

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Stefan Stuth
Marina Hennig

Ist der Beruf entscheidend?

Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die
Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von
Frauen

Discussion Paper

P 2014-006

November 2014

Forschungsschwerpunkt
Projektgruppe bei der Präsidentin

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt bei den Autor/innen.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autors/Autoren wieder und nicht die der gesamten Institution WZB.

Stuth, S; Hennig, M. 2014

Ist der Beruf entscheidend?

Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen

Berlin: WZB. Discussion Paper P 2014–006

Affiliation der Autoren

Stefan Stuth

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
Tel: +49 30 25491584
Fax: +49 30 25491514
E-Mail: stefan.stuth@wzb.eu

Marina Hennig

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Fachbereich 02, Institut für Soziologie
Jakob-Welder-Weg 12
D-55099 Mainz
Tel.: + 49 6131 39-24704
Fax: + 49 6131 39-25569
E-Mail: mhennig@uni-mainz.de

Ist der Beruf entscheidend?

Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen

von Stefan Stuth, Marina Hennig

Die Forschung zum Themenfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie schenkt dem Beruf selten Beachtung. In diesem Aufsatz gehen wir deshalb der Frage nach, inwieweit der Beruf die Dauer von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen beeinflusst. Welche Bedeutung hat die berufliche Schließung, die Signalfunktion von Berufen oder die Einbindung von Berufen in strukturierte oder unstrukturierte Teilarbeitsmärkte für die Dauer von familienbedingten Nichterwerbsphasen?

Das mehrebenenanalytische Design basiert auf den Daten des Mikrozensus 2007. Die Analyse zeigt, dass der zuletzt ausgeübte Beruf mit der Dauer der Nichterwerbsphasen von Frauen eng verbunden ist. Die Möglichkeit Nichterwerbsphasen möglichst kurz zu halten, ist nicht allein von individuellen Charakteristika abhängig, sondern wird stark von außerindividuellen beruflichen Merkmalen beeinflusst.

Schlüsselwörter: Beruf, Nichterwerbstätigkeit von Frauen, Mehrebenenanalyse, Deutschland

JEL Klassifikation: J24, J62, J64

Abstract

Research on the topic of reconciliation of work and family life takes little account of occupations. This is why this article investigates to which extent occupations influences the duration of family-related non-employment. How important are occupational-level factors like occupational closure, the signal function of occupations or the involvement of occupations in structured or unstructured labour markets for the duration of family-related phases of economic inactivity?

We use a multilevel approach, which is based on the 2007 German micro census. The analysis reveals that the occupation last exercised is closely linked with the duration of female non-employment phases. The possibility of shortening inactive phases depends not exclusively on the individual characteristics but also on non-individual occupational characteristics.

Keywords: Occupation, female non-employment, multilevel analysis, Germany

JEL classification: J24, J62, J64

Ist der Beruf entscheidend? Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen

Die Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen erhalten vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels in Deutschland sowohl in der sozialwissenschaftlichen Forschung als auch in der politischen Diskussion immer mehr Aufmerksamkeit. Hierbei geht es meist um die Frage, wie sich Erwerbsarbeit und Familiengründung vereinbaren lassen. Studien untersuchen in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit Frauen zugunsten des Berufs auf eine Familiengründung verzichten (Klein 1989), eine Familiengründung zu einer Erwerbsunterbrechung führt (z.B. Lauterbach 1994, Tölke 1989) oder welche Faktoren den Wiedereintritt nach einer familienbedingten Unterbrechung beeinflussen (z.B. Frodermann et al. 2013; Drobnic et al. 1999; Joesch 1994).

