

Abhandlungen

Petra Radke, Wiebke Störmann

Qualifizierung und Chancengleichheit

Auswirkungen staatlicher Bildungsmaßnahmen während des Erziehungsurlaubs

Abstract

Ausgangspunkt der Analyse ist das Ziel, die bestehenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern und die Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Dabei wird unterstellt, daß die geringeren Löhne und schlechteren beruflichen Perspektiven von Frauen zum Teil dadurch begründet sind, daß Mütter in der Regel ihre Berufstätigkeit länger unterbrechen als Väter. Hier stellt sich die Frage, welche Anreize Frauen zur Verkürzung des Elternurlaubs gesetzt werden können. Auf der Basis eines ökonomischen Modells untersucht der Beitrag den Einfluß von staatlich finanzierten Qualifikationsmöglichkeiten während des Erziehungsurlaubs auf die Dauer der freiwilligen Erwerbsunterbrechungen. Es zeigt sich, daß die Auswirkungen einer Erhöhung öffentlich finanzierter Bildungsmaßnahmen auf die Dauer des Elternurlaubs wesentlich von den Rechtsvorschriften bezüglich des Lohnes beim Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit abhängen. Im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Ziel ergibt sich aus der Analyse die Forderung, entweder eine Kombination aus garantierten Löhnen nach dem Wiedereinstieg und einer Verpflichtung zur Qualifizierung zu etablieren oder auf beide ordnungspolitischen Instrumente zu verzichten.

1 Einleitung

Im Mittelpunkt der Betrachtungen steht das frauenpolitische Ziel, die bestehenden Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zu verringern und die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Dabei handelt es sich primär um eine Modellbetrachtung, weniger um die empirische Überprüfung. Der Beitrag geht von der These aus, daß die geschlechtsspezifischen Lohnsatzunterschiede sowie die gerin-

geren Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen teilweise darauf zurückzuführen sind, daß sie häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen als Männer. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Frauen bereit sind, ihren Erziehungsurlaub zu verkürzen.

Ein Ansatzpunkt zur Beeinflussung der individuellen Entscheidung über die Dauer der Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes ist das Angebot an Qualifikationsmöglichkeiten während des Elternurlaubs. Qualifizierung wird dabei verstanden als Maßnahme zur Aufstockung des Humankapitals eines Beschäftigten. Ein entscheidungsrelevanter Faktor ist dabei neben der Dauer und Flexibilität des Elternurlaubs auch das Ausbildungssystem, das über Qualifikationsniveaus und Kostenverteilung definiert ist. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Einzelentscheidungen der Frauen mit den Entscheidungen der Unternehmen über den gewünschten Ausbildungsstand und die Struktur der Lebensarbeitszeit vereinbar sein müssen. Die staatliche Bildungspolitik sollte die unterschiedlichen Kalküle der Beschäftigten und Unternehmen berücksichtigen und darauf gerichtet sein, die von den einzelnen Akteuren als optimal betrachteten Bildungsniveaus und Arbeitszeitstrukturen in Übereinstimmung zu bringen.

Im zweiten Abschnitt sollen die wesentlichen Merkmale der institutionellen Rahmenbedingungen des Elternurlaubs sowie die Inanspruchnahme dieser Unterbrechungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik Deutschland erläutert werden. Im dritten Abschnitt soll die Frage erörtert werden, welche Überlegungen Unternehmen bei der Entscheidung über Einstellung, Karrieremöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten und Entlohnung von Beschäftigten anstellen. Insbesondere soll der Frage nachgegangen werden, welche Rolle Qualifikationsmöglichkeiten während des Elternurlaubs spielen. Im vierten Abschnitt wird die individuelle Entscheidung über die Dauer der freiwilligen Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes analysiert. Vor dem Hintergrund der frauenpolitischen Zielsetzung einer Reduktion der geschlechtsspezifischen Lohnsatzdifferenzen wird im fünften Abschnitt die Frage geprüft, ob eine Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen während des Elternurlaubs ein geeignetes Mittel darstellt, um Frauen Anreize zur Verkürzung ihres Erziehungsurlaubs zu setzen. Theoretische Grundlagen der Analyse bilden die Neue Haushaltsökonomie, die Humankapitaltheorie und die Theorie der statistischen Diskriminierung. Die traditionellen Ansätze werden dabei aber in zweierlei Hinsicht modifiziert. Erstens wird im Gegensatz zur traditionellen haushaltsökonomischen Literatur davon ausgegangen, daß die im Haushalt eingesetzte Zeit „nach Feierabend“ nicht vollständig gegen die Zeit des Erziehungsurlaubs austauschbar ist. Zweitens wird im Unterschied zum traditionellen Ansatz der Humankapitaltheorie der Einfluß der institutionellen Rahmenbedingungen und der Verhandlungsmacht von Unternehmen und Beschäftigten berücksichtigt. Dabei zeigt sich, daß es im Sinne der Chancengleichheit erforderlich ist, entweder eine Kombination aus Lohngarantie und Qualifizierungszwang zu implementieren oder auf beide Instru-

mente zu verzichten und freiwillige, staatlich finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

2 Elternurlaub in der Bundesrepublik Deutschland

Im folgenden werden zunächst die in Deutschland existierenden Elternurlaubsregelungen und die außerfamiliären Kinderbetreuungsmöglichkeiten dargestellt. Anschließend werden die über diese Regelungen induzierten Inanspruchnahmen charakterisiert.

