



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen

Wissenschaftszentrum
Berlin für Sozial-
forschung gGmbH

Discussion Paper
P 2009-001

April 2009



Gleichstellung

Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)

Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin

Telefon: +49 30/254 91-0, Fax: +49 30/254 92-684

<http://www.wzb.eu>

Zitierweise

Stefan Stuth, Marina Hennig, Jutta Allmendinger

Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen

Discussion Paper P 2009–001

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2009)

Inhalt

Zusammenfassung	5
Einleitung	6
I. Der Beruf und die Rückkehr in das Erwerbsleben.....	8
II. Der Einfluss von Berufen auf das Handeln von Individuen	11
III. Die Institution Beruf und der Arbeitsplatz	13
IV. Die Operationalisierung von Merkmalen der Berufe	15
4.1 Arbeitstätigkeit	15
4.2 Qualifikation.....	17
4.3 Karriere.....	19
4.4 Einkommen	20
4.5 Die Kontrolle exogener Merkmale von Berufen.....	21
V. Neubewertung der beschreibenden Dimensionen von Berufen	23
VI. Die Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen	27
6.1 Ungünstige Arbeitsbedingungen – Die Hauptdeterminanten der Dauer von Erwerbsunterbrechungen	28
6.2 Zeitliche Vereinbarkeit	31
6.3 Flexible Beschäftigung	31
6.4 Zugänglichkeit.....	32
6.5 Wochenend- und Feiertagsarbeit.....	34
VII. Schluss.....	36
VIII. Anhang	38
Literatur.....	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Neubewertung der Zuordnung der Indikatoren mit Hilfe einer Faktorenanalyse	24
Tabelle 2:	Berufliche Determinanten der Dauer von Erwerbsunterbrechungen, 2006	28
Tabelle 3:	Die 111 untersuchten Berufe sortiert nach der Dauer der Erwerbsunterbrechungen	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Die Streuung der Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Alter von 25 bis unter 60 Jahren in Deutschland, differenziert nach dem zuletzt ausgeübten Beruf, 2006	10
Abbildung 2:	Der Beruf als Vermittler zwischen Arbeitskraft und Arbeitsplatz	13
Abbildung 3:	Indikatoren auf der Basis des Mikrozensus für die Dimensionen Arbeitstätigkeit, Qualifikation, Karriere und Einkommen	23
Abbildung 4:	Abschließendes Modell: Die Zuordnung der verwendeten Indikatoren zu den entsprechenden Faktoren	26
Abbildung 5:	Die Messgenauigkeit statusbasierter Fragen im Vergleich zu reinen Retrospektivfragen	41

Formelverzeichnis

Formel 1:	Der Dispersionsindex zur Berechnung der Heterogenität von Bildungsabschlüssen in den Berufen	38
-----------	--	----

Zusammenfassung

Die meisten Studien zur Rückkehr von Frauen in das Erwerbsleben nach einer Erwerbsunterbrechung konzentrieren sich in ihren Untersuchungen auf die Wirkung individueller und partnerschaftlicher Merkmale oder die Notwendigkeit einer regionalen Betreuungsinfrastruktur. Obwohl der Beruf in Deutschland mehr als in anderen Ländern das ganze Erwerbsleben prägt, wurde er als Einflussfaktor auf die Dauer von Erwerbsunterbrechung kaum berücksichtigt. Auf diesem Defizit aufbauend, analysieren wir mit Hilfe der theoretischen Annahmen des akteurzentrierten Institutionalismus von Scharpf (2000) die Wirkung unterschiedlicher beruflicher Bedingungen auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen für nicht erwerbstätige Frauen. Diese Studie ist Teil des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Aktionsprogramm wurde im März 2008 von Frau Bundesministerin von der Leyen und dem Vorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, ins Leben gerufen. Ziel ist es, Initiativen und Maßnahmen zu fördern, die Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Potenziale von Wiedereinsteigerinnen zu stärken. Hierfür erforderliche Forschung, insbesondere zur Potenzialanalyse, wird durch das WZB durchgeführt. Mit den Daten des Mikrozensus 2006 wurden für diese Teilstudie 111 Berufe untersucht, ob und inwiefern sich die damit einhergehenden Arbeitsbedingungen und Anforderungen verlängernd oder verkürzend auf die Erwerbsunterbrechungen auswirken.

Es wurde festgestellt, dass die Bedingungen, unter denen Frauen einen Beruf ausüben, je nach Beruf in sehr unterschiedlicher Weise die Dauer der Erwerbsunterbrechung beeinflussen. So gibt es lange Erwerbspausen in Berufen mit Arbeitszeiten, die häufig über 46 Wochenstunden (Friseurinnen) liegen, oder in Berufen, deren Arbeitsalltag monoton und vorwiegend fremdbestimmt oder körperlich anstrengend ist (Köchinnen). Umgekehrt kehren Frauen in Berufen mit flexiblen, selbstbestimmten Arbeitszeiten, wie bei der Wochenend- und Feiertagsarbeit (Restaurantfachfrauen), schneller ins Erwerbsleben zurück.

Einleitung

Den Lebensunterhalt von Familien allein durch einen Hauptverdiener zu sichern, ist ein Lebensmodell, dem Frauen immer weniger folgen möchten oder folgen können. Nach einer aktuellen Untersuchung ist die Berufstätigkeit für 86 % der Frauen wichtig, die Mehrheit von ihnen strebt eine Kombination von Beruf und Mutterrolle an (BMFSFJ 2009: 39). Familien- und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden, ist jedoch eine schwierige Aufgabe. Dies gilt insbesondere für Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für die Familie unterbrochen haben und nun wieder in das Erwerbsleben zurückkehren möchten. Die meisten dieser Frauen sind gut qualifiziert, kompetent und hoch motiviert und dennoch will der Wiedereinstieg allzu häufig nicht gelingen.

Die Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Familienforschung nennt hierfür viele Gründe: Es wird auf die individuellen Präferenzen von Frauen verwiesen (Hakim, 1993) und angenommen, dass Frauen in der Not doch die Familie über den Beruf stellen. Es wird gezeigt, dass die institutionellen Rahmenbedingungen, also qualitativ hochwertige Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder, häufig fehlen und Frauen keine Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit geben. Auch die Arbeitsmarktsituation wird benannt, da auch heute noch deutliche Einkommens- und Karrierediskriminierungen gegenüber Frauen bestehen. Aktuelle Analysen (IAB 2009) kommen zu dem Schluss, dass die Lohnungleichheit weniger auf finanzielle Ungleichbehandlung, sondern vielmehr auf in der Gesellschaft verankerte Strukturen zurückzuführen ist. Diese verhindern, dass Frauen seltener als Männer in gut bezahlte Jobs gelangen und das, obwohl sie im Durchschnitt wesentlich besser ausgebildet sind in Bereichen, die als die Zukunft des deutschen Arbeitsmarktes betrachtet werden.

Die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Erwerbsunterbrechungen verläuft aus den genannten Gründen oft schleppend. Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ hat sich die in der Gesellschaft verankerten Strukturen näher angeschaut und dabei den Beruf als abstrakte überbetriebliche Institution analysiert. Ausgangspunkt für die Analysen war die Annahme, dass die Dauer der Rückkehr von Frauen in den Arbeitsmarkt nach einer Unterbrechung des Erwerbslebens entscheidend vom Beruf abhängt. Aufgrund der deutschen Tradition einer beruflichen Bildung im Rahmen der dualen Ausbildung prägt der Beruf in Deutschland mehr als in anderen Ländern das ganze Erwerbsleben. Dennoch findet er als Einflussfaktor für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen bisher keine Beachtung.

Die Betonung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen bedeutet nicht, dass die individuellen Merkmale der Frauen oder andere Faktoren wie die regionale Betreuungsinfrastruktur keine Bedeutung haben. Sie werden bei dem von uns vorgenommenen Perspektivenwechsel immer mitgedacht. Jedoch haben wir, basierend auf den Annahmen des akteurzentrierten Institutionalismus (Mayntz/Scharpf 1995; Scharpf 2000), die spezifischen beruflichen Bedingungen, die die Handlungsmöglichkeiten der Frauen beeinflussen, wie Belastungen oder Gratifikationen, Hindernisse oder Anreize in den Fokus der Betrachtung gerückt, um daran zu prüfen, ob und inwiefern die mit dem Beruf einhergehenden Arbeitsbedingungen und Anforderungen die Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen beeinflussen.

Um die Wirkung von Berufen zu erfassen, werden die objektiven Bedingungen der Arbeit in Berufen mit Hilfe des Mikrozensus 2006 beschrieben und die Art und Größe ihres Einflusses auf die Rückkehrgeschwindigkeit in das Erwerbsleben analysiert. Bereits Helga Krüger et al. (1989 u. a.) stellte heraus, dass sich in Abhängigkeit des Berufs die Folgen von Erwerbsunterbrechungen unterschiedlich gestalten. Solche berufsspezifischen Differenzen spiegeln sich in der Erwerbsarbeitsdauer im erlernten Beruf, den Rückkehrmöglichkeiten in den erlernten Beruf nach Unterbrechungen und in der Zeit, die im erlernten Beruf verbracht wird (Krüger/Born/Kelle 1989: 15). Die Wirkung berufsspezifischer Merkmale wurde, über allgemeine theoretische Annahmen hinaus, noch nicht untersucht. Auf diesem Defizit aufbauend ist es das Ziel des Papiers, die Wirkung unterschiedlicher Merkmale von Berufen auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen aufzuzeigen. Welche berufsspezifischen Arbeitsplatzbedingungen können identifiziert werden und wirken sich diese verlängernd oder verkürzend auf die Erwerbsunterbrechungszeiten aus?

I.

Der Beruf und die Rückkehr in das Erwerbsleben

Der Beruf ist eine der wesentlichen Institutionen der deutschen Gesellschaft, die überbetrieblich und äußerst komplex ist (Sengenberger 1987: 128). Er integriert die Individuen in die Gesellschaft (Durkheim 1973), vermittelt – neben fachspezifischen Kenntnissen – Werte und Orientierungen (Parsons 1968), beschreibt spezifische Tätigkeitsfelder und regelt die soziale Zuweisung von Anerkennung und Sinn (Voß 1994; Stooß 1982). Trotz der Wichtigkeit der Institution Beruf wird sie nur sehr selten herangezogen, um die Muster weiblicher Erwerbsbeteiligung im Lebensverlauf zu erklären. Entweder liegt der Fokus auf der Familie bzw. der Stellung im Familienzyklus oder es werden einzig die Bildungsinvestitionen thematisiert (Born 1998). Die wenigen Studien, die die lebenslaufstrukturierende Bedeutung von Berufen untersuchten (Krüger et al. 1989; Born/Krüger 1993; Krüger 1995; Krüger 2001), beschränkten sich dabei auf die Analyse einiger weniger Berufe. Dabei konnte zwar die Wirkung von Berufen beschrieben werden, jedoch blieb unklar, auf welche Eigenschaften der Berufe die gemessenen Effekte zurückzuführen sind.

In der vorliegenden Analyse wurden die 111 Berufe untersucht, die von Frauen am häufigsten ausgeübt werden bzw. bis zum Zeitpunkt ihrer Erwerbsunterbrechung ausgeübt worden sind. Für die Analysen wurden die Daten einer repräsentativen 1%-Stichprobe der Wohnbevölkerung Deutschlands genutzt, des Mikrozensus 2006. Dieser Datensatz bietet eine hoch differenzierte Berufsklassifikation (KldB92 als Zwei-, Drei- und Viersteller) und eine ausreichend hohe Fallzahl, um eine große Zahl an Berufen untersuchen zu können. In dem Datensatz standen uns sowohl Merkmale der Berufe als auch Merkmale der Frauen, die diese Berufe ausüben, als berufliche Kontextbedingungen zur Erklärung der Dauer von Erwerbsunterbrechungen zur Verfügung.¹

Die Untersuchung beschränkte sich auf Frauen im Alter zwischen 25 und 60 Jahren. Jüngere Frauen wurden nicht in die Untersuchung einbezogen, da sie zu einem großen Teil noch in einer Ausbildung sind. Auch über 25-jährige Frauen wurden dann ausgeschlossen, wenn sie sich noch in ihrer ersten Ausbildung befanden. Da sich die Analyse auf Frauen bezieht, die mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig waren und dementsprechend ihre Erwerbs-

¹ Leider bietet der Mikrozensus nur eingeschränkte berufsbiografische Daten. Hinzu kommt, dass diese berufsbiografischen Informationen als Retrospektivdaten nur statusgebunden erfragt werden. In Bezug auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen besteht damit das Problem der Rechtszensur. Modellsimulationen zur Problematik von statusbasierten und echten Retrospektivdaten haben ergeben (vgl. Bracher/Santow 1981: 432), dass die Verwendung statusbasierter Daten zu einer Unterschätzung von kurzen Episoden und zu einer Überschätzung von langen Episoden führt. Grundsätzlich wird die Dauer von Erwerbsunterbrechungen in der Studie aufgrund dieses Problems überschätzt. Die Identifizierung von positiv oder negativ auf die Rückkehr in das Erwerbsleben wirkender beruflicher Merkmale ist davon jedoch unberührt.

tätigkeit mindestens einmal unterbrechen konnten, wurden auch Frauen ausgeschlossen, die nie erwerbstätig waren. Auch die über 60-jährigen Frauen wurden nicht berücksichtigt, da sie sehr häufig bereits in Rente oder im Ruhestand sind und eine Rückkehr in das Erwerbsleben nicht zu erwarten ist. Weiterhin wurden Frauen, die sich im Mutterschutz oder in der Elternzeit befinden, nicht berücksichtigt, da diese einen rechtlichen Anspruch auf eine Rückkehr in ihre letzte Beschäftigung haben.

Die Einschränkung der Analyse auf Frauen und von Frauen ausgeübte Berufe folgt zum einen der inhaltlichen Ausrichtung des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“. Zum anderen fließt das Wissen um die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes und die Annahme, dass dasselbe auch für die Berufe gilt, hier mit ein. Die Institution Beruf kann für Frauen und Männer geschlechtsdifferenzierte Regel- und Normensysteme zur Verfügung stellen. Würden die empirischen Regelmäßigkeiten, die aus der strukturierenden Wirkung der Berufe resultieren, für Frauen und Männer gleichzeitig erfasst, würden die Strukturen verdeckt, die Einfluss auf die Handlungsstrategien der Frauen haben. Wenn die Berufe keine geschlechtsdifferenzierten Regel- und Normensysteme aufweisen, macht eine gemeinsame oder getrennte Erfassung der Frauen keinen Unterschied, da der Einfluss der Struktur Beruf auf die Handlungsstrategien von Frauen und Männern derselbe wäre. Da dieser Sachverhalt jedoch noch nicht geprüft und untersucht worden ist, wird mit dem gewählten Vorgehen das sicherere Untersuchungsdesign gewählt und nachfolgend werden nur die Frauen untersucht.

In den von uns untersuchten Berufen² waren 75.642 der befragten Frauen erwerbstätig und 24.882 Frauen, die zuletzt in den untersuchten Berufen gearbeitet hatten, nicht erwerbstätig³. Auf den Angaben der erwerbstätigen Frauen beruht die Beschreibung der Berufe sowie der berufsspezifischen Arbeitsplätze, während die Berechnung der Dauer der Erwerbsunterbrechungen in den Berufen auf den Angaben der nicht erwerbstätigen Frauen basiert. Die Merkmale zur berufsspezifischen Beschreibung der Arbeitsplätze wurden nach den Berufen differenziert aggregiert. Die nachfolgenden Analysen beruhen entsprechend auf den Durchschnitts- oder Anteilswerten von Frauen mit den jeweiligen berufsspezifischen Arbeitsmerkmalen.