Was jedoch in der Forschung bisher kaum Beachtung findet, ist der Beruf, den die Frauen vor der Erwerbsunterbrechung ausgeübt haben. Dies überrascht, da der Beruf in Deutschland mehr als in anderen Ländern ein ganzes Erwerbsleben prägt. Berufe vermitteln fachspezifische Kenntnisse, Werte und Orientierungen (Parsons 1968), beschreiben spezifische Tätigkeitsfelder, regeln die soziale Zuweisung von Anerkennung und Prestige (Stoß 1982) und integrieren die Individuen in die Gesellschaft (Beck et.al. 1976; Durkheim 1988; Kurtz 2001). Die wenigen Studien, die bisher die Bedeutung von Berufen für die Dauer der Nichterwerbstätigkeit untersuchten, betrachteten vor allem den lebenslaufstrukturierenden Einfluss von Berufen (Krüger et al. 1989; Born & Krüger 1993; Krüger 2001). Dabei war das Forschungsdesign in der Regel auf eine geringe Zahl von Berufen beschränkt. Die Studien konnten zwar einen Einfluss des Berufs auf die Dauer von Erwerbsunterbrechungen feststellen, ihn aber nicht erklären. Neuere Studien basieren auf Daten des Mikrozensus und bestätigen zumindest auf der Aggregatebene, dass die Dauer der Erwerbsunterbrechungen berufsspezifisch variiert (Stuth et.al. 2009).

Wesentlich detaillierter als in bisherigen Studien wird in dem vorliegenden Beitrag die Frage untersucht, welche beruflichen Eigenschaften die Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen beeinflussen. Um dieser Frage nachzugehen, konzentrieren

sich unsere Analysen auf Frauen, da sie es sind, die die Betreuung von Kindern und Angehörigen hauptsächlich übernehmen und entsprechend häufig von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen betroffen sind. Die Forschung zu diesem Thema führt zahlreiche Gründe auf, warum Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, warum sich die Berufsrückkehr verzögert oder oft ganz zu scheitern droht.¹ Da bisher keine kohärente Forschung existiert, die den Zusammenhang zwischen beruflichen Eigenschaften und der Dauer der Nichterwerbstätigkeit fokussiert, stützen wir uns auf drei strukturelle Eigenschaften von Berufen, von denen wir annehmen, dass sie die Dauer von Nichterwerbsphasen beeinflussen: die Signalfunktion von Berufen, berufliche Schließung und die Einbettung von Berufen in Teilarbeitsmärkte. Mit Hilfe von Daten des Mikrozensus 2007 werden die theoretisch hergeleiteten Überlegungen empirisch geprüft. Da die abhängige Variable auf unvollendeten Nichterwerbsphasen basiert, werden im Methodenabschnitt ausführlich Probleme unvollendeter Spelldaten und deren Lösungsansätze diskutiert. In einem Mehrebenenmodell werden sowohl die individuellen Merkmale der nicht erwerbstätigen Frauen als auch die Eigenschaften der zuletzt ausgeübten Berufe in ihrer Wirkung auf die Dauer der Nichterwerbstätigkeit analysiert. Das Sample besteht allein aus Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern oder Angehörigen ihre letzte Erwerbstätigkeit unterbrochen haben.

1. Berufe, berufliche Schließung und berufsbezogene Teilarbeitsmärkte

Berufe werden in Anlehnung an Beck et al. (1980) häufig als „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft“ definiert (Beck et al. 1980: 20)². Berufe sind jedoch nicht von

¹ So wird auf individuelle Präferenzen von Frauen verwiesen (Hakim 1993), auf den Einfluss der nationalen Politik, die z.B. auf Arbeitsmarktintegration oder auf die Unterstützung der Familie ausgerichtet sein kann (Hennig et al. 2012), auf fehlende qualitativ hochwertige Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder (Berninger 2009) oder auch auf die nach wie vor deutlichen Einkommens- und Karrierediskriminierungen von Frauen (Achatz 2005).