Für Deutschland trat das Gesetz über die Gewährung von Elternurlaub und Erziehungsgeld (Bundserziehungsgeldgesetz - BErzGG) im Januar 1986 in Kraft. Der Elternurlaub zielt - im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub¹ - auf eine Freistellung von der Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Betreuung von Kindern und umfaßt als Anspruchsberechtigte Väter und Mütter. Wer das Recht der Beurlaubung in Anspruch nimmt, hat generell eine Weiterbeschäftigungsgarantie an seinem Arbeitsplatz. Während der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz.

Die bestehenden institutionellen Arrangements lassen sich anhand der Aktionsparameter Dauer der Freistellung (mit Rückkehrgarantie), Flexibilitätsgrad, sowie Bezahlung charakterisieren. Wie sich in den Abschnitten vier bis sechs zeigen wird, bieten sie im Zusammenwirken bestimmte Anreize auf die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme des Elternurlaubs und damit auf das Einstellungsverhalten des Unternehmens, sowie auf die unternehmerischen Entscheidungen über die betrieblichen Qualifizierungsmöglichkeiten.

Die Dauer des Elternurlaubs ist in Deutschland - nach mehrfacher Novellierung des Bundesgesetzes - zwischen den Jahren 1986 und 1992 von ursprünglich maximal 12 auf 36 Monate verlängert worden.

Eng verbunden mit der Dauer der Freistellung ist der Grad der Flexibilität der potentiellen Inanspruchnahme. In Deutschland muß der Elternurlaub innerhalb von drei Jahren angetreten werden. Während dieses Zeitraumes dürfen sich die Eltern bis zu dreimal im Verzicht auf Erwerbstätigkeit abwechseln. Hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 19 Wochenstunden während des Elternurlaubs bestand für das deutsche Elternpaar zunächst kein Anspruch an den Arbeitgeber. Mit der letzten Gesetzesänderung von 1992 ist jedoch mittlerweile eine Ablehnung durch den Arbeitgeber zu begründen.

Bezüglich des dritten Aktionsparameters der empfangenen Geldleistung während des Elternurlaubs erhalten deutsche Eltern ein einheitliches - nicht an das vorherige Einkommen gekoppeltes - Erziehungsgeld in Höhe von 600 DM pro

¹ Die Mutterschutzregelungen zielen auf die gesundheitliche Absicherung der Mütter im Zusammenhang mit der Geburt von Kindern.

Monat. Die Geltungsdauer der Geldleistung ist zwischen 1986 und 1993 von 12 auf 24 Monate erhöht worden. Es wird bei Geburten ab Januar 1994 für die ersten 6 Lebensmonate vom Bund gezahlt, sofern die Einkommensgrenze von 100.000 DM bei Verheirateten oder 75.000 DM bei Alleinstehenden nicht überschritten wird. Vom 7. Lebensmonat an fallen die Einkommensgrenzen für den Anspruch auf volle Höhe des Erziehungsgeldes drastisch.

Neben der Elternurlaubsregelung spielt für die Partizipation am Arbeitsmarkt für beide Elternteile auch die außerfamiliäre Kinderbetreuung eine maßgebliche Rolle. In Deutschland wird der familienergänzende Bedarf in meist halbtägig geöffneten Kindergärten mit starren Öffnungszeiten nur unzureichend gedeckt (Zimmermann 1993).

Die über die Elternurlaubsregelungen induzierten Inanspruchnahmen beeinflussen die betrieblichen Einstellungen und Förderungen (Abschnitt 3). Die Freistellungsmöglichkeit wird in Deutschland vornehmlich von Frauen in Anspruch genommen. Der relative Anteil der Männer am Erziehungsurlauber ist zwischen 1986 und 1993 lediglich von 0,5% auf 1% gestiegen (Schiersmann 1995). Ein zentrales Ergebnis der Analyse von Gustafsson u.a. (1996) ist, daß in den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes institutionelle Regelungen keine Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung haben². Die Wertschätzung der Frauen für Kinder führt dazu, daß sich die Mütter in dieser Zeit exklusiv um das Kind kümmern. Mit zunehmendem Alter des Kindes hängen die Beschäftigungswahrscheinlichkeiten dagegen zunehmend von den institutionellen Rahmenbedingungen ab. Die Frage, ob die im Zeitablauf stattgefundenen gesetzlichen Verlängerungen des Elternurlaubs (mit Rückkehrgarantie) auch die Unterbrechungszeiten verlängerten, konnte von Ondrich u.a. (1996) für Deutschland eindeutig positiv beantwortet werden.³ Mit jeder gesetzlichen Verlängerung des Elternurlaubs wurde diese tendenziell auch in Anspruch genommen. Mit anderen Worten bedeutet jede gesetzliche Verlängerung des Elternurlaubs auch eine Verlängerung der Unterbrechungszeiten der Frauen. Die Autoren fanden jedoch keine empirische Evidenz für die Hypothese, daß höhere Geldleistungen während des Elternurlaubs zu einer steigenden Ausschöpfung des Elternurlaubs führen. Nach Ablauf der Erziehungspause tritt nach bisherigen Erfahrungen nur jede zweite Frau wieder ins Erwerbsleben ein. Der Wiedereinstieg nach dem Elternurlaub wird um so eher von Frauen gewählt, je länger sie vor der Geburt des Kindes im Berufsleben standen und einer Vollbeschäftigung nachgingen (Ondrich u.a. 1996).

Die mit den Elternurlaubsregelungen beabsichtigten Effekte auf das Entscheidungsverhalten der Haushalte und der Unternehmen sind abhängig vom Typ des

2 Den Schätzergebnissen lag für Deutschland der Datensatz des Sozioökonomischen Panels (GSOEP) für den Zeitraum von 1983-1992 zugrunde.

3 Die Inanspruchnahme des gesetzlich geregelten Elternurlaubs schätzten sie für Deutschland anhand des Datensatzes des sozioökonomischen Panel (GSOEP) für die Jahre von 1984 bis 1991.

