0,07 bis -0,37%. Ein konsistenter Effekt der Haushaltsarbeitszeit auf die Stundenlöhne konnte hingegen für die älteste Kohorte trotz dessen, dass sie mehr Zeit in häusliche Arbeiten investierten als die jüngste und vergleichbar viel Zeit für unbezahlte Arbeit verausgaben wie die mittlere Kohorte, nicht festgestellt werden, so dass die Resultate den Annahmen über die Existenz von Life-Stages in Bezug auf die Geburt und das Aufziehen von Kindern entsprechen (Keith und Malone 2005).

McLennan untersucht den benannten Zusammenhang mit einem Sample aus dem *National Longitudinal Study of Young Women and Young Men* (NLS) und nimmt dabei explizit auch unverheiratete Frauen sowie ihren ethnischen Hintergrund in den Blick. Er kann nur für weiße verheiratete Frauen einen signifikanten Effekt der Arbeitszeit im familiären unbezahlten Bereich auf Stundenlöhne nachvollziehen und schließt daraus, dass ein tatsächlicher Anstrengungseffekt für alle untersuchten Frauengruppen nachvollziehbar sein müsste und Beckers Annahmen über einen Anstrengungseffekt auf Einkommen durch ein Mehr an Haushaltsarbeit daher nicht haltbar seien (McLennan 2000, S. 1555f).

In den zitierten Untersuchungen wird mit einer Ausnahme (McLennan 2000) ein stabiler Zusammenhang zwischen der zeitlichen Investition in den Haushalt und dem erzielten stündlichen Arbeitseinkommen bei Frauen nachgewiesen. Dieser Zusammenhang wird entsprechend den Annahmen von Gary Becker in *Allocation of Effort* mit der geringeren beruflichen Arbeitsanstrengung der Frauen im Vergleich zu Männern erklärt, der aus der weiblichen Doppelbelastung bestehend aus produktiven und reproduktiven Arbeiten resultiert. Ein tatsächlicher Nachvollzug der *work-effort*-Hypothese passierte bisher jedoch kaum, da sich die Findung von Zugängen zu Variablen, welche die investierte Arbeitsanstrengung in Beruf und Haushalt empirisch reliabel darstellbar machen, als schwierig erweist (Maani und Cruickshank 2010; Engelhardt 2008), auch weil sie von Becker als solche nicht präzisiert und definiert wird (Bielby und Bielby 1988). So kann die Arbeitsanstrengung erstens mit einem

objektiven Maß, wie dem Verbrauch von Kalorien während der Arbeit gemessen werden (vorgeschlagen von Stratton 2001; Becker 1985), was sich jedoch als äußerst aufwendig erweisen dürfte. Der Autorin der vorliegenden Arbeit ist keine Untersuchung bekannt, die ein solches objektives Maß im hier interessierenden Zusammenhang anwendet. Ein weiteres objektives Maß nimmt an, dass die Anstrengung im Beruf mit dem Bildungsniveau steigt, da qualifizierte Berufe mit höheren fachlichen Anforderungen assoziiert sind und sich gleichzeitig durch eine größere Autonomie der Angestellten auszeichnen (dieses Maß wird in einer Untersuchung aus 3.3.2 verwendet, siehe hierzu Anderson et al. 2003). Als weitere Maße werden die physischen Erfordernisse ebenso herangezogen wie die psychischen (zum Beispiel Hersch 1991). Gemein ist diesen Versuchen, dass sie zur Erklärung der interessierenden Zusammenhänge kaum etwas beizutragen vermögen. Gegensätzliche Befunde finden sich außerdem für subjektive Anstrengungsmaße (berichtete Arbeitsanstrengung), was für sich möglicherweise schlicht mit ihrer Subjektivität erklärbar wird. Hierauf deutet das Ergebnis einer Experimentalstudie hin. Bei dem Experiment wurden Männer und Frauen in ihrer investierten Arbeitsanstrengung und dem von den Geschlechtern im Durchschnitt erwarteten monetären Ertrag für eine bestimmte Arbeit verglichen. Dabei wird erstens gezeigt, dass sich Frauen für die gleiche Arbeit geringer entlohnen als Männer und zweitens, dass sie, gemessen an Zeit, Arbeitsergebnissen, Korrektheit und Effizienz für einen gleichen fixierten Geldbetrag den Männern überlegen waren:

„When asked to do as much work as they thought fair for a given monetary outcome in the absence of social comparison information, women worked longer, did more work, completed more correct work, and were more efficient than men, (...)“ (Major et al. 1984, S. 1409),

jedoch gleichzeitig in der Tendenz die erledigte Arbeit in ihrer Wertigkeit im Vergleich zu der der Männer unterschätzten; den untersuchten Personen wurden jeweils Informationen über Arbeitsergebnisse und Erträge des anderen Geschlechts für eine Beurteilung vorenthalten (Major et al. 1984). Ein solcher Befund lässt erkennen, dass die selbsteingeschätzte Arbeitsanstrengung aufgrund von möglichen Verzerrungen zwischen den Geschlechtern nur bedingt zur Messung von *work-effort* geeignet ist. Bielby und Bielby unternehmen dennoch einen Versuch, anhand einer Selbstauskunft zur Arbeitsanstrengung der Frage nachzugehen, ob Männer tatsächlich härter arbeiten, also mehr „effort“ in den Beruf investieren als Frauen (Bielby und Bielby 1988). Im *Quality of Employment Survey* (QES) aus den Jahren 1973 und 1977 wird die Arbeitsanstrengung anhand von drei Items, die in einem Summenscore addiert werden, erhoben. Hierbei sollten die Befragten zu folgenden Aussagen Stellung beziehen: „My job requires that I work very hard“, „Altogether, how much effort, either physical or

mental, does your job require?“ sowie „And how much effort do you put into your job beyond what is required?“ (Bielby und Bielby 1988, S. 1040). Im Ergebnis zeigt sich zum ersten, dass Frauen an Arbeitstagen entsprechend den Erwartungen mehr als die doppelte Zeit in den Haushalt investieren als Männer, dies gilt auch für die zeitlichen Aufwendungen hinsichtlich der Erziehung der Kinder. Hieraus folgt, dass Frauen insgesamt weniger Arbeitszeit in den Beruf investieren im Vergleich zu den befragten Männern. Gleichzeitig jedoch berichten Frauen von anstrengenderen Berufen im Sinne der physischen und psychischen Erfordernisse sowie höherer Anstrengung, die sie in ihren Beruf investieren.

"Compared with men with similar household responsibilities, market human capital, earnings, promotion opportunities, and job responsibilities, women allocate substantially more effort to work activities; the net sex difference is nearly one-half a standard deviation on the scale we use" (Bielby und Bielby 1988, S. 1055).

Hingegen ist ein entsprechender „Trade-off“ für Männer zu beobachten:

„Men appear to reduce work effort slightly for each additional hour spent on household chores, but women do not. At least on this dimension, men appear to trade off time devoted to household responsibilities with work effort outside the home, whereas women seem to take such responsibilities as given“ (Bielby und Bielby 1988, S. 1049).

Bielbys und Bielbys Befunde sprechen dagegen, dass *work effort* eine mögliche Erklärung für Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen vor dem Hintergrund höherer häuslicher Verpflichtungen von Frauen ist.

In der deutschsprachigen Literatur wiederum findet sich ein Versuch von Engelhardt, Bielbys und Bielbys Untersuchung über die von Becker angenommene niedrigere Arbeitsanstrengung von Frauen im Beruf mit dem *Schweizer Arbeitsmarkt-Survey 1998*“ zu replizieren (Engelhardt 2008), wobei sich ihre Items an die von Bielby und Bielby genutzten anlehnen und in einer additiven Skala in das Modell eingehen. Engelhardt macht darauf aufmerksam, dass das Item „And how much effort do you put into your job beyond what is required?“ eher die Arbeitsmotivation als die Arbeitsanforderung misst (Engelhardt 2008, S. 46), so dass sie zwei Variablen bildet, wobei eine unter Ausschluss der letztgenannten die *Arbeitsanforderung*, unter Einschluss dieser die *Arbeitsmotivation* wiedergibt. Es zeigt sich, dass die Arbeitsmotivation weder von Hausarbeiten noch von der Hauptlast der Kinderbetreuung signifikant beeinflusst wird, sich jedoch nach Auskunft der Befragten die Arbeitsplätze der Frauen durch eine signifikant geringere Arbeitsanforderung auszeichnen. Weder die Arbeitsanforderung noch die Arbeitsmotivation haben einen signifikanten Effekt

auf das logarithmierte Einkommen (Engelhardt 2008). Die in die Haushaltsarbeit investierte Zeit wurde nicht in die Einkommensregression inkludiert.

Eine Verbindung zwischen dem zu untersuchenden Effekt der Hausarbeit auf Einkommen und der Anstrengung im Beruf stellt wiederum Stratton her und nutzt hierfür das *Eugene-Springfield Labor Survey* (ESLS) (siehe Hersch 1991). Neben den interessierenden Variablen über die in den Haushalt investierte Zeit und den Stundenlohn wurde innerhalb der Studie eine Variable erhoben, welche die Selbsteinschätzung für die investierte Anstrengung in eine typische Berufsarbeitsstunde auf einer 11-Punkte-Skala erfasst, eine entsprechende Selbsteinschätzung hat man auch für eine typische Stunde Haushaltsarbeit abgefragt. Im Ergebnis wird berichtet, dass jede zusätzliche Stunde Hausarbeit den Stundenlohn um 0,5% verringert, unter Einführung der Anstrengungsvariable zeigt sich, dass diese positiv mit dem Einkommen zusammenhängt, dies jedoch den Effekt der Hausarbeit auf das Einkommen nicht schmälert, woraus die Autorin schließt, dass der Einkommenseffekt der Hausarbeit nicht über eine niedrigere Arbeitsanstrengung erklärbar sei (Stratton 2001, S. 75).

3.3.3 Empirische Befunde: Beeinflusst Elternarbeit das Erwerbseinkommen bei Frauen?

Keith und Malone stellten die Hypothese auf, dass die Präsenz von Kindern im Haushalt die Anstrengungsintensität der Hausarbeit ansteigen lasse und insbesondere hierüber ein Einkommenseffekt verursacht wird (Keith und Malone 2005). Demnach existiert zwar ein negativer Effekt der investierten häuslichen Arbeitszeit auf weibliche Stundenlöhne auch unabhängig von der Präsenz von Kindern, dieser Effekt wird jedoch verstärkt, wenn zu betreuende Kinder im Haushalt leben. In der Literatur finden sich mannigfaltige Belege für einen so genannten *Family-Gap* (siehe beispielsweise Waldfogel 1997, S. 209, 1998), wonach Mütter einen geringeren Lohn im Vergleich zu Nichtmüttern verzeichnen. Beckers Konzept wird in diesem Rahmen zur Erklärung des Lohnunterschieds herangezogen, wobei wiederum Müttern eine geringere Anstrengungsintensität im Beruf nachgesagt wird, da sie als Mütter ihre außerberuflich verbleibende Zeit und Energie in die Kinder investieren, während sich Nichtmütter ausruhen können. „Leisure“ kostet zwar Becker zufolge Zeit, füllt jedoch auch die Energiereserven auf (Becker 1985, S. 48). Dies ist verbunden mit Beckers Annahme, dass Mütter als Ausgleich für die familiären Anstrengungen nach „einfachen“ und familienfreundlichen Berufen suchen, für deren vorteilhafte Eigenschaften sie einen geringeren Lohn als Ausgleich dieser Vorteile hinnehmen. Dies betrifft beispielsweise die Vorstellung, dass sich familienfreundliche Berufe durch die telefonische Erreichbarkeit der

Frauen auszeichnen, Wochenendarbeit oder Überstunden ausschließen und flexible Arbeitsstunden bieten (siehe hierzu auch die Ausführungen von Budig und England 2001, S. 207). Jedoch finden sich Belege in der Literatur, die zeigen, dass frauendominierte Berufe gar nicht familienfreundlicher sind. Mit steigender Konzentration der Frauen in bestimmten Berufen, verringert sich demnach die Flexibilität und steigt die Belastung, auch kennzeichnen sich frauendominierte Berufe durch deutlich weniger freie Zeit während der Arbeitszeit (Glass 1990), insofern die Annahme, dass geringere Löhne mit familienfreundlicheren Umständen im Beruf ausgeglichen werden, nicht haltbar zu sein scheint.

Hinzu kommt die Vermutung, dass der Family-Gap über die geringere Arbeitserfahrung von Müttern erklärt werden kann, die eher in Teilzeitverhältnissen arbeiten, Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt und zur Betreuung der Kinder sowie mehr Ausfallzeiten beispielsweise durch die Krankheit eines Kindes verzeichnen. Die geschmäleren berufsspezifischen Humankapitalien münden dann in geringeren monetären Erträgen aus dem Beruf. Demnach erzielen beispielsweise Vollzeitbeschäftigte mit zunehmender Erwerbserfahrung höhere Lohnzuwächse im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten, wobei gleichzeitig bei Letzteren das Humankapital kaum ausgebaut wird, was auch mit der unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung erklärt wird (Boll 2010).

Mit dem *National Longitudinal Survey of Young Women* (NLS-YW) überprüft Waldfogel den Einfluss von Kindern und dem Ehestatus auf das individuelle Einkommen. Sie zeigt, dass ein negativer Einkommenseffekt von Kindern nach Kontrolle der Arbeitsmarkterfahrung und dem Bildungsniveau zuerst für ein Querschnittssample im Jahr 1988 bestehen bleibt, wobei der Effekt eines Kindes nicht signifikant ist, dagegen bei zwei oder mehr Kindern signifikant wird und einen Verlust von 9% des Stundenlohns bedeutet ($p < 0.05$). Im Längsschnittmodell (1968-1988) wird ein Kind mit einem signifikanten Verlust von 5% Lohn ($p < 0.05$) assoziiert, bei mehr Kindern sind es sogar 13% ($p < 0.05$). Nach Kontrolle von Teilzeitarbeit, die Waldfogel zufolge für sich mit einem niedrigeren Stundenlohn verbunden ist, wird der genannte *Family Gap* kleiner, verbleibt aber bei einem Kind bei 4%, bei zwei und mehr Kindern bei 12% (jeweils $p < 0.05$) (Waldfogel 1997). Als mögliche Erklärung für den verbleibenden Einkommensunterschied zwischen Müttern und Nichtmüttern nennt Waldfogel unterschiedliche berufliche Motivationen sowie die Möglichkeit von Unterschieden im *work effort*, aber auch die Diskriminierung von Müttern durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird genannt. Zu einem ähnlichen Ergebnis wie Waldfogel kommen Simonsen und Skipper mit Daten einer dänischen Zwillingstudie. Da werden solche gleichgeschlechtlichen Zwillingspaare herangezogen, die sich durch das Merkmal der Mutterschaft voneinander

unterscheiden. Mütter verzeichnen demnach durchschnittlich einen um 5% reduzierten Stundenlohn, für solche Mütter mit jungen Kindern reduziert sich der Lohn noch deutlicher (-10%). Einen Großteil des *Family-Gap* können die Autoren wiederum mit kinder- und geburtsbedingten Abwesenheiten der Frauen erklären (Simonsen und Skipper 2009). Dass jedoch die geringere Arbeitserfahrung und die bei Müttern häufigeren Abwesenheiten nicht unbedingt ausschlaggebend für den so genannten Family Gap sind, verdeutlichen Trappe und Rosenfeld (Trappe und Rosenfeld 2000). Sie zeigen für westdeutsche Frauen nicht nur die Lohndifferenz zwischen Müttern und Nichtmüttern, sondern auch, dass ein Family Gap zwischen Müttern und Nichtmüttern bereits beim Lohn im ersten Beruf sichtbar wird. Die Lohndiskrepanz bereits im ersten Beruf erklären die Autorinnen mit den geringeren Arbeitszeiten der jungen Mütter, dabei beziehen sich die Lohnbetrachtungen auf den monatlichen Gesamtlohn und nicht auf Stundenlöhne. Dieser Befund ließ sich für ostdeutsche Frauen wiederum nicht bestätigen. Für diese zeigen die Autorinnen, dass es hinsichtlich der zeitlichen beruflichen Investitionen kaum Unterschiede zwischen den Familienkonfigurationen gibt, Frauen jedoch eher überqualifiziert in einem Beruf beschäftigt waren, was Trappe und Rosenfeld mit der zeitlichen Doppelbelastung dieser Frauen durch Familie und Beruf erklären, worüber dann auch Lohneinbußen in Kauf genommen werden und ein Family Gap produziert wird (Trappe und Rosenfeld 2000). Solche Ergebnisse deuten auf unterschiedliche Wirkungsmechanismen der Präsenz von Kindern für Löhne von Müttern hin. Demnach wird in bezüglich der Arbeitsteilung traditionell geprägten Gesellschaften wie der ehemaligen BRD ein zeitlicher Ausgleich betrieben und hierüber der Family Gap erklärt, während solche Lebenszusammenhänge, in denen die Vollzeitberufstätigkeit auch von Müttern die Regel ist, eher scheinbar „energetische“ Ausgleiche der Doppelbelastung gesucht werden, zum Beispiel durch die Ausübung von Berufen, für welche die Mütter eigentlich überqualifiziert sind.

Budig und England nun zeigen mit Daten des *National Longitudinal Survey of Youth* (NLSY) (1982-1993) einen *Family-Gap* mit 7% Lohnverlust je Kind, welcher unter Einbezug der geringeren Berufserfahrung und berufsspezifischem Humankapital von Müttern auf 5% reduziert wird. Die Befunde vollziehen außerdem nach, dass der Family Gap für Mütter mit nur einem Kind mit 3% geringer ausfällt und von der Arbeitserfahrung nicht beeinflusst wird. Letztere kann erst als Erklärung für den Lohnunterschied zwischen Müttern und Nichtmüttern bei zwei und mehr Kindern herangezogen werden. Dieser steigt auf 8% bei zwei Kindern und 12% bei drei Kindern. Hinsichtlich des Ehestatus können Budig und England zeigen, dass der Family Gap für unverheiratete Frauen mit 2% unter Einbezug aller Kontrollen

(Humankapitalien und Berufsmerkmale) am geringsten ist, während geschiedene und verheiratete Frauen hier 4% verzeichnen (Budig und England 2001). Die Autorinnen fragen des Weiteren danach, ob bestimmte Berufsmerkmale, wie Teilzeitarbeit, die Arbeit im öffentlichen Sektor sowie in frauendominierten Berufen oder aber tatsächlich die in den Beruf investierte Anstrengung den *Family Gap* erklären können. Letztere messen die Autoren umfangreich unter anderem mit Skalen für die kognitiven und physischen Erfordernisse der Berufe, sowie mit zwei Items, die von Bielby und Bielby (1988) übernommen wurden (siehe hierzu den Abschnitt 3.2.3). Außerdem sollten die Befragten die Anstrengung ihres Berufs im Vergleich zur Anstrengung beim Fernsehen einstufen und den Anteil der Zeit angeben, den sie bei der Arbeit nicht mit Arbeit verbringen oder faulenzten. Während die Anstrengungsvariablen den *Family Gap* nicht erklären können, zeigt sich für die Berufsmerkmale, dass sie den verbliebenen *Family Gap* zumindest geringfügig beeinflussen, er reduziert sich auf 4% und die Reduktion ist den Autorinnen zufolge fast ausschließlich auf ein zum Zeitpunkt der Befragung bestehendes Teilzeitverhältnis zurückzuführen (Budig und England 2001). Budig und England schlussfolgern aus ihren Untersuchungsergebnissen, dass eine geringere Produktivität von Müttern je Arbeitsstunde oder aber Diskriminierungen den verbleibenden Gap erklären könnten, sie weisen jedoch auch auf die Möglichkeit unterschiedlicher Karriereambitionen je untersuchter Gruppe hin (Budig und England 2001, S. 204).

Anderson und Binder wiederum nehmen an, dass mit steigendem Bildungsniveau die zu investierende Anstrengung in den Beruf steigt, ebenso wie die den Frauen in höherqualifizierten Berufen offerierte Autonomie, die somit eine höhere berufliche Flexibilität impliziert. Vor dem Hintergrund dieser Annahmen vermuten die Autorinnen, dass für diese Frauen bei Mutterschaft der Lohnverlust aufgrund höherer Opportunitätskosten besonders hervorstechend sein sollte, wenn die Anstrengungshypothese Geltung besäße. Einen solchen Zusammenhang können Anderson und Binder nicht bestätigen. Mit ihrem Sample aus dem *National Longitudinal Survey of Labor Market Experience of Young Women* (NLSYW) stellen sie keinen Lohnverlust für die höchste Bildungsgruppe (mindestens Collegeabschluss) fest, während diejenigen Frauen, welche die Highschool abschlossen, einen deutlichen Lohnverlust hinnehmen müssen. Frauen, welche die Highschool nicht beendeten wiederum, verzeichnen einen Lohnverlust nur, wenn ihre Kinder noch sehr klein sind (Anderson et al. 2003).

Die Mechanismen, durch die ein *Family Gap* infolge der vermehrten Übernahme der Haushaltsarbeit und Mutterschaft beim Lohn entsteht, werden bisher noch nicht durchgängig

verstanden. Dennoch erscheint es, dass insbesondere das reduzierte berufsspezifische Humankapital infolge von reduzierter Arbeitserfahrung durch Erwerbsunterbrechungen oder reduzierte Arbeitszeiten, eine wichtige Rolle spielt. Das Zusammenspiel zwischen den zeitlichen Investitionen in den familiären Bereich und den Beruf wurde bereits in Abschnitt 3.1.2 nachvollzogen. Hinsichtlich der Anstrengungsbereitschaft bzw. der Produktivität von Müttern oder in der Hauptsache für den Haushalt zuständigen Frauen ergeben sich kaum stichhaltige Befunde, auch weil diese Faktoren sich trotz unterschiedlicher Herangehensweisen als schwer messbar herausstellen, ähnliches gilt für die Vermutung, dass es sich schlicht um eine Diskriminierung von Müttern durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber handelt.

Schlussfolgernd kann gesagt werden, dass die Versuche der Erklärung eines Zusammenhangs zwischen Haushaltsinvestitionen und Einkommen sowie eines Family Gaps zwar als Effekte oft nachvollziehbar sind, doch in den dahinterliegenden Mechanismen nur interpretativ verstanden werden. Berufsspezifisches Humankapital spielt für die Ungleichheiten nachvollziehbar eine Rolle, Mechanismen wie die Verteilung von Anstrengung auf den öffentlichen und den familiären Lebensbereich können ebenso wie Diskriminierung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schon schwieriger nachvollzogen werden, aber auch die Einteilung in fordernde und weniger fordernde Berufe erscheint wenig stichhaltig.

Die Autorinnen und Autoren machen im Ergebnis ihrer Befunde immer wieder darauf aufmerksam, dass berufliche Motivationen und Karriereambitionen eine Rolle für die Erklärung der Zusammenhänge spielen könnten (zum Beispiel Waldfogel 1997; Budig und England 2001).

„Zudem kann vermutet werden, dass Voll- und Teilzeit aus Sicht der Frauen nicht einfach Substitute sind, sondern von unterschiedlichen Lebensentwürfen bedingt werden, zwischen denen die Frauen nicht einfach wechseln können oder wollen“ (Frodermann et al. 2013, S. 646).

In dem nun folgenden Kapitel 4 wird daher die Wirkung weiterer individueller Merkmale in den Blick genommen, welche in der Literatur als wichtige Determinanten für Einkommenserträge herausgestellt werden.

4. Prädizieren individuelle berufliche Orientierungen Einkommensergebnisse?

4.1 Theoretische Überlegungen

Die bisherigen Ausführungen weisen darauf hin, dass es weitere individuelle Faktoren gibt, die Einkommenserfolge prädizieren können. Dies antizipiert auch das in Abschnitt 3.3.1 vorgestellte Konzept *Allocation of Effort*. Hier schreibt Becker, dass Menschen sich hinsichtlich ihrer „Energievorräte“ unterscheiden:

„*The stock of energy varies enormously from person to person, not only in dimensions like mental and physical health, but also in „ambition“ and „motivation“*“ (Becker 1985, S. 49).

Dabei wird im hiesigen Zusammenhang vor allem von der Relevanz der Motivationen und Ambitionen ausgegangen, die Frauen und möglicherweise insbesondere Mütter in ihren Einkommensergebnissen voneinander unterscheidbar machen. Diese den Personen unterschiedlich zur Verfügung stehende „Energie“, also *Ambition* und *Motivation*, entspricht dabei bei Becker erstens einer höheren Arbeitsproduktivität je Stunde, denn es wird mehr Anstrengung in den Beruf investiert. Zweitens ist Energie positiv korreliert mit der Menge der Arbeitsstunden an sich, zum Beispiel mit der Bereitschaft für Überstunden. Beide Faktoren erhöhen den Wert des Individuums und damit das individuelle Einkommen (Becker 1985, S. 49f). Entsprechend beruflich motivierte und zielorientierte Frauen müssten also ob ihrer primären Zuständigkeiten für private Arbeiten zugunsten der beruflichen Investitionen häusliche Arbeiten entweder auf einer sozialen Ebene an den Partner abgeben oder die anfallenden Arbeiten extern einkaufen bzw. diese nicht erledigen, wenn der Partner die unbezahlten Arbeiten nicht übernimmt. Dass Frauen heute infolge der gestiegenen Erwerbsbeteiligung entsprechend weniger Zeit auf häusliche Arbeiten verwenden, wird in der Literatur beschrieben (Gimenez-Nadal und Sevilla 2012; Gwozdz und Sousa-Poza 2010; Meier et al. 2004; Bittmann et al. 2003; Strub und Bauer 2002).

Eine präzisere Definition von „Ambition“ und „Motivation“ erfolgt bei Becker nicht. Bezieht man beide Begrifflichkeiten auf die Erwerbstätigkeit, so können sie als berufliche Zielstrebigkeit (= *Ambition*) und dem auf die beruflichen Ziele ausgerichteten Handeln (= *Motivation*) beschrieben werden.

Im Folgenden wird nun kurz zusammengefasst, ob und inwiefern solche individuellen Merkmale mit monetären Erträgen und der häuslichen Arbeitsteilung zusammenhängen können. Somit tritt neben die Außenperspektive auf das Geschlecht eine geschlechtliche Innenperspektive, welche individuelle Wünsche, Ziele und Erwartungen in Bezug auf

Erwerbserfolge wiedergibt und je nach Erwerbszielen und Familienorientierungen unterschiedliche Karriereergebnisse von Frauen möglicherweise miterklären kann (Abele 2013, S. 44).

4.2 Empirische Befunde

Die Bildungsexpansion, von der hinsichtlich ihrer Bildungslaufbahn vor allem Mädchen und junge Frauen profitieren, ist auch die Geschichte der Entstehung eines Rollenkonfliktes, den Nollmann und Strasser treffend umschreiben: *„Was vorher als natürliche Ungleichheit der Geschlechterarbeitsteilung erschienen war und sich im Geschlechterdualismus weiblicher Privatheit und männlicher Öffentlichkeit ausgedrückt hatte, geriet nun zunehmend unter Entscheidungsdruck“* (Nollmann und Strasser 2004, S.98). Denn das, was die Autoren als eine „natürliche Ungleichheit“ beschreiben, wurde mit der Bildungsexpansion zu einer sozial bewerteten Ungleichheit, die auf die Entscheidungen und das Handeln der Frauen zurückgeführt werden konnte (ebd.). Auf der einen Seite steht dann das „Wollen“ der Frauen in Bezug auf die berufliche Karriere, auf der anderen Seite bleibt die Frage der Machbarkeit bestehen, wobei die Grenzen nicht durch Grenzen in den Bildungschancen gesetzt werden, sondern in den „Beharrungskräften“ von Geschlechtsrollennormen gesehen werden können. Zum einen zeigt sich dies auf einer Nachfrageseite auf der Makroebene, was sich in bestimmten Kompetenz-, Eigenschafts- und Verfügbarkeitserwartungen gegenüber Frauen sowie in einer qualitativen und quantitativen Devaluation weiblich dominierter Tätigkeiten und Berufe ausdrückt. Zum anderen aber lassen sich diese Beharrungskräfte auch im Privaten finden, so dass familiäre Verpflichtungen von Frauen vordefiniert sind und diese Hauptzuständigkeit für das „Private“ in den vergangenen Jahrzehnten kaum Gegenstand von Veränderung wurde. Es ist ein Konflikt zwischen „Wollen“ und „Können“. Welche Rolle die individuellen beruflichen und familiären Orientierungen von Mädchen und Frauen für ihre beruflichen Erfolge im Erwachsenenalter spielen, wird nun im Folgenden dargestellt.

Grundsätzlich wird zwischen stabilen und weniger stabilen individuellen Merkmalen unterschieden, wobei die Persönlichkeit als stabil, berufliche Ziele jedoch als veränderbare Komponenten betrachtet werden (Spurk und Abele 2011, S. 87; siehe auch Wohlklinger et al. 2011), dies auch in Abhängigkeit von weiteren Umständen. Die beruflichen Ziele werden zum einen von Persönlichkeitsfaktoren selbst beeinflusst (Spurk und Abele 2011), zum anderen können sich derartige Zielstellungen verändern, wenn beispielsweise ein Kind geboren wird (Bathmann et al. 2011).

Sowohl Charakteristiken der Persönlichkeit (Spurk und Abele 2011; Ng et al. 2005) als auch Berufsziele (Abele und Spurk 2009; Frieze et al. 2006; Spurk und Abele 2011) werden mit subjektiven (intrinsischen) und objektiven (extrinsischen) Berufserfolgen in Verbindung gebracht, wobei subjektive Faktoren zum Beispiel die Berufszufriedenheit beschreiben, objektive Erfolge Karriereaufstiege und Einkommenserfolge meinen (Abele und Spurk 2009; Ng et al. 2005; Abele et al. 2011).

Für die so genannten Big Five (Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrungen und Verträglichkeit) gilt, wie Ng und Eby (2005) in einer Metaanalyse nachvollziehen, dass Neurotizismus und Verträglichkeit negativ mit Einkommen assoziiert sind, die anderen Persönlichkeitsfaktoren positiv (Ng et al. 2005; siehe hierzu auch Sutin et al. 2009; Dilchert und Ones 2008), Offenheit für Erfahrungen gilt als widersprüchlich in den Ergebnissen (Spurk und Abele 2011). Da sie in dieser Arbeit keine Rolle spielen werden, wird auf weitere Ausführungen zu den *Big Five* an dieser Stelle verzichtet und der Blick auf berufliche Zielstellungen gerichtet.

Bei den so genannten *Career Advancement Goals*, die in die vorliegende Arbeit als berufliche Ambitionen einfließen, wird davon ausgegangen, dass sie das Erwerbsverhalten beeinflussen, weil sie ein entsprechend den Zielen ausgerichtetes Erwerbsverhalten fördern und berufliche Anstrengungen mobilisieren (Spurk und Abele 2011, S. 90f; Abele und Spurk 2009, S. 54). Die beruflichen Ziele werden im Allgemeinen in das materielle und das ideelle Streben unterteilt. Als materielle berufliche Ziele werden das Streben nach einem hohen Einkommen, nach beruflicher Karriere und Prestige genannt. Dabei wird jeweils davon ausgegangen, dass entsprechend der Annahme über ein zielkonformes Verhalten mehr Zeit in den Beruf investiert und unter anderem hierüber der Einkommenserfolg vermittelt wird (Spurk und Abele 2011, S. 91). Gezeigt wird dann *zum einen*, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich ihrer beruflichen Zielstellungen voneinander unterscheiden. So wird beispielsweise mit Daten der ELIGO-Studie nachvollzogen, dass Absolventinnen der Universität zu geringeren Anteilen als die Absolventen ‚viel Geld verdienen‘ (46% versus 56%) oder ‚im Beruf etwas zu sagen haben‘ wollen („Macht“) (46% versus 56%) und dafür scheinbar eher ethische Ansprüche verwirklichen möchten (53% versus 44%) (Wottawa et al. 2011; siehe auch die Ergebnisse von Elprana et al. 2011). Für vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige mit Universitätsabschluss verdeutlichen Abele und Spurk dann *zum anderen*, dass nach 3 Jahren Berufstätigkeit ein direkter Effekt der materiellen beruflichen Ziele auf das Einkommen nachweisbar ist ($\beta=0.11$, $p<0.01$), nicht mehr jedoch nach sechs Jahren (Abele und Spurk 2009). Das Streben nach hohem Einkommen ist bei Frieze und Kolleginnen außerdem mit

höheren Arbeitszeiten verknüpft, ebenso wie jede Stufe aus einer fünfstufigen Skala der Zustimmung zu diesem Item mit 18% mehr Lohn einhergeht (Frieze et al. 2006). In einem Mediationsmodell prüfen Spurk und Abele anschließend den Einfluss der *Career-Advancement-Goals* auf den jährlichen Einkommenserfolg mediiert über die vertraglich festgelegten Arbeitszeiten aus einer längsschnittlichen Perspektive im Pfadmodell für Akademikerinnen und Akademiker zwischen 30 und 35 Jahren. Die Autorinnen können zeigen, dass sich für die materiellen beruflichen Ziele in Form von fünf Items (beispielsweise „I want to make a lot of money“, „I want to gain high occupational reputation“ (siehe hierzu Abele und Spurk 2009, S. 57) eine partielle Mediation ergibt, wobei materielle Ziele (erhoben im Jahr 2006) das Einkommen zwei Jahre später positiv sowohl direkt mit $\beta=0.12$, $p<0.05$ als auch indirekt über die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden mit $\beta=0.05$, $p<0.01$ beeinflussen, und dies auch unter Kontrolle des Geschlechts, des Berufsbereiches, des Bildungshintergrundes und der Weiterbildungsaktivitäten (Spurk und Abele 2011). Die Wissenschaftlerinnen nutzen in ihrem Modell die vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden als Mediator, da sie diese als zentralen Indikator für die Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses ansehen (sie verweisen hierzu auf Conway und Briner 2002). Im Zusammenhang dieser Arbeit erscheint es jedoch ertragreicher, nicht die vertraglichen Arbeitsstunden, sondern diese unter Einbezug der Überstunden als Gradmesser der beruflichen Investitionsbereitschaft zu verwenden. Denn zum ersten ermöglicht Becker zufolge erst die Reduktion häuslicher Arbeit berufliche Mehrarbeit, zweitens sollte nach Becker der individuelle „Energiehaushalt“ in Form von Ambition und Motivation auch die Bereitschaft für Überstunden mitbestimmen (Becker 1985, S. 49f) und drittens ist die Überstundennorm in Berufen ein Erklärungsmerkmal, welches unterschiedliche Verdienste mitprädiziert (Busch 2013; Bauer et al. 1996).

Berufliche Motivationen werden mit den beruflichen Zielstellungen in einem Zusammenhang gesehen, so dass bei ambitionierten beruflichen Zielstellungen und Erwartungen die berufliche Motivation sowie Anstrengungsbereitschaft steigt und ebenso das Erwerbshandeln entsprechend ausgerichtet wird: „*For example, a person with expectancies for economic success in the future would be highly motivated to invest in job training or educational programs*“ (Dunifon und Duncan 1998, S. 34; siehe aber auch „*Reason to motivation*“ bei Hirschi et al. 2013, S. 33). Dunifon weist darauf hin, dass Motivation aus zwei Blickwinkeln betrachtet werden kann. Zum einen wertschätzten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber berufliche Motivationen als produktivitätssteigernd im Beruf, zum anderen wird seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Zeit in Weiterbildung oder Arbeit (zum Beispiel

Überstunden) investiert, um aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr Geld wert zu sein (Dunifon und Duncan 1998, S. 34, aber auch Becker 1985, S. 49). Die individuelle Leistungsbereitschaft als eine handlungsleitende Motivation definieren Frieze und Kolleginnen als „*a long-term concern about doing things better, continuing to meet or surpass one's standard of excellence, and/or wanting to do something challenging or unique*“ (Frieze et al. 2006, S. 84). Unter Universitätsabsolventeninnen und -absolventen (Master of Business) wurden 1983, 1990 und im Jahr 2000 Daten erhoben und unter der Voraussetzung in die Analyse inkludiert, dass sie wöchentlich mindestens 35 Stunden arbeiteten. Mit dem Item über die Wichtigkeit von „Doing an excellent job“ zeigen Frieze und Kolleginnen, dass jede Stufe aus einer fünfstufigen Skala zur Messung dieser Leistungsbereitschaft mit einem Mehr an 4% Einkommen im gleichen Jahr der Befragung (1983) und im Jahr 1990 mit 7% mehr Einkommen einhergeht, ein langfristiger Effekt dieser bis in das Jahr 2000 ist innerhalb der Untersuchung jedoch nicht nachweisbar (Frieze et al. 2006).

In der Literatur wird häufig außerdem die Hypothese aufgestellt, dass sich die beruflichen Motivationen von Frauen und Männern voneinander unterscheiden und somit den größeren männlichen Berufserfolg in Form von Karriereaufstiegen und höheren Einkommen miterklären können (Abele 2013; Wottawa et al. 2011; Elprana et al. 2011). Während sich beispielsweise die Geschlechter bei ihrer jugendlichen schulischen Lern- und Leistungsbereitschaft nicht voneinander unterscheiden (Stuhlmann 2005), zeigen Frauen in ihrem frühen Erwachsenenalter eine geringere berufliche Leistungsbereitschaft und sind auch weniger motiviert, sich weiterzubilden als Männer. Stuhlmann erklärt diesen Rückgang der Erwerbsmotivation über die Elternschaft (Stuhlmann 2005). Die Autorin zeigt dann außerdem, dass Frauen im frühen Erwachsenenalter stärker leistungs- ($\beta=0.1$, $p<0.05$) und Weiterbildungsmotiviert ($\beta=0.19$, $p<0.001$) sind, wenn ihre Partner mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen (Stuhlmann 2005), so dass wiederum ein Zusammenhang mit den häuslichen Verpflichtungen hergestellt wird. Kaufman und Uhlenberg gehen von einer wechselseitigen Beziehung von Berufs- und Familienrollen aus (Kaufman und Uhlenberg 2000, S. 932; siehe aber auch Abele 2013 und für einen Überblick außerdem Eby et al. 2005), wobei Frauen sich eher mit der Familienrolle identifizieren und ihre Berufsidentität zurückstellen (siehe hierzu Bielby und Bielby 1989), was wiederum mit ihrer Rolle als Mutter erklärt wird. Es wird auch darauf aufmerksam gemacht, dass erst mit zunehmenden Arbeitszeiten der gemessene *Work-Family-Conflict* größer wird, dies gilt insbesondere für hochqualifizierte Frauen (Eby et al. 2005, S. 143). Besonders Frauen mit einem hohen Bildungsniveau hegen demnach die Vorstellung einer gleichberechtigten Karriereplanung bei

einer gerechten Arbeitsteilung im Haushalt (MGEPA NRW und BMFSFJ 2010). Hier werden die sich verändernden Vorstellungen von Lebensaufgaben der Frauen offenbar, sofern sie die ihnen gebotenen Bildungschancen und –wege genutzt haben. Insofern kann diesen Frauen in ihren Plänen für ihre Partnerschaft und ihre individuelle berufliche Karriere ein gewisses Kalkül bei der Wahl ihres Bildungsweges unterstellt werden. Für hoch qualifizierte Frauen wird deshalb davon ausgegangen, dass sich die Frage der Entscheidung *zwischen* Karriere und häuslicher Arbeit nicht mehr stellt, sondern stattdessen die Vereinbarkeitsfrage in den Mittelpunkt rückt und die Ausübung eines Berufes für diese Frauen auch bei traditionelleren Einstellungen von größerer Wichtigkeit ist als noch in vorhergehenden Generationen (Hallett und Gilbert 1997, S. 320). Traditionell und liberal eingestellte Frauen streben demnach jeweils die lebenslange Berufskarriere mit den entsprechenden zeitlichen und energetischen Investitionen an, letztere jedoch etwas deutlicher als erstere. Kaufman und Uhlenberg zum Beispiel zeigen, dass eine egalitäre Einstellung zur Rollenverteilung bei Elternschaft bei Männern zu geringeren wöchentlichen Arbeitszeiten führt (-0,7 Stunden), während Frauen mit modernen Einstellungen auch bei Mutterschaft mehr Stunden (+1 Stunde) arbeiten (Kaufman und Uhlenberg 2000). Außer Frage stehe demnach für beide Gruppen, dass eine Berufstätigkeit auch dann ausgeübt wird, wenn die finanzielle Lage durch einen gut verdienenden Partner dies eigentlich überflüssig macht, da sie die Ausübung eines Berufes als Teil ihrer Identität wahrnehmen (Hallett und Gilbert 1997, S. 317f).

Die Erwartungen an den zukünftigen Partner unterscheiden sich jedoch an einem Punkt zwischen beiden Gruppen. Frauen mit egalitäreren Vorstellungen wünschten sich demnach einen Partner, der häusliche und kinderpflegerische Aufgaben mit ihnen teilt, ein Punkt, der Frauen mit traditionellen Einstellungen signifikant weniger wichtig war (Hallett und Gilbert 1997) und Hinweise auf einen Zusammenhang der Übernahme häuslicher Verpflichtungen mit objektiven Karriereergebnissen gibt. Lauber und ihre Kolleginnen untersuchen innerhalb der FiD-Studie (*Familien in Deutschland*) die Aufteilung von Erwerbsarbeitszeiten zwischen Partnern mit nicht schulpflichtigen Kindern. Sie zeigen auf, dass diese Aufteilungen je nach Einstellungshintergrund variieren. Dieser wird über die Aussage „Am besten ist es, wenn der Mann und die Frau beide gleich viel erwerbstätig sind und sich im gleichen Maße um Haushalt und Familie kümmern“ erhoben, der die Befragten zustimmen oder widersprechen konnten. Insgesamt stimmten 67% der befragten Mütter dieser Aussage zu. Die Ergebnisse werden in Abbildung 4.1 mit Daten der Längsschnittstudie „Familien in Deutschland“ (FiD) für die Wellen 2010 bis 2013 veranschaulicht.

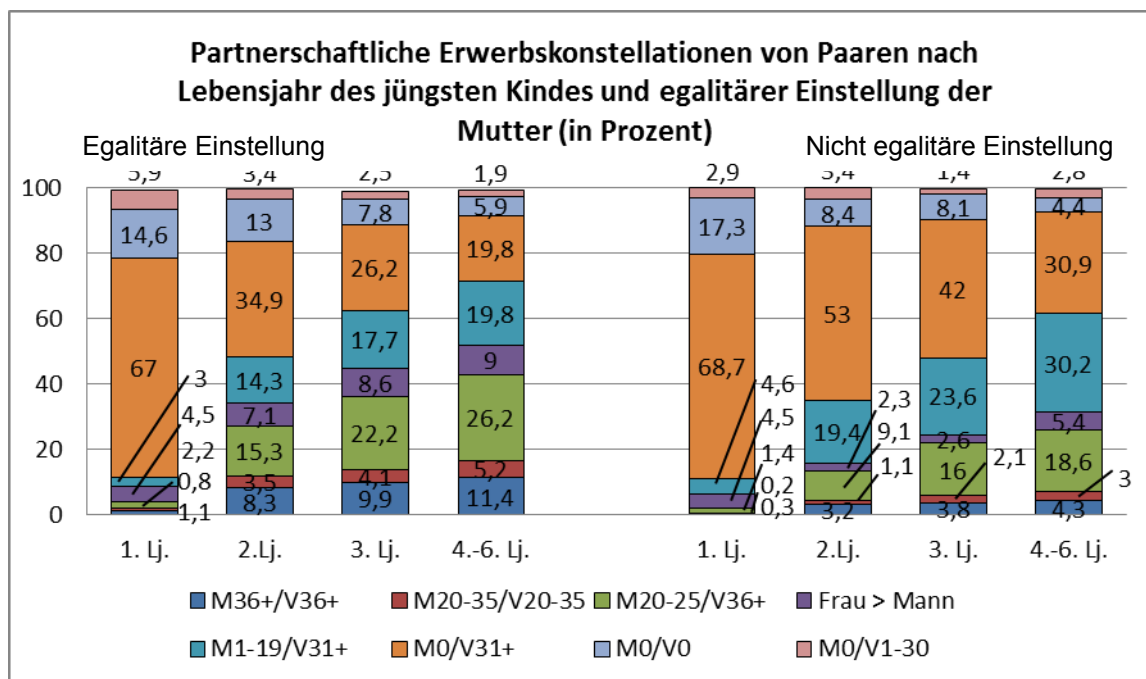


Abbildung 4.1: Partnerschaftliche Erwerbskonstellationen von Paaren nach Lebensjahr des jüngsten Kindes und egalitärer Einstellung der Mutter (in Prozent).
 Quelle: Lauber, Storck, Spieß und Fuchs (2014, S. 20), leicht modifiziert. M=Mutter, V=Vater, 0-36=Erwerbsarbeitsstunden, +=und mehr Stunden

Demnach arbeiten 67% der Mütter mit einem einjährigen Kind nicht, während der Mann einer Vollzeitstelle nachgeht, wenn die Mutter egalitäre Vorstellungen von der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern hat. Die Anteile dieser Erwerbskonstellation reduzieren sich mit zunehmendem Alter des Kindes deutlich auf 34,9% (zwei Jahre), 26,2% (drei Jahre) und 19,8% (vier bis sechs Jahre), während der Anteil in der Gruppe mit traditionellen Einstellungen im ersten Lebensjahr bei 68,7% liegt und hernach nicht vergleichbar stark zurückgeht mit 53% (zwei Jahre), 42% (drei Jahre). Somit arbeiten bei einem 4- bis 6jährigen Kind noch immer 30,9% gar nicht, während der Mann die Familie ernährt. Der Anteil egalitärer Erwerbsformen ist zwar in beiden Einstellungsgruppen gering, jedoch größer in der modern denkenden mit 1,1% (1 Jahr), 8,3% (zwei Jahre), 9,9% (drei Jahre) und 11,4% (vier bis sechs Jahre) gegenüber 0,3%, 3,2%, 3,8% und 4,3% in der traditionell eingestellten Gruppe. Interessant ist, dass der Anteil der „Ernährerinnen“ in der Gruppe mit egalitären Einstellungen deutlich höher ist. In diesem Zusammenhang wird die „Ernährerin“ daran erkannt, dass sie mehr Zeit in den Erwerb als ihr Partner investiert. In der ersteren Einstellungsgruppe sind dies 4,5%, 7,1%, 8,6% und 9,0%, in der traditionell eingestellten Müttergruppe 4,5%, 2,3%, 2,6% und 5,4%. Des Weiteren arbeiten Frauen in der egalitär eingestellten Gruppe eher 20 bis 25 Stunden, wenn ihr Mann Vollzeit arbeitet, in der traditionellen Gruppe wird die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes eher mit einer Arbeitszeit

der Frauen zwischen einer und 19 Stunden kombiniert. In der Gruppe mit den Kindern zwischen vier und sechs Jahren arbeiten demnach bei egalitär eingestellten Frauen 26,2% 20 bis 25 Stunden und 19,8% eine bis 19 Stunden, traditionell eingestellte Frauen weisen hier eine umgedrehte Konstellation auf mit 18,6% mit 20 bis 25 Stunden und 30,2% mit einer bis 19 Stunden Arbeitszeit (Lauber et al. 2014).

Eine ähnliche Darstellung findet sich auch bei Wengler, Trappe und Schmitt. Sie beziehen die egalitären Einstellungen der Frauen allerdings auf die Traditionalität der häuslichen Arbeitsteilung. Dies veranschaulicht Abbildung 4.2.

Immerhin 72,7% der befragten Frauen haben hier eine egalitäre Einstellung der geschlechtlichen Rollenverteilung, 20,2% sind traditionell eingestellt, der Rest der befragten Frauen konnte sich bei den Einstellungen nicht einordnen. Ihre Resultate werden hier nicht dargestellt. Während nun bei den egalitär eingestellten Frauen immerhin 13% die Arbeiten mindestens egalitär aufteilen, sind dies 7% bei den traditionell eingestellten Frauen. Bei 90% liegt hier der Anteil der Frauen, welche die Hausarbeiten in der Hauptsache übernimmt gegenüber 82% bei den egalitär denkenden Frauen.

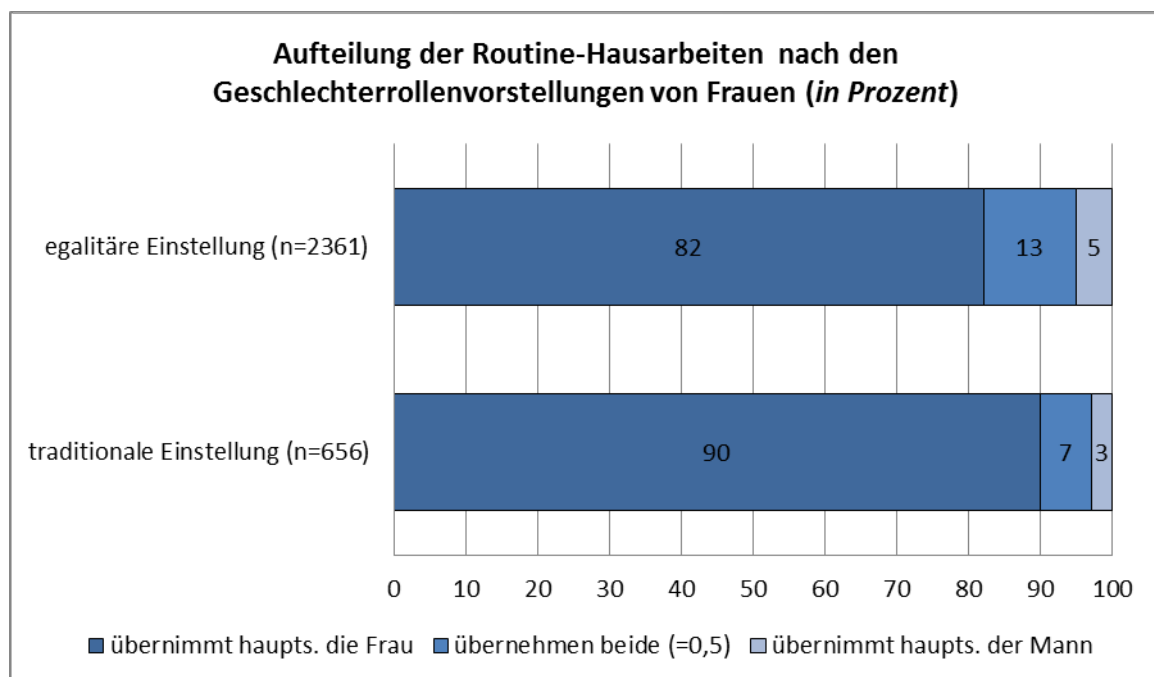


Abbildung 4.2: Aufteilung der Routine-Hausarbeiten nach den Geschlechterrollenvorstellungen von Frauen (in Prozent).

Quelle: Wengler, Trappe und Schmitt (2008, S.60), stark modifiziert.

Die dargestellten Befunde sprechen zum einen für die Notwendigkeit der Betrachtung des Einstellungshorizonts der Frauen bei der Klärung ihres Erwerbsverhaltens und der häuslichen Arbeitsteilung, zeigen aber auch, dass nicht alle Frauen mit egalitären Einstellungen diese

innerhalb der Partnerschaften umsetzen (können). Gründe hierfür sehen die Autorinnen des Berichtes in der fehlenden Flexibilität des Arbeitsmarktes und im Angebot der außerfamiliären Kinderbetreuung (Lauber et al. 2014, S. 21; siehe aber auch Hipp und Leuze 2015).

Aus einer Lebensverlaufsperspektive gilt bereits die Jugendzeit als prägend für Berufswege, wobei im Rahmen einer Vielzahl so genannter „Entwicklungsaufgaben“, wie der Planung und Beendigung des Bildungsweges, der Berufsfindung und Familienplanung, individuelle Ziele für den familiären und beruflichen Lebensbereich entstehen und Gegenstand von Veränderungen sind (Lee und Vondraceck 2014, S. 229; siehe hierzu auch Fend 2005). *Auf der einen Seite* gelten dann beispielsweise Familienmitglieder als wichtige Ratgeber, diese lassen sich bei ihren Hinweisen von der eigenen Qualifikation und Tätigkeit leiten (Brand und Schuster 2002, S. 188). Doch auch die Ressourcensituation und die familiäre Sozialisation werden als wichtige Determinanten benannt (Lange und Xyländer 2010; Kracke und Noack 2005; Beinke 2002). Dass die Herkunftsfamilie eine entscheidende Rolle für berufliche Weichenstellungen spielt, verdeutlichen dann beispielsweise Bathmann und Kolleginnen. Für Doppelkarrierepaare vollziehen sie innerhalb des Forschungsprojektes „Karriereverläufe von Frauen“ mit Hilfe von Paar- und Einzelinterviews nach, dass selbst bei einem vielversprechenden Karriereverlauf der Mütter vor der Geburt des ersten Kindes erlebte Alltagspraktiken der Herkunftsfamilien bei Mutterschaft oft unhinterfragt reproduziert werden, auch wenn dies mit der Entwertung des bisher erworbenen Humankapitals der Frau einhergeht. Liegen die Erfahrungshintergründe der jeweiligen Partner konträr zueinander, „scheinen die familiären *Vorbilder der Frau* letztlich entscheidend zu sein für die konkrete Arbeitsteilung des Paares“ (Bathmann et al. 2011, S. 121). Selbst wenn der Mann also die Erwerbstätigkeit der Partnerin eigentlich bevorzugt, lebt diese bei entsprechenden herkunftsbezogenen Vorerfahrungen mütterlicherseits die traditionelle Rollenverteilung, welche ihre Erwerbstätigkeit insbesondere nach der Geburt eines Kindes nicht vorsieht (Bathmann et al. 2011).

Auf der anderen Seite nun werden die individuellen Vorstellungen im Rahmen der adoleszenten Autonomieentwicklung als entscheidende Einflussfaktoren für die Bildungs- und späteren Berufswege von Jugendlichen herausgestellt (Hurrelmann 2010; Fend 2005; Steinberg und Silverberg 1986), wobei junge Erwachsene als eigenständig entscheidende „Konstrukteure“ ihrer Persönlichkeit mit „*einer sich schrittweise erweiternden Kompetenz zur selbstverantwortlichen Lebensführung*“ beschrieben werden (Hurrelmann 2012, S. 94). Den

Zusammenhang zwischen jugendlichen Berufszielen und dem Einkommen im frühen Erwachsenenalter stellen Ashby und Schoon (2010) mit Daten der *British Cohort Study (BCS70)* heraus. Dabei wurden 16jährige Jugendliche gefragt, inwiefern sie sich für ihr späteres Erwerbsleben berufliche Aufstiege und einen sie herausfordernden Beruf wünschen. Innerhalb der Untersuchung wird zum ersten offenbar, dass etwa gleich viele Jungen und Mädchen einen beruflichen Aufstieg anstreben, einen sie herausfordernden Beruf jedoch eher die männlichen Jugendlichen wünschen. Zum zweiten wird gezeigt, dass die Höhe des wöchentlichen Nettoeinkommens der männlichen und weiblichen Befragten im frühen Erwachsenenalter (ca. 34 Jahre) mit den ambitionierten beruflichen Wünschen im Jugendalter zusammenhängt, wobei dieser Zusammenhang mit den standardisierten Pfadkoeffizienten $\beta=0.16$ versus $\beta=0.22$, $p<0.001$ für Frauen größer ist als für Männer. Natürlich werden die beruflichen Ambitionen von den elterlichen mitgeprägt und auch die schulischen Leistungen der einzelnen Befragten spielen in den Analysen eine Rolle für die beruflichen Zielstellungen. Des Weiteren wird deutlich, dass Frauen im Rahmen dieser Analyse zwar höhere Bildungsabschlüsse erreichten, später wiederum in den obersten Führungsebenen unterrepräsentiert waren und weniger Geld verdienten, auch dann, wenn nur in Vollzeit arbeitende Befragte in die Analysen einbezogen wurden (Ashby und Schoon 2010). Stuhlmann kann mit Daten der Life-Studie nachvollziehen, dass die schulisch erworbene Lern- und Leistungsmotivation die berufliche Leistungsmotivation im frühen Erwachsenenalter unabhängig vom Bildungsabschluss beeinflusst, unter Einbezug der Bildungsabschlüsse gilt dies auch für die berufliche Weiterbildungsbereitschaft, ein Zusammenhang, der über den Matthäuseffekt erklärt werden kann: „Denn wer da hat, dem wird gegeben, dass er die Fülle habe; wer aber nicht hat, dem wird auch das genommen, was er hat“ (Matthäus 25, 29) und geht zurück auf einen Aufsatz von Merton (Merton 1968) (= *Matthew Effect*). Personen mit höheren Abschlüssen nehmen demnach eher an Weiterbildungen teil (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, Stuhlmann 2005). Insgesamt wurden bisher die Langzeitwirkungen jugendlicher Ein- und Zielstellungen auf Karriereerfolge, Erwerbs- und Familienidentitäten nur wenig untersucht (Eby et al. 2005, S. 185).