² Es gibt keine eindeutige Definition für den „Beruf“ (Dostal et al. 1998). In der deutschen Diskussion dominieren jedoch zwei unterschiedliche Sichtweisen. Eine sieht das berufliche Qualifizierungssystem als zentral an, während die andere die Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsbündel als fundamentale Elemente von Berufen bezeichnet (berufliches Bildungssystem: Dunkmann 1922, Baetghe

„Natur“ aus standardisiert und institutionell fixiert. Vielmehr führen soziale, technologische und politische Prozesse zu einer steten Verberuflichung bzw. Entberuflichung spezifischer Tätigkeitsbündel (z.B. Hartmann 1972, Beck et al. 1980, Dostal 2002). Nicht jede Tätigkeit bzw. jeder Job besitzt einen beruflichen Charakter, aber alle Individuen, die ähnliche Tätigkeiten ausüben, haben das Potenzial sich zu organisieren und einen Prozess der Verberuflichung in Gang zu setzen oder weiter voran zu treiben (Weeden 2002: 58, Freidson 1994: 58, 76-78, 91, Krause 1971: 86-88). Beruflichkeit ist demnach kein fixer Endpunkt, sondern ein Kontinuum, das sich zwischen den idealtypischen Punkten Job versus Beruf aufspannt. Je nachdem, zu welchem historischen Zeitpunkt Tätigkeitsbündel betrachtet werden, können sie mehr dem einen oder dem anderen Pol zuneigen oder mit ihnen nahezu deckungsgleich sein. Wenn im Folgenden von Berufen gesprochen wird, ist damit das volle Spektrum des Kontinuums gemeint. Berufe kennzeichnen in diesem Verständnis eine spezifische Zusammensetzung von Tätigkeiten, die zu einem unterschiedlichen Grad standardisiert und fachlich spezialisiert sind.

Berufe strukturieren die Lebensverläufe von Individuen (Allmendinger 2010, Krüger et al. 1989). Diese strukturierende Wirkung basiert auf der Funktion, die Berufe für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausüben. In Abhängigkeit von der Standardisierung und fachlichen Spezialisierung vermitteln Berufe unterschiedlich gut zwischen dem Individuum als Träger und dem Arbeitsplatz als Nachfrager von Arbeitskraft.

Unternehmen als Nachfrager von Arbeitskraft profitieren von der Standardisierung, da sie die Qualifikations- und Tätigkeitsbündel über Zeit und Raum vergleichbar macht. Auf diese Weise kommt Berufen eine Orientierungs- bzw. Signalfunktion zu, die die Unsicherheit über die Produktivität von potenziellen Arbeitnehmern reduziert (z.B. Beck et al. 1980: 75f., Spence 1973, Müller & Shavit 1998: 6, Solga & Konietzka 1999). Die Standardisierung und institutionelle Fixierung von Berufen über das Bildungssystem trägt auf der anderen Seite zu Prozessen der beruflichen Schließung bei (z.B. Konietzka 1999, 2004). Das Ideal des neoklassischen Arbeitsmarktes, in dem jeder

& Baetghe-Kinsky 1998, Baetghe 2004, Tätigkeitsbündel: Beck et al 1980, Biersack & Parmentier 2002, Dostal 2002). Die erste Perspektive fokussiert auf den Wandel der Arbeitswelt und die damit einhergehenden Erosionsprozesse, die die klassischen Berufe bedrohen. Diese Sichtweise ignoriert jedoch die gleichzeitig statt findende Emergenz neuer Berufe (Müller & Shavit 1998: 185, Kupka 2005: 30, Mayer et al. 2010, Beck et al. 1980: 19, Mayer & Blossfeld 1990, Erlinghagen 2005).