Wohlfahrtsstaates. Deutschland ist der Prototyp des konservativ korporatistischen Wohlfahrtsstaates (Esping-Anderson 1990). Entsprechend dieser Typisierung hält Deutschland am Ernährermodell fest, wo der Mann als Familienernährer, die Frau allenfalls als Zuverdienerin (Sainsbury 1996) auftritt.

Welche Konsequenzen ergeben sich aus diesen - vom Typ des Wohlfahrtsstaats abhängigen - Regelungen für das Entscheidungsverhalten der Unternehmen? Wenn die Unternehmen erwarten, daß die Frauen ihre Erwerbskarriere unterbrechen und diese Erwartung durch die rechtliche Ausgestaltung des deutschen Elternurlaubs gestützt und durch die tatsächliche Inanspruchnahme bestätigt wird, dann werden diejenigen Frauen nicht im gleichstellungspolitisch erwünschtem Maße an betrieblichen Weiterbildungen beteiligt, die eine stetige Erwerbskarriere ansteuern. Dem Unterbrechungsrisiko der Frauen zufolge werden die Unternehmen den Männern den Vorzug geben, so daß die Verlängerungen des - mit Rückkehrgarantie verbundenen - Elternurlaubs die gleichstellungspolitischen Ziele konterkarieren. Insgesamt erweist sich die deutsche Elternurlaubsregelung - flankiert durch unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten - als ungeeignet, die geschlechtsspezifischen Lohnsatzdifferenzen zu verringern und die Karrierechancen von Frauen zu verbessern.

3 Das Entscheidungsverhalten von Unternehmen

Ausgangspunkt der Überlegungen sei zunächst ein neoklassisches Arbeitsmarktmodell. In diesem Rahmen läßt sich aus dem Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen ableiten, daß der Lohnsatz der Grenzproduktivität⁴ der Arbeit entspricht. Letztere hängt annahmegemäß vom Humankapital der Arbeitsanbieter ab. Alle produktiven Eigenschaften, die sich ein Individuum aneignen kann, werden unter dem Begriff des Humankapitals zusammengefaßt. Dazu gehören neben Schul- und Berufsausbildung Eigenschaften wie Lernfähigkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit oder die schnelle Übernahme neuer Aufgaben (Sesselmeier 1997).

Aus der Humankapitaltheorie (Mincer/Polachek 1978) läßt sich ein Zusammenhang zwischen der Dauer des Elternurlaubs und den unterschiedlichen Einkommens- und Aufstiegschancen von Männern und Frauen ableiten. Die Humankapitaltheorie geht davon aus, daß Frauen in der Gesellschaft für die Betreuung von Haushalt und Familie „zuständig“ sein wollen und aufgrund dieser Rolle im Familiensystem von Anfang an eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einplanen. Für Frauen ist es der Theorie zufolge rational, weniger in ihre schulische und berufliche Bildung zu investieren als Männer. In bezug auf die allgemeine Schul- und Hochschulausbildung von Frauen läßt sich diese Schlußfolgerung allerdings heute kaum noch aufrecht erhalten. Vielmehr zeigen empirische Untersuchungen, daß sich das

4 Grenzproduktivität ist definiert als Output infolge der zuletzt eingesetzten Arbeitseinheit.

Bildungsniveau der Frauen dem der Männer weitgehend angeglichen hat. Dennoch ist die Entlohnung von Frauen in vielen Bereichen geringer als die der Männer. Hinzu kommt, daß Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind (Radke/Störmann/Ziegler 1998). So geht der Anteil der Frauen mit jeder Hierarchiestufe zurück (Munz 1997). Zur Erklärung der letztgenannten Phänomene liefert die Humankapitaltheorie - trotz der genannten Vorbehalte - einen wesentlichen Beitrag. Annahmegemäß kann sich das Humankapital der Frauen während der Erwerbsunterbrechung sowohl intern als auch extern entwerten.

Die interne Humankapitalentwertung resultiert daraus, daß Frauen im Erziehungsurlaub durch mangelnde Übung wichtige Fertigkeiten verlernen und Fachwissen vergessen. Die externe Humankapitalentwertung ergibt sich aus der Tatsache, daß sich während der Unterbrechungszeit Berufsbilder, Arbeitstechniken und Einsatzbereiche verändern. Diesem Strukturwandel kann die Frau ihr Humankapital während des Erziehungsurlaubs nicht anpassen.

Profildiskrepanzen zwischen Wiedereinsteigerinnen und dem garantierten Arbeitsplatz, die sich infolge des Humankapitalabbaus bei längerer Erwerbsunterbrechung ergeben, führen zu qualifikatorischem Mismatch (Sesselmeier 1997). Es stellt sich die Frage, ob sich diese Profildiskrepanzen durch Qualifikationsmaßnahmen beseitigen lassen.

Ohne Qualifizierung während des Elternurlaubs sind nach der Unterbrechung gesunkene Produktivitäten zu erwarten, die sich in geringeren Lohnsätzen niederschlagen. Gerade Klein- und Mittelbetriebe - hier sind ein Großteil der Frauen beschäftigt - sehen in der 3-jährigen Abwesenheit der Mütter im Erziehungsurlaub, verbunden mit Arbeitsplatzgarantie, erhebliche Humankapitalverluste. Nach Ansicht von einem Viertel der Betriebe sollten Frauen selbst bei einer einfachen Tätigkeit nicht länger als ein bis zwei Jahre unterbrechen, 80% der Unternehmen betrachten eine längere Unterbrechung zwischen drei bis fünf Jahren als schädlich (Pfarr 1994)⁵.