Egalitäre Rolleneinstellungen, aber auch berufliche Motivationen und Ziele spielen eine Rolle für monetäre Erwerbserträge, Erwerbskonstellationen zwischen Partnern und können ebenso die häusliche Arbeitsteilung zwischen Partnern beeinflussen. Darin liegt also begründet, dass „*Despite the same educational background and comparable labor market conditions, some*

people are more successful in their careers and earn more money than others” (Spurk und Abele 2011, S. 87). Wenn die häusliche Arbeitsteilung also, wie in Kapitel 3 dargestellt, eine Rolle für das Erwerbsverhalten und das Erreichen hoher Verdienste bei Frauen spielt, sollte ihr individueller beruflicher Erfolg ausgehend von beruflichen Motivationen, Zielen und modernen Einstellungen auch über ihren Aufwand für familiäre Arbeiten bei Frauen vermittelt werden. *Wollen* Frauen also den beruflichen Erfolg, müssen sie den Aufwand für anfallende familiäre Arbeiten zuerst minimieren.

Somit muss zum ersten gefragt werden: *Welche Rolle spielt die Übernahme häuslicher Arbeiten für die Einkommensergebnisse von Frauen?* An die Beantwortung dieser Fragestellung, welche auf den Ausführungen in Kapitel 3 gründet, muss dann im Nachgang von Kapitel 4 gefragt werden: *Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?* Dies führt auch zu der Annahme, dass es im Rahmen der Humankapitaltheorie möglicherweise eine dritte Form der Fehlinvestition gibt, wobei die Bürde der familiären Verpflichtungen bei Frauen entsprechend der Konfliktlinie zwischen beruflichen und privaten Anforderungen die Determinante ist, welche eine solche Fehlinvestition begründen kann.

4.3 Sind Bildungsinvestitionen bei Frauen Fehlinvestitionen?

Der Humankapitaltheorie zufolge können bereits getätigte Investitionen in Humankapital nur dann vollständig kompensiert werden, wenn genügend Zeit und Kraft für Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Je höher also die investierten Bildungskosten sind, desto höher ist auch der entgangene Lohn, wenn im Erwerbsleben der Frauen nicht genug Zeit und Energie für Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen und diese Kosten nicht durch ein entsprechendes Einkommen kompensiert werden kann. Dieser Aspekt ist vor allem für hochqualifizierte Frauen interessant, denn *zum einen* sollten höhere Abschlüsse für sich einen positiven Effekt auf die in den Beruf investierte Zeit und Energie haben.

"The human capital approach has recognized from the beginning that the incentive to invest in human capital specific to a particular activity is positively related to the time spent at that activity" (Becker 1985, S. 36).

Qualifizierte Bildungswege sind demnach nicht nur objektiv mit besseren Berufschancen verknüpft, sondern implizieren höhere Ansprüche hinsichtlich der beruflichen Teilhabe (Gille 2000, S. 189). Dies zeigt sich zum Beispiel in den im Durchschnitt unabhängig von

Mutterschaft höheren Arbeitszeiten von Frauen mit hohem Bildungsniveau, wie in Abschnitt 2.2 dargestellt wurde.

Zum anderen aber sind Frauen innerhalb von Partnerschaften zuvorderst für die häusliche Arbeit zuständig. Im Sinne des „Wollens“ muss also insbesondere für hochqualifizierte Frauen von einer dritten möglichen Fehlinvestition im Rahmen der Humankapitaltheorie gesprochen werden. Neben der zu geringen Bildungsinvestition und der Nichtbeendigung eines Bildungsganges (Kristen 1999) würden bei dieser Fehlinvestition Bildungswege zwar erfolgreich beschritten, jedoch keine Kompensation der getätigten Bildungsinvestitionen im späteren Leben erfolgen, da weitere Einflüsse die Verwertung des Erreichten verhindern. Die Übernahme der Familien- und Hausarbeit innerhalb einer Partnerschaft ist nach Beckers Argumentation ein solcher Hinderungsgrund, da sie einen Teil der individuellen Arbeitskraft absorbiert (Becker 1985, S. 35). Insofern sollte neben einem direkten Humankapitaleffekt der Bildung auf das Einkommen ein indirekter Effekt, vermittelt über die Übernahme häuslicher Arbeiten, sichtbar werden. Demnach müssten Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen zur Vermeidung der benannten Fehlinvestition weniger Zeit und Energie in den Haushalt investieren, um mehr Zeit und Energie für Arbeit mobilisieren zu können.

5. Datengrundlage, Untersuchungsschritte und Methoden der Analysen

5.1 Datengrundlage

Mit der vorliegenden Arbeit sollen zwei Hauptfragen beantwortet werden.

Welche Rolle spielt die Übernahme familiärer Arbeiten für die Einkommensergebnisse von Frauen?

Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?

Diese unterschiedlichen Lebensbereiche umfassende Erkenntnisinteressen erfordern eine breite Informationsgrundlage über Berufswege, Bildungskarrieren, über Partnerschaften sowie über individuelle Motivationen und Einstellungen. Es stellt daher an die Datengrundlage hohe inhaltliche Anforderungen. Ob ihrer interdisziplinären und längsschnittlichen Anlage kann die Lebensverlaufsstudie LifE (=Lebensverläufe ins fortgeschrittene Erwachsenenalter) (Lauterbach, Fend und Glässer 2016) neben der Abbildung von monetären Berufserfolgen, zeitlichen Erwerbsinvestitionen und Informationen zur Paarebene zu mehreren Erhebungszeitpunkten insbesondere auch Fragen nach beruflichen Motivationen und der längerfristigen Sozialisation von Geschlechtsrollen nachgehen. Die LifE-Studie ist heute ein Gemeinschaftsprojekt der Universitäten Potsdam, Zürich und Konstanz und wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie dem Schweizer Nationalfonds (SNF) gefördert.

Abbildung 5.1 veranschaulicht das Design der LifE-Studie.

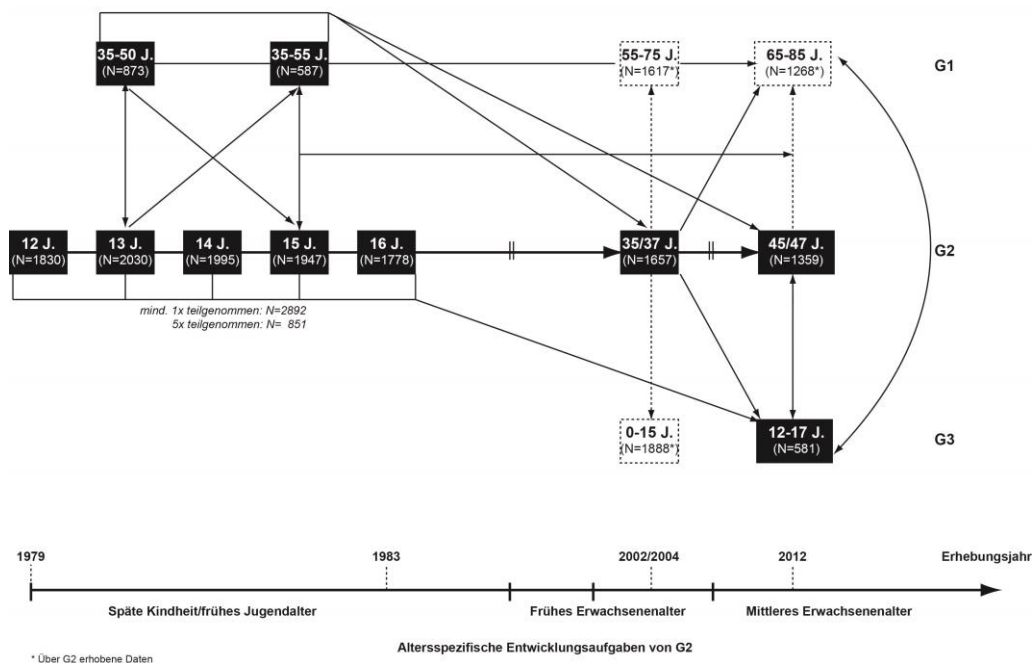


Abbildung 5.1: Design der Life-Studie

Die Studie begleitet in einem Längsschnitt „Lebensgeschichten“ (Fend et al. 2009, S. 9) von 1.359 Personen von der Jugendzeit (ca. 12. Lebensjahr) bis in das mittlere Erwachsenenalter (ca. 45. Lebensjahr). Dabei wurde die Längsschnittstudie „Entwicklung im Jugendalter“ (im Folgenden als Jugendstudie bezeichnet), welche 1979 bis 1983 jährlich etwa 2.000 hessische Schülerinnen und Schüler zu ihren Lebensumständen, Erziehungserfahrungen im schulischen Umfeld, zu ihren Erfahrungen im Elternhaus und mit Gleichaltrigen sowie hinsichtlich ihrer Einstellungen, Motivationen und Kompetenzen befragte, 2002 als Life-Studie (damals: *Lebensverläufe ins frühe Erwachsenenalter*) (Fend, Berger und Grob 2009) fortgeführt mit dem Ziel, Lebensverläufe und differentielle Entwicklungspfade vom Jugend- bis in das frühe Erwachsenenalter zu erklären. 1.527 junge Erwachsene nahmen um ihr 35. Lebensjahr herum im Jahr 2002 und weitere 130 Personen im Rahmen einer Nachbefragung 2004 an der Studie teil. Dieselben Personen wurden dann nach weiteren 10 Jahren im Jahr 2012 ‚in der Mitte Ihres Lebens‘ (= *Lebensverläufe ins fortgeschrittene Erwachsenenalter*) erneut befragt. Beide Erhebungen im Erwachsenenalter thematisierten dabei Merkmale des sozialen Lebens (Kinder-, Partnerschafts-, Familiengeschichte und Freundeskreise), im Bildungs-, beruflichen und kulturellen Bereich sowie gesundheitliche Fragestellungen. An der letzten Befragung nahmen 1.359 Personen teil, davon 687 Frauen. Hervorzuheben sei an dieser Stelle auch die Erweiterung der Life-Studie um eine weitere direkt befragte Generation im Jahr 2012, nämlich derjenigen Kinder der Befragten, die im Erhebungsjahr in dem Alter waren, das ihre

Eltern zum Zeitpunkt ihrer Befragung im Rahmen der Jugendstudie in den 80er Jahren hatten. Mit 575 Eltern-Kind-Paaren wird die LifE-Studie an dieser Stelle vor allem für die Untersuchung von Transmissionsfragen interessant. Die Befragung einiger Eltern der Hauptbefragten innerhalb der Jugendstudie ermöglicht dann zusätzlich den Drei-Generationen-Vergleich.

Die Daten aus der Jugendstudie gehen auf ein Sample aus Schülerinnen und Schülern im Bundesland Hessen zurück, wobei die Jugendlichen innerhalb ihrer Klassenverbände in den Klassenstufen 6 bis 10 an Haupt-, Real-, Gesamtschulen und an Gymnasien im Stadtgebiet Frankfurt am Main und ländlichen Gebieten (Odenwald und Kreis Bergstraße) befragt wurden. In fünf aufeinander folgenden Jahren wurden Daten von ca. 3000 Schülerinnen und Schülern erhoben, von denen 851 tatsächlich auch fünf aufeinanderfolgende Jahre an der Jugendlängsschnittstudie teilnahmen, einer Studie, die damals unter der Leitung von Helmut Fend im Sonderforschungsbereich 23 an der Universität Konstanz angesiedelt war. Die Daten der Jugendstudie wurden vielfältig ausgewertet und Ergebnisse in Aufsätzen sowie Monographien veröffentlicht (siehe hierzu zum Beispiel Fend 1998, 1990).

Die erneute Befragung 2002/2004 der in ihrer Jugendzeit befragten Personen machte eine umfassende und aufwändige Adressrecherche notwendig, da fast 20 Jahre nach dem letzten Kontakt die meisten Personen nicht mehr an ihrer alten Wohnadresse aufzufinden waren und insbesondere Namensänderungen bei Frauen nach ihrer Heirat das Wiederauffinden der jungen Menschen erschwerten. Um die Adressen der ehemals Befragten herauszufinden, wurde auf der Basis der alten Adressinformationen mit Hilfe von Telefon- und Adressverzeichnissen der Deutschen Telekom recherchiert und auch Eltern und Verwandte kontaktiert, um Hinweise auf den aktuellen Aufenthaltsort der interessierenden Personen zu erhalten. Im Ergebnis dieser Recherche gelang es Anfang dieses Jahrhunderts 2.081 Personen von 2.892 in ihrer Jugendzeit mindestens einmal Befragten wiederaufzufinden. Ein ähnliches Verfahren wurde bei der erneuten Adressrecherche vor der Befragung 2012 angewendet und von den 1.657 Adressen von Personen, die an der Befragung 2002/2004 tatsächlich teilgenommen hatten, 1.599 erneut ausfindig gemacht.

In der vorliegenden Studie konzentriere ich mich aus den erwähnten theoretischen Gründen auf die Gruppe der Frauen. Die Frage der Selektivität der Stichprobe richtet sich deshalb vor allem auf diese Teilstichprobe. Tabelle 5.1 veranschaulicht die Vergleichbarkeit ausgewählter

soziodemografischer Merkmale der befragten Frauen aus der Life-Studie mit den Daten aus dem SOEP und dem Mikrozensus.

Vergleich ausgewählter soziodemografischer Merkmale von Frauen zwischen Life, SOEP und dem Mikrozensus für das Jahr 2012				
<i>Merkmale</i>	<i>Life</i>	<i>SOEP</i>	<i>Mikrozensus</i>	<i>Abweichung</i>
Familienstand				
<i>Verwitwet</i>	1,0%	1,6%	1,8%	SOEP: χ^2 $\chi^2=3,940$, $p > 0,1$; Mikrozensus: $\chi^2 =$ 3,111, $p > 0,1$
<i>Geschieden</i>	13,2%	16%	14,6%	
<i>Verheiratet getrennt</i>	4,6%	3,2%	--	
<i>Verheiratet, zusammen</i>	65%	64,8%	68%	
<i>Ledig</i>	16,2%	14,4%	15,6%	
Anzahl der Kinder				
<i>0</i>	20,6%	21,6%	23,6%	SOEP: $\chi^2 = 6,841$, $p > 0,1$; Mikrozensus: $\chi^2 =$ 17,831, $p \leq 0,001$
<i>1</i>	24%	27,6%	22,9%	
<i>2</i>	42,9%	35,5%	36,6%	
<i>3</i>	9,7%	11,7%	12,6%	
<i>4 und mehr</i>	2,8%	3,6%	4,3%	
Höchster Schulabschluss				
<i>Ohne</i>	11,8%	31,5%	28%	SOEP: $\chi^2 =$ 63,520, $p < 0,001$; Mikrozensus: $\chi^2 =$ 93,255, $p < 0,001$
<i>Abschluss/Hauptschule</i>				
<i>Mittlere Reife</i>	52,4%	37,4%	38,9%	
<i>Abitur/Fachhochschulreife</i>	35,8%	31,1%	33,1%	
Höchster berufsqualifizierender Abschluss				
<i>Keine abgeschlossene</i>	3,8%	14,7%	16,8%	SOEP: $\chi^2 =$ 51,835, $p < 0,001$; Mikrozensus: $\chi^2 =$ 122,875, $p < 0,001$
<i>Berufsausbildung</i>				
<i>Gewerbliche,</i>	58%	49,6%	55,5%	
<i>landwirtschaftliche oder</i>				
<i>kaufmännische Lehre</i>				
<i>Berufsfachschule,</i>	21,8%	15,2%	11,7%	
<i>Meister/Techniker</i>				
<i>Fachhochschul- oder</i>	16,4%	20,5%	16%	
<i>Hochschulabschluss</i>				
<i>Durchschnittliche</i>	31 Stunden	30,6 Stunden	28,7 Stunden	SOEP: $t = 0,474$, p $> 0,1$; Mikrozensus: $t =$ 4,434, $p < 0,001$
<i>Arbeitszeit je Woche</i>				
Monatliches Nettoeinkommen in Euro	1455,3 Euro	1320,5 Euro	--	SOEP: $t = 1,9211$, $p < 0,1$

Tabelle 5.1: Vergleich ausgewählter soziodemografischer Merkmale von Frauen zwischen Life, SOEP und dem Mikrozensus für das Jahr 2012

Quelle: Lauterbach, Pehla und Glässer (2015, S.3)

Hinsichtlich der Merkmale der Frauen beim Familienstand ist die Life-Stichprobe mit den Stichproben aus dem SOEP und dem Mikrozensus vergleichbar und die Abweichungen nicht

signifikant. Signifikante Unterschiede ergeben sich beim monatlichen Nettoeinkommen insbesondere im Vergleich mit den Daten des Mikrozensus. Demnach verdienen die in der Life-Studie befragten Frauen in ihrem mittleren Erwachsenenalter durchschnittlich 1.455,3 € im Monat, im Rahmen der SOEP-Befragung liegt der durchschnittliche Nettoverdienst der Frauen im gleichen Alter bei 1.320,5 € monatlich ($p < 0,1$). Ein signifikanter Unterschied ergibt sich auch bei den wöchentlichen Erwerbsarbeitsstunden im Vergleich zu den Daten aus dem Mikrozensus, wobei die im Rahmen der Life-Studie 2012 befragten Frauen mit 31 Stunden etwas mehr Zeit in ihren Beruf investieren als Frauen des gleichen Alters aus der Stichprobe des Mikrozensus mit 28,7 Stunden ($p < 0,001$). Nicht signifikant ist hingegen der Unterschied bei einem Vergleich der Life-Daten zu den wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten mit den entsprechenden SOEP-Daten. Vergleicht man die Daten zur Anzahl der Kinder der befragten Frauen zum Befragungszeitpunkt 2012 mit den entsprechenden Werten aus dem SOEP, gibt es ebenfalls keine signifikanten Abweichungen, jedoch bei einem Vergleich mit dem Mikrozensus ($p < 0,001$). Hier ist ein etwas höherer Anteil der Frauen kinderlos (20,6% vs. 23,6%), ein Kind haben 24% der befragten Life-Frauen und 22,9% der Frauen aus dem Mikrozensus. Zwei Kinder hat mit 42,9% ein größerer Anteil der befragten Frauen im Rahmen der Life-Studie, 36,6% sind es beim Mikrozensus. Drei Kinder hat hingegen ein Anteil von 9,7% der weiblichen Life-Befragten, beim Mikrozensus sind dies 12,6%, 4 und mehr Kinder haben hier außerdem 4,3%, bei den Life-Frauen sind dies mit 2,8% etwas weniger.

Deutliche Abweichungen sind beim Vergleich der Stichproben hinsichtlich der höchsten erreichten Bildungsabschlüsse beobachtbar, was sowohl die Daten des SOEP ($p < 0,001$) als auch die aus der Mikrozensus-Stichprobe ($p < 0,001$) betrifft. Somit sind Frauen ohne einen Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss (11,8% vs. 31,5% und 28%) ebenso wie Frauen ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss (3,8% vs. 14,7% und 16,8%) in der Life-Stichprobe signifikant unterrepräsentiert, hingegen findet sich eine Überrepräsentation beim mittleren Schulabschluss (52,4% vs. 37,4% und 38,9%) und hieran anschließend beim Abschluss einer gewerblichen, landwirtschaftlichen oder kaufmännischen Lehre sowie dem Abschluss einer Berufsfachschule und der Meister/Techniker-Qualifikation (21,8% vs. 15,2% und 11,7%). Vergleichbarer sind die Stichproben wiederum bei den jeweils höchsten erreichten Schul- und Berufsabschlüssen mit 35,8% vs. 31,1% und 33,1% beim Abitur/Fachabitur sowie 16,4% vs. 20,5% und 16% beim Fachhochschul- und Hochschulabschluss. Die beobachtete Positivselektion der gegenwärtigen Life-Stichprobe ist keine unbekanntes Problem und im Ergebnis vieler Studien beobachtbar (Lauterbach, Pehla

und Glässer 2015, S. 30). Hinsichtlich der ursprünglichen Stichprobe (1982) dagegen zeigt sich die Life-Studie als repräsentativ im hessischen Vergleich (Fend 1990, S. 227).

Bezogen auf die vorliegende Arbeit veranschaulicht das Design der Studie zum einen die mögliche lebensgeschichtliche Reichweite der hiesigen Analysen. Eine Einkommensprädiktion kann somit für das frühe und das mittlere Erwachsenenalter vorgenommen werden - zwei wegen der Relevanz der Verbundenheit des reproduktiven mit dem produktiven Lebensbereich bei Frauen interessante Life-Stages, da das frühe als aktive Familienphase neben dem mittleren Erwachsenenalter steht, einem Alter, in dem einige Kinder bereits das Elternhaus verlassen oder aber zumindest ein fortgeschrittenes Jugendalter erreicht haben. Die Studie inkludiert zum anderen Informationen zu Einstellungen und beruflichen Zielen im Jugendalter, Daten mit besonderem Reiz, da eine mögliche Langzeitprädiktion von Einkommenserfolgen durch solche frühen individuellen Merkmale bisher kaum untersucht wurde.

Im Folgenden werden auf Grundlage der vorhergehenden Kapitel und des Wissens über das Design der Life-Studie die Untersuchungsschritte und Hypothesen für den empirischen Teil dieser Arbeit hergeleitet.

5.2 Untersuchungsschritte, Hypothesen und Auswahl der Indikatoren

5.2.1 Untersuchungsschritte und Hypothesen

Untersuchungsschritt 1: Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten

Im ersten Teil der Untersuchung soll zuerst in einem Basismodell, das als Ausgangspunkt für alle folgenden Untersuchungsschritte dient, dem grundsätzlichen Zusammenhang zwischen dem Einkommen, den Arbeitszeiten und der Übernahme häuslicher Arbeiten nachgegangen werden.

Im Unterkapitel 3.1.1 wurde herausgestellt, dass es eine zeitliche (=Effekt der Erwerbsarbeit) und eine geschlechtliche (=Effekt des Geschlechtes) Perspektive auf die häusliche Arbeitsteilung gibt. So konnte sowohl anhand von Befunden aus der Literatur als auch auf Grundlage eigener deskriptiver Analysen gezeigt werden, dass der Grad der Übernahme oder auch zeitliche Investitionen in Haushaltsaufgaben je nach dem weiblichen Erwerbsstatus

schwanken. Investieren Frauen demnach mehr Zeit in den Haushalt, verzeichnen sie in der Regel geringere Erwerbsarbeitszeiten, investieren sie mehr Zeit in den Beruf, sind die zeitlichen Aufwendungen für häusliche Aufgaben geringer. Aus einem geschlechtlichen Blickwinkel heraus konnte außerdem verdeutlicht werden, dass Frauen zuvorderst für häusliche sowie täglich anfallende Routinearbeiten zuständig sind und dies auch unabhängig von ihren und den Ressourcen des Partners. Hieraus wurde geschlossen, dass es sich als sinnvoll erweisen könnte, die Erwerbsarbeitszeiten sowie das Erwerbseinkommen von Frauen vor dem individuellen Hintergrund der Übernahme haushaltlicher Pflichten zu betrachten. Somit wird angenommen, dass Frauen ihre häuslichen Aufgaben auch als ‚Weiche‘ nutzen müssen, um Karrierewege zu beschreiten und Einkommen und Erwerbsarbeitszeiten als Ergebnis von Verschiebungen bei den häuslichen Arbeiten erklärbar zu machen. Die Frau kann demnach unterschiedliche Umfänge der ihr zugeschriebenen privaten Pflichten übernehmen, diese also allein erledigen oder mit ihrem Mann teilen, der diese Arbeiten ebenfalls mehrheitlich übernehmen kann. Es gibt ebenfalls die Möglichkeit, dass die Frau solche Arbeiten extern vergibt, insbesondere vor dem Hintergrund höherer „purchasing power“, also einem höheren Einkommen, das Frauen den Einkauf der Erledigung von Haushaltsaufgaben ermöglicht. Theoretisch wird das Vorgehen mit dem Konzept *Allocation of Effort* begründet, einer Erweiterung der Humankapitaltheorie von Gary Becker, welches unterschiedliche monetäre Erträge von Frauen und Männern vor dem Hintergrund häuslicher Verpflichtungen betrachtet und auf einen Vergleich von Frauen mit Frauen bezogen werden soll. Das Konzept beschreibt die privaten, also familiäre und Haushaltsaufgaben, als kräftezehrende Pflichten, die den Energiehaushalt von Personen schmälern, so dass weniger Kraft für den Beruf zur Verfügung steht, Individuen deshalb je nach ihrem häuslichen Aufwand mehr oder weniger produktiv in der Erwerbsarbeit sein können und somit der monetäre Wert der Arbeit entsprechend beeinflusst wird. Ein solcher Zusammenhang kann in der Literatur bestätigt werden, wobei jedoch - vermutlich wegen der Darstellungsproblematik von Energieinvestitionen - nicht die Anstrengung selbst als Vermittler herausgestellt wird, sondern ein *direkter* negativer Effekt des Mehr an Hausarbeiten auf Einkommen entsprechend interpretiert wird (Maani und Cruickshank 2010; Keith und Malone 2005, Hersch und Stratton 2002 und 1997). Mangels eines Indikators für Anstrengung wird auch in dieser Arbeit der Weg gewählt, einen direkten Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen zu testen und diesen als einen Anstrengungseffekt zu interpretieren.

Auf der anderen Seite gelten diese Überlegungen auch in zeitlicher Hinsicht, so dass sich zeitliche Investitionen im Haushalt und in Erwerbsarbeit ausgleichen müssen. Dieser

Ausgleich wiederum sollte mit einem entsprechend variierenden Output beim monetären Ertrag der Erwerbsarbeit zusammenhängen, so dass neben dem direkten als „Anstrengungseffekt“ interpretierten Einfluss der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen ein indirekter „Zeiteffekt“ steht. Dieser für das Erkenntnisinteresse grundlegende Zusammenhang wird im ersten Schritt Gegenstand der Analysen im Rahmen eines Mediationsmodells (siehe hierzu Abschnitt 5.3.1). Die interessierenden Zusammenhänge werden in Abbildung 5.2 veranschaulicht.

H1: Je weniger Hausarbeiten Frauen übernehmen, desto mehr Zeit investieren sie in Berufsarbeit. Je mehr Zeit Frauen in den Beruf investieren, desto höher ist ihr Einkommen.

H2: Wenn Frauen weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen, investieren sie mehr Kraft in Erwerbsarbeit und erhöhen hierüber das Einkommen.

Das „+“ in Abbildung 5.2 für Hypothese 1 steht für die Beziehung ‚Weniger Hausarbeit = Mehr Einkommen‘, wenn das ‚Weniger‘ (=geringere Übernahme von Hausarbeiten) einer höheren Zahl auf einer angenommenen Skala entspricht und Traditionalität von den kleinen Zahlen auf dieser Skala ausgedrückt wird (dies gilt analog für den Zusammenhang zwischen häuslichen Arbeiten und der Berufsarbeitszeit und auch in den weiteren Untersuchungsschritten).

Untersuchungsschritt 1

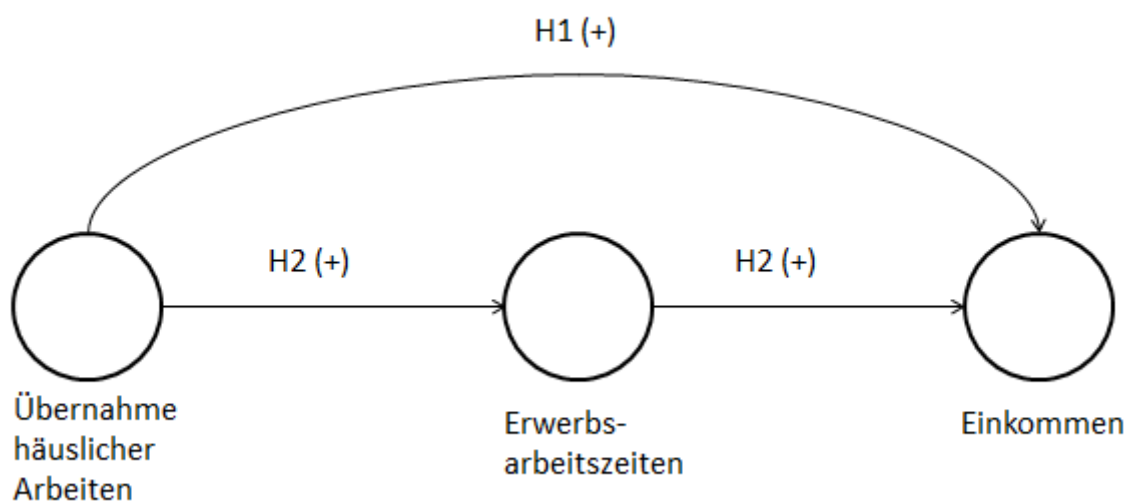


Abbildung 5.2: Untersuchungsschritt 1 - Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten

Können beide oder einer der benannten Zusammenhänge aus dem Untersuchungsschritt 1 nachgewiesen werden, stellt sich als nächstes die Frage, welche Faktoren die Investition von Frauen in die häuslichen Arbeiten bestimmen. Dies impliziert, dass Frauen ihre häuslichen Verpflichtungen bewusst steuern, um in den Beruf investieren zu können und hierüber hohe monetäre Erfolge zu erzielen. Zu den Faktoren zählen u.a. die beruflichen Motivationen und Aspirationen sowie die Geschlechtsrollensozialisation im Jugendalter. Dies führt zu den Untersuchungsschritten 2 und 3, wobei Untersuchungsschritt 2 im Rahmen der Möglichkeiten des Designs der Life-Studie individuelle Merkmale des Erwachsenenalters und ihre Effekte in den Blick nimmt. Untersuchungsschritt 3 bringt individuelle Merkmale des Jugendalters mit dem interessierenden Basismodell aus Untersuchungsschritt 1 zusammen und geht somit der Frage einer möglichen Langzeitprädiktion nach.

Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters

Im Kapitel 2 dieser Arbeit wurde festgehalten, dass Mädchen bzw. junge Frauen heute als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion gelten können. Eine Hebung der ökonomischen Chancen der Frauen durch ein Mehr an Bildung konnte in diesem Sinne für Frauen verwirklicht werden, da höhere Bildung auch höhere Ansprüche an die folgende Berufslaufbahn impliziert und realistisch ermöglicht. Grundsätzlich kann auch gezeigt werden, dass höhere Bildung in einem höheren Geldwert der Einzelnen resultiert und in ein vergleichsweise investiveres Erwerbsverhalten umgesetzt wird. Da erstens mit steigenden Investitionen in Humankapital auch die individuelle Produktivität im Sinne der Qualifikation, Fertigkeiten und Fähigkeiten eines Individuums zunimmt (Kristen 1999), steigt die individuelle (Geld-)Wertigkeit (=Humankapitaleffekt). Mit steigendem Bildungsniveau steigen aber auch die Opportunitätskosten, wenn dieses nicht auf dem Arbeitsmarkt in Erträge umgesetzt werden kann. Die betreffenden Frauen müssten also zur Vermeidung einer Fehlinvestition außerdem weniger Zeit in die häusliche Arbeit und dafür mehr Zeit in den Arbeitsmarkt investieren und hierüber ein höheres Einkommen erwirtschaften (=Zeiteffekt). Auf der anderen Seite kann dies auch für Kraft und Anstrengung gelten, so dass weniger Energie in das Private und mehr in den Beruf zugunsten einer höheren monetären Wertigkeit der beruflichen Arbeit investiert wird (=Anstrengungseffekt).

Somit stehen neben dem direkten Humankapitaleffekt zwei indirekte Effekte, welche die Primärverantwortung der häuslichen Aufgaben von Frauen antizipieren und diese als Mittler

zur Vermeidung von Fehlinvestitionen herausstellen. Dies führt zu drei Hypothesen im Rahmen von Untersuchungsschritt 2.

H3: Mit dem Bildungsabschluss erhöhen sich die individuellen monetären Erwerbserträge.

H4: Frauen mit einem höheren Bildungsniveau übernehmen weniger Arbeiten im Haushalt. Sie gewinnen so mehr Zeit für den Beruf und können ihr erreichtes Bildungsniveau hierüber in monetäre Erträge umsetzen.

H5: Frauen mit einem höheren Bildungsniveau übernehmen weniger Arbeiten im Haushalt. So wird mehr Kraft in Erwerbsarbeit investiert und hierüber das Einkommen erhöht.

Zusätzlich wurde in den vorangegangenen Kapiteln auch die Befundlage herausgestellt, dass es Frauen gibt, die eine Fehlinvestition in dem Sinne in Kauf nehmen, dass sie trotz ihrer hohen Bildungsabschlüsse eher in private Belange und weniger in den Beruf investieren und somit eine monetäre Kompensation der Bildungsinvestitionen aus humankapitaltheoretischer Perspektive kaum erfolgen kann. Das Konzept *Allocation of Effort* von Gary Becker stellt nun die Bedeutung von Motivationen und Ambitionen für den Einkommenserfolg heraus, so dass neben einem eigenständigen Bildungseffekt ein Motivationseffekt bestehen sollte und im Ergebnis von Kapitel 4 herausgestellt wurde. Motivationen werden in diesem Sinne als individuelle Determinanten des *Wollens* betrachtet, welche auf der einen Seite einen Einkommenseffekt im Sinne der höheren Anstrengungsbereitschaft und Produktivität verwirklichen. Dieses würde ein Weniger der Anstrengungsinvestition in die Haushaltsarbeit bedeuten, so dass mehr Anstrengung in den Beruf investiert, in einem höheren Einkommen resultiert (=Anstrengungseffekt). Zum anderen müssten Frauen mit hohen beruflichen Motivationen ihre häuslichen Aufgaben bewusst verschieben, um mehr Zeit für den Beruf freizumachen und hierüber ein höheres Einkommen zu erreichen (=Zeiteffekt). Hier werden innerhalb des zweiten Untersuchungsschrittes zusätzlich die folgenden Motivationshypothesen aufgestellt.

H6: Mit steigenden beruflichen Motivationen von Frauen werden weniger Arbeiten im Haushalt übernommen. Der hieraus resultierende Zeitgewinn wird in den Beruf investiert und entsprechend in monetäre Gewinne umgesetzt.

H7: Mit steigenden beruflichen Motivationen von Frauen werden weniger Arbeiten im Haushalt übernommen. So wird mehr Kraft in Erwerbsarbeit investiert und hierüber das Einkommen erhöht.

Abbildung 5.3 veranschaulicht Untersuchungsschritt 2.

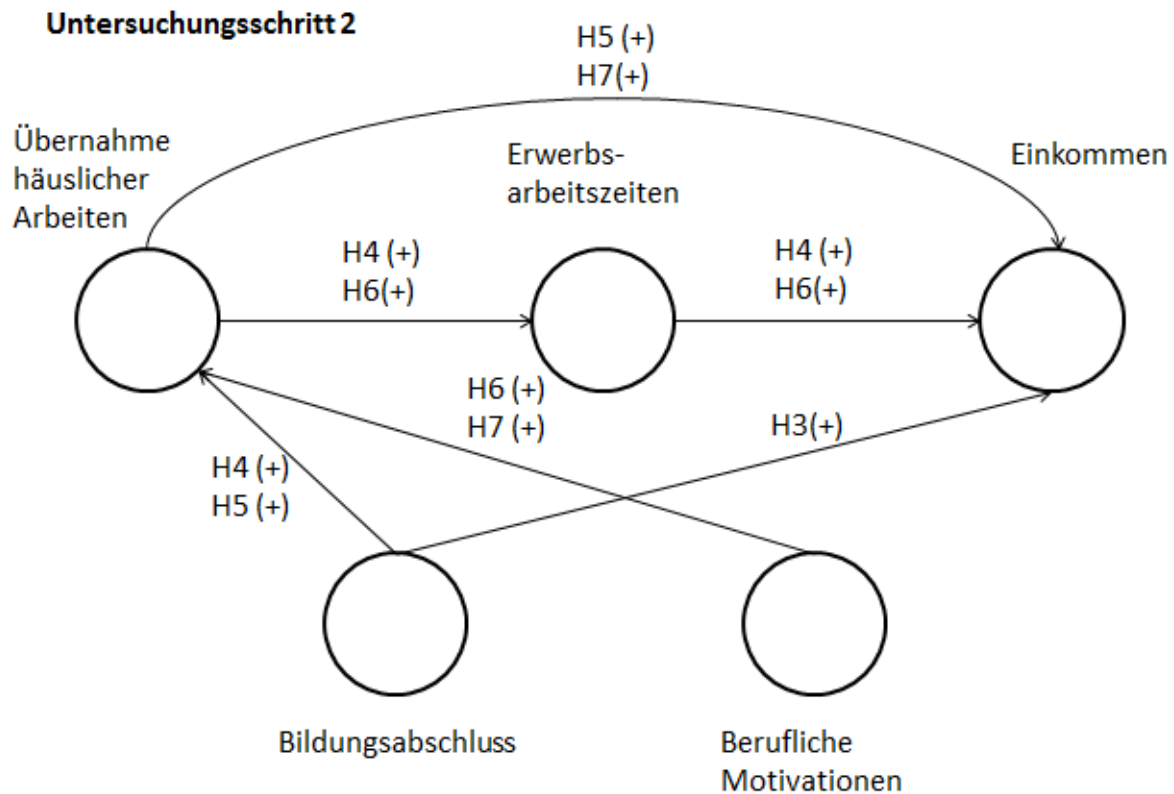


Abbildung 5.3: Untersuchungsschritt 2 - Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters

Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters

Die Hypothesen aus Untersuchungsschritt 3 gleichen denen aus Untersuchungsschritt 2, wobei statt der beruflichen Motivationen im Erwachsenenalter zur Untersuchung von Langzeiteffekten solche aus dem Jugendalter eingesetzt werden, um der in der Literatur bisher kaum bearbeiteten Frage der Langzeitprädiktion von Einkommen im Erwachsenenalter durch berufsmotivationale Merkmale und Geschlechtsrolleneinstellungen des Jugendalters nachzugehen. Zusätzlich wird in diesem Untersuchungsschritt angenommen, dass der Bildungsabschluss einen ersten bewusst gegangenen Schritt auf dem ambitionierten Berufsweg darstellen könnte und somit außerdem davon ausgegangen, dass Mädchen mit ehrgeizigen beruflichen Zielstellungen zuerst hohe Bildungsabschlüsse erwerben, um ihre

ambitionierten Karriereziele langfristig verwirklichen zu können. Abbildung 5.4 veranschaulicht Untersuchungsschritt 3 über die vermittelten Langzeitwirkungen jugendlicher individueller Merkmale auf Einkommen, wobei die folgenden Hypothesen für Merkmale des Jugendalters untersucht werden:

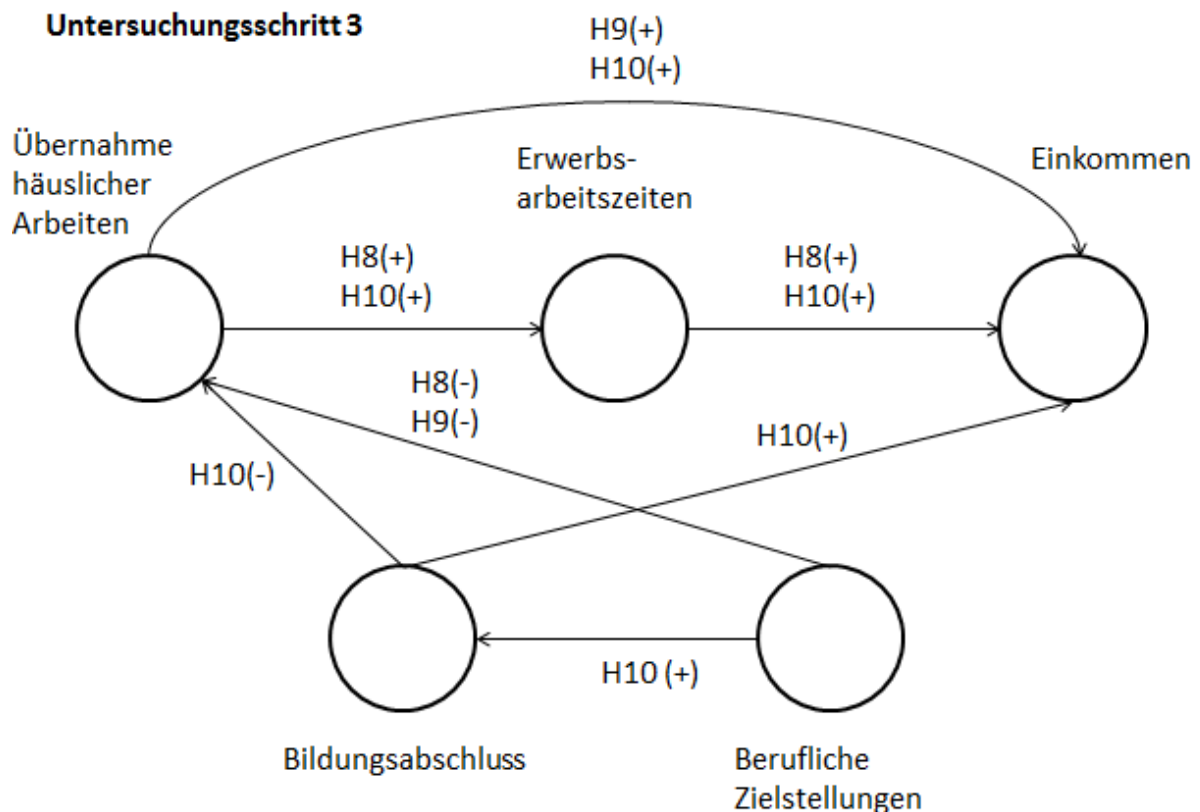


Abbildung 5.4: Untersuchungsschritt 3 – Modell über vermittelte Einkommenseffekte von Merkmalen des Jugendalters

H8: Mit ambitionierten beruflichen Zielen im Jugendalter übernehmen junge Frauen im Erwachsenenalter weniger Arbeiten im Haushalt. Der hieraus resultierende Zeitgewinn wird in den Beruf investiert und in entsprechende monetäre Gewinne umgesetzt.

H9: Mit ambitionierten beruflichen Zielen im Jugendalter übernehmen junge Frauen im Erwachsenenalter weniger Arbeiten im Haushalt. So wird mehr Kraft in Erwerbsarbeit investiert und hierüber das Einkommen erhöht.

H10: Mädchen mit hohen beruflichen Ambitionen im Jugendalter erreichen im weiteren Bildungsverlauf höhere Abschlüsse.

Aufgrund dessen, dass es im Rahmen des Designs der LifeE-Studie diese Möglichkeit gibt, werden die Schätzungen der Untersuchungsschritte 1 bis 3 für einen Längsschnitt durchgeführt, die angenommenen Zusammenhänge also sowohl für das frühe als auch für das mittlere Erwachsenenalter überprüft. An dieser Stelle gibt es zwei verschiedene Denkrichtungen, welche die angenommenen Beziehungen je Erhebungszeitpunkt und langfristige Zusammenhänge betreffen. Zum einen ist es vorstellbar, dass die für das Basismodell formulierten Hypothesen auf beide Altersstufen zutreffen, so dass die individuell verteilte Zeit und Anstrengung zwischen dem häuslichen und beruflichen Lebensbereich einen grundlegenden Zusammenhang für das Zustandekommen von Einkommen für Frauen darstellt.

H11: Je weniger Hausarbeiten Frauen übernehmen, desto mehr Zeit investieren sie in Berufsarbeit. Je mehr Zeit Frauen in den Beruf investieren, desto höher ist ihr Einkommen.

Wenn Frauen weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen, investieren sie mehr Kraft in Erwerbsarbeit und erhöhen hierüber das Einkommen.

Diese Zusammenhänge gelten für das frühe und das mittlere Erwachsenenalter.

Zum anderen ist es denkbar, dass so genannte *Life-Stage*-Effekte existieren, sich die postulierten Beziehungen also je Altersstufe voneinander unterscheiden. Ausgehend von der Befundlage über eine Traditionalisierung häuslicher Arbeitsteilungen innerhalb von Partnerschaften über die Zeit unabhängig von sonstigen Faktoren (=Honeymoon-Annahme) (siehe hierzu zum Beispiel Blossfeld und Florian 2006 und Wengler et al. 2008) könnte eine Beziehung zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten, den Berufsarbeitszeiten und dem Einkommen zwar noch im frühen Erwachsenenalter nachvollziehbar sein, nicht mehr hingegen im mittleren Erwachsenenalter, so dass sich die Zusammenhänge zwischen häuslichen Verrichtungen, beruflichen Arbeitszeiten und Einkommen „lockern“ und Frauen dann im mittleren Erwachsenenalter *trotz* der höheren Übernahme häuslicher Verpflichtungen zu diesem Zeitpunkt Zeit in den Beruf investieren oder dies eben abhängig von ihren beruflichen Motivationen nicht tun.

H12: Im mittleren Erwachsenenalter werden Effekte der Übernahme häuslicher Arbeiten durch Frauen auf ihre Erwerbsarbeitszeit und ihr Einkommen geringer oder sind nicht mehr nachweisbar.

Dies impliziert dann für das mittlere Erwachsenenalter einen direkten Zusammenhang zwischen beruflichen Motivationen und Ambitionen, der in den Beruf investierten Zeit und einen hierüber vermittelten Einkommenseffekt (=Zeiteffekt) ebenso wie einen direkten Anstrengungseffekt beruflicher Motivationen auf das Einkommen, wobei die Übernahme häuslicher Arbeiten dann keine Rolle bei der in den Hypothesen formulierten Vermittlung von Einkommenseffekten spielt.

Grundsätzlich ist es außerdem möglich, die langfristigen Wirkungen einzelner Faktoren im frühen auf andere im mittleren Erwachsenenalter nachzuvollziehen. Hier wird erstens davon ausgegangen, dass die beruflichen Motivationen im frühen Erwachsenenalter entsprechend den Annahmen mit einer geringeren Übernahme häuslicher Arbeiten im mittleren Erwachsenenalter verbunden sind. Des Weiteren kann dann angenommen werden, dass die geringere Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter höhere zeitliche Investitionen in den Beruf im mittleren Erwachsenenalter anzeigt und die höheren zeitlichen Berufsinvestitionen im frühen Erwachsenenalter mit langfristigen monetären Gewinnen im mittleren Erwachsenenalter einhergehen.

Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?

Nun wurde weiterhin in Kapitel 3 verdeutlicht, dass die Arbeitsteilung im Haushalt von unterschiedlichen weiteren Faktoren beeinflusst wird. Demnach sind zwar grundsätzlich alle Frauen in der Hauptsache für private Arbeiten zuständig, die Intensität und der zeitliche Aufwand dieser und zusätzlicher Aufgaben werden jedoch gesteigert, wenn Kinder geboren werden. Dies führt wiederum zur Annahme, dass die in den Untersuchungsschritten 1 bis 3 formulierten Hypothesen unter Einbezug der Übernahme häuslicher Arbeiten insbesondere für Mütter gelten. Wenn Mütter also berufliche Karrieren und hohe Einkommen realisieren, dann sollten vor allem sie die häuslichen Aufgaben abgeben, weil sie zeitlich und energetisch besonders schwer wiegen und ein breiteres Aufgabenspektrum umfassen.

H13: Die in den Hypothesen 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 10 formulierten Effekte der Zeit und der Anstrengung von beruflichen Motivationen im Erwachsenenalter, solcher und der Geschlechtsrolleneinstellungen im Jugendalter sowie eines hohen Bildungsniveaus auf das Erwerbseinkommen gelten insbesondere für Frauen mit Kindern.

5.2.2 Auswahl der Untersuchungsgruppe und Beschreibung der Indikatoren

5.2.2.1 Auswahl der Untersuchungsgruppe

Die obigen Hypothesen und Fragestellungen führen zu einer spezifischen Definition der Untersuchungsgruppe. Vor allem zwei Kriterien müssen von den untersuchten Frauen erfüllt werden. Sie müssen einer Erwerbstätigkeit nachgehen und mit Partner in einem Haushalt leben. Dafür gibt es mehrere Gründe. Nichterwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt kann verschiedene Ursachen haben, zum Beispiel die Geburt von Kindern, Krankheit oder auch Arbeitslosigkeit. Solche Ursachen haben möglicherweise verzerrende Auswirkungen auf berufliche Motivationen oder die Übernahme häuslicher Arbeiten und könnten so die Ergebnisse verfälschen und die Modellanpassung erschweren. Zudem sind die Schätzungen so aufgebaut, dass die Arbeitszeit als Mediator zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Frau und dem Einkommen dient. 0-Werte bei den Einkommen gekoppelt mit 0-Werten bei den Arbeitszeiten würden zu inkorrekten Ergebnissen führen, denn die Korrelation zwischen beiden Variablen beträgt bei Nichterwerbstätigkeit 1.

Erwerbstätigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Frauen mindestens eine Stunde pro Woche erwerbstätig sind. Dies entspricht dem vom Statistischen Bundesamt verwendeten Erwerbskonzept, das sich wiederum an den Vorgaben der *International Labour Organization* orientiert (siehe hierzu das Vorgehen von Kreyenfeld et al. 2007, die Rengers zitieren Rengers 2004). Ein Erwerbsumfang von einer Stunde würde somit in die Kategorie der geringfügigen Beschäftigung fallen (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2015; siehe auch Reichle und Zahn 2006). Aus den Analysen exkludiert werden außerdem diejenigen Personen, welche eine Arbeitszeit von über 70 Stunden je Woche angeben, da eine Arbeitszeit über 70 Stunden je Woche als unrealistisch angesehen wird (siehe hierzu auch das Vorgehen von Hersch und Stratton 2002).

Zum zweiten müssen die Befragten innerhalb der hiesigen Schätzungen mit einem Partner in einem Haushalt leben, damit ein Zusammenhang zwischen dem bewussten Steuern der häuslichen Verpflichtungen im Sinne des Abgebens an den Partner oder deren Externalisierung für alle gleich abgebildet werden kann. Demnach ist die Haushaltsintegration ein Indikator für das „Paarsein“, wobei häusliche Arbeiten zusammengelegt werden und jedes Individuum einen Platz in der gemeinschaftlichen Organisation übernimmt, was dann Aushandlungsprozesse notwendig macht (Kaufmann 1994).

In Tabelle 5.2 wird das Zustandekommen der Nettostichprobe je Erhebungszeitpunkt nach Ausfallgründen dargestellt. Dabei steht in dieser und in allen folgenden Tabellen t_2 für die LifE-Befragung im frühen Erwachsenenalter (2002/2004) und t_3 für die Erhebung im mittleren Erwachsenenalter (2012). Für die Befragungen im Jugendalter steht wiederum t_1 .

Nettostichprobe und Ausfallgründe					
	<i>Bruttostichprobe je Erhebungs- zeitpunkt</i>	<i>Davon nicht erwerbstätig</i>	<i>Davon ohne Partner</i>	<i>Sonstige Gründe</i>	<i>Nettostichprobe je Erhebungs- zeitpunkt</i>
2002/04 (t_2)	687	182	135	5	380
2012(t_3)	687	64	168	2	471

Tabelle 5.2: Nettostichprobe und Ausfallgründe

Nicht erwerbstätig sind zum ersten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter (t_2) 182 Frauen, also 26,5%. 135 Frauen (19,7%) sind ohne Partner oder haben eine Partnerschaft, leben jedoch mit dem Partner nicht in einem Haushalt. Fünf weitere Personen wurden aus den Schätzungen außerdem exkludiert, da ihre Angaben hinsichtlich des Einkommens und der Arbeitszeiten als nicht plausibel eingestuft werden. Von den exkludierten Frauen besitzen 15 mehrere der ausschließenden Merkmale. Keinem Beruf hatten wiederum im mittleren Erwachsenenalter 64 Frauen, das sind 9,3% und damit deutlich weniger als im frühen Erwachsenenalter, ein Umstand, der damit begründet werden kann, dass das frühe Erwachsenenalter das Alter der Familiengründung bzw. -erweiterung ist und sich somit die Unterbrechungen wegen Erziehung der Kinder zu diesem Zeitpunkt häufen. Im mittleren Erwachsenenalter haben außerdem 168 Frauen (24,5%) keinen Partner bzw. praktizieren das so genannte *Living-Apart-Together*. Wiederum werden zwei Frauen wegen nicht plausibler Angaben aus den Schätzungen exkludiert, zwanzig Frauen vereinigen mehrere der ausschließenden Merkmale zum zweiten Erhebungszeitpunkt auf sich. Für die Querschnitte zu beiden Erhebungszeitpunkten bedeutet dies für sich eine nicht zu vermeidende Selektion, die inhaltlich zumindest insofern wenig bedeutsam ist, da die Hypothesen qua Theorie insgesamt nur für Frauen in einer Haushaltsgemeinschaft mit einem Partner Geltung besitzen.

Im Längsschnitt verschärft sich diese Selektionsproblematik. Die Schätzungen werden in Mplus zur Vermeidung von *listwise deletion* - also dem Ausschluss aller Fälle, die über ein Missing auf irgendeiner Variablen verfügen, was zu einem großen Verlust an Fällen führen würde – mit dem *Full Information Maximum Likelihood* (FIML)-Verfahren vorgenommen (siehe hierzu Abschnitt 5.3.2). Hieraus ergibt sich die Problematik, dass alle Fälle, die nur zu einem Zeitpunkt eine der Voraussetzungen nicht erfüllen, nicht in die Schätzungen inkludiert werden dürfen, da ihre inhaltlich begründeten fehlenden Werte sonst im Rahmen des FIML-

Verfahrens ersetzt und fälschlicherweise in die Schätzungen einbezogen würden - mit der Folge der Abbildung inkorrektur Schätzergebnisse. Insgesamt können für längsschnittliche Modelle 371 von 687 Frauen nicht berücksichtigt werden, was einen Verlust an Aussagekraft wegen der erhöhten Selektivität bedeuten könnte. Jedoch vollzieht die vorliegende Arbeit die Möglichkeit eines grundsätzlichen Mechanismus bei der Genese der Einkommenserfolge von Frauen nach und ein solcher sollte, wenn er grundlegend ist, auch unabhängig von der vorliegenden Stichprobe nachweisbar sein.

5.2.2.2 Auswahl der Indikatoren

Abhängige Variable als zentraler Gegenstand der Untersuchung: Einkommen bei Frauen

Das *Einkommen* als wichtiger objektiver Erfolgsfaktor im Rahmen einer beruflichen Laufbahn (Abele 2013; Abele und Spurk 2009) wurde in der LifE-Studie mit der Frage nach dem *individuellen monatlichen Nettoeinkommen* der Probanden im frühen und mittleren Erwachsenenalter erhoben. Zwar erscheint die Abfrage eines Netto- statt eines Bruttoeinkommens auf den ersten Blick nicht als ideales Maß für die hiesige Untersuchung, da es durch verschiedene Einflüsse, wie beispielsweise steuerliche Abzüge, verzerrt sein kann. Wiederum stellt es aber auch das persönlich verfügbare Einkommen dar (Fend 2009, S.162), vermittelt so eine Vorstellung davon, wie sich die Lebenschancen und Möglichkeiten der untersuchten Personen verteilen, besitzt für das Individuum die größere Verhaltensrelevanz (Helberger 1983, S. 12) und stellt somit hinsichtlich seines Bedeutungshorizonts im Zusammenhang der hiesigen Analysen, welche von der absichtsvollen Verschiebung privater Aufgaben zugunsten höherer monetärer Erträge ausgehen, eine inhaltlich durchaus passende Größe dar.