Insgesamt fließen 111 Berufe in unsere Analyse ein, die von 100.524 der befragten Frauen ausgeübt werden bzw. vor der Erwerbsunterbrechung ausgeübt wurden. Mit diesen Berufen werden 91% der nicht erwerbstätigen Frauen und 90% der erwerbstätigen Frauen abgebildet.⁴

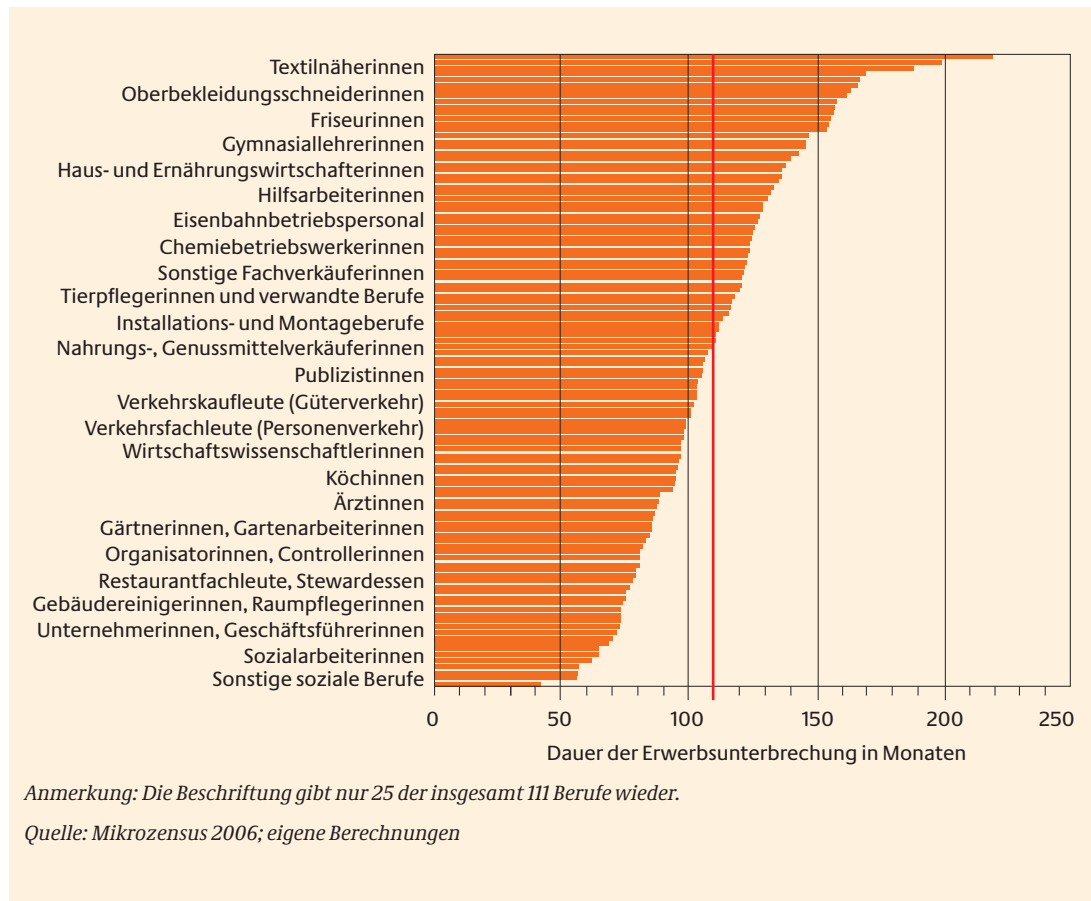
2 Bedingung für die Aufnahme eines Berufs in die Analyse war eine ausreichend hohe Fallzahl von erwerbstätigen Frauen (mind. 60), die in dem jeweiligen Beruf erwerbstätig sind, sowie nicht erwerbstätigen Frauen (mind. 30), die vor der Erwerbsunterbrechung in dem jeweiligen Beruf tätig waren.

3 Frauen wurden als nicht erwerbstätig definiert, wenn sie angaben, weniger als eine Stunde pro Woche gegen Entlohnung erwerbstätig zu sein. Diese Einstufung folgt dem ILO-Konzept und definiert Erwerbstätigkeit unabhängig vom Status der Arbeitslosigkeit. D. h. die untersuchten nicht erwerbstätigen Frauen können, müssen aber nicht arbeitslos gemeldet sein. Umgekehrt sind Arbeitslose nicht zwangsläufig nicht erwerbstätige Personen. Dies trifft zu, wenn die befragten Personen einer geringfügigen Beschäftigung oder z. B. einem Ein-Euro-Job nachgehen.

4 Weitere Berufe, in denen Frauen erwerbstätig sind oder waren, konnten nicht in die Analysen aufgenommen werden, da sie zu geringe Fallzahlen aufwiesen.

Die abhängige Variable in unserem Modell ist die Dauer der Erwerbsunterbrechung, mit Monaten als Maßeinheit. Sie wurde auf der Grundlage der Informationen der Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, berechnet. Die folgende Abbildung beschreibt die Streuung der Unterbrechungszeiten zwischen den Berufen.

Abbildung 1: Die Streuung der Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Alter von 25 bis unter 60 Jahren in Deutschland, differenziert nach dem zuletzt ausgeübten Beruf, 2006



Diese einfache deskriptive Statistik zeigt, dass die Dauer der Erwerbsunterbrechungen deutlich mit dem zuletzt ausgeübten Beruf variiert. Die Erwerbsunterbrechungen schwanken zwischen 41 und 219 Monaten, die mittlere Dauer liegt bei 110 Monaten. Eine Frau, die vor der Unterbrechung als Friseurin tätig war, pausiert durchschnittlich 170 Monate bzw. 14 Jahre⁵. In den sonstigen sozialen bzw. sozialpflegerischen Berufen betrug die Unterbrechungsdauer dagegen nur 60 Monate (5 Jahre). „Die Ergebnisse bestätigen zunächst, dass der geschlechtsspezifisch geteilte Arbeitsmarkt in sich berufsspezifische Dynamiken enthält, die auf die Verwertbarkeit der [...] Karriereressourcen im Erwerbsarbeitsverlauf von Frauen erheblich durchschlagen“ (Krüger et al. 1989: 31). Dabei besitzen Berufe Eigenschaften, die die Dauer der Erwerbsunterbrechungen mitbestimmen (vgl. Krüger et al. 1989; Sackmann/Rasztar 1998) und nicht allein mit den individuellen Merkmalen der Frauen (z. B. Humankapital) erklärt werden können.

⁵ Krüger et al. (1989) fanden in ihren Analysen heraus, dass Frauen, die vor einer Erwerbsunterbrechung den Beruf Friseurin ausübten, zu 50% nicht mehr in das Erwerbsleben zurückkehrten.

II.

Der Einfluss von Berufen auf das Handeln von Individuen

Wie Abbildung 1 zeigt, geht mit der Ausübung verschiedener Berufe eine hohe Variabilität in der Dauer von Erwerbsunterbrechungen einher. Einen theoretischen Erklärungsansatz für den Einfluss des Berufs auf das individuelle Handeln der Frauen – in unserem Fall die Dauer der Erwerbsunterbrechung – bietet der akteurzentrierte Institutionalismus (vgl. Mayntz/Scharpf 1995; Scharpf 2000). Ursprünglich für die Policy-Forschung entwickelt⁶, ist dieser theoretische Ansatz gut geeignet, um Arbeitsmarktprozesse zu erfassen, die aus der Interaktion individueller Akteure⁷ und einem gegebenen institutionellen Kontext, in unserem Fall den Berufen, hervorgehen.

Der akteurzentrierte Institutionalismus betont den Einfluss von Institutionen auf die Wahrnehmungen, Präferenzen und Fähigkeiten von Akteuren. Der Beruf ist eine Institution, ein Regelsystem, das die Handlungsabläufe der Akteure strukturierend rahmt. Über Sanktionen, Gratifikationen oder Lern- und Anpassungsprozesse beeinflusst der Beruf die subjektiven Orientierungen und Handlungsstrategien der Akteure. Die Rolle subjektiver Orientierungen und Handlungsstrategien für das Verhalten am Arbeitsmarkt wurde bereits von Autoren wie Kühn und Zinn (1998) sowie Witzel und Kühn (1999) analysiert. Ziel ihrer Untersuchungen war es, Unterschiede in berufs- und geschlechtsspezifischen Lebensverläufen zu erklären. Dabei gehen die Autoren davon aus, dass sich berufsbiografische Orientierungen auf der Basis struktureller Einflüsse und individueller Erfahrungen, unter anderem im Beruf, permanent weiterentwickeln. Die unterschiedlichen Erfahrungen, die an den berufsspezifischen Arbeitsplätzen gemacht werden, führen über Fremd- und Selbstselektion (die auch antizipierte Fremdselektion umfasst) zu berufsbiografischen Ungleichheitsprozessen. Dabei wird der Beruf als handlungsleitender Kontext grundsätzlich anerkannt. Jedoch werden Barrieren, die jenseits der beruflichen Sozialisation stehen, nicht berücksichtigt.⁸

Akteure richten ihr Handeln an den sozial konstruierten Normen und Regeln in den Berufen aus. Somit werden die Regelsysteme und Normen der einzelnen Berufe über das Handeln der Individuen in den Berufen messbar, denn die Bandbreite des möglichen Verhaltens der

6 Im Original werden unter den Akteuren die politischen Entscheidungsträger (politische Ämter, NGOs, Verbände etc.) zusammengefasst. Im Folgenden sind Akteure ebenfalls Entscheidungsträger, jedoch auf einer individuellen Ebene. Die untersuchten Individuen entscheiden, wie lange die Unterbrechung ihres Erwerbslebens andauert.

7 Mit spezifischen Eigenschaften und normativen Orientierungen.

8 Die enorme Komplexität der Regelsysteme und der Normen und Werte der Institution Beruf vollständig zu klassifizieren oder zu katalogisieren (Berufe umfassen Strafrecht, Arbeitsrecht, Mutterschutz, Teilzeitregelungen, Tarifrecht, Arbeitsschutz usw. und die gesamte Bandbreite informeller Regeln, Normen, Konventionen und Erwartungen) (Scharpf 2000: 77), ist äußerst schwierig, sodass die Konzentration auf einzelne wesentliche Merkmale unvermeidbar ist.

Akteure wird durch die Institution beschränkt bzw. der Rahmen des Erlaubten abgesteckt (Ostrom/Gardner/Walker 1994: 38). Der Beruf übt aber nicht nur eine koordinierende Funktion durch berufsspezifische Regeln und Normen (Zugangsmöglichkeiten/Barrieren) aus, sondern beeinflusst auch die Entscheidungen der Akteure in Bezug auf ihre zu verfolgenden Ziele und Werte. Damit können über die Institution Beruf, die von den Akteuren zu erwartenden oder nicht zu erwartenden Intentionen, Ziele, Werte, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster erfasst werden. Die unterschiedlichen Normen, Regeln und Zielvorgaben der Berufe können die Attraktivität für eine schnelle Rückkehr in das Erwerbsleben erhöhen oder verringern oder Barrieren für eine Rückkehr in das Erwerbsleben darstellen (z. B. regelmäßig über die vertraglich geregelten Arbeitszeiten hinaus zu arbeiten). Die Akteure bilanzieren ihre gesammelten Erfahrungen mit Berufsinhalten, Arbeitshierarchien, Arbeitsbedingungen und informellen Normen (Witzel/Kühn 1999: 14) und richten ihre Handlungsstrategien an den wahrgenommenen Begrenzungen oder Möglichkeiten aus.

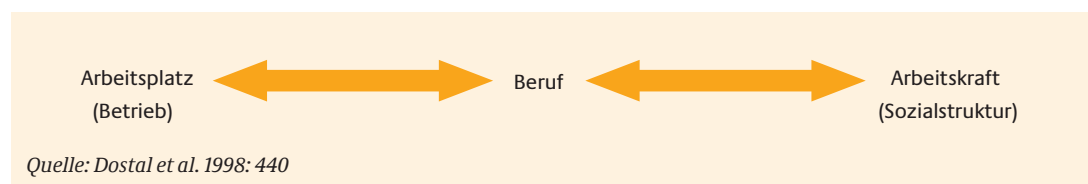
Berufe als institutionelle Regelsysteme beeinflussen aber nicht nur die zur Auswahl stehenden Handlungsstrategien, sondern auch ihre Erfolgswahrscheinlichkeit und führen so zu feststellbaren empirischen Regelmäßigkeiten (vgl. Abbildung 1), die ihren Ausdruck in unterschiedlich langen oder kurzen Erwerbsunterbrechungen finden (Scharpf 1986; March/Olsen 1989). Damit besitzt der Beruf für die Vorhersage des weiblichen Erwerbslebensverlaufs eine hohe Prognosekraft.

III.

Die Institution Beruf und der Arbeitsplatz

Berufe sind abstrakte überbetriebliche Institutionen (Sengenberger 1987). Die Akteure, die bestimmte Berufe ausüben, tun dies jedoch in konkreten Betrieben und Unternehmen. Die Regelsysteme und formellen und informellen Normen in den Berufen können anhand unterschiedlicher Charakteristika der Akteure an den konkreten Arbeitsplätzen dieser Berufe beschrieben werden. Diese Merkmale können Push- oder Pull-Faktoren für die Rückkehr in das Erwerbsleben darstellen. Die dominierenden Kriterien zur Beschreibung von Arbeitsplätzen sind die Arbeitsinhalte bzw. die Arbeitsaufgaben, die Handlungsorientierungen, Fähigkeiten und Eigenschaften der Akteure an diesen Arbeitsplätzen und die Formen der Interaktion (betriebliche Kontrollstrategien) (Scharpf 2000: 85). Berufe sind als starre Verteilungsmuster von Qualifikationen (Qualifikationsbündel), Regeln und formalen sowie informellen Normen zu verstehen, über die spezialisierte Arbeitsfähigkeiten und Werte ausgebildet und voneinander abgegrenzt werden (Brater/Beck 1982: 209). Sie sind die „Wurzel für die Allokation des Individuums in der Arbeitswelt wie auch in der Gesellschaft. Berufe haben ihr jeweiliges spezifisches Image, sie werden in Rangreihen verortet, haben Signalfunktion für Einkommenspotentiale, Wertschätzung, Gestaltungsmöglichkeiten für Menschen innerhalb und außerhalb der Erwerbssphäre“ (Dostal 2002: 465). Der Beruf ist die Institution, die zwischen dem Individuum als Träger der Arbeitskraft und dem Arbeitsplatz als Nachfrager von Arbeitskraft vermittelt. Die Passung erfolgt über das berufsspezifische Qualifikations- und Normenprofil, das der Arbeitsplatz erfordert und die Arbeitskraft besitzt.

Abbildung 2: Der Beruf als Vermittler zwischen Arbeitskraft und Arbeitsplatz



Bereits in der Berufsausbildung werden neben fachlichen Fähig- und Fertigkeiten formelle und informelle Werte und Normen des jeweiligen Berufs vermittelt, das Berufsethos. In der späteren Realität können sich die Arbeitsplätze, die mit einem bestimmten Beruf verbunden sind, voneinander in den Arbeitsbedingungen, den Einsatzorten usw. unterscheiden (Sackmann/Raszta 1998), besitzen jedoch dasselbe formale und informelle, durch berufliche Sozialisation vermittelte Set an Regeln und Normen. Die Regeln und Normen erzeugen empirische Regelmäßigkeiten im Handeln der Individuen in den Berufen, die auf der konkreten Ebene der Arbeitsplätze gemessen werden können.

Es gibt keine eindeutige Definition für den „Beruf“ (Dostal et al. 1998). Dadurch ist die Wahl einer Berufsdefinition grundsätzlich angreifbar. Trotz vielfältiger Kritikpunkte⁹ wurde die Klassifikation der Berufe der amtlichen Statistik (1992) in der vorliegenden Analyse als Differenzierungskriterium verwendet, um damit die Verbindung zwischen den Individuen und ihren Arbeitsplätzen herzustellen¹⁰. Die Berufe werden jedoch nicht als spezifische Tätigkeitsfelder erfasst, sondern, in Anlehnung an Beck/Brater et al. (1980), als ein Qualifikations- und Normenbündel angesehen, welches durch die Ausbildung und Tätigkeit am Arbeitsplatz vermittelt wird.

Der Beruf umfasst institutionell geregelte Abhängigkeits-, Kooperations- und Befehlsbeziehungen, die Verteilung von Verdienst- und Aufstiegschancen, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen und Status, kurz: die Anforderungen, Bedingungen und Gratifikationen der beruflichen Beschäftigung, die Konstellation der Akteure mit ihren Fähigkeiten und Eigenschaften und die Formen der Interaktion an den Arbeitsplätzen (Dostal et al. 1998; Scharpf 2000). Der Beruf als Institution geht mit Regelsystemen einher, die die jeweiligen Arbeitsplatzcharakteristika empirisch messbar formen und die Handlungsstrategien der Akteure in Hinblick auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen im Erwerbsleben vorstrukturieren.

⁹ Die Berufsklassifikation der amtlichen Statistik besitzt z. B. keine eindeutigen Gliederungsmerkmale (Matthes/Burkert/Biersack 2008).

¹⁰ Gemäß Matthes et al. (2008: 7) ist der Beruf nach wie vor außerordentlich wichtig. Der Wechsel beruflicher Tätigkeiten wird entweder beschränkt durch den erlernten Beruf oder geht mit einem Humankapitalverlust einher (Fitzenberger/Spitz 2004; Gathmann/Schönberg 2007). Weiterhin sind Berufswechsel meist mit Einkommenseinbußen (Klotz/Pohlmeier/Inkmann 2000) und einer erhöhten Wahrscheinlichkeit weiterer Berufswechsel verbunden (Velling/Bender 1994).

IV.