Arbeitnehmer mit jedem anderen Arbeitnehmer konkurriert, wird durch einen fragmentierten Arbeitsmarkt ersetzt. Individuen mit einer Ausbildung als Maurer konkurrieren nicht mit Individuen, die eine Ausbildung als Altenpfleger absolviert haben (Kerr 1954, Stolzenberg 1975, Grusky & Sorensen 1998: 1210-1212). Arbeitgeber besetzen freie Stellen gemäß der Passung mit einem beruflichen Profil, um maximale Produktivität sicher zu stellen. Dieser quasi natürliche Fragmentierungsprozess führt dazu, dass berufliche Teilarbeitsmärkte mit Barrieren entstehen, die den Zugang von Individuen in die berufsspezifischen Teilarbeitsmärkte begrenzen. Das heißt, Arbeitgeber können freie Stellen nicht aus einem nahezu unbegrenzten Arbeitskräftepool heraus besetzen, sondern greifen auf ein berufsspezifisches Arbeitskraftangebot zurück. Die Knappheit und somit der Wert dieses Angebotes kann durch berufliche Schließungsmechanismen erhöht werden, was die Arbeitsmarktchancen einzelner Individuen verbessert, aber die von vielen anderen verschlechtert (Beck et al. 1980, Weeden 2002, Hughes 1994, Parkin 1979, Freidson 1994, Murphey 1988, Haupt 2012, Hoffman et al. 2011, Abraham et al. 2011).

1.1 Der Beruf als Signal

Der zuletzt ausgeübte Beruf von nichterwerbstätigen Individuen spielt für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle, da er Arbeitgeber über die Passung von Bewerbern für offene Stellen, deren potenzielle Produktivität und die zu erwartenden Einarbeitungskosten informiert (Arrow 1972, Spence 1973, Thurow 1979, Williamson 1981)³. Arbeitgeber können üblicherweise keine sichere Einschätzung vornehmen, wie potenzielle neue Arbeitnehmer hinsichtlich dieser drei Punkte abschneiden werden, bevor sie nicht getestet wurden. Stellen über *trial-and-error* Verfahren zu besetzen, kann jedoch sehr aufwändig sein, da es in der Regel Zeit braucht, bevor die Produktivität von Arbeitnehmern zuverlässig bestimmt werden kann (Spence 1973: 356). Um trotz dieser Unsicherheit Stellen mit geeigneten Arbeitnehmern bei minimalen Rekrutierungs- und Suchkosten zu besetzen, nutzen Arbeitgeber eine Reihe von Daten - *Signals* - zur Abschätzung der potenziellen Passung von Bewerbern, der potenziellen Produktivität und den potenziellen Einarbeitungskosten. Bildungszertifikate sind die am

³ Einen detaillierten Überblick über die Signaling- and Job-Competition Theorien bietet Haupt (2012: 731-732).

häufigsten genutzten *Signals* für die Produktivität von künftigen Arbeitnehmern (siehe auch Collins 1979). Bildungszertifikate besitzen eine besonders hohe Erklärungskraft für den erfolgreichen Übergang aus dem Bildungssystem in den Arbeitsmarkt (Allmendinger 1989, Shavit & Müller 1998, Konietzka 1999, Brzinsky-Fay 2007, Brzinsky-Fay 2011: 26f.), jedoch nicht für die Dauer von Nichterwerbstätigkeit. Hier informiert der letzte Beruf besser über die zu erwartende Kombination spezifischer Fähigkeiten. Hinzu kommt, dass der Informationswert der Bildungszertifikate ungewisser ist, je weiter deren Erwerb zurückliegt (Blossfeld 1990: 137f., Konietzka 1999: 383, Witte & Kalleberg 1995: 289, 311). Berufe besitzen jedoch nicht alle einen hohen Informationswert bzw. nicht jeder Beruf eignet sich als *Signal*⁴. Der Signalwert ist abhängig von der Spezifität der Berufe. Die Spezifität bezeichnet die Einzigartigkeit der durch den Beruf repräsentierten Tätigkeiten. Berufe können auf einem Kontinuum eingeordnet werden, das sich zwischen den Polen Generalität und Spezifität aufspannt (Beck et al. 1980: 90). Je einzigartiger bzw. spezifischer die Tätigkeiten sind, desto geringer ist die Konkurrenz mit verwandten Berufen. Der enge Zuschnitt auf nur wenige Tätigkeitsbereiche stellt zudem ein starkes und eindeutiges Signal für potenzielle Arbeitgeber dar, ob und wie gut Bewerber auf offene Stellen passen, über das garantierte Minimumwissen und die Einarbeitungszeit (Mortimer & Lorence 1979, Stolzenberg 1975, Hall 1975: 71, Tolbert 1996: 338, Larson 1977: 9-18, 40-48, Allmendinger 1989, Müller & Shavit 1998: 6). Berufe mit einem sehr allgemeinen bzw. generellen Tätigkeitsprofil können breit eingesetzt werden (Beck et al. 1980: 90; Abraham et al. 2011: 8f.), haben aber nur eine beschränkte Signalfunktion für Arbeitgeber, da sie nur einen geringen Informationswert besitzen⁵. Das heißt, die Arbeitgeber wissen nicht, wie gut Bewerber aus unspezifischen Berufen auf offene Stellen passen.