Die meisten Analysen, welche Beckers Konzept nachzuvollziehen suchen, nutzen den Bruttostundenlohn, um den stündlichen „Wert“ der einzelnen Individuen im Beruf zu veranschaulichen (mit wenigen Ausnahmen wie bei Trappe und Rosenfeld 2000), wobei dann allein der Anstrengungseffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten im Haushalt interessiert. Da aber im Rahmen dieser Arbeit zusätzlich der neben dem Anstrengungseffekt stehende Zeiteffekt nachvollzogen werden soll, ist der Blick auf das monatliche Einkommen der Passendere. Mit der beruflich wöchentlich investierten Zeit variiert das monatliche Einkommen deutlich, ein solcher Zusammenhang würde aber nur marginal im Stundenlohn sichtbar, auch wenn Stundenlohneffekte von Teilzeitarbeit teilweise, jedoch nicht durchgängig, nachvollzogen werden können (siehe hierzu Boll und Leppin 2013 und Ziefle

2004). Mit den Angaben aus der Life-Studie können Stundenlöhne außerdem nicht verlässlich berechnet werden, da erstens nur das monatliche *Nettoeinkommen* als „bereinigtes“ Informationsbasis zur Verfügung steht und aus der Studie außerdem nicht ersichtlich wird, ob beispielsweise Überstunden auf den individuellen Arbeitsstellen bezahlt werden. Zusätzlich werden zwar die wöchentlich vertraglich vereinbarten und normalerweise wöchentlich gearbeiteten Stunden abgefragt, doch gibt es keine Daten darüber, wie viele Wochen die Einzelnen im Monat oder Jahr tatsächlich arbeiten (siehe hierzu die Argumentation von Trappe und Rosenfeld 2000, S. 494).

Das Nettoeinkommen geht als metrische abhängige Variable in die Schätzungen ein, wobei die in Analysen aufgrund der vorliegenden Rechtsschiefe von Einkommensverteilungen (aus der folgenden Tabelle 5.3 aus dem im Vergleich zum arithmetischen Mittel kleineren Median ersichtlich) übliche Logarithmierung nicht durchgeführt wird, sondern eine Korrektur mit Hilfe des Bootstrap-Verfahrens erfolgt (siehe hierzu 5.3.2).

Monatliches Nettoeinkommen	<i>t</i> ₂	<i>t</i> ₃
<i>Minimum</i>	120 €	300 €
<i>Maximum</i>	6000€	9000 €
<i>Mittelwert</i>	1115.27 €	1468,02 €
<i>1. Quartil</i>	450 €	800 €
<i>Median</i>	850 €	1200 €
<i>3. Quartil</i>	1500 €	1900 €
<i>Standardabweichung</i>	904.76	1056,44
<i>N</i>	293	270
<i>Veränderung im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte</i>	p<0.001	

Tabelle 5.3: Monatliches Nettoeinkommen

Aus der Tabelle wird bei Betrachtung der Quartile ebenso wie des Mittelwertes die erwartbare und signifikante Steigerung ($p < 0.001$)¹³ des Einkommens mit zunehmendem Alter ersichtlich.

Mediator und abhängige Variable: Investierte berufliche Arbeitszeit

Innerhalb der Life-Studie 2012 wurden die vertraglich festgelegte und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erfragt, im frühen Erwachsenenalter wiederum wird allein die letztgenannte Berufsarbeitszeitinformation erhoben, so dass die längsschnittlichen Analysen wegen der inhaltlichen Vergleichbarkeit der Angaben zwischen beiden Erhebungszeitpunkten mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit durchgeführt werden. Dieses ist auch

¹³ Verwendet wurde der nicht parametrische Wilcoxon Signed Rank Test für abhängige Stichproben.

inhaltlich sinnvoll, da die Zahl der Überstunden in die Analysen einbezogen wird. Überstunden stellen einen wichtigen Teil der Genese hoher monetärer Erträge dar (Busch 2013; Becker 1985) und sind auch Ergebnis der beruflichen Investitionsbereitschaft und Motivation (Becker 1985, S. 49f).

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird als metrische Variable in die Analysen aufgenommen.

Wöchentlich investierte Berufsarbeitszeit	t_2	t_3
<i>Minimum</i>	3 Stunden	5 Stunden
<i>Maximum</i>	60 Stunden	70 Stunden
<i>Mittelwert</i>	27,16 Stunden	29,98 Stunden
<i>1. Quartil</i>	15 Stunden	20 Stunden
<i>Median</i>	25 Stunden	30 Stunden
<i>3. Quartil</i>	40 Stunden	40 Stunden
<i>Standardabweichung</i>	14,09	12,43
<i>N</i>	311	303
<i>Veränderung im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte</i>	p<0.001	

Tabelle 5.4: Wöchentlich investierte Berufsarbeitszeit

In Tabelle 5.4 wird ebenfalls eine steigende Berufsarbeitszeit ($p < 0.001$) im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte anschaulich.

Mediator und abhängige Variable: Die individuelle Übernahme häuslicher Arbeiten

In den Erhebungen 2002/04 und 2012 wurden in Anlehnung an das ALLBUS-Format die relativen Anteile von Mann und Frau bei der Erledigung häuslicher Arbeiten erfragt. Für die Antwortmöglichkeiten konnte auf einer siebenstufigen Skala von „Stets die Frau“ bis „Stets der Mann“ angekreuzt werden. Zusätzlich war es möglich, für jedes einzelne Item das Kästchen „andere Personen“ anzukreuzen, so dass auch der Umstand der Externalisierung von Haushaltsarbeiten in der Erhebung abgedeckt wird. In den Schätzungen wird die Externalisierung der häuslichen Arbeiten auf die gleiche Stufe gestellt wie die Kategorie „Stets der Mann“. So muss der Mann nicht unbedingt die von der Frau nicht erledigten häuslichen Arbeiten kompensieren, sondern die Frau sucht sich zur Verwirklichung ihrer Karriereziele Möglichkeiten, um die Berufsarbeitszeiten potenziell schmälern den außerberuflichen Arbeiten zu umgehen. Im Sinne des „Wollens“ werden neben Arbeitsverschiebungen auf der sozialen Ebene auch auf individueller Ebene häusliche Umstände absichtsvoll verändert. Somit meint die relative Arbeitsteilung innerhalb der

Untersuchungsschritte nicht die Arbeitsteilung auf sozialer Ebene, sondern im eigentlichen Sinne die *relative Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Frau*, wobei die geringere Übernahme dieser Arbeiten nicht unbedingt bedeuten muss, dass der Partner einen höheren Anteil im Haushalt erledigt. Dies betrifft das „Spülen und Aufräumen nach den Mahlzeiten“, „Lebensmittel einkaufen“, „Putzen der Wohnung oder des Hauses“ sowie das „Wäsche waschen“, häusliche Verrichtungen also, die als Haushaltsroutinearbeiten insbesondere in den Aufgabenbereich der Frau fallen (Wengler et al. 2008). Die Items zur Abbildung der Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Frau ergeben einen Cronbachs Alpha $\alpha=0.73$ für das frühe und $\alpha=0.62$ für das mittlere Erwachsenenalter. Es gibt unterschiedliche Angaben in der Literatur darüber, welcher α -Wert akzeptabel ist oder gar objektiv anzeigt, dass eine Skala verwendet werden „darf“ (Schecker 2014, S. 5). Empfohlen werden Werte von mindestens 0.7 oder 0.8 (siehe hierzu Bortz und Döring 2006), aber auch Werte über 0.6 (Hair et al. 2006) und in bestimmten Fällen auch darunter (Schmitt 1996) gelten als noch akzeptabel. Um mögliche Messfehlereinflüsse in der Schätzung zu berücksichtigen, wird die Variable „Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Frau“ als latenter Faktor geschätzt (siehe hierzu 5.3.2, Abschnitt Messmodell).

Sicherlich stellt die relative Übernahme häuslicher Arbeiten kein ideales Maß im Zusammenhang der hiesigen Untersuchung dar, insbesondere da es auch um den zeitlichen Ausgleich zwischen den in den Haushalt investierten und für den Beruf aufgewendeten Arbeitszeiten geht, der Einkommenserfolge präzisieren soll. Problem eines solchen Indexes ist es somit, dass er ungewichtet ist, also keine Rücksicht darauf nimmt, welchen zeitlichen Umfang die jeweiligen Aufgaben tatsächlich in Anspruch nehmen. Eine weitere Einschränkung stellt die relative Erfassung dar, so dass nur ein Partner Auskunft über seinen Anteil an der Arbeit gibt (Klaus und Steinbach 2002, S. 29). Dass solche Angaben leicht mit einer Überschätzung der eigenen Anteile einhergehen, legen Wengler, Trappe und Schmitt dar (Wengler et al. 2008). Dennoch scheinen Analysen auch mit einem solchen relativen Arbeitsteilungsmaß zu plausiblen Ergebnissen zu führen (zum Beispiel Procher et al. 2014; Blossfeld und Florian 2006 oder Klaus und Steinbach 2002; siehe hierzu auch Kapitel 3.2.2) und wird daher mangels Alternative als ein zentraler Mittler zwischen beruflichen Motivationen und monetären Erträgen in die hiesigen Schätzungen einbezogen.

In Tabelle 5.5 wird sowohl für das frühe als auch für das mittlere Erwachsenenalter zum ersten ersichtlich, dass auch innerhalb des Life-Samples die häuslichen Routineaufgaben vorrangig Aufgaben der Frauen innerhalb von Partnerschaften darstellen. Dies gilt

insbesondere für das Wäschewaschen, eine Tätigkeit, die durchschnittlich „stets“ von der Frau oder „meistens“ von der Frau erledigt wird. Insgesamt zeigt sich, dass nur in sehr wenigen Partnerschaften die Tätigkeiten auf der anderen Seite der Skala zu finden sind. Inklusiv der Gleichverteilung der Aufgaben gilt dies beim Wäschewaschen im frühen Erwachsenenalter für 43 Frauen (13,7%), im mittleren Erwachsenenalter sind es nunmehr 27 Frauen (8,9%). Bei den Putztätigkeiten sind es 56 Frauen, die diese Tätigkeit im frühen Erwachsenenalter maximal zu gleichen Teilen übernehmen (17,7%), zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung gilt dies für 17% bzw. 52 Frauen. Beim Aufräumen sind es 37,1%, also 117 Frauen im frühen und 17,3% im mittleren Erwachsenenalter (53 Frauen), beim Einkaufen 104 (33%) und 58 Frauen (19,1%), die nicht mehr als ihr Partner in diese Tätigkeit investieren. Die Verschiebungen weisen auf Traditionalisierungstendenzen hin, die jedoch in dieser Deutlichkeit im Vergleich der Mittelwerte nicht zu veranschaulichen sind. Allein beim Aufräumen kann eine signifikante Traditionalisierung ($p < 0.05$) gezeigt werden.

Übernahme häuslicher Arbeiten				
<i>t₂</i>				
	<i>Wäsche- waschen</i>	<i>Putzen</i>	<i>Aufräumen</i>	<i>Einkaufen</i>
<i>Minimum (Stets die Frau)</i>	1	1	1	1
<i>Maximum (Stets der Mann)</i>	7	7	7	7
<i>Mittelwert</i>	1,9	2,38	3,02	2,86
<i>1. Quartil</i>	1	1	2	2
<i>Median</i>	1	2	3	3
<i>3. Quartil</i>	2	3	4	4
<i>Standardabweichung</i>	1,33	1,38	1,27	1,42
<i>N</i>	314	314	315	315
<i>t₃</i>				
	<i>Wäsche- waschen</i>	<i>Putzen</i>	<i>Aufräumen</i>	<i>Einkaufen</i>
<i>Minimum</i>	1	1	1	1
<i>Maximum</i>	7	7	7	7
<i>Mittelwert</i>	1,89	2,5	2,85	2,77
<i>1. Quartil</i>	1	1	2	2
<i>Median</i>	1	2	3	2
<i>3. Quartil</i>	2	3	3	3
<i>Standardabweichung</i>	1,53	1,69	1,31	1,53
<i>N</i>	304	306	306	304
<i>Signifikanzniveau im Vergleich der Zeitpunkte</i>	n.s.	n.s.	p<0.05	n.s.

Tabelle 5.5: Übernahme häuslicher Arbeiten

Unabhängige Variable und Mediator: Bildungskarriere als Humankapital und berufliche Motivation

Die Bildungskarriere geht in metrischer Form in die Schätzungen ein, wobei die höchsten erreichten Schul- und Ausbildungsabschlüsse in die Form von Bildungsjahren gebracht werden, angefangen mit acht Bildungsjahren für Personen, die weder einen Hauptschul-, noch einen Ausbildungsabschluss erreichten und endend mit 18 Bildungsjahren, die ein Abitur sowie den Abschluss eines Studiums an der Universität abbilden (siehe zur Umrechnung der Abschlüsse in Bildungsjahre Frietsch 2005). Die Kategorisierung und ihre Kodierung im Modell werden in Tabelle 5.6 dargestellt.

Bildung der Variable Bildungsjahre		
<i>Abschlüsse</i>	<i>Bildungsjahre</i>	<i>Kodierung</i>
Kein Schul- und kein Ausbildungsabschluss	8	1
Hauptschulabschluss	9	2
Realschulabschluss	10	3
Kein allg. Abschluss/Hauptschulabschluss + Ausbildungsabschluss	12	4
Abitur; Realschulabschluss + Ausbildungsabschluss	13	5
Abitur + Ausbildungsabschluss	14	6
Kein allg. Abschluss/Hauptschule + Meister/Techniker	15	7
Realschulabschluss/Abitur + Meister/Techniker	16	8
Fachhochschulabschluss	17	9
Universitätsabschluss	18	10

Tabelle 5.6: Bildung der Variable Bildungsjahre
Die Kodierung entspricht Frietsch (2005).

In Tabelle 5.7 werden die Deskriptivstatistiken für diese Variable angegeben, die bei Betrachtung der Quartile bereits auf die Überrepräsentation mittlerer Abschlüsse hinweist, die das weibliche Gesamtsample der Life-Studie kennzeichnet.

Bildungsjahre	
<i>Minimum</i>	2
<i>Maximum</i>	10
<i>Mittelwert</i>	5,88
<i>1. Quartil</i>	5
<i>Median</i>	5
<i>3. Quartil</i>	6
<i>Standardabweichung</i>	1,94
<i>N</i>	308

Tabelle 5.7: Bildungsjahre

Unabhängige Variablen: Individuelle berufliche Motivationen im Erwachsenenalter

Motivationen und Anstrengungsbereitschaft steigen bei ambitionierten beruflichen Zielstellungen an und werden auf erwerbsrelevantes Handeln übertragen (Dunifon und Duncan 1998). Als relevante Motivationsinformation wurde innerhalb der Life-Studie sowohl im frühen als auch im mittleren Erwachsenenalter eben diese individuelle berufliche Leistungsbereitschaft im Rahmen einer Selbstauskunft erfasst. Dabei konnten die Befragten auf einer sechsstufigen Likert-Skala (Bortz und Döring 2006) von „Trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ zu den folgenden drei Aussagen Stellung beziehen: „Ich setze mich in meinem Beruf immer stark ein“, „Wenn ich eine berufliche Aufgabe erledigen muss, tue ich das immer mit großer Ausdauer“ und „Es ist mir sehr wichtig, im Beruf erfolgreich zu

sein“. Die Items der beruflichen Leistungsbereitschaft beruhen auf einer Kurzform zur Erfassung der Bereitschaft, schulische Lern- und Leistungsanforderungen zu erfüllen, bestehend aus der Erhebung der Anstrengung, der Ausdauer und des Ehrgeizes (Fend et al. 1976), welche innerhalb der Jugendstudie erfragt und in den Erhebungen 2002 und 2012 auf den Beruf übertragen wurde. Die Berechnung der internen Konsistenz dieses Konstrukts der beruflichen Motivation mit Cronbachs Alpha ergibt für das frühe Erwachsenenalter einen Wert von $\alpha = 0.70$, im mittleren von $\alpha=0.75$.

Tabelle 5.8 veranschaulicht, dass für die berufliche Leistungsbereitschaft eher hohe Werte angegeben wurden. Die Standardabweichung ist gering und insbesondere im mittleren Erwachsenenalter sind keine Werte unter 3 zu verzeichnen. Im Durchschnitt kreuzen die Frauen für die einzelnen Items „trifft eher zu“ und „trifft zu“ an.

Berufliche Leistungsbereitschaft			
<i>t₂</i>			
	<i>Erfolg</i>	<i>Einsatz</i>	<i>Ausdauer</i>
<i>Minimum</i>	1	1	1
<i>Maximum</i>	6	6	6
<i>Mittelwert</i>	4,49	4,97	4,75
<i>1. Quartil</i>	4	5	4
<i>Median</i>	5	5	5
<i>3. Quartil</i>	5	6	5
<i>Standardabweichung</i>	0,97	0,79	0,85
<i>N</i>	314	315	313
<i>t₃</i>			
	<i>Erfolg</i>	<i>Einsatz</i>	<i>Ausdauer</i>
<i>Minimum</i>	1	3	3
<i>Maximum</i>	6	6	6
<i>Mittelwert</i>	4,59	5,04	4,92
<i>1. Quartil</i>	4	5	4
<i>Median</i>	5	5	5
<i>3. Quartil</i>	5	6	5
<i>Standardabweichung</i>	0,95	0,73	0,77
<i>N</i>	310	311	310
<i>Veränderung im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte</i>	n.s.	n.s.	p<0.01

Tabelle 5.8: Berufliche Leistungsbereitschaft

Als zweite Motivationsvariable im Erwachsenenalter wird die *berufliche Weiterbildungsbereitschaft* in die Analysen einbezogen. Dies macht insofern Sinn, als dass Weiterbildungsaktivitäten das individuelle Humankapital und damit die monetäre „Wertigkeit“ der Einzelnen erhöhen (Becker 1993a) und außerdem gezeigt wird, dass beruflich motivierte Personen aus individueller Sicht eher an Weiterbildungen teilnehmen (Dunifon und Duncan 1998, S. 34, aber auch Becker 1985, S. 49). Die Items der beruflichen Weiterbildungsbereitschaft wurden im Rahmen des Life-Projekts entwickelt. Auch hier sollten die Befragten 2002 und 2012 eine Selbstauskunft von „Trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ (sechsstufig) für die folgenden Aussagen ankreuzen: „Ich bilde mich auch dann beruflich weiter, wenn ich dafür auf Freizeit verzichten muss“, „Ich schaffe es einfach nicht, am Wochenende oder am Abend noch zusätzlich für den Beruf zu lernen“, „Wenn ich mich beruflich weiterbilden soll, sträubt sich in mir etwas“. Für das Längsschnittsample werden Cronbachs Alpha-Werte von 0.60 im frühen und 0.71 im mittleren Erwachsenenalter ermittelt.

Für die einfachere Interpretation der Befragungsergebnisse aus den Items wurden die beiden letzten Antwortsätze für die Analysen jeweils „umgepolt“, ihre Antwortrichtung also so verändert, dass sie der Richtung von Item 1 über die Freizeit entsprechen. Alle drei Items können somit von 1 = geringe Weiterbildungsbereitschaft bis 6 = hohe berufliche Weiterbildungsbereitschaft interpretiert werden. Die Deskriptivstatistik wird in Tabelle 5.9 dargestellt.

Berufliche Weiterbildungsbereitschaft			
<i>t₂</i>			
	<i>Abend</i>	<i>Sträuben</i>	<i>Freizeit</i>
<i>Minimum</i>	1	1	1
<i>Maximum</i>	6	6	6
<i>Mittelwert</i>	3,81	4,8	3,94
<i>1. Quartil</i>	3	4	3
<i>Median</i>	4	5	4
<i>3. Quartil</i>	5	6	5
<i>Standardabweichung</i>	1,28	1,04	1,25
<i>N</i>	311	314	314
<i>t₃</i>			
	<i>Abend</i>	<i>Sträuben</i>	<i>Freizeit</i>
<i>Minimum</i>	1	1	1
<i>Maximum</i>	6	6	6
<i>Mittelwert</i>	3,79	4,77	4,16
<i>1. Quartil</i>	3	4	3
<i>Median</i>	4	5	4
<i>3. Quartil</i>	5	6	5
<i>Standardabweichung</i>	1,32	1,12	1,24
<i>N</i>	306	301	309
<i>Veränderung im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte</i>	n.s.	n.s.	p<0.01

Tabelle 5.9: Berufliche Weiterbildungsbereitschaft

Beide für die „Motivation“ stehenden Variablen werden indirekt gemessen, also als eine Beziehung zwischen manifesten und latenten Variablen dargestellt und ebenso wie die latente Variable über die Übernahme häuslicher Arbeiten in Anlehnung an die Befunde aus den Simulationsstudien von Rhemtulla, Brosseau-Liard und Savalei als kontinuierliche latente betrachtet (Rhemtulla et al. 2012).

Unabhängige Variablen: Unabhängige Variablen: Individuelle berufliche Motivationen im Jugendalter

Wie beruflich ambitioniert die im Erwachsenenalter wieder befragten Frauen zum Zeitpunkt der Erhebung im Jugendalter (t_1) waren, kann anhand so genannter *personal-advancement-goals* nachvollzogen werden. Prestige-, Macht- und Leistungsziele als materialistisches Streben werden in der Literatur als gute Prädiktoren für berufliche Erfolge herausgestellt (Abele und Spurk 2009; Frieze et al. 2006). Innerhalb der Jugendstudie wurden die

beruflichen Zielvorstellungen einmalig in der vierten Welle im Jahr 1982 erfragt. Die Befragten waren zu diesem Zeitpunkt ca. 15 Jahre alt. Sie sollten auf einer fünfstufigen Skala von 1 „gar nicht wichtig“ bis 5 „sehr wichtig“ angeben, wie wichtig ihnen die folgenden Sachverhalte für ihren zukünftigen Beruf sind: „Dass ich möglichst viel Geld verdiene“ sowie „Dass ich die Möglichkeit habe, in höhere Stellungen aufzusteigen“. Beide Variablen werden im Modell dichotom (0/1) kodiert mit 1 für die jeweils höheren beruflichen Ambitionen. Der Kategorie 0 werden somit diejenigen Befragten zugeordnet, die „unwichtig“, „kaum wichtig“ und „etwas wichtig“ angekreuzt haben, in Kategorie 1 befinden sich die Frauen, welche „wichtig“ und „sehr wichtig“ markierten.

Berufliche Ziele, t_1	<i>„Möglichst viel Geld verdienen“</i>	<i>„In hohe Stellungen aufsteigen“</i>
<i>Beruflich kaum ambitioniert (0)</i>	101 (45,5%)	91 (40,3%)
<i>Beruflich ambitioniert (1)</i>	121 (54,5%)	135 (59,7%)
<i>N</i>	222	226

Tabelle 5.10: Berufliche Ziele, t_1

Der größere Teil der befragten jugendlichen Mädchen kann innerhalb der Untersuchungsstichprobe als beruflich ambitioniert gelten.

Auch die *Konservativität der Einstellungen hinsichtlich der geschlechtlichen Rollenverteilung* wurde im Jugendalter in der letzten Erhebungswelle von 1983 erfasst. Diese ist unter der Annahme von Belang, dass Frauen, welche ihre Aufgaben eher in der häuslichen Sphäre sehen, geringere berufliche Ambitionen besitzen und sich dies entsprechend karrierehemmend im Erwachsenenalter auswirken dürfte. Dabei konnten die Mädchen aus sechs Aussagen von traditionell bis modern auswählen: „Sobald ich verheiratet bin, möchte ich nicht mehr arbeiten, sondern nur noch für Haushalt und Familie da sein“ bis zu „Für mich ist der Beruf so wichtig, dass ich lieber auf Kinder verzichte, als meine beruflichen Interessen zurückzustecken“. Die Variable wird wiederum als dichotome im Modell berücksichtigt. Junge Frauen, welche die Kategorien „sehr traditionell“ bis „eher traditionell“ angekreuzt haben, werden Kategorie 0 zugeordnet, bei Markierung der moderner orientierten Antwortmöglichkeiten gilt die Zuordnung der Kategorie 1.

Geschlechtsrolleneinstellung, t_1	
<i>Traditionelle Geschlechtsrolleneinstellung</i>	138 (68,3%)
<i>Moderne Geschlechtsrolleneinstellung</i>	64 (31,7%)
<i>N</i>	202

Tabelle 5.11: Geschlechtsrolleneinstellung, t_1

Im Rahmen der individuellen beruflichen Ambitionen wird diese Kontextvariable über das *Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land* in das Modell integriert. Die dichotom kodierte Kontextvariable wird stellvertretend für frühe berufliche Ambitionen herangezogen, aufgrund dessen, dass das Aufwachsen auf dem Land oder in der Stadt jeweils mit unterschiedlichen Möglichkeitsspielräumen sowohl beim Bildungs- als auch dem Berufsangebot einhergeht und außerdem der Einstellungshorizont als unterschiedlich modern einzustufen ist. Es wird daher angenommen, dass sich berufliche Ambitionen aus dieser Kontextvariable ableiten lassen und somit junge Frauen, die in der Stadt aufwuchsen, höhere berufliche Ambitionen besitzen müssten als junge Frauen vom Land, denen eine höhere Familienorientierung unterstellt wird.

Kontextvariable: Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land, t_1	
<i>Land</i>	235 (74,4%)
<i>Stadt</i>	81 (25,6%)
<i>N</i>	316

Tabelle 5.12: Kontextvariable: Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land, t_1

Kontrollvariablen: Kleinkinder und Ehestatus

Im Strukturgleichungsmodell wird nun des Weiteren eine dichotome Kontrollvariable eingefügt, welche inhaltlich wiedergibt, ob zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt im frühen oder mittleren Erwachsenenalter Kinder unter 6 Jahren im Haushalt der befragten Frauen lebten (1) oder nicht (0). Dies ist insofern von Belang, als dass Kinder mit niedrigeren beruflichen Motivationen bei Frauen assoziiert werden (Bathmann et al. 2011) und insbesondere Kleinkinder als karrierehemmend gelten und mit verringerten Arbeitszeiten und Verdiensten einhergehen (Wanger 2015; Lauber et al. 2014; siehe aber auch Abbildung 3.5 sowie Simonsen und Skipper 2009; Waldfogel 1998), folglich werden negative Effekte auf Einkommen auch über die verringerten Arbeitszeiten vermittelt (Trappe und Rosenfeld 2000). Die Geburt von Kindern wirkt außerdem traditionalisierend auf die Verteilung der Arbeiten im Haushalt (Blossfeld und Florian 2006; Baumgartner 2003; Klaus und Steinbach 2002).

Ähnliches gilt auch für den Ehestatus, wobei kohabitierende Frauen weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen (Künzler und Walter 2001) und Frauen nach ihrer Heirat eher ihre Arbeitszeiten reduzieren (Huinink und Reichart 2008; Klaus und Steinbach 2002; Keller und Haustein 2013). Der Paarstatus wird ebenfalls als Dummy kodiert, wobei 0 für die nicht eheliche Lebensgemeinschaft steht und 1 für den Bestand einer Ehe zum Zeitpunkt der Erhebung. Tabelle 5.13 gibt die jeweiligen Anteile je Kontrollvariable an. Veranschaulicht wird außerdem der Anteil kinderloser Frauen je Erhebungszeitpunkt, da diese Variable nur in Untersuchungsschritt 4 für die intendierten Gruppenvergleiche relevant wird.

Ehestatus und Kinder im Haushalt		
	t_2	t_3
<i>Kinder unter 6 Jahren im Haushalt</i>		
<i>Keine Kinder unter 6 Jahren</i>	209 (66,1%)	303 (96,2%)
<i>Kinder unter 6 Jahren</i>	107 (33,9%)	12 (3,8%)
<i>N</i>	316	315
<i>Kinderlosigkeit</i>		
<i>Kinder</i>	236 (74,7%)	266 (84,2%)
<i>Kinderlos</i>	80 (25,3%)	50 (15,8%)
<i>N</i>	316	316
<i>Ehestatus</i>		
<i>Nicht verheiratet</i>	74 (24,3%)	46 (14,6%)
<i>Verheiratet</i>	231 (75,7%)	269 (85,4%)
<i>N</i>	305	315

Tabelle 5.13: Ehestatus und Kinder im Haushalt

5.3 Methodische Erläuterungen

5.3.1 Mediationsanalyse

Die Analysen im empirischen Teil dieser Arbeit, deren Ergebnisse in Kapitel 6 vorgestellt werden, sind notwendigerweise Mediationsanalysen, da angenommen wird, dass Effekte individueller Merkmale auf monetäre Erträge bei Frauen über ihre häuslichen Verpflichtungen vermittelt, also mediiert werden. Nun soll in diesem Abschnitt die Frage beantwortet werden, wie eine Mediation überhaupt diagnostiziert und dies für die hiesigen Untersuchungsmodelle implementiert wird.

Die Mediationsanalyse ist ein statistisches Verfahren, welches die Beziehung zwischen zwei Variablen durch die Existenz einer oder mehrerer weiterer Variablen, den Mediatoren, ganz oder teilweise erklären kann: „(...), *a mediating variable is intermediate in the causal sequence relating an independent variable to a dependent variable*“ (MacKinnon 2008, S. 1). Um das Vorliegen einer Mediation zu testen, haben die Autoren Baron und Kenny viel zitierte Kriterien vorgelegt (Zhao et al. 2010, S. 197), die anhand der unten stehenden Skizze eines *Three-Variable-Effects*-Zusammenhangs (Abbildung 5.6) erläutert werden (siehe hierzu auch (MacKinnon 2008, S. 6 sowie Baron und Kenny 1986, S. 1176).

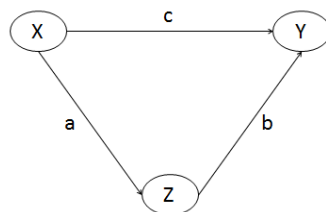


Abbildung 5.5: Three-Variable-Effects

Innerhalb der Abbildung stellt X eine unabhängige, Z die Mediator- und Y die interessierende abhängige Variable dar, während die Pfade a, b und c die jeweiligen Effekte entsprechend der Pfeilrichtung zwischen den Variablen veranschaulichen. Demzufolge hat erstens die unabhängige Variable X einen signifikanten Effekt auf die Mediatorvariable Z, Z wiederum hat zweitens einen signifikanten Effekt auf die interessierende abhängige Variable Y, drittens gibt es von X auf Y ebenfalls einen signifikanten Effekt. Wird nun letzterer unter Kontrolle von a und b geringer oder verschwindet ganz, liegt Baron und Kenny zufolge eine Mediation vor. Bei der *perfect mediation* (Baron und Kenny 1986, S. 1177) nähert sich c 0 an, bleibt ein Effekt zwischen X und Y bestehen, wird von einer *partiellen Mediation* gesprochen. Der

totale Effekt einer Mediation wird dann aus dem Produkt von a und b mit c addiert errechnet und muss für das Vorliegen einer Mediation ebenfalls signifikant sein. Die Kriterien revidiert Kenny später zum Teil, wobei er die Notwendigkeit der statistischen Signifikanz des totalen sowie auch des Vorliegens eines signifikanten Effekts von X auf Y ohne Kontrolle von a und b relativiert:

„To demonstrate mediation both paths a and b need to be present. (...) the tests of c and c' have relatively low power, especially in comparison to the indirect effect. It can easily happen, that ab can be statistically significant, but c is not” (Kenny 2015).

Zhao und Kollegen entwickeln auf Grundlage des Artikels von 1986 und der Kritik an den aufgeführten Kriterien einen „Entscheidungsbaum“ für das Vorliegen verschiedener Mediationsarten und Nichtmediationen (Zhao et al. 2010, S. 201). Die *Complementary Mediation* wird durch einen direkten (X->Y) und einen indirekten Effekt (X->Z->Y) auf die abhängige Variable Y gekennzeichnet. Dabei haben sowohl der direkte als auch der indirekte Pfad das gleiche Vorzeichen, zu testen über das Produkt der Pfadkoeffizienten (a x b x c) (Zhao et al. 2010, S. 200). Eine weitere Mediation stellt die *Competitive Mediation* dar, wobei es ebenfalls einen direkten und einen indirekten jeweils signifikanten Effekt gibt, diese jedoch unterschiedlichen Vorzeichens sind. An dieser Stelle wird auch ersichtlich, warum das Vorliegen eines signifikanten totalen Effekts (a x b + c) kein abschließendes Kriterium für das Vorliegen einer Mediation sein kann. Weil sich die Effekte im Falle entgegengesetzter Vorzeichen gegenseitig aufheben, kann eine Signifikanz leicht verfehlt werden und der indirekte Effekt für sich dennoch inhaltlich bedeutsamer sein. Der Effekt von X auf Y ist weiterhin mathematisch äquivalent zum totalen Effekt von X auf Y, also der Summe aus den indirekten Pfaden und dem direkten Pfad. Demzufolge ist der totale Effekt eben nicht der gesuchte „effect to be mediated“ (Zhao et al. 2010, S. 199).

„But the strength of mediation should be measured by the size of the indirect effect, not by the lack of the direct effect. (...) There should be only one requirement to establish mediation, that the indirect effect a x b be significant“ (Zhao et al. 2010, S. 198).

Bei Vorliegen einer partiellen Mediation müsste vielmehr darüber nachgedacht werden, inwiefern es einen im Modell nicht berücksichtigten Mediator gäbe (Zhao et al. 2010, S. 199; siehe hierzu auch Kenny 2015), so dass der direkte inhaltlich nicht unbedingt zusammen mit dem indirekten Effekt interpretiert werden sollte. Die *Indirect-only Mediation* kennzeichnet sich entsprechend durch das Fehlen eines direkten Effektes zwischen X und Y, wobei ohne Kontrolle von a und b kein „effect to be mediated“ von X auf Y vorliegen muss, aber kann. Die einzige Voraussetzung für das Vorliegen einer Mediation ist demnach den Autoren

zufolge ein signifikanter totaler indirekter Effekt von $a \times b$. Auch das Vorliegen eines so genannten *Direct-only-Effects* kann auf einen solchen versteckten Mediator hinweisen, das Vorliegen einer Mediation in einem solchen Fall also zumindest nicht ausgeschlossen werden. Nur die insgesamt fehlende Signifikanz von a , b und c weist infolgedessen tatsächlich darauf hin, dass es gar keinen mediierten Zusammenhang zwischen den Variablen gibt.

Die Ergebnisse der hiesigen Mediationsanalysen orientieren sich ausdrücklich an den zuletzt besprochenen Kriterien. Bezüglich des Berichtes der Mediationen im Ergebnisteil wird der Bericht einer oder mehrerer standardisierter oder nicht standardisierter Effektgrößen des indirekten Effektes in Abhängigkeit vom Kontext, der zusätzliche Bericht der vorzugsweise gebootstrapteten Konfidenzintervalle (Preacher und Kelley 2011; Zhao et al. 2010; siehe zum Thema Bootstrapping Abschnitt 5.3.2) sowie der Bericht der Standardfehler (MacKinnon 2008) empfohlen.

Um nun Mediationsmodelle mit komplexen Beziehungsstrukturen, also Modelle, die mehrere abhängige, unabhängige und Mediatorvariablen beinhalten, zu schätzen, wird das so genannte *Structural Equation Modelling* (SEM) zum Gebrauch empfohlen (MacKinnon 2008). Innerhalb der vorliegenden Arbeit wird für die Schätzungen das Programm Mplus, Version 7 (Muthèn und Muthèn) verwendet.

5.3.2 Strukturgleichungsmodelle oder *Structural Equation Modelling* (SEM)

Strukturgleichungsmodelle bezeichnen eine Gruppe multivariater statistischer Datenanalysen, die seit Ende der 70er Jahre zunehmende Verbreitung innerhalb verschiedener Disziplinen wie der Psychologie, den Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Gesundheitswissenschaften findet und für deren Anwendung heute verschiedene Programme wie zum Beispiel LISREL, Mplus, EQS und AMOS zur Verfügung stehen (Reinecke 2014). Strukturgleichungsmodelle ermöglichen unter anderem die simultane Überprüfung theorie- und problemgeleiteter Hypothesen im Rahmen gerichteter und ungerichteter Beziehungen einerseits auf manifester Ebene als Pfadmodell, bezeichnet als Strukturmodell und andererseits als Messmodell. Dabei kann gleichzeitig die Messqualität manifester Variablen mit ihrer Verwendung als Indikatoren für latente Variablen analysiert werden (siehe hierzu Reinecke 2014; Christ und Schlüter 2012; Kline 2011). Hier wird rechnerisch mit Hilfe von Matrizen nachvollzogen, inwieweit empirische Varianzen und Kovarianzen mit dem zu überprüfenden Modell übereinstimmen. Als Grundlage der folgenden Ausführungen zum Thema dient das Buch von Jost Reinecke „Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften“ (Reinecke 2014).

Bedeutung von Symbolen im Strukturgleichungsmodell

Für die folgenden Erläuterungen wird im Folgenden beispielhaft ein interessierender Zusammenhang aus Untersuchungsschritt 2 herangezogen. In Abbildung 5.6 wird ein Modell über vermittelte Effekte beruflicher Motivationen auf Einkommen im Erwachsenenalter veranschaulicht.

In Abbildung 5.7 steht BLB für die berufliche Leistungsbereitschaft, BWB für die berufliche Weiterbildungsbereitschaft, ÜHA für die Übernahme häuslicher Arbeit, Z für die wöchentlich investierte Arbeitszeit und € für das individuelle monatliche Nettoeinkommen.

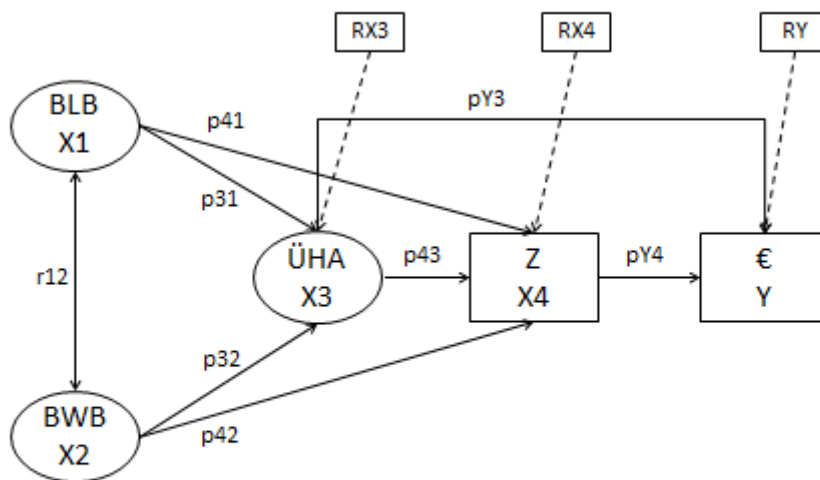


Abbildung 5.6: Bedeutung von Symbolen im Strukturgleichungsmodell

Das Modell hat drei abhängige Variablen (X3, X4 und Y), wobei X3 und X4 intervenierende Variablen sind, weil sie selbst auch Effekte auf Y und X3 auf X4 ausüben. Im Modell gibt es sieben zu ermittelnde Pfadkoeffizienten, jeweils bezeichnet mit p, welche lineare Beziehungen darstellen. Drei Residualpfadkoeffizienten beschreiben den nicht erklärten Anteil der jeweils endogenen Variablen, hier bezeichnet mit R. Diese korrelieren nicht mit den unabhängigen Variablen und werden mit einem Gewicht von 1 versehen. Ein Doppelpfeil, der hier mit r gekennzeichnet wurde, bildet wiederum die Korrelation zwischen X1 und X2 ab. Übertragen auf die eigentlich interessierenden indirekten Effekte heißt dies, dass beispielsweise X3 (ÜHA) einen direkten Effekt (pY3) auf das Einkommen ausübt (€). Der indirekte, medierte Effekt der ÜHA-Variablen wird aus dem Produkt von p43 und pY4 gebildet. Dies gilt auch für den interessierenden medierten Effekt der beruflichen Leistungsbereitschaft auf das Einkommen. Er berechnet sich aus dem Produkt aus p31, p43

und pY4. Für den totalen indirekten Effekt der beruflichen Leistungsbereitschaft auf das Einkommen wird dieser indirekte Effekt wiederum addiert mit dem Produkt aus p31 und pY3 und dem Produkt aus p41 und pY4.

Standardisierung von Pfadkoeffizienten

Die Pfadkoeffizienten können sowohl unstandardisiert als auch standardisiert angegeben werden. Insbesondere bei Verwendung latenter Variablen empfiehlt sich die Angabe standardisierter Ergebnisse, da eine Interpretation unstandardisierter Koeffizienten bei latenten Variablen schwerer verständlich ist. Während unstandardisierte Koeffizienten die Zusammenhangsgrößen zwischen den interessierenden Variablen in ihrer ursprünglichen Metrik wiedergeben, ergibt sich das standardisierte Ergebnis aus der Regression zweier z-standardisierter Variablen, wobei die Subtraktion des arithmetischen Mittels vom Messwert einer Variablen und die Division dieser Differenz durch die Standardabweichung den Standardwert einer Variablen ergibt, dessen neue Verteilung ein arithmetisches Mittel von Null besitzt und eine Standardabweichung von 1. Die Standardisierung der Pfadkoeffizienten hat den Vorteil, dass die Effekte der berechneten Pfadkoeffizienten unabhängig von ihrer ursprünglichen Metrik in ihrer Größe miteinander verglichen, in eine Rangordnung gebracht und auch unabhängig von Signifikanzniveaus interpretiert werden können (siehe hierzu auch Benninghaus 2007).

Hierarchischer Modellvergleich

Mit Hilfe von Strukturgleichungsmodellen können so genannte hierarchische Modellvergleiche vorgenommen werden. Dies erfolgt über Restriktionen. Dabei bleibt die Anzahl der Variablen gleich, die Beziehungsstruktur wird jedoch verkleinert, zum Beispiel durch das Weglassen von zu berechnenden Beziehungsparametern. Verglichen werden dann beide Modellvarianten mit dem Chi²-Differenztest, es wird die Differenz der χ^2 e des restriktiveren oder Null-Modells und dem weniger restriktiven Modell gebildet. Erlangt die Differenz Signifikanz, spricht dies für das weniger restriktive Modell. Diese Testung lässt Aussagen über die Notwendigkeit der Inklusion von restringierten Pfaden zu und ermöglicht die Modellierung eines möglichst sparsamen Modells.

Messmodell

Im abgebildeten Modell in Abbildung 5.7 oben wird ein Pfadmodell mit manifesten Variablen abgebildet. Jedoch werden, wie in 5.2.2.2 beschrieben, die Übernahme häuslicher Arbeiten durch die Frau sowie die berufliche Leistungs- und Weiterbildungsbereitschaft als latente

Variablen mit jeweils mehreren Indikatoren im Modell berücksichtigt. Der Aufbau eines solchen Messmodells wird im Folgenden beschrieben. Die hiesigen Ausführungen beziehen sich beispielhaft auf die latente Variable der beruflichen Leistungsbereitschaft (BLB). Das Messmodell über die berufliche Leistungsbereitschaft wird in Abbildung 5.8 veranschaulicht. Messmodelle repräsentieren theoretische Konstrukte, welche über manifeste Variablen, in diesem Zusammenhang Indikatoren genannt, dargestellt werden. Latente Variablen sind somit indirekt gemessene Variablen, die manifesten werden hingegen direkt gemessen.

Die indirekt gemessene Variable BLB (berufliche Leistungsbereitschaft) wird im Rahmen dieser Arbeit mit drei manifesten Variablen gemessen. Dies sind analog den Ausführungen in 5.2.2.2 die Ausdauer bei der Erledigung beruflicher Aufgaben, der Einsatz im Beruf und die Wichtigkeit des beruflichen Erfolgs. η stellt dabei die latente Variable oder auch den *Faktor* dar, Y s repräsentieren die Indikatoren und λ sind die Regressionskoeffizienten, welche das Maß der Korrespondenz zwischen η und Y darstellen, sie werden auch Faktorladungen genannt. ε bezeichnen die jeweiligen Messfehleranteile.

Rechnerisch liegen dem Modell bei Verwendung standardisierter Variablen die folgenden Mess- bzw. Regressionsgleichungen zugrunde: $Y_1 = \lambda_{11} \eta_1 + \varepsilon_1$, $Y_2 = \lambda_{21} \eta_1 + \varepsilon_2$, $Y_3 = \lambda_{31} \eta_1 + \varepsilon_3$.

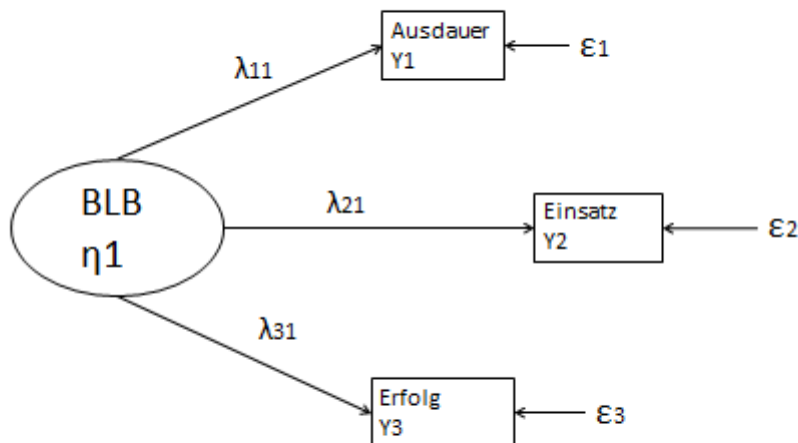


Abbildung 5.7: Messmodell

Das hiesige Messmodell besteht also aus drei Faktorladungen, drei Messfehlern und der Varianz des Faktors. Somit gibt es sieben unbekannte Parameter (λ_{11} , λ_{21} , λ_{31} ; ε_1 , ε_2 , ε_3 sowie η_1), jedoch nur sechs bekannte Varianzen und Kovarianzen (y_1 , y_2 , y_3 ; y_{12} , y_{13} , y_{23}).

Nach der t-Regel ist das Modell somit nicht identifiziert bzw. unteridentifiziert. Die t-Regel besagt, dass die Anzahl der Varianzen und Kovarianzen der manifesten Variablen ausreichen müssen, um die Anzahl der freien Parameter t im spezifizierten Modell ermitteln zu können (Reinecke 2014, S. 94). Ein lösbares Gleichungssystem kann demnach nur aufgestellt werden, wenn entweder die Varianz der latenten Variablen auf 1 fixiert wird oder aber, wie beispielsweise in Mplus voreingestellt, die Fixierung einer Faktorladung auf 1 gewählt wird. Ersteres wird gewählt, wenn Interesse an der Schätzung aller Faktorladungen besteht, letzteres, wenn das Ausmaß der Variabilität der latenten Variablen interessiert. Das so restringierte Modell ist gerade identifiziert und besitzt null Freiheitsgrade ($=df$), die Anzahl der Freiheitsgrade ergibt sich aus der Differenz der bekannten und unbekannt Parameter. Eine Modellprüfung anhand von Fit-Indices kann in diesem Modell nicht erfolgen. Um nun Informationen darüber zu erhalten, wie gut ein Modell auf die empirischen Daten passt, muss das Modell überidentifiziert sein, also mindestens ein df besitzen. Für dieses Modell gibt es zwar keine eindeutige Lösung, eine näherungsweise Lösung erfolgt dann in einem iterativen Verfahren mit Hilfe der Maximum Likelihood (ML)-Diskrepanzfunktion.

Maximum Likelihood (ML)-Diskrepanzfunktion

Das ML-Verfahren ist im Gegensatz zur multiplen Regressionsanalyse, welche die nach abhängigen Variablen zerlegten Regressionsgleichungen separat löst, ein simultanes und skaleninvariantes Verfahren. Bei gerade identifizierten Modellen führt die Methode zu identischen Ergebnissen wie das übliche Ordinary-Least-Square-(OLS)-Verfahren, bei überidentifizierten Modellen werden die Schätzergebnisse näherungsweise durch ein iteratives Verfahren bestimmt, das nach der Minimierung von Differenzen zwischen der Kovarianzmatrix des Modells und der empirischen Kovarianzmatrix strebt. Der Vergleich des Ergebnisses des ebenfalls iterativ bestimmten χ^2 -Wertes mit der gleichen theoretischen Größe gibt mit dem p-Wert darüber Auskunft, ob die Unterschiedlichkeit signifikant ist, denn je höher der χ^2 -Wert ist, desto weniger passen Modell und Daten zusammen. Jedoch reagiert der Wert sowohl sehr sensibel auf Stichprobengrößen sowie auf die Verletzung der multivariaten Normalverteilungsannahme. So werden zwar die Parameter in der Regel korrekt wiedergegeben, nicht aber Standardfehler und Test-Statistiken. Die Annahme der Normalverteilung für empirische Daten wird allgemein als nicht realistisch angenommen (Reinecke 2014).

Die innerhalb der hiesigen Schätzungen verwendeten Variablen verletzen bereits die univariate Normalverteilungsannahme (gemessen anhand der Schiefe und Kurtosis der

Verteilungen), so dass nicht von einer multivariaten Normalverteilung auszugehen ist. Hinzu kommt, dass die geschätzten indirekten Effekte als Kern des Interesses ebenfalls selten normalverteilt sind, da sie das Produkt aus zwei oder auch mehr Koeffizienten abbilden. Dies schließt das Anlegen symmetrischer Konfidenzintervalle aus, weil diese im Falle schiefer Verteilungen möglicherweise fälschlicherweise 0 inkludieren (siehe hierzu Preacher und Hayes 2008; MacKinnon 2008). Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, diese Problematik zu behandeln. Vorgeschlagen werden hierfür zum Beispiel so genannte robuste ML-Schätzverfahren, welche die Abweichungen von der multivariaten Normalverteilung bei der Berechnung von Standardfehlern und Teststatistiken berücksichtigen oder auch so genannte Resampling-Verfahren. Im Rahmen dieser Untersuchung wird ein Resampling-Verfahren gewählt und im nächsten Abschnitt erläutert.

Bei Vorliegen fehlender Werte wird die Anwendung des so genannten Full-Information-Maximum-Likelihood-(FIML)-Verfahrens empfohlen. Das Verfahren schätzt die Konvarianzstruktur unter Berücksichtigung fehlender Werte, wobei in Datenreihen mit fehlenden Werten die Schätzung der logarithmierten Likelihood-Funktion des einzelnen Falls in Abhängigkeit von vorhandenen Werten in der Datenreihe durchgeführt wird. Die Likelihood-Funktion unterscheidet sich also je nachdem, ob es fehlende Werte innerhalb einer Datenreihe gibt oder nicht, es gelten die gleichen Voraussetzungen wie für das generelle ML-Verfahren.

Bootstrapping

Namensgeber für die Schätz- und Testmethodologie des Bootstrappings – zu Deutsch *Stiefelriemen* – ist die amerikanische Variante der Münchhausengeschichte, in der sich der Baron selbst an seinem Stiefelriemen aus dem Sumpf zieht (basierend auf der Geschichte von Gottfried August Bürger, 1747-1794, in der sich Münchhausen am Haarzopf aus dem Sumpf zieht) (Baltes-Götz 2010). Das Verfahren wurde von Bradley Efron Ende der 70er Jahre eingeführt (siehe hierzu Efron 1980) und verschiedene Varianten des Bootstrappings sind seitdem entwickelt worden.

Grundsätzlich ist das Bootstrapping eine Form des Resamplings, bei der aus einer vorliegenden Originalstichprobe eine individuell festlegbare Anzahl Zufallsstichproben in Höhe der Fallzahl der Originalstichprobe mit Zurücklegen gezogen wird. Je gezogener Stichprobe sind so einzelne Fälle aus der Originalstichprobe mehrmals in der Stichprobe vertreten, andere werden wiederum in einer Stichprobe gar nicht gezogen. Hieraus folgt, dass die Zusammensetzung der gezogenen Sekundärstichproben voneinander abweicht. In Bezug

auf die im Rahmen dieser Arbeit interessierenden indirekten Effekte heißt dies, dass das Bootstrap-Verfahren eine Verteilung der an dem indirekten Effekt beteiligten Pfade generiert, indem für jede gezogene Stichprobe in der Höhe von n N mal XZ und ZY sowie $XZ \times ZY$ geschätzt und der indirekte Effekt aus dem Mittel dieser Schätzungen gebildet wird, wobei N die Anzahl der Fälle des Samples darstellt. Die Standardfehler und Vertrauensintervalle können so ohne die Abhängigkeit von der Normalverteilungsannahme über das 5%- und 95%-Perzentil erhalten werden (Krebsbach 2014). Um akkurate Konfidenzintervalle für Mediationsanalysen zu erlangen, wird der so genannte Bias-Corrected Bootstrap empfohlen, vor allem bei kleineren Stichprobengrößen (MacKinnon 2008). Die für indirekte Effekte erzeugten Konfidenzintervalle können beim Bootstrap-Verfahren demnach asymmetrisch sein, weil die empirische Verteilung auf den geschätzten indirekten Effekten basiert (Preacher und Hayes 2008). Eine Korrektur dieser erfolgt in MPlus mit dem bias-korrigierten Bootstrap, das über den Output-Befehl `cinterval(bcbootstrap)` angefordert wird.

Die Qualität der exakten Bootstrap-Verteilung steigt erstens mit der Anzahl der Sekundärstichproben, wobei zwischen 1.000 und 10.000 Replikationen gewählt werden (Krebsbach 2014; Kline 2011). In dieser Arbeit werden in Anlehnung an eine Empfehlung von Preacher und Hayes 5000 Stichproben gezogen (Preacher und Hayes 2008). Jedoch erhöht das Resampling zweitens nicht den Stichprobenumfang, so dass die Qualität der Approximation der exakten Bootstrap-Verteilung auch von der ursprünglichen Stichprobengröße abhängig ist. Minimalgrößen für eine Originalstichprobe, welche sich für die Anwendung des Bootstrappings eignen, werden bisher in der Literatur kaum angegeben (Baltes-Götz 2010), selbst wenn die Bootstrapping-Methode allgemein bei Vorliegen kleinerer Stichproben empfohlen wird (Krebsbach 2014).

Das Resampling-Verfahren wird vor allem bei unbekanntem Verteilungen der vorliegenden Stichprobe oder aber nicht normal verteilter Datenlage angewendet, um hieraus korrigierte Standardfehler und Konfidenzintervalle abzurufen. Jedoch sind bei verletzter Normalverteilungsannahme auch Modellgültigkeitstests betroffen, welche das Modell zu oft verwerfen, da die χ^2 -Prüfgröße zu groß ausfällt. Diese erfahren beim so genannten "naive Bootstrapping" (Bollen und Stine 1992, S. 206) keine Korrektur, die Nullhypothese wird zu oft abgelehnt, weil die Kovarianzstruktur der Originaldatenmatrix nicht mit der Null-Hypothese übereinstimmt (Enders 2010). Das Verfahren von Bollen und Stine basiert daher auf der Idee, „to resample a set of observations for which the null hypothesis is true“ (Bollen und Stine 1992, S. 214). Aufgrund der Kritik am Standardbootstrapverfahren sowie wegen des Vorliegens einer kleinen Stichprobe insbesondere bei einem simultanen Gruppenvergleich

(siehe hierzu 5.3.3) und der Verletzung der Normalverteilungsannahme wird das so genannte *Bollen-Stine Bootstrapping* (siehe hierzu Bollen und Stine 1992) oder auch *model-based bootstrapping* angewendet und die Datenpassung des Modells anhand des Bootstrap-p-value (p_{korrt}) abgelesen. Ist dieser größer als 0.05, also größer als 5,5% der Bootstrap-Stichproben unter der Nullhypothese, ist das Modell akzeptabel. Der Bootstrap-p-value wird in Mplus über den Analysis-Befehl *Bootstrap(residual)* aufgerufen. Bei Anwendung von FIML, welches korrekte Test-Statistiken unter der Bedingung der multivariaten Normalverteilung erzeugt, wird die Anwendung des Bollen-Stine-Bootstraps ebenfalls empfohlen, hinsichtlich der Fallzahl wird eine untere Grenze von $N=100$ gezogen (Enders 2010).

Goodness-of-Fit-Indices

Es gibt eine Vielzahl so genannter Fit-Indices, die in der wissenschaftlichen Literatur berichtet und ständig neu entwickelt werden (Kline 2011). Gleichzeitig wird darüber diskutiert, welche Fit-Indices berichtet werden sollten, um die Modell-Güte optimal wiedergeben zu können (Krebsbach 2014). Auf Grenzen der Fit-Statistiken macht Kline aufmerksam. Demnach geben diese nur einen Durchschnitt bzw. den Gesamtfit eines Modells wieder, obwohl möglicherweise einzelne Teile des Modells nur schlecht auf die empirischen Daten passen. Dies ist der Grund, warum Kline weitere diagnostische Schritte anmahnt, beispielsweise die Inspektion von Korrelationsmatrizen (Kline 2011, S. 192f; siehe hierzu auch Reinecke 2014). Des Weiteren macht er darauf aufmerksam, dass gute Fit-Werte nichts über die prädikative Kraft eines Modells aussagen, hierzu müssten wiederum weitere Werte, wie das R^2 (korrigiertes Bestimmtheitsmaß) herangezogen werden (Kline 2011, S. 193). Letzteres gibt Auskunft über die durch die Regressionsgleichungen erklärte Streuung, errechnet aus dem Verhältnis dieser zur Gesamtstreuung. Das Ergebnis liegt zwischen 0 (kein Zusammenhang) und 1 (perfekter Zusammenhang) und kann als % der aufgeklärten Varianz einer abhängigen Variablen interpretiert werden. Zieht man wiederum R^2 von 1 ab, erhält man den so genannten Koeffizienten der Nichtdetermination, was dem Anteil der nicht erklärten Varianz durch das Modell wiedergibt (Benninghaus 2007).