Die Operationalisierung von Merkmalen der Berufe

Der akteurzentrierte Institutionalismus geht davon aus, dass die Akteure über eigene Handlungsorientierungen, Fähigkeiten und Ressourcen verfügen, die sich in Abhängigkeit von der koordinierenden und regulierenden Funktion der Institution Beruf unterscheiden. Diese können als empirische Regelmäßigkeiten im Handeln und in den Eigenschaften der Individuen an den Arbeitsplätzen der jeweiligen Berufe gemessen werden. Unser Ziel war es daher, Merkmale für solche Regelmäßigkeiten zu erfassen, um damit die Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen in den Berufen zu erklären.

Die Zahl der möglichen zu messenden Merkmale der Akteure in den Berufen ist außerordentlich vielfältig. Um zu einer sinnvollen Beschränkung möglichst relevanter Merkmale zu gelangen, haben wir an den Vorarbeiten von Witzel und Kühn (1999) angeschlossen. Sie unterscheiden fünf qualitative Dimensionen, mit denen die Gestaltungsmerkmale von Berufsbiografien erfasst werden können: Arbeitstätigkeit, Qualifikation, Karriere, Einkommen und den Betrieb¹¹. Da der Mikrozensus keine qualitativen Informationen zur Verfügung stellt, dienen die Vorarbeiten von Witzel und Kühn (1999) als grobe Orientierung, mit deren Hilfe die Akteurskonstellationen in den Berufen beschrieben werden können. Die Akteurskonstellationen ergeben sich aus der Aggregation der Merkmale einzelner Individuen auf die abstrakte Ebene der Berufe¹². Damit verändert sich der Charakter der für die Analyse zur Verfügung stehenden Informationen: Es liegen Anteils- oder Durchschnittswerte vor (z. B. der Anteil der un- und angelernten Frauen in den Berufen oder der Anteil an Akademikerinnen in den Berufen zur Beschreibung der Dimension Qualifikation). Aber nicht allein die Informationsbasis ändert sich mit der Überführung von Individualmerkmalen auf die institutionelle Ebene der Berufe, sondern auch die Bedeutung der gemessenen Merkmale, da sie eine von der Individualebene grundverschiedene Realität abbilden (vgl. Hummel 1972).

4.1 Arbeitstätigkeit

Mit der Dimension Arbeitstätigkeit sollen vor allem die Arbeitsbedingungen erfasst werden, die laut Littek, Rammert und Wachtler (1982) das Arbeitshandeln am Arbeitsplatz maßgeblich bestimmen und beeinflussen. Darunter fallen z. B. Arbeitsbelastungen, die über den Modus der Entlohnung erfasst werden können. Die abgefragte Stellung im Beruf im

¹¹ Der Betrieb kann in unseren Analysen aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigt werden.

¹² Als Identifizierungsmerkmal dienen die Berufsordnungen (3-Steller) der Klassifikation der Berufe (Statistisches Bundesamt 1992).

Mikrozensus basiert auf der Trennung von Arbeitern (Lohn) und Angestellten und Beamten (Gehalt). Gehalt ist eine Einkommensart, die ein monatlich gleichbleibendes Entgelt bietet, während der Lohn erfolgs- bzw. stückzahlorientiert (Leistungslohn) oder zeitbasiert (Zeitlohn) ist. Der Leistungslohn führt unabhängig von organisationsspezifischen disziplinarischen Maßnahmen zu einer hohen Arbeitsverausgabung. Die Bindung des Entgelts an Leistung bringt Einkommenschwankungen und damit Einkommensunsicherheit mit sich (Littek et al. 1982: 123). Lohnarbeit impliziert eine hohe Arbeitsintensität bzw. Arbeitsbelastung und Verausgabung, die über eine lange Zeit nicht durchzuhalten ist. Die Differenzierung der Stellung im Beruf zwischen Arbeitern und Angestellten¹³ führt zu einer enormen Spannweite der Anteile der Arbeiterinnen in den Berufen. Ärztinnen, Unternehmerinnen und Softwareentwicklerinnen haben einen Arbeiterinnenanteil von 0%, während der Anteilswert bei Montiererinnen und Hilfsarbeiterinnen mit 96% den Maximalwert erreicht.

Neben der Art der Entlohnung gehören auch die Arbeitszeiten zu den Arbeitsbedingungen, die sowohl belastend als auch entlastend wirken können, indem sie Anforderungen und Flexibilisierungsmöglichkeiten mit sich bringen. So sind mit der Wochenend- und Feiertagsarbeit¹⁴ Anforderungen an die Organisation der Arbeits-, Frei- und Familienzeit verbunden. Hier weisen Rechtsanwalts- und Notargehilfinnen mit 4% den geringsten und Landwirtinnen mit 85% den höchsten Anteil an Wochenend- und Feiertagsarbeit auf.

Eine normalerweise geleistete wöchentliche Arbeitszeit von 46 Stunden und mehr, die nicht als Überstunden gewertet werden, wird im Folgenden als „Vielarbeit“ bezeichnet. Mehrarbeit wird in diesem Fall über implizite und/oder explizite Anforderungen und Normen erwartet, ohne dass diese in den Arbeitsverträgen festgehalten wäre, entlohnt würde oder zu anderen Zeitpunkten abgebummelt werden könnte. Vielarbeit¹⁵ kann zum einen psychisch und physisch belastend sein und zum anderen das tägliche Zeitmanagement erschweren¹⁶. Verwaltungsfachleute im gehobenen und mittleren Dienst weisen mit 7,7% bzw. 11% die geringsten Anteile an Vielarbeiterinnen auf, während Oberbekleidungsschneiderinnen und Textilmäherinnen (56% und 60%) sowie Hotelierinnen und Gastwirtinnen (62%) die höchsten Anteile haben.

13 Unter Angestellten werden auch die Beamten/Richter, mithelfende Familienangehörige und die Selbstständigen zusammengefasst. Die Selbstständigen unterliegen zwar auch dem Erfolgsdruck und Einkommensunsicherheiten, sie bestimmen die Höhe des Entgelts jedoch selbst.

14 Wochenend-/Feiertagsarbeit ist für die letzten drei Monate abgefragt worden. Die Antworten ständig, regelmäßig und gelegentlich wurden zu einer gemeinsamen Kategorie zusammengefasst und jeweils als Anteilswerte aggregiert. Ein weiteres zeitstrukturierendes Element ist die Schichtarbeit, die sich jedoch zu einem sehr hohen Anteil ($r=0,54^{**}$) aus dem Modus der Entlohnung und der Wochenend- und Feiertagsarbeit erklärt. Im Interesse eines möglichst sparsamen Erklärungsmodells wird die Schichtarbeit in den weiteren Analysen nicht weiter berücksichtigt.

15 Die Definition der Vielarbeit ist an den TVöD § 6 Abs. 6 angelehnt. Dort wird eine Arbeitszeit von bis zu 45 Stunden festgelegt, die wöchentlich maximal gearbeitet werden kann, ohne dass Überstunden entstehen.

16 Im Gegensatz dazu ist mit dem Anteil der Personen, die Überstunden leisten, eine Art der Mehrarbeit erfasst, die über der vertraglich festgelegten Arbeitszeit liegt und zumindest teilweise abgebummelt oder ausgezahlt wird. Die Konzepte von Vielarbeit und Überstunden überschneiden sich inhaltlich. Vielarbeit ist nur in Berufen möglich, in denen Überstunden nicht möglich sind. Hohe Anteilswerte von Vielarbeit gehen daher zwangsläufig mit geringen Überstundenwerten einher und umgekehrt. Aus diesem Grunde findet hier eine Beschränkung auf das Konzept der Vielarbeit statt.

Weiterhin kann die Arbeitszeit nach dem wöchentlichen Arbeitszeitvolumen¹⁷ differenziert werden. Dabei wird unterschieden nach geringfügig Beschäftigten, Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Berücksichtigt man neben der Vielararbeit die geringfügige Beschäftigung und den Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen, erfasst man in den Analysen den Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen indirekt mit¹⁸. Gärtnerinnen und Bäckerinnen weisen mit je 10% die geringsten Anteile an Teilzeitarbeit auf, Heilerziehungspflegerinnen und Kassenschaffende mit 41% die höchsten Anteile. Geringfügig beschäftigte Frauen finden sich in hohem Maße bei den Lager- und Transportarbeiterinnen und Gebäudereinigerinnen mit 38%, während diese Art der Beschäftigung in den Berufen der Kaufleute, Händlerinnen und Einkäuferinnen gar nicht auftritt.

Die mit einem Beruf verbundenen Tätigkeitsmerkmale, wie Arbeitsinhalte oder verwendete Materialien, können nicht sinnvoll in die Analysen einbezogen werden, da der amtlichen Klassifikation der Berufe eine multidimensionale Struktur zugrunde liegt, die Arbeitsaufgaben, Tätigkeiten, Positionen und gesellschaftliche Wertschätzung gleichermaßen vermischt (vgl. Matthes/Burkart/Biersack 2008).¹⁹

Die Dimension Arbeitstätigkeit wird in unseren Analysen über den Anteil der Arbeiterinnen, den Anteil der Frauen mit Wochenend- und Feiertagsarbeit, den Anteil an Frauen mit Vielararbeit, den Anteil der Frauen mit Teilzeitarbeit und den Anteil der Frauen mit geringfügiger Beschäftigung abgebildet.

4.2 Qualifikation

Der Beruf ist mehr als eine Institution, in der sich die spezialisierten Arbeitsfähigkeiten und Arbeitsinhalte der Akteure widerspiegeln. Mit Hilfe formalisierter Zertifikate, wie Berufsabschlüssen, kann der Zugang zu den Berufen kontrolliert werden. Damit können Berufe eine Monopolfunktion erlangen, indem die Zertifikate als formelle oder informelle Zugangsschranken die Chancen der Individuen, bestimmte berufsspezifische Arbeitsplätze zu besetzen, beeinflussen (Brater/Beck 1982: 113f.). Zur Erfassung der Geschlossenheit der Berufe durch Berufsabschlüsse wurde ein Dispersionsindex über die Streuung der Berufsabschlüsse²⁰ in den jeweiligen Berufen gebildet. Berufe mit einer sehr homogenen Verteilung von Berufsabschlüssen besitzen Selektionskriterien, die den Zugang in die Berufe erschweren.

17 Die Differenzierung der Arbeitszeitvolumen unterscheidet Teilzeitarbeit mit einer Wochenarbeitszeit von 15 bis 35 Stunden und Vollzeitarbeit mit 36 bis 45 Stunden. Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn Frauen angeben, nur geringfügig beschäftigt zu sein (unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit). Diese Einteilung ist fast deckungsgleich ($r=0,97^*$) mit geringfügiger Beschäftigung, die aus der zeitlichen Perspektive (weniger als 15 Wochenstunden) gemessen wird.

18 Die Verwendung oder Einbeziehung der Informationen der Anteile der Vollzeiterwerbstätigen wäre redundant.

19 Stattdessen wurde im Rahmen der Analysen getestet, ob und inwiefern mit Hilfe der Zuordnung der Berufe zu den Wirtschaftszweigen Aussagen über die Wirkung ähnlicher Geschäftsfelder oder Leistungen und Produkte auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen getroffen werden können. Es wurde aber weder deskriptiv noch varianzanalytisch ein Einfluss festgestellt.

20 Berufsabschlüsse sind wie folgt differenziert: ohne Abschluss; Anlernausbildung oder berufliches Praktikum; Berufsvorbereitungsjahr; Lehrausbildung; Berufsfachschule/Kollegschule; Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss; 2- bis 3-jährige Schule des Gesundheitswesens; Fachschule der ehem. DDR; Verwaltungsfachhochschule; Fachhochschule; Hochschule; Promotion.

Sie setzen einen bestimmten Abschluss voraus und sind auf diese Weise für andere Akteure auf dem Arbeitsmarkt verschlossen.²¹ Das Niveau des Abschlusses spielt aus theoretischer Sicht für die Homogenität der Berufe keine Rolle, denn sie können auf verschiedenen Berufsbildungsniveaus geschlossen sein. So weist das Eisenbahnbetriebspersonal zu 90% eine Lehrausbildung auf. Das Gleiche gilt für den Beruf der Gymnasiallehrerinnen, die zu 90% einen Hochschulabschluss besitzen. In beiden Beispielen regelt und beschränkt der Ausbildungsabschluss den Zugang zu diesen Berufen. Eine große Streuung der Berufsabschlüsse findet sich z. B. bei Unternehmerinnen, Organisatorinnen oder Bibliothekarinnen²². Solche Berufe sind von der formalen Qualifikation, gemessen an den Ausbildungszertifikaten, unabhängiger. Der Zugang in diese Berufe ist offener und daher eher möglich. (Eine kurze Beschreibung des verwendeten Dispersionsindex befindet sich im Anhang.)

Die beruflichen Qualifikationen legen aber auch den Status der Akteure in den Berufen fest sowie die damit verbundenen Abhängigkeits-, Kooperations- und Befehlsbeziehungen (Beck/Brater/Daheim 1980: 99). Die Höhe der Qualifikation steht in einem engen Zusammenhang mit dem Komplexitätsgrad der zu leistenden Arbeit, der Eigenständigkeit der Akteure, der Form der Arbeitsbeziehungen (Team- oder Einzelarbeit) sowie der Art und Höhe der Entlohnung. In Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen sind die Tätigkeiten häufig stark zerlegt und äußerst monoton. Die Arbeitsschritte sind getaktet und leicht messbar (Littek et al. 1982: 118). Dies erleichtert aber auch die Überwachung und Disziplinierung der Akteure. Die Entlohnung in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen ist meist niedrig. Die soziale Absicherung ist lückenhaft und sie bieten kaum Aufstiegsmöglichkeiten (Brandherm 2007). Solchen physisch und psychisch belastenden und demotivierenden Faktoren steht häufig der ökonomische Zwang zur Arbeit gegenüber (vgl. Kreyenfeld/Geisler 2006). Berufe mit hohen Qualifikationsanforderungen sind dagegen mit einer höheren Eigenständigkeit, geringerer Kontrolle und höherer Entlohnung verbunden. Eine starke Einbindung in Entscheidungsprozesse, Teamarbeit und Gewinnbeteiligung schaffen eine zusätzliche intrinsische Motivation, die bestmögliche Leistung zu erbringen (Hackman 2002).

Der überwiegende Teil der Abschlüsse der Frauen im Mikrozensus konzentriert sich auf dem mittleren Niveau der Lehrausbildung. Daher wird die Qualifikation in den Berufen über zwei Variablen abgebildet. Zum einen über den Anteil der un- und angelernten Frauen²³ in den Berufen und zum anderen über den Anteil der Akademikerinnen²⁴. Auf diese Weise wird indirekt das mittlere Bildungsniveau abgebildet. Apothekerinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen weisen z. B. mit 0% den geringsten und Hilfsarbeiterinnen und Gebäudereinigerinnen mit 59% den höchsten Anteilswert von Un- und Angelernten auf. Der Anteil der Akademikerinnen ist in den Berufen der Metallarbeiterinnen, Montiererinnen und Tierpflegerinnen mit 0% am geringsten und bei den Architektinnen und Gymnasiallehrerinnen mit 95% am höchsten.

21 Vgl. auch das Prinzip der sozialen Schließung bei Weber (1964).

22 Bibliothekarinnen sind zu 6,3% un-/angelernt; haben zu 43,6% eine Lehrausbildung; haben zu 11,1% eine Meister-/Verwaltungsfachhochschule, zu 23% eine Fachhochschule und zu 16% eine Hochschule besucht.

23 Darunter fallen Personen ohne einen Abschluss, mit einer Anlernausbildung, mit einem beruflichen Praktikum oder einem Berufsvorbereitungsjahr.

24 Dies sind Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschlüssen oder einer Promotion.

4.3 Karriere

Berufe sind mit Restriktionen und Chancen verbunden, die den Karriereverlauf von Akteuren beeinflussen können. Restriktionen lassen sich als Unsicherheiten im Berufsverlauf über die Erwerbskontinuität erfassen. Je länger Personen in Berufen beschäftigt sind, umso besser sind ihre Aufstiegsmöglichkeiten. Erwerbskontinuität ist einerseits eine Voraussetzung für betriebsinterne Karriere- und Aufstiegsketten (vgl. Piore 1975) und andererseits eine notwendige Bedingung für die ständige Anpassung der individuellen Qualifikationsbündel an die sich verändernden Anforderungen („learning on the job“ (vgl. Sesselmeier/Blauermeier 1997)).