Vordergründig besteht zwar in der Bundesrepublik Deutschland beim Wiedereinstieg in das Berufsleben ein gesetzlich geregelter Anspruch auf den gleichen Lohnsatz, der vor der Unterbrechung gezahlt wurde. Allein aufgrund geringerer betriebsinterner Aufstiegsmöglichkeiten nach der Unterbrechung besteht bezogen auf das Lebenseinkommen jedoch eine Einkommenseinbuße. Von den Berufseinsteigern mit gleichem Humankapitalbestand nach einer abgeschlossenen Lehre werden etwa 25 % „geschlechtsspezifisch eingesetzt“, d.h. den Frauen werden die qualitativ schlechteren Arbeitsplätze angeboten. Diese Arbeitsplätze sind zudem mit

5 Neben diesen Nachteilen, die den Betrieben aufgrund der Humankapitalverluste entstehen, fallen zusätzliche Kosten aus dem organisatorischen Aufwand des Einstellens und arbeitsplatzbezogenen Lernens von Elternurlaubsvertretungen an. Diese werden jedoch aus den folgenden Überlegungen ausgeklammert, weil annahmegemäß eine Elternurlaubsvertretung eingestellt wird. In diesem Fall sind die organisatorischen Kosten von der Unterbrechungsdauer unabhängig.

geringeren betriebsinternen Aufstiegsmöglichkeiten verbunden. Ein ausschlaggebender Grund für diese geschlechtsspezifisch unterschiedliche Aufgabenzuweisung ist aus Sicht der Betriebe das Unterbrechungsverhalten der Frauen (Engelbrech/Kraft 1992)⁶.

Für die folgenden Überlegungen soll davon ausgegangen werden, daß die Unternehmen ex ante nicht wissen, ob eine Beschäftigte nach der Geburt eines Kindes von der Möglichkeit Gebrauch machen wird, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Gleichwohl kennen sie die Statistik, derzufolge die Unterbrechungswahrscheinlichkeit für Frauen höher ist als für Männer. Dann folgt aus dem Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen, daß der Lohnsatz von Frauen unter sonst gleichen Bedingungen aufgrund der höheren Unterbrechungswahrscheinlichkeit geringer ist als derjenige der Männer. Ergebnis der Gewinnmaximierung unter Unsicherheit ist demnach eine statistische Diskriminierung von Frauen (Phelps 1972; Arrow 1972, 1973). Diskriminierung ist hierbei definiert als geschlechtsspezifisch unterschiedliche Entlohnung unter sonst gleichen Bedingungen, d.h. bei gegebenem Humankapitalbestand vor der Unterbrechung. Aufgrund der statistischen Diskriminierung erhalten alle Mitglieder der Gruppe der Frauen mit einem bestimmten Humankapital beim Berufseinstieg relativ zu der Gruppe der Männer mit dem gleichen Humankapital beim Berufseinstieg einen geringeren durchschnittlichen Lohnsatz (Franz 1996). Dies bedeutet erstens, daß eine Vielzahl einzelner Frauen und Männer - innerhalb der jeweiligen Gruppe - unterhalb ihrer individuellen (Grenz-)produktivitäten entlohnt werden. Darüber hinaus werden zweitens diejenigen Frauen relativ zu den Männern (statistisch) diskriminiert, die ihre Erwerbstätigkeit für kürzere Zeit unterbrechen als der Durchschnitt der Frauen. Sie werden entsprechend der geschlechtsspezifischen Durchschnittsproduktivität entlohnt und müssen den damit verbundenen unterbrechungsbedingten Lohnabschlag hinnehmen: Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts erzielen für den gleichen Faktoreinsatz eine ungleiche Entlohnung.

Neben der Lohndiskriminierung wird durch die bestehende Elternurlaubsregelungen auch die Diskriminierung bei der Einstellung gefördert. Denn bei langen Beurlaubungsmöglichkeiten in Verbindung mit der Rückkehrgarantie werden die Unternehmen den Risikofaktor „Frau“ vermeiden und den Männern bei Einstellungen den Vorzug geben. So deuten die Aussagen jedes fünften Betriebes darauf hin, daß sie die gesetzliche Regelung des Erziehungsurlaubs als Einstellungshemmnis sehen (Pfarr 1994).

⁶ Damit hat Bildung zwar eine Signalfunktion, nicht aber bei der Besetzung von Positionen mit innerbetrieblichen Karriereaussichten (Hujer/Löwenbein 1991). Für die Einkommensentwicklung spielt neben betrieblichen Positionen auch die geschlechtsspezifische Segregation eine Rolle. So ist eine starke Konzentration der Frauen auf den Dienstleistungssektor und hier auf wenige Berufe festzustellen. Zudem ist ein überproportional hoher und weiter wachsender Anteil der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt (Radke/Störmann/Ziegler 1998). Dabei treten allerdings nicht zuletzt bezüglich des Qualifikationsniveaus erhebliche Differenzen zwischen den von Unternehmen angebotenen und den von Frauen gewünschten Teilzeitarbeitsplätzen auf (Albach/Albach 1995).

Verfolgt man das gleichstellungspolitische Ziel, der statistischen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, so stellt die Möglichkeit einer zusätzlichen Qualifikation im Rahmen des Elternurlaubs einen Ansatzpunkt dar. Qualifizierung gibt Frauen die Möglichkeit, ihr Humankapital aufzustocken. In den vergangenen Jahren sind zahlreiche Programme zur Qualifizierung von Frauen nach der Phase der Erwerbsunterbrechung entwickelt und umgesetzt worden. Angebote an Qualifizierungsmaßnahmen während des Elternurlaubs gibt es bislang dagegen kaum (Küpper/Kaldewey 1994). Überdies dient Qualifizierung auch dazu, das Abweichen einer Frau vom Durchschnitt zu zeigen, indem sie eine erhöhte Rückkehrbereitschaft und Karriereabsicht signalisiert (Spence 1973).