Kline zufolge gibt es zwei Hauptkategorien der Fit-Werte. Die so genannten *Model Test Statistics* geben Auskunft darüber, ob die vom Forscher im Rahmen des theoretischen Modells formulierte Kovarianzmatrix exakt auf die empirische Kovarianzmatrix passt. Diese Teststatistik wird auch als *Badness-of-Fit-Statistic* bezeichnet, denn je höher ihre Werte sind, desto schlechter ist die Korrespondenz des Modells mit den Daten (Kline 2011, S. 192f). Das χ^2 errechnet sich bei Nutzung des Maximum-Likelihood-Schätzers (ML) aus dem Produkt

der fitting function und der Stichprobengröße minus 1, also $\chi^2=(N-1)F$. Der Wert ist umso kleiner, je geringer die Differenz zwischen formulierter und empirischer Kovarianzmatrix ist. Ob der χ^2 -Wert signifikant von 0 abweicht, zeigt der p-Wert an. Ist dieser $p<0.05$, ist davon auszugehen, dass das postulierte Modell nicht exakt auf die Daten passt. Doch reagiert das χ^2 sensibel gegenüber der Verletzung von Verteilungsannahmen, ein kleiner p-Wert kann dann auf die Verletzung der Normalverteilungsannahme hindeuten. Eine Korrektur dieses Wertes ist somit anzustreben und wurde weiter oben beim Bootstrap-Verfahren erläutert.

Hinzu kommt die Kategorie der so genannten *Approximate Fit Indexes*, wobei einige als *Badness-of-Fit-Indices*, andere als *Goodness-of-Fit-Indices* (je höher der Wert, desto besser der Fit) skaliert werden. Diese Maße berichten nicht den exakten Fit, sondern sind ein Gütemaß für das Verhältnis des postulierten zum unabhängigen saturierten Null-Modell, in welchem nur Varianzen, nicht jedoch Kovarianzen geschätzt werden.

Oft gebraucht werden in der SEM-Literatur der Steiger-Lind Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), der Bentler Comparative Fit Index (CFI) und der Standardized Root Mean Square Residual (SRMR).

Der RMSEA ist ein Badness-of-Fit-Index, dessen Wert zwischen 0 und 1 liegt, wobei ein Wert nahe 0 als erstrebenswert gilt. Dieser Index ist ein Maß für die Abweichung der postulierten von der empirischen Kovarianzmatrix. Er errechnet sich über die Wurzel aus der Differenz zwischen χ^2 und den Freiheitsgraden dividiert durch das Produkt der Freiheitsgrade und der Stichprobengröße minus 1. Zusätzlich zum RMSEA wird ein 90%-Konfidenzintervall angegeben. Die untere Grenze liegt idealerweise bei 0 und die Obergrenze soll 0.100 nicht überschreiten. Der Punktschätzer selbst sollte idealerweise 0.05 nicht überschreiten, aber auch 0.06-0.08 gelten in der Literatur als noch akzeptabel (Reinecke 2014).

Ein Goodness-of-Fit-Index hingegen ist der CFI. Seine Werte liegen ebenfalls zwischen 0 und 1. Der CFI misst anhand der χ^2 e die relative Verbesserung des Fits des Modells gegenüber dem Nullmodell. Da das Ergebnis der jeweiligen Differenzen aus dem χ^2 -df/ χ^2 -df für das postulierte und für das Nullmodell von 1 subtrahiert wird, ergibt sich idealerweise ein Wert nahe 1.

Der SRMR beschreibt als Badness-of-Fit-Index die Passung zwischen den tatsächlich beobachteten und prädierten Kovarianzen, wobei die Residuen idealerweise gen 0 gehen sollten. Hu und Bentler empfehlen einen maximalen Wert von 0.08 (Hu und Bentler 1999), Kline befürwortet aufgrund der hohen Liberalität des Wertes von Hu und Bentler einen Wert <0.06 (Kline 2011).

Hu und Bentler empfehlen, die drei aufgeführten Indexe zu berichten (Hu und Bentler 1999). Kline spricht sich dafür aus, diese als qualitative und deskriptive Information über ein Modell zu interpretieren. „*Never ignore evidence of a potentially serious specification error indicated by a failed chi-square test by emphasizing values of approximate fit indices that look „favorable“ for you model*“ (Kline 2011, S. 205). Das χ^2 mit p-Wert sollten somit für die Beurteilung der Güte eines Modells einbezogen werden (siehe hierzu auch Krebsbach 2014). Zusätzlich sollen die Korrelationsmatrizen der Residuen in die Diagnostik einfließen. Bei der Bewertung des Modell-Fits wird sich diese Arbeit an die Empfehlungen der genannten Wissenschaftler anschließen. Berichtet werden demnach im Folgenden das χ^2/df und der dazugehörige p-value, ebenfalls der RMSEA, CFI und SRMR. Aufgrund dessen, dass es keine „goldenen Regeln“ für die Cut-Off-Werte dieser Fit-Indices gibt – Kline spricht hierfür auch von „Rules of Thumb“ (Kline 2011, S. 194), orientiert sich die Beurteilung an den von Reinecke vorgeschlagenen Fit-Werten mit $RMSEA < 0.06$, $SRMR < 0.08$ und $CFI > 0.96$ (Reinecke 2014, S. 127). Zusätzlich erfolgt je Modellspezifikation eine Betrachtung der Korrelationsmatrizen des Residuen und wegen der Abgrenzbarkeit der Faktoren voneinander auch der Korrelationsmatrix der Indikatoren, die im Falle von Erwartungsabweichungen beschrieben werden.

5.3.3 Multipler Gruppenvergleich

Im Zusammenhang dieser Arbeit ist auch der Vergleich von Frauengruppen untereinander interessant. Demnach soll einerseits gezeigt werden, dass die über die Arbeitsteilung vermittelten Effekte auf Einkommen für Frauen mit Kindern von größerer Bedeutung sind als für Frauen ohne Kinder. Andererseits interessieren die so genannten latenten Mittelwerte, wobei beispielsweise im Fall der Arbeitsteilung angenommen wird, dass Frauen ohne Kinder im Mittel weniger Arbeiten im Haushalt erledigen als Frauen mit Kindern. Derartige Vergleiche können auf zwei Wegen vorgenommen werden. Zum einen ist ein deskriptiver Vergleich möglich, die Matrizen für beide Gruppen werden getrennt voneinander geschätzt. Jedoch erst ein simultaner Gruppenvergleichstest ermöglicht den Vergleich der Hypothesen über zwei Gruppen hinweg durch die Gleich- und Freisetzung der interessierenden Pfadkoeffizienten (Reinecke 2014). Für den simultanen Vergleich von Gruppen muss als Voraussetzung die so genannte Messinvarianz innerhalb eines Messmodells vorliegen. Dies betrifft vor allem die Faktorladungen und die Intercepts der Indikatoren. Die grundsätzlichste Form der Messinvarianz ist die konfigurale, welche darüber Auskunft gibt, ob die Anzahl der Faktoren und die Ladungsmuster zwischen latenten und manifesten Variablen je

Vergleichsgruppe identisch sind. Wenn auch die Faktorladungen übereinstimmen, wird von metrischer Invarianz gesprochen. Skalare Invarianz liegt vor, wenn die Intercepts der jeweiligen Indikatoren im Vergleich der Gruppen identisch sind (Christ und Schlüter 2012). Grundsätzlich gilt, dass wenn keine konfigurale Messinvarianz diagnostiziert wird, weder metrische noch skalare Messinvarianz vorliegen kann. Die verschiedenen Stufen der Messinvarianz stehen also in einer hierarchischen Beziehung zueinander. Um wiederum Beziehungsparameter miteinander vergleichen zu können, muss wenigstens partielle metrische Invarianz vorliegen, für einen Vergleich der latenten Mittelwerte genügt partielle skalare Invarianz. Partiiell meint dabei das Vorliegen zumindest teilweiser Invarianz der Parameter. Die verschiedenen Stufen der Messinvarianz werden über Restriktionen im Messmodell erzeugt, so dass die Diagnostik mit dem χ^2 -Differenztest erfolgen kann. Brown empfiehlt in einem Step-Up-Ansatz als ersten Schritt das Vorliegen konfiguraler Messinvarianz in einer separaten Überprüfung des Messmodells in den Vergleichsgruppen zu überprüfen (Brown 2006). Dabei wird, wie auch auf den anderen Stufen der Überprüfung von Messinvarianz, die Faktorvarianz auf 1 restringiert. Im zweiten Schritt wird dieses Basismodell simultan im Vergleich der Gruppen geschätzt, wobei bis auf die Fixierung der Faktorvarianz keine weiteren Restriktionen vorliegen, sondern allein die faktorielle Struktur vorgegeben ist. Nur die getrennte Überprüfung konfiguraler Invarianz stellt demnach sicher, dass die Indikatoren in den jeweiligen Gruppen auf den gleichen Faktoren laden. Im dritten Schritt erfolgt die Überprüfung metrischer, im vierten wird das Vorliegen skalarer Invarianz überprüft. Die skalare Schätzung dient als Ausgangsmodell für die schrittweise Gleichsetzung der Beziehungsparameter zwischen den Gruppen. Mit dem χ^2 -Differenztest wird dann je gleichgesetztem Parameter nachvollzogen, ob die Gleichsetzung zu einem signifikant schlechteren Fit führt. Ist dies so, kann von einem signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen beim entsprechenden Parameter ausgegangen werden (siehe hierzu Reinecke 2014; Christ und Schlüter 2012; Brown 2006).

5.3.4 Verfahren der längsschnittlichen Schätzung

Der Vorteil der Analyse von Paneldaten mit Strukturgleichungsmodellen liegt in der Möglichkeit, Stabilitäten und Veränderungsprozesse über die Zeit nachvollziehen zu können. Im Rahmen der hiesigen Untersuchung wird ein Panel-Modell mit zwei Erhebungszeitpunkten und so genannten autoregressiven Pfaden geschätzt. Dieses ermöglicht die Betrachtung der Stabilitäten über die Zeit zwischen zwei gleichen Variablen. Dabei kann gezeigt werden, inwiefern das Ausmaß beispielsweise der Übernahme häuslicher Arbeiten

durch die Frau zum zweiten Erhebungszeitpunkt durch das Ausmaß dieser zum ersten Erhebungszeitpunkt vorhergesagt wird. Eine hohe Stabilität zwischen zwei gleichen Variablen würde bedeuten, dass Frauen, die bereits zu einem frühen Zeitpunkt einen hohen Anteil der Hausarbeiten erledigt haben, dies auch zum zweiten Erhebungszeitpunkt tun. Dies wird dabei unabhängig von Veränderungen des Stichprobenmittelwerts bei der latenten Variablen zur Übernahme häuslicher Arbeiten angegeben. So genannte kreuzverzögerte Pfade (*Cross-Lagged-Beziehungen*) ermöglichen diese Vorhersage durch die Ausprägung anderer Variablen zum ersten Erhebungszeitpunkt, im Rahmen dieser Arbeit wird theoriekonform jeweils nur ein zeitverzögerter Pfad geschätzt. Ein solches Modell eignet sich sowohl zur Untersuchung mit latenten als auch manifesten Variablen (Christ und Schlüter 2012).

Eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung längsschnittlicher Schätzungen mit latenten Variablen ist das Vorliegen von Messinvarianz über die Zeit. Es wird also überprüft, ob zu den jeweiligen Erhebungszeitpunkten das gleiche latente Konstrukt abgebildet wird. Wiederum kann dies wie beim Gruppenvergleich in einem Step-Up-Ansatz durch den Vergleich unterschiedlich restringierter Modelle abgebildet werden beginnend mit einem Basismodell, welches die Beziehungen zwischen Indikatoren und Faktor abbildet, aber die Modellparameter frei schätzt. Dieses wird in Abbildung 5.9 für die Übernahme häuslicher Arbeiten veranschaulicht. Dabei wurden die jeweils korrespondierenden Residuen der Indikatoren autokorreliert. Restringiert wird in dieser Schätzung allein die Faktorladung des Indikators „Aufräumen“ zu beiden Zeitpunkten, so dass sich die Metrik der jeweils anderen Faktorladungen an dieser orientiert.

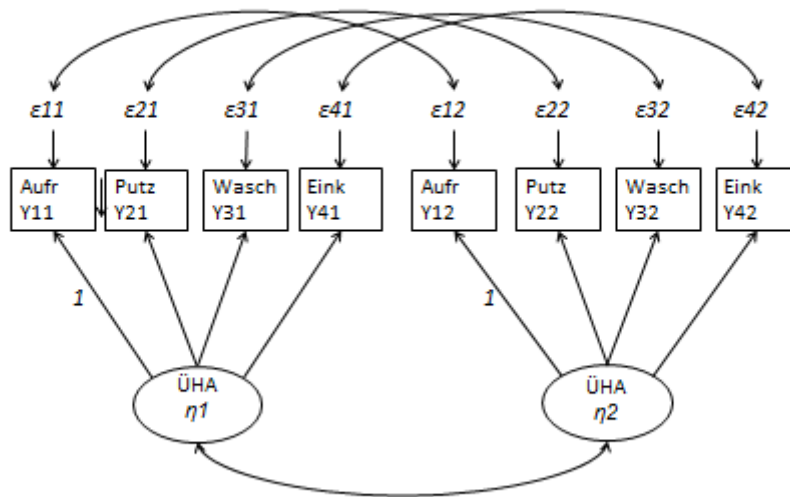


Abbildung 5.8: Längsschnittmodell

Nach der Überprüfung des Modellfits des Basismodells erfolgt der Vergleich zum Modell-Fit einer Schätzung metrischer Invarianz. Hierfür werden die jeweils korrespondierenden Faktorladungen im Modell gleichgesetzt. Mit dem χ^2 -Differenztest wird überprüft, ob die Annahme metrischer Invarianz haltbar ist, das Basismodell also nicht signifikant bevorzugt wird. Die Beziehungen zwischen den Variablen können dann sinnvoll miteinander verglichen werden, metrische Messinvarianz ist somit eine wichtige Voraussetzung für die Durchführung autoregressiver Schätzungen. Zur Überprüfung der skalaren Messinvarianz werden nun die jeweils korrespondierenden Intercepts der Indikatoren über die Zeit gleichgesetzt und wiederum mit dem χ^2 -Differenztest überprüft, ob das Modell gegenüber der metrischen Restriktion des Modells einen ähnlichen guten Modell-Fit aufweist. Gleich dem Vorgehen beim multiplen Gruppenvergleich kann bei Vorliegen vollständiger oder zumindest partieller skalarer Messinvarianz die Möglichkeit des Vergleichs latenter Mittelwerte über die Zeit als sichergestellt gelten.

5.3.5 Kausalität im Strukturgleichungsmodell

Es wird darüber diskutiert, inwiefern Schätzungen mit Strukturgleichungsmodellen tatsächlich kausale Schlussfolgerungen zulassen (=causal modeling, Kline 2011, S. 8), wonach es der Anspruch der Schätzungen ist, die nachgewiesene Beziehung zwischen einer abhängigen und

einer unabhängigen Variablen als Ursache und Wirkung zu interpretieren (Reinecke 2014, S. 11; Opp 2010, S. 10). Hierfür sind verschiedene Voraussetzungen zu erfüllen, wie beispielsweise die zeitliche Vorversetzung der unabhängigen Variablen gegenüber der abhängigen (=temporal precedence), ein beobachteter korrelativer Zusammenhang zwischen den interessierenden Variablen (=association) und die Abwesenheit weiterer plausibler Erklärungen für den beobachteten Zusammenhang, zum Beispiel durch das Einfügen von Kontrollvariablen (=isolation). Auch die eindeutige Wirkungsrichtung soll nachgewiesen werden, so dass der umgekehrte Effekt oder gar zweiseitige Effekte ausgeschlossen werden können (=correct effect priority), die Kenntnis der Verteilungsform schließt außerdem aus, dass im Rahmen eines Modells verzerrte Parameter geschätzt werden (=known distributional form) (Kline 2011, S. 98). Ein querschnittlicher Zusammenhang zwischen Variablen, wie er auch Teil der hiesigen Analysen ist, ist vor diesem Hintergrund nicht kausal zu interpretieren. Dass die angenommene Richtung der Effekte jedoch auch im Querschnitt zutrifft, kann anhand der Überprüfung von Alternativmodellen sichergestellt werden. Mittels der Betrachtung der Modellgüte oder anhand eines Chi²-Differenztests wird dann entschieden, ob die im Modell angenommene Wirkungsrichtung zutreffend ist oder das Alternativmodell favorisiert werden sollte (Christ und Schlüter 2012, S. 45f). Beim Bootstrapping ist es möglich, die Anzahl der konvergierenden Stichproben heranzuziehen. Konvergiert eine nennenswerte Anzahl an Stichproben nicht, wenn das Alternativmodell getestet wird, ist von der Nichtpassung des Modells auszugehen (Muthen 2015). Aber auch innerhalb der Analysen mit zwei Erhebungszeitpunkten besteht kaum der Anspruch, dass tatsächlich ein Kausalzusammenhang vorliegt. Schließlich kann trotz theoretischer Fundierung die Möglichkeit einer Scheinkorrelation kaum gänzlich ausgeschlossen werden und auch das Postulat des Einbezugs aller relevanten Kontrollvariablen in die Schätzung kann kaum realistisch verwirklicht werden (Opp 2010). Diese Punkte dürften hinsichtlich der Möglichkeit einer kausalen Interpretation in praktisch allen Schätzungen Knackpunkte darstellen. Im Folgenden wird daher vorgegangen, wie Reinecke es vorschlägt. Der Autor plädiert dafür, von der Wirkung einer Variable X auf die Variable Y in dem Sinne zu sprechen, dass aufgrund der zugrunde liegenden Annahmen und Hypothesen eine kausale Schlussfolgerung statistisch nicht zurückgewiesen werden könne (Reinecke 2014, S. 11), Opp argumentiert, dass bei Bestätigung eines angenommenen gerichteten Zusammenhangs lediglich vom Scheitern eines Falsifikationsversuchs gesprochen werden kann (Opp 2010, S. 26).

6. Ergebnisse

Im Folgenden werden entsprechend der in Kapitel 5.2 formulierten Reihenfolge die Ergebnisse der vier Untersuchungsschritte dargestellt und in Abschnitt 6.5 diskutiert. Die deskriptiven Fit-Werte aller geschätzten Modelle ebenso wie die Bestimmtheitsmaße sind in Tabelle 6.1 im Anhang eingetragen.

6.1. Untersuchungsschritt 1: Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten

Feststellung von Messinvarianz über die Zeit

Zunächst wird für die Arbeitsteilungsvariablen im Längsschnitt Messinvarianz über die Zeit geprüft (siehe zum Vorgehen Abschnitt 5.3.4). Die deskriptiven Fit-Werte für die Schätzung des Baseline-Modells der beiden latenten Variablen im Längsschnitt sind akzeptabel und der korrigierte p-value ist jeweils nicht signifikant. Die Indikatoren laden signifikant ($p < 0.001$) auf die jeweiligen Faktoren, die Faktorladungen liegen für das individuelle Messmodell zwischen genügenden 0.47 und 0.81. Im Längsschnittmodell wird nach der Gleichsetzung der korrespondierenden Faktorladungen über die Zeit vollständige metrische Invarianz erreicht ($\chi_{\text{diff}}^2=6.5$, $df_{\text{diff}}=3$, $p > 0.05$), der Fit bleibt akzeptabel, wird jedoch bei Überprüfung des Vorliegens vollständiger skalarer Invarianz signifikant schlechter ($\chi_{\text{diff}}^2=9.3$, $df_{\text{diff}}=3$, $p < 0.05$). Es folgt daher die Überprüfung des Vorliegens partieller skalarer Invarianz durch schrittweise Freisetzung der Intercepts über die Zeit für die einzelnen Indikatoren. Bei freier Schätzung der Intercepts über die Zeit für den Indikator *Putzen* erreicht das Messmodell einen signifikant besseren Fit gegenüber dem vollständig skalaren Modell ($\chi_{\text{diff}}^2=6.3$, $df_{\text{diff}}=1$, $p < 0.05$) und besitzt keinen signifikant schlechteren Fit als das metrische ($\chi_{\text{diff}}^2=3.0$, $df_{\text{diff}}=2$, $p > 0.1$). Für den zu zwei Zeitpunkten gemessenen Faktor über die Übernahme häuslicher Arbeiten wird somit partielle skalare Invarianz erreicht und diese als Ausgangspunkt für das Strukturgleichungsmodell gewählt.

Ergebnisse der Schätzung

In den nun folgenden Analysen wird ein Längsschnitt gebildet, welcher einen direkten Effekt (=Anstrengungseffekt) und einen indirekten Effekt (=Zeiteffekt) der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen mediiert über die investierten Erwerbsarbeitszeiten nachvollzieht. Dafür wird zuerst ein einfaches Mediationsmodell geschätzt (BM1), wobei die

gleichen Variablen über die Zeit über autoregressive Pfade miteinander verbunden und zeitverzögerte Pfade entsprechend der angenommen Wirkungsrichtung mitgeschätzt werden.¹⁴ Modell 2 (BM2) enthält zusätzlich die Kontrollvariablen Kinder unter 6 Jahren im Haushalt für die jeweiligen Arbeitszeiten und die Übernahme häuslicher Arbeiten. Modell 3 (BM3) kontrolliert diese Variablen zusätzlich auf den Ehestatus. Ein viertes Modell (BM4), das eine Kontrolle der Verdienste durch die Ehe- und Kindvariablen ergänzt, wird beim Chi²-Differenztest nicht bevorzugt ($\chi_{\text{diff}}^2=5.0$, $df_{\text{diff}}=4$, $p>0.1$), die jeweiligen direkten standardisierten Effekte auf das Einkommen liegen im frühen Erwachsenenalter für die Kindvariable bei $\beta_2=0.08$ und $\beta_3=0.01$, für die Ehevariablen bei $\beta_2=-0.03$ und $\beta_3=0.04$, was einer schwachen standardisierten Stärke der direkten Effekte entspricht. Auch die Varianzaufklärung der Einkommen im frühen und mittleren Erwachsenenalter erhöht sich durch die Hinzunahme eines durch diese Variablen kontrollierten Einkommens nicht. Im Sinne eines möglichst sparsamen Modells wird daher im Folgenden auf die Kontrolle der monetären Erträge durch die Ehevariable und die Variable über Kinder unter 6 Jahren im Haushalt verzichtet. Für ihr Zustandekommen wird schlussfolgernd vielmehr ein indirekter Effekt über die Erwerbsarbeitszeiten und die Übernahme häuslicher Arbeiten angenommen.¹⁵

Die Ergebnisse aus Modell BM3 werden in Abbildung 6.1 veranschaulicht. Eingetragen wurden standardisierte Regressionskoeffizienten. Die Signifikanzniveaus werden mithilfe der üblichen Sternchen markiert. Die Modellanpassung ist mit $\chi^2=116.65$, $df=88$, $p_{\text{kor}}>0.1$, $RMSEA=0.033$ (0.01-0.05), $CFI=0.979$, $SRMR=0.042$ genügend.

¹⁴ Ein Modell, welches die kreuzverzögerten Pfade schätzt, besitzt mit $\chi^2=81.83$, $df=46$, $p_{\text{kor}}=0.04$, $RMSEA=0.05$ (0.03-0.06), $CFI=0.974$, $SRMR=0.05$ nur knapp einen akzeptablen Fit, jedoch einen signifikanten korrigierten p-value. Das restriktivere Modell wird beim Chi²-Differenztest bevorzugt ($\chi_{\text{diff}}^2=1.92$, $df_{\text{diff}}=2$, $p>0.1$).

¹⁵ Im Rahmen der Schätzungen des postulierten Basismodells wurde außerdem eine alternative Modellvariante getestet. Diese geht dem Einwand nach, dass eigentlich die höhere berufliche Arbeitszeit die geringere Übernahme häuslicher Arbeit erklärt (siehe hierzu Demand-Response-Capacity-Ansatz nach Coverman 1985, 3.2.1). Hierfür werden im Alternativmodell die Variablen Arbeitszeit und Übernahme häuslicher Arbeiten ausgetauscht, so dass die höhere Arbeitszeit in geringeren Investitionen in den Haushalt mündet und dies ein höheres Einkommen nach sich zieht. Dies machte insofern Sinn, als dass die höheren zeitlichen Investitionen in Erwerbsarbeit weniger Zeit und Anstrengung für die privaten Aufgaben übriglassen und somit das Mehr oder Weniger an privaten Aufgaben den Einkommenseffekt von Arbeitszeiten vermittelt, wobei es einen direkten Zeiteffekt und einen über die privaten Aufgaben vermittelten Zeit- und Anstrengungseffekt geben sollte. Für die alternative Schätzvariante unter Einbezug der Kontrollvariablen weist das Längsschnittmodell zwar gute deskriptive Fit-Werte auf ($\chi^2=114.47$, $df=88$; $p_{\text{kor}}>0.1$, $RMSEA=0.031$ (0.01-0.05), $CFI=0.981$, $SRMR=0.042$), jedoch ist das Modell augenscheinlich dennoch eine Fehlspezifikation, denn von 5.000 Bootstrap-Stichproben konvergieren 1.100 nicht (versus 41 im Vergleichsmodell BM3), so dass davon auszugehen ist, dass ein so spezifiziertes Modell nicht auf die empirischen Daten passt und daher kein passendes Modell für die Erklärung von monetären Erträgen von Frauen darstellt (siehe hierzu Muthen 2015).

Nun ist zum ersten im Vergleich der Modellresultate zu vermerken, dass die abgezeichneten Haupteffekte ohne und mit schrittweisem Einbezug der Kontrollvariablen (BM1 bis BM4) bestehen bleiben (die vollständigen Ergebnisse im Vergleich der Modelle finden sich im Anhang in Tabelle 6.9). Beginnend mit der Betrachtung der Beziehungen im Querschnitt für das frühe Erwachsenenalter (t_2) werden hier drei signifikante Haupteffekte offenbar. Demnach wird ein direkter Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen sichtbar. Er ist mit $\beta_{t_2}=0.22$ mäßig stark, jedoch statistisch signifikant, die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei 1%.

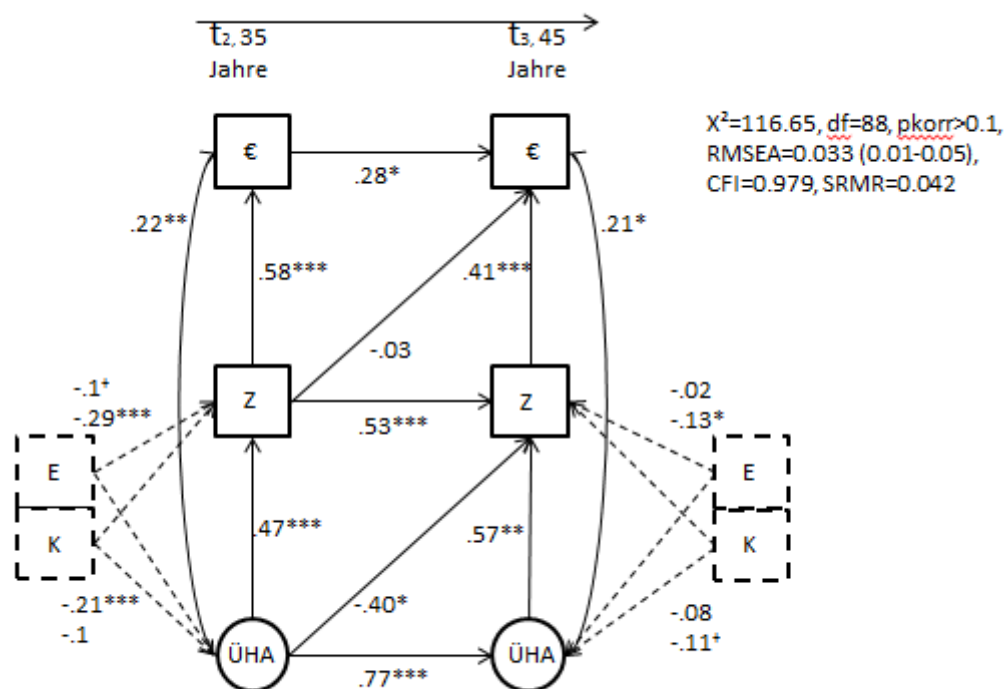


Abbildung 6.1: Schätzergebnisse, BM3 (N=304). Abgebildet werden standardisierte Pfadkoeffizienten; $^+ = p < 0.1$, $^* = p < 0.05$, $^{**} = p < 0.01$, $^{***} = p < 0.001$; ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, K=Kinder unter 6 Jahren leben im Haushalt, E=Ehe besteht

Somit wird der als Anstrengung interpretierte Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten im Rahmen von Untersuchungsschritt 1 als direkter Effekt der Haushaltsarbeiten auf die Verdienste von Frauen offenbar.

Es zeigt sich zusätzlich ein markanter standardisierter Effekt ($\beta_{t_2}=0.58$, $p < 0.001$) der wöchentlichen Berufsarbeitszeiten auf die monatlichen Verdienste. Jede zusätzliche Stunde, die in Erwerbsarbeit investiert wird, wird im frühen Erwachsenenalter in 36,28 € mehr Nettomonatslohn umgesetzt (die vollständigen standardisierten und nicht standardisierten Resultate der Schätzung BM3 finden sich im Anhang in Tabelle 6.10). Wie angenommen, gibt es außerdem einen Zusammenhang zwischen den Arbeitszeiten und der Übernahme

häuslicher Arbeiten. Im Modell geht somit die geringere Übernahme häuslicher Arbeiten mit höheren Erwerbsarbeitszeiten einher, der Effekt liegt standardisiert bei $\beta_{t_2}=0.47$ und ist ebenfalls hoch signifikant ($p<0.001$). Auch unter Kontrolle der Kinder- und Ehestatusvariablen wird somit ein indirekter Zeiteffekt sichtbar, der standardisiert bei $\beta_{t_2-ind}=0.27$ liegt ($p<0.001$, $SE=0.04$, $CI: 0.16-0.39$). Die indirekten Effekte der Modelle 1 und 2 liegen mit $\beta_{t_2-ind}=0.31$, $p<0.001$ und $\beta_{t_2-ind}=0.29$, $p<0.001$ nur unwesentlich höher. Somit kann auch Hypothese 2 über einen Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf Einkommen im vorliegenden Basismodell für das frühe Erwachsenenalter bestätigt werden.

Können solche Zusammenhänge auch für das mittlere Erwachsenenalter (t_3) nachvollzogen werden? Hier zeigt sich wiederum ein statistisch signifikanter direkter Effekt, mit vergleichbar standardisierter Größe wie im frühen Erwachsenenalter mit $\beta_{t_3}=0.21$, $p<0.05$. Zusätzlich kann für die Mitte des Lebens ein deutlicher direkter Effekt von der Übernahme häuslicher Arbeiten auf die Erwerbsarbeitszeit gezeigt werden ($\beta_{t_3}=0.57$, $p<0.01$), der im Vergleich zur Stärke des standardisierten Effekts im frühen Erwachsenenalter sogar etwas größer wird. Hinzu kommt der erwartete positive Effekt der Erwerbsarbeitszeit auf das Einkommen, der mit $\beta_{t_3}=0.41$ ebenfalls statistisch hoch signifikant ausfällt und Frauen mit jeder zusätzlichen Stunde, welche sie in Erwerbsarbeit investieren, ein monatliches Mehr von durchschnittlich 34,50€ beschert. Der indirekte Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf die monatlichen Verdienste liegt bei $\beta_{t_3-ind}=0.23$ und ist auf dem 99%-Niveau statistisch signifikant ($p<0.01$, $SE=0.07$, $CI: 0.05-0.42$). Es können sowohl der Zeit- als auch der als Anstrengung interpretierte direkte Effekt für das mittlere Erwachsenenalter bestätigt werden und es liegen innerhalb der berichteten Schätzungen zu beiden Zeitpunkten komplementäre Mediationen vor, also der signifikante positive indirekte Zeiteffekt neben einem signifikanten positiven und direkten Anstrengungseffekt.

Für den autoregressiven Pfad zwischen den Variablen der Übernahme häuslicher Arbeit wird eine bemerkenswerte Stabilität über die zehn Jahre zwischen beiden Erhebungen offenbar. Mit $\beta_{t_2-t_3}=0.77$, $p<0.001$ wird ein statistisch hoch signifikanter und markanter Stabilitätswert erreicht, der verdeutlicht, dass die Übernahme häuslicher Arbeiten im mittleren Erwachsenenalter zu einem großen Teil über die Übernahme häuslicher Arbeit im frühen Erwachsenenalter erklärt werden kann. Frauen, welche bereits im frühen Erwachsenenalter viele Arbeiten im Haushalt übernommen haben, tun dies auch im mittleren Erwachsenenalter und Frauen, welche eher weniger Arbeiten erledigten, investierten im Vergleich zu den

anderen Frauen auch im mittleren Erwachsenenalter weniger Zeit in Hausarbeit. Der Stabilitätswert der Erwerbsarbeitszeiten ist im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte geringer ausgeprägt, aber mit $\beta_{t_2-t_3}=0.53$ dennoch bedeutsam und ebenfalls statistisch hoch signifikant ($p<0.001$). Deutlich geringer hingegen ist der Stabilitätseffekt für das Einkommen. Er liegt mit $\beta_{t_2-t_3}=0.28$ beträchtlich unter dem Stabilitätsniveau der anderen autoregressiven Pfade und ist auf dem 95%-Niveau signifikant. Angesichts der langen Zeitspanne von zehn Jahren zwischen den beiden Erhebungen im Erwachsenenalter können weitere Einflüsse die Einkommenshöhe und somit auch die Rangfolge zwischen den Frauen verändern, wie beispielsweise Arbeitszeitreduktionen und -erweiterungen, Berufs- und Arbeitsplatzwechsel sowie Arbeitslosigkeitsphasen.

Bei Betrachtung nun der mitgeschätzten zeitverzögerten Pfade zeigen sich überraschende Ergebnisse. Demnach wurden insgesamt positive Vorzeichen für beide zeitverzögerten Effekte erwartet. Dies kann jedoch nicht bestätigt werden. So besitzt der Effekt der Erwerbsarbeitszeiten im frühen auf die monatlichen Verdienste im mittleren Erwachsenenalter mit $\beta_{\text{verz}}=-0.03$ ein negatives Vorzeichen, wird jedoch wegen seiner Geringfügigkeit an dieser Stelle nicht weiter interpretiert. Sehr viel prägnanter ist der statistisch signifikante und negative Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen auf die Erwerbsarbeitszeiten im mittleren Erwachsenenalter mit $\beta_{\text{verz}}=-0.4$, $p<0.05$.

Wie können solche Resultate erklärt werden?

Denkbar ist an dieser Stelle zum Beispiel ein Fertilitätseffekt. Frauen, die noch im frühen Erwachsenenalter mehr arbeiteten und weniger in häusliche Arbeiten investierten, verzeichnen demnach im Zeitraum zwischen beiden Erhebungen eine Geburt, was mit geringeren Einkommen und Erwerbsarbeitszeiten im mittleren Erwachsenenalter einhergehen kann. Solche Zusammenhänge können deskriptiv nachvollzogen werden, indem die Mittelwerte für die Übernahme häuslicher Arbeiten, die Erwerbsarbeitszeiten und die Einkommen für beide Erhebungszeitpunkte zwischen den Frauengruppen verglichen werden: Frauen, die bereits Kinder im frühen Erwachsenenalter haben (FG1), Frauen, die ihr erstes Kind zwischen beiden Erhebungszeitpunkten bekommen (FG2) und Frauen, die zu beiden Zeitpunkten kinderlos bleiben (FG3). Für den Vergleich der relativen Übernahme häuslicher Arbeiten wird eine additive Variable gebildet, die sich aus der Summe der vier Items zusammensetzt und somit die Werte 4 bis 28 annehmen kann. Der Vergleich latenter Mittelwerte innerhalb eines Längsschnittmodells ist aufgrund der geringen Fallzahl von FG2 in diesem Fall nicht möglich.

Vergleich der Mittelwerte der Variablen Einkommen, Erwerbsarbeitszeit und der Übernahme häuslicher Arbeiten 2002/04 (t_2) und 2012 (t_3) für FG1, FG2 und FG3				
	<i>FG1 Frauen haben bereits Kinder vor t_2 (N=197)</i>	<i>FG2 Frauen bekommen ihr erstes Kind zwischen t_2 und t_3 (N=27)</i>	<i>FG3 Frauen sind kinderlos (N=46)</i>	<i>Gruppenvergleich¹⁶ FG1-FG2 FG2-FG3 FG1-FG3</i>
$\bar{ÜHA}_{t_2}$	9,28 Sd: 3,65	12,8 Sd: 4,18	12,8 Sd: 3,87	p<0.001 n.s. p<0.001
$\bar{ÜHA}_{t_3}$	9,30 Sd: 3,73 n.s.	10,62 Sd: 3,77 p<0.05	12,78 Sd: 5,28 n.s.	p<0.1 p<0.1 p<0.001
Z_{t_2}	22,6 Sd: 12,63	39,24 Sd: 9,09	41,12 Sd: 8,67	p<0.001 n.s. p<0.001
Z_{t_3}	28,02 Sd: 11,74 p<0.001	25,3 Sd: 11,78 p<0.001	41,52 Sd: 8,96 n.s.	n.s. p<0.001 p<0.001
$\bar{€}_{t_2}$	894,97 € Sd: 910,39	1786,86 € Sd: 578,85	1702,67 € Sd: 495,14	p<0.001 n.s. p<0.001
$\bar{€}_{t_3}$	1256,65 € Sd: 854,37 p<0.001	1336,59 € Sd: 783,31 p<0.01	2450,39 € Sd: 1394,74 p<0.001	n.s. p<0.001 p<0.001

Tabelle 6.1: Vergleich der Mittelwerte der Variablen Einkommen, Erwerbsarbeitszeit und der Übernahme häuslicher Arbeiten 2002/04 (t_2) und 2012 (t_3) für FG1, FG2 und FG3
Berechnungen mit Stata, Version 13.

In Tabelle 6.1 wird im Vergleich der Mittelwerte deutlich, dass eine Traditionalisierung bei der Übernahme häuslicher Arbeiten tatsächlich nur für diejenigen Frauen gezeigt werden kann, die zwischen beiden Erhebungen ein Kind bekommen. Der Mittelwert sinkt signifikant von 12,8 auf 10,7 Punkte, $p<0.05$. Signifikante Veränderungen werden hingegen bei den anderen beiden betrachteten Gruppen nicht offenbar. Während nun außerdem die durchschnittlich investierte Berufsarbeitszeit der Frauen, die vor der ersten Erhebung im Erwachsenenalter ihr erstes Kind bekamen, signifikant ansteigt ($p<0.001$), sinkt sie statistisch ebenfalls relevant in der Gruppe der Frauen, die später ein Kind bekommen, um durchschnittlich 14 Stunden von 39,2 auf 25,3 Stunden ($p<0.001$) (FG2). Wiederum keine Veränderungen verzeichnen hier kinderlose Frauen. Für die Einkommen zeigen sich für alle Frauengruppen signifikante Unterschiede zwischen den Erhebungszeitpunkten, wobei der

¹⁶ Für die Signifikanztestung der abhängigen Stichproben wurde jeweils der Wilcoxon Signed Rank Sum Test als nichtparametrischer verwendet, für den Vergleich der unabhängigen Stichproben der Mann-Whitney-U-Test.

durchschnittliche Verdienst bei FG1 und FG3 steigt ($p < 0.001$) und in FG2 nachvollziehbar sinkt ($p < 0.01$). Im Vergleich nun der Gruppen untereinander, kann auch herausgestellt werden, dass die Gruppe der Frauen, die später Kinder bekommt, dennoch zu beiden Erhebungszeitpunkten weniger Arbeiten im Haushalt übernimmt als die Gruppe der Frauen, die früher das erste Kind geboren hat. Der Unterschied wird mit $p < 0.1$ statistisch schwach signifikant. Während es außerdem bei der Übernahme der Haushaltsarbeiten im frühen Erwachsenenalter im Vergleich zwischen FG2 und FG3 keinen Unterschied gab, erfolgt eine Verschiebung dieser Arbeiten bei FG2, so dass diese im mittleren Erwachsenenalter mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen als FG3 ($p < 0.1$). Für FG2 zeigt sich demnach der in der Literatur viel besprochene Traditionalisierungsschub nach der Geburt eines Kindes in aller Deutlichkeit, erreicht dagegen nicht das Niveau der Frauen, die im Lebensverlauf früher ihr erstes Kind bekamen. Solche Ergebnisse stellen auch eine Erklärung für den hohen Stabilitätswert des Faktors der Übernahme häuslicher Arbeiten über die Zeit dar. Verglichen mit den durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten zeigt sich nun zusätzlich kein signifikanter Unterschied im frühen Erwachsenenalter zwischen FG2 und FG3, jedoch wiederum im mittleren Erwachsenenalter, wobei der Unterschied mit 25,3 Stunden versus 41,52 Stunden statistisch hoch signifikant ausfällt ($p < 0.001$). Während es nun außerdem im frühen Erwachsenenalter einen signifikanten Arbeitszeitunterschied zwischen FG1 und FG2 zugunsten der letztgenannten Gruppe gab ($p < 0.001$), ist der Unterschied im mittleren Erwachsenenalter nicht mehr signifikant ($p > 0.1$), auch wenn Frauen aus FG2 mit 25,3 Stunden im Durchschnitt weniger als die Frauen aus FG1 mit 28,02 Stunden arbeiteten. Trotz der Arbeitszeitreduktion auf ein geringeres Niveau im mittleren Erwachsenenalter verzeichnet FG2 im Vergleich zu FG1 durchschnittlich ein etwas höheres monatliches Nettoeinkommen mit 1336,59€ versus 1256,65€. Der Unterschied zugunsten von FG2 ist jedoch ebenfalls nicht signifikant ($p > 0.1$), war dies aber im frühen Erwachsenenalter ($p < 0.001$). Zu diesem Zeitpunkt hingegen gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen FG2 und FG3. Somit sollte der negative Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten zum ersten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter auf die investierten Erwerbsarbeitszeiten im mittleren Erwachsenenalter auf die Gruppe der Frauen zurückzuführen sein, die im Lebensverlauf später ein Kind bekommen. Da sie jedoch trotz der Geburt von Kindern immer noch weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen als Frauen, die ihre Kinder früher im Lebensverlauf bekommen haben und die Relevanz der familiären Aufgaben für den monetären Output im mittleren Erwachsenenalter herausgestellt wurde, wird außerdem deutlich, dass die Weichen in Bezug auf Einkommenserfolge früh im Lebensverlauf gestellt werden.

Die Bestimmtheitsmaße und damit die erklärte Varianz im Modell BM3 wurden in Tabelle 6.2 eingetragen. Dabei wird eine gute Erklärungskraft der theoretisch relevanten Variablen für die Einkommensergebnisse der Frauen deutlich.

R², BM3						
	$\ddot{U}HAt_2$	$\ddot{U}HAt_3$	Zt_2	Zt_3	ϵt_2	ϵt_3
<i>BM3</i>	0.11	0.63	0.34	0.45	0.53	0.48

Tabelle 6.2: R², BM3

BM3 besitzt mit 53% im frühen und 48% im mittleren Erwachsenenalter für die monatlichen Verdienste von Frauen bereits eine bedeutende Erklärungskraft und weist darauf hin, wie entscheidend der familiäre Arbeitsbereich für den monetären Output bei Frauen wirkt. Zusätzlich können im Modell 34% der Varianz bei den investierten Erwerbsarbeitszeiten im frühen Erwachsenenalter erklärt werden, was wiederum die Relevanz der zeitlichen Wirkungsdimension der privaten Aufgaben bei Frauen bestätigt. Es wird außerdem deutlich, dass die aufgeklärte Varianz für die Variablen der Übernahme häuslicher Arbeiten und die Erwerbsarbeitszeiten im frühen Erwachsenenalter jeweils geringer im Vergleich zum mittleren Erwachsenenalter ist, dies gilt jedoch nicht für das Einkommen. Hier wird im frühen Erwachsenenalter über das Modell BM3 mit 53% ein etwas höherer Anteil im Vergleich zu 48% im mittleren Erwachsenenalter aufgeklärt. Dies deutet entsprechend dem bereits nachvollzogenen schwachen Stabilitätswert für die Einkommensergebnisse darauf hin, dass weitere hier nicht berücksichtigte Merkmale das Einkommen im mittleren Erwachsenenalter möglicherweise besser erklären können und die Bedeutung des postulierten Zusammenhangs schwächer wird.

Die Kontrollvariablen in BM3 weisen alle die erwarteten negativen Beziehungen auf, die standardisierten Effektstärken sind - verglichen mit den betrachteten Haupteffekten - nicht besonders hoch. Für die Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter spielt der Ehestatus mit $\beta_{t2}=-0.29$, $p<0.001$ eine größere Rolle als Kinder unter sechs Jahren im Haushalt mit $\beta_{t2}=-0.1$, $p>0.1$. Verheiratete Frauen übernehmen demzufolge einen signifikant höheren Anteil der Hausarbeiten als kohabitierende Frauen. Für die Arbeitszeiten hingegen besitzen kleine Kinder im Haushalt die größere Bedeutung, der Effekt ist mit $\beta_{t2}=-0.21$ mäßig stark, aber statistisch signifikant ($p<0.001$). Nur schwach signifikant dagegen wird der Effekt der Ehe auf die Erwerbsarbeitszeiten mit $\beta_{t2}=-0.1$, $p<0.1$. Für die Übernahme häuslicher Arbeiten und die Arbeitszeiten im mittleren Erwachsenenalter zeigen sich mit $\beta_{t3}=-0.08$ und

$\beta_{t3}=-0.02$ geringe und nicht signifikante Effektgrößen des Ehestatus. Die traditionalisierende Wirkung von Kleinkindern im Haushalt auf die Übernahme häuslicher Arbeiten und Erwerbsarbeitszeiten zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter ist ebenfalls gering und nur schwach signifikant ($\beta_{t3}=-0.11$, $p<0.1$ und $\beta_{t3}=-0.13$, $p<0.05$).

Da, wie oben dargestellt, keine relevanten direkten Effekte der Kontrollvariablen auf das Einkommen nachvollzogen wurden und das sparsamere Modell BM3 gegenüber BM4 im Chi²-Differenztest bevorzugt wurde, werden nun die indirekten Effekte der Kontrollen auf die Verdienste betrachtet. Signifikant wird ein indirekter Effekt der Kindvariable auf das Einkommen im frühen Erwachsenenalter mediiert über die Erwerbsarbeitszeiten mit $\beta_{t2-ind}=-0.12$, $p<0.001$ (CI: -0.21- -0.04, SE: 0.03) sowie ein über die Übernahme der häuslichen Arbeiten und die Arbeitszeiten mediiertes Einkommenseffekt der Ehevariable mit $\beta_{t2-ind}=-0.08$, $p<0.01$ (CI: -0.14- -0.02, SE: 0.02), was dem postulierten Zeiteffekt gleichkommt. Der indirekte Effekt des Ehestatus auf die Erwerbsarbeitszeit vermittelt über die Übernahme häuslicher Arbeiten wird im frühen Erwachsenenalter signifikant ($\beta_{t2-ind}=-0.14$, $p<0.01$, CI: -0.24- -0.03, SE: 0.04) und bestätigt für diese Altersstufe die Bedeutung der Übernahme häuslicher Arbeiten für investierte Erwerbsarbeitszeiten, so dass geschlussfolgert werden kann, dass eine Erwerbsarbeitszeitreduktion von Frauen nach der Heirat über die vermehrte Übernahme der privaten Aufgaben erklärt werden kann. Der gleiche Effekt im mittleren Erwachsenenalter ist mit $\beta_{t3-ind}=-0.08$, $p<0.1$ (CI: -0.15- -0.002, SE: 0.04) deutlich geringer und nur schwach signifikant. Die Befunde zeigen, dass bei einkommensrelevanten individuellen Merkmalen von Frauen die häuslichen Aufgaben und die Erwerbsarbeitszeiten möglichst zusammengedacht werden sollten.

6.2 Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters

Feststellung von Messinvarianz über die Zeit

Vor der Schätzung des interessierenden Längsschnittmodells über die vermittelten Einkommenseffekte beruflicher Motivationen im Erwachsenenalter wird wiederum für die latenten Variablen im Modell Messinvarianz über die Zeit überprüft (siehe zum Vorgehen Abschnitt 5.3.4), um sicherzustellen, dass die jeweiligen Motivationsvariablen zu beiden Zeitpunkten jeweils das gleiche Konstrukt abbilden und die Beziehungen zwischen gleichen latenten Variablen verglichen werden können. Entsprechend dem Step-Up-Ansatz von Brown (2006) werden die drei Faktoren je beider Erhebungszeitpunkte in einem Basismodell zuerst

frei geschätzt, dann metrische Invarianz durch die Gleichsetzung der Faktorladungen über die Zeit überprüft und hernach skalare Invarianz durch die Gleichsetzung der Intercepts für die gleichen Indikatoren über die Zeit nachvollzogen.

Die Faktorladungen im Basismodell erweisen sich als jeweils hoch signifikant ($p < 0.001$) und im Bereich zwischen 0.47 bis 0.80 als genügend hoch. Die Korrelationsmatrix weist hinsichtlich der inhaltlichen Abgrenzung zwischen und innerhalb der latenten Variablen genügende Werte auf (siehe Anhang Tabelle 6.13). Die globalen Fit-Werte sowie ein nicht signifikanter korrigierter Bootstrap-p-value erfüllen die Erwartungen an das Basismodell. Einen ebenfalls akzeptablen Fit zeigt das metrische Messmodell, das außerdem gegenüber dem Basismodell beim Chi²-Differenztest bevorzugt wird ($\chi^2_{\text{diff}}=11.96$, $df_{\text{diff}}=7$, $p > 0.1$), demnach ist metrische Messinvarianz gegeben und die autoregressiven Pfade sowie die sonstigen Beziehungsparameter können für die beruflichen Motivationsvariablen sinnvoll interpretiert werden. Der Fit für das skalare Modell kann ebenfalls als genügend bezeichnet werden, jedoch liegt keine vollständige skalare Invarianz vor, das metrische Modell passt signifikant besser auf die Längsschnittdaten ($\chi^2_{\text{diff}}=24.04$, $df_{\text{diff}}=7$, $p < 0.01$). Zur Überprüfung des Vorliegens partieller skalarer Invarianz werden die Gleichsetzungen der Intercepts über die Zeit nacheinander fallengelassen und überprüft, welche Freisetzung zu einer signifikanten Verbesserung des Fits gegenüber dem vollständig skalaren Modell führt. Die Freisetzung der Intercepts des Indikators für die Übernahme häuslicher Arbeit *Putzen* (analog zum Basismodell) führt gegenüber dem Modell vollständiger skalarer Invarianz zu einer signifikanten Verbesserung des Modell-Fits ($\chi^2_{\text{diff}}=6.22$, $df_{\text{diff}}=1$, $p < 0.05$). Gegenüber dem partiell skalaren Modell wird wiederum das Modell metrischer Invarianz bevorzugt ($\chi^2_{\text{diff}}=17.81$, $df_{\text{diff}}=6$, $p < 0.01$). Gegenüber dem skalaren Modell wird außerdem das Modell partiell skalarer Invarianz mit freigesetzten Intercepts des *Sträuben*-Indikators des Faktors der beruflichen Weiterbildungsbereitschaft bevorzugt ($\chi^2_{\text{diff}}=6.7$, $df_{\text{diff}}=1$, $p < 0.01$), jedoch wiederum nicht gegenüber dem metrischen Modell ($\chi^2_{\text{diff}}=17.33$, $df_{\text{diff}}=6$, $p < 0.01$). Werden die Restriktionen der Intercepts über die Zeit für beide Indikatoren fallengelassen, wird das Modell partieller skalarer Invarianz gegenüber dem metrischen Modell wiederum nicht bevorzugt ($\chi^2_{\text{diff}}=11.11$, $df_{\text{diff}}=5$, $p < 0.05$). Mit der zusätzlichen freien Schätzung des Intercepts über die Zeit für die *Ausdauer*-Variable des Faktors der beruflichen Leistungsbereitschaft (die freie Schätzung führt gegenüber dem vollständig skalaren Modell nur knapp nicht zur signifikant besseren Passung: $\chi^2_{\text{diff}}=3.28$, $df_{\text{diff}}=1$, $p = 0.07$), kann partielle skalare Invarianz bestätigt werden. Mit $\chi^2_{\text{diff}}=7.83$, $df_{\text{diff}}=4$ und $p > 0.05$ wird dieses die Intercepts der Indikatoren teilweise restringierende Modell gegenüber der metrischen Variante bevorzugt

und dient als Ausgangspunkt für die Überprüfung des Längsschnittmodells im nächsten Abschnitt dieses Unterkapitels.

Ergebnisse der Schätzung

Abbildung 6.2 veranschaulicht das im Folgenden zu schätzende Modell über den vermittelten Einkommenseffekt der beruflichen Leistungs- und Weiterbildungsbereitschaft sowie des Humankapitals und der Übersichtlichkeit halber hier ohne Einbezug der Kontrollvariablen abgebildet, wobei zusätzlich beide Motivationsvariablen durch die Kind- und Ehevariable kontrolliert werden. Weiterhin werden die berufliche Weiterbildungsbereitschaft jeweils zu beiden Zeitpunkten miteinander korreliert.¹⁷

In der Abbildung grau markiert sind die Pfade des Basismodells. Die Motivations- und Bildungspfade wurden in schwarz eingezeichnet.

¹⁷ Die Korrelation beider Motivationsvariablen wird zusätzlich vorgenommen, weil eine höhere berufliche Leistungsbereitschaft mit einer höheren Weiterbildungsbereitschaft einhergeht (Dunifon und Duncan 1998, S. 34).

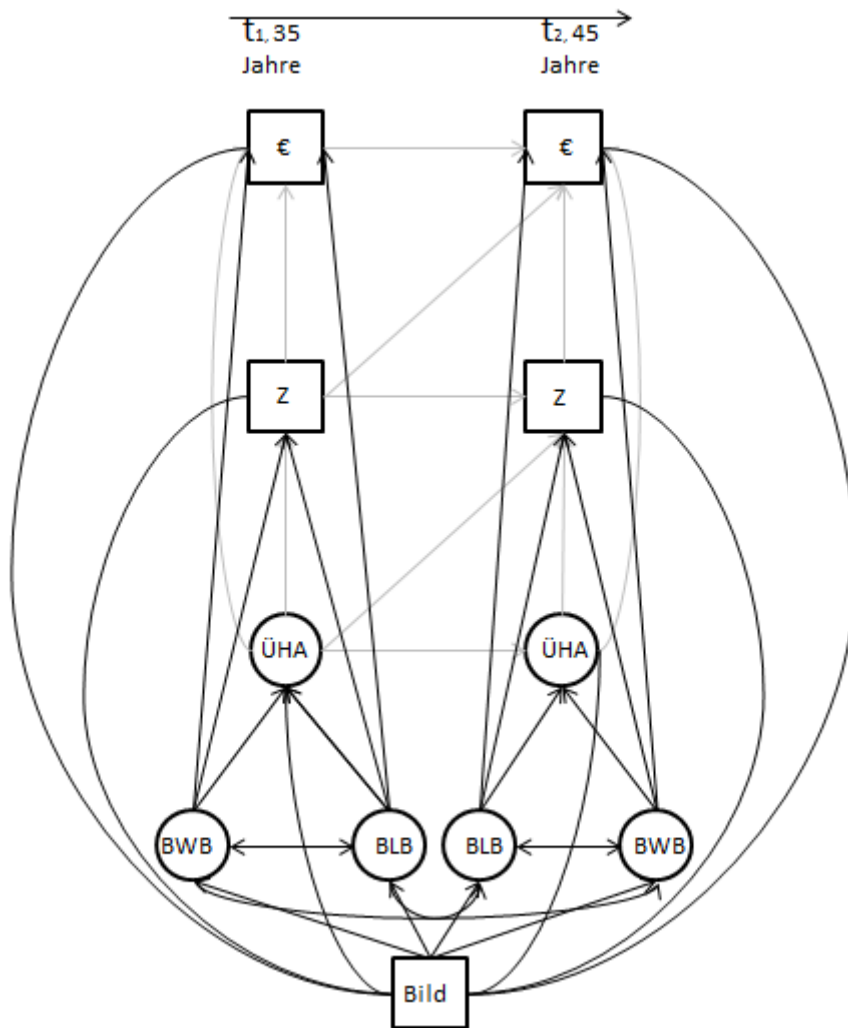


Abbildung 6.2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte individueller Merkmale des Erwachsenenalters(EM)

Modell EM entspricht mit $\chi^2=372.34$, $df=322$, $p_{\text{kor}} > 0.1$, $RMSEA=0.023$ (0.00-0.03), $CFI=0.980$, $SRMR=0.043$ den erforderlichen Cut-Off-Werten. Die in Tabelle 6.1 ersichtliche Reduktion des Samples ist auf Missings bei den x-Variablen (Bildungsjahre sowie Kontrollvariablen) zurückzuführen, welche im Rahmen des FIML-Verfahrens nicht ersetzt werden (siehe hierzu Enders 2010).