Die Unsicherheiten und Chancen im Berufsleben werden mit mehreren Konstrukten erfasst. Mit dem Anteil der befristet Beschäftigten²⁵ kann die potenzielle Fluktuation von Arbeitskräften an berufsspezifischen Arbeitsplätzen gemessen werden. Damit wird die für die Karriere erforderliche Erwerbskontinuität zwar nicht direkt erfasst, aber eine Komponente davon. Senioritätsrechte und die Chancen für zusätzliche Qualifikationen sind von der potenziellen Mobilität der Akteure abhängig. Sengenberger unterscheidet zwischen Stammebelegschaften und Randbelegschaften (vgl. Sengenberger 1975; Sengenberger 1978; Lindbeck/Snowder 1988). Stammebelegschaften weisen höhere Löhne bzw. Gehälter, bessere Aufstiegschancen und eine hohe Arbeitsplatzsicherheit auf, während Randbelegschaften herangezogen werden, um flexibel auf die Nachfrage seitens des Marktes reagieren zu können. Bei nachlassender Nachfrage werden diese dann als Erstes wieder entlassen. So wird Flexibilität über befristete Anstellungen erreicht. Damit lohnt es sich aber für den Arbeitgeber nicht, in das Humankapital des Arbeitnehmers zu investieren, und auch für den Arbeitnehmer ist es unrentabel, sich betriebsspezifisches Wissen anzueignen (Sengenberger 1975: 62). Sicherheit in der Erwerbsbiografie ist jedoch eine notwendige Bedingung für Berufskarrieren. Eisenbahnbetriebspersonal und Bauzeichnerinnen sind Berufe, in denen der Anteil der befristet Beschäftigten bei 0% liegt. Ärztinnen (15%) und Gärtnerinnen (14%) weisen dagegen die höchsten Anteile an befristet Beschäftigten auf.²⁶

Unsicherheiten im Erwerbsverlauf können aber auch durch unterschiedliche Privilegien, die aus dem Anstellungsverhältnis resultieren, verringert werden. Privilegien bietet z. B. der öffentliche Dienst.²⁷ Öffentlich-rechtliche Körperschaften und Anstalten unterliegen nicht den gleichen Bedingungen wie privatwirtschaftliche Unternehmungen, da sie Dienstleistungen für die Öffentlichkeit anbieten und gesetzlich festgelegte Ziele und Aufgaben verfolgen. Berufe wie z. B. Kosmetikerinnen und Floristinnen weisen keine Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf. Lehrerinnen an allgemeinbildenden Schulen (Hauptschul- und Gymnasiallehrer etc.) sind zu 90% im öffentlichen Dienst beschäftigt.

²⁵ Die Befristung ergibt sich aus den Antwortkategorien der Frage zu der Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet, selbstständig/mithelfend).

²⁶ Die Verwendung des Merkmals Befristung geht jedoch mit dem Nachteil einher, dass neben den beiden genannten Begleiterscheinungen (Planungsunsicherheit und weniger Bildungsinvestitionen) ein erhöhter Anteil an befristet Beschäftigten auch auf einen Generationenwechsel deuten kann. Der Effekt von Generationenwechseln wird über die Kontrollvariable durchschnittliches Alter der Berufe kontrolliert, die im Abschnitt exogene Merkmale von Berufen näher erläutert wird.

²⁷ Die Erfassung der im öffentlichen Dienst Beschäftigten basiert auf der Frage „Sind Sie gegenwärtig im öffentlichen Dienst beschäftigt? (JA/NEIN)“. Beamte werden nicht gesondert berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer geringen Fallzahl zu unsichere Informationen bieten.

Ein weiteres Merkmal, das auf Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten Einfluss nehmen kann, ist das Geschlecht²⁸ (Siltanen et al. 1995; Falk 2002; Rosenfeld/Trappe 2002; Brückner 2004; Holst/Busch 2009; Holst et al. 2009). Wenn Frauen in Berufen arbeiten, in denen Männer dominieren, müssen sie für gleich hohe oder höhere Positionen mehr berufliches Engagement oder höhere Abschlüsse vorweisen als ihre männlichen Kollegen (Binder 2007: 76). Cyba, Balog und Papouscheck (1993) zeigen, dass Frauen in Banken erst mit einem akademischen Abschluss in Sachbearbeiterpositionen gelangten, während Männer auch ohne eine Hochschulausbildung in diese Positionen kamen. Viele Frauen arbeiten aber in Berufen mit niedrigem Prestige und Einkommen (Cyba 2000: 121). Solche Frauen-Berufe sind meist durch flache Hierarchien und wenig Aufstiegsmöglichkeiten charakterisiert. Häufig sind die Leitungspositionen in den Frauen-Berufen durch Männer besetzt, sodass Frauen-Berufe im Gegensatz zu männlichen Berufen geringere Anreize und Chancen bieten.²⁹ Typische Frauen-Berufe sind Sekretärinnen und Sprechstundenhelferinnen, mit einem Frauenanteil von jeweils 99%. Apothekenhelferinnen sind sogar zu 100% weiblich. Bei Berufskraftfahrerinnen (6,4%), Hausmeisterinnen (12,2%) und Softwareentwicklerinnen (13,6%) ist der Frauenanteil am geringsten. Die Kanalisierung der Frauen in frauen- oder männertypische Berufe führt zu unterschiedlichen Chancen, eine statusadäquate Beschäftigung zu finden (Solga/Konietzka 2000) und spiegelt sich in der hierarchischen Segregation der Berufe wider (Holst 2005; Hunt/Restorff 2004; Brader/Lewerenz 2006; Kleinert et al. 2007). Die Entwicklung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ist im Zeitverlauf äußerst stabil (vgl. Willms-Herget 1985; Brückner 2004).

Die Karrieremöglichkeiten im Berufsverlauf werden mit den Konstrukten Anteil befristet Beschäftigter, Anteil an Beschäftigten im öffentlichen Dienst und dem Frauenanteil an den Berufen erfasst.

4.4 Einkommen

Das Einkommen³⁰ in den Berufen hat neben der Einstellung zur Erwerbstätigkeit eine große Bedeutung für das strategische Handeln der Akteure. Ein niedriges Lohnniveau senkt die Bereitschaft, ihre Arbeitskraft anzubieten (Binder 2007: 41; Buchinger/Gschwandter 2004: 77)³¹. Landarbeitskräfte (1.304,- Euro) und Friseurinnen (1.502,- Euro) weisen die geringsten Bruttovollzeitlöhne auf. Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen und Geschäftsbereichsleiterinnen haben mit durchschnittlich 6.106,- Euro die höchsten Bruttovollzeiteinkommen.

28 Der Geschlechteraspekt fließt über den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in den Berufen ein.

29 Theoretisch werden die geringeren Chancen und Anreize auf Prozesse der Diskriminierung und Stereotypisierung durch Arbeitgeber (vgl. Blau et al. 2002), auf Machtunterschiede (Hartmann 1976; Strober 1984) sowie institutionelle Einflüsse (Solga/Konietzka 2001; Krüger 2001; Achatz 2005; Solga/Pfahl 2009) zurückgeführt.

30 Das Einkommen der berufsspezifischen Arbeitsplätze basiert auf den Zahlen der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung für das Jahr 2005 (Statistisches Bundesamt 2006). Basierend auf der Klassifikation der Berufe werden die Bruttoarbeitslöhne und -gehälter von Vollzeitwerbstätigen wiedergegeben. Waren berufsspezifische Angaben sowohl für Löhne als auch für Gehälter vorhanden, wurde ein gemeinsamer Mittelwert anhand der lohn- und gehaltbeziehenden Frauen in den Berufen (Mikrozensus) gewichtet berechnet. Angaben zu Berufen der Frauen im Mikrozensus, die in der Klassifikation der Berufe der BA nicht geführt werden, wurden anhand der Seite BERUFENET der BA (Bundesagentur für Arbeit 2008) ergänzt. Dies war für ein Drittel der Berufe notwendig.

31 Ein niedriges Lohnniveau betrifft besonders oft Frauen. Sie werden häufiger niedriger entlohnt als ihre männlichen Kollegen (Gender Wage Gap vgl. auch Gartner Hinz 2009; 2008; Heinze 2009; Schuler 2009; Leuze/Strauß 2009)

Einen Sonderfall stellt die geringfügige Beschäftigung dar. Obwohl dieser Indikator innerhalb der Dimension Arbeitstätigkeit thematisiert worden ist und eine Art Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt darstellen kann, zeigen viele Studien, dass geringfügige Beschäftigung zugleich eine Lohnfalle ist. Aufgrund verringerter Abgaben bietet diese Art der Beschäftigung eine besonders günstige Brutto-Netto-Verdienstreue für die Arbeitnehmerinnen. Auf diese Weise soll die Aufnahme geringfügiger Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Stundenvolumen angeregt werden (Bäcker 2007). Inwiefern die geringfügige Beschäftigung³² tatsächlich eine Brückenfunktion in ein sozialversicherungspflichtiges Erwerbsleben darstellt, ist bisher empirisch noch nicht belegt (Bäcker 2007: 117).

4.5 Die Kontrolle exogener Merkmale von Berufen

Die Dauer von Erwerbsunterbrechungen kann, neben den bekannten individuellen und beruflichen Merkmalen, durch exogene Faktoren beeinflusst werden. Diese exogenen Einflüsse müssen kontrolliert werden, um sicher zu sein, dass die Einflüsse auf die Erwerbsunterbrechung allein auf die Institution Beruf zurückgeführt werden können.

Die konjunkturelle Entwicklung oder der wirtschaftssektorale Wandel spielen für die Geschwindigkeit des Wiedereintritts in den Arbeitsmarkt eine sehr wichtige Rolle (vgl. Kriesi 2006; DiPrete/Nonnemaker 1997; Lauterbach 1994). Die Berufe der Oberbekleidungs-schneiderinnen und Textilnäherinnen (vgl. Tabelle 3 im Anhang) sind ein gutes Beispiel für den Einfluss des Wirtschaftswandels. Beide Berufe weisen mit rund 200 und 220 Monaten jeweils die längste Unterbrechungsdauer auf. Rückblickend zeigt sich, dass die Zahl der Beschäftigten in der Textilbranche seit den 1980er-Jahren um ca. 75% zurückgegangen ist (Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie 2006). Frauen, die diese Berufe erlernt haben, finden keine Anstellung mehr, da in Deutschland nur noch ein Viertel der ursprünglichen Arbeitskräfte in diesen Berufen beschäftigt ist.

Andere Wirtschaftsbereiche wiederum profitieren von den konjunkturellen Entwicklungen. So expandieren Berufe wie Softwareentwicklerinnen, Landwirtinnen und Rechtsvertreterinnen: In diesen Berufen wurde die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum Referenzjahr 1999 um ein Viertel ausgebaut. Um solche konjunkturellen Entwicklungen abzubilden, wurde jedem Beruf auf der Basis von Daten des IAB³³ ein Beschäftigungsindexwert zugewiesen. Referenzkategorie dafür war der Beschäftigungsstand in dem jeweiligen Beruf des Jahres 1999. Für das Jahr 2005 wurde der Beschäftigungsstand mit dem Referenzzeitpunkt 1999 verglichen und jedem Beruf ein Bestandwert³⁴ zugeordnet. Für Berufe, zu denen keine Informationen in der IAB-Datenbank vorlagen (z. B. Polizistinnen), wurde der Indexwert mit

32 Geringfügige Beschäftigung wird nur als solche einbezogen, wenn sie die einzige oder hauptsächliche Tätigkeit ist. Diese umfasst sowohl Minijobs als auch Ein-Euro-Jobs.

33 Siehe hierzu: <http://www.pallas.iab.de/bisds/alphabet.asp>

34 Werte über 100 zeigen einen Zuwachs der Beschäftigung in dem untersuchten Beruf an und Werte unter 100 weisen auf einen Beschäftigungsrückgang hin.

Hilfe der Mikrozensusdaten der Jahre 1999 und 2005 errechnet.³⁵ Der Erwerbsindex erfasst somit die Chancen der Wiederbeschäftigung, die allein mit konjunkturellen Zyklen und dem Wirtschaftswandel einhergehen.

Ein weiterer Faktor, der die Wirkungen der Institution Beruf beeinflussen kann, ist das Alter der Akteure in den Berufen. Es existiert eine Vielzahl von Kohorteneffekten, die die Merkmale der Akteurskonstellationen in den Berufen beeinflussen können und die unabhängig von der Institution Beruf und dem strategischen Handeln der Individuen sind. Die reformierten und erweiterten Bildungsstrukturen z. B. kommen erst den jüngeren Kohorten zugute. Ältere Kohorten weisen daher systematisch niedrigere Berufsabschlüsse auf als jüngere. Damit beeinflusst die Altersstruktur in den Berufen die Akteurskonstellationen in Bezug auf die Bildungsabschlüsse. Weitere Effekte, die mit der Altersstruktur einhergehen können, sind die sogenannten jungen Berufe (Wirtschaftswandel). Da in einer Querschnittsuntersuchung Alters- und Generationeneffekte nicht voneinander getrennt werden können, sollte die Variable durchschnittliches Alter in den Berufen vor allem als Kontrollvariable angesehen werden, die sowohl den Wirtschaftswandel als auch generationale Bildungsverteilungseffekte widerspiegelt. In Berufen wie Werbefachleute, Rechtsvertreterinnen und Hotel- und Gaststättenkaufleute ist das durchschnittliche Alter 37 Jahre, während in Berufen mit Landarbeitskräften, Hausmeisterinnen und Textilnäherinnen das durchschnittliche Alter ca. 47 Jahre beträgt.

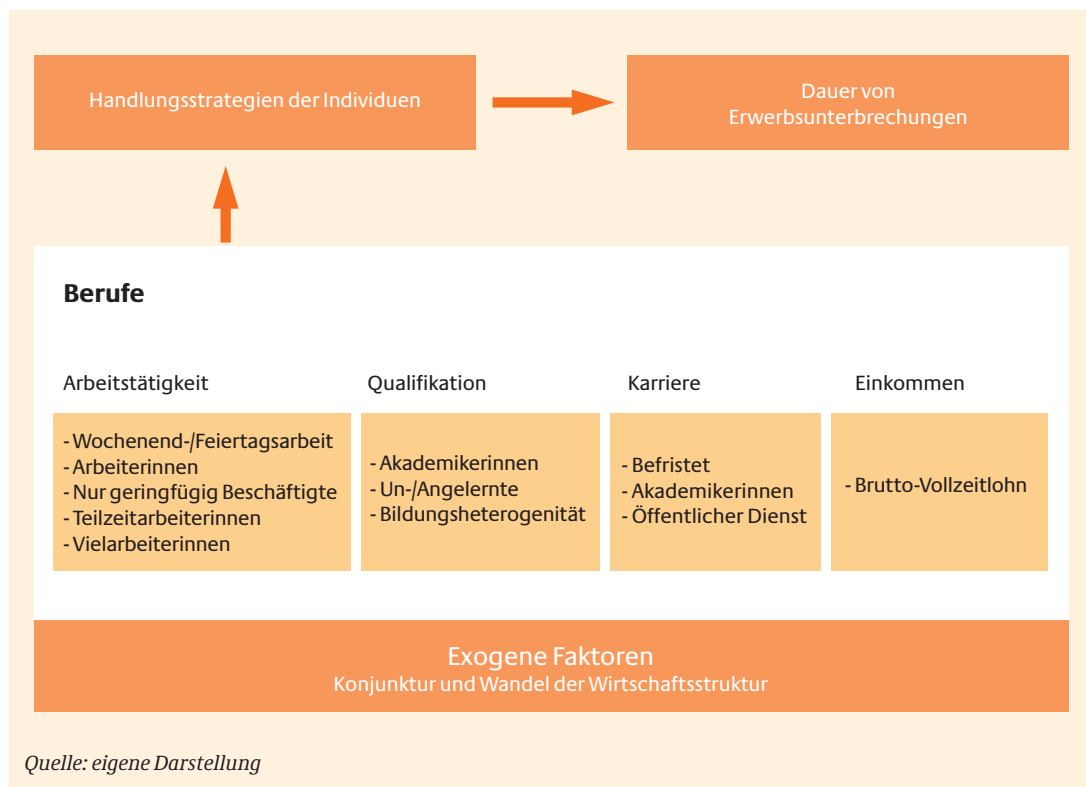
³⁵ Der Erwerbsindex bezieht sich nur auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und beinhaltet nicht Personen in Ausbildung oder Beamte und Selbstständige, da das IAB der Systematik der BA folgt. Diesen Daten wurde jedoch der Vorrang gegeben, da sie anders als der Mikrozensus keine großen Veränderungen im Erhebungsprogramm und in den Erhebungsmethoden aufweisen. Die Daten auf Basis der IAB-Datenbank können als eine verlässlichere Informationsquelle angesehen werden. Aktuellere Zahlen für das Jahr 2006 waren zum Zeitpunkt der Zusammenfassung des Index nicht verfügbar.

V.

Neubewertung der beschreibenden Dimensionen von Berufen

Die handlungsstrategischen Entscheidungen von Akteuren, die sich in der Dauer von Erwerbsunterbrechungen manifestieren, sind abhängig von den Merkmalen der Institution Beruf, die in den Dimensionen Arbeitstätigkeit, Qualifikation, Karriere und Einkommen unterschieden wurden. Die Abbildung 3 zeigt das Gesamtmodell mit den Indikatoren des Mikrozensus für die einzelnen Dimensionen.