Im folgenden wird daher untersucht, wie sich Qualifikationsmöglichkeiten auf die gewählte Dauer des Erziehungsurlaubs auswirken. Damit lassen sich zugleich Änderungen der Löhne von Frauen aufgrund zusätzlicher Qualifikationsmöglichkeiten während der Unterbrechungszeit erfassen.

4 Das Entscheidungsverhalten der Beschäftigten

Empirisch zeigt sich, daß die Mehrzahl der Frauen bis zur Geburt eines Kindes eine Vollzeitätigkeit ausübt. Nach der Geburt des Kindes nehmen die Frauen Erziehungsurlaub in Anspruch. Im Anschluß daran gehen sie einer Teilzeitbeschäftigung nach (Holst/Schupp 1996). Die Neue Haushaltsökonomie betrachtet den Haushalt als „kleine Fabrik“ (Becker 1965), in der unter Zeiteinsatz und Einsatz von Marktgütern der Lebensstandard produziert wird. Unter der Annahme, daß der Mann über den höheren Marktlohn verfügt, lohnt sich eine vollkommene Spezialisierung mindestens eines Partners. In der Regel ist der Mann vollzeitbeschäftigt und verfügt über ein Einkommen, das der Familie insgesamt zur Verfügung steht⁷. Damit ist die Zeitaufteilung zwischen Mann und Frau festgelegt. In einer zweiten Stufe entscheidet die Frau über die Aufteilung ihrer Zeit zwischen Erwerbszeit, Kinderbetreuungszeit „nach Feierabend“, Elternurlaub und Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen.

Das insgesamt verfügbare Zeitvolumen, die Lebenszeit, muß auf die am Markt angebotene Arbeitszeit, den Elternurlaub, die Kinderbetreuungszeit „nach Feierabend“ und die Zeit für Qualifikation während der Unterbrechungszeit aufgeteilt werden. Dabei ist zu beachten, daß die Unterbrechungszeit - wie oben erläutert - zu Lohnsenkungen führt und der Haushalt diesen Lohnsenkungen durch Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen entgegenwirken kann. Mit der Entscheidung über die Aufteilung der Lebenszeit ist gleichzeitig die Entscheidung über die dem Haushalt zur Verfügung stehende Menge an Gütern und Dienstleistungen getroffen. Zu den

⁷ Das Einkommen des Mannes ist aus der Sicht der Frau exogen. Das Problem ist damit strukturgleich zu dem Fall, daß Unterhaltszahlungen nach einer Scheidung oder Transferleistungen des Staates erfolgen.

Dienstleistungen zählen hier u.a. auch die Dienste einer marktvermittelten Kinderbetreuung. Die Ergebnisse der Haushaltsentscheidung hängen davon ab, in welchem Verhältnis die Wertschätzung für Kinder zum entgangenen Lohn infolge der Unterbrechung und den Lohnzuwächsen aus der Qualifizierung steht. Sofern die Präferenz der Frauen hinreichend hoch ist, die Kinder nach der Mutterschutzfrist selbst zu betreuen, wird die Frau ihre Erwerbstätigkeit in jedem Fall unterbrechen, möglicherweise - bei entsprechend hoher Wertschätzung für die Eigenbetreuung der Kinder - sogar über die gesetzlich vorgesehene Dauer des Erziehungsurlaubs hinaus. Voraussetzung ist allerdings, daß für den Lebensunterhalt gesorgt ist⁸. Im folgenden konzentrieren sich die Überlegungen auf solche Frauen, die eine modernisierte Versorgung führen (Holst/Schupp 1996), denen die Eigenbetreuung der Kinder etwas wert ist und die infolge dessen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, aber den beruflichen Wiedereinstieg innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist planen. Aus der Betrachtung ausgeklammert werden zunächst allerdings die Frauen, die zwar die gesetzliche Frist des Elternurlaubs nicht überschreiten wollen, die aber während der Unterbrechungszeit nicht zu Qualifizierungsmaßnahmen bereit sind. Dieser Frauentyp wird im Abschnitt 5 unter Lohnregime II gesondert behandelt, wenn es darum geht, ob eine gesetzliche Verpflichtung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt werden soll. Untersucht werden zunächst solche Frauen, die prinzipiell bereit sind, an Qualifizierungsmaßnahmen während des Elternurlaubs teilzunehmen. Für diesen Frauentyp wird die Frage geprüft, ob eine Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen während des Elternurlaubs geeignet ist, Anreize zur Verkürzung des Erziehungsurlaubs zu setzen.

5 Die Rolle institutioneller Rahmenbedingungen und der Verteilung der Verhandlungsmacht

Die folgenden Überlegungen gehen von vollkommener Konkurrenz am Arbeitsmarkt aus. Produktivitätsverluste bzw. Produktivitätsgewinne werden in diesem Modell durch Lohnabschläge bzw. Lohnzuschläge realisiert. Tatsächlich hängt die Veränderung des Lohnsatzes aber nicht nur von der Arbeitsproduktivität, sondern auch von anderen Einflußgrößen wie Rechtsvorschriften oder der Verhandlungsmacht der Unternehmen und der Beschäftigten ab.