Beim Vergleich der aufgeklärten Varianz (siehe Tabelle 6.3) zwischen den Modellen BM3 und EM zeigt sich, dass das Modell EM im Vergleich zum Basismodell kaum zusätzliche Varianz bei den monatlichen Nettoeinkommen der Frauen aufklären kann. Allein im frühen Erwachsenenalter führt die Hinzunahme der Bildungsjahr- und der beiden Motivationsvariablen zu einer leichten Erhöhung des Bestimmtheitsmaßes. Angesichts der zusätzlich aufgeklärten Varianz bei der frühen Übernahme häuslicher Arbeiten von 0.11 in BM3 auf 0.26 in Modell EM sowie bei den Erwerbsarbeitszeiten zu beiden Erhebungszeitpunkten um jeweils 0.04 und 0.05 Punkte deutet die Durchsicht der R^2 e an, dass

vor allem indirekte Effekte individueller Merkmale auf den monetären Output der Frauen sichtbar werden sollten.

R², BM3 und EM										
	<i>t</i> ₂					<i>t</i> ₃				
	<i>BLB</i>	<i>BWB</i>	<i>ÜHA</i>	<i>Z</i>	<i>€</i>	<i>BLB</i>	<i>BWB</i>	<i>ÜHA</i>	<i>Z</i>	<i>€</i>
BM3	-	-	0.11	0.34	0.52	-	-	0.63	0.45	0.48
EM	0.00	0.07	0.26	0.38	0.55	0.38	0.38	0.64	0.50	0.48

Tabelle 6.3: R², BM und EM

Die die Varianzaufklärung bestimmenden Beziehungen zwischen den Variablen werden nun als standardisierte Pfadkoeffizienten in Abbildung 6.3 abgetragen. Der Übersichtlichkeit halber werden nur die signifikanten Pfade eingezeichnet. Die vollständigen Ergebnisse für die Schätzung EM findet sich im Anhang in Tabelle 6.11. Die hiesige Auswertung erfolgt unter Ausschluss der Befunde des Basismodells, wenn diese nicht von den Resultaten aus 6.1 abweichen.

Der Vergleich zu den Befunden aus 6.1 zeigt die weitgehende Übereinstimmung der Effekte von BM3 im Vergleich zum erweiterten Motivationsmodell EM. Im Unterschied allerdings zu BM3 zeigt sich unter Einbeziehung der Bildungsvariablen, dass der direkte Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen, der als Anstrengungseffekt interpretiert wird, zu beiden Zeitpunkten sowohl mit Blick auf den standardisierten als auch nicht standardisierten Pfadkoeffizienten geringer wird und zum ersten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter mit $\beta_{t_2}=0.15$, $p<0.1$ nur noch in der Tendenz wirksam wird, der standardisierte Pfadkoeffizient liegt in EM im mittleren Erwachsenenalter bei $\beta_{t_3}=0.18$, $p<0.1$ im Vergleich zu $\beta_{t_2}=0.21$, $p<0.05$ und $\beta_{t_3}=0.22$, $p<0.05$ in BM3. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der noch in BM1 bis BM3 aufgezeigten direkten Effekte eigentlich Bildungseffekte darstellen. Die Interpretation des direkten Effektes der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Nettoeinkommen der Frauen als ein bestehender Anstrengungseffekt ist somit für beide Erhebungszeitpunkte nicht mehr darstellbar.

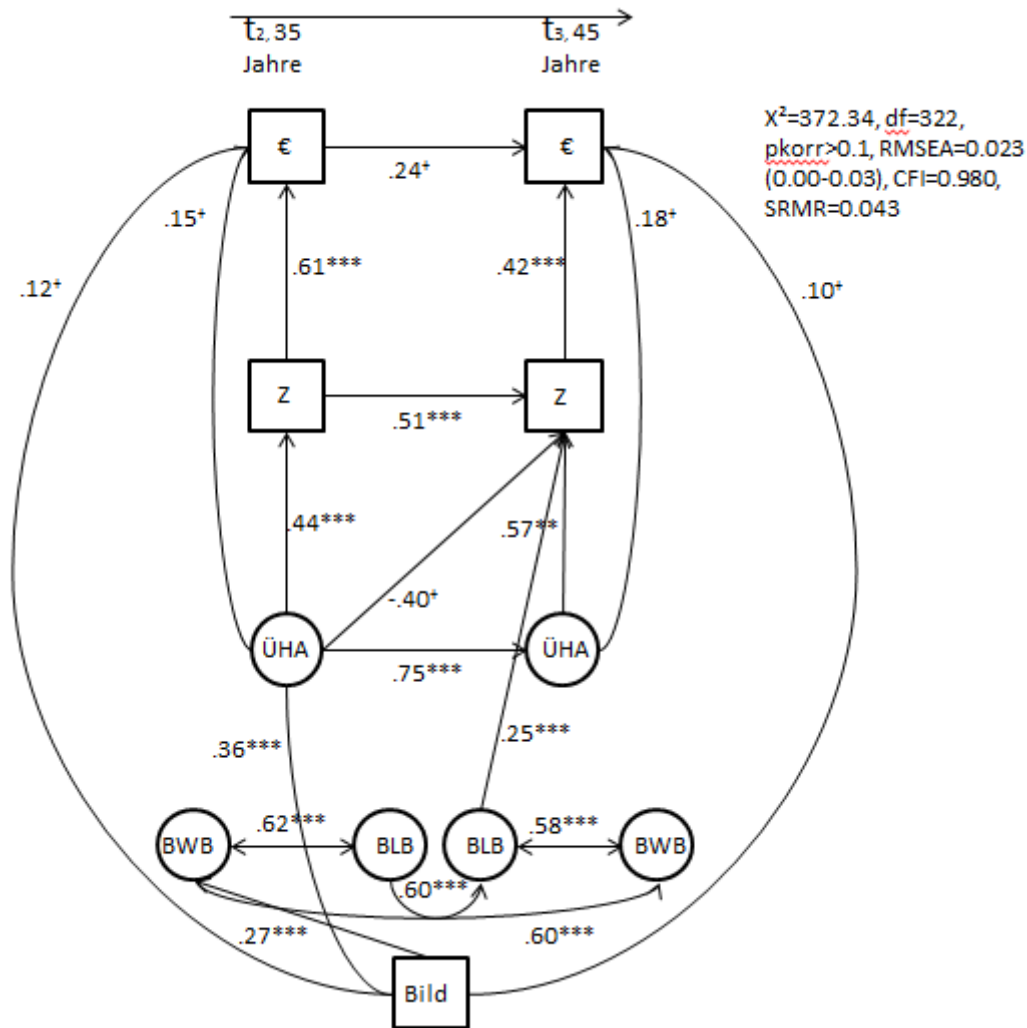


Abbildung 6.3: Schätzergebnisse, EM (N=297). Abgebildet werden standardisierte Pfad- und Korrelationskoeffizienten; ⁺=p<0.1, * =p<0.05, **=p<0.01, ***=p<0.001; ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, BLB=Berufliche Leistungsbereitschaft, BWB=Berufliche Weiterbildungsbereitschaft, Bild=Bildungsjahre

Die autoregressiven Pfade sind für die beruflichen Motivationen jeweils hoch signifikant ($p < 0.001$). Die beruflichen Motivationen im frühen Erwachsenenalter können mit jeweils $\beta_{t_2-t_3} = 0.60$ einen großen Anteil der jeweiligen Motivation im mittleren Erwachsenenalter miterklären. Frauen, die bereits im frühen Erwachsenenalter eine hohe berufliche Leistungsbereitschaft angegeben haben, tun dies im Vergleich zu anderen Frauen auch im mittleren Erwachsenenalter. Dies gilt entsprechend für die berufliche Weiterbildungsbereitschaft. Die von den beruflichen Motivationen ausgehenden zeitverzögerten Pfade besitzen nur für die berufliche Leistungsbereitschaft die erwarteten Vorzeichen, erreichen jedoch beide keine Signifikanz und sind in ihrer Größe kaum von Bedeutung für die Übernahme häuslicher Arbeiten im mittleren Erwachsenenalter.

Die Effekte der beruflichen Motivationen im frühen Erwachsenenalter auf die Übernahme häuslicher Arbeiten zum gleichen Zeitpunkt sind jeweils gering ausgeprägt, besitzen die angenommene Vorzeichenrichtung, sind jedoch nicht signifikant von Null verschieden ($\beta_{t2}=0.08$ und $\beta_{t2}=0.07$). Effekte der beruflichen Weiterbildungs- und Leistungsbereitschaft auf die Arbeitszeit sind für das frühe Erwachsenenalter ebenfalls erwartungsgemäß positiv, wiederum gering und nicht signifikant (jeweils $\beta_{t2}=0.09$ und 0.10). Im mittleren Erwachsenenalter verändert sich das Bild etwas. Der Effekt der Weiterbildungsbereitschaft auf die Übernahme häuslicher Arbeit ist mit $\beta_{t3}=0.15$ stärker, bleibt aber nicht signifikant, für die berufliche Leistungsbereitschaft zeigt sich ein ebenfalls nicht signifikanter, jedoch negativer standardisierter Effekt ($\beta_{t3}=-0.14$), so dass Frauen mit höherer beruflicher Leistungsbereitschaft in der Tendenz sogar mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen. Angesichts eines deutlichen direkten und signifikanten Effektes der beruflichen Leistungsbereitschaft auf die Arbeitszeit ($\beta_{t3}=0.25$, $p<0.01$) kann dies auf die Doppelbelastung der Frauen mit hoher beruflicher Leistungsbereitschaft hindeuten und auf eine Entkopplung ihres häuslichen Aufgabenbereichs von ihren beruflichen Motivationen.

Bezüglich der Wirkung der zeitinvarianten Variable der Bildungsjahre zeigen sich für das frühe Erwachsenenalter deutliche Effekte, nach denen Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen entsprechend den humankapitaltheoretischen Annahmen eine höhere berufliche Weiterbildungsbereitschaft besitzen ($\beta_{t2}=0.27$, $p<0.001$), was auch als Matthäuseffekt interpretiert werden kann. Hingegen ist der Effekt im frühen Erwachsenenalter auf die berufliche Leistungsbereitschaft marginal ($\beta_{t2}=-0.02$). Frauen mit hohem Bildungsniveau erledigen außerdem signifikant weniger Arbeiten im Haushalt bzw. geben diese eher ab ($\beta_{t2}=0.36$, $p<0.001$). Ein direkter Effekt auf die investierten Erwerbsarbeitszeiten ist für das frühe Erwachsenenalter nicht festzustellen ($\beta_{t2}=0.02$). Dies widerspricht auf den ersten Blick humankapitaltheoretischen Annahmen, wonach das höhere Bildungsniveau der Frauen auch mit größeren zeitlichen Investitionen einhergehen sollte. Hingegen verzeichnen Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen auch steigende monatliche monetäre Erträge, hier abgebildet als ein direkter Effekt der Bildungsjahre auf das Nettoeinkommen. Der Effekt ist standardisiert mit $\beta_{fi}=0.12$ nicht besonders stark und schwach signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10%. Im Vergleich zum frühen Erwachsenenalter sind solche relevanten Effekte der Bildungsjahre zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Jahr 2012 weder auf die berufliche Weiterbildungsbereitschaft ($\beta_{t3}=-0.03$) noch auf die Übernahme der häuslichen Arbeiten ($\beta_{t3}=0.05$) nachweisbar. Auch hier kann wieder interpretiert werden, dass die Weichen bei den durch Bildungslaufbahnen

beeinflussten Merkmalen bereits früh im Lebensverlauf gestellt werden, hernach wirken individuelle Stabilitäten im Lebensverlauf oder beeinflussen weitere hier nicht berücksichtigte Variablen die untersuchten Merkmale. Eine Ausnahme bilden nur die monetären Erträge, welche auch im mittleren Erwachsenenalter direkt von der Bildungskarriere mitbestimmt werden ($\beta_3=0.10$, $p<0.1$), so dass Frauen mit höheren Abschlüssen ihre Wertigkeit auch in den Einkommen wiederfinden.

Entgegen den Annahmen wirkt das Zusammenleben in einer Ehe zu beiden Erhebungszeitpunkten positiv auf die beruflichen Motivationen. Da die Effekte jedoch sehr gering sind, wird dies an dieser Stelle nicht weiter interpretiert. Allein ein Effekt der Ehevariablen auf die berufliche Weiterbildungsbereitschaft wird zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter mit $\beta_3=0.12$, $p<0.05$ signifikant. Verheiratete Frauen besitzen in der Tendenz eine höhere berufliche Weiterbildungsbereitschaft, was möglicherweise Ausdruck eines größeren Bemühens ist, im Erwerb fortzukommen oder wieder Fuß zu fassen. Kleinkinder hingegen sind entsprechend den Erwartungen mit geringeren beruflichen Motivationen verbunden, wobei jedoch allein der Effekt auf die berufliche Leistungsbereitschaft im mittleren Erwachsenenalter signifikant wird ($\beta_3=-0.16$, $p<0.05$).

Indirekte Effekte

Im Folgenden wird nun nachvollzogen, inwiefern Effekte der Motivations- und Bildungsvariablen auf Einkommen über die Übernahme häuslicher Arbeiten und die investierten Arbeitszeiten bei Frauen entsprechend den Hypothesen, dargelegt in Untersuchungsschritt 2 (5.2.1), vermittelt werden.

Im frühen und mittleren Erwachsenenalter können so, wie es angesichts der oben nachvollzogenen geringen Effektstärke der beruflichen Leistungs- oder Weiterbildungsbereitschaft auf die Übernahme häuslicher Arbeiten zu beiden Erhebungszeitpunkten im Erwachsenenalter anzunehmen war, keine relevanten indirekten Effekte dieser Motivationen auf das monatliche Nettoeinkommen nachvollzogen werden, auch wenn die Vorzeichenrichtung zumindest im frühen Erwachsenenalter die angenommene ist. Dies spricht gegen die Hypothesen H6 und H7 über einen vermittelten Zeit- oder Anstrengungseffekt der Motivationen.

Für die berufliche Leistungsbereitschaft zeigt sich allein ein signifikanter medierter Einkommenseffekt dieser Berufsmotivation über die investierten Arbeitszeiten im mittleren

Erwachsenenalter mit $\beta_{t3-ind}=0.11$, $p<0.01$ (CI: 0.01-0.21, SE: 0.03). Frauen also mit einer hohen beruflichen Leistungsbereitschaft investieren auch mehr Zeit in ihren Beruf, was sich wiederum positiv auf ihre Einkommensergebnisse auswirkt.

Da die Hypothese über einen direkten Effekt der Anstrengung der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Nettoeinkommen entsprechend der Hypothese 1 verworfen wurde, ist dieser Effekt auf das Einkommen ausgehend vom Bildungsniveau der Frauen ebenfalls nicht nachweisbar ($\beta_{t2-ind}=0.05$, $p>0.1$). Von der Geltung der Hypothese 5, die besagt, dass Frauen mit einem höheren Bildungsniveau zulasten der häuslichen Arbeiten mehr Kraft und Anstrengung in den Beruf investieren und hierüber ihre monetären Erträge erhöhen können, ist daher nicht auszugehen.

Jedoch zeigt sich zusätzlich für die Erhebungsjahre 2002/04 entsprechend Hypothese 4 ein statistisch relevanter Zeiteffekt des Bildungsniveaus auf das Einkommen ($\beta_{t2-ind}=0.1$, $p<0.01$, CI: 0.02-0.17, SE: 0.02). Demnach übernehmen Frauen mit steigendem Bildungsniveau weniger Haushaltsarbeiten, investieren dafür mehr Zeit in den Beruf und steigern hierüber ihr Einkommen. An dieser Stelle wird zusätzlich der bei den direkten Effekten fehlende Effekt der Bildungsjahre auf die Erwerbsarbeitszeiten erklärbar, der im Modell auch auf Null gesetzt werden kann. Das restriktivere Modell wird in diesem Fall bevorzugt ($\chi_{diff}^2=0.13$, $df_{diff}=1$, $p>0.1$).¹⁸ Der erwartete Humankapitaleffekt, welcher von höheren zeitlichen Investitionen in den Beruf bei höheren Bildungsniveaus ausgeht, wird bei den hier untersuchten Frauen demnach als *indirect only-Mediation* mit $\beta_{t2-ind}=0.16$, $p<0.01$ (CI: 0.04-0.27, SE: 0.04) vollständig über die Übernahme häuslicher Arbeiten mediiert.

Somit steht neben dem direkten Humankapitaleffekt im frühen Erwachsenenalter der angenommene über die Übernahme häuslicher Arbeiten vermittelte Zeiteffekt mit ähnlicher Effektstärke als komplementäre Mediation. Hingegen finden sich keine derartigen mediierten Bildungseffekte auf die Einkommen der befragten Frauen im mittleren Erwachsenenalter, so dass hier allein der Humankapitaleffekt bestehen bleibt und vielmehr von der Relevanz der Stabilitäten zwischen beiden Erhebungszeitpunkten auszugehen ist.

¹⁸ Deskriptive Fit-Werte: $373.36/327=1.14$, $p_{kor}=>0.1$, RMSEA=0.022 (0.00-0.03), CFI=0.982, SRMR=0.043, N=297

6.3 Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters

Im Folgenden nun wird untersucht, ob zeitinvariante Einstellungs-, berufliche Ziel- und Kontextmerkmale der Jugendzeit die monetären Erträge im Erwachsenenalter langfristig beeinflussen und inwiefern dies möglicherweise über die Primärverpflichtungen der Frauen als Anstrengungs- oder Zeiteffekt vermittelt wird. Geschätzt wird ein Modell für das frühe und mittlere Erwachsenenalter, welches basierend auf dem Basismodell partieller skalarer Invarianz aus 6.1 die jugendlichen Merkmalseffekte auf die Übernahme häuslicher Arbeit, die wöchentlichen Berufsarbeitszeiten und das monatliche Nettoeinkommen der untersuchten Frauen nachvollzieht, angefangen mit der Einstellung zur geschlechtlichen Rollenverteilung im Jugendalter und den materiellen beruflichen Zielvorstellungen – dem Willen also, später einmal ein hohes Einkommen zu erzielen und dem Streben nach einem beruflichen Aufstieg.¹⁹ Zusätzlich wird eine Kontextvariable inkludiert, wobei das Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land stellvertretend für die beruflichen Ambitionen der Frauen steht. Ein Aufwachsen auf dem Land würde aus diesem Blickwinkel geringere berufliche Ambitionen der Frauen implizieren, dies einerseits aufgrund des geringeren Möglichkeitsspielraums hinsichtlich weiblicher und ambitionierter Karrieren auf dem Land, andererseits hinsichtlich eines traditionelleren Einstellungshorizonts bezüglich der Rolle der Frau in einer Gesellschaft. Die Merkmale der Adoleszenten werden jeweils miteinander korreliert. Außerdem wird die Bildungsjahrvariable als zusätzliche intervenierende Variable einbezogen, um diese in ihrer Abhängigkeit von den jugendlichen Merkmalen als ersten Schritt zu einer ambitionierten Berufskarriere darzustellen. Modell JM wird in Abbildung 6.4 der Übersichtlichkeit halber ohne Kontrollvariablen und als ein Querschnitt veranschaulicht. Die abgebildeten Pfade zwischen den Jugendvariablen und den Merkmalen des Erwachsenenalters gelten für beide Erhebungszeitpunkte des Erwachsenenalters. Die bekannten zeitverzögerten und autoregressiven Pfade zwischen beiden Erhebungszeitpunkten aus 6.1 werden im Modell mitgeschätzt.

¹⁹ Die Durchsicht der Covariance Coverage Matrix, welche die je Indikator zur Verfügung stehenden Datenproportionen angibt, ergibt als niedrigsten Wert 0.618. Muthèn und Muthèn empfehlen Werte von mindestens 0.50 für reliable Ergebnisse (Muthen 2002).

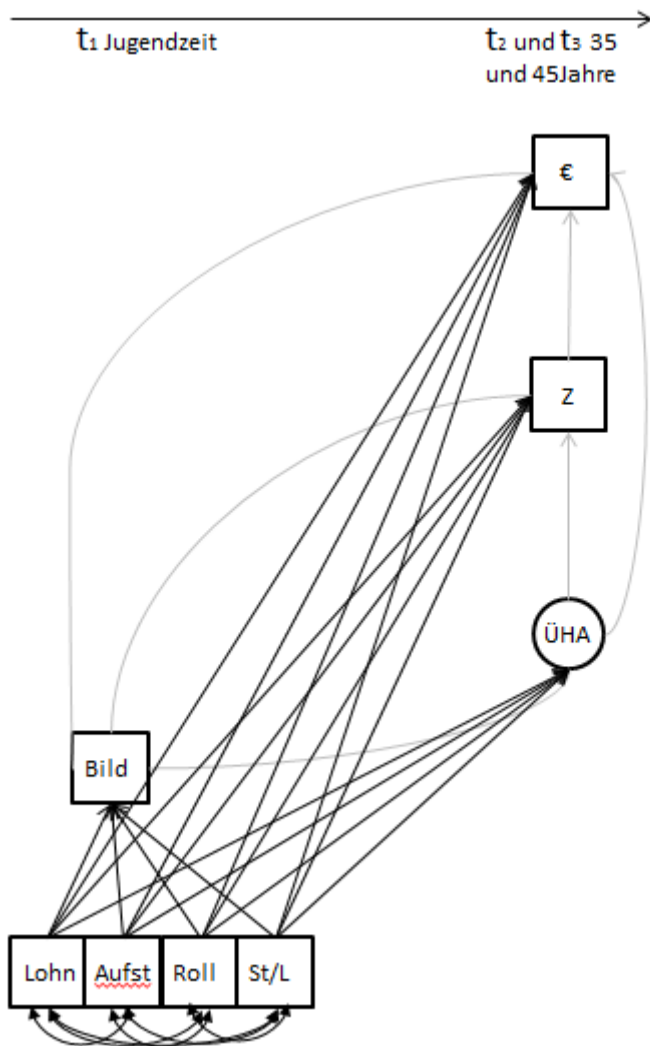


Abbildung 6.4: Modell über vermittelte Einkommenseffekte individueller Merkmale des Jugendalters (JM). ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, Bild=Bildungsjahre, Lohn=Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter, Aufst=Streben nach beruflichem Aufstieg im Jugendalter, Roll=Traditionalität der Geschlechterrolleneinstellung, St/L=Herkunft aus der Stadt oder vom Land

Ergebnisse der Schätzung

Die folgende Auswertung der Schätzergebnisse wird je Jugendvariable durchgeführt. In Abbildung 6.5 werden die signifikanten standardisierten Regressions- und Korrelationskoeffizienten für das kontrollierte Modell JM abgebildet, die vollständigen Ergebnisse finden sich in Tabelle 6.12 im Anhang.

Die Einstellungen zur geschlechtlichen Rollenverteilung zeitigen mit $\beta_{t2}=0.04$, $p>0.1$ keinen nennenswerten standardisierten Effekt auf die Übernahme häuslicher Arbeiten. Der direkte standardisierte Effekt der Rolleneinstellungen auf die Erwerbsarbeitszeiten zu t_2 besitzt mit $\beta_{t2}=0.12$ das richtige Vorzeichen, demnach arbeiten junge Frauen im frühen Erwachsenenalter in der Tendenz wöchentlich länger in ihrem Beruf, wenn sie in ihrem Jugendalter eine

moderne Einstellung zur Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern besaßen. Der Effekt wird jedoch statistisch nicht signifikant ($p=0.13$). Überraschend hingegen erscheint ein schwach signifikant negativer Effekt der Einstellungsvariablen auf die Einkommensergebnisse im frühen Erwachsenenalter mit $\beta_{t2}=-0.14$, $p<0.05$. Demnach verdienen Frauen mit moderneren Einstellungen im Jugendalter im frühen Erwachsenenalter weniger Geld, auch wenn sie in der Tendenz mehr Zeit in den Beruf investieren. Möglicherweise spielen hier Kinder im Haushalt eine Rolle. Das Durchschnittsalter bei der Geburt des ersten Kindes bei den Frauen mit modernen Einstellungen im Jugendalter liegt mit 29,97 Jahren signifikant ($p<0.01$) höher als bei Frauen mit traditionellen Einstellungen, die ihr erstes Kind durchschnittlich im Alter von 28,01 Jahren bekommen. Somit sind die Kinder im Haushalt der früher modern denkenden Frauen jünger. In der Folge ist es denkbar, dass sich die beruflichen Ambitionen im frühen Erwachsenenalter zwar in vermehrten zeitlichen Investitionen in den Beruf (gemessen an der investierten Arbeitszeit) niederschlagen, jedoch zu diesem Zeitpunkt als spätgeborene Kinder monetäre Erfolge verhindern und erst im weiteren Karriereverlauf erfolgt die Manifestation der beruflichen Orientierungen in einem höheren Einkommen. Diese Vermutung wird durch den Befund bestätigt, dass die gleiche Jugendvariable einen tendenziell positiven Effekt auf das Einkommen im mittleren Erwachsenenalter besitzt, der in seiner Stärke mit dem Effekt auf das Einkommen im frühen Erwachsenenalter vergleichbar ist ($\beta_{t3}=0.11$, $p=0.13$).

Zusätzlich bedeutet diese Vermutung für den im nächsten Unterpunkt folgenden simultanen Gruppenvergleich zwischen kinderlosen Frauen und Müttern, dass ein negativer Einkommenseffekt der Einstellungsvariablen für Frauen ohne Kinder nicht nachweisbar sein dürfte. Dies wird in Abschnitt 6.4 nachvollzogen. Positiv ist außerdem ein Effekt der Geschlechtsrollenorientierungen auf das erreichte Bildungsniveau mit $\beta_{t1}=0.13$, wird jedoch mit $p=0.12$ ebenfalls nicht statistisch signifikant.

Für das Streben nach beruflichem Aufstieg im Jugendalter zeigt sich ein signifikanter und positiver Einkommenseffekt im ersten Erhebungsjahr im Erwachsenenalter mit $\beta_{t2}=0.10$, $p<0.05$. Frauen also, denen in ihrem Jugendalter der berufliche Aufstieg wichtig war, können im frühen Erwachsenenalter in der Tendenz höhere monetäre Erträge verzeichnen. Für das Streben nach hohem Einkommen wird wiederum ein signifikant negativer Effekt auf die Übernahme häuslicher Arbeiten im mittleren Erwachsenenalter offensichtlich mit $\beta_{t3}=-0.15$, $p<0.05$. Somit gilt hier, dass junge Frauen, die in ihrer Jugendzeit ein hohes Einkommen anstrebten, im mittleren Erwachsenenalter mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen, in der

Tendenz (sichtbar werdend im negativen Vorzeichen) gilt dies auch für das frühe Erwachsenenalter. Jedoch sind die Vorzeichen der Effekte, welche von der Lohnvariablen ausgehen, nahezu in Gänze negative, so dass sich insgesamt der Eindruck aufdrängt, dass die Antwort auf die Frage, was für den späteren Beruf wichtig sei mit „dass ich möglichst viel Geld verdiene“ unabhängig von den tatsächlichen individuellen Gegebenheiten und Möglichkeiten positiv im Sinne eines Wunsches, jedoch nicht im Sinne der tatsächlichen Machbarkeit beantwortet wurde. Hierauf deutet auch das negative Vorzeichen beim Effekt der Variablen auf die absolvierten Bildungsjahre hin. Die Resultate der Schätzungen für diese Variable sollten daher insgesamt nicht überbewertet werden. Für die Kontextvariable (Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land) zeigt sich ein signifikanter positiver Effekt der Variablen auf die Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter mit $\beta_2=0.21$, $p<0.01$. Das heißt, junge Frauen, die in der Stadt aufgewachsen sind, übernehmen geringere Anteile der Arbeiten im Haushalt im Vergleich zu den Frauen, die auf dem Land erwachsen wurden. Ein positiver und schwach signifikanter Einkommenseffekt dieser Variablen zeigt sich außerdem ebenfalls zum ersten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter mit $\beta_2=0.09$, $p<0.1$. Der aus EM bekannte Bildungseffekt auf die Übernahme häuslicher Arbeiten bleibt dabei bestehen. Nicht mehr signifikant wird der Humankapitaleffekt im mittleren Erwachsenenalter, die standardisierte Effektstärke bleibt ebenfalls bestehen.

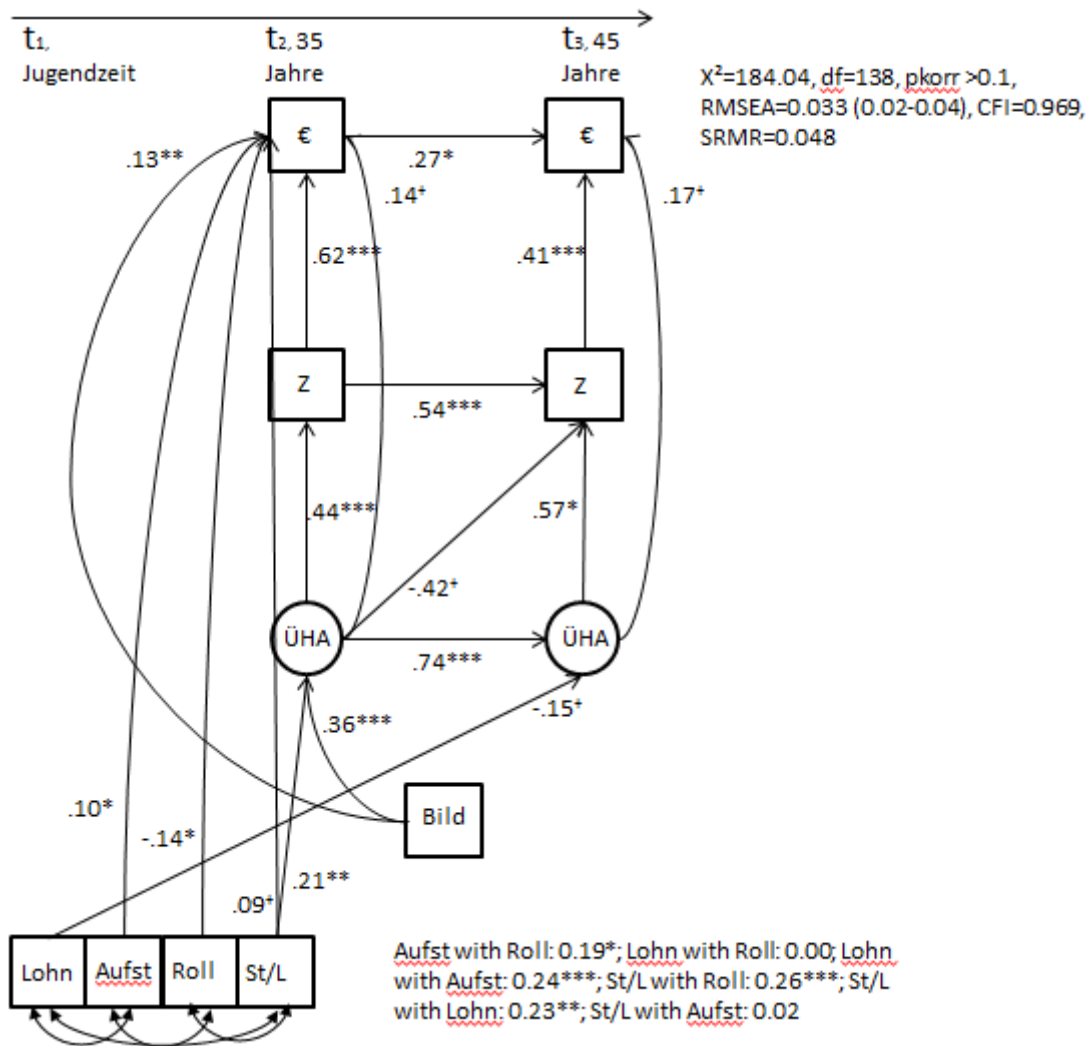


Abbildung 6.5: Schätzergebnisse, JM (N=304). Abgebildet werden standardisierte Pfad- und Korrelationskoeffizienten; $^+p < 0.1$, $^*p < 0.05$, $^{**}p < 0.01$, $^{***}p < 0.001$; ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, Bild=Bildungsjahre, Lohn=Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter, Aufst=Streben nach beruflichem Aufstieg im Jugendalter, Roll=Traditionalität der Geschlechterrolleneinstellung, St/L=Herkunft aus der Stadt oder vom Land

Indirekte Effekte

Im Anschluss an die berichteten direkten Effekte können die Hypothesen 8 und 9 über einen über die Übernahme von Haushaltsarbeiten vermittelten direkten Effekt oder einen über diese Variable vermittelten Zeiteffekt auf die monetären beruflichen Erträge im frühen und mittleren Erwachsenenalter weder für die Einstellungen zur geschlechtlichen Rollenverteilung noch für das Streben nach hohem Einkommen oder beruflichem Aufstieg im Jugendalter bestätigt werden. Auch Hypothese 10 über einen über das Bildungsniveau vermittelten Einkommenseffekt der besprochenen jugendlichen Merkmale ist nicht zu verifizieren.

Bestätigt hingegen wird Hypothese 8 für die Kontextvariable. Der indirekte Zeiteffekt auf die monatlichen monetären Erträge im frühen Erwachsenenalter ist mit $\beta_{t_2-ind}=0.06$ nicht sehr stark, aber statistisch signifikant ($p<0.01$, CI: 0.01-0.10, SE: 0.02). Nachvollziehbar wird somit zusätzlich ein über die Haushaltsarbeiten vermittelter Effekt auf die wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten mit $\beta_{t_2-ind}=0.09$, $p<0.01$ (CI: 0.02-0.16, SE: 0.03). Ein über das erreichte Bildungsniveau vermittelter Einkommenseffekt der Kontextvariablen kann für das frühe Erwachsenenalter nicht nachgewiesen werden. Signifikante vermittelte Einkommenseffekte der Kontextvariablen über das Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land können für das Erhebungsjahr 2012 ebenfalls nicht gezeigt werden. Somit ist Hypothese 8 innerhalb der hiesigen Schätzungen nur für das frühe Erwachsenenalter zu bestätigen.

Der vermittelte Zeiteffekt des Bildungsniveaus auf das Einkommen bleibt mit $\beta_{t_2-ind}=0.1$, $p<0.001$ (CI: 0.03-0.167, SE: 0.02) neben dem direkten Humankapitaleffekt mit $\beta_{t_2}=0.13$, $p<0.01$ in gleicher Vorzeichenrichtung bestehen. Der über die Übernahme häuslicher Arbeit vermittelte Effekt auf die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit liegt bei $\beta_{t_2-ind}=0.16$, $p<0.001$ (CI: 0.05-0.27, SE: 0.04).

Die Bestimmtheitsmaße von Modell JM werden in Tabelle 6.4 im Vergleich zu BM3 abgebildet.

Hier zeigen sich nur marginale Veränderungen beim zweiten Erhebungszeitpunkt, im frühen Erwachsenenalter kann das Modell immerhin 57% der Varianz des Einkommens aufklären. Wiederum deutet eine deutliche Erhöhung der Varianzaufklärung für die Übernahme von Haushaltsarbeiten im frühen Erwachsenenalter von 11% im Basismodell BM3 auf 28% in JM auf die Wirkung indirekter Effekte hin.

R², BM3 und JM							
	<i>Bild</i>	<i>ÜHAt₂</i>	<i>ÜHAt₃</i>	<i>Zt₂</i>	<i>Zt₃</i>	<i>€t₂</i>	<i>€t₃</i>
<i>BM3</i>	-	0.11	0.63	0.34	0.45	0.52	0.48
<i>JM</i>	0.03	0.28	0.65	0.36	0.46	0.57	0.50

Tabelle 6.4: R², BM3 und JM

6.4 Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?

Kinder stellen für Frauen eine relevante Determinante für die Verteilung der familiären Aufgaben dar. In der Literatur wird beispielsweise festgehalten, dass die Präsenz von Kindern im Haushalt die privaten Aufgaben erweitert, mit weiteren zeitlichen Investitionen einhergeht und die Erledigung dieser Aufgaben mehr Energiereserven angreift, da ihre Intensität steigt (zum Beispiel Keith und Malone 2005). Dies führt zu der Annahme, dass Anstrengungs- und Zeiteffekte der Übernahme häuslicher Arbeiten auf den monetären Output entsprechend den Ausführungen im Konzept von Gary Becker, für Frauen die mit Kindern im Haushalt leben, schwerer wiegen sollten als für Frauen ohne Kinder. Wollen also Frauen mit Kindern hohe berufliche Ambitionen verwirklichen, müssen insbesondere sie sich „durchsetzen“ und die häuslichen Arbeiten abgeben, um Zeit und Kraft für den Beruf gewinnen zu können.

Im simultanen Gruppenvergleich zwischen Müttern und kinderlosen Frauen soll einem solchen möglichen Zusammenhang nachgegangen werden. Der Gruppenvergleich wird im Folgenden auf einen Querschnitt für das frühe Erwachsenenalter begrenzt, da ein Längsschnitt aufgrund der niedrigen Fallzahl von fünfzig kinderlosen Frauen bis in das mittlere Erwachsenenalter wegen der Komplexität der Modelle nicht zu validen Ergebnissen führt. Dies gilt auch für den Querschnitt im mittleren Erwachsenenalter, wobei außerdem zu beachten bleibt, dass sich das Bollen-Stine-Bootstrap-Verfahren unter Berücksichtigung fehlender Werte durch FIML nur bei mindestens 100 Fällen als verlässlich erweist und sich kleinere Samples hinsichtlich der Bewertung des Chi²s als weniger reliabel herausstellen (siehe hierzu Enders 2010). In einem Querschnitt für das frühe Erwachsenenalter steht eine Gruppe von 278 Frauen mit Kindern einer Gruppe aus 101 kinderlosen Frauen gegenüber. Inhaltlich bedeutet das Fehlen eines wenigstens deskriptiven Vergleichs zum mittleren Erwachsenenalter auf der einen Seite zwar einen Verlust, insbesondere in Bezug auf mögliche Life-Stage-Effekte. Auf der anderen Seite wurde im obigen Längsschnittmodell bereits festgestellt, dass das frühe Erwachsenenalter als bestimmend bezüglich der interessierenden Merkmale zum späteren Erhebungszeitpunkt gelten kann, so dass der Informationsverlust ein begrenzter bleibt.

Basismodell im Gruppenvergleich

Die je Gruppe vorliegenden Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationsmatrizen finden sich im Anhang in den Tabellen 6.14 und 6.15. Bei einem Vergleich der Produkt-Moment-Korrelationen zwischen monatlichem Nettoeinkommen und den einzelnen Items der

Übernahme häuslicher Arbeiten sowie der Korrelationen zwischen der investierten Erwerbsarbeitszeit und den einzelnen Haushaltsarbeitsitems können bereits deskriptiv Unterschiede nachvollzogen werden. Demnach besitzen die Korrelationskoeffizienten in beiden zu vergleichenden Frauengruppen das erwartete positive Vorzeichen. Jedoch fallen die Koeffizienten für Frauen mit Kindern durchweg höher aus im Vergleich zu den kinderlosen Frauen. Dies weist bereits auf Unterschiede bei der Relevanz der Übernahme häuslicher Arbeiten für Erwerbsarbeitszeiten und monetäre Verdienste hin. Interessant ist außerdem der deskriptive Befund, dass mit 57,6% ein signifikant größerer Anteil der kinderlosen Frauen kohabitieret, innerhalb der Müttergruppe sind dies gerade 14,6% ($p < 0.001$). Für einen latenten Mittelwertvergleich der Variable der Übernahme häuslicher Arbeiten zwischen den beiden Frauengruppen bedeutet dies, dass angesichts einer den kohabitierenden Paaren unterstellten moderneren Geschlechtsrollenorientierung und aufgezeigten egalitäreren Aufteilung häuslicher Arbeiten (Künzler und Walter 2001; South und Spitze 1994), ein signifikanter Unterschied bei der relativen Übernahme häuslicher Arbeiten zwischen beiden Gruppen zu finden sein sollte.

Zuerst wird das Vorliegen von Messinvarianz im Gesamtmodell nachvollzogen, beginnend im ersten Schritt mit der Sicherstellung konfigurationaler Messinvarianz durch separate Testung des Gesamtmodells in beiden Gruppen. Der Fit des Modells ist für beide Gruppen akzeptabel, die Faktorladungen laden je Gruppe genügend hoch ($G1=0.52-0.77$, $G2=0.41-0.52$) und sind signifikant ($p < 0.001$). Im Baseline-Modell wird ein frei geschätzter simultaner Vergleich des Faktors Übernahme häuslicher Arbeit zur Überprüfung von Messinvarianz vorgenommen. Es wird hernach problemlos metrische Invarianz erreicht ($\chi_{diff}^2=0.78$, $df_{diff}=4$, $p > 0.1$), somit ist ein Vergleich der Beziehungsparameter zwischen beiden Gruppen sichergestellt. Zwar ist auch der Fit im skalaren Modell akzeptabel, doch signifikant schlechter als der des metrischen Modells ($\chi_{diff}^2=7.63$, $df_{diff}=3$, $p < 0.05$). Vollständige skalare Invarianz ist also auszuschließen. Um einen latenten Mittelwertvergleich zwischen beiden Gruppen für die Übernahme häuslicher Arbeiten durchführen zu können, wurde das Vorliegen partieller skalarer Messinvarianz überprüft. Die freie Schätzung des Intercepts im Gruppenvergleich für den Indikator *Aufräumen* führt zu einer Bevorzugung des weniger restriktiven Modells gegenüber dem skalaren mit $\chi_{diff}^2=4.05$, $df_{diff}=1$, $p < 0.05$. Gegenüber dem metrischen Modell wird wiederum das partiell skalare bevorzugt ($\chi_{diff}^2=3.58$, $df_{diff}=2$, $p > 0.1$).

In einem Step-Up-Ansatz (Brown 2006) werden dann die Beziehungsparameter des Modells partieller skalarer Messinvarianz schrittweise gleichgesetzt.

Im Ergebnis des simultanen Gruppenvergleichs zeigt sich, dass die Gleichsetzung des Beziehungsparameters zwischen der investierten Erwerbsarbeitszeit und der Übernahme häuslicher Arbeiten zu einem signifikant schlechteren Fit führt ($\chi^2_{diff}=5.93$, $df_{diff}=1$, $p<0.05$) und daher frei geschätzt werden muss. Die Ergebnisse des bevorzugten Modells werden in Abbildung 6.6 abgetragen. Der Fit dieses Modells mit der freigeschätzten Beziehung zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten und der Arbeitszeit bei ansonsten gleichgesetzten Pfadkoeffizienten unter Einbezug der Kontrollvariable Ehestatus ist mit $\chi^2=36.28$, $df=34$, $p_{korrr}>0.1$, $RMSEA=0.019$ (0.00-0.06), $CFI=0.995$ und $SRMR=0.054$ genügend.

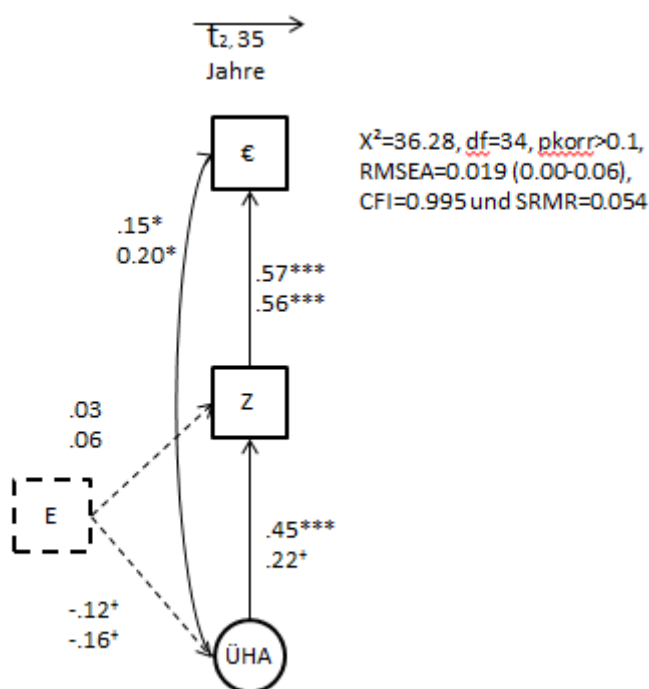


Abbildung 6.6: Schätzergebnisse, BM-GV (Mütter N=297, kinderlose Frauen N=101). Abgebildet werden standardisierte Pfadkoeffizienten; jeweils oben Ergebnisse für Mütter und jeweils unten Ergebnisse für kinderlose Frauen; ⁺= $p<0.1$, *= $p<0.05$, **= $p<0.01$, ***= $p<0.001$. ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, E=Ehe besteht

Entsprechend den Annahmen zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten und den investierten Arbeitszeiten für Frauen mit Kindern standardisiert prägnant ausfällt und hoch signifikant ist, während er in der Vergleichsgruppe deutlich niedriger ist und nur in der Tendenz Relevanz besitzt ($\beta_{t_2}=0.43$, $p<0.001$ versus $\beta_{t_2}=0.22$, $p<0.1$). Der mediierte Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeit auf das monatliche individuelle Nettoeinkommen liegt in der Frauengruppe ohne Kinder bei $\beta_{t_2-ind}=0.12$, $p<0.1$ (CI: 0.02-0.29, SE: 0.7) und steht einem direkten Effekt von $\beta_{t_2}=0.2$, $p<0.05$ gegenüber, der

Zeiteffekt ist im Vergleich hierzu für Frauen mit Kindern mit $\beta_{2\text{-ind}}=0.26$ fast doppelt so stark, hoch signifikant ($p<0.001$) (CI: 0.14-0.38, SE: 0.05) und steht einem direkten Effekt $\beta_2=0.15$, $p<0.05$ gegenüber.

Insgesamt leistet die Schätzung für das frühe Erwachsenenalter eine Varianzaufklärung bei den Einkommen von jeweils 42% (Gruppe 1) bzw. 41% (Gruppe 2), so dass zum einen offenbar wird, dass die Erwerbsarbeitszeit erwartbar für beide Frauengruppen eine wichtige Rolle für den monetären Output ihrer Berufsarbeit spielt, die investierte Erwerbsarbeitszeit jedoch bei Frauen mit Kindern im Haushalt zu einem markanten Anteil über ihre Investitionen in Haushaltsarbeiten zustande kommt (21%), was für Frauen ohne Kinder in diesem Maße nicht nachzuweisen ist (6%).

Der Vergleich der latenten Mittelwerte für die Übernahme häuslicher Arbeiten zeigt in Bestätigung der deskriptiven Analysen, dass Frauen ohne Kinder im frühen Erwachsenenalter signifikant weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen (+1.02, $p<0.001$).

Vermittelte Effekte auf Einkommen von individuellen Merkmalen des Erwachsenen- und des Jugendalters im Gruppenvergleich

Im Folgenden soll zuerst nachvollzogen werden, inwiefern die geschilderten Befunde über Effekte der beruflichen Motivationen und des Bildungsniveaus auf monetäre Erträge im Erwachsenenalter übertragbar sind. Dies würde heißen, dass Frauen mit Kindern und hohen beruflichen Motivationen einen deutlichen über die Übernahme häuslicher Arbeiten vermittelten Zeit- und Anstrengungseffekt auf ihre monetären Erträge verzeichnen, kinderlose Frauen jedoch aufgrund der geringeren zeitlichen und energetischen Aufwendungen für die Haushaltsarbeit nicht. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, ob möglicherweise ein Effekt der Motivationen oder der Bildungsjahre auf die Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter nur bei Frauen mit Kindern beobachtbar wird, weil sie insgesamt mehr Arbeiten übernehmen, wie dies im latenten Mittelwertvergleich aufgezeigt wurde. Vor einem simultanen Gruppenvergleich muss wiederum das Vorliegen von Messinvarianz mit Blick auf die verwendeten latenten Variablen für beide Gruppen überprüft werden. Das konfigurale Modell passt in Gruppe 1 gut auf die empirischen Daten. Die deskriptiven Fit-Werte genügen mit $\chi^2=86.74$, $df=63$, $p_{\text{kor}}>0.1$, $RMSEA=0.038$ (0.01-0.05), $CFI=0.969$, $SRMR=0.039$ ebenso den Ansprüchen wie auch die Korrelationsmatrizen (siehe hierzu Tabelle 6.5). Die Indikatoren sind in ihrer Zugehörigkeit zu den ihnen zugeordneten Faktoren voneinander abgrenzbar, auch die Residualkorrelationsmatrix entspricht den Erwartungen.

Die Faktorladungen sind genügend hoch und signifikant ($p < 0.001$) mit 0.67-0.75 (BLB) und 0.45-0.66 (BWB).

Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationsmatrix für Gruppe 1 (Mütter)								
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Einsatz</i>	<i>Ausdauer</i>	<i>Erfolg</i>	<i>Freizeit</i>	<i>Abend</i>	<i>Sträuben</i>
<i>Einsatz</i>	4.96	0.80	1.000					
<i>Ausdauer</i>	4.74	0.84	0.52	1.000				
<i>Erfolg</i>	4.47	0.99	0.48	0.48	1.000			
<i>Freizeit</i>	3.86	1.26	0.35	0.22	0.35	1.000		
<i>Abend</i>	3.71	1.30	0.17	0.15	0.25	0.30	1.000	
<i>Sträuben</i>	4.71	1.05	0.34	0.25	0.28	0.40	0.35	1.000

Tabelle 6.5: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationsmatrix für Gruppe 1 (Mütter)

Die deskriptiven Fit-Werte in Gruppe 2 entsprechen ebenfalls den erforderlichen Cut-off-Werten mit $\chi^2=66.58$, $df=63$, $p_{\text{kor}} > 0.1$, $RMSEA=0.024$ (0.00-0.07), $CFI=0.980$, $SRMR=0.064$. Die Durchsicht der Korrelationsmatrix offenbart jedoch Abgrenzungsprobleme zwischen beiden Motivationsfaktoren, abgebildet in Tabelle 6.6. Hinzu kommt, dass der Indikator Ausdauer mit 0.38 nicht genügend hoch auf den Faktor der beruflichen Leistungsbereitschaft lädt. Die Matrix der Residualkorrelationen zeigt ebenfalls auffällige Werte mit > 0.2 .

Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationsmatrix für Gruppe 2 (kinderlose Frauen)								
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Einsatz</i>	<i>Ausdauer</i>	<i>Erfolg</i>	<i>Freizeit</i>	<i>Abend</i>	<i>Sträuben</i>
<i>Einsatz</i>	4.89	0.74	1.000					
<i>Ausdauer</i>	4.81	0.80	0.38	1.000				
<i>Erfolg</i>	4.46	0.90	0.31	0.19	1.000			
<i>Freizeit</i>	4.02	1.18	0.32	0.06	0.40	1.000		
<i>Abend</i>	3.84	1.24	0.07	-0.07	0.33	0.39	1.000	
<i>Sträuben</i>	4.92	1.07	0.11	0.20	0.23	0.43	0.32	1.000

Tabelle 6.6: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationsmatrix für Gruppe 2 (kinderlose Frauen)

Es kann daher für ein Modell mit zwei Motivationsvariablen keine konfigurale Messinvarianz erreicht werden, ein simultaner Gruppenvergleich ist aufgrund der fehlenden Passung der latenten Messmodelle für berufliche Motivationen auf die empirischen Daten in Gruppe 2 (kinderlose Frauen) nicht verlässlich möglich. Zumindest aber ein Gruppenvergleich unter Einbezug der Bildungsvariablen ist realisierbar. Da das Bildungsniveau Teil des Modells über die vermittelten Effekte adoleszenter Merkmale auf Einkommensergebnisse ist, erfolgt die Auswertung für die Bildungsvariable im Ergebnis eben dieser Schätzung.

Deskriptiv kann veranschaulicht werden, dass mit 37,6% diejenigen Frauen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss oder einer Meister/Techniker-Qualifikation einen

signifikant größeren Anteil in der Gruppe besitzen, die bis in das frühe Erwachsenenalter noch keine Kinder bekommen haben. In der Müttergruppe haben 18,6% ($p < 0.001$) eine entsprechend hohe Qualifikation erreicht. Dieser deskriptive Befund reiht sich ein in solche, welche zeigen können, dass insbesondere Frauen mit hohen Bildungsniveaus später oder gar keine Kinder bekommen (Timm 2006). Es wird deutlich, dass in beiden Vergleichsgruppen mit 27,4% (Mütter) und 39,2% (kinderlose Frauen) jeweils ein geringerer Anteil in der Jugendzeit hinsichtlich der geschlechtlichen Rollenverteilung als modern denkend einzustufen war, ein signifikant größerer Teil jedoch bei der bis in das frühe Erwachsenenalter kinderlosen Frauengruppe ($p < 0.05$), was insofern interessant ist, als dass den in ihrem Jugendalter moderner eingestellten jungen Frauen, welche bis zu ihrem frühen Erwachsenenalter kinderlos bleiben, planvolles Handeln unterstellt werden kann. Dies mag auch daran liegen, dass mit 37,6% ein größerer Anteil der kinderlosen befragten Frauen in der Stadt aufgewachsen ist im Gegensatz zu 22,6% bei den Frauen, die im frühen Erwachsenenalter bereits Kinder hatten ($p < 0.01$). Deskriptiv betrachtet, war auch ein größerer Anteil der auf dem Land aufgewachsenen jungen Frauen hinsichtlich der geschlechtlichen Rollenverteilung traditionell eingestellt. Unter den traditionell eingestellten jungen Frauen kommen 77,3% von Land, 22,7% wuchsen in der Stadt auf. Diejenigen mit moderneren Ansichten kommen zu 47,4% aus der Stadt und 52,6% der modernen Frauen vom Land. Beim Streben nach hohen Einkommen gab mit 53,9% der jugendlichen Mädchen, die im frühen Erwachsenenalter Mütter waren, ein geringerer Anteil an, ein hohes Einkommen verdienen zu wollen. Bei den bis ins frühe Erwachsenenalter kinderlosen Frauen sind dies 57,5%, ein Unterschied, der jedoch nicht statistisch signifikant wird. Beim beruflichen Aufstieg hingegen ist es mit 64,2% ein größerer Anteil der Müttergruppe, dem der berufliche Aufstieg wichtig war, verglichen mit 53,4% bei den kinderlosen Frauen, der Unterschied fällt statistisch jedoch ebenfalls nicht ins Gewicht.

Um sicherzustellen, dass das Modell über vermittelte Einkommenseffekte von Jugend- und Bildungsmerkmalen für beide Vergleichsgruppen auf die empirischen Daten passt, wird das Modell für kinderlose Frauen und für solche mit Kindern separat geschätzt. Die deskriptiven Fit-Werte sind mit $\chi^2=44.19$, $df=32$, $p_{\text{kor}} > 0.1$, $RMSEA=0.038$ (0.00-0.06), $CFI=0.972$, $SRMR=0.039$ (Mütter) und $\chi^2=22.88$, $df=32$, $p_{\text{kor}} > 0.1$, $RMSEA=0.000$ (0.00-0.04), $CFI=1.00$, $SRMR=0.044$ (kinderlose Frauen) jeweils genügend, so dass ein simultaner Gruppenvergleich

im Folgenden abgebildet werden kann.²⁰ Schrittweise werden nun die Parameterbeziehungen gleichgesetzt und mit dem Chi²-Differenztest getestet, ob es signifikante Unterschiede in den Beziehungen zwischen zwei Variablen im Vergleich beider Gruppen gibt.