Abbildung 3: Indikatoren auf der Basis des Mikrozensus für die Dimensionen Arbeitstätigkeit, Qualifikation, Karriere und Einkommen



Die Zuordnung der Indikatoren zu den Dimensionen basiert auf einem qualitativen Konzept (Witzel/Kühn 1999) und berücksichtigt nicht die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen den Indikatoren. Um zu prüfen, ob und wie stark die Indikatoren untereinander zusammenhängen und inwiefern sie quantitativ übergeordneten Dimensionen zugeordnet werden können, wird eine Faktorenanalyse gerechnet. In die Faktorenanalyse gehen

die 14 Akteurskonstellationen, die berufsspezifische Arbeitsplätze kennzeichnen, ein: Zur Beschreibung der Dimension Qualifikation verwendeten wir die Anteile der Un- und Angelernten, die Anteile der Akademikerinnen und die Bildungsheterogenität. Für das Einkommen wurde der durchschnittliche Brutto-Monatslohn herangezogen. Die Dimension Karriere wird durch die Höhe des Frauenanteils in den Berufen, den Anteil der befristet beschäftigten Frauen und den Anteil an Frauen im öffentlichen Dienst beschrieben. Arbeits-tätigkeit sollte durch die Anteile der Arbeiterinnen, den Anteil der geringfügig Beschäftigten, den Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen, den Anteil der Frauen, die regelmäßig mehr als 46 Wochenstunden arbeiten sowie den Anteil der Wochenend- und Feiertags-arbeiterinnen erklärt werden. Um die exogenen Einflüsse auf die Berufe kontrollieren zu können, wurde das durchschnittliche Alter in den Berufen und die Konjunktur der einzelnen Berufe verwendet.

Die Faktorenanalyse ergibt sechs Faktoren. Der Hauptfaktor erfasst die ungünstigen Arbeitsbedingungen, die mit hohen Anteilen von Un- und Angelernten, Arbeiterinnen, nur geringfügig Beschäftigten und geringen Bruttolöhnen verbunden sind.

Tabelle 1: Neubewertung der Zuordnung der Indikatoren mit Hilfe einer Faktorenanalyse³⁶

	0,80	-0,24	0,37	0,24	-0,08	0,01
	0,71	-0,25	0,42	0,24	-0,07	-0,06
	0,80	-0,03	-0,07	-0,16	0,24	-0,03
	-0,64	-0,02	-0,23	0,45	0,25	-0,21
	-0,05	0,88	-0,07	-0,24	0,05	0,07
	-0,31	0,66	0,28	-0,05	0,45	-0,05
	0,15	-0,82	0,27	-0,15	-0,04	0,23
	0,29	0,08	0,84	0,01	-0,06	0,13
	-0,06	0,39	-0,71	0,13	0,10	0,29
	0,20	0,29	-0,05	-0,80	0,06	-0,10
	0,16	0,15	-0,07	0,73	0,28	-0,10
	0,14	0,10	-0,12	0,10	0,90	0,08
	-0,58	0,15	-0,06	0,26	0,64	0,01
	0,00	-0,09	-0,04	-0,02	0,06	0,95

Quelle: Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

³⁶ Extraktionsmethode: Principal Component Analysis. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser Normalisierung. Die erklärte Gesamtvarianz der verwendeten Indikatoren durch die Faktoren liegt bei 81,4%.

Als Nebenladung³⁷ fließt der Anteil der Akademikerinnen mit einem negativen Vorzeichen in den Faktor „ungünstige Arbeitsbedingungen“ ein. Der Wert der Akademikerinnen hat, wie auch der Brutto-Vollzeitlohn, ein negatives Vorzeichen und wirkt damit antiproportional auf die ungünstigen Arbeitsbedingungen.

Neben den belastenden Arbeitsbedingungen werden im zweiten Faktor die zeitlichen Bedingungen von Vereinbarkeit erfasst. Hier finden sich der öffentliche Dienst, Berufe mit höheren Anteilen an Teilzeit arbeitenden Frauen und die Vielarbeit. Die Vielarbeit lädt mit einem negativen Vorzeichen, sodass anzunehmen ist, dass sie sich negativ auf die zeitliche Vereinbarkeit auswirkt.

Der dritte Faktor enthält die beiden Kontrollvariablen (durchschnittliches Alter und Erwerbsindex), mit denen äußerliche Merkmale der Berufe, wie der Wandel der Wirtschaftsstruktur (Generationenfolge und Bildungsexpansion) und die konjunkturelle Entwicklung, erfasst werden. Die Nebenladungen bei den Indikatoren Anteil der Arbeiterinnen und Un- und Angelernten auf dieser Dimension können als Hinweis interpretiert werden, dass die beiden Indikatoren durchaus mit der Altersstruktur der Berufe zusammenhängen, ohne dass dies auf die Wirkung der Institution Beruf zurückgeführt werden könnte.

Faktor vier wird Zugänglichkeit genannt, da hier der Frauenanteil und die Bildungsheterogenität laden. Eine hohe Bildungsheterogenität weist auf geringe Zugangsbarrieren in den Berufen hinsichtlich der notwendigen Bildungszertifikate hin. Der Frauenanteil ist dagegen mit einem negativen Vorzeichen versehen und muss dementsprechend als eine erschwerte Zugänglichkeit bzw. eine Zugangsbarriere interpretiert werden. Andersherum betrachtet, bieten Berufe mit geringen Frauenanteilen eine hohe Zugänglichkeit. Das Brutto-Vollzeiteinkommen besitzt auf diesem Faktor eine Nebenladung: Besser zugängliche Berufe gehen mit höheren Brutto-Vollzeitlöhnen einher.

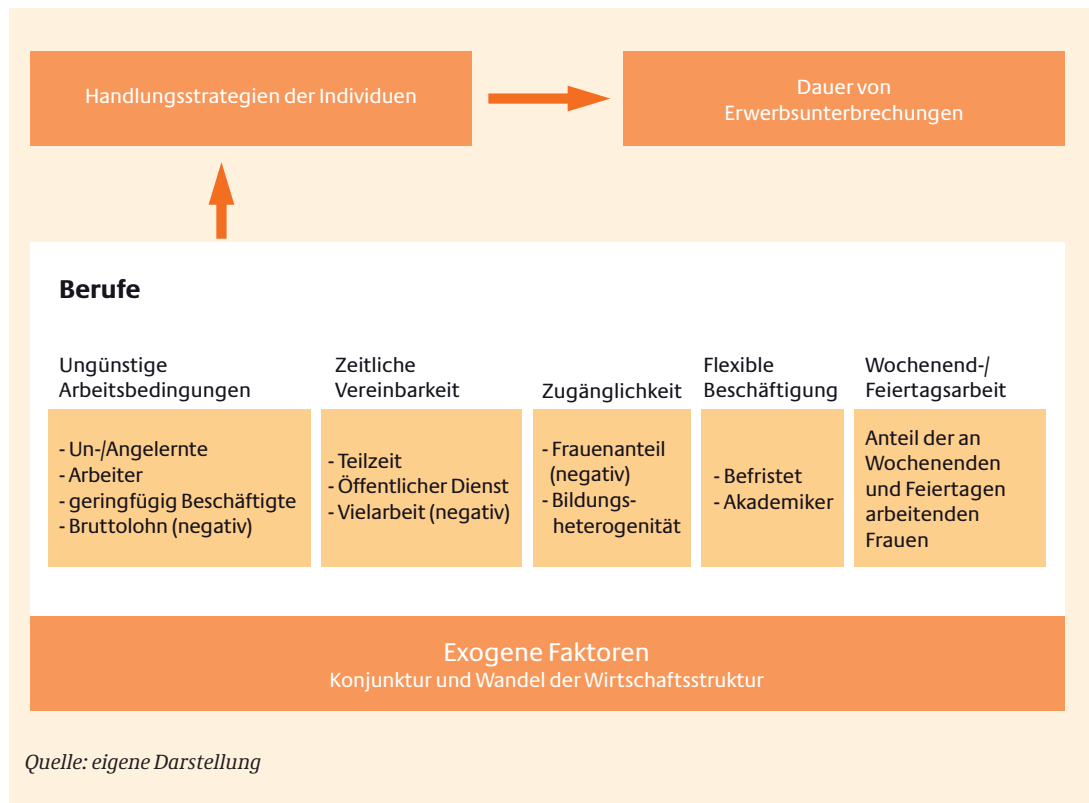
Die Anteile an befristet Beschäftigten und an Akademikerinnen bilden den fünften Faktor: flexible Beschäftigung. Sie wird häufig als Brücke in den Arbeitsmarkt angesehen, da die möglichen Kosten und Risiken der Beschäftigung vom Arbeitgeber (Kündigungskosten) auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Akademiker weisen im Lebensverlauf eine hohe Erwerbskontinuität auf, sind aber häufig über befristete Arbeitsverträge beschäftigt. Der öffentliche Dienst besitzt auf diesem Faktor eine Nebenladung, die mit dem hohen Anteil flexibel (befristet) Beschäftigter im öffentlichen Dienst erklärt werden kann.

Faktor sechs beinhaltet nur einen einzelnen Indikator, die Wochenend- und Feiertagsarbeit. Diese ist zwar inhaltlich mit Zeit assoziiert, fällt aber nicht in den Faktor „zeitliche Vereinbarkeit“. Der Unterschied kommt vermutlich daher, dass sich die Beschäftigten die Arbeitszeiten flexibler einteilen können, als es bei Teilzeitarbeit möglich ist.

³⁷ Als Nebenladungen werden Werte von Indikatoren bezeichnet, die nicht nur auf einem, sondern auf mehreren Faktoren relativ hohe Ausprägungen annehmen.

Am Ende ergab die Faktoranalyse folgendes Modell, an dem sich im Folgenden orientiert wird.

Abbildung 4: Abschließendes Modell: Die Zuordnung der verwendeten Indikatoren zu den entsprechenden Faktoren



Der Unterschied zum Ausgangsmodell (Abbildung 3) ergibt sich aus den unterschiedlichen Zielstellungen. Die vier Dimensionen Arbeitstätigkeit, Qualifikation, Karriere und Einkommen dienten als qualitative Orientierungspunkte anhand derer die beruflichen Merkmale identifiziert wurden. Abbildung 4 stellt dagegen die komplexen Wechselwirkungen der Indikatoren untereinander in den Mittelpunkt.

Mit der Faktorenanalyse konnte gezeigt werden, in welchen komplexen Abhängigkeiten die Indikatoren zueinander stehen. Um die Vielzahl der Zusammenhänge der unterschiedlichen Merkmale der Institution Beruf und ihren Einfluss auf individuelle Handlungsentscheidungen beschreiben zu können, wird im kommenden Abschnitt das Verfahren der linearen Regression verwendet.

VI.

Die Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen

Die Untersuchungseinheiten für die Regression sind die 111 Berufe, die von Frauen am häufigsten ausgeübt werden. Die unabhängigen erklärenden Variablen ergeben sich aus den Konstellationen und Eigenschaften der in den Berufen erwerbstätigen Frauen, wie sie im Operationalisierungsteil ausgeführt worden sind.

Das statistische Verfahren der linearen Regression ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft. Es muss z. B. gewährleistet sein, dass keine Autokorrelation zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variable existiert. Zwischen der Dauer der Zeit (in Monaten), die die Frauen nicht erwerbstätig sind, und der Kontrollvariable „durchschnittliches Alter“ besteht jedoch eine solche Autokorrelation. Berufe mit durchschnittlich jungen Frauen können keine hohen Unterbrechungszeiten aufweisen, da die Frauen noch nicht so lange im erwerbsfähigen Alter sind. Das heißt, Berufe mit durchschnittlich älteren Frauen können längere Unterbrechungszeiten aufweisen, nur weil die in ihnen beschäftigten Frauen älter sind. Um diesen Effekt zu bereinigen, wurde die abhängige Variable am Alter der Frauen standardisiert. Somit wird aus der Variable „Monate nicht erwerbstätig“ die standardisierte Variable „Monate pro Lebensjahr nicht erwerbstätig“. In den weiteren Analysen wird dieser Sachverhalt weiterhin vereinfachend als Dauer der Erwerbsunterbrechung bezeichnet.³⁸ Die Transformation der abhängigen Variable bringt es leider mit sich, dass die Koeffizienten im Regressionsmodell nur noch schwer zu interpretieren sind. Schaut man sich jedoch die Betawerte an, können diese als Indikatoren für die Effektstärke interpretiert werden, sodass eine Interpretation nicht unmöglich ist.

Das Regressionsmodell erfüllt (nach erfolgten Transformationen) sämtliche Bedingungen.³⁹ Die erklärte Varianz in dem Modell ist mit fast 64% recht hoch, darf aber bei einem Aggregatdatenmodell, wie dem vorliegenden, nicht überbewertet werden.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die wichtigste Dimension zur Erklärung der Dauer von Erwerbsunterbrechungen die „Ungünstigen Arbeitsbedingungen“ sind. In diesem Faktor finden wir Berufe mit einem hohen Anteil an Un- und Angelernten, einem hohen Anteil von Arbeiterinnen (variabler Zeit- oder Leistungslohn anstatt eines festen Gehalts) und einem hohen Anteil nur geringfügig Beschäftigter (maximal 15 Wochenstunden Arbeit und Ein-Euro-Jobs).

³⁸ Eine weitere Voraussetzung, die verletzt wird, ist die Normalverteilung der Residuen. Um dieses Problem zu beheben, wird die abhängige Variable zusätzlich transformiert, indem die Quadratwurzel gezogen wird.

³⁹ Die Residuen sind normalverteilt und die Prüfung auf eine Fehlspezifikation des Gesamtmodells fiel negativ aus und kann daher ausgeschlossen werden. Es bestehen keine Probleme mit Multikollinearität, die Funktionszusammenhänge sind linear und die Annahme der Homoskedastizität wird ebenfalls erfüllt.

Tabelle 2: Berufliche Determinanten der Dauer von Erwerbsunterbrechungen, 2006

		Koeffi- zienten	Std. Err.	P> t	Beta
ungünstige Arbeitsbedingungen	nur geringfügig Beschäftigte	-0,005	0,002	0,02	-0,205
	Arbeiterinnen	0,003	0,001	0,005	0,46
	Un- und Angelernte	-0,006	0,002	0,011	-0,46
	Brutto-Vollzeitlohn	n. S.	0	0,786	0,029
zeitliche Vereinbarkeit	öffentl. Dienst	n. S.	0,001	0,403	0,083
	Teilzeit	n. S.	0,003	0,255	0,128
	Vielarbeit	0,007	0,002	0,004	0,336
Zugänglichkeit	Frauenanteil	0,002	0,001	0,001	0,288
	Bildungsheterogenität	-0,003	0,001	0,001	-0,268
flexible Beschäftigung	Akademikerinnen	n. S.	0,001	0,627	0,054
	Befristet	-0,017	0,005	0,001	-0,318
Kontrolle exogener Faktoren	durchschn. Alter	n. S.	0,008	0,131	0,138
	Erwerbsindex (Konjunktur)	n. S.	0,001	0,371	-0,073
Wochenend- und Feiertagsarbeit	Wochenend-/ Feiertagsarbeit	-0,002	0,001	0,018	-0,173
	Konstante	1,542	0,012	0	
Beobachtungen	111				
F(14, 96)	12,01				
R-squared	0,637				
Adj R-squared	0,584				
Root MSE	0,131				

Quelle: Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen (n. S. = nicht signifikant)

Im Modell wurden auch die exogenen Faktoren kontrolliert, um den Einfluss der Institution Beruf möglichst unabhängig von Umwelteinflüssen messen zu können. Da sie jedoch nicht signifikant sind, wird auf sie nicht weiter eingegangen.

Die folgenden Abschnitte gehen, geordnet nach den Faktoren, auf die untersuchten Merkmale der Berufe ein, die einen signifikanten Einfluss auf die Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen haben. Ihr Effekt wird kurz beschrieben, mögliche Erklärungsansätze werden dargestellt und Problemlösungsvorschläge unterbreitet.

6.1 Ungünstige Arbeitsbedingungen – Die Hauptdeterminanten der Dauer von Erwerbsunterbrechungen

Berufe mit den ungünstigsten Arbeitsbedingungen sind Gebäudereinigerinnen, Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen und Köchinnen. Ungünstige Arbeitsbedingungen erfassen Berufe mit einem hohen Anteil von Arbeiterinnen, vielen Un- und Angelernten und hohen Anteilen geringfügig Beschäftigter. Die Effekte dieser Merkmale auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung sind dabei ganz unterschiedlich. In Berufen mit einem hohen Anteil von Arbeiterinnen verzögert sich die Rückkehr ins Erwerbsleben, bei Un- und Angelernten sowie bei geringfügig Beschäftigten können dagegen kürzere Erwerbsunterbrechungen festgestellt werden.