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Arbeitsmarktszenarien wird die Frage untersucht, unter welchen Bedingungen Beschäftigte ihren Erziehungsurlaub verkürzen - und damit ihre längerfristigen Chancen am Arbeitsmarkt verbessern - wenn ihnen verbesserte Qualifizierungsmöglichkeiten während des Elternurlaubs angebo-

⁸ Dabei kann der Lebensunterhalt entweder über staatliche Transferzahlungen (Erziehungsgeld) oder durch das Einkommen des Mannes bzw. seine Unterhaltszahlungen gesichert sein. Je höher das exogene Einkommen bzw. die Transfers sind, desto länger ist die Unterbrechungsdauer.

ten werden. Geht man davon aus, daß der Staat die Kosten der Qualifizierung übernimmt und es keine Transferzahlungen während des Erziehungsurlaubs gibt, dann lassen sich je nach Struktur des Arbeitsmarktes folgende Fälle unterscheiden, die in Tabelle 1 dargestellt werden:

Tab. 1: Einfluß der Arbeitsmarktstruktur auf den Qualifizierungsanreiz

Lohnregime	Produktivitätsverluste/-gewinne	
	Unternehmen	Beschäftigte
Lohnregime I vollkommene Konkurrenz; Verhandlungsmachtgleichgewicht; keine Lohngarantie beim Wiedereinstieg	Das Unternehmen gibt sowohl Produktivitätsverluste als auch Produktivitätsgewinne über den Lohnsatz an die Beschäftigten weiter	Die Beschäftigten tragen Produktivitätsverluste und erhalten Produktivitätsgewinne
Lohnregime II geringe Verhandlungsmacht der Beschäftigten; Lohngarantie beim Wiedereinstieg	Das Unternehmen trägt die unterbrechungsbedingten Produktivitätsverluste und behält die qualifikationsbedingten Produktivitätsgewinne	Die Beschäftigten tragen weder die Produktivitätsverluste aus der Unterbrechung, noch erhalten sie die Produktivitätsgewinne infolge der Qualifizierung
Lohnregime III geringe Verhandlungsmacht der Beschäftigten; keine Lohngarantie beim Wiedereinstieg	Die Unternehmen geben Produktivitätsverluste weiter und behalten Produktivitätsgewinne	Die Beschäftigten tragen die Produktivitätsverluste, erhalten aber keine Lohnzuschläge durch Produktivitätsgewinne
Lohnregime IV hohe Verhandlungsmacht der Beschäftigten; Lohngarantie beim Wiedereinstieg	Die Unternehmen tragen die Produktivitätsverluste, geben aber Produktivitätsgewinne weiter	Die Beschäftigten tragen keine Produktivitätsverluste, erhalten aber Produktivitätsgewinne

Lohnregime I entspricht der in der neoklassischen Theorie postulierten Entlohnung nach der Grenzproduktivität. Sowohl der unterbrechungsbedingte Lohnabschlag als auch der qualifizierungsbedingte Lohnzuschlag entstehen zwar im Unternehmen, werden aber über den Lohnsatz an die Beschäftigten weitergegeben. In diesem Fall sinkt die Unterbrechungszeit mit steigendem Qualifikationsniveau, falls der Qualifikationseffekt den Abschreibungseffekt überkompensiert und falls der Grenznutzen

des Einkommens unelastisch⁹ ist. Letzteres impliziert, daß tendenziell Frauen mit hohem Einkommen eher an der Qualifizierungsmaßnahme partizipieren und ihren Erziehungsurlaub verkürzen als Frauen mit niedrigem Einkommen. Eine zusätzliche Bedingung für eine Verkürzung der Erwerbstätigkeit wird bei der Berücksichtigung staatlicher Transferzahlungen (Erziehungsgeld) erforderlich: Der Lohnabschlag infolge der Unterbrechung muß über die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit hinweg größer sein als das zusätzliche Transfereinkommen der letzten Zeiteinheit Unterbrechung. M.a.W. müssen die zusätzlichen Einnahmen einer verlängerten Unterbrechung während der Phase des Elternurlaubs geringer sein als das entgangene Einkommen infolge einer verlängerten Unterbrechung in der Phase nach dem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben. Wenn Frauen - anders als bisher angenommen - die monetären Kosten der Qualifizierung selbst tragen müssen, dann verkürzen sie die Unterbrechungszeit nur, wenn zusätzlich zu den oben genannten Voraussetzungen gilt, daß die Grenzkosten der Qualifikationszeit kleiner sind als der Lohnaufschlag über die Lebenszeit. Diese zusätzliche Voraussetzung verschärft die Bedingungen für eine Verkürzung der Erwerbsunterbrechung. Unter gleichstellungspolitischen Aspekten ist daher eine staatliche Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahmen während des Elternurlaubs vorzuziehen.

Lohnregime II geht davon aus, daß es aufgrund institutioneller Beschränkungen, z.B. Rechtsvorschriften über die Lohnhöhe beim Wiedereinstieg, den Unternehmen nicht möglich ist, den Produktivitätsverlust infolge der Unterbrechung an die Beschäftigten weiterzugeben. Vor diesem Hintergrund besteht für Unternehmen der Anreiz, Produktivitätsverluste dadurch mindestens auszugleichen, daß Produktivitätszuwächse aus der Qualifizierung ebenfalls nicht an die Beschäftigten weitergeleitet werden. Aus Beschäftigtensicht ist es allerdings nicht rational sich für die Qualifizierung zu entscheiden. Es kommt in dieser Arbeitsmarktsituation nicht zu einer freiwilligen Teilnahme der Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen. Insofern ist die Entscheidung der Frauen unter dem Lohnregime II die gleiche, wie die derjenigen Frauen, die unabhängig vom Lohnregime zwar die gesetzliche Frist des Elternurlaubs nicht überschreiten wollen, die aber während der Unterbrechungszeit nicht zu Qualifizierungsmaßnahmen bereit sind. Durch die Entscheidung der Frauen gegen die Qualifizierung entfallen aus Sicht des Unternehmens die möglichen Produktivitätsgewinne durch Qualifizierung. Die Garantie des gleichen Lohnes bei der Berufsrückkehr ermöglicht es dem Unternehmen trotz der geringen Verhandlungsmacht der Beschäftigten nicht, die Produktivitätsverluste an die Frauen weiterzugeben. Das Unternehmen trägt kompensationslos die Produktivitätsverluste aus der Unterbrechung. Folge ist die Aufrechterhaltung statistischer Diskriminierung von Frauen, wie