Die Gleichsetzung des Beziehungsparameters zwischen den Einstellungen zur geschlechtlichen Rollenverteilung und dem individuellen Einkommen im frühen Erwachsenenalter führt zu einer signifikanten Verschlechterung des Modell-Fits ($\chi_{\text{diff}}^2=3.9$, $df_{\text{diff}}=1$, $p<0.05$). Dies gilt auch für die Gleichsetzung der Beziehung zwischen der Lohn-Variable und dem Einkommen ($\chi_{\text{diff}}^2=3.35$, $df_{\text{diff}}=1$, $p<0.08$). Auch die gleichgesetzte Beziehung zwischen den Variablen der Arbeitszeit und der Übernahme häuslicher Arbeit führt zu signifikant schlechteren Fit-Werten ($\chi_{\text{diff}}^2=3.88$, $df_{\text{diff}}=1$, $p<0.05$) und wird daher freigeschätzt. Dies gilt außerdem für die Gleichsetzung der gerichteten Beziehung zwischen der Einstellung zur Rollenverteilung in einer Partnerschaft und den Bildungsjahren ($\chi_{\text{diff}}^2=4.58$, $df_{\text{diff}}=1$, $p<0.05$). Die vollständigen Ergebnisse des Gruppenvergleichs finden sich in Tabelle 6.16 im Anhang. Im Folgenden werden in Abbildung 6.7 der Übersicht halber nur solche Pfade eingezeichnet, die innerhalb mindestens einer der beiden Gruppen statistische Signifikanz erreichen.

²⁰ Die Durchsicht der Covariance Coverage Matrix ergibt für beide Gruppen noch akzeptable Minima mit 0.54 für die Müttergruppe und 0.59 für kinderlose Frauen.

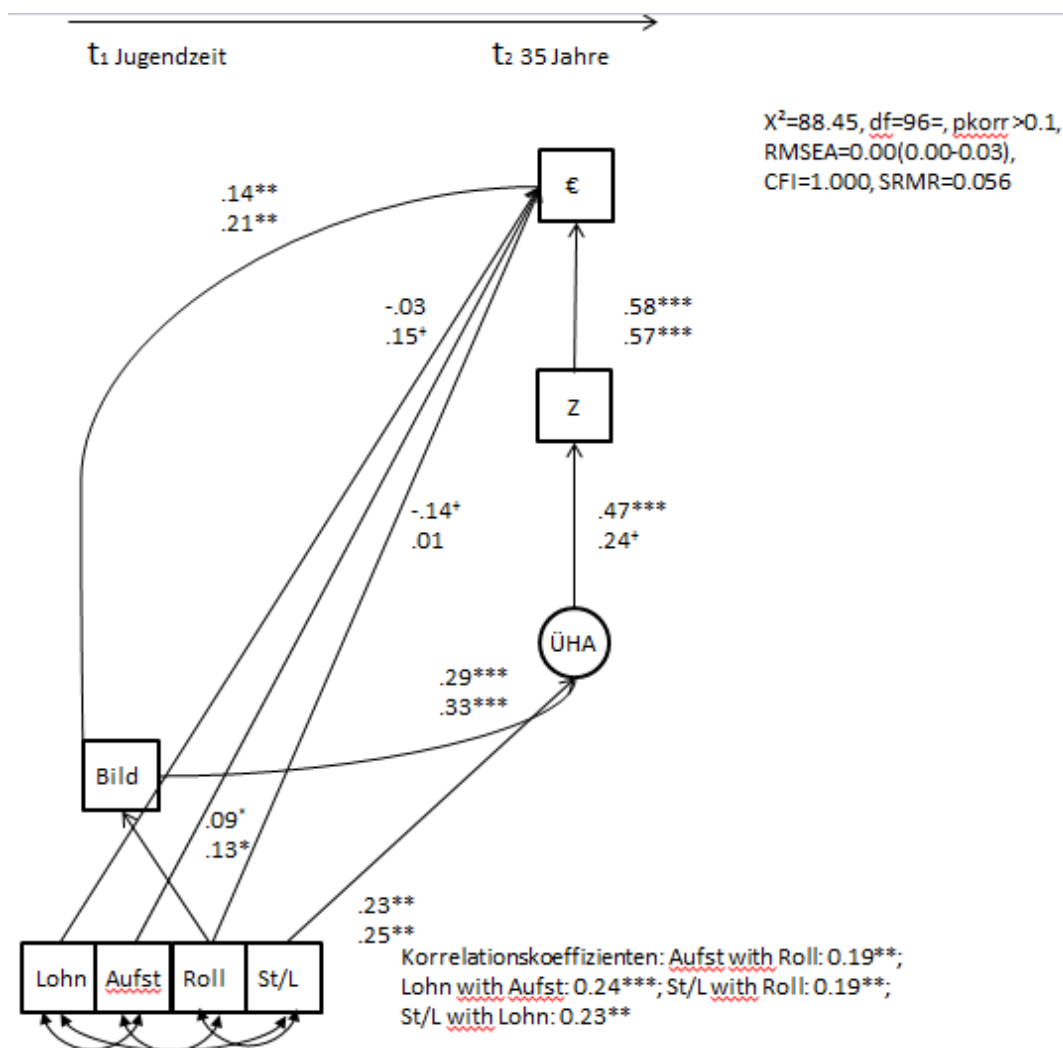


Abbildung 6.7: Schätzergebnisse, JM-GV (Mütter $N=267$ und kinderlose Frauen $N=101$). Abgebildet werden standardisierte Pfadkoeffizienten, jeweils oben Ergebnisse für Mütter und jeweils unten Ergebnisse für kinderlose Frauen, Korrelationskoeffizienten: Aufst with Roll: 0.19**; Lohn with Roll: 0.02; Lohn with Aufst: 0.24***; St/L with Roll: 0.19**; St/L with Lohn: 0.23**; St/L with Aufst: 0.02, $^+=p<0.1$, $^*=p<0.05$, $^{**}=p<0.01$, $^{***}=p<0.001$. ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, Bild=Bildungsjahre, Lohn=Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter, Aufst=Streben nach beruflichem Aufstieg im Jugendalter, Roll=Traditionalität der Geschlechterrolleneinstellung, St/L=Herkunft aus der Stadt oder vom Land

Wie bereits in 6.2 festgehalten wurde, ergibt sich auch für das Gruppenvergleichsmodell, dass der im Basismodell BM-GV aufgezeigte direkte Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen für beide Gruppen unter Einbezug der Bildungsvariablen in die Schätzung geringer wird und nicht länger statistische Signifikanz erreicht. Dies bestätigt wiederum die Resultate aus den vorhergehenden Modellen, dass der direkte Effekt keine Relevanz besitzt und somit auch nicht von einem hieraus interpretierten Anstrengungseffekt auszugehen ist.

Der bereits oben aufgezeigte signifikante Unterschied zwischen den Frauengruppen beim Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf monetäre Erträge, hier mit $\beta_{t2}=0.47$, $p<0.001$ versus $\beta_{t2}=0.24$, $p<0.1$, zeitigt im Ergebnis Unterschiede beim vermittelten Zeiteffekt

auf Einkommen ausgehend von der Bildungsvariablen. Demnach ist dieser für Frauen mit Kindern mit $\beta_{t_2-ind}=0.08$, $p<0.01$ (CI: 0.02-0.15, SE: 0.02) hoch signifikant, ebenso wie der vermittelte Effekt auf die Erwerbsarbeitszeit mit $\beta_{t_2-ind}=0.14$, $p<0.01$ (CI: 0.03-0.24, SE: 0.04). Für die im frühen Erwachsenenalter kinderlosen Frauen werden die vermittelten Effekte der Bildungsjahre auf Einkommensergebnisse und Erwerbsarbeitszeiten nur schwach signifikant und sind jeweils deutlich schwächer mit $\beta_{t_2-ind}=0.04$, $p<0.1$ (CI: 0.00-0.08, SE: 0.02) und $\beta_{t_2-ind}=0.08$, $p<0.1$ (CI: 0.01-0.15, SE: 0.04). In Bezug auf die Hypothesen über einen vermittelten Zeiteffekt des Bildungsniveaus auf die monetären Erträge von Frauen findet also Hypothese 13 Bestätigung, wobei dennoch gilt, dass Frauen mit hohem Bildungsniveau, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht, weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen. Die Geltung von Hypothese 13 hinsichtlich des vermittelten Effektes der Bildungsjahre ist also allein ein Ergebnis des Unterschiedes bei der Beziehung zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten und der Erwerbsarbeitszeit, wobei aufgrund des höheren Zeitaufwands von Frauen mit Kindern und hohem Bildungsniveau die in häusliche Arbeiten investierte Zeit zugunsten von zeitlichen Investitionen in die Erwerbsarbeitszeit verringert werden muss, um entsprechend dem Bildungsabschluss höhere monetäre Erträge zu erzielen. Weitere den Hypothesen entsprechende indirekte Effekte sind für die Stadt-Land-Variable sowohl auf Einkommen ($\beta_{t_2-ind}=0.06$, $p<0.01$, CI: 0.01-0.12, SE: 0.02) als auch auf investierte Erwerbsarbeitszeiten ($\beta_{t_2-ind}=0.11$, $p<0.01$, CI: 0.03-0.18, SE: 0.03) in der Müttergruppe nachweisbar. Diese Effekte fallen für die Frauengruppe ohne Kinder aufgrund des geringeren Effektes der Übernahme häuslicher Arbeiten auf die Arbeitszeiten geringer aus mit $\beta_{t_2-ind}=0.03$, $p=0.13$ und $\beta_{t_2-ind}=0.06$, $p=0.10$ (in der oben genannten Reihenfolge). Somit kann in der Zusammenschau Hypothese 13 auch mit Blick auf die Kontextvariable für einen Zeiteffekt auf die Einkommensergebnisse von Frauen bestätigt werden und wird wiederum durch die unterschiedlich relevante Beziehung zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten und der Erwerbsarbeitszeit im frühen Erwachsenenalter vermittelt.

In Modell JM (Unterkapitel 6.3) wurde ein signifikant negativer Effekt der Einstellungen im Jugendalter zur geschlechtlichen Rollenverteilung auf das Einkommen im frühen Erwachsenenalter auffällig. Im Gruppenvergleich nun zeigt sich für diese Beziehung, dass die Rolleneinstellung nicht nur, wie erwartet, für Frauen ohne Kinder im frühen Erwachsenenalter ein positives Vorzeichen trägt, sondern mit $\beta_{t_2}=0.01$ schlicht keine Relevanz besitzt. Hingegen zeigt sich wieder ein Negativeffekt dieser Einstellungsvariablen auf die monetären Erträge von Frauen mit Kindern mit $\beta_{t_2}=-0.14$, $p<0.1$. Die Einstellung zur geschlechtlichen Rollenverteilung ist tatsächlich nur für Frauen mit Kindern von einer gewissen Relevanz. Die

modernere Einstellung zur geschlechtlichen Rollenverteilung zeitigt außerdem einen schwach signifikanten Effekt auf die absolvierten Bildungsjahre bei Frauen mit Kindern im frühen Erwachsenenalter, der Effekt ist hingegen negativ und nicht signifikant für Frauen ohne Kinder ($\beta_{t_2}=0.18$, $p<0.1$ versus $\beta_{t_2}=-0.17$, $p=0.13$). Da nun aber das Kindmerkmal aus Sicht der damals jugendlichen Frauen nicht sicher vorhersehbar war, kann dies angesichts des oben bereits festgehaltenen späteren Zeitpunktes der Geburt des ersten Kindes bei modern eingestellten Frauen als höhere Planungskompetenz innerhalb dieser Gruppe interpretiert werden. Gleichzeitig kann nicht, wie erwartet, ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen bei der Beziehung zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten und diesen Einstellungen festgestellt werden ($\beta_{t_2}=-0.02$) und somit auf den ersten Blick die Befunde von Grob und Stuhlmann nicht repliziert werden, die einen geringen signifikanten Effekt der Einstellungen auf die frühe Arbeitsteilung nur für Frauen mit Kindern fanden (Grob und Stuhlmann 2009). Bei Inspektion der indirekten Effekte zeigt sich, dass der angenommene Effekt der Einstellungen auf die Arbeitsteilung im frühen Erwachsenenalter sehr wohl nachweisbar ist. Dieser scheint sich über die Bildungsjahre auf die Übernahme häuslicher Arbeiten Bahn zu brechen. Der indirekte Effekt auf die Übernahme haushaltlicher Arbeiten vermittelt über die Bildungsjahre liegt im frühen Erwachsenenalter für Frauen mit Kindern bei immerhin $\beta_{\text{ind-t}_2}=0.05$ und ist schwach signifikant ($p<0.1$, CI: 0.01-0.10, SE: 0.03). Ein signifikanter indirekter Effekt über diesen Weg bei Frauen, die mit Kindern in einem Haushalt leben, ist hingegen hinsichtlich der Arbeitszeiten ($\beta_{t_2\text{-ind}}=0.02$, $p=0.12$) und Einkommen ($\beta_{t_2\text{-ind}}=0.01$, $p=0.12$) nur in der Tendenz festzustellen, hierzu ist der indirekte standardisierte Effekt auf die Übernahme häuslicher Arbeiten zu gering.

Interessant ist zusätzlich der Befund, dass das Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter im frühen Erwachsenenalter für kinderlose Frauen mit einem schwach signifikant positiven Einkommenseffekt verbunden ist ($\beta_{t_2}=0.15$, $p<0.1$), nicht jedoch für Mütter. Auch dies macht es in der Tendenz wahrscheinlich, dass Frauen mit Kindern bei ambitionierten beruflichen Vorstellungen hinsichtlich ihres frühen Einkommens möglicherweise durch weitere kinderverbundene Faktoren „verhindert“ werden und somit das Fehlen eines relevanten Mediators wahrscheinlich. Es deutet außerdem darauf hin, dass die Rolleneinstellungen für junge Frauen, die in ihrem Leben Kinder planen, von größerer Bedeutung bei der Verwirklichung beruflicher Zielvorstellungen sind, eben weil Kinder eine so hohe Relevanz für die Aufteilung der Hausarbeiten zwischen Partnern besitzen. Bei kinderlosen Frauen dagegen werden materielle Berufsziele aufgrund des Fehlens des Vereinbarkeitskonflikts relevant und die Tatsache, dass diese Frauen bis in das frühe

Erwachsenenalter kinderlos bleiben, ist dann möglicherweise ein Schritt hin zur Verwirklichung dieses Ziels.

Die Ergebnisse spiegeln sich schlussendlich auch in der aufgeklärten Varianz der interessierenden Variablen wider (Tabelle 6.7). Mit 6% können die investierten Arbeitszeiten in der Gruppe ohne Kinder nur geringfügig im Vergleich zu 22% in der Gruppe mit Kindern erklärt werden, was wiederum auf die Relevanz des Zeiteffektes hindeutet, der von der Übernahme häuslicher Arbeiten bei Müttern ausgeht. Die Hinzunahme der individuellen Einstellungsmerkmale und des Bildungsniveaus in das Modell erhöht die Varianzaufklärung der Einkommen für beide Gruppen, deutlicher jedoch für kinderlose Frauen, so dass die Relevanz vermittelter Zeiteffekte in der Müttergruppe für Einkommensergebnisse einmal mehr bestätigt wird.

R², JM-GV				
	<i>Bild</i>	<i>ÜHA</i>	<i>Z</i>	<i>€</i>
<i>Gruppe 1 (Mütter)</i>	0.04	0.16	0.22	0.46
<i>Gruppe 2 (kinderlose Frauen)</i>	0.02	0.20	0.06	0.51

Tabelle 6.7: R², JM-GV

6.5 Diskussion der Untersuchungsergebnisse

Die Resultate des Ergebnisteils 6.1 bis 6.3 dieser Arbeit entsprechend der in 5.2 formulierten Hypothesen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen aufgestellt wurden, werden im Folgenden chronologisch abgearbeitet und diskutiert. Die Untersuchungsergebnisse aus einem Gruppenvergleich zwischen Müttern und kinderlosen Frauen, welche für die jeweiligen Frauengruppen die Modelle aus 6.1 und 6.3 replizierten, werden inhaltlich passend eingefügt. Häkchen stehen dabei im Folgenden für eine bestätigte und ein durchgestrichenes Gleichheitszeichen für eine im Rahmen der vorliegenden Untersuchung verworfene Hypothese.

Welche Rolle spielt die Übernahme familiärer Arbeiten für die Einkommensergebnisse von Frauen?

Es ist bekannt, dass Frauen heute zuvorderst für die häusliche und Erziehungsarbeit im privaten verantwortlich sind (Hobler et al. 2017; Procher et al. 2014; Haberkern 2007; Blossfeld und Drobnic 2004). Dies gilt in unterschiedlichem Ausmaß nicht nur für

Deutschland, sondern auch international (Hipp und Leuze 2015). Frauen investieren im Vergleich zu Männern auf der einen Seite unabhängig vom Umfang der Erwerbstätigkeit beider Partner deutlich mehr Zeit in reproduktive Aufgaben (=Effekt des Geschlechtes) und tragen mit Blick auf ihre beruflichen Anforderungen oftmals eine doppelte Aufgabenbürde (Rosenfeld et al. 2004). Theoretisch wird das Zustandekommen dieses Effektes mit geschlechtsrollenzentrierten Ansätzen wie dem *Doing Gender*-Konzept und der *Honeymoon-Hypothese* erklärt. Sie heben die Bedeutung des Geschlechts bei der Aufteilung familiärer Arbeiten hervor, so dass der Großteil dieser Verpflichtungen aufgrund kulturell geprägter Normen und Geschlechtsrollenidentitäten bei den Frauen verbleibt und so die Asymmetrie bei der privaten Arbeitsteilung vor diesem Hintergrund hervorgebracht wird.

Auf der anderen Seite werden solche Arbeiten aufgrund ihres Umfangs auch für die beruflichen Wege von Frauen relevant (=Effekt der Erwerbsarbeit) (siehe hierzu Wengler et al. 2008, S. 16), dies betrifft insbesondere die Erwerbsarbeitszeiten (Hobler et al. 2017; Klaus und Steinbach 2002). Demnach investieren Frauen bei einem Mehr an investierter Zeit in das Private weniger Zeit in den Beruf, mehr investierte Zeit in den Beruf wiederum schmälert die für häusliche Arbeiten eingesetzten Zeitreserven (BMFSFJ 2003, 2006 und 2012). Dies wiederum wird mit ressourcenbasierten symmetrischen Ansätzen wie dem *Time-Availability*-Konzept, dem *Resource-Bargaining* oder auch mit dem ökonomischen Haushaltsproduktionsansatz nachvollzogen. Bei diesen gilt das Verhältnis von beruflich relevanten Ressourcen, wie Arbeitszeiten, Einkommen und die Bildungsniveaus, zwischen Partnern als erklärend für die Aufteilung familiärer Arbeiten und Investitionen in den Erwerb. Die Umkehr der geschlechtlichen Dynamik bei der Aufteilung häuslicher Aufgaben ist im Rahmen solcher theoretischen Konzepte grundsätzlich denkbar, wenn die Frau in einer Partnerschaft dem Mann in ihren beruflichen Ressourcen überlegen ist. Die empirische Überprüfung der symmetrischen und asymmetrischen Ansätze als alternative Erklärungen für Arbeitsteilungsmodelle bei Partnern ergibt jedoch vor allem, dass kein Konzept für sich die Spezialisierung von Partnern auf den produktiven (beruflichen) und reproduktiven (familiären) Aufgabenbereich erklären kann. Vielmehr besitzen *sowohl* symmetrische *als auch* asymmetrische Ansätze eine gewisse Geltung. Die Übernahme häuslicher Arbeiten ist zum einen geschlechtlich vorstrukturiert, zum anderen können Ressourcen erklärend für die Aufteilung familiärer Aufgaben zumindest bis hin zu einer egalitären Aufteilung herangezogen werden (Procher et al. 2014; Gwozdz und Sousa-Poza 2010; Wengler et al. 2008; Grunow et al. 2007; Röhler et al. 2000). Insgesamt wird die Erklärungskraft der benannten Konzepte jedoch als gering eingestuft (Klaus und Steinbach 2002), so dass erstens

andere erklärende Faktoren für die Genese von Arbeitsteilungsmodellen innerhalb von Partnerschaften herangezogen werden müssen. Zweitens ist der private Aufwand für die Erledigung ihrer familiären Verpflichtungen bei Frauen so hoch, dass dieser private Faktor eine wichtige Erklärung für Erwerbsinvestitionen von Frauen im Erwachsenenalter darstellen kann. Denn zusätzlich zur zeitlichen Wechselwirkung zwischen privaten Zeitinvestitionen und in den Beruf investierte Arbeitszeit wird auch gezeigt, dass ein Mehr der Übernahme von Haushalts- und erzieherischen Tätigkeiten mit geringeren monetären Erträgen aus Berufsarbeit einhergeht, was als ein *Effekt der Anstrengung* interpretiert wird (Maani und Cruickshank 2010; Keith und Malone 2005; Hersch und Stratton 1997).

Vor diesem Hintergrund könnte eine Heterogenität bei Einkommensergebnissen von Frauen als Ergebnis eines Vereinbarkeitskonflikts veranschaulicht werden.

Beide Blickrichtungen aus der Literatur können auch theoretisch nachvollzogen werden, wurden bisher jedoch nach dem Wissensstand der Autorin mit Blick auf Einkommensergebnisse von Frauen nur separat hinsichtlich ihres Einflusses getestet, bisher aber noch nicht systematisch gemeinsam gedacht.

Innerhalb des Konzeptes *Allocation of Effort* von Gary Becker wird davon ausgegangen, dass die familiären und Haushaltsaufgaben erstens kräftezehrende Pflichten darstellen, die den Energiehaushalt von Personen schmälern, so dass weniger Kraft für den Beruf zur Verfügung steht. Individuen sind deshalb je nach ihrem häuslichen Aufwand mehr oder weniger produktiv in der Erwerbsarbeit, so dass der monetäre Wert ihrer Arbeit entsprechend beeinflusst wird. Dies entspricht dem benannten *Anstrengungseffekt* auf das Einkommen. Zum zweiten wird davon ausgegangen, dass solche Überlegungen auch in zeitlicher Hinsicht gelten müssen, was einem *Zeiteffekt* der Übernahme häuslicher Arbeiten auf Einkommen gleichkommt, denn weniger in den Beruf investierte Zeit geht mit einem geringeren Einkommen einher. Im Ergebnis nun der hiesigen Analysen kann der Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf die monatlichen Nettoeinkommen der untersuchten Frauen in allen Untersuchungsschritten konsistent nachgewiesen werden. Übernehmen Frauen weniger Arbeiten im Haushalt, investieren sie dafür mehr Zeit in den Beruf und erhöhen hierüber ihren monetären Output. Der indirekte Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen ist mit einer standardisierten Effektstärke von $\beta_{t2-ind}=0.24-0.27$ im frühen Erwachsenenalter und $\beta_{t3-ind}=0.23-0.24$ zum Erhebungszeitpunkt 2012 in allen Untersuchungsschritten von 6.1 bis 6.3 nachweisbar und jeweils hoch signifikant ($p<0.01$ - $p<0.001$). Dies entspricht Befunden in der Literatur, welche eine Wechselwirkung zwischen investierter Erwerbsarbeitszeit im Sinne von *Time-Availability* und der in familiäre Aufgaben

investierten Zeit erklärbar machen (Wengler et al. 2008; Huinink und Reichart 2008; Klaus und Steinbach 2002; Bielby und Bielby 1988).

Eine gerichtete Verbindung, die annimmt, dass die privaten Arbeiten Einkommensergebnisse bei Frauen über den Mediator Erwerbsarbeitszeiten beeinflussen, wurde bisher nach dem Wissensstand der Autorin nicht nachvollzogen.

✓ *H1: Je weniger Hausarbeiten Frauen übernehmen, desto mehr Zeit investieren sie in Berufsarbeit. Je mehr Zeit Frauen in den Beruf investieren, desto höher ist ihr Einkommen.*

Von einem Ausgleich der investierten Zeiten in den privaten und den beruflichen Lebensbereich kann im Rahmen der Untersuchungsergebnisse allerdings nicht gesprochen werden, da das verwendete Maß für die Übernahme häuslicher Arbeiten ein relatives ist. Nur Daten zu absoluten Zeitinvestitionen in die jeweiligen Arbeitsbereiche hätten die Beurteilung eines tatsächlichen zeitlichen Ausgleichs zwischen beiden Bereichen ermöglicht. Der Mechanismus an sich - die Mediation des Einflusses der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Nettoeinkommen der Frauen über ihre Erwerbsarbeitszeiten – ist jedoch auch das eigentliche Erkenntnisinteresse.

Der in der Literatur als „Anstrengung“ interpretierte direkte Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf die monetären beruflichen Erträge bei Frauen (Maani und Cruickshank 2010; Keith und Malone 2005; Hersch und Stratton 2002) kann mit den Daten der Life-Studie nicht bestätigt werden. Im ersten Untersuchungsschritt (6.1) über das grundsätzliche Mediationsmodell, welches den über die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit vermittelten indirekten und den direkten Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen abbildet, kann letzterer als standardisierter Pfadkoeffizient von $\beta_2=0.22$ ($p<0.01$) im frühen und $\beta_3=0.21$ ($p<0.05$) im mittleren Erwachsenenalter dokumentiert werden. Im Rahmen des Strukturgleichungsmodells in 6.2 konnte dann aber gezeigt werden, dass sich die Effektstärke der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen unter Einführung der Bildungsvariablen verringert. Der Effekt im Gesamtmodell bleibt zwar mit $\beta_2=0.15$ und $\beta_3=0.18$ in der richtigen Vorzeichenrichtung nachweisbar, wird jedoch jeweils mit $p<0.1$ nur noch als Tendenz sichtbar. Dies deutet darauf hin, dass es sich bei dem in 6.1 aufgefundenen „Anstrengungseffekt“ auf das Einkommen zumindest teilweise um einen Bildungseffekt handelt. Auch im Ergebnis von Modell 6.3 erreicht der Anstrengungseffekt nur tendenzielle

Relevanz mit Effektstärken von $\beta_2=0.14$ und $\beta_3=0.17$, jeweils $p<0.1$. Diese Untersuchungsergebnisse sprechen dafür, dass der Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten von Frauen den eigentlich ausschlaggebenden für Einkommensergebnisse darstellt und zumindest im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht von der Existenz eines Anstrengungseffektes, wie ihn das Konzept *Allocation of Effort* postuliert, auszugehen ist. Dies entspricht den Befunden von McLennan, der die Existenz eines solchen Effektes deswegen zurückwies, weil er diesen im Vergleich zwischen Frauen verschiedener Nationalitäten nicht konsistent nachweisen konnte (McLennan 2000). Neben Hypothese 2 können somit auch die Hypothesen 5, 7 und 9 verworfen werden, die davon ausgehen, dass es einen direkten Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Erwerbseinkommen gibt, der abhängig von individuellen Merkmalen von Frauen ist.

≠ H2: *Wenn Frauen weniger Arbeiten im Haushalt übernehmen, investieren sie mehr Kraft in Erwerbsarbeit und erhöhen hierüber das Einkommen.*

An dieser Stelle wird aber auch deutlich, dass der Nachweis eines direkten Effektes der Übernahme häuslicher Arbeiten auf Einkommen als Anstrengungseffekt grundsätzlich keine ideale Herangehensweise darstellt. Dabei spielt das Fehlen eines objektiv messbaren Anstrengungsindikators eine wichtige Rolle (Maani und Cruickshank 2010; Engelhardt 2008). Würde Anstrengung in diesem Sinne von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern belohnt werden, müsste es möglich sein, den Arbeitslohn an einem objektiv erfassbaren Anstrengungseinsatz zu bemessen. Dies kann jedoch angesichts des Fehlens eines solchen Indikators nicht verwirklicht werden. Vielmehr könnte die zeitliche Einsatzbereitschaft der Arbeitnehmerinnen selbst für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein Maß für die berufliche Anstrengung darstellen, so dass ein angenommener Anstrengungseffekt im nachvollzogenen Zeiteffekt auf das Einkommen von Frauen aufgeht. Es kann auch eingewendet werden, dass Untersuchungen, welche einen Anstrengungseffekt der Haushaltsarbeit oder kinderbezogener Arbeiten auf Einkommen untersuchen, den Stundenlohn der Frauen als abhängige Variablen nutzen (Keith und Malone 2005; Budig und England 2001). Jedoch sollte ein tatsächlicher Effekt der Kraftverteilung zwischen beiden Lebensbereichen bei Frauen zum einen konsistent sowohl im Stunden- als auch im Monatslohn nachvollziehbar sein. Zum anderen ist die Argumentation über das fehlende objektive Maß für Kraftinvestition auch für den Stundenlohn nicht von der Hand zu weisen und die Notwendigkeit der parallelen Betrachtung

von Zeit- und Anstrengungseffekt auf berufliche Verdienste wird hier noch einmal mehr deutlich.

Es ist zusätzlich außerdem denkbar, dass hinter dem schwach signifikanten direkten Einkommenseffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten in den hier vorliegenden Modellen die so genannte „purchasing power“ steht (Gupta 2006, S. 997), die Tatsache also, dass sich Frauen, die ein hohes Einkommen erwirtschaften, eine Externalisierung der Haushaltsarbeiten eher leisten können und daher zu größeren Anteilen in dieser Kategorie vertreten sind. Somit kann zwar aus einer individuellen Sicht von der beabsichtigten Abgabe der häuslichen Arbeiten zugunsten des Berufs gesprochen werden. Ein Anstrengungseffekt steckt jedoch nicht dahinter, da dieser auch für diejenigen Frauen nachzuweisen sein müsste, welche die Arbeiten in der Tendenz eher dem Partner übertragen. Eine solche Vermutung wird durch die zusätzliche Schätzung eines Modells bestätigt, das allein diejenigen Frauen einbezieht, welche die häuslichen Aufgaben an ihre Partner abgeben und solche Frauen exkludiert, welche die Erledigung von Haushaltsaufgaben einkaufen. Eine derartige Schätzung bestätigt zum einen die Zeiteffekte der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen im frühen und mittleren Erwachsenenalter mit $\beta_{t2-ind}=0.27$, $p<0.001$ (CI: 0.15-0.40, SE: 0.05) und $\beta_{t3-ind}=0.22$ $p<0.001$ (CI: 0.07-0.36, SE: 0.05). Ein direkter Effekt wiederum der Haushaltsarbeitsvariablen auf den monetären Output ist zwar jeweils positiv, mit $\beta_{t2}=0.1$ und $\beta_{t3}=0.1$ wiederum schwächer und erreicht die Signifikanzgrenze nicht mehr (jeweils $p=0.13$).²¹

Im Rahmen eines Vergleichs der Ergebnisse über vermittelte Einkommenseffekte des Faktors Haushaltsarbeit zwischen kinderlosen Frauen und Müttern in 6.4 wurde angenommen, dass Zeiteffekte und „Anstrengungs“effekte auf Einkommen vor allem für Frauen mit Kindern gelten müssten. So sind von der Anlastung der Bürde der privaten Aufgaben zwar grundsätzlich alle Frauen betroffen. Jedoch wird auch vermutet, dass die Intensität der Aufgaben steigt, wenn Kinder im Haushalt leben (Keith und Malone 2005). Demnach werden Fragen der familiären Aufgabenverteilungen zwischen den Partnern aufgrund einer „Komplexitätssteigerung“ erst nach der Geburt von Kindern virulent (Gildemeister und Robert 2008, S. 193). Neben den Haushaltsaufgaben werden die alltäglichen kinderbezogenen Aufgaben den Müttern zugeschrieben (Althaber et al. 2011; BMFSFJ 2006). Somit kommen im Falle der Geburt von Kindern neue Aufgaben hinzu, bereits bestehende Aufgaben werden

²¹ Deskriptive Fit-Werte: $114.13/89=1.28$, $pkorr>0.1$, $RMSEA=0.03$ (0.01-0.05), $CFI=0.981$, $SRMR=0.046$, $N=267$

weiter zu den Frauen hin verteilt und aufwendiger, auch weil die Geburt von Kindern mit einer Traditionalisierung der familiären Aufgabenverteilung assoziiert wird (Klaus und Steinbach 2002). Dies geht dann mit einer höheren zeitlichen Belastung von Müttern mit privaten Aufgaben einher (BMFSFJ 2003), aus einem anderen Blickwinkel können die anfallenden Arbeiten auch als kräftezehrender beschrieben werden. Dies wiederum führt zu der Annahme, dass die formulierten Hypothesen über vermittelte Zeit- (H1) und Anstrengungseffekte (H2) auf Einkommen vor allem für Frauen mit Kindern gelten, die das Private zugunsten der beruflichen Investitionen und dem monetären Berufserfolg augenscheinlicher verschieben müssen. Beispielsweise zeigten Hersch und Stratton, dass die in private Aufgaben investierte Zeit für Einkommen erst relevant wird, wenn das zeitliche Ausmaß dieser Arbeiten hinderlich wird, weil es nicht mehr leicht neben der Berufsarbeit erledigt werden kann (Hersch und Stratton 1997). Eine solche Annahme konnte für den postulierten Zeiteffekt auf Einkommen bestätigt werden. Mit $\beta_2=0.45$, $p<0.001$ für Mütter versus $\beta_2=0.22$, $p<0.1$ für kinderlose Frauen unterscheiden sich die Beziehungen zwischen dem Faktor Haushaltsarbeit und den investierten Berufsarbeitszeiten im Basismodell statistisch signifikant voneinander. Dies präzisiert auch die Befunde von Rosenfeld und Trappe, die den sogenannten *Family Gap* - die Lohndiskrepanz zwischen Müttern und kinderlosen Frauen - über die geringere Erwerbsarbeitszeit westdeutscher Mütter bei ihrem Berufseinstieg erklären (Rosenfeld und Trappe 2000). Angesichts des Befundes aus dem latenten Mittelwertvergleich, der mit $+1.02$, $p<0.001$ anzeigt, dass Mütter im Vergleich zu kinderlosen Frauen signifikant höhere Anteile der privaten Haushaltsaufgaben erledigen, wird ein solcher Unterschied logisch nachvollziehbar.

✓ *H13: Hypothese 1 gilt insbesondere für Frauen mit Kindern. Je weniger Hausarbeiten Frauen übernehmen, desto mehr Zeit investieren sie in Berufsarbeit. Je mehr Zeit Frauen in den Beruf investieren, desto höher ist ihr Einkommen.*

Im Anschluss an die Befunde zu Hypothese 2 kann, wie oben dargelegt, ein „Anstrengungseffekt“ für den Gruppenvergleich nicht gezeigt werden.

Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?

Zum einen nun kann sowohl für Frauen als auch für Männer gezeigt werden, dass hohe Bildungsniveaus auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu niedrigeren einen höheren Geldwert besitzen (Schmillen und Stüber 2014), was mit einer höheren Produktivität im Sinne der Qualifikation, Fertigkeiten und Fähigkeiten begründet (Kristen 1999) und als *Humankapitaleffekt* bezeichnet wird. Zum anderen wird außerdem nachvollzogen, dass höhere Bildung auch höhere Ansprüche an die folgende Berufslaufbahn impliziert und somit grundsätzlich mehr Zeit in den Beruf investiert wird. Dies gilt vor allem für Frauen (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2015; Statistisches Bundesamt 2014b). Vor dem Hintergrund nun, dass die häusliche Arbeit als Primärverantwortung der Frauen eine wichtige Rolle für die zeitlichen Investitionen in den Beruf und somit für die monetären Erträge spielt, kann hieraus geschlossen werden, dass Frauen mit hohen Bildungsniveaus zur Vermeidung von Opportunitätskosten ihre haushaltlichen Aufgaben eher abgeben, um hierüber Zeit für ihren Beruf zu gewinnen und den monetären Output zu erhöhen, was wiederum der Logik des postulierten Zeiteffekts entspricht.

Der benannte Humankapitaleffekt kann im Ergebnis der hiesigen Schätzungen in seiner Effektstärke durchgehend sowohl für das frühe als auch das mittlere Erwachsenenalter nachgewiesen werden, der standardisierte Pfadkoeffizient liegt bei $\beta_2=0.12$ bis 0.13 und $\beta_3=0.09$ bis 0.10 und stellt auch innerhalb der Gruppenvergleiche mit $\beta_2=0.13$ bis 0.14 $p<0.01$ für Mütter und $\beta_2=0.20$ bis 0.21 , $p<0.01$ für die kinderlosen Frauen einen robusten Befund dar.

✓ *H3: Mit dem Bildungsabschluss erhöhen sich die individuellen monetären Erwerbserträge.*

Ein Blick nun auf die indirekten Effekte, ausgehend von den in den Modellen verwendeten Bildungsjahren, führt zur konsistenten Bestätigung eines Zeiteffektes der Bildungsjahre auf das Einkommen. Die standardisierte Stärke des indirekten Effekts liegt je nach Modell zwischen $\beta_{2-ind}=0.08$ und $\beta_{2-ind}=0.1$, $p<0.01$ und $p<0.001$ und ist als robuster vermittelter Einkommenseffekt in den Modellen EM, JM und für Mütter in BM-GV nachweisbar.

Dabei wird auch sichtbar, dass statt eines direkten Effektes der Bildungsjahre auf die Erwerbsarbeitszeit im Sinne des zeitlich investiveren Erwerbsverhaltens bei Frauen mit hohen

Bildungsniveaus (WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2015, Kreyenfeld et al. 2007), in den hiesigen Schätzungen für Frauen ein über die privaten Aufgaben vermittelter Effekt zutage tritt. Ein Mehr an investierter Zeit in Berufsarbeit bei steigendem Bildungsniveau wird somit als *Indirect only-Mediation* mit einer Stärke von $\beta_2=0.13-0.16$, $p<0.01-p<0.001$ nur über die Übernahme häuslicher Arbeiten im Haushalt erklärbar, von denen Frauen mit höheren Bildungsniveaus weniger übernehmen. Dies ist ein Befund, der nicht nur einen wichtigen Mechanismus für das zeitlich investivere Erwerbsverhalten von Frauen mit hohen Bildungsniveaus aufzeigt, sondern bisher nach Wissen der Autorin dieser Arbeit auch noch nicht nachgewiesen wurde.²²

✓ *H4: Frauen mit einem höheren Bildungsniveau übernehmen weniger Arbeiten im Haushalt. Sie gewinnen so mehr Zeit für den Beruf und können ihr erreichtes Bildungsniveau hierüber in höhere monetäre Erträge umsetzen.*

Werden nun für das frühe Erwachsenenalter beide etwa gleich starken Effekte, der direkte Humankapitaleffekt also und der indirekte Zeiteffekt, gemeinsam interpretiert, muss geschlussfolgert werden, dass die Übernahme häuslicher Arbeiten als zusätzliche zeitliche

²² Erwerbsunterbrechungen gelten aus Sicht der Humankapitaltheorie langfristig als wichtige das weibliche Einkommen schmälernende berufliche Auszeiten (Becker 1985; Polachek 1981), was gerade in Bezug auf Frauen mit hohen Bildungsniveaus mit Opportunitätskosten begründet wird, die durch die Reduktion berufsspezifischen Humankapitals infolge von kindbedingten Fehlzeiten zustande kommen (Simonsen und Skipper 2009). Zusätzlich wird gezeigt, dass negative Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen über die reduzierte Arbeitszeit nach Wiedereintritt zustande kommen (Ziefle 2004; Budig und England 2001; Trappe und Rosenfeld 2000). Um nun dem Einwand zu begegnen, es könnte sich bei den gezeigten Effekten eigentlich um Effekte von Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung handeln, wurde das Modell auch für den Einfluss der Länge der Erwerbsunterbrechungen auf die jeweilig theoretisch relevanten Variablen nachvollzogen. Die bereits innerhalb der Untersuchungsschritte 2 und 3 nachgewiesenen indirekten Bildungseffekte auf das monatliche Nettoeinkommen der Frauen im frühen Erwachsenenalter bleiben auch nach der Einführung der Erwerbsunterbrechungen bestehen. Dabei ist wiederum ein indirekter Zeiteffekt des Bildungsniveaus auf den monetären Output zu verzeichnen, der mit $\beta_2\text{-ind}=0.08$, $p<0.01$ (0.03, CI: 0.01-0.15) ähnlich schwer wiegt wie der Zeiteffekt auf Einkommen in den anderen Untersuchungsschritten. Dies gilt ebenso für den vermittelten Effekt der Bildungsjahre auf die investierte Berufsarbeitszeit mit $\beta_2\text{-ind}=0.13$, $p<0.01$ (0.04, CI: 0.03-0.24). Neben den vermittelten Bildungseffekten auf den monetären Berufserfolg im frühen Erwachsenenalter stehen nun außerdem vermittelte Effekte der Erwerbsunterbrechungen bis zu diesem Zeitpunkt. Wie vermutet, geht ein Teil des Zeiteffektes auf Einkommen auf Erwerbsunterbrechungen zurück. Der indirekte Effekt ist mit $\beta_2\text{-ind}=-0.19$ bedeutsam und statistisch hoch signifikant mit $p<0.001$ (CI: -0.32- -0.08, SE: 0.04). Hinzu kommt der innerhalb dieser Arbeit postulierte Zeiteffekt mit $\beta_2\text{-ind}=-0.05$, $p<0.1$ (CI: -0.1- -0.003, SE: 0.03), welcher die privaten Aufgaben als Bürde der Frauen neben ihrem Beruf einbezieht und anzeigt, dass Frauen bei steigender Länge der Erwerbsunterbrechungen auch mehr Arbeiten im Haushalt übernehmen und hierüber weniger Zeit in Berufsarbeit investieren können oder wollen und das Einkommen so reduziert wird. Auch ein schwach signifikanter vermittelter Effekt auf die wöchentliche Arbeitszeit kann mit $\beta_2\text{-ind}=-0.08$, $p<0.1$ (CI: -0.16- -0.01, SE: 0.04) aufgezeigt werden. Erwerbsunterbrechungen und private Haushaltsverpflichtungen stehen als zweifache private Bürde der Frauen nebeneinander und bestimmen beide als eigenständige Zeiteffekte ihre Einkommenserfolge mit.

Bürde von Relevanz für den monetären Output der Frauen ist. Um eine „Fehlinvestition“ im humankapitaltheoretischen Sinne zu vermeiden, weil familiäre Arbeiten eine Kompensation getätigter Kosten verhindern können, erhöhen Frauen mit einem hohen Bildungsniveau ihre beruflichen Arbeitszeiten infolge des Zurückstellens oder Abgebens privater Aufgaben. Es wird in der Literatur gezeigt, dass für die modernere Verteilung von Hausarbeiten vor allem der hohe Bildungsabschluss der Frauen in einer Partnerschaft von Belang ist und dies auch unabhängig vom Bildungsniveau des Mannes (Wengler et al. 2008).

Beim Gruppenvergleich zwischen kinderlosen Frauen und Müttern wird offenbar, dass der gezeigte Bildungseffekt vor allem für die Mütter aus dem untersuchten Sample relevant wird. Wiederum wird hier der Moment des Ausgleichs zwischen Erwerbsarbeitszeit und dem übernommenen Anteil bei der häuslichen Arbeit entscheidend, wenn Mütter ihre Bildungsniveaus in monetäre berufliche Erfolge umsetzen wollen. Der standardisierte indirekte Bildungseffekt auf Einkommen liegt bei Müttern mit $\beta_{t2-ind}=0.08$, $p<0.01$ signifikant höher im Vergleich zu $\beta_{t2-ind}=0.04$, $p<0.1$ bei den kinderlosen Frauen.

✓ *H13: Hypothese 4 gilt insbesondere für Frauen mit Kindern. Frauen mit einem höheren Bildungsniveau übernehmen weniger Arbeiten im Haushalt. Sie gewinnen so mehr Zeit für den Beruf und können ihr erreichtes Bildungsniveau hierüber in monetäre Erträge umsetzen.*

Nun kann eingewendet werden, dass in diesem Fall ein allein über die Erwerbsarbeitszeiten mediierter Effekt bei den kinderlosen Frauen sichtbar werden müsste, welcher die häuslichen Verpflichtungen ausschließt, aber ihre höheren zeitlichen Investitionen in den Beruf bei höheren Bildungsniveaus veranschaulicht. Ein solcher Effekt kann deswegen nicht nachvollzogen werden, weil sich die berufliche Zeitinvestition im frühen Erwachsenenalter zwischen den Bildungsniveaus in dieser Gruppe nicht signifikant voneinander unterscheidet ($p>0.1$) im Gegensatz zum Vergleich zwischen den Bildungsniveaus bei Müttern ($p<0.05$).²³ Während sich aufgrund der geschmälernten Zeitressourcen infolge ihrer Zuständigkeit für häusliche Arbeiten bei Müttern der Bildungsabschluss zur Vermeidung von Opportunitätskosten bei den Erwerbsarbeitszeiten über die Haushaltsverpflichtungen Bahn

²³ Die Mittelwerte liegen in der Gruppe ohne Kinder im Vergleich zwischen solchen Frauen ohne eine Hochschul-, Fachhochschulabschluss oder eine Meisterqualifikation und solchen mit diesen Abschlüssen jeweils bei 40,2 Stunden und 40,8 Stunden. Die Mittelwerte in der Gruppe der Mütter liegen hingegen bei 21,8 Stunden und 25,9 Stunden.

bricht, haben kinderlose Frauen schlicht die Zeit, regelmäßig in Vollzeit zu arbeiten, so dass diese für sie als Normalarbeitszeit gelten kann, ebenso wie dies für Männer und Väter angemerkt wird (Kümmerling et al. 2015; Keller und Haustein 2013). Dass sich die Gestaltung der Erwerbskarrieren von Männern bzw. Vätern und Frauen ohne Kinder bei gleichen Bildungsniveaus zunehmend angleichen, wird in der Literatur herausgestellt (Baumgartner 2003). Die hiesigen Befunde weisen außerdem auf den Rollenkonflikt von Frauen mit Kindern hin, wenn sie bei hohen Bildungsniveaus ihre Ansprüche an die berufliche Laufbahn und ihre primäre Zuständigkeit für das Private in Einklang bringen müssen.

In der Literatur wird nun darauf hingewiesen, dass es Frauen gibt, die eine „Fehlinvestition“ in Kauf nehmen, weil sie trotz ihrer hohen Bildungsabschlüsse eher in private Belange und weniger in den Beruf investieren (zum Beispiel Frodermann et al. 2013; Fitzenberger et al. 2010) und somit eine monetäre Kompensation der getätigten Bildungsinvestitionen aus humankapitaltheoretischer Perspektive kaum erfolgen kann. Die häuslichen Aufgaben von Frauen stellen dann aus dieser Sicht einen hinderlichen Faktor dar. Einen solchen Ansatz antizipiert das Konzept *Allocation of Effort* von Gary Becker. Es stellt die Bedeutung von Motivationen und Ambitionen für den Einkommenserfolg heraus (Becker 1985, S. 49), so dass neben einem eigenständigen vermittelten Bildungseffekt auf Einkommen auch ein entsprechender Motivationseffekt bestehen sollte. Motivationen werden in diesem Sinne als individuelle Determinanten des *Wollens* betrachtet, welche auf der einen Seite einen Einkommenseffekt im Sinne der höheren Anstrengungsbereitschaft und Produktivität verwirklichen. Dies bedeutet im Rahmen des Konzeptes ein Weniger an Kraftinvestition in die Haushaltsarbeit, so dass mehr Energie in den Beruf flösse und in einem höheren Einkommen resultieren würde (=Anstrengungseffekt). Zum anderen können Frauen mit hohen beruflichen Motivationen ihre häuslichen Aufgaben bewusst verschieben, um mehr Zeit für den Beruf freizumachen und hierüber ein höheres Einkommen zu erreichen (=Zeiteffekt). Grundsätzlich können in der Literatur positive Zusammenhänge zwischen beruflichen Motivationen und objektiven Berufserfolgen wie Einkommen herausgestellt werden (Abele et al. 2011; Abele und Spurk 2009), ebenso wie ein über die Erwerbsarbeitszeit medierter Einkommenseffekt von beruflichen Motivationen (Spurk und Abele 2011). Im hiesigen Sinne über die privaten Verpflichtungen vermittelte Effekte solcher motivationalen Merkmale auf die Verdienste wurden jedoch bisher nicht belegt. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit war es nun möglich, die postulierten Zusammenhänge für Motivationsmerkmale sowohl aus dem Erwachsenenalter als auch für die bisher in der Literatur hinsichtlich ihres

Einkommenseffektes nur wenig berücksichtigten Merkmale aus der Jugendzeit zu überprüfen, um möglichen Langzeiteffekten berufsrelevanter Faktoren auf Einkommen im Erwachsenenalter nachzuvollziehen.

Ein Modell über die durch berufliche Motivationen vermittelten Einkommenseffekte im Erwachsenenalter konnte den postulierten Zusammenhang weder für die berufliche Leistungsnach noch für die Weiterbildungsbereitschaft bestätigen. Die entsprechenden standardisierten Pfadkoeffizienten von den beruflichen Motivationen hin zur Übernahme häuslicher Arbeit besitzen zwar im frühen Erwachsenenalter mit $\beta_{12}=0.09$ und $\beta_{22}=0.07$ die richtigen Vorzeichen, werden jedoch nicht signifikant. Auch im mittleren Erwachsenenalter werden die standardisierten Effekte nicht in der angenommenen Vorzeichenrichtung statistisch relevant. Die postulierten vermittelten Einkommenseffekte müssen zumindest für diese Motivationsmerkmale im frühen und mittleren Erwachsenenalter ausgeschlossen werden.

≠ H6: Mit steigenden beruflichen Motivationen von Frauen werden weniger Arbeiten im Haushalt übernommen. Der hieraus resultierende Zeitgewinn wird in den Beruf investiert und entsprechend in monetäre Gewinne umgesetzt.

Die Befunde können so interpretiert werden, dass der gefühlte berufliche Erfolg für Frauen möglicherweise gar nicht im monetären Gewinn liegt, sondern eher bei den subjektiven Berufserfolgen (siehe hierzu die Befunde von Wottawa et al. 2011). Dies macht Korrelationen zwischen den beruflichen Motivationen mit subjektiven Berufserfolgen wie beispielsweise der Berufszufriedenheit und der Verwirklichung ethischer Ziele wahrscheinlich (siehe hier Ng et al. 2005). Ein solcher Zusammenhang könnte dann die Verschiebung privater Aufgaben tatsächlich ausschließen, weil der rationale Moment der Erhöhung des finanziellen Erfolgs wegfällt und somit das Private nicht gezielt „umgebaut“ werden muss.

Für die beruflichen Ambitionen im Jugendalter in Untersuchungsschritt 3 konnten die über die Übernahme häuslicher Arbeiten medierte Einkommenseffekte weder für das Streben nach hohem Einkommen oder nach beruflichen Aufstiegen, noch für die moderne geschlechtliche Rolleneinstellung nachvollzogen werden. Allein für eine Kontextvariable, welche das Aufwachsen der Frauen in der Stadt oder auf dem Land wiedergibt, kann mit $\beta_{2-ind}=0.06$, $p<0.01$ ein statistisch relevanter vermittelter Zeiteffekt auf Einkommen für das frühe

Erwachsenenalter bestätigt werden. Dies inkludiert einen über die Übernahme häuslicher Arbeiten mediierten Effekt auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen mit $\beta_{t_2}=0.09$, $p<0.01$.

✓ *H8: Mit ambitionierten beruflichen Zielen im Jugendalter übernehmen junge Frauen im Erwachsenenalter weniger Arbeiten im Haushalt. Der hieraus resultierende Zeitgewinn wird in den Beruf investiert und in entsprechende monetäre Gewinne umgesetzt.*

Wird die Variable über das Aufwachsen in der Stadt oder auf dem Land als die familiären und beruflichen Orientierungen prägend interpretiert und somit den jungen Frauen aus der Stadt ein weniger traditionelles Rollenbild und höhere berufliche Ziele unterstellt, so kann zusammengefasst werden, dass Frauen aus der Stadt im frühen Erwachsenenalter weniger Zeit in häusliche Arbeiten, dafür mehr Zeit in den Beruf investieren und hierüber höhere monetäre Erträge verzeichnen.

Die für Untersuchungsschritt 6.3 zusätzlich gebildete Hypothese über eine bewusst gewählte Bildungslaufbahn bei ambitionierten beruflichen Zielen kann wegen des Fehlens signifikanter Effekte auf die Bildungsvariable nicht gezeigt werden.

≠ *H10: Mädchen mit hohen beruflichen Ambitionen im Jugendalter erreichen im weiteren Bildungsverlauf höhere Abschlüsse.*

Grundsätzlich stellt es sich im Rahmen des Untersuchungsschrittes 3 als schwierig heraus, die angenommenen vermittelten langfristigen Einkommenseffekte für die beruflichen und familiären Orientierungen des Jugendalters aufzuzeigen. Dies steht im Gegensatz zu den Befunden von Ashby und Schoon, die für britische junge Frauen im Alter von 16 Jahren signifikant positive Effekte der ambitionierten beruflichen Vorstellungen (zum Beispiel für das Streben nach beruflichem Aufstieg) auf das wöchentliche Nettoeinkommen im frühen Erwachsenenalter (ca. 34 Jahre) aufzeigen konnten (Ashby und Schoon 2010).

Insgesamt erscheinen mit Blick auf die Resultate der vorliegenden Untersuchung insbesondere für die jugendlichen *personal-advancement-goals* die Vorzeichenrichtungen beim Streben nach hohem Einkommen als wenig aussagekräftig. Bei letzterem sind die Effekte fast durchgehend negativ, so dass die materiellen Orientierungen bei den beruflichen Zielen während der Schulzeit möglicherweise vor allem als Wunsch, nicht aber im Sinne eines umzusetzenden beruflichen Plans geäußert wurden. Insofern ist auch der schwach signifikante

direkte Einkommenseffekt des jugendlichen Aufstiegsstrebens, wonach junge Frauen, denen im Jugendalter ihr beruflicher Aufstieg wichtig war, einen höheren monetären Output im Beruf im frühen Erwachsenenalter verzeichnen, mit Vorsicht zu interpretieren, würde aber zumindest den Befunden von Ashby und Schoon entsprechen (Ashby und Schoon 2010). Innerhalb der deskriptiven Analysen zeigte sich noch ein anderer Weg, welcher den Karriereweg eher beruflich orientierter adoleszenter junger Frauen ebnet. So konnte nachvollzogen werden, dass die jungen Frauen mit moderneren Geschlechtsrolleneinstellungen zum einen signifikant später ihr erstes Kind bekamen und zum anderen, dass sie außerdem auch eher der Gruppe zugehörten, die kinderlos blieb. Beide Merkmale können ebenfalls als Teil einer berufsorientierten Strategie gelten, die auch von Frauen mit höheren Bildungsniveaus bekannt ist (Timm 2006) und, wie im Rahmen der hiesigen Analysen deutlich wurde, eine bereits früh im Lebensverlauf verankerte Vorstellung darstellt.

Beim Gruppenvergleich von Müttern und kinderlosen Frauen für das frühe Erwachsenenalter zeigt sich dann analog den Befunden zum Bildungsniveau wiederum ein signifikanter Unterschied für den als Zeiteffekt vermittelten Effekt der Kontextvariable auf das Einkommen mit $\beta_{t2-ind}=0.06$, $p<0.01$ (Mütter) versus $\beta_{t2-ind}=0.3$, $p=0.13$ (kinderlose Frauen). Den Unterschied macht der Ausgleich von Haushaltsarbeiten und den Berufsarbeitszeiten bei Müttern aus. Es kann sowohl für Mütter als auch kinderlose Frauen geschlussfolgert werden, dass die städtische Herkunft mit jeweils einer im Vergleich geringeren Übernahme häuslicher Arbeiten einhergeht, wobei sich der Umfang dessen, was an privater Arbeit umverteilt wird, zwischen den Gruppen unterscheiden dürfte.

✓ *H13: Hypothese 8 gilt insbesondere für Frauen mit Kindern. Mit ambitionierten beruflichen Zielen im Jugendalter übernehmen junge Frauen im Erwachsenenalter weniger Arbeiten im Haushalt. Der hieraus resultierende Zeitgewinn wird in den Beruf investiert und in entsprechende monetäre Gewinne umgesetzt.*

An dieser Stelle wird die Problematik der relativen Erfassung des Faktors der Übernahme häuslicher Arbeiten offenbar. Diese sagt zwar etwas über den relativen Anteil der Frauen an bestimmten Haushaltstätigkeiten im Vergleich zum Partner aus. Wie viel der Zeitinvestition jeweils tatsächlich hinter dieser Angabe steht, kann hingegen mit den verwendeten Daten nicht präzise erfasst werden. Zum ersten muss davon ausgegangen werden, dass private

Arbeiten bei den entsprechenden individuellen Charakteristiken zwischen Partnern eher egalitär verteilt oder eben vollkommen abgegeben werden. Zum zweiten muss entsprechend der Befundlage interpretiert werden, dass die privaten Aufgaben jeweils durch die Anwesenheit von Kindern aufwendiger sind und somit mehr Zeit je Tag in diese investiert wird, wenn Frauen auch Mütter sind (BMFSFJ 2003).