Je höher der Anteil der Arbeiterinnen⁴⁰ in den Berufen ist, desto später kehren Frauen nach einer Unterbrechung in das Erwerbsleben zurück. Der Grund: Die Tätigkeiten, die Arbeiterinnen ausführen, sind häufig mit einer anhaltenden starken Verausgabung und körperlichen Belastungen verbunden, die über einen längeren Zeitraum zu physischem und psychischem Verschleiß führen. Diese Belastung resultiert oft aus der direkten Koppelung repetitiver und körperlich anstrengender Arbeiten mit der Entlohnung. Man muss – etwa am Fließband – eine gleichbleibend hohe und monotone Leistung erbringen, um einen gleichbleibend hohen Lohn zu erzielen (Littek et al. 1982). Oft wollen Frauen nicht mehr in eine solche Beschäftigung zurückkehren (Ludwig 2003). Häufig kann physischer und psychischer Verschleiß eine Rückkehr in das Erwerbsleben aber auch unmöglich machen (Bergmann 2001).

Je höher der Anteil der un- und angelernten Frauen in den Berufen ist, umso kürzer fallen die Erwerbsunterbrechungen aus. Die Arbeitsbedingungen gestalten sich bei den Un- und Angelernten ähnlich, wie bei den Berufen mit hohen Anteilen von Arbeiterinnen. Die Tätigkeiten sind oft stark zerlegt, monoton und belastend, andererseits aber sehr einfach zu kontrollieren und zu disziplinieren (Littek et al. 1982). Sie erfordern weder berufs- noch betriebspezifische Ausbildungen und sind damit oft mit sehr geringer Entlohnung, lückenhafter sozialer Absicherung (Brandherm 2007), fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und häufigen Erwerbsunterbrechungen verbunden. In solchen Berufen arbeiten oft Frauen, die auf ein Einkommen schlicht angewiesen sind (Kreyenfeld/Geisler 2006). Daraus resultiert die relativ kurze Dauer der Erwerbsunterbrechung: Aufgrund niedriger Qualifikationen finden sie, getrieben von existenzieller Notwendigkeit, relativ schnell einen (weiteren) „schlechten Job“.

Ähnlich ist es bei der geringfügigen Beschäftigung. Je höher die Anteile der nur geringfügig Beschäftigten in den Berufen sind, desto schneller kehren die Frauen in das Erwerbsleben zurück. Insofern ist die Brückenfunktion, die den sogenannten Minijobs zugeschrieben wird, durchaus messbar. Meistens hält diese Brücke aber nicht lange, da auch diese Berufe extrem hohe Fluktuationsraten aufweisen: Frauen kommen schnell wieder in Arbeit, laufen aber Gefahr, ihre Erwerbsarbeit auch sehr schnell wieder zu verlieren.

Die untersuchten ungünstigen Berufsmerkmale folgen dem tayloristischen Prinzip der Trennung vom ausführenden (tun) und regulierenden Handeln (denken) (Herzberg 1968). Aufgrund dieser Trennung fehlen arbeitsbezogene Lernanforderungen und -angebote. Teilweise besteht auf Seiten der Arbeitgeber kein Interesse an einer Investition in die Bildung der Beschäftigten, da sie als Konjunkturpuffer fungieren und nicht als fester Bestand von Unternehmen (Stammebelegschaft) angesehen werden. Für sie ist es nicht lohnend, in die Qualifizierung zu investieren, zumal Qualifizierungen theoretisch mit höherer Entlohnung verbunden wären (vgl. Sengenberger 1975, 1987; Sesselmeier/Blauermeil 1997).

⁴⁰ Die mittlerweile recht alte, aber noch immer abgefragte Stellung im Beruf unterscheidet zwischen Arbeitern (Lohn) und Angestellten und Beamten (Gehalt). Gehalt ist eine Einkommensart, die ein monatlich gleichbleibendes Entgelt bietet, während der Lohn eine erfolgs- bzw. stückzahlorientierte (Leistungslohn) oder zeitbasierte (Zeitlohn) Einkommensart ist.

Die Arbeitswelt befindet sich jedoch im Wandel. Einfache Industriearbeitsplätze wandern ab und neue Arbeitsplätze entstehen vor allem im forschungs- und entwicklungsintensiven Dienstleistungsbereich (List/Schnabel 2004). Der Arbeitsmarkt erfordert Personen, die in Problemlösungsprozesse eingebunden werden können, über ein hohes Maß an Selbstmanagementfähigkeiten verfügen und flexibel sind (Moldaschl/Voß 2002). Stellen von Leistungslohnempfängern und Un- und Angelernten sind aber darauf ausgelegt, möglichst geringe Qualifikationsanforderungen zu stellen, keine Lernangebote zu bieten und Selbstständigkeit und Engagement zu vermeiden. Subjektivierte moderne Berufsarbeit und „klassische“ Berufe mit den beschriebenen ungünstigen Arbeitsbedingungen schließen sich gegenseitig aus. Es entstehen Barrieren zwischen den Berufsgruppen, die auf der Verteilung von Bildungschancen beruhen. Arbeiterinnen, die aufgrund physischen und psychischen Verschleißes nicht in ihre alte Tätigkeit zurückkehren wollen, finden aufgrund dieser Barriere keinen Zugang in andere Berufsfelder. Die Un- und Angelernten haben größtenteils gar keine andere Wahl, als weiterhin Einfacharbeiten auszuüben.

Die Lösung dieses Problems auf der Ebene von Unternehmen und Betrieben kann die Einflussnahme auf Lernmöglichkeiten innerhalb der berufsspezifischen Arbeitsplätze sein. Die größte Übergangsbarriere sind Berufe, die Lernumwelten bieten, „in denen es nichts zu lernen gibt, so dass sogar das Lernen verlernt wird [...]“ (Hacker 1996). Die Konzepte des „Job enrichment“, „Job enlargement“ und „Job rotation“ (Herzberg 1968) zielen darauf ab, das Verhältnis unterschiedlicher Tätigkeitsanforderungen und Niveaus zu optimieren (Mischung von ausführenden mit organisierenden und planenden Tätigkeiten), die Aufgabenbereiche zu erweitern (verschiedene Arbeitsaufträge) und die Übergänge in andere Berufe mit anderen Anforderungen zu erleichtern.

Neben der Verbesserung der Bildungschancen auf der Ebene der Unternehmen sollte den Akteuren die Möglichkeit gegeben werden, auch im fortgeschrittenen Alter einen (neuen) Beruf zu erlernen. Das deutsche Berufssystem ist jedoch so konzipiert, dass ein einmal erlernter Beruf ein Leben lang die Erwerbstätigkeit und individuelle Erfüllung garantieren soll. Fraglich ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der schrittweisen Anhebung der Lebensarbeitszeit, aber auch der zunehmenden Geschwindigkeit des technologischen Wandels, ob die Akteure den einmal in der Jugend erlernten Beruf ein Leben lang ausüben wollen oder können. Insofern ist hier ein radikales Umdenken erforderlich: Das Erlernen eines (neuen) Berufs darf nicht mit individuellem und beruflichem Versagen in Zusammenhang gebracht werden. Hier muss ein neues Selbstverständnis des Konzepts Beruf geschaffen werden. Weiterhin muss das Berufsbildungssystem den neuen Ansprüchen angepasst werden. Wenn Individuen bestimmte Berufe, die hohe Belastungen mit sich bringen, nicht mehr ausüben können, muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, andere Tätigkeiten auszuüben. Da Deutschland in besonderer Art und Weise durch das Berufsprinzip geprägt ist, kann dies **nachhaltig** nur durch eine vollwertige berufliche Neuausbildung erfolgen. Dies würde auch den Un- und Angelernten und geringfügig Beschäftigten die Chance bieten, erwerbsbiografische Sicherheit durch Bildung zu erlangen, die zusätzlich sozialversicherungspflichtig abgesichert ist.

6.2 Zeitliche Vereinbarkeit

Die Berufe, in denen die geringste zeitliche Vereinbarkeit gegeben ist, sind Hilfsarbeiterinnen, Friseurinnen, Einzelhandelskaufleute (ohne Fachbereichsangabe) und Gärtnerinnen. Probleme mit der zeitlichen Vereinbarkeit haben insbesondere Vielarbeiterinnen. Der Anteil der vielarbeitenden Frauen in den Berufen ist der drittstärkste Erklärungsfaktor im Gesamtmodell. Je höher der Anteil der Vielarbeiterinnen in den Berufen ist, desto später kehren Frauen in das Erwerbsleben zurück. Vielarbeit (mehr als 46 Wochenstunden regelmäßig geleistete Arbeitszeit, die keine Überstunden sind) stellt eine zeitliche Belastung dar, die von den Frauen durch formelle oder informelle Normen erwartet wird, häufig nicht explizit in den Arbeitsverträgen festgehalten ist und nicht gesondert entlohnt wird. Dies kann für die Frauen psychisch und physisch belastend sein und auch das tägliche Zeitmanagement erschweren. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber oft nicht akzeptieren möchten, dass eine Mitarbeiterin „nur“ 100% statt 150% der vereinbarten Arbeitszeit erbringen möchte oder kann. Nach einer Unterbrechung in solche Berufe zurückzukehren, ist außerordentlich schwierig – zumal Alternativen in diesen Berufen kaum existieren: Eine vertragliche Vereinbarung geringerer Arbeitszeiten geht in erster Linie mit einer geringeren Entlohnung einher, aber nur selten mit einer Reduzierung des zu leistenden Arbeitspensums.

Es bedarf eines grundlegenden Umdenkens: weg von der Anwesenheitsmentalität hin zu ergebnisorientiertem Arbeiten. Die Anwesenheitspflicht muss durch Produktivitätsvorgaben abgelöst werden, in deren Rahmen sich die Arbeitnehmer ihre Zeit frei einteilen können. Der Gesetzgeber hat hier die Möglichkeit, Good-Practice-Modelle zu fördern.

6.3 Flexible Beschäftigung

In der Kategorie „flexible Beschäftigung“ werden zwei Gruppen zusammengefasst: Berufe von Akademikerinnen und Berufe mit vielen befristet Beschäftigten. Herausragende Beispiele solcher Berufsgruppen sind Ärztinnen und Sozialarbeiterinnen. Je höher der Anteil von befristet Beschäftigten in den Berufen ist, desto schneller kehren Frauen in das Erwerbsleben zurück.

Befristete Arbeitsverträge geben den Arbeitgebern die Chance, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer zunächst zu prüfen, um sie bei Erfüllung ihrer Erwartungen fest anzustellen oder ohne größere Kosten wieder entlassen zu können. Dies betrifft hauptsächlich Akademikerinnen, für die eine befristete Beschäftigung ein sogenanntes „Integration scenario“ (Giesecke/Groß 2003) darstellt. Nicht-Akademiker werden über befristete Beschäftigungsverhältnisse der sogenannten Randbelegschaft zugeordnet, die im Gegensatz zur Stammbeflegschaft den Fluktuationen des Arbeitsmarktes und der Konjunktur voll ausgesetzt ist (Sengenberger 1975). Häufig läuft es darauf hinaus, dass die Risiken des Arbeitsmarktes auf die ohnehin benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt abgewälzt werden, also auf Junge, Alte, Migranten, Behinderte und Frauen, indem sie einzig Zugang in die Randbelegschaften finden (Piore 1975; Goldthorpe 1995; Breen 1997). Die Ungleichheit wird zementiert: Empirische Studien aus Frankreich zeigen, dass die Chancen junger Arbeitnehmer, von einem befristeten Vertrag in eine Festanstellung zu kommen, über die 1990er-Jahre hinweg abge-

nommen haben. Die Wahrscheinlichkeit in einer einmal erreichten Festanstellung zu verbleiben, nahm dagegen zu (Blanchard/Landier 2002). Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass befristete Einjahresverträge für Beschäftigte mit einer hohen Wahrscheinlichkeit einhergehen, nach Auslaufen des Vertrages erwerbslos zu werden. Bei befristeten Verträgen über drei oder mehr Jahre ist es eher wahrscheinlich, eine Festanstellung zu erhalten als arbeitslos zu werden (Gash 2008).

In Deutschland sind Hochgebildete häufig befristet beschäftigt. Gegenüber anderen Gruppen am Arbeitsmarkt wirkt sich diese Tatsache jedoch nicht unbedingt negativ aus, da sie relativ schnell in neue befristete Arbeitsverhältnisse einmünden und dadurch seltener von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Nichtakademiker, die eine befristete Beschäftigung finden, landen dagegen häufig in Randbelegschaften, die der Konjunktur des Arbeitsmarktes schutzlos ausgeliefert sind. Ihre Chance, in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis zu wechseln, ist eher gering. Politisch ist entsprechend darauf zu achten, dass die Dauer der befristeten Anstellung, für alle Berufe und für Beschäftigte aller Bildungsniveaus, mehr als ein Jahr umfassen sollte. Phasen befristeter Arbeit sollten sich im Erwerbsverlauf nicht über zu lange Zeiträume erstrecken und Erwartungssicherheit sollte gegeben werden.

6.4 Zugänglichkeit

Eine hohe Zugänglichkeit von Berufen zeigt sich an zwei Eigenschaften: Einer ersten Gruppe von Berufen fehlt die Bindung an spezifische Zugangsvoraussetzungen in Form von Ausbildungszertifikaten, eine zweite Gruppe von Berufen zeichnet sich durch einen besonders hohen Frauenanteil aus. Die Auswirkungen auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung sind dabei sehr unterschiedlich. Berufe ohne spezifische Zugangsbedingungen weisen kurze und Berufe mit hohen Frauenanteilen, die sogenannten Frauenberufe, lange Unterbrechungszeiten auf.

Zertifikate in Form von Berufs- oder Studienabschlüssen erschweren als Selektionskriterien den Zugang in die Berufe. Sie setzen bestimmte Abschlussarten voraus und schotten sich auf diese Weise von der Allgemeinheit der Akteure am Arbeitsmarkt ab. Dieser Sachverhalt wird mit dem Indikator Bildungsheterogenität beschrieben, der die formalen oder informellen Zugangsschranken erfasst (Brater/Beck 1982: 113 f.). Eine hohe Bildungsheterogenität in den Berufen bedeutet, dass diese nicht an bestimmte Abschlüsse oder Zertifikate gebunden sind. In diesen Berufen arbeiten Frauen aus unterschiedlichen Disziplinen und mit unterschiedlich hohem Bildungsstand. Meist ist der Frauenanteil in diesen Berufen ausgesprochen niedrig. Beispiele sind Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen, aber auch Installations- und Montageberufe. Die Dauer von Erwerbsunterbrechungen fällt umso geringer aus, je heterogener die Berufsbildungsabschlüsse in den Berufen verteilt sind.

Der relativ einfache Zugang zu bildungsheterogenen Berufen ergibt sich aus der Art der Besetzung offener Stellen. Arbeitgeber stellen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Arbeitsergebnisse ein. Sie orientieren sich an messbaren Kompetenzen und nicht an Bildungsabschlüssen. Die Arbeitgeber in bildungshomogenen Berufen legen dagegen hohen Wert auf Bil-

dungszertifikate. Sie fungieren als Zugangsbarrieren und sind nicht selten unabhängig von den beruflichen Fähigkeiten des Einzelnen. „Durch die Festlegung formaler Zugangs- und Mitgliedschaftsbedingungen gelingt es sozialen Gruppen, den Zugang zu gesellschaftlichen Vorteilen und Ressourcen abzusichern.“ (Achatz 2005: 272)

Das zweite Merkmal des Faktors „Zugänglichkeit“ ist die Höhe des Frauenanteils in den Berufen. Ein hoher Frauenanteil in den Berufen bedeutet auch längere Erwerbsunterbrechungen. Die Crowding Theorie (vgl. Bergmann 1974; Sorensen 1990) versucht, den Zusammenhang zwischen hohen Anteilen von Frauen und dem geringeren Angebot an Arbeitskraft durch die Frauen mit dem Argument der Arbeitsplatzdiskriminierung zu erklären. Aufgrund von Mobilitätsbarrieren sind Frauen auf wenige Berufe beschränkt, die zum einen geringer entlohnt und zum anderen mit Frauen überfüllt (overcrowded) sind. Der niedrige Lohn wird auf die hohe Konzentration der Frauen zurückgeführt, die ihre Arbeitskräfte nicht in anderen Berufen (Schließung) anbieten können. Es kommt zu einem Überangebot von Arbeitskraft und – damit verbunden – zu einer Verringerung des Wertes der Arbeitskraft. Entsprechend wird davon ausgegangen, dass im männerdominierten Arbeitsmarkt ein Unterangebot an Arbeitskraft herrscht, was zu einer Verteuerung der Arbeitskraft führt. Das niedrigere Lohnniveau der Frauen führt zu einem verringerten Anreiz, die Arbeitskraft anzubieten, und somit zu einer Verlängerung der Erwerbsunterbrechung (Binder 2007). Dieser Ansatz kann aber nicht befriedigend erklären, warum eine hohe Konzentration von Männern auf die Männerberufe nicht zu den gleichen Effekten führt. In dem gewählten Untersuchungsdesign wird das durchschnittliche Brutto-Vollzeiteinkommen der einzelnen Berufe und damit die Anreizfunktion des Einkommens mit einem eigenständigen Indikator erfasst und berücksichtigt. Unterschiede im Akteurshandeln, die auf Lohnanreize zurückzuführen sind, sind damit aus dem Anteil der Frauen in den Berufen bereits herausgerechnet und eliminiert und können nicht als Erklärungsansatz dienen. Alternative nichtmonetäre Faktoren können dagegen Arbeitszeit (ist ebenfalls bereits im Modell enthalten), Status und Anerkennung und andere belastende Arbeitsbedingungen, die mit dem Anteil der Arbeiterinnen und Vielarbeiterinnen noch nicht erfasst sind, sein.