9 Der Begriff des Grenznutzens des Einkommens bezeichnet den Nutzen aus der letzten Einheit Markteinkommen. Elastizität ist definiertes, die relative Änderung des Nutzens im Verhältnis zur relativen Einkommensänderung. Unelastisch ist der Grenznutzen des Einkommens genau dann, wenn der relative Nutzenzuwachs geringer ist als der relative Einkommenszuwachs.

sie in Abschnitt 3 diskutiert wurde. Das staatlich finanzierte Angebot an zusätzlichen freiwilligen Qualifizierungsmaßnahmen für ErziehungsurlauberInnen verfehlt sein gleichstellungspolitisches Ziel. Hier wäre eine gesetzlich vorgeschriebene Qualifizierung während des Erziehungsurlaubs erforderlich, um der Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Entlohnung entgegenzuwirken. Garantierte Lohnsätze beim Wiedereinstieg konterkarieren also das gleichstellungspolitische Ziel, sofern nicht zusätzlich ein Qualifizierungszwang eingeführt wird. Eine institutionelle Beschränkung, die vordergründig die Gruppe der Frauen schützt, wird ihnen zum Nachteil, wenn nicht weitere ordnungspolitische Eingriffe erfolgen. Wenn Frauen gezwungen sind, ihr Humankapital während der Erwerbsunterbrechung aufzustocken, wird der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Produktivität von Frauen und Männern geringer. Infolgedessen werden sich Lohnsatz, Einstellungs- und Karrierechancen der Gruppe der Frauen denen der Gruppe der Männer annähern. Der Qualifizierungszwang führt allerdings für solche Frauen zu Nutzeneinbußen, die zwar eine Rückkehrbereitschaft aufweisen, aber kein Interesse an Qualifikationsmaßnahmen während des Erziehungsurlaubs haben.

Lohnregime III setzt voraus, daß es keine institutionellen Beschränkungen bezüglich der Weitergabe des unterbrechungsbedingten Produktivitätsverlustes gibt, d.h. der Lohnsatz nach dem Wiedereinstieg kann vom Lohnsatz vor Unterbrechung abweichen. Das Unternehmen kann daher Produktivitätsverluste aus der Unterbrechung an die Beschäftigten über Lohnsenkungen weitergeben. Hinsichtlich der Produktivitätsveränderungen aus der Qualifizierung wird unterstellt, daß Beschäftigte infolge der für sie ungünstigen Arbeitsmarktsituation nichts von den Qualifizierungsgewinnen erhalten. Wenn ausschließlich die Produktivitätsverluste infolge der Erwerbsunterbrechung lohnwirksam werden, ist es für die Frau nicht rational, bei einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus von ihrem individuellen Optimum abzuweichen. Insofern liegt hier ein analoger Fall zu Lohnregime II vor. Frauen werden sich nur dann qualifizieren, wenn sie gesetzlich dazu gezwungen werden. Für die Beschäftigten entstehen aus dieser Situation Nachteile in mehrfacher Hinsicht: sie erhalten keinen garantierten Lohn nach dem Wiedereinstieg, sie werden zur Qualifizierung gezwungen und sie erhalten keinen Lohnzuschlag. Hieraus läßt sich die Forderung ableiten, daß entweder eine Kombination aus Lohngarantie und Qualifikationszwang festgelegt oder beides aufgehoben werden sollte.

Lohnregime IV ist das Gegenstück zu Lohnregime III. Während unter Regime III die Macht der Unternehmen stark ausgeprägt war, gilt dies nunmehr für die Beschäftigten. So gibt es institutionelle Grenzen der Lohnsatzfindung, d.h. Vorschriften über garantierte Löhne beim Wiedereinstieg, die die Weitergabe unterbrechungsbedingter Produktivitätsverluste von den Unternehmen an die Beschäftigten verhindern. Im Unterschied zu Lohnregime III ist allerdings der Grenzproduktivitätsgewinn aus der Qualifizierung lohnwirksam, z.B. um die Beschäftigte zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren. Statt des Qualifizierungs-

zwanges werden hier seitens der Unternehmen Anreize zur Qualifizierung gesetzt. Die Unterbrechungszeit sinkt unter einer schwächeren Annahme als im Fall des neoklassischen Arbeitsmarktes (Lohnregime I). Dies liegt daran, daß nur die Qualifizierungseffekte lohnwirksam werden. Werden in diesem Fall die Kosten der Qualifizierung den Frauen auferlegt und/oder werden staatliche Transfers gezahlt, so sind im Gegensatz zum Lohnregime I keine zusätzlichen Voraussetzungen erforderlich, um Frauen durch zusätzliche Qualifizierungsangebote einen Anreiz zur Verkürzung der Unterbrechungszeit zu setzen.