Der Gruppenvergleich konnte außerdem die Interpretationsbreite mit Blick auf die Resultate des Gesamtmodells JM erweitern und das Verständnis für einige Schätzergebnisse schärfen. So konnte gezeigt werden, dass ein Effekt der jugendlichen Einstellung zur geschlechtlichen Rollenverteilung auf die Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter über die Verwirklichung einer beruflich ambitionierteren Bildungskarriere verwirklicht wird, dies aber nur für die Müttergruppe gilt. In dieser Gruppe wird demnach ein schwach signifikanter positiver Effekt der frühen Geschlechtsrolleneinstellungen auf das erreichte Bildungsniveau sichtbar ($\beta_{t1}=0.18$, $p<0.1$), was auch die zeitlich nach hinten verschobene Fertilität bei den in ihrer Jugendzeit moderner eingestellten Müttern erklären könnte. An dieser Stelle kann auch auf den modifizierten theoretischen Ansatz von Hadjar und Berger verwiesen werden. Die Autoren gehen basierend auf der bildungssoziologischen Idee von Boudon über primäre und sekundäre Herkunftseffekte auf den Bildungserfolg infolge schichtspezifisch variierender Ressourcen von primären Effekten der geschlechtsspezifisch familiären Sozialisation aus. Sie prägt bestimmte Motivationen, Einstellungen und Handlungen und wird für das Fortkommen im Bildungssystem als teils förderlich oder teils hinderlich angenommen, worüber Schulerfolge beeinflusst werden (Hadjar und Berger 2011). In der hiesigen Untersuchung kulminiert die moderne Geschlechtsrolleneinstellung der jungen Frauen in einem indirekten Effekt auf die Übernahme privater Aufgaben mit einer Stärke von $\beta_{t2-ind}=0.05$, $p<0.1$. Dies ergänzt den Befund von Grob und Stuhlmann, die einen geringen signifikanten Effekt der Einstellungen auf die frühe Arbeitsteilung nur für Frauen mit Kindern fanden (Grob und Stuhlmann 2009) und ergänzt hinsichtlich der derzeitigen Befundlage außerdem die Langzeitwirkung solcher Einstellungen aus dem Jugendalter für die Aufteilung häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter. Dass die egalitären Rolleneinstellungen von Frauen im Erwachsenenalter die Arbeitsteilung zwischen Partnern zum gleichen Befragungszeitpunkt mitprägen, wurde mehrfach nachgewiesen (Lauber et al. 2014, Wengler et al. 2008).

Die Resultate hinsichtlich der Wirkung der jugendlichen Geschlechtsrolleneinstellungen bei den späteren Müttern können auch so interpretiert werden, dass die moderne Einstellung zur Verteilung der Arbeiten zwischen den Geschlechtern nur für Mütter relevant wird, weil die

Übernahme häuslicher Arbeiten nur bei der Präsenz von Kindern mit zeitlichen Ressourcen für den Beruf tatsächlich konkurriert. Besteht ein Kinderwunsch der so berufs- und weniger familienorientierten Frauen, streben insbesondere sie einen höheren Bildungsabschluss an, bekommen ihre Kinder später im Lebensverlauf und übernehmen dann weniger Arbeiten im Haushalt. Ein in seiner Stärke relevanter indirekter Effekt auf Einkommensergebnisse für Mütter, ausgehend von den Geschlechtsrolleneinstellungen kann jedoch aufgrund der geringen Stärke des indirekten Effekts auf die Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter nicht gezeigt werden ($\beta_{t_2-ind}=0.01$, $p=0.12$).

✓ *H13: Die Hypothese gilt insbesondere für Frauen mit Kindern. Mädchen mit hohen beruflichen Ambitionen im Jugendalter erreichen im weiteren Bildungsverlauf höhere Abschlüsse.*

Aus dem simultanen Gruppenvergleich zwischen Müttern und kinderlosen Frauen werden außerdem zwei weitere direkte Effekte offenbar, durch welche sich die Gruppen voneinander unterscheiden. So konnte im Untersuchungsschritt 3 herausgestellt werden, dass die Geschlechtsrolleneinstellung für alle Frauen einen mit $\beta_{t_2}=-0.14$, $p<0.05$ statistisch relevanten negativen Einkommenseffekt im frühen Erwachsenenalter nach sich zieht. Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass die Rolleneinstellung nicht nur, wie erwartet, für Frauen ohne Kinder im frühen Erwachsenenalter ein positives Vorzeichen trägt, sondern mit $\beta_{t_2}=0.01$ schlicht keine Relevanz besitzt. Hingegen ist wieder ein schwach signifikanter Negativeffekt dieser Einstellungsvariablen auf die monetären Erträge von Frauen mit Kindern mit $\beta_{t_2}=-0.14$, $p<0.1$ zu verzeichnen. Somit ist für monetäre Erträge im frühen Erwachsenenalter die Einstellung zur geschlechtlichen Rollenverteilung im Jugendalter auch hier nur für Frauen mit Kindern von Belang, weil die Verteilung der Arbeiten zwischen den Partnern nur für sie karriererelevant wird.

Interessant ist außerdem der Befund, dass das Streben nach hohem Einkommen in der Adoleszenz im frühen Erwachsenenalter für kinderlose Frauen mit einem schwach signifikant positiven Einkommenseffekt verbunden ist ($\beta_{t_2}=0.15$, $p<0.1$), nicht jedoch für Mütter. Dieser Unterschied im Vergleich der Frauengruppen könnte so erklärt werden, dass die materiellen beruflichen Orientierungen der kinderlosen Frauen eben durch ihre bis in das frühe Erwachsenenalter bestehende Kinderlosigkeit eher zu realisieren sind und sich solche materiellen Orientierungen im Lebensverlauf von Frauen mit Kindern schlicht verändern und andere berufliche Ziele wichtiger werden (siehe hierzu Bathmann et al. 2011).

Im Ergebnis erwiesen sich im Rahmen der Untersuchungen zwei der hier gewählten individuellen Motivationsmerkmale als relevant für den postulierten Zusammenhang im frühen Erwachsenenalter. Dass also individuelle Einstellungen oder berufliche Motivationen von Frauen entsprechend dem postulierten Mechanismus die Einkommenshöhe von Frauen beeinflussen, kann gerade angesichts der Geltung der Annahme für das Bildungsniveau und für das Aufwachsen der Frauen in der Stadt nicht zurückgewiesen werden, weil solche Merkmale mit mehr oder minder ausgeprägten Berufsorientierungen einhergehen sollten. Aus diesem Blickwinkel können auch die in der Literatur hervorgehobenen Effekte der Ehe im Vergleich zu kohabitierenden Paaren in einen Zusammenhang gestellt werden, wobei zum einen gezeigt wird, dass verheiratete Paare eine traditionellere Arbeitsteilung verzeichnen als kohabitierende (Künzler und Walter 2001) und verheiratete Frauen ihre investierten Berufsarbeitszeiten auch unabhängig von der Präsenz von Kindern reduzieren (Huinink und Reichart 2008). So kann in dieser Arbeit gezeigt werden, dass vor allem die vermehrte Übernahme häuslicher Arbeiten im Haushalt von verheirateten Frauen zu geringeren zeitlichen Investitionen in den Beruf führt ($\beta_{t2-ind} = -0.14, p < 0.01$), was den Befund von South und Spitze ergänzt, nach welchem sich Kohabitierende und Verheiratete in ihren Geschlechterrollenorientierungen voneinander unterscheiden (South und Spitze 1994).

Da nun außerdem die *personal-advancement-goals* als wenig stabile Einstellungsmerkmale gelten (Spurk und Abele 2011, S. 87), sind sie möglicherweise angesichts des langen Zeitraums zwischen den Erhebungen im Jugendalter und denen im Erwachsenenalter genau deswegen in ihrer vermittelten Wirkungskraft nur schwer nachweisbar. In der Literatur werden in längsschnittlichen Untersuchungen über den Einfluss solcher Zieleinstellungen auf den Einkommenserfolg vor allem kurzfristige direkte und indirekte Effekte (mediert über die Arbeitszeit) aufgezeigt, so dass sie zum Beispiel den Einkommenserfolg zwar drei Jahre nach der Erhebung solcher Ziele prädizierbar machen, nicht mehr jedoch nach sechs Jahren (Abele und Spurk 2009; siehe auch die Befunde in Spurk und Abele 2011, eine Ausnahme, welche längerfristige Effekte bestätigt, findet sich bei Ashby und Schoon 2010). Erhoben also im Erwachsenenalter könnten solche persönlichen Zielstellungen durchaus die angenommene indirekte Wirkungsrichtung auf den monetären beruflichen Output der Frauen entfalten. Da im Rahmen der Persönlichkeitsforschung auch stabilere individuelle Merkmale wie einige Merkmale der *Big Five* mit objektiven und subjektiven Berufserfolgen assoziiert werden (Ng et al. 2005), können entsprechende Zusammenhänge möglicherweise auch für diese nachvollzogen werden. Sie gelten außerdem als Merkmale, welche berufliche Ambitionen für sich beeinflussen (Spurk und Abele 2011). Beispielsweise ist es denkbar, dass die Offenheit

für Erfahrungen eher Raum für neue häusliche Rollenmodelle lässt und hierüber monetär erfolgreiche Karrieren für die so ausgestatteten Frauen mitbestimmt. Auch extravertierte Frauen könnten sich innerhalb von Partnerschaften möglicherweise besser durchsetzen oder aber zielstrebigere berufliche Ambitionen verfolgen, so dass sie bewusst und erfolgreicher die ihnen zugeschriebenen Primärverpflichtungen zugunsten beruflicher Outputs verschieben.

Im Ergebnis der geschätzten Modelle wird nun des Weiteren insgesamt nachvollziehbar, dass die angenommenen vermittelten Effekte individueller Charakteristiken auf Einkommen nur für das frühe Erwachsenenalter nachweisbar sind, obwohl der Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf Einkommen für beide Erhebungszeitpunkte nachweisbar ist. Dies führt die Diskussion zu den autoregressiven Pfaden, welche im Rahmen der Modelle mitgeschätzt wurden und Aussagen über die Stabilität zweier gleicher Variablen über die Zeit ermöglichen. Hier stellt sich heraus, dass für die Übernahme häuslicher Arbeiten mit Werten zwischen $\beta_{t_2-t_3}=0.74-0.77$, $p<0.001$ ein hoher Stabilitätswert erreicht wird. Dies ist so zu interpretieren, dass Frauen, die zum früheren Messzeitpunkt weniger Hausarbeiten übernehmen, dies im Vergleich zu anderen Frauen auch zum zweiten Erhebungszeitpunkt tun. Beim deskriptiven Vergleich von drei Frauengruppen, wobei die erste vor der ersten Erhebung im frühen Erwachsenenalter Kinder hatte, die zweite Gruppe ihr erstes Kind zwischen den beiden Erhebungen im Erwachsenenalter bekamen und die dritte bis zur letzten Erhebung im mittleren Erwachsenenalter kinderlos war, wurde offenbar, dass Frauen der zweitgenannten Gruppe eine signifikante Traditionalisierung bei der Verteilung der häuslichen Aufgaben hinnehmen mussten (siehe hierzu auch die Befunde von Huinink und Reichart 2008 oder Blossfeld und Florian 2006), aber dennoch im mittleren Erwachsenenalter weniger Haushaltsarbeiten übernahmen als Frauen, die bereits vor dem ersten Erhebungszeitpunkt 2002/04 Kinder bekommen hatten. Da nun für beide Erhebungszeitpunkte der Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf den monetären Output bei Frauen gezeigt werden konnte, kann geschlossen werden, dass die Weichen bezüglich des monetären Erfolges von Frauen früh im Lebensverlauf gestellt werden, so dass sich ausgehend von den Haushaltstätigkeiten der Frauen im frühen Erwachsenenalter ein langfristiger Effekt der vermiedenen Hausarbeit zu diesem Zeitpunkt auf den monetären Output im mittleren Erwachsenenalter entfaltet. Aus Sicht der berufsorientierten Frauen wird dann der Verzicht auf Kinder und die zeitlich nach hinten verzögerte Geburt von Kindern als eine rationale Entscheidung zugunsten von beruflichen Zielstellungen verstehbar, weil ihnen

dies bewusst oder unbewusst die längere Aufrechterhaltung einer egalitäreren Aufgabenverteilung im Familiären ermöglicht.

Die postulierten Life-Stage-Effekte über eine Entkopplung der benannten individuellen Charakteristiken von der Übernahme häuslicher Arbeiten im mittleren Erwachsenenalter aufgrund der in der Literatur aufgezeigten Traditionalisierungstendenzen über die Zeit bei der Verteilung häuslicher Arbeiten (=Honeymoon-Hypothese) konnten nicht überzeugend umgesetzt werden. Erstens würde in solch einem Fall ein signifikanter direkter Effekt beruflicher Orientierungen im frühen Erwachsenenalter auf die Übernahme häuslicher Arbeiten und hierüber ein relevanter Zeit- oder Anstrengungseffekt notwendig. Zweitens müssten die gleichen Merkmale im mittleren Erwachsenenalter einen nachvollziehbaren positiven Effekt auf die Erwerbsarbeitszeiten besitzen. Beide Voraussetzungen werden von keiner der Motivations- und Ambitionsmerkmale erfüllt. Zwar wurden, wie besprochen, mediierte Einkommenseffekte der Bildungs- und Kontextvariablen für das frühe Erwachsenenalter festgestellt. Ein direkter Erwerbsarbeitszeiteffekt zum Erhebungszeitpunkt 2012 fehlt allerdings, stattdessen wirken die benannten Stabilitäten, so dass die Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter für Erwerbsarbeitszeiten und den monetären Output im mittleren Erwachsenenalter, wie oben beschrieben, relevant bleibt.

Für die berufliche Leistungsbereitschaft wiederum kann zwar für 2012 ein direkter statistisch signifikanter Arbeitszeiteffekt $\beta_{t3}=0.25$, $p<0.01$ nachgewiesen werden, was für dieses Merkmal, welches auf die Übernahme häuslicher Arbeiten zum gleichen Zeitpunkt einen negativen Effekt besitzt, eine Entkopplung des vermittelten Zeiteffektes auf Einkommen ($\beta_{t3-ind}=0.11$, $p<0.01$) von der Übernahme häuslicher Arbeiten im mittleren Erwachsenenalter hindeutet. Dies würde bedeuten, dass beruflich motivierte Frauen ihren monetären Output über höhere Erwerbsarbeitszeiten *trotz* der häuslichen Bürde erhöhen. Da jedoch im frühen Erwachsenenalter ein über die Übernahme häuslicher Arbeiten medierter Einkommenseffekt der beruflichen Leistungsbereitschaft nur qua Vorzeichenrichtung vorliegt, ist die Begrifflichkeit „Entkopplung“ mit Vorsicht zu gebrauchen und bezieht sich eher auf den Vorzeichenwechsel beim Vergleich der benannten Beziehungen zwischen beiden Erhebungszeitpunkten.

Für den mediierten Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen selbst kann ein Life-Stage-Effekt allenfalls mit Blick auf die Erklärungskraft der Schätzungen gezeigt werden. Somit wird auf der einen Seite für beide Zeitpunkte der mediierte Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf das Einkommen nachweisbar, was grundsätzlich für Hypothese 11 spricht.

✓ *H11: Hypothese 1 gilt für das frühe und das mittlere Erwachsenenalter. Je weniger Hausarbeiten Frauen übernehmen, desto mehr Zeit investieren sie in Berufsarbeit. Je mehr Zeit Frauen in den Beruf investieren, desto höher ist ihr Einkommen.*

Auf der anderen Seite kann jedoch konstatiert werden, dass der standardisierte mediierte Zeiteffekt zum zweiten Erhebungszeitpunkt im Erwachsenenalter verglichen mit dem Zeiteffekt aus dem frühen Erwachsenenalter in allen Modellen jeweils etwas geringer ist, zum Beispiel $\beta_{t_2-ind}=0.27$ versus $\beta_{t_3-ind}=0.23$ in BM3. Außerdem wird bei einem Blick auf die Erklärungskraft der Modelle offenbar, dass die Varianz beim Einkommen zum zweiten Erhebungszeitpunkt im mittleren Erwachsenenalter in allen Modellen etwas schlechter erklärt werden kann. Dies deutet immerhin auf die abnehmende Relevanz eines solchen Zusammenhanges für den monetären Output von Frauen im Zeitverlauf hin, so dass andere Faktoren Einkommensergebnisse im mittleren Erwachsenenalter besser erklären können. Denkbar sind Faktoren wie die Arbeit in verschiedenen Berufsbereichen, welche unterschiedliche Renditemöglichkeiten im Berufsverlauf schaffen oder aber Phasen der Arbeitslosigkeit und Berufswechsel, welche die Einkommenshöhe beeinflussen können. Mit Blick also auf Hypothese 12 bleibt ein Fragezeichen bestehen, so dass hier weitere und später im Lebensverlauf liegende Zeitpunkte der Untersuchung über das Vorliegen des postulierten Zusammenhangs Aufschluss geben müssen. Dies ist insofern interessant, als dass der Erwerbseffekt der familiären Aufgaben von Frauen entsprechend den Annahmen des Konzepts *Allocation of Effort* im weiteren Lebenslauf von Frauen durch einen sich verstärkenden Geschlechtereffekt infolge der Honeymoon-Annahme, die besagt, dass sich mit der Dauer einer Ehe Arbeitsteilungsarrangements zunehmend traditionalisieren, abgelöst würde. Die Frauen investieren dann im zeitlichen Verlauf ihres Lebens aufgrund eines „irreversiblen Prozess der Traditionalisierung“ bei der häuslichen Arbeitsteilung (Klaus und Steinbach 2002, S. 35, siehe auch Reichart und Huinink 2008) unabhängiger von dieser Erwerbsarbeitszeit in ihren Beruf.

Grundsätzlich kann schlussfolgernd aus den Befunden dieser Arbeit formuliert werden, dass die Übernahme häuslicher Arbeiten für Frauen als zusätzlicher breiter Aufgabenbereich, der ihre Lebenslinie prägt, für den erzielten Einkommenserfolg von nachvollziehbarer Relevanz ist. Familiär orientierte Frauen können sich dann zulasten ihrer beruflichen Arbeit auf diesen privaten Bereich konzentrieren, beruflich orientierte Frauen *müssen* die privaten Verpflicht-

ungen zuerst abgeben, um in den Beruf investieren zu können, so dass das Private aus dieser Perspektive einen hinderlichen Faktor darstellt.

Natürlich sind an dieser Stelle auch Zwänge auf der Partnerschaftsebene oder aber von Seiten des Arbeitsmarktes selbst als determinierende Faktoren denkbar.

Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Daten können Determinanten des Arbeitsmarktes für weibliche Einkommen nicht einbezogen und insofern nicht ausgeschlossen werden, dass beruflich motivierte Frauen beispielsweise infolge der eingeschränkten Verfügbarkeit von Vollzeitstellen (siehe hierzu BMFSFJ 2015; Wanger 2011) gezwungen werden, weniger Zeit in den Erwerb zu investieren und das Private dann wiederum aufgrund des *Erwerbseffektes* mehr zeitliche Ressourcen vereinnahmen kann und *Doing Gender* erst durch externe Faktoren eine Option für die betreffenden Frauen wird (Imdorf 2005, S.98).

Auch die Partnerschaftsebene als die Frauen umgebende prägende soziale Instanz wurde in den Schätzungen nicht berücksichtigt, weil im Rahmen dieser Arbeit eine individuelle Perspektive im Mittelpunkt der Untersuchungen stand. Grundsätzlich wird zwar gezeigt, unter welchen partnerschaftlichen Umständen bei den beruflich relevanten Ressourcen Frauen private Arbeiten an den Partner abgeben (siehe hierzu die Ausführungen in Kapitel 3). Hingegen wurde bisher nicht untersucht, inwiefern über diesen Weg der monetäre Output der Frauen erhöht wird, so dass neben der individuellen Perspektive des *Wollens* im Rahmen der vorliegenden Arbeit eine Perspektive des *Könnens* tritt, die den Partner als „Verhinderer“ oder „Ermöglicher“ ermittelt. Dass der Partner mit seinen Charakteristiken von Wichtigkeit sein könnte, stellen Dechant und Schulz heraus. Zugunsten einer egalitären privaten Aufgabenteilung sind demnach eine niedrige Karriereorientierung des Mannes, starke Idealbilder der Geschlechtergerechtigkeit, eine starke Erwerbsorientierung beider Partner sowie vor allem die Nutzung von Externalisierungsmöglichkeiten anfallender unbezahlter Arbeiten wichtige Faktoren (Dechant und Schulz 2014). Der Befund im Rahmen dieser Arbeit, dass die Varianz bei der wegweisenden frühen Übernahme häuslicher Arbeiten höchstens zu 26% aufgeklärt werden kann, unterstreicht gerade angesichts des präsenten Zeiteffektes der Übernahme häuslicher Arbeiten auf Einkommensergebnisse bei Frauen die Notwendigkeit, die soziale Partnerebene als weiteren Prädiktor der Arbeitsteilung zu nutzen. Hier gilt es für die Zukunft, eine weitere Forschungslücke in Bezug auf die Genese von Einkommen bei Frauen aus privaten Konstellationen heraus zu schließen.

6.6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Welche Rolle spielt die Übernahme familiärer Arbeiten für die Einkommensergebnisse von Frauen?

- Ein Effekt privater Verpflichtungen auf Einkommensergebnisse wird im frühen und mittleren Erwachsenenalter als *Zeiteffekt* über die investierte Erwerbsarbeitszeit vermittelt. Häusliche Verpflichtungen stellen somit *eine Frage der Zeit* dar.
- Die Bedeutung dieses Zeiteffektes für Einkommensergebnisse nimmt im Vergleich beider Erhebungszeitpunkte im Zeitverlauf ab.
- Der Grad der Übernahme häuslicher Arbeiten bleibt im interindividuellen Vergleich des frühen mit dem mittleren Erwachsenenalter weitgehend stabil. Wenn Frauen zwischen beiden Erhebungszeitpunkten Mütter wurden, übernahmen sie im Vergleich zum frühen Erwachsenenalter zwar mehr Arbeiten im Haushalt, so dass hier von einer Traditionalisierung der Verteilung der privaten Arbeiten gesprochen werden kann. Sie übernahmen aber auch im mittleren Erwachsenenalter im Vergleich zu Frauen, die schon vor der ersten Erhebung Kinder bekommen hatten, geringere Anteile der Hausarbeit.
- Der den *Zeiteffekt* kennzeichnende Ausgleich zwischen den zeitlichen Investitionen in private Aufgaben und in den Beruf wird vor allem für Mütter virulent, deren höherer privater zeitlicher Aufwand eher mit den beruflichen Anforderungen kollidiert.

Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?

- Mit steigenden Bildungsniveaus übernehmen Frauen geringere Anteile an den familiären Arbeiten und dies wirkt sich im Sinne des *Zeiteffektes* der Übernahme häuslicher Arbeiten positiv auf ihre Einkommensergebnisse aus. Dies gilt insbesondere für Mütter. Ein Effekt der Wertigkeit von Bildungsabschlüssen als *Humankapitaleffekt* bleibt neben dem indirekten Zeiteffekt auf Einkommensergebnisse bestehen.
- Höhere zeitliche Investitionen in den Beruf von Frauen mit hohem Bildungsniveau werden als *indirect-only-Mediation* nur über die Umverteilung häuslicher Arbeiten erklärbar. Dies gilt insbesondere für Mütter mit hohem Bildungsniveau und

veranschaulicht den bestehenden Vereinbarkeitskonflikt, der vor allem für Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen virulent wird.

- Das Aufwachsen von Frauen in der Stadt als stellvertretendes Merkmal für eine höhere berufliche Orientierung von Frauen im Vergleich mit solchen, die auf dem Land aufgewachsen sind, beeinflusst Einkommensergebnisse ebenfalls positiv über den postulierten *Zeiteffekt*. Dies gilt insbesondere für Mütter.
- Geringere Arbeitszeiten von verheirateten Frauen im Vergleich zu kohabierenden werden über die stärkere Übernahme häuslicher Arbeiten erklärbar. Dies gilt insbesondere für Mütter.

Sonstige Befunde

- Moderne Geschlechtsrolleneinstellungen im Jugendalter werden langfristig in der späteren Geburt von Kindern im Lebensverlauf der Frauen sichtbar und präzisieren außerdem Kinderlosigkeit.
- Moderne Geschlechtsrolleneinstellungen im Jugendalter präzisieren nur in der Müttergruppe das erreichte Bildungsniveau und hierüber den Grad der Übernahme häuslicher Arbeiten im frühen Erwachsenenalter.
- Das Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter wird nur für kinderlose Frauen in den Einkommensergebnissen im frühen Erwachsenenalter ablesbar.

7. Fazit und Ausblick

Fazit und Ausblick

Möchte man berufliche Verläufe, Entscheidungen und Erfolge von Frauen verstehen, sollten Karrierewege entsprechend der postulierten Interdependenz gleichzeitig ablaufender Statuspassagen insbesondere im Zusammenhang mit ihrem privaten Lebensbereich betrachtet werden, da heute von einem Komplementärverhältnis des produktiven und reproduktiven Bereiches ausgegangen wird (Imdorf 2005, S. 92; Bauer et al. 1996, S. 410). Die vorliegende Arbeit leistet nun einen Beitrag zur Aufklärung der privaten Determinanten, welche den beruflichen Bereich im Leben der betreffenden Frauen zu beeinflussen vermögen. Vor dem Hintergrund, dass Frauen bis heute zuvorderst für die privaten Belange zuständig sind und in der Hauptsache Haushaltsarbeiten und solche Routineaufgaben, die ihre Kinder betreffen, erledigen, wurde die Annahme getroffen, dass dieser private Aufgabenbereich in ihrem Aufwand so umfänglich ist, dass sie sich störend auf die beruflichen Investitionen und somit auf die beruflichen monetären Erfolge auswirken kann. Die Frage also „*Welche Rolle spielt die Übernahme familiärer Arbeiten für den monetären Berufserfolg von Frauen?*“ kann im Ergebnis der Arbeit mit „*Es ist eine Frage der Zeit*“ beantwortet werden. So konnte mit Hilfe von Strukturgleichungsmodellen gezeigt werden, dass der Bereich der häuslichen Arbeiten vor allem über einen zeitlichen Mediator monetäre Erfolge von Frauen mitbestimmt. Wenn also Frauen geringere Anteile der anfallenden Haushaltsarbeiten erledigen, bleibt ihnen wiederum mehr Zeit für ihren Beruf und sie können so ein höheres Einkommensergebnis erzielen. Dies ist insofern von Belang, als dass gerade die Erwerbsarbeitszeiten ein bestimmender Faktor für die auch langfristig bis ins hohe Alter bestehende finanzielle Unabhängigkeit der Frauen von ihrem Partner sind und zentral ihre eigenständigen Lebenschancen und –möglichkeiten mitbestimmen. Der gezeigte Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf den monetären Output bei Frauen ist vor allem für Mütter wegweisend, da insbesondere sie eine Fülle der privaten Aufgaben tragen, deren Erledigung bei der Präsenz von Kindern Zeit benötigt, die dann für berufliche Belange aufgrund begrenzter Ressourcen nicht mehr zur Verfügung steht. Mütter, denen also ihr Beruf und ihre finanzielle Unabhängigkeit wichtig sind, *müssen* zuerst einen Weg finden, die privaten Aufgaben zu verringern, um in ihren Beruf investieren zu können. Vor dem Hintergrund der Relevanz privater Routinearbeiten für Berufserfolge, die insbesondere für berufsorientierte Frauen eine Vereinbarkeitsproblematik darstellt, wird einsichtig, warum sich beispielsweise

im Sinne eines höheren Bildungsabschlusses beruflich ambitionierte Frauen manchmal gegen Kinder in ihrem Leben entscheiden.

Die Relevanz eines so genannten Anstrengungseffektes auf Einkommen, welcher in Anlehnung an Versuche aus der Literatur und mangels eines passenden Anstrengungsindikators als direkter Effekt der Übernahme häuslicher Arbeiten auf den Einkommenserfolg gemessen wurde, konnte nicht nachgewiesen werden. In der schwierig zu realisierenden objektiven Messbarkeit des Faktors „berufliche Anstrengung“ zeigt sich auch, dass diese Eigenschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht objektiv beobachtbar sein kann und eine Berechnung von Einkommen entsprechend dem Energieeinsatz nicht möglich ist. Insofern kann geschlussfolgert werden, dass gemessene direkte Einkommenseffekte häuslicher Arbeiten in verschiedenen wissenschaftlichen Arbeiten anderweitig objektiv erklärbar oder Resultat von Diskriminierung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind (Schlussfolgerungen auch von Budig und England 2001; Waldfogel 1997), die Müttern unabhängig von ihrem tatsächlichen Arbeitseinsatz geringere berufliche Anstrengungen subjektiv zuschreiben. Möglicherweise ist auch der Zeiteffekt der Übernahme häuslicher Arbeiten genau deswegen der eigentlich relevante im hiesigen Untersuchungszusammenhang. Somit würde eigentlich der zeitliche Einsatz und die zeitliche Flexibilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Anstrengungseinsatz von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern belohnt, da der zeitliche Einsatz als berufliche Investitionsbereitschaft interpretiert wird.

Eine männlich dominierte Arbeitskultur, die als Voraussetzung für erfolgreiche Berufskarrieren umfangreiche Zeit- und Präsenznormen setzt, lässt solche Schlussfolgerungen ebenso zu wie die mangelnde Wertschätzung der meist durch Frauen neben ihrem Beruf geleisteten privaten Arbeit: „Workers who put their careers first are typically rewarded; workers who choose their families are overlooked, disbelieved, or accused of unprofessionalism” (Slaughter 2012, S.93).

Angesichts nun der nachgewiesenen Relevanz der häuslichen Arbeiten für den beruflichen monetären Output von Frauen wurde in weiteren Untersuchungsschritten gefragt: „*Werden die Einflüsse individueller Charakteristiken von Frauen auf Einkommen über ihre familiären Verpflichtungen vermittelt?*“ Ein solcher Zusammenhang konnte im Rahmen der vorliegenden Arbeit nachgewiesen werden. Wird davon ausgegangen, dass das

Bildungsniveau entsprechend der humankapitaltheoretischen Argumentation den Geldwert des Individuums erhöht, und dies erst eine Kompensation der Bildungskosten im beruflichen Verlauf ermöglicht, zeigen die Resultate dieser Arbeit, dass der für die Übernahme häuslicher Arbeiten nachgewiesene Zeiteffekt bei Frauen dazu beiträgt, eine Fehlinvestition in den Bildungsweg in dem Sinne zu vermeiden, dass familiäre Arbeiten eine Kompensation getätigter Kosten verhindern. Frauen also, die ein hohes Bildungsniveau erreicht haben, erhöhen ihre beruflichen Arbeitszeiten infolge des Zurückstellens oder Abgebens privater Aufgaben. Ein entsprechender vermittelter Zeiteffekt auf Einkommen von Frauen konnte auch für ihre Herkunft aus der Stadt ermittelt werden. Wenn die Berufsorientierung von Frauen infolge höherer Bildungsabschlüsse steigt ebenso wie infolge des Aufwachsens in einer städtischen Umgebung, die modernere Frauenbilder an die aufwachsenden Mädchen weitergibt, kann auch geschlussfolgert werden, dass Frauen ihre privaten Aufgaben bewusst zurückstellen müssen, um berufliche Zielstellungen zu erreichen, so dass die Vereinbarkeitsfrage auch eine Frage des *Wollens* wird.

An dieser Stelle wird dann auch offenbar, dass zwar Frauen – und dies trifft insbesondere auf die in der vorliegenden Arbeit untersuchte Ende der 60er Jahre geborenen Kohorte zu – als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion gelten. Letztere stellt jedoch auch die Geschichte der Entstehung eines Vereinbarkeitskonflikts für eben diese Frauen dar, weil die bis heute virulenten Beharrungskräfte hinsichtlich der Frauen zugeschriebenen familiären Verpflichtungen mit ihren gestiegenen beruflichen Erwartungen und Chancen kollidieren.

Für direkt gemessene berufliche Ambitionen im Jugendalter sowie berufliche Motivationen im Erwachsenenalter konnten jedoch solche vermittelten Einkommenseffekte nicht nachvollzogen werden, was auf der einen Seite mit den langen Zeiträumen zwischen den Befragungen und der Instabilität solcher Einstellungsmerkmale erklärt werden kann und auf der anderen Seite insbesondere im Erwachsenenalter solche beruflichen Motivationen möglicherweise eher mit subjektiven Berufserfolgen assoziiert sind, die für Frauen als Ergebnis ihrer Arbeit oft wichtiger zu sein scheinen. Dies betrifft beispielsweise die Zufriedenheit mit dem ausgeübten Beruf oder aber eine sinnstiftende berufliche Tätigkeit (siehe hierzu auch die Befunde von Ng 2005). Weitere vermittelte Einkommenseffekte explizit gemessener Ein- und Zielstellungs- sowie auch von Persönlichkeitsmerkmalen („Big Five“) von Frauen bleiben also nach wie vor herauszustellen. Die Relevanz der privaten Arbeitsumfänge der Frauen macht vermittelte Einkommenseffekte solcher individuellen

Merkmale des beruflichen Wollens zu einem erwartbaren Resultat von weiterführenden Untersuchungen.

Schließlich kann im Ergebnis der vorliegenden Arbeit auch ein Punkt präzisiert werden, den Finke innerhalb ihrer Untersuchungen über den Gender Pay Gap (GPG) herausstellt, wenn sie darauf aufmerksam macht, dass die den GPG zum Teil erklärenden Unterschiedlichkeiten bei den Ausstattungsmerkmalen zwischen den Geschlechtern, wie sie dies beispielsweise für die unterschiedliche Präsenz der Geschlechter in oberen Leistungsgruppen, geschlechtliche Dominanzen in verschiedenen Berufszweigen und auch für Teilzeitarbeit ausführt, selbst ein Ergebnis weiterer Umstände sein könnten (Finke 2010, S. 10). Im Vergleich von Männern und Frauen oder auch Müttern und Vätern betreffen diese weiteren Umstände unter anderem die in der Hauptsache von Frauen übernommenen privaten Aufgaben, die sie als Effekt des Geschlechtes auch unabhängig von anderen Umständen innerhalb der Partnerschaft nahezu immer zu einem größeren Teil erledigen müssen und wie in der vorliegenden Arbeit gezeigt wurde, die investierten Erwerbsarbeitszeiten und hierüber das Einkommen beeinflussen. Inwiefern die postulierten Zusammenhänge auch für das Ausstattungsmerkmal der Leistungsgruppe von Frauen nachvollziehbar werden, müssen weiterführende Untersuchungen ergeben.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit implizieren ebenso die Wichtigkeit der Rolle des Partners innerhalb von Beziehungen.

„The most important career decision you`re going to make is whether or not you have a life partner and who that partner is” (Sandberg, Sheryll, zitiert von Slaughter 2012, S.93).

Denn grundsätzlich kann eine Abgabe häuslicher Arbeiten durch die Frau vor allem dann vollzogen werden, wenn der Partner auch bereit ist, diese zu übernehmen, dies gilt insbesondere nach der Geburt von Kindern in einer Partnerschaft. Welcher Partner auf einer sozialen Ebene für beruflich ambitionierte Frauen solche Zielstellungen erst realisierbar macht, weil er seiner Partnerin die familiären Aufgaben abnimmt, sollte ebenfalls weiterhin Gegenstand von Untersuchungen sein. Dies auch aufgrund der Tatsache, dass die berufliche Gleichstellung der Frauen in Bezug auf beide Geschlechter offensichtlich unter anderem von solchen privaten Umständen abhängt. Insofern reichen allein modernere Wertvorstellungen und steigende Berufsorientierungen von Frauen angesichts der privaten traditionell ausgerichteten Beharrungskräfte nicht aus, um die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, auch wenn sie eine wichtige Determinante für weibliche Karrieren darstellen. Die private Umsetzung solcher mittlerweile weit verbreiteten Vorstellungen über

die Geschlechterrollen bleibt demnach weiterhin eine fällige Baustelle, zum einen aus der Perspektive des Partners als „Ermöglicher“. Zum anderen aber auch vor dem Hintergrund, dass *doing gender* eine ernsthafte Option wird, weil berufliche Karriere- und Renditemöglichkeiten jenseits von Fähigkeitspotenzialen geschlechtlich vorstrukturiert sind (Imdorf 2005, S. 98). Dieses verdeutlicht dann das Ineinandergreifen verschiedener Ebenen oder Lebensbereiche - hier der Ebene des Arbeitsmarktes, der sozialen und individuellen Ebene - die das Handeln von Menschen mitbestimmen, Handlungsergebnisse vorstrukturieren und wiederum auf die darüber liegenden Ebenen zurückwirken, ein Zusammenspiel, das im Sinne der institutionellen und individuellen Kontrolle von Statuspassagen interpretiert werden kann.

Der Familienreport 2014 bringt es auf den Punkt: *„Für die große Mehrzahl der Bevölkerung und der Eltern bleibt die Erleichterung der Vereinbarkeit die wichtigste Aufgabe der Familienpolitik“* (BMFSFJ 2015, S. 59). Insbesondere für gut qualifizierte Frauen bleibt die Vereinbarkeitsfrage ein herausragendes Thema. Insofern bleibt auch die Problematik bestehen, dass „women still can't have it all“ (Slaughter 2012, S.85). Der weitere Ausbau flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten insbesondere in den alten Bundesländern, aber auch eine die Geschlechter gleichstellende Unternehmenspolitik und ein Umdenken bei der Frage, dass nur hohe zeitliche Einsätze gekoppelt mit den entsprechenden Präsenzzeiten „eine Karriere wert“ sind, werden hier als wichtige politische und unternehmerische Tätigkeitsschwerpunkte virulent, so dass berufliche Möglichkeiten und Wertigkeiten der Geschlechter auch bei Erfüllung privater Aufgabenstellungen die gleichen werden, und so das Streben nach einer Aufteilung privater Aufgaben zwischen den Partnern auch aus Sicht der Männer realisiert werden kann.

Grenzen der Untersuchung

Grundsätzlich konnte die hiesige Untersuchung einen wichtigen Mechanismus herausstellen, der die Genese der Einkommensergebnisse von Frauen mitbestimmt. Die familiären Aufgaben, die bis heute vorrangig von Frauen erledigt werden, wiegen demnach so schwer, dass sie berufliche Investitionen verhindern können und ihre Erledigung zurückgestellt werden muss, um beruflich investieren zu können. Neben der Präzisierung des Zusammenhangs zwischen der reproduktiven und produktiven Lebenslinie bei Frauen bleibt die Aufgabe bestehen die aufgezeigten Zusammenhänge mit Hilfe andere Datensätze zu bestätigen. Es bleibt der Einwand bestehen, dass es sich bei der Life-Studie um einen in

Bezug auf die deutsche Bevölkerung nicht repräsentativen, weil ursprünglich auf das Land Hessen bezogenen Datensatz handelt. Die von den Life-Daten repräsentierte Kohorte von Frauen wuchs in den 70er und 80er Jahren des letzten Jahrhunderts auf. Sie hat auf der einen Seite eine markante Phase der Bildungsexpansion miterlebt, die auch mit veränderten Einstellungen gegenüber den Geschlechterrollen einherging. Auf der anderen Seite war die Zeit ihrer beruflichen Laufbahn durch viele Veränderungen in diesem Sektor geprägt, die sich in einer hohen Arbeitslosigkeit einerseits ausdrückten, andererseits aber auch mit einer Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten im Dienstleistungssektor einherging.

Solche für die Genese von Einkommenserfolgen von Frauen zweifellos wichtigen nachfrageseitigen Determinanten sind nicht in die Untersuchung eingeflossen, ein Punkt, der vor allem mit dem Ziel einer präzisen Gewichtung des Einflusses der beiden Ebenen in Bezug auf einkommensbestimmende Ausstattungsmerkmale und monetäre Erfolge von Frauen relevant wird.

Auf der Variablenebene bleibt die relative Erfassung der Verteilung von Haushaltsarbeiten ein Kompromiss, weil Angaben subjektiv verfärbt sind und kein objektives Maß darstellen. Dies gilt zum einen in Bezug auf die Verteilung der Aufgaben zwischen den Partnern für sich, wobei der eigene Anteil möglicherweise eher überschätzt wird. Dies gilt aber auch in Bezug auf den tatsächlichen zeitlichen Umfang der Aufgaben, so dass die gleiche Angabe „Meist die Frau“ beim Putzen nicht unbedingt die gleichen zeitlichen Investitionen meint. Eine Präzisierung „der Frage der Zeit“ in absoluten Zahlen steht somit noch aus.

Kausalität, deren zentrale Voraussetzung das Vorhandensein von längsschnittlichen den Annahmen entsprechenden Effekten darstellt, kann im Rahmen der Untersuchung außerdem nicht entsprechend den formalen Anforderungen nachgewiesen werden, da weitere Erhebungszeitpunkte fehlen, die eine Analyse des Zusammenhangs im Längsschnitt in Form zeitverzögerter Pfade im Strukturgleichungsmodell ermöglicht hätten. Hierzu hätte es deutlich kürzerer Zeitabstände zwischen den jeweiligen Erhebungszeitpunkten bedurft. Die Annahmen in Querschnitten für das frühe und mittlere Erwachsenenalter herauszuarbeiten, bleibt insofern ein Kompromiss. Durch die Schätzung eines alternativen Modells wurde jedoch versucht, möglichen Einwänden über die Wirkungsrichtung der theoretisch relevanten Variablen entgegenzuwirken. Für die Resultate dieser Arbeit spricht außerdem, dass die getroffenen Annahmen zu beiden Erhebungszeitpunkten Gültigkeit besitzen. Weitere Erhebungszeitpunkte wären aber auch aus dem Grunde wünschenswert, der vorläufigen Annahme der abnehmenden Bedeutung des aufgezeigten Zusammenhangs zwischen der Übernahme häuslicher Arbeiten und dem monetären Erfolg der Frauen weiter nachzugehen.

Die Stärke der vorliegenden Untersuchung vor dem Hintergrund der aufgezeigten Grenzen liegt vor allem auf theoretischer Ebene, die einen grundsätzlichen Mechanismus für die Erklärung monetärer Erfolge von Frauen aus dem Familiären heraus aufzudecken vermag.

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea E. (2013): Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die "Schere" immer noch auseinander? In: *Gender* 3, S. 41–59.

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel (2009): The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. In: *Journal of Vocational Behavior* 74 (1), S. 53–62.

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel (2011): The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal Findings. In: *International Journal of Behavioral Development* 35 (3), S. 225–232.

Abele, Andrea E.; Spurk, Daniel; Volmer, Judith (2011): The construct of career success: measurement issues and an empirical example. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 43 (3), S. 195–206.

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Martin Abraham und Thomas Hinz (Hg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–301.

Achatz, Juliane; Fuchs, Stefan; von Stebut, Janina; Wimbauer, Christina (2002): Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen. In: Jutta Allmendinger und Thomas Hinz (Hg.): *Organisationssoziologie*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 284–318.

Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57 (3), S. 466–493.

Aisenbrey, Silke; Evertsson, Marie; Grunow, Daniela (2009): Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. In: *Social Forces* 88 (2), S. 573–605.

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft. Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In: Alessandra Rusconi und Heike Solga (Hg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 83–116.

Anderson, Deborah T.; Binder, Melissa; Krause, Kate (2003): The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work Schedule Flexibility. In: *Industrial and Labor Relations Review* 56 (2), S. 273–294.

Anker, Richard (2001): Theories of occupational segregation by sex: An overview. In: Martha Fetherolf Loutfi (Hg.): *Women, Gender and Work. What is equality and how do we get there?* Geneva: International Labour Office, S. 129–156.

Ashby, Julie S.; Schoon, Ingrid (2010): Career Success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. In: *Journal of Vocational Behavior* 77 (3), S. 350–360.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2014): Bildungsbericht in Deutschland 2014. Wirkungen und Erträge von Bildung. Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2016): Bildungsbericht in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.

Bach, Stefan (2014): Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer. Hg. v. DIW Berlin - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Berlin (DIW Wochenbericht, 35).

Backes, Gertrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Hg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn (WISO Diskurs).

Baltes-Götz, Bernhard (2010): Analyse von Strukturgleichungsmodellen mit Amos 18. Hg. v. Zentrum für Informations-, Medien- und Kommunikationstechnologie (ZIMK). Trier. Online verfügbar unter <http://homepage.uni-trier.de/baltes/manuskripte/>, zuletzt geprüft am 30.04.2015.

Baron, Reuben M.; Kenny, David A. (1986): The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6), S. 1173–1182.

Bartelheimer, Peter; Ebert, Andreas; Hacket, Anne (2007): Erwerbs- und Zeitmuster in der sozioökonomischen Berichterstattung. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Statistik und Wissenschaft, 8).

Bathmann, Nina; Müller, Dagmar; Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Partnerschaften scheitern oder gelingen. In: Waltraud Cornelißen, Allesandra Rusconi und Ruth Becker (Hg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 105–149.

Bauer, Frank; Groß, Hermann; Schilling, Gabi (1996): Zur Geschlechtsspezifik der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei den abhängig Beschäftigten. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29 (3), S.409-427.

Baumert, Jürgen; Maaz, Kai; Gresch, Cornelia; McElvany, Nele; Anders, Yvonne; Jonkmann, Kathrin et al. (2010): Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule - Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten. Zusammenfassung der zentralen Befunde. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): *Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule. Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten*. Unter Mitarbeit von Kai Maaz, Jürgen Baumert, Cornelia Gresch und Nele McElvany. Bonn (Bildungsforschung, 34), S. 5–22.

Baumgartner, A. Doris (2003): Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern. Unter Mitarbeit von Forum Bildung und Beschäftigung & Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). Hg. v. Leitungsgruppe des NFP 43. Bern/Aarau (NFP).

Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2002): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. In: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 71 (1), S. 83–94.

Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2003): Sind es Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36 (4), S.560-572.

Becker, Gary S. (1965): A Theory of the Allocation of Time. In: *The Economic Journal* 75 (299), S. 493–517.

- Becker, Gary S. (1985):** Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: *Journal of Labor Economics* 3 (1), S. 33–58.
- Becker, Gary (1993a):** Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1993b):** A Treatise on the Family. Cambridge/London: Harvard University Press.
- Becker, Rolf (2000):** Bildungsexpansion und Bildungsbeteiligung. Oder: Warum immer mehr Schulpflichtige das Gymnasium besuchen. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 3 (3), S. 447–479.
- Becker, Rolf (2006):** Dauerhafte Bildungsungleichheiten als unerwartete und erwartete Folge der Bildungsexpansion? In: Andreas Hadjar und Rolf Becker (Hg.): Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 27–59.
- Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hg.) (2010):** Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. 4., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Rolf; Müller, Walter (2011):** Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Herkunft im Wandel. In: Andreas Hadjar (Hg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 55–75.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter (2014):** Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: *BIBB Report* 8 (4), S.1-16.
- Beinke, Lothar (Hg.) (2002):** Familie und Berufswahl. Schriften zum Bildungswesen. Bad Honnef: Verlag K. H. Bock.
- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013):** Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Die Weiterbildungsverlierer - Weniger Weiterbildung für immer mehr mehr atypisch Beschäftigte. Hg. v. Bertelsmann-Stiftung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Gütersloh.
- Benninghaus, Hans (2007):** Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. 11. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berger, Fred; Grob, Urs; Fend, Helmut; Lauterbach, Wolfgang (2005):** Möglichkeiten zur Optimierung der Rücklaufquote in postalischen Befragungen. Bericht über die Vorstudie zum Forschungsprojekt Life. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 25 (1), S. 99–107.
- Berger, Peter A.; Keim, Sylvia; Klärner, Andreas (2010):** Bildungsverlierer - eine (neue) Randgruppe? In: Gudrun Quenzel und Klaus Hurrelmann (Hg.): Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37–52.
- Berghahn, Sabine; Künzel, Annegret; Rostock, Petra; Wersig, Antje; Asmus, Antje; reinelt, Julia et al. (2007):** Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung. Hg. v. Sabine Berghahn. Freie Universität Berlin. Berlin (Projektbericht).
- Bielby, Denise D.; Bielby, William T. (1988):** She Works hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort. In: *American Journal of Sociology* 93 (5), S. 1031–1059.

- Bielby, William T.; Bielby, Denise D. (1989):** Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. In: *American Sociological Review* 54 (5), S. 776–789.
- Bittmann, Michael; England, Paula; Sayer, Liana; Folbre, Nancy; Matheson, George (2003):** When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. In: *American Journal of Sociology* 109 (1), S. 186–214.
- Blinder, Alan S. (1973):** Wage Discrimination: Reduced Form und Structural Estimates. In: *The Journal of Human Resources* 8 (4), S. 436–455.
- Blossfeld, Hans-Peter (1995):** The new role of women. Family formation in modern societies. Boulder (C.O.): Westview Press.
- Blossfeld, Hans-Peter; Bos, Wilfried; Hannover, Bettina; Lenzen, Dieter; Müller-Böling, Detlef; Prenzel, Manfred; Wößmann, Ludger (2009):** Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahrgutachten 2009. Hg. v. vbw - Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e.V. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blossfeld, Hans-Peter; Schulz, Florian (2006):** Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (1), S. 23–49.
- Blossfeld, Hans-Peter; Drobnic, Sonja (2004):** Theoretical Perspectives on Couples' Careers. In: Hans-Peter Blossfeld und Sonja Drobnic (Hg.): *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. New York: Oxford University Press, S. 338–369.
- Blossfeld, Hans-Peter; Drobnic, Sonja; Rohwer, Götz (2004):** Spouses' Employment Careers in (West) Germany. In: Hans-Peter Blossfeld und Sonja Drobnic (Hg.): *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. New York: Oxford University Press, S. 53–76.
- Blossfeld, Hans-Peter; Timm, Andreas (Hg.) (2003):** Who marries whom? Educational Systems as Marriage Markets in Modern Societies. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Blossfeld, Hans-Peter; Huinink, J. (1991):** Human Capital Investments or Norms of Role Transition? How Women's Schooling and Career Affect the Process of Family Formation. In: *American Journal of Sociology* 97 (1), S. 143–168.
- Boll, Christina (2010):** Lohnneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. In: *Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 90 (10), S. 700–702.
- Boll, Christina; Leppin, Julian (2013):** Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern. In: *HWWI Policy Paper* 75.
- Bollen, Kenneth A.; Stine, Robert A. (1992):** Bootstrapping Goodness-of-Fit Measures in Structural Equation Models. In: *Sociological Methods & Research* 21 (2), S. 205–229.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006):** Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarbeitete Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Boudon, Raymond (1974):** Education, Opportunity, and Social Inequality. Changing prospects in Western Society. New York: Wiley.
- Boudon, Raymond (2003):** Beyond Rational Choice Theory. In: *Annual Review of Sociology* 29, S. 1–21.

Braddock, Jomills Henry; McPartland, James (1987): How Minorities Continue to Be Excluded from Equal Employment Opportunities: Research on Labor Market and Institutional Barriers. In: *Journal of Social Issues* 43 (1), S. 5–39.

Brand, Dagmar; Schuster, Hans-Jörg (2002): Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Thüringen. In: Lothar Beinke (Hg.): Familie und Berufswahl. Schriften zum Bildungswesen. Bad Honnef: Verlag K. H. Bock, S. 162–190.

Breen, Richard; Goldthorpe, John H. (1997): Explaining Educational Differences. Towards a Formal Rational Action Theory. In: *Rationality and Society* 9 (3), S. 275–305.

Brehmer, Wolfram; Klenner, Christina; Klammer, Ute (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der "Familienernährerin". In: WSI-Diskussionspapier 170.

Brines, Julie (1994): Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor Home. In: *American Journal of Sociology* 100 (3), S. 652–688.

Brown, Timothy A. (2006): Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. New York: The Guilford Press.

Buchmann, Marlis; Kriesi, Irene; Pfeifer, Andrea; Sacchi, Stefan (2002): Halb drinnen - halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Chur: Ruegger Verlag.

Büchner, Peter (2003): Stichwort Bildung und soziale Ungleichheit. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 6 (1), S. 5–24.

Budig, Michelle J.; England, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: *American Sociological Review* 66 (2), S. 204–225.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (Hg.) (2017): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Strukturmerkmale), Deutschland, Ost, West, Stand März 2017. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17722&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen, zuletzt geprüft am 15.04.2017.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2014): Top 10 der dualen Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen zum 30. September 2014. Online verfügbar unter <http://www.bibb.de/de/25322.php>, zuletzt geprüft am 30.04.2015.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hg.) (2014): Heiratsalter in Deutschland steigt weiter an. Pressemitteilung 10/2014 vom 29.10.2014. Online verfügbar unter http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Grafik_des_Monats/2014_10_ersteiratsalter.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 24.04.2017

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2014): Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig. Erste Meisterbriefe mit Hinweis auf Niveaustufe des Deutschen Qualifikationsrahmens. Pressemitteilung 012/2014 vom 21.02.2014. Online verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/berufliche-und-akademische-bildung-sind-gleichwertig-458.html>, zuletzt geprüft am 21.04.2017.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2003):** Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/frueher/WoBleibtDieZeit.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 19.05.2015.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2006):** Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin (Familienbericht, 7).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2011):** Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Berlin (Erster Gleichstellungsbericht, 1).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2012):** Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Berlin (Familienbericht, 8).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2015):** Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.
- Busch, Anne (2013):** Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den "Gender Pay Gap". In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65 (2), S. 301–338.
- Christ, Oliver; Schlüter, Elmar (2012):** Strukturgleichungsmodelle in Mplus. Eine praktische Einführung. München: Oldenburg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Conway, Neil; Briner, Rob B. (2002):** Full-Time versus Part-Time Employees: Understanding the Links between Work Status, the Psychological Contract and Attitudes. In: *Journal of Vocational Behavior* 61 (2).
- Cornelißen, Waltraud (Hg.) (2005):** 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt, München.
- Coverman, Shelley (1985):** Explaining Husbands' participation in domestic labor. In: *Sociological Quarterly* 26 (1), S. 81–97.
- Crotti, Claudia (2006):** Ist der Bildungserfolg bzw. -misserfolg eine Geschlechterfrage? In: *Zeitschrift für Pädagogik* 52 (3), S. 363–374.
- Dahrendorf, Ralf (1965):** Bildung als Bürgerrecht: Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Hamburg: Nannen-Verlag.
- Dechant, Anne; Schulz, Florian (2014):** Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland. In: *Comparative Population Studies - Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 39 (3), S. 587–614.
- Diefenbach, Heike; Klein, Michael (2002):** "Bringing boys back in". Soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem zuungunsten von Jungen am Beispiel der Sekundarschulabschlüsse. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 48 (6), S. 938–958.
- Diewald, Martin; Mayer, Karl Ulrich (2009):** The sociology of the life course and life span psychology: Integrated paradigm or complementing pathways? In: *Advances in Life Course Research* 14 (1-2), S. 5–14.
- Dilchert, Stephan; Ones, Deniz S. (2008):** Personality and Extrinsic Career Success. Predicting Managerial Salary at Different Organizational Levels. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie* 7 (1), S. 1–23.