Typische Frauenberufe, wie Apothekenhelferinnen, Sprechstundenhelferinnen und Kinderpflegerinnen, können mit eigenen Formen der Belastung einhergehen. 75% der untersuchten Berufe sind Dienstleistungsberufe, die besondere Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeiten der Frauen stellen. Häufig sind sie mit schwierigen Kontaktbedingungen und den Problemen und Leiden anderer Personen konfrontiert (Krell 2001: 25f.). Pflgendes und betreuendes Personal muss mit teilweise unkooperativen und aggressiven Klienten umgehen und sich gleichzeitig mit den Angehörigen (ihren Sorgen, Problemen, Wünschen und Beschwerden) auseinandersetzen. Neben der Verantwortung für das menschliche Leben (Sicherheit und Gesundheit) haben sie die Verantwortung für das physische, mentale, soziale, ökonomische Wohlbefinden der betreuten Personen (Krell 2001). In solchen Berufen herrschen oft Arbeitsbedingungen, die mit einem hohen physischen und psychischen Druck und verschiedenen anderen Belastungen einhergehen. Zusätzlich sind personenbezogene Dienstleistungen mit einem eher niedrigen gesellschaftlichen Ansehen verbunden. Berufe mit hohen Frauenanteilen besitzen zudem meistens nur flache Hierarchien und wenig Aufstiegsmöglichkeiten, die jedoch häufig von Männern wahrgenommen werden.⁴¹

⁴¹ Ein aktuelles Beispiel bietet der Prozess gegen die GEMA: Bei 85% weiblichen Beschäftigten sind alle 16 Direktorenposten mit Männern besetzt (Spiegel-Online 2008).

Zusammenfassend kann man aus diesem Ergebnis zwei Folgerungen ziehen. Zum einen bestätigt sich die bereits formulierte These, dass deutlich mehr für berufliche Weiterbildungen und berufliche Neuorientierungen getan werden muss. Ein Leben lang in physisch und psychisch aufreibenden Berufen zu arbeiten, ist schlicht unmöglich. Zum Zweiten wäre zu überlegen, wie eine Öffnung von Berufen aussehen könnte, wie berufsspezifische Zertifikate übersetzt werden könnten in berufsspezifische Eignungen, die dann neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

6.5 Wochenend- und Feiertagsarbeit

Die Frauen kehren umso schneller in das Erwerbsleben zurück, je größer der Anteil der am Wochenende oder an Feiertagen arbeitenden Frauen in den Berufen ist. Hohe Anteile von Wochenend- und Feiertagsarbeiterinnen finden sich bei den Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen, Krankenschwestern, Restaurantfachleuten und Stewardessen. Wochenend- und Feiertagsarbeit kennzeichnet die Anforderungen an die Organisation der Arbeits-, Frei- und Familienzeit. Dabei kann die Koordination dieser Zeiten unterschiedlich organisiert sein. So können die Arbeits- und Frei-/Familienzeiten voneinander getrennte Lebenssphären sein oder sie können entgrenzt sein. Bei der Entgrenzung von Arbeit ist die Grenze zwischen Arbeits- und Frei- bzw. Familienzeit durchlässiger und nicht mehr eindeutig definierbar. Ein Beispiel dafür ist der Beruf der Landwirtin, der mit 85% den höchsten Anteil an wochenend- und feiertagsarbeitenden Frauen hat. Gerade in der Landwirtschaft können Arbeits- und Frei-/Familienzeit nicht strikt voneinander getrennt werden, denn die räumliche Trennung von Privat- und Erwerbsarbeit hat hier nicht in gleichem Maße stattgefunden wie in den anderen Wirtschaftsbereichen, und die Versorgung eines Hofes folgt einem eigenen Zeitrhythmus. Demgegenüber steht das klassische Industriearbeitermodell mit einer strikten Trennung von Arbeits- und Wohnstätten sowie der Arbeits- und Frei-/Familienzeiten.

Hier kann die Wochenend- und Feiertagsarbeit ein flexibles Moment darstellen, mit dem eine bessere Vereinbarkeit der Arbeits- und Frei-/Familienzeit möglich ist als mit Teilzeitarbeit. Sie ist häufig nur mit einer Verringerung des Stundenvolumens verbunden, das jedoch zu festgeschriebenen Zeiten abgeleistet werden muss. Dabei wird selten berücksichtigt, ob die Arbeitszeiten mit den Zeiten der Betreuungseinrichtungen oder denen des Partners vereinbar sind. Dagegen sind Wochenend- und Feiertagsarbeit in der Regel frei wählbar und ermöglichen Planungsautonomie. Solche Arbeiten sind aufgrund von Zuschlägen oft besser bezahlt und ermöglichen Frauen, die Kindererziehung mit dem Partner zu teilen. Sie setzen jedoch einen Partner oder ein funktionierendes Betreuungsnetzwerk voraus. Entsprechend fällt die Dauer von Erwerbsunterbrechungen umso kürzer aus, je höher der Anteil der am Wochenende und an Feiertagen arbeitenden Frauen in den Berufen ist.

Um die Wahlfreiheiten der Arbeitszeiten in Berufen mit Wochenend- und Feiertagsarbeit aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, die Zulagen für Wochenend- und Feiertagsarbeit beizubehalten. Die hohen Anforderungen, die gleichzeitig Vereinbarkeitschancen darstellen können, würden sonst zu einer einseitigen Belastung der Arbeitnehmerinnen führen. Die Planungsautonomie würde bei fehlenden finanziellen Anreizen wegfallen und an ihre Stelle eine einseitige hierarchische Festlegung der Arbeitszeiten – vergleichbar mit dem Normalarbeitsmodell – treten, die jedoch noch größere Flexibilitätsanforderungen an die Arbeitnehmerinnen stellen würde.

VII.

Schluss

Wir konnten nachweisen, dass unter Berücksichtigung der „exogenen“ Faktoren der Beruf als Institution die Dauer der Erwerbsunterbrechung in einem hohen Maße mitbestimmt. Fördernde und hemmende Eigenschaften der Berufe beeinflussen die Handlungsmöglichkeiten und -strategien von Frauen und manifestieren sich in unterschiedlich langen Erwerbsunterbrechungen. Berufe mit belastenden Arbeitsbedingungen wie repetitiver Arbeit, aber auch Vielarbeit oder physisch wie psychisch zermürbende Arbeit führen zu langen Erwerbsunterbrechungen. So hoch die Erwerbsneigung von Frauen auch ist, so wenig können sie bestimmte Arbeiten über ein ganzes Erwerbsleben ausüben. Wir gehen davon aus, dass viele Berufe keine Hürde für einen schnellen Wiedereinstieg darstellen, sie aber insbesondere im Zusammenspiel mit Betreuungspflichten auf Dauer nicht zu bewältigen sind. Dennoch bleibt einigen Frauen aus rein ökonomischen Gründen keine andere Wahl. Dies sehen wir in Berufen, in denen insbesondere viele un- und angelernte Frauen und viele geringfügig Beschäftigte tätig sind. Existenzielle Not führt zu einer schnellen Rückkehr in das Erwerbsleben, koste es, was es wolle.

In einer weiteren Gruppe von Berufen zeigt sich aus ganz anderen Gründen eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Dies sind Berufe, die hohe Kompetenzen von den Frauen erfordern, die aber nicht an bestimmte Zertifikate festgemacht werden. Auch Berufe mit Wochenend- und Feiertagsarbeit schätzen insbesondere Frauen mit Familien. Solche Berufe gehen mit einer relativen Autonomie in der Gestaltung der Arbeitszeiten einher und ermöglichen von daher eine schnelle Rückkehr in das Erwerbsleben.

Aus dieser Untersuchung von Berufen, durchgeführt auf Grundlage der Daten von mehr als 100.000 Frauen, ergeben sich eindeutige Handlungsfelder. Will man Frauen die Möglichkeit geben, lange erwerbstätig zu sein, so müssen Weiterbildungen und Umschulungen selbstverständlich werden. In einigen Berufen kann man nicht ein Leben lang arbeiten. Dies gilt umso mehr, wenn das Erwerbsleben aufgrund der längeren Lebenserwartung und der Notwendigkeit, sich für das Alter abzusichern, immer länger werden wird.

Wir brauchen ein neues Selbstverständnis von Berufen. Bereits Max Weber formulierte Beruflichkeit im Sinne der „Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbchance“ (1980: 80), sicherlich aber nicht als lebenslange Festlegung auf ein und denselben Beruf. Eine Neuausrichtung ist bei Berufen mit physischen und psychisch belasteten Tätigkeiten für Un- und Angelernte und geringfügig Beschäftigte notwendig, um dadurch die Dauer von Erwerbsunterbrechungen zu reduzieren, die Rückkehr in das Erwerbsleben trotz

gesundheitlicher Einschränkungen zu ermöglichen und erwerbsbiografische Sicherheit und Kontinuität zu erlangen. Vollwertige Berufsarbeit bedarf vollwertiger Berufe. Doch auch den klassischen Forderungen nach einer Humanisierung der Arbeit, nach einer Vielfalt von Tätigkeiten am Arbeitsplatz, nach einer Ausdehnung des Verantwortungsbereichs und der persönlichen Gestaltungsautonomie kommt hier eine neue Bedeutung zu. Ergebnisorientiertes Arbeiten – unabhängig von vorgegebenen Zeiten – kann in Zukunft der Schlüssel sein, um Dienstleistungsarbeit vereinbar mit Familienarbeit zu gestalten.

VIII.

Anhang

Formel 1: Der Dispersionsindex zur Berechnung der Heterogenität von Bildungsabschlüssen in den Berufen

$$D = \frac{n^2 - \sum_{r=1}^s f(x_r)^2}{n^2(s-1)}$$

s = Zahl der nominalen Kategorien
xr = Paare mit gleichen Merkmalsausprägungen

Quelle: (Klemm 2002: 58f.)

Der Dispersionsindex D ist ein Streuungsmaß für nominal-skalierte Variablen. Er basiert auf dem Prinzip, die Zahl der Wertepaare mit gleichen Ausprägungen zu überprüfen. Die Streuung ist umso größer, je weniger Wertepaare die gleichen Ausprägungen besitzen, d. h. je gleicher ein Merkmal verteilt ist. Umgekehrt ist die Streuung umso geringer, je mehr Wertepaare das gleiche Merkmal aufweisen. Der Index ist normiert auf einen Wert zwischen 0 (extreme Homogenität) und 100 (extreme Heterogenität).

Tabelle 3: Die 111 untersuchten Berufe sortiert nach der Dauer der Erwerbsunterbrechungen

	Beruf	Monate nicht erwerbstätig
1	Wächterinnen, Aufseherinnen	41,4
2	Verkaufs-, Vertriebsfachbearbeiterinnen	55,8
3	Sonstige soziale Berufe	56,1
4	Therapeutische Berufe	57,1
5	Berufskraftfahrerinnen	62,1
6	Maschinen-, Behälterreinigerinnen	64,4
7	Rechtsvertreterinnen, -beraterinnen	64,5
8	Heilerziehungspflegerinnen	68
9	Altenpflegerinnen	69,9
10	Sozialarbeiterinnen	71,4
11	Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen	72,7
12	Werbefachleute	72,9
13	Sonstige Berufe in der Gästebetreuung	72,9
14	Gebäudereinigerinnen, Raumpflegerinnen	73,5
15	Sonstige Lehrerinnen	74
16	Bäckerinnen	75,1
17	Restaurantfachleute, Stewardessen	75,1
18	Geschäftsbereichsleiterinnen, Direktionsassistentinnen	76,3
19	Kassenfachleute	77,6
20	Technikerinnen	78,7

Fortsetzung Tabelle 3

	Beruf	Monate nicht erwerbstätig
21	Hausmeisterinnen, Hauswartinnen	79
22	Architektinnen, Raumplanerinnen	80,5
23	Organisatorinnen, Controllerinnen	80,6
24	Verkaufs-, Filialleiterinnen	80,9
25	Vermittlerinnen	81,4
26	Hotelierinnen, Gastwirtinnen	82,7
27	Berufe im Funk- und Fernsprechverkehr	84,6
28	Gärtnerinnen, Gartenarbeiterinnen	85
29	Ärztinnen	85,2
30	Sonstige Arbeitskräfte	85,6
31	Masseurinnen	86,3
32	Lehrerinnen an berufsb. Schulen	86,8
33	Bildende Künstlerinnen	87,5
34	Datenverarbeitungsfachleute, Informatikerinnen	88,6
35	Vertreterinnen, Handelsreisende	93,5
36	Köchinnen	94,1
37	Einkäuferinnen, Einkaufsleiterinnen	94,5
38	Lager-, Transportarbeiterinnen	94,9
39	Dienstleistungsfachkräfte im Postbetrieb	95,1
40	Warensortiererinnen, a.n.g.	95,8
41	Warenaufmacherinnen, Versandfertigmacherinnen	96,6
42	Wirtschaftswissenschaftlerinnen	96,6
43	Bibliothekarinnen, Archivarinnen	96,7
44	Hotel-, Gaststättenkaufleute	97,4
45	Landwirtinnen, Pflanzenschützerinnen	98,1
46	Berufe in der Lebensmittelherstellung	98,2
47	Verkehrsfachleute (Personenverkehr)	98,4
48	Pharmazeutisch-technische Assistentinnen	100,1
49	Helferinnen in der Krankenpflege	100,2
50	Büro- und kaufm. Sachbearbeiterinnen	101,5
51	Kaufleute, Händlerinnen	102,7
52	Verkehrskaufleute (Güterverkehr)	103
53	Lagerverwalterinnen, Magazinerinnen	103
54	Kosmetikerinnen	103,8
55	Bürohilfskräfte	104,6
56	Verkäuferinnen	105,3
57	Publizistinnen	105,6
58	Softwareentwicklerinnen	106
59	Verwaltungsfachleute (gehobener Dienst)	107
60	Grund-, Haupt-, Real-, Sonderschullehrerinnen	109,7