6 Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht den Einfluß von Qualifikationsmöglichkeiten auf die Dauer freiwilliger Erwerbsunterbrechungen. Es zeigt sich, daß die Auswirkungen einer Erhöhung staatlich finanzierter Bildungsmaßnahmen auf die Dauer des Elternurlaubs wesentlich von den rechtlichen Regelungen bezüglich des Lohnes beim Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit abhängen. Darüber hinaus ist auch die Verteilung der Verhandlungsmacht zwischen Unternehmen und Beschäftigten ergebnisrelevant. Im Referenzfall eines neoklassischen Arbeitsmarktszenarios mit gleichgewichtiger Verhandlungsmacht der Unternehmen und Beschäftigten und ohne Lohngarantie beim Wiedereinstieg zeigt sich, daß eine Erhöhung des Angebotes an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verkürzung der Unterbrechungszeiten führt, wenn die Produktivitätsgewinne aus der Qualifizierung die Produktivitätsverluste aus der Unterbrechung überkompensieren und der Grenznutzen des Einkommens unelastisch ist. Dies gilt typischerweise für Frauen mit einem hohen Humankapitalbestand und hohem Einkommen. Anders ist das Ergebnis bei Abweichungen vom neoklassischen Arbeitsmarktszenario und unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen, die Berufsrückkehrerinnen den gleichen Lohnsatz garantieren, den sie vor der Unterbrechung erhalten haben. Bei diesen Arbeitsmarktszenarien zeigt sich, daß die Lohngarantie nach dem Wiedereinstieg die statistische Diskriminierung von Frauen begünstigt, wenn nicht zugleich die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Erwerbsunterbrechung verpflichtend ist. Im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Ziel ergibt sich daraus die Forderung, entweder eine Kombination aus Lohngarantie und Qualifizierungszwang zu etablieren oder auf beide ordnungspolitischen Instrumente zu verzichten.

Literatur

- Albach, Renate, Horst Albach (1995): Die Auswirkungen von Kollektivverträgen und Einzelarbeitsverträgen auf die Beschäftigung von Frauen. WZB-Discussion Paper, Berlin
- Arrow, Kenneth (1972): Models of job discrimination and some mathematical models of race in the labor market; in: A.H. Pascal (1972) ed.: Racial discrimination in economic life. Lexington, Mass., 83-102 and 187-204
- Arrow, Kenneth (1973): The theory of discrimination in: O. A. Ashenfelter, A. Rees (1973) eds.: Discrimination in labor markets. Princeton N.J., 3-33
- Becker, Gary S. (1965): A theory of the allocation of time; in: Economic Journal 80, 493-517
- Engelbrech, Gerhard, H. Kraft (1992): Frauenbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik; in: IAB Werkstattbericht Nr. 5
- Esping-Anderson, Gosta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge
- Franz, Wolfgang (1996): Arbeitsmarktökonomik, Berlin
- Gustafsson, Siv S. u.a. (1996): Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain; in: Journal of Population Economics, 9(3), 223-246
- Holst, Elke, Jürgen Schupp (1996): Wandel der Erwerbsorientierung von Frauen - zum Prozeß der Erwerbsbereitschaft und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt; in: Projektgruppe das Sozio-ökonomische Panel im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): Sozio-ökonomische Daten und Analysen für die Bundesrepublik. Bd. 7, Frankfurt/Main, New York, 174-184
- Hujer, Reinhard, Oded Löwenbein (1991): Einkommensverläufe von Frauen unter besonderer Berücksichtigung betrieblicher Seniorität; in: K. U. Mayer, J. Allmendinger, J. Huinink (Hg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/Main
- Küpper, Gunhild, Antje Kaldewey (1994): Den Wiedereinstieg planen. Studie im Auftrag des Ministeriums für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Mincer, Jacob, Solomon W. Polachek (1978): Marriage, children and human capital. New York
- Munz, Sonja (1997): Frauenerwerbstätigkeit im Spannungsfeld veränderter Lebensentwürfe und wohlfahrtsstaatlicher Regelungen; in: ifo Schnelldienst, 50. Jg., 23, 21-35
- Ondrich, Jan, Katharina Spiess, Qing Yang (1996): Barefoot and in a German kitchen: Federal parental leave and benefit policy and the return to work after childbirth in Germany; in: Journal of Population Economics, 9 (3), 247-266
- Pfarr, Heide (1994): Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern?; in: Zeitschrift für Rechtspolitik, 8, 27. Jahrgang, 309-314
- Phelps, Edmund Strother (1972): The statistical theory of racism and sexism; in: American Economic Review, 62, 659-661

-
- Radke, Petra, Wiebke Störmann, Astrid Ziegler (1998): Frauenerwerbstätigkeit in Europa, Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, unveröffentlichtes Manuskript
- Sainsbury, Diane (1996): Gender, Equality and Welfare States. London
- Schiersmann, Christiane (1995): Bedingungen der Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im europäischen Vergleich - unter besonderer Berücksichtigung von Elternurlaubsregelungen; in: Zeitschrift für Frauenforschung, 13. Jahrgang, Heft 1+2, Bielefeld
- Sesselmeier, Werner (1997): Einkommenstransfers als Instrumente der Beschäftigungspolitik. Frankfurt
- Spence, Andrew Michael (1973): Job market signaling; in: Quarterly Journal of Economics 87, 355-374
- Zimmermann, Klaus F. (1993): Responses to taxes and benefits in Germany; in: Anthony B. Atkinson, Gunner Viby Mogensen (eds.): Welfare and work incentives. A North European Perspective. Oxford, 192-240

Anschrift der Verfasserinnen:

Dr. Petra Radke
Dr. Wiebke Störmann
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 3
40227 Düsseldorf

Hinweis: Die Zeitschrift ARBEIT hat einen Preis für den besten Aufsatz ausgeschrieben. Am Ende des Heftes werden die Bedingungen beschrieben.