- Dunifon, Rachel; Duncan, Greg J. (1998):** Long-Run Effects of Motivation on Labor-Market Success. In: *Social Psychology Quarterly* 61 (1), S. 33–48.
- Eby, Lillian T.; Casper, Wendy J.; Lockwood, Angie; Bordeaux, Chris; Brinley, Andi (2005):** Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). In: *Journal of Vocational Behavior* 66 (1), S. 124–197.
- Eckert, Thomas (2011):** Methoden und Ergebnisse der quantitativ orientierten Erwachsenenbildungsforschung. In: Rudolf Tippelt und Aiga von Hippel (Hg.): *Handbuch Erwachsenenbildung, Weiterbildung*. 5. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–278.
- Efron, Bradley (1980):** The Jackknife, the Bootstrap, and other Resampling Plans. In: Technical Report 63.
- Elder, Glen H. (1995):** The Life Course Paradigm: Social Change and Individual Development. In: Phyllis Moen, Glen H. Elder und Kurt Lüscher (Hg.): *Examining Lives in Context. Perspectives on the Ecology of Human Development*. Washington: American Psychological Association, S. 101–139.
- Elder, Glen H.; Caspi, Avshalom (1990):** Persönliche Entwicklung und Sozialer Wandel. Die Entstehung der Lebensverlaufs-forschung. In: *Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 31, S. 22–57.
- Elprana, G.; Gatzka, M.; Stiehl, S.; Felfe, J. (2011):** Führungsmotivation im Geschlechtervergleich. Aktuelle Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt Mai 2009 bis Februar 2011. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Projekt Führungsmotivation im Geschlechtervergleich).
- Enders, Craig K. (2010):** Applying the Bollen-Stine-Bootstrap for Goodness-of-Fit Measures to Structural Equation Models with Missing Data. In: *Multivariate Behavioral Research* 37 (3), S. 359–377.
- Engelhardt, Henriette (2008):** Halbe Kraft voraus? Arbeitseinsatz, berufliche Segregation und Löhne von Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In: Ben Jann (Hg.): *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Studien zum Schweizer Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 39–60.
- England, Paula; Farkas, George; Stanek Kilbourne, Barbara; Dou, Thomas (1988):** Explaining occupational sex segregation and wages: Findings from a model with fixed effects. In: *American Sociological Review* 53 (4), S. 544–558.
- Esser, Hartmut (2000):** *Soziologie. Spezielle Grundlagen*. 3. Aufl. 6 Bände. Frankfurt/New York: Campus Verlag (Opportunitäten und Restriktionen, 4).
- EUROSTAT: Statistics Explained (2013):** Glossary: gender pay gap (GPG). Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap, zuletzt geprüft am 04.07.2015.
- EUROSTAT (Hg.) (2017):** Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss (%). Europäische Kommission. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ergaed, zuletzt geprüft am 15.04.2017.
- Fend, Helmut (1990):** Vom Kind zum Jugendlichen. Der Übergang und seine Risiken. *Entwicklungspsychologie der Adoleszenz in der Moderne*. Bern/Stuttgart/Toronto: Verlag Hans Huber.

Fend, Helmut (1998): Eltern und Freunde. Soziale Entwicklung im Jugendalter. Bern: Verlag Hans Huber.

Fend, Helmut (2005): Entwicklungspsychologie des Jugendalters. Ein Lehrbuch für pädagogische und psychologische Berufe. 3. Aufl. Opladen: Leske + Budrich.

Fend, Helmut (2009): Arm und reich im frühen Erwachsenenalter - Wege zu Einkommen und Auskommen. In: Helmut Fend, Fred Berger und Urs Grob (Hg.): Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 161–192.

Fend, Helmut; Knörzer, Wolfgang; Nagl, Willibald; Specht, Werner; Vöth-Szuszdiara, Roswith (1976): Sozialisierungseffekte der Schule. Soziologie der Schule II. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Fend, Helmut; Berger, Fred; Grob, Urs (Hg.) (2009): Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Finke, Claudia (2010): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Finke, Claudia; Dumpert, Florian; Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. In: WISTA, 2, S.43. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2017/02/Verdienstunterschiede_022017.pdf?__blob=publicationFile. Zuletzt geprüft am 15.04.2017.

Fitzenberger, Bernd; Steffes, Susanne; Strittmatter, Anthony (2010): Return-to-Job During and After Maternity Leave. In: Discussion Paper des ZEW 10 (103).

Franz, Christine; Kümmerling, Angelika; Lehdorff, Steffen; Anxo, Dominique (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebensperspektive und europäische Trends. In: WSI-Mitteilungen 8, S.601-608.

Frietsch, Rainer (2005): Entwicklung der privaten Bildungsrenditen 1980-2004. 4. Mikrozensus-Nutzerkonferenz. Fraunhofer Institut, System- und Innovationsforschung. Mannheim, 12.10.2005. Online verfügbar unter http://www.gesis.org/fileadmin/upload/institut/wiss_arbeitsbereiche/gml/Veranstaltungen/4.NK_2005/Praes/16_Frietsch.pdf, zuletzt geprüft am 15.07.2014.

Frieze, Irene Hanson; Olson, Josephine E.; Murrell, Audrey J.; Selvan, Mano S. (2006): Work Values and Their Effect in Work Behavior and Work Outcomes in Female and male Managers. In: *Sex Roles* 54 (1/2), S. 83–93.

Frodermann, Corinna; Müller, Dana; Abraham, Martin (2013): Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit und Teilzeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65 (4), S. 645–668.

Geißler, Rainer (2005): Die Metarmophose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen. In: Peter A. Berger und Heike Kahlert (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten: Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 71–100.

Gildemeister, Regine; Robert, Günther (2008): Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion-Institution-Biografie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Gille, Martina (2000):** Werte, Rollenbilder und soziale Orientierung. In: Martina Gille und Winfried Krüger (Hg.): Unzufriedene Demokraten. Politische Orientierungen der 16- bis 29jährigen im vereinigten Deutschland. Opladen: Leske + Budrich, S. 143–204.
- Gimenez-Nadal, Jose Ignacio; Sevilla, Almudena (2012):** Trends in time allocation: A cross-country analysis. In: *European Economic Review* 56 (6), S. 1338–1359.
- Glaesser, Judith (2008):** Soziale und individuelle Einflüsse auf den Erwerb von Bildungsabschlüssen. Konstanz: UVK-Verlag.
- Glass, Jennifer (1990):** The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions. In: *Social Forces* 68 (3), S. 779–796.
- Gornick, Janet C.; Meyers, Marcia K. (2003):** Families that work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment. New York: Russell Sage Found.
- Greenstein, Theodore N. (1996):** Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies. In: *Journal of Marriage and Family* 58 (3), S. 585–595.
- Grob, Urs; Stuhlmann, Karin (2009):** Arbeitsteilung in der Partnerschaft - Zur geschlechtsspezifischen Bedeutung früher Sozialisationserfahrungen und aktueller Gelegenheitsstrukturen. In: Helmut Fend, Fred Berger und Urs Grob (Hg.): Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 305–328.
- Groß, Martin (2001):** Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Peter A. Berger und Dirk Konietzka (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Wiesbaden: Leske + Budrich, S. 119–155.
- Grossenbacher, Silvia (2000):** Frauen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Konsequenzen für die Geschlechterfrage in der Berufsbildung. In: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 22 (2), S. 295–309.
- Grunow, Daniela; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2007):** Was erklärt Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf? Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: *Zeitschrift für Soziologie* 36 (3), S. 162–181.
- Grunow, Daniela; Aisenbrey, Silke; Evertsson, Marie (2011):** Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63 (3), S. 395–430.
- Gupta, Sanjiv (2006):** Her money, her time: Women's earnings and their housework hours. In: *Social Science Research* 35 (4), S. 975–999.
- Gupta, Sanjiv; Ash, Michael (2008):** Whose Money, Whose Time? A Nonparametric Approach to Modeling Time Spent on Housework in the United States. In: *Feminist Economics* 14 (1), S. 93–120.
- Gwozd, Wencke; Sousa-Poza, Alfonso (2010):** Explaining Gender Differences in Housework Time in Germany. In: *Journal of Consumer Policy* 33 (2), S. 183–200.
- Haak, Carroll; Rasner, Anja (2009):** Search (f)or work: Der Übergang vom Studium in den Beruf. Geisteswissenschaftler im interdisziplinären Vergleich. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61 (2), S. 235–259.
- Haberkern, Klaus (2007):** Zeitverwendung und Arbeitsteilung in Paarhaushalten. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19 (2), S. 159–185.

- Hadjar, Andreas (Hg.) (2011):** Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hadjar, Andreas; Becker, Rolf (Hg.) (2006):** Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hadjar, Andreas; Becker, Rolf (2009a):** Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungsexpansion in Deutschland. In: Rolf Becker (Hg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 195–213.
- Hadjar, Andreas; Becker, Rolf (Hg.) (2009b):** Expected and unexpected consequences of the educational expansion in Europe and the US. Theoretical approaches and empirical findings in comparative perspective. Bern: Haupt Verlag.
- Hadjar, Andreas; Joel, Berger (2011):** Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten in Europa: Die Bedeutung des Bildungs- und Wohlfahrtsstaatssystems. In: Andreas Hadjar (Hg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23–54.
- Hair, Joseph; Babin, Barry; Anderson, Rolph; Tatham, Ronald; Black, Bill (2006):** Multivariate data analysis. 6th Edition. 6. Aufl. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, Anja (2011):** Gleiche Chancen für Männer und Frauen mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld: W.Bertelsmann Verlag.
- Hallett, Mary Beth; Gilbert, Lucia Albino (1997):** Variables Differentiating University Women Considering Role-Sharing and Conventional Dual-Career Marriages. In: *Journal of Vocational Behavior* 50 (2), S. 308–322.
- Handl, Johann (1983):** Abbau von Ungleichheit im Beruf durch bessere Bildung? Eine sozialhistorische Betrachtung. In: Walter Müller, Angelika Willms und Johann Handl (Hg.): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 183–215.
- Hartmann, Heidi (1976):** Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. In: *Signs* 1 (3), S. 137–169.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014):** Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. In: IAB-Kurzbericht 9.
- Hecken, Anna E. (2006):** Bildungsexpansion und Frauenerwerbstätigkeit. In: Andreas Hadjar und Rolf Becker (Hg.): Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 123–155.
- Heinz, Walter R. (2009):** Status Passages as Micro-Macro Linkages in Life Course Research. In: Walter R. Heinz, Johannes Huinink und Ansgar Weymann (Hg.): The Life Course Reader. Individuals and Societies Across Time. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 473–486.
- Heinz, Walter R.; Huinink, Johannes; Weymann, Ansgar (Hg.) (2009):** The Life Course Reader. Individuals and Societies Across Time. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Heisig, Jan Paul (2011):** Who Does More Housework: Rich or Poor? A Comparison of 33 Countries. In: *American Sociological Review* 76 (1), S. 74–99.
- Helberger, Christof (1983):** Humankapital, Berufsbiographie und die Einkommen von Männern und Frauen. In: Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik 129.
- Helbig, Marcel (2012a):** Warum bekommen Jungen schlechtere Schulnoten als Mädchen? Ein sozialpsychologischer Erklärungsansatz. In: *Zeitschrift für Bildungsforschung* 2 (1), S. 41–54.

- Helbig, Marcel (2012b):** Sind Mädchen besser? Der Wandel geschlechtsspezifischen Bildungserfolgs in Deutschland. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Hersch, Joni (1991):** Male-Female Differences in Hourly Wages: The Role of Human Capital, Working Conditions, and Housework. In: *Industrial and Labor Relations Review* 44 (4), S. 746–759.
- Hersch, Joni; Stratton, Leslie S. (1997):** Housework, Fixed Effects, and Wages of Married Workers. In: *The Journal of Human Resources* 32 (2), S. 285–307.
- Hersch, Joni; Stratton, Leslie S. (2002):** Housework and Wages. In: *The Journal of Human Resources* 37 (1), S. 217–229.
- Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011):** "Wir haben dieselben Ziele..." - Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi und Ruth Becker (Hg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 66–104.
- Hill, Paul B. (2002):** Rational Choice Theorie. Bielefeld: transcript.
- Hiller, Dana V. (1984):** Power Dependence and Division of Family Work. In: *Sex Roles* 10 (11-12), S. 1003–1019.
- Hillmann, Karl-Heinz (2007):** Wörterbuch der Soziologie. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Hipp, Lena; Leuze, Kathrin (2015):** Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4).
- Hirschi, Andreas; Lee, Bora; Porfeli, Erik J.; Vondracek, Fred W. (2013):** Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. In: *Journal of Vocational Behavior* 83 (1), S. 31–40.
- Hobler, Dietmar; Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2017):** Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kinderziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. Report Nr. 35, April 2017. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
- Holst, Elke (2011):** Frauen in TOP-Gremien großer Unternehmen - in homöopathischen Dosen. 6. Gleichstellungstagung des HBS. DIW Berlin / SOEP. Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 20.09.2011. Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/v_2011_09_29_holst.pdf, zuletzt geprüft am 20.07.2015.
- Holst, Elke; Schupp, Jürgen (1996):** Wandel der Erwerbsorientierung von Frauen - zum Prozeß der Erwerbsbereitschaft und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. In: Wolfgang Zapf, Jürgen Schupp und Roland Habich (Hg.): *Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt*. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 162–192.
- Holst, Elke; Wieber, Anna (2014):** Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorne. In: DIW Wochenbericht 40.
- Holst, Elke; Kirsch, Anja (2015):** Weiterhin kaum Frauen in Vorständen großer Unternehmen - auch Aufsichtsräte bleiben Männerdomänen. In: DIW Wochenbericht 4.
- Hook, Jennifer L. (2006):** Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003. In: *American Sociological Review* 71 (4), S. 639–660.

- Hradil, Stefan (2001):** Soziale Ungleichheit in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hu, Li-tze; Bentler, Peter M. (1999):** Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. In: *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1), S. 1–55.
- Huinink, Johannes; Reichart, Elisabeth (2008):** Der Weg in die traditionelle Arbeitsteilung - eine Einbahnstraße? In: Walter Bien und Jan H. Marbach (Hg.): *Familiäre Beziehungen, Familienalltag und soziale Netzwerke. Ergebnisse der drei Wellen des Familiensurvey*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Schriften des Deutschen Jugendinstituts: Familiensurvey, 14), S. 43–79.
- Hurrelmann, Klaus (2010):** Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung. 10. Aufl. Weinheim: Juventa Verlag.
- Hurrelmann, Klaus (2012):** Jugendliche als produktive Realitätsverarbeiter: Zur Neuauflage des Buches „Lebensphase Jugend“. In: *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung* 45 (1), S. 89–100.
- Indorf, Christian (2005):** Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaufman, Gayle; Uhlenberg, Peter (2000):** The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women. In: *Social Forces* 78 (3), S. 931–947.
- Kaufmann, Jean-Claude (1994):** Schutzige Wäsche. Zur ehelichen Konstruktion von Alltag. Konstanz: UVK-Verlag
- Keith, Kristen; Malone, Paula (2005):** Housework and the Wages of Young, Middle-Aged, and Older Workers. In: *Contemporary Economic Policy* 23 (2), S. 224–241.
- Keller, Matthias; Haustein, Thomas (2013):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. In: *Wirtschaft und Statistik* 12, S.862-882.
- Kenny, David A. (2015):** Mediation. Online verfügbar unter www.davidakenny.net/cm/mediate.htm, zuletzt geprüft am 02.05.2015.
- Klammer, Ute; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Dagmar (2012):** Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekariat und neuen Rollenbildern. Düsseldorf: Edition Sigma.
- Klaus, Daniela; Steinbach, Anja (2002):** Determinanten innerfamiliärer Arbeitsteilung. Eine Betrachtung im Längsschnitt. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 41 (1), S. 21–43.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2005):** Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Kleinert, Corinna; Matthes, Britta (2009):** Educational expansion, segregation and occupational placement of women and men * gender-specific changes in prestige and wages of entry jobs. In: Andreas Hadjar und Rolf Becker (Hg.): *Expected and unexpected consequences of the educational expansion in Europe and the US. Theoretical approaches and empirical findings in comparative perspective*. Bern: Haupt Verlag, S. 327–346.
- Kline, Rex B. (2011):** Principles and Practice of Structural Equation Modeling. 3. Aufl. New York: The Guilford Press.

- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010):** Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. In: IAB-Kurzbericht 6.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013):** Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. In: IAB-Kurzbericht 23.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2016):** Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. In: IAB-Kurzbericht 2.
- Konietzka, Dirk (1999a):** Ausbildung und Beruf - Die Geburtsjahrgänge 1919-1961. Auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag (Studien zur Sozialwissenschaft, 204).
- Konietzka, Dirk (1999b):** Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich. In: Klaus Harney und Heiz-Elmar Tenorth (Hg.): Beruf und Berufsausbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Weinheim und Basel: Beltz Verlag (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 40), S. 289–320.
- Kracke, Bärbel; Noack, Peter (2005):** Die Rolle der Eltern für die Berufsorientierung von Jugendlichen. In: Schuster, Beate, H., Hans-Peter Kuhn und Harald Uhlendorff (Hg.): Entwicklung in sozialen Beziehungen. Heranwachsende in ihrer Auseinandersetzung mit Familie, Freunden und Gesellschaft. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 169–193.
- Krebsbach, Craig Michael (2014):** Bootstrapping with Small Samples in Structural Equation Modeling: Goodness of Fit and Confidence Intervals. University of Rhode Island (Master of Arts Thesis in Psychology). Online verfügbar unter <http://digitalcommons.uri.edu/dissertations/AAI1549161/>, zuletzt geprüft am 30.04.2015.
- Kreyenfeld, Michaela; Geisler, Esther (2006):** Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 18 (3), S. 333–360.
- Kreyenfeld, Michaela; Konietzka, Dirk; Böhm, Sebastian (2007):** Die Bildungsungleichheit des Erwerbsverhaltens von Frauen mit Kindern. Westdeutschland im Vergleich zwischen 1976 und 2004. In: *Zeitschrift für Soziologie* 36 (6), S. 434–452.
- Kristen, Cornelia (1999):** Bildungsentscheidungen und Bildungsungleichheit - ein Überblick über den Forschungsstand. Hg. v. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Mannheim (Arbeitspapiere, 5).
- Kümmerling, Angelika; Postels, Dominik; Slomka, Christine (2015):** Arbeitszeiten von Männern und Frauen - alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. In: IAQ-Report 2, S.2-22.
- Kunz, Volker (2004):** Rational Choice. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Künzler, Jan (1994):** Familiäre Arbeitsteilung. Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit. Bielefeld: Kleine Verlag (Theorie und Praxis der Frauenforschung, 24).
- Künzler, Jan; Walter, Wolfgang (2001):** Arbeitsteilung in Partnerschaften: Theoretische Ansätze und empirische Befunde. In: Johannes Huinink, Klaus Peter Strohmeier und Michael Wagner (Hg.): Solidarität in Partnerschaft und Familie - zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung. Würzburg: Ergon Verlag, S. 185–218.
- Lange, Andreas; Xyländer, Margret (Hg.) (2010):** Bildungswelt Familie. Theoretische Rahmung, empirische Befunde und disziplinäre Perspektiven. Weinheim: Juventa Verlag.

- Lauber, Verena; Storck, Johanna C.; Spieß, Katharina; Fuchs, Nittaya (2014):** Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Paaren mit nicht schulpflichtigen Kindern - unter spezifischer Berücksichtigung der Erwerbskonstellation der Partner. Ausgewählte Ergebnisse aus Basis der FiD-Daten ("Familien in Deutschland"). Hg. v. DIW Berlin - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Berlin (Politikberatung kompakt, 88).
- Lauterbach, Wolfgang (1994):** Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Lauterbach, Wolfgang; Pehla, Juliane; Glaesser, Jana (2015):** Panelmortalität und Externe Validierung der Life-Studie 2012 Ergebnisse Potsdam 06/2015; Analyse des Teilnahmeverhaltens, der Panelmortalität und Vergleich der Life-Studie mit dem SOEP 2012 und Mikrozensus 2012. Universität Potsdam. Unveröffentlichtes Dokument.
- Lauterbach, Wolfgang; Fend, Helmut; Glaesser, Jana (2016):** Lebensverläufe von der späten Kindheit ins fortgeschrittene Erwachsenenalter. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam.
- Lee, Bora; Vondracek, Fred W. (2014):** Teenage goals and self efficacy beliefs as precursors of adult career and family outcomes. In: *Journal of Vocational Behavior* 85 (2), S. 228–237.
- Leemann, Regula Julia; Keck, Andrea (2005):** Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht. Hg. v. Bundesamt für Statistik (BFS). Neuchatel.
- Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2009):** Lohnungleichheiten von Akademikerinnen und Akademikern. Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (4), S. 262–281.
- Levy, Renè (1977):** Der Lebensverlauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive. Stuttgart: Enke.
- Liebeskind, Uta (2004):** Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom "Wert" weiblicher Arbeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56 (4), S. 630–652.
- Lörz, Markus; Schindler, Steffen (2011):** Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang ins Studium. In: Andreas Hadjar (Hg.): *Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99–124..
- Lundberg, Shelly; Pollak, Robert A. (1996):** Bargaining and Distribution in Marriage. In: *The Journal of Economic Perspectives* 10 (4), S.139-158.
- Maani, Sholeh A.; Cruickshank, Amy A. (2010):** What is the Effect of Housework on the Market Wage, and Can it Explain the Gender Wage Gap? In: *Journal of economic surveys* 24 (3), S. 402–427.
- MacKinnon, David P. (2008):** Introduction to Statistical Mediation Analysis. New York: Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Major, Brenda; McFarlin, Dean B.; Gagnon, Diana (1984):** Overworked and Underpaid: On the Nature of Gender Differences in Personal Entitlement. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 47 (6), S. 1399–1412.
- Matthes, Britta; Biersack, Wolfgang (2009):** Frauenberufe Männerberufe - Karten neu gemischt. In: IAB-Forum 1. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/forum/2009/Forum1-2009_Biersack_Matthes.pdf, zuletzt geprüft am 01.12.2015.

- Mayer, Karl Ulrich (Hg.) (1990):** Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 31, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Mayer, Karl Ulrich (2003):** Lebensverlauf. In: B. Schäfers und Wolfgang Zapf (Hg.): Handwörterbuch der Gesellschaft Deutschlands. Opladen: Leske + Budrich, S. 446–460.
- McLennan, Michele C. (2000):** Does household labor impact market wages? In: *Applied Economics* 32 (12), S. 1541–1557.
- Meier, Uta; Küster, Christine; Zander, Uta (2004):** Alles wie gehabt? - Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Mahlzeitenmuster im Zeitvergleich. In: *Schriftenreihe Forum der Bundesstatistik* 43, S. 114-130.
- Mendolicchio, Concetta; Rhein, Thomas (2012):** Wo sich Bildung für Frauen mehr lohnt als für Männer. IAB-Kurzbericht 5.
- Merton, Robert K. (1968):** The Matthew Effect in Science. In: *Science* 159 (3810), S. 56–63.
- Meyer, T. (2006):** Private Lebensformen im Wandel. In: R. Geißler (Hg.): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 331–357.
- Meyer, Thomas (2014):** Der Wandel der Familie und anderer privater Lebensformen. In: Rainer Geißler (Hg.): Die Sozialstruktur Deutschlands. 7. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 413–454.
- Mincer, Jacob (1985):** Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview. In: *Journal of Labor Economics* 3 (1), S. 1–32.
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA NRW) & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2010):** Die Rolle annehmen? In der Rolle bleiben? Neue Rollen leben? Einstellungen und Vorstellungen von Frauen und Männern mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zur Gleichberechtigung. Berlin/Düsseldorf.
- Minsel, Beate (2006):** Kindbezogene elterliche Aufgabenteilung und Zufriedenheit während des Übergangs des ersten Kindes in die Grundschule. In: Martina Endepohls-Ulpe und Anja Jesse (Hg.): Familie und Beruf - weibliche Lebensperspektiven im Wandel. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, S. 103–119.
- Muthen, Bengt O. (2002):** Beitrag im Diskussionsforum. Online verfügbar unter <http://www.statmodel2.com/discussion/messages/13/75.html?1266686225>, zuletzt geprüft am 30.11.2015.
- Muthen, Linda K. (2015):** Bootstrap Samples are not converging, 21.01.2015. Beitrag im Diskussionsforum an Sarah N. Kaliga.
- Ng, Thomas W. H.; Eby, Lillian T.; Sorensen, Kelly L.; Feldman, Daniel C. (2005):** Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology* 58 (2), S. 367–408.
- Nollmann, Gerd; Strasser, Hermann (2004):** Die Verinnerlichung der Weltbetrachtung. Zur gesellschaftlichen Einordnung von Individualisierung. In: Nollmann, Gerd; Strasser, Hermann (Hg.): Das individualisierte Ich in der modernen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S.90-109.
- Oaxaca, Ronald (1973):** Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. In: *International Economic Review* 14 (3), S. 693–709.

- Opp, Karl-Dieter (2010):** Kausalität als Gegenstand der Sozialwissenschaften und der multivariaten Statistik. In: Christof Wolf und Henning Best (Hg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9–38.
- Ott, Notburga (1998):** Der familienökonomische Ansatz von Gary Becker. In: Ingo Pies und Martin Leschke (Hg.): Gary Beckers ökonomischer Imperialismus. Tübingen: Mohr Siebeck (Konzepte der Gesellschaftstheorie, 4), S. 64–90.
- Peisert, Hansgert (1967):** Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München: Piper (Studien zur Soziologie, 7).
- Peuckert, Rüdiger (2012):** Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfau-Effinger, Birgit; Geissler, Birgit (1992):** Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 25 (3), S.258-370.
- Picht, Georg (1965):** Die deutsche Bildungskatastrophe. München: Deutscher Taschenbuchverlag dtv.
- Pinl, Claudia (2004):** Wo bleibt die Zeit? Die Zeitbudgeterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamts. In: Politik und Zeitgeschichte B31-32/2004, S.19.
- Polachek, Solomon William (1981):** Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. In: *The Review of Economics and Statistics* 63 (1), S. 60–69.
- Pollmann-Schult, Matthias; Büchel, Felix (2002):** Ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? * Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35 (3), S.371-384.
- Pötzsch, Olga (2012):** Geburten in Deutschland. Ausgabe 2012. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Bevoelkerungsbewegung/BroschuereGeburtenDeutschland0120007129004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 04.11.2015.
- Preacher, Kristopher J.; Hayes, Andrew F. (2008):** Asymptotic and resampling strategies for assesing and comparing indirect effects in multiple mediator models. In: *Behavior Research Methods* 40 (3), S. 879–891.
- Preacher, Kristopher J.; Kelley, Ken (2011):** Effect Size Measures for Mediation Models: Quantitative Strategies for Communicating Indirect Effects. In: *Psychological Methods* 16 (2), S. 93–115.
- Press, Julie; Townsley, Eleanor (1998):** Wives' and Husbands' Housework Reporting: Gender, Class, and Social Desirability. In: *Gender and Society* 12 (2), S. 188–218.
- Procher, Vivien; Ritter, Nolan; Colin, Vance (2014):** Making Dough or Baking Dough? Spousal Housework Responsibilities in Germany, 1992-2011. In: *Ruhr Economic Papers* 472, S. 3–29.
- Pullmann, Helle; Allik, Jüri (2008):** Relations of academic and general self-esteem to school achievement. In: *Personality and Individual Differences* 45 (6), S. 559–564.

- Rasner, Anika; Haak, Carroll (2008):** "Search (f)or Work" - Der Übergang vom Studium in den Beruf - GeisteswissenschaftlerInnen im interdisziplinären Vergleich. In: *RatSWD Research Notes* 26, S. 1-32.
- Reichle, Barbara; Zahn, Flora (2006):** "Und sie bewegt sich doch!" - Aufgabenverteilungen in Partnerschaften verändern sich im Lauf des Lebenszyklus. In: Martina Endepohls-Ulpe und Anja Jesse (Hg.): *Familie und Beruf - weibliche Lebensperspektiven im Wandel*. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, S. 85–102.
- Reinecke, Jost (2014):** *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. München: Oldenburg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Rengers, Martina (2004):** Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept. In: *Wirtschaft und Statistik* 12, S. 1369–1383.
- Reyher, Lutz (1981):** Zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den 80er Jahren. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 32 (10), S. 611-616.
- Rhemtulla, Mijke; Brosseau-Liard, Patricia; Savalei, Victoria (2012):** When Can Categorical Variables Be Treated as Continuous? A Comparison of Robust Continuous and Categorical SEM Estimation Methods Under Suboptimal Conditions. In: *Psychological Methods* 17 (3), S. 354–373.
- Röhler, Heiko; Steinbach, Anja; Huinink, Johannes (2000):** Hausarbeit in Partnerschaften. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 12 (2), S. 21–53.
- Rosenfeld, Rachel A.; Trappe, Heike; Gornick, Janet C. (2004):** Gender and Work in Germany: Before and After Reunification. In: *Annual Review of Sociology* 30, S. 103–124.
- Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (Hg.) (2011a):** Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011b):** "Linked Lives" in der Wissenschaft - Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In: Alessandra Rusconi und Heike Solga (Hg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich, S. 11–50.
- Schecker, Horst (2014):** Überprüfung der Konsistenz von Itemgruppen mit Cronbachs α . Online verfügbar unter http://www.springer.com/cda/content/document/cda_downloaddocument/Cronbach+Alpha.pdf?SGWID=0-0-45-1426184-p175274210, zuletzt geprüft am 28.04.2015.
- Schmidt, Heike; Schmidt, Simone (2003):** Bildungspartizipation und Heiratsneigung. Die Entwicklung des bildungsselektiven Heiratsverhaltens in Westdeutschland zwischen 1970 und 1997. In: *ZUMA-Nachrichten* 27 (52), S. 89–124.
- Schmillen, Achim; Stüber, Heiko (2014):** Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang. In: *IAB-Kurzbericht* 1.
- Schmitt (1996):** Uses and Abuses of Coefficient Alpha. In: *Psychological Assessment* 8 (4), S. 350–353.
- Schneewind, Klaus A.; Graf, Johanna; Gerhard, Anna-Katharina (2000):** Entwicklung von Paarbeziehungen. In: Peter Kaiser (Hg.): *Partnerschaft und Paartherapie*. Göttingen: Hofgrefe, S. 97–111.

- Scholter, Judith (2014):** Die Zweimonatsväter. Das Elterngeld schafft nicht mehr Gleichberechtigung. Woran liegt das? In: *Die Zeit* 23, 13.06.2014. Online verfügbar unter <http://www.zeit.de/2014/23/zweimonatsvaeter-elternteit>, zuletzt geprüft am 24.07.2015.
- Schreyer, Franziska; Plicht, Hannelore (2002):** Ingenieurinnen und Informatikerinnen - Schöne neue Arbeitswelt? Frauen aus technischen Fächern sind verglichen mit allen Akademikerinnen zwar manchmal im Vorteil, gegenüber ihren männlichen Kollegen aber benachteiligt. In: IAB-Kurzbericht 11.
- Schulz, Florian (2010):** Verbundene Lebensläufe. Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen neuen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Simonsen, Marianne; Skipper, Lars (2009):** The Family Gap in Wages. What Wombmates Reveal. In: IZA DP 4650. Online verfügbar unter <http://ftp.iza.org/dp4650.pdf>, zuletzt geprüft am 01.12.2015.
- Slaughter, Anne-Marie (2012):** Why Women Still Can't Have It All. In: *The Atlantic*, Juli/August 2012. Online verfügbar unter <https://www.princeton.edu/~slaught/Articles/Why%20Women%20Still%20Can't%20Have%20It%20All%20by%20Anne-Marie%20Slaughter.pdf>, zuletzt geprüft am 29.02.2016
- Solga, Heike (2005):** Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Sørensen, Annemette; McLanahan, Sara (1987):** Married Women's Economic Dependency, 1940-1980. In: *American Journal of Sociology* 93 (3), S. 659–687.
- Sørensen, Annemette (1990):** Unterschiede im Lebensverlauf von Frauen und Männern. In: Karl Ulrich Mayer (Hg.): *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 304–321.
- Sørensen, Annemette; McLanahan, Sara (1987):** Married Women's Economic Dependency, 1940-1980. In: *American Journal of Sociology* 93 (3), S. 659–687.
- South, Scott J.; Spitze, Glenna (1994):** Housework in Marital and Nonmarital Households. In: *American Sociological Review* 59 (3), S. 327–347.
- Spurk, Daniel; Abele, Andrea E. (2011):** Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. In: *Journal of Business and Psychology* 26 (1), S. 87–103.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2013a):** Verdienststrukturen 2010. Wiesbaden. Stand: 02.08.2013 (Verdienste und Arbeitskosten, Fachserie 16).
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2013b):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. Wiesbaden. Stand: 11.07.2013 (Fachserie 1 Reihe 3).
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2013c):** Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland 2012. Wiesbaden. Stand: 07.11.2013.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014a):** Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales - Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden. In: *WISTA-Wirtschaft und Statistik*, S. 465-477.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014b):** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Wiesbaden. Stand: 28.11.2014 (Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.2).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014c): Bildungsstand der Bevölkerung. Wiesbaden. Stand: 26.11.2014.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014d): Berufliche Schulen Schuljahr 2013/2014. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden. Stand: 31.10.2014 (Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 2).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014e): Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland in Deutschland. Wiesbaden. Stand: 28.11.2014 (Fachserie 1 Reihe 4.1.1).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015a): Berufliche Bildung 2014. Wiesbaden. Stand: 21.07.2015 (Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015b): Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2014. Wiesbaden. Stand: 05.03.2015 (Bildung und Kultur).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015c): Sozialleistungen - Elterngeld. Beziehende im 1. Quartal 2015 nach Geschlecht der Beziehenden, Bezugsdauer und Länder. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/BestandElterngeldbezeuge1Q2015.html>, zuletzt geprüft am 24.07.2015.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015d): Zeitverwendungserhebung. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen 2012/13. Wiesbaden. Stand: 18.05.2015.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015e): Daten zu Geburten, Familien und Kinderlosigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus 2012, Tabellen mit neuer Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Wiesbaden. Stand: 18.03.2015.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015f): Lebensformen. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/HaushalteFamilien/Glossar/Lebensformen.html>, zuletzt geprüft am 29.04.2017.

Statistisches Bundesamt (2016a): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen, 2015. Wiesbaden. Stand: 30.09.2016 (Fachserie 11 Reihe 4.2)., zuletzt geprüft am 11.04.2017.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2016b): Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2015. Wiesbaden. Stand: 20.09.2016 (Fachserie 1 Reihe 4.1.1).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2016c): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980-2015. Wiesbaden. Stand: 9.12.2016 (Fachserie 11 Reihe 4.3.1).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2016d): Verdienstrukturhebung. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse – Ergebnisse in Deutschland – 2014. Wiesbaden. Stand: 10.03.2017 (Fachserien 16 Heft 1).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2016e): Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21%. Auswirkung des Mindestlohns vor allem im Osten spürbar. Pressemitteilung Nr. 097 vom 16.03.2016. Frauke Mischler. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621.html, zuletzt geprüft am 23.01.2017.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017a): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2015/2016. Wiesbaden. Stand: 15.02.2017 (Fachserie 11 Reihe 1).

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017b): Bildungsstand der Bevölkerung 2016. Wiesbaden. Stand: 09.11.2016.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017c): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.03.2017. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html, zuletzt geprüft am 15.04.2017.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017d): Erwerbsbeteiligung. Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Alter, Ergebnisse des Mikrozensus 2005 und 2015 – Ergebnis des Mikrozensus. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/ErwerbsbeteiligungRente70.html>, zuletzt geprüft am 29.04.2017.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017e): Durchschnittliches Alter der Mütter bei Geburt ihrer lebend geborenen Kinder 2011-2015. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/LebendgeboreneBioAlter.html>, zuletzt geprüft am 29.04.2017

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017f): Eheschließungen und durchschnittliches Heiratsalter Lediger. Wiesbaden. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Eheschliessungen/Tabellen/EheschliessungenHeiratsalter.html>, zuletzt geprüft am 29.04.2017.

Steinberg, Laurence; Silverberg, Susan B. (1986): The vicissitudes of autonomy in early adolescence. In: *Child Development* 57 (4), S. 841–851.

Stratton, Leslie S. (2001): Why Does More Housework Lower Women's Wages? Testing Hypotheses Involving Job Effort and Hours Flexibility. In: *Social Science Quarterly* 82 (1), S. 67–76.

Strub, Silvia; Bauer, Tobias (2002): Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Hg. v. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien. Bern.

Stuhlmann, Karin (2005): Entwicklung der Lern- und Leistungsmotivation im Übergang von der Adoleszenz ins frühe Erwachsenenalter. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 25 (1), S. 67–81.

Sutin, Angelina R.; Costa, Paul T.; Miech, Richard; Eaton, William W. (2009): Personality and Career Success. Concurrent and Longitudinal Relations. In: *European Journal of Personality* 23 (2), S. 71–84.

Timm, Andreas (2006): Die Veränderung des Heirats- und Fertilitätsverhaltens im Zuge der Bildungsexpansion. In: Andreas Hadjar und Rolf Becker (Hg.): Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 277–309.

Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58 (1), S. 50–78.

Trappe, Heike (2013): Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? In: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (1), S. 28–51.

- Trappe, Heike; Rosenfeld, Rachel A. (2000):** How do Children Matter? A Comparison of Gender Earnings Inequality for Young Adults in the Former East Germany and the Former West Germany. In: *Journal of Marriage and Family* 62 (2), S. 489–507.
- Trappe, Heike; Schmitt, Christian; Wengler, Annele (2009):** Alles wie gehabt? Zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben in Partnerschaften. In: *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 34 (1-2), S. 57–78.
- Van Berkel, Michael; De Graaf, Nan Dirk (1999):** By Virtue of Pleasantness? Housework and the Effects of Education Revisited. In: *Sociology* 33 (4), S. 785-808.
- Vogel, Alexander (2007):** Determinanten der Frauenerwerbstätigkeit im Haushaltskontext. In: *Wirtschaft und Statistik* 3, S. 312-319.
- Vogel, Claudia (2009):** Teilzeitbeschäftigung - Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42 (2), S. 170–181.
- Vogt, Ann-Cathrin; Pull, Kerstin (2010):** Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 24 (1), S. 48–68.
- Walby, Sylvia (1990):** *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.
- Waldfoegel, Jane (1997):** Die Effect of Children on Women's Wages. In: *American Sociological Review* 62 (2), S. 209-217.
- Waldfoegel, Jane (1998):** Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. In: *The Journal of Economic Perspectives* 12 (1), S. 137–156.
- Wanger, Susanne (2011):** Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB-Kurzbericht 9.
- Wanger, Susanne (2015):** Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht 4.
- Webber, Gretchen; Williams, Christine (2008):** Mothers in "Good" and "Bad" Part-Time Jobs. Different Problems, Same Results. In: *Gender and Society* 22 (6), S. 752–777.
- Weinmann, Julia (2013):** Kind und Beruf: Nicht alle Mütter wollen beides. In: *STATmagazin*, Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2013_02/2013_02KindUndBeruf.html, zuletzt geprüft am 21.07.2014.
- Wengler, Annelene; Trappe, Heike; Schmitt, Christian (2008):** Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft. Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations and Gender Survey. Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden (Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, 127).
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hg.) (2015):** Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. Düsseldorf.
- Wohlklinger, Florian; Ditton, Hartmut; von Maurice, Jutta; Haugwitz, Marion; Blossfeld, Hans-Peter (2011):** Motivational concepts and personality aspects across the life course. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 14 (2), S. 155–168.
- Wolf, Elke (2010):** Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. In: *WSI-Diskussionspapier* 174.

Wottawa, Heinrich; Montel, Christian; Mette, Christa; Zimmer, Barbora; Hiltmann, Maren (2011): ELIGO-Studie. Berufliche Lebensziele und Leistungspotenziale junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. In: *Wirtschaftspsychologie* 13 (3), S. 85–111.

Wüst, Kirsten; Burkart, Barbara (2010): Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung. *WSI-Mitteilungen* 6, S. 306-313.

Zhao, Xinshu; Lynch, John G.; Chen, Qimei (2010): Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. In: *Journal of Consumer Research* 37 (2), S.197-206.

Ziefle, Andrea (2004): Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. In: *Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*, Forschungsschwerpunkt Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung 2004-102.

Anhang

Tabelle 6.8: Deskriptive Fit-Werte und Residualkoeffizienten	
Deskriptive Fit-Werte	
<i>Untersuchungsschritt 1: Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten im frühen und mittleren Erwachsenenalter</i>	
	<i>Überprüfung von Messinvarianz über die Zeit für den Faktor der Übernahme häuslicher Arbeiten</i>
Baseline	27.39/15=1.83, pkorr>0.1, RMSEA=0.051 (0.02-0.08), CFI=0.984, SRMR=0.036
Metrisch	33.85/18=1.88, pkorr>0.1, RMSEA=0.053 (0.02-0.08), CFI=0.979, SRMR=0.047
Skalar	43.19/21=2.07, pkorr=0.05, RMSEA=0.058 (0.03-0.08), CFI=0.971, SRMR=0.048
Partiell skalar	36.83/20=1.84, pkorr>0.1, RMSEA=0.052 (0.02-0.08), CFI=0.978, SRMR=0.046
	<i>BM1-BM4</i>
BM1	83.75/48=1.7, pkorr>0.05, RMSEA=0.049 (0.03-0.07), CFI=0.974, SRMR=0.05, n=316
BM2	102.3/68=1.5, pkorr>0.1, RMSEA=0.040 (0.02-0.05), CFI=0.975, SRMR=0.048, n=315
BM3	116.65/88=1.3, pkorr>0.1, RMSEA=0.033 (0.01-0.05), CFI=0.979, SRMR=0.042, n=304
BM4	111.71/84=1.3, pkorr>0.1, RMSEA=0.033(0.01-0.05), CFI=0.980, SRMR=0.041, n=304
<i>Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters</i>	
	<i>Überprüfung von Messinvarianz über die Zeit für die Faktoren der Übernahme häuslicher Arbeiten, der beruflichen Leistungsbereitschaft und der beruflichen Weiterbildungsbereitschaft</i>
Baseline	182.66/145=1.26, pkorr>0.1, RMSEA=0.029 (0.01-0.04), CFI=0.980, SRMR=0.039
Metrisch	194.62/152=1.28, pkorr>0.1, RMSEA=0.03 (0.01-0.04), CFI=0.977, SRMR=0.044
Skalar	218.65/159=1.38, pkorr>0.1, RMSEA=0.034 (0.02-0.04), CFI=0.968, SRMR=0.045
Partiell skalar	202.45/156=1.3, pkorr>0.1, RMSEA=0.031 (0.01-0.04), CFI=0.975, SRMR=0.045
	<i>EM</i>
EM	372.34/322=1.16, pkorr>0.1, RMSEA=0.023(0.00-0.03), CFI=0.980, SRMR=0.043, n=297
<i>Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters</i>	
JM	184.04/138=1.33, pkorr >0.1, RMSEA=0.033(0.02-0.04), CFI=0.969, SRMR=0.048, n=304

<i>Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?</i>	
	<i>Überprüfung von Messinvarianz für den simultanen Gruppenvergleich des Faktors Übernahme häuslicher Arbeiten</i>
Konfigural (Mütter)	9.03/12=1.6, pkorr>0.1, RMSEA=0.047 (0.000-0.08), CFI=0.982, SRMR=0.032
Konfigural (Kinderlose)	6.7/12=0.56, pkorr>0.1, RMSEA=0.000 (0.000-0.05), CFI=1.000, SRMR=0.035
Baseline	25.74/24=1.07, pkorr>0.1, RMSEA=0.020 (0.000-0.06), CFI=0.996, SRMR=0.033
Metrisch	26.52/28=0.94, pkorr>0.1, RMSEA=0.000 (0.000-0.05), CFI=0.100, SRMR=0.035
Skalar	34.14/31=1.1, pkorr>0.1, RMSEA=0.024 (0.000-0.06), CFI=0.993, SRMR=0.039
Partiell skalar	30.09/30=1.00, pkorr>0.1, RMSEA=0.004 (0.000-0.05), CFI=1.000, SRMR=0.037
	<i>Basismodell im Gruppenvergleich zwischen Müttern und kinderlosen Frauen</i>
BM-GV	36.28/34=1.07, pkorr>0.1, RMSEA=0.019 (0.000-0.06), CFI=0.995, SRMR=0.054, n=267 und n=101
JM-GV	88.45/96=0.92, pkorr >0.1, RMSEA=0.00(0.00-0.03), CFI=1.000, SRMR=0.056, n=267 und n=101
Residualkoeffizienten	
<i>Untersuchungsschritt 1: Basismodell über die Erklärung von monetären Erträgen bei Frauen durch die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten im frühen und mittleren Erwachsenenalter</i>	
	<i>BM1-BM4</i>
BM1	ÜHA 2002/04: -, ÜHA 2012: 0.55, Z 2002/04: 0.26, Z 2012: 0.44, € 2002/04: 0.52, € 2012: 0.48
BM2	ÜHA 2002/04: 0.02, ÜHA 2012: 0.57, Z 2002/04: 0.31, Z 2012: 0.45, € 2002/04: 0.52, € 2012: 0.48
BM3	ÜHA 2002/04: 0.11, ÜHA 2012: 0.63, Z 2002/04: 0.34, Z 2012: 0.45, € 2002/04: 0.52, € 2012: 0.48
BM4	ÜHA 2002/04: 0.11, ÜHA 2012: 0.63, Z 2002/04: 0.34, Z 2012: 0.45, € 2002/04: 0.53, € 2012: 0.48
<i>Untersuchungsschritt 2: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Erwachsenenalters</i>	
EM	€2002/04=0.55, €2012=0.48, Z2002/04=0.38, Z2012=0.50, ÜHA2002/04=0.26, ÜHA2012=0.64, BLB2002/04=0.00, BLB2012=0.38, BWB2002/04=0.07, BWB2012=0.38
<i>Untersuchungsschritt 3: Modell über vermittelte Einkommenseffekte von individuellen Merkmalen des Jugendalters</i>	
JM	Bild=0.03, ÜHA2002/04=0.28, ÜHA2012=0.65, Z2002/04=0.36, Z2012=0.46, €2002/04=0.57, €2012=0.50
<i>Untersuchungsschritt 4: Welche Rolle spielen Kinder für die Aufteilung von Anstrengung und Zeit zwischen familiären und beruflichen Arbeiten?</i>	
BM-GV	Mütter: ÜHA2002/04= 0.01 Z2002/04= 0.21, €2002/04=0.42 Kinderlose: ÜHA2002/04=0.03, Z2002/04=0.06, €2002/04=0.41
JM-GV	Mütter: Bild=0.04, ÜHA2002/04= 0.16 Z2002/04= 0.22, €2002/04=0.46 Kinderlose: Bild=0.02, ÜHA2002/04=0.19, Z2002/04=0.06, €2002/04=0.51

Tabelle 6.11 Standardisierte und nicht standardisierte Regressionskoeffizienten, EM

	BLB 02/04	BLB 2012	BWB 02/04	BWB 2012	ÜHA 02/04	ÜHA 2012	Z 02/04	Z 2012	€ 02/04	Bild	K 02/04	K 2012	E 02/04	E 2012
BLB 2002/04										-0.02 -0.00	-0.01 -0.01		0.03 0.04	
BLB 2012	.60***									0.02 0.00		-0.16* -0.49*		0.04 0.07
BWB 2002/04										0.27*** 0.12***	-0.02 -0.04		0.03 0.06	
BWB 2012			0.60***							-0.03 -0.02		-0.11 -0.59		0.12* 0.35*
ÜHA 2002/04	0.09 0.11		0.07 0.06							0.36*** 0.13***	-0.17** -0.25		-0.23** -0.39**	
ÜHA 2012	0.09 0.11	-0.13 -0.15	-0.11 -0.09	0.14 0.09	0.75***					0.05 0.02		-0.13 ⁺ -0.48 ⁺		-0.16* -0.33*
Z 2002/04	0.09 2.13		0.10 1.64		0.43*** 8.46					0.02 0.15	- 0.21***		-0.12* -3.77*	
Z 2012		0.25*** 5.24		-0.03 -0.40	-0.4*** - 6.94***	0.57*** 10.08** *	0.51***			-0.01 -0.03		-0.04 -2.35		-0.02 -0.62
€ 2002/04					0.15 ⁺ 182.07 ⁺		0.61*** 38.46** *			0.12* 53.44*				
€ 2012					0.17* 259.27*		-0.01 -0.35	0.42*** 35.75** *	0.24 ⁺	0.10* 52.70*				

Standardisierte Korrelationskoeffizienten: BWB02/04 with BLB02/04: 0.62***, BWB2012 with BLB2012: 0.58***; abgebildet werden standardisierte (oben) und nicht standardisierte

(unten und kursiv) Pfadkoeffizienten;

+p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, E=Ehe besteht, Bild=Bildungsjahre, BLB=Berufliche Leistungsbereitschaft, BWB=Berufliche Weiterbildungsbereitschaft, K=Kinder unter 6 Jahren leben im Haushalt, E=Ehe besteht.

Tabelle 6.12 Standardisierte und nichtstandardisierte Regressionskoeffizienten, JM

	ÜHA 02/04	ÜHA 2012	Z 02/04	Z 2012	€ 02/04	Roll	Aufst	Lohn	St/L	Bild	E 02/04	E 2012	K 02/04	K 2012
Bild						0.13 0.54	0.07 0.29	-0.04 -0.15	0.03 0.14					
ÜHA 02/04						0.04 0.06	-0.04 -0.05	-0.07 -0.11	0.21** 0.34**	0.36*** 0.13***	-0.24** -0.40**		-0.14* -0.22*	
ÜHA 2012	0.74***					-0.1 -0.15	0.05 0.07	-0.15 ⁺ -0.21 ⁺	0.05 0.08	0.05 0.02		-0.15* -0.31*		-0.12 ⁺ -0.46 ⁺
Z 02/04	0.44*** 8.49***					0.12 3.53	-0.02 -0.62	0.01 0.38	-0.01 -0.28	0.02 0.13	-0.11* -3.7*		-0.22*** -6.5***	
Z 2012	-0.42 ⁺ -7.26 ⁺	0.54*** 9.91*				0.05 1.34	0.05 1.26	-0.01 -0.29	0.05 1.29	-0.02 -0.13		-0.00 -0.10		-0.07 -4.85
€ 02/04	0.14 ⁺ 170.8 ⁺	0.62*** 38.83***				-0.14* -259.64*	0.10* 182.99 ⁺	-0.03 -57.07	0.09 ⁺ 173.61 ⁺	0.13** 59.78**				
€ 2012		0.17 ⁺ 254.64 ⁺	-0.06 -4.42	0.41*** 35.25***	0.27* 0.27***	0.11 254.25	-0.02 -45.98	-0.02 -33.72	0.02 49.46	0.09 46.88				

Standardisierte Korrelationskoeffizienten: Aufst with Roll: 0.00; Lohn with Aufst: 0.24***; St/L with Roll: 0.26***; St/L with Lohn: 0.23**; St/L with Aufst: 0.02; abgebildet werden standardisierte (oben) und nicht standardisierte (unten und kursiv) Pfadkoeffizienten;

+p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, E=Ehe besteht, Bild=Bildungsjahre, Lohn=Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter, Aufst=Streben nach beruflichem Aufstieg im Jugendalter, Roll=Traditionaliät der Geschlechtersrolleneinstellung, St/L=Herkunft aus der Stadt oder vom Land, K=Kinder unter 6 Jahren leben im Haushalt, E=Ehe besteht.

Tabelle 6.13: Korrelationsmatrix für drei Faktoren 2002/04 und 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<i>Aufräumen</i> 2012	1,0																			
<i>Einkaufen</i> 2012	0,32	1,0																		
<i>Putzen</i> 2012	0,29	0,29	1,0																	
<i>Waschen</i> 2012	0,20	0,36	0,36	1,0																
<i>Aufräumen</i> 2002/04	0,48	0,26	0,33	0,25	1,0															
<i>Einkaufen</i> 2002/04	0,20	0,60	0,25	0,27	0,30	1,0														
<i>Putzen</i> 2002/04	0,28	0,24	0,43	0,25	0,55	0,39	1,0													
<i>Waschen</i> 2002/04	0,14	0,32	0,29	0,61	0,37	0,36	0,48	1,0												
<i>Einsatz</i> 2012	0,03	0,03	0,04	0,01	0,02	0,04	-0,02	0,02	1,0											
<i>Ausdauer</i> 2012	0,01	-0,01	-0,01	-0,03	0,07	0,06	0,02	-0,05	0,60	1,0										
<i>Erfolg</i> 2012	0,05	0,03	0,07	0,04	0,06	0,16	0,01	-0,03	0,51	0,46	1,0									
<i>Einsatz</i> 2002/04	0,03	0,07	0,04	0,08	0,1	0,10	0,04	0,01	0,43	0,35	0,28	1,0								
<i>Ausdauer</i> 2002/04	0,04	-0,02	0,00	0,05	0,07	0,06	0,01	-0,00	0,28	0,38	0,22	0,44	1,0							
<i>Erfolg</i> 2002/04	0,07	-0,01	0,09	0,04	0,08	0,08	0,04	0,06	0,32	0,33	0,33	0,46	0,42	1,0						
<i>Sträuben</i> 2012	0,09	0,02	0,16	0,06	0,13	0,10	0,08	0,11	0,26	0,27	0,33	0,13	0,16	0,17	1,0					
<i>Freizeit</i> 2012	0,07	0,02	0,05	0,06	0,03	0,04	0,01	0,02	0,38	0,34	0,34	0,20	0,09	0,21	0,47	1,0				
<i>Abend</i> 2012	0,07	0,00	0,10	-0,03	0,06	0,00	0,00	0,03	0,21	0,19	0,18	0,11	0,10	0,18	0,39	0,47	1,0			
<i>Sträuben</i> 2002/04	0,11	0,06	0,06	0,08	0,09	0,12	0,05	0,11	0,21	0,16	0,16	0,32	0,19	0,39	0,36	0,48	0,18	1,0		
<i>Freizeit</i> 2002/04	0,07	0,08	0,12	-0,01	0,05	0,14	0,06	0,11	0,07	0,09	0,13	0,13	0,04	0,26	0,17	0,13	0,30	0,29	1,0	
<i>Abend</i> 2002/04	0,02	0,01	0,08	-0,02	0,11	0,09	0,05	0,07	0,12	0,16	0,16	0,24	0,21	0,27	0,54	0,27	0,12	0,40	0,30	1,0

Tabelle 6.14: Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationsmatrix, Gruppe 1 (Mütter), N=278

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
Einkommen 02/04	877,10 €	829,41	1,0					
Erwerbsarbeitszeit 02/04	23,08 Stunden	12,59	0,65	1,0				
Aufräumen 02/04	2,89	1,25	0,27	0,27	1,0			
Einkaufen 02/04	2,69	1,32	0,28	0,31	0,33	1,0		
Putzen 02/04	2,18	1,31	0,29	0,32	0,52	0,39	1,0	
Waschen 02/04	1,66	1,13	0,38	0,31	0,32	0,28	0,47	1

Tabelle 6.15: Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationsmatrix, Gruppe 2 (kinderlose Frauen), N=101

Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
Einkommen 02/04	1665,43 €	566,54	1,0					
Erwerbsarbeitszeit 02/04	39,75 Stunden	9,42	0,55	1,0				
Aufräumen 02/04	3,41	1,28	0,08	0,07	1,0			
Einkaufen 02/04	3,51	1,41	0,09	0,18	0,2	1,0		
Putzen 02/04	3,16	1,52	0,15	0,15	0,42	0,35	1,0	
Waschen 02/04	2,66	1,55	0,12	0,13	0,18	0,33	0,24	1,0

Tabelle 6.16 Standardisierte Regressionskoeffizienten, JM-GV

	<i>ÜHA</i> <i>02/04</i>	<i>Z</i> <i>02/04</i>	<i>€</i> <i>02/04</i>	<i>Roll</i>	<i>Aufst</i>	<i>Lohn</i>	<i>St/L</i>	<i>Bild</i>	<i>Ehe02/04</i>
<i>Bild</i>				0.18 ⁺ -0.17	0.05 0.04	-0.04 -0.03	0.04 0.04		
<i>ÜHA</i> <i>02/04</i>				-0.04 -0.04	-0.01 -0.01	-0.09 -0.08	0.23** 0.25**	0.29*** 0.33***	-0.12 ⁺ -0.16 ⁺
<i>Z</i> <i>02/04</i>	0.47*** 0.24 ⁺			0.04 0.06	0.00 0.00	0.04 0.06	-0.00 -0.01	-0.04 -0.06	-0.03 -0.05
<i>€</i> <i>02/04</i>	0.09 0.13	0.58*** 0.57***		-0.14 ⁺ 0.01	0.09* 0.13*	-0.03 0.15 ⁺	0.04 0.05	0.14** 0.21**	

Standardisierte Korrelationskoeffizienten: Lohn with Roll: 0.02; Lohn with Aufst: 0.25***, Lohn with St/L: 0.21**, Roll with Aufst: 0.22**, Roll with St/L: 0.23**, Auf with St/L: 0.03
*Lohn with Roll: 0.02; Lohn with Aufst: 0.24***, Lohn with St/L: 0.19**, Roll with Aufst: 0.19**, Roll with St/L: 0.19**;*
Auf with St/L: 0.02
⁺=p<0.1, *=p<0.05, **=p<0.01, ***=p<0.001; Mütter (oben) und kinderlose Frauen (unten und kursiv);
 ÜHA=Übernahme häuslicher Arbeiten, Z=durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit, €=monatlicher Nettoverdienst, E=Ehe besteht, Bild=Bildungsjahre, Lohn=Streben nach hohem Einkommen im Jugendalter, Aufst=Streben nach beruflichem Aufstieg im Jugendalter, Roll=Traditionalität der Geschlechtsrolleneinstellung, St/L=Herkunft aus der Stadt oder vom Land