Fortsetzung Tabelle 3

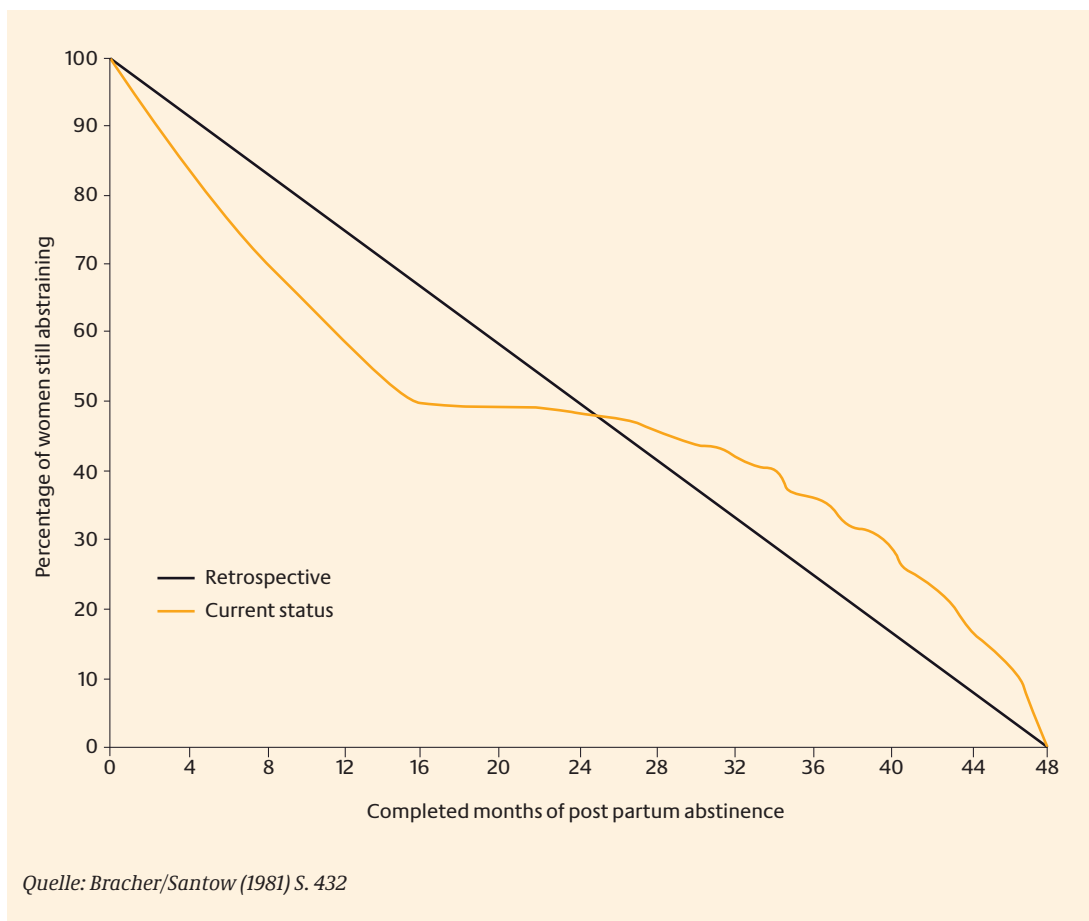
	Beruf	Monate nicht erwerbstätig
61	Nahrungs-, Genussmittelverkäuferinnen	110,5
62	Metallarbeiterinnen	110,7
63	Kinderpflegerinnen	111,8
64	Textilreinigerinnen, -pflegerinnen	112
65	Zahntechnikerinnen	113,1
66	Raum-, Schauwerbegestalterinnen	115,6
67	Installations- und Montageberufe	116
68	Floristinnen	116,8
69	Rechtsanwalts- und Notargehilfinnen	118,3
70	Tier-, Pferde-, Fischwirtinnen	120,1
71	Hauswirtschaftliche Gehilfinnen und Helferinnen	120,5
72	Tierpflegerinnen und verwandte Berufe	120,7
73	Sonstige Montiererinnen	121
74	Bürofachkräfte, kaufmännische Angestellte	121,7
75	Lehrerinnen ohne nähere Angabe	122,5
76	Sekretärinnen	123
77	Sonstige Fachverkäuferinnen	123,7
78	Erzieherinnen	123,7
79	Steuerfachleute/Fachgehilfinnen	124,6
80	Waren-, Fertigungsprüferinnen	124,8
81	Buchhalterinnen	125,4
82	Chemiebetriebswerkerinnen	127,1
83	Krankenschwestern	127,6
84	Sprechstundenhelferinnen	128,6
85	Maschinenführerinnen, Maschinistinnen	128,8
86	Bauzeichnerinnen, Kartographinnen	130,9
87	Eisenbahnbetriebspersonal	132,2
88	Elektrogeräte-, Elektroteilemontiererinnen	133,2
89	Versicherungsfachleute (nicht gesetzl. Sozialvers.)	135,3
90	Einzelhandelskaufleute	136,1
91	Finanz-, Rechnungswesenfachleute	136,2
92	Hilfsarbeiterinnen	137,3
93	Industriekaufleute, technische Kaufleute	139,7
94	Groß- und Einzelhandelskaufleute	142,4
95	Medizinisch-technische Assistentinnen	145,9
96	Chemielaborantinnen	145,9
97	Haus- und Ernährungswirtschaftlerinnen	146,8
98	Datentypistinnen	153,7
99	Apothekerinnen	154,8
100	Technische Zeichnerinnen	155

Fortsetzung Tabelle 3

	Beruf	Monate nicht erwerbstätig
101	Einzelhandelskaufleute	156,7
102	Gymnasiallehrerinnen	157,4
103	Landarbeitskräfte	157,6
104	Bankfachleute	161,6
105	Stenografinnen	163,5
106	Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst)	166,2
107	Apothekenhelferinnen	166,4
108	Friseurinnen	169,3
109	Drogistinnen, Reformhauskaufleute	188,1
110	Oberbekleidungsschneiderinnen	198,5
111	Textilnäherinnen	219,2

Quelle: Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

Abbildung 5: Die Messgenauigkeit statusbasierter Fragen im Vergleich zu reinen Retrospektivfragen



Quelle: Bracher/Santow (1981) S. 432

Literatur

- Achatz, J. (2005):** Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: Abraham M./Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 263–300.
- Bäcker, G. (2007):** Was heißt hier „geringfügig“? in: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, edition sigma: 107–126.
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H. (1980):** Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Hamburg, Rowohlt.
- Bergmann, B. B. (1974):** Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex, in: Eastern Economic Journal 1 (2): 103–110.
- Bergmann, B. (2001):** Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, in: Arbeitsgemeinschaft Qualifikation-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2001: Tätigsein – Lernen – Innovation Münster, Waxmann: 13–52.
- Binder, N. (2007):** Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung. Eine empirische Analyse von Frauenbenachteiligung am deutschen Arbeitsmarkt anhand alternativer Indikatoren unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahl, Berlin, Duncker & Humblot.
- Blanchard, O./Landier, A. (2002):** The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France, in: The Economic Journal, 112: 214–244.
- Blau, F./Ferber, M./Winkler, A. (2002):** The economics of women, men, and work. 4. Aufl., Upper Saddle River Prentice Hall.
- BMFSFJ (2009):** Familienreport 2009. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.
- Born, C. (1998):** Bildung und Beruf - für Männer und Frauen gleiche Kategorien? in: Heinz, W. R./Dressel, W. et al. (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslauf und Institutionenpolitik, BeitrAB 215, IAB, Nürnberg: 89–108.
- Born, C./Krüger, H. (Hrsg.) (1993):** Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensverläufe. Statuspassagen und Lebensverlauf, Weinheim, Deutscher Studien Verlag.
- Bracher, M./Santow, G. (1981):** Some Methodological Considerations in the Analysis of Current Status Data, in: Population Studies, 35 (3): 425–437.

- Brader, D./Lewerenz, J. (2006):** Frauen in Führungspositionen: An der Spitze ist die Luft dünn, IAB-Kurzbericht Nr. 2/24.2.2006.
- Brandherm, R. (2007):** Nicht so einfach! Situation und Perspektiven der einfachen Arbeit, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Brater, M./Beck, U. (1982):** Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens, in: Littek, W./Rammert, W. et al. (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie, Frankfurt am Main, Campus: 208–224.
- Breen, R. (1997):** Risk, recommodification and stratification, in: Sociology 31: 473–489.
- Brücker, H. (2004):** Gender inequality in life course. Social change and stability in West Germany 1975–1995, New York, de Gruyter.
- Buchinger, B./Gschwandtner, U. (2004):** Unterstützungsnotwendigkeit des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach längerer Beschäftigungspause. Eine handlungsorientierte Studie, Endbericht, Bregenz, Salzburg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008):** BERUFENET, URL: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>
- Cyba, E. (2000):** Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung, Opladen, Leske+Budrich.
- Cyba, E./Balog A./Papouscheck, U. (1993):** Chancen und Barrieren. Bedingungen der Durchsetzung betrieblicher Fraueninteressen. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Wien.
- DiPrete, T. A./Nonnemaker, K. L. (1997):** Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes, in: American Sociological Review 62: 386–404.
- Dostal, W. (2002):** Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB, in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250: 463–474.
- Dostal, W./Stooß, F./Troll, L. (1998):** Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung, Stuttgart, Kohlhammer.
- Durkheim, E. (1973):** Der Selbstmord, Neuwied, Berlin.
- Fitzenberger, B./Spitz, A. (2004):** Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999, ZEW-Discussion Paper 5/2004, Mannheim.

- Gathmann, C./Schönberg, U. (2007):** How General Is Human Capital? A Task-Based Approach, IZA-Discussionpaper 3067, Bonn.
- Gartner, H./Hinz, T. (2009):** Löhne von Frauen und Männern: In Schieflage. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 4–9.
- Gash, V. (2008):** Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom, in: Work, Employment & Society, 22, 4: 655–674.
- Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (2006):** Zahlen zur Textil- und Bekleidungsindustrie, Eschborn.
- Giesecke, J./Groß, M. (2003):** Temporary employment: chance or risk? European Sociological Review, 19: 161–177.
- Glenn, S./Melis, S./Withers, L. (2009):** (Un)gleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt. Ein Überblick über globale Trends und Entwicklungen. (IGB Bericht), London, 65 S.; 315 KB.
- Goldthorpe, John H. (1995):** The Service Class Revisited, in: Butler, T./Savage, M. (Hrsg.): Social Change and the Middle Class: 313–329.
- Hacker, W. (Hrsg.) (1996):** Erwerbsarbeit der Zukunft – auch für „Ältere“? Zürich/Stuttgart: Hochschulverlag an der ETHZ/Teubner.
- Hackman, J. R. (2002):** Ein alternativer Blick auf Gruppen in Organisationen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 42: 245–259.
- Hakim, C. (1993):** Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change, in: European Sociological Review 9 (3): 289–314.
- Heinze, Anja (2009):** Earnings of men and women in firms with a female dominated workforce – what drives the impact of sex segregation on wages? ZEW Discussion paper, 09–012-.
- Herzberg, F. (1968):** One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review 46: 53–62.
- Holst, E. (2005):** Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. DIW Wochenbericht, 3/2005, 49–57.
- Holst, E./Busch, A. (2009):** Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. SOEPpapers on multidisciplinary panel data research at DIW Berlin, 169/2009.

Holst, E./Busch, A./Fietze, S./Schäfer, A./Schmidt, T./Tobsch, V./Tucci, I. (2009):

Führungskräfte-Monitor 2001–2006. (Forschungsreihe, BMFSFJ 07), Baden-Baden: Nomos Verlag.

Hummell, H. J. (1972): Probleme der Mehrebenenanalyse, Stuttgart, B. G. Teubner.

Hunt, J./Restorff, C.-H. (2004): Die geringe Anzahl weiblicher Vorgesetzter und die Lohn-einbuße ihrer Mitarbeiter. In: Fitzenberger, B. (Hrsg.). Ressourcenverschwendung in Deutschland; 163–181.

IAB (2009): Pressemitteilung: Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland seit 15 Jahren kaum geringer geworden.

URL: <http://www.iab.de/de/informations-service/presse/presseinformationen/ep.aspx>

IAB online: Berufe im Spiegel der Statistik, URL: <http://www.pallas.iab.de/bisds/alphabet.asp>

Kleinert, C./Kohaut, S./Brader, D./Lewerenz, J. (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Hrsg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Bibliothek Bd. 2, Frankfurt am Main/New York.

Klemm, E. (2002): Einführung in die Statistik. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

Klotz, S./Pohlmeier, W./Inkmann, J. (2000): Langfristige Folgen eines mißglückten Übergangs von der Lehre in den Beruf, in: Büchel, F./Diewald, M. et al. (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland, Opladen: Leske+Budrich: 53–62.

Krell, G. (2001): Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit. Ein Diskussionsbeitrag, in: Industrielle Beziehungen 8 (1): 9–36.

Kreyenfeld, M./Geisler, E. (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland, in: Zeitschrift für Familienforschung 18 (3): 333–360.

Kriesi, I. (2006): Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbskontinuität von Frauen. Zur Unterbrechung des Stellenangebots für Erwerbsunterbrechungen und Wiedereintritte ins Berufsleben, Zürich, Chur.

Krüger, H. (1995): Prozessuale Ungleichheit - Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf, in: Berger, P./Sopp, P. (Hrsg.): Sozialstruktur und Lebenslauf, Opladen, Leske+Budrich: 133–153.

Krüger, H. (2001): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41: 512–537.

- Krüger, H./Born, C./Kelle, U. et al. (1989):** Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen. Arbeitspapier Nr. 7, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf, SFB 186 der Universität Bremen.
- Kühn, T./Zinn, J. (1998):** Zur Differenzierung und Reproduktion sozialer Ungleichheit im Dualen System der Berufsausbildung, in: Heinz, W. R./Dressel, W. et al. (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslauf und Institutionenpolitik, BeitrAB 215, IAB, Nürnberg: 54–88.
- Lauterbach, W. (1994):** Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechungen und Wiedereintritte, Frankfurt am Main, New York.
- Leuze, K./Strauß, S. (2009):** Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 4, S. 262–281 (im Erscheinen).
- Lindbeck, A./Snower, D. J. (1988):** The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, Cambridge.
- List, J./Schnabel, C. (2004):** Bildungsstagnation bei abnehmender Erwerbsbevölkerung – Bildungspolitische Herausforderungen durch Geringqualifizierte, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik 30 (4), 368–388.
- Littek, W./Rammert, W./Wachtler, G. (Hrsg.) (1982):** Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie, Frankfurt am Main, New York, Campus.
- Ludwig, B. (2003):** Konzeptentwicklung zur Integration der „Stillen Reserve“ in eine regionale arbeitsmarktpolitische Strategie, Duisburg.
- March, J./Olsen, J. P. (1989):** Rediscovering Institutions: The Organizational Basics of Politics, New York.
- Matthes, B./Burkart, C./Biersack, W. (2008):** Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten, IAB-Discussion Paper 35/2008, Nürnberg.
- Mayntz, R./Scharpf, F. W. (Hrsg.) (1995):** Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung, Frankfurt am Main, Campus.
- Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hrsg.) (2002):** Subjektivierung von Arbeit. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2, München.
- Ostrom, E./Gardner, R. et al. (1994):** Rules, Games and Common-Pool-Resources, Ann Arbor.
- Parsons, Talcott (1968):** Professions, in: International Encyclopedia of the Social Science, 12: 536–547.

Piore, M. J. (1975): Notes for a theory of labor market stratification, in: Edwards, R. C./Reich et al.: Labor Market Segmentation, Lexington: 125–150.

Polavieja, J. G. (2006): The incidence of temporary employment in advanced economics: why is Spain different? In: European Sociological Review 22: 61–78.

Rosenfeld R. A./Trappe H. (2002): Occupational sex segregation in state socialist and market economies: levels, patterns, and change in East and West Germany, 1980s and 1998 In: Leicht, K. (Hrsg.), The Future of Market Transition, 231–267. Oxford: Elsevier Sci.

Sackmann, R./M. Raszta (1998): Das Konzept „Arbeit“ im lebenslaufsoziologischen Ansatz, in: Heinz, W. R./Dressel, W. et al. (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslauf und Institutionenpolitik, BeitrAB 215, IAB, Nürnberg: 25–53.

Scharpf, F. W. (1986): Policy Failure and Institutional Reform, in: International Social Science Journal 108: 179–191.

Scharpf, F. W. (2000): Interaktionenformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung, Opladen, Leske+Budrich.

Schuler, Barbara (2009): Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) anhand der IAB-Regionalstichprobe. (Kölner Studien, 16), Köln: Dissertation.

Sengenberger, W. (1975): Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Frankfurt am Main, München, Aspekte Verlag.

Sengenberger, W. (Hrsg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt am Main, New York, Campus.

Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Frankfurt am Main.

Sesselmeier, W./Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien, Heidelberg, Physica-Verlag.

Siltanen, J./Jarman, J./Blackburn, R. (1995): Gender inequality in the labor market. Occupational concentration and segregation. Geneva: ILO.

Solga, H./Konietzka, D. (2000): Das Berufsprinzip des Deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus?, in: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26(1): 111–147.

Solga, H./Pfahl, L. (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Joachim Milberg (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Berlin: Springer, S. 155–218 (auch erschienen als WZB Discussion Paper SP I 2009-502, online verfügbar unter http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-502_solga-pfahl.pdf)

Sorensen, E. (1990): The Crowding Hypothesis and Comparable Worth, in: Journal of Human Resources 15 (1): 55–89.

Spiegel-Online (2008): Frau gewinnt Diskriminierungsprozess mit Hilfe der Mathematik, 26. November 2008, URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,592973,00.html>.

Statistisches Bundesamt (1992): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006): Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung Oktober 2001, Wiesbaden.

Stoß, F. (1982): Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Makrostrukturen unter besonderer Berücksichtigung des Tätigkeitsschwerpunkt-Konzepts des IAB, in: Mertens, D. (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg: 576–605.

Velling, J./Bender, S. (1994): Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 27, H. 3: 212–231.

Voß, G. G. (1994): Berufssoziologie, in: Kerber, H./Schmieder, A.: Spezielle Soziologien, Reinbek: 128-148.

Weber, M. (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie: Tübingen, Mohr Siebeck.

Willms-Herget, A. (1985): Frauenarbeit. Zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt, Campus.

Witzel, A./Kühn, T. (1999): Berufsbiographische Gestaltungsmodi - Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben, SFB 186 der Universität Bremen: Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf, Arbeitspapier Nr. 61, Bremen.



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Stand: August 2009

Gestaltung: www.avitamin.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50*
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

* nur Anrufe aus dem Festnetz,
3,9 Cent pro angefangene Minute