Die Signalfunktion von Berufen versetzt Arbeitgeber in die Lage, Bewerber nach den Informationen über die potenziellen Passung (Spezifität) und die damit verbundenen Einarbeitungskosten in eine Warteschlange zu sortieren (Thurow 1975). Individuen mit

⁴ „This means, among other things, that a characteristic may be a signal with respect to some types of jobs but not with respect to others” (Spence 1973: 359).

⁵ Spence (1973: 358f.) führt dazu aus, dass Signals keinen universalen Charakter besitzen dürfen, weil sie sonst keine Unterschiede mehr anzeigen, anhand derer Arbeitgeber ihre Unsicherheit bei Neueinstellungen reduzieren können.

der höchsten angenommenen Passung und den geringsten angenommenen Einarbeitungskosten werden den vorderen Plätzen der Warteschlange zugeordnet, während Individuen mit hohen Einarbeitungskosten weiter hinten eingeordnet werden. Je weiter hinten Individuen in der Warteschlange einsortiert werden, desto länger wird deren Nichterwerbstätigkeit ausfallen. Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes reduziert im Endergebnis die Kosten bzw. Unsicherheit des Matchings von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern.

Neben den *Signals* identifiziert Spence (1973, 1974) *Indizes*. Diese repräsentieren unveränderliche individuelle Eigenschaften wie das Geschlecht oder Alter. Über die *Indizes* erfolgt die Zuordnung der Individuen zu Gruppen, für die bestimmte Annahmen zur Leistungsfähigkeit existieren (statistische Diskriminierung) (Arrow 1973, Phelps 1972). Im Sinne von Spence könnten Berufe auch als *Indizes* interpretiert werden: Arbeitgeber leiten die Passung und Einarbeitungskosten individueller Bewerber über stereotype Gruppenzuschreibungen ab. Dem Individuum wird der durchschnittliche Gruppenmittelwert der erwarteten Leistungsfähigkeit der Gruppe zugeschrieben. Da Berufe jedoch keine unveränderlichen personengebundene Merkmale darstellen, erscheint es theoretisch sinnvoller, sie als *Signals*⁶ zu werten.

1.2 Berufliche Schließung

Wie gerade argumentiert, kann der zuletzt ausgeübte Beruf ein starkes *Signal* für potenzielle Arbeitgeber darstellen und auf diese Weise die Arbeitsmarktchancen von Individuen erhöhen und so zu einer kürzeren Dauer der Nichterwerbstätigkeit nach familienbedingten Unterbrechungen beitragen. Die Nutzung von Berufen als *Signals* verstärkt Prozesse der beruflichen Schließung, die im Berufsbildungssystem ihren Ursprung haben (z.B. Konietzka 1999, 2004). Arbeitgeber besetzen freie Stellen gemäß der Passung mit dem beruflichen Profil der potenziellen Arbeitnehmer. Eine freie Friseur-Position wird demnach möglichst mit einem Friseur und nicht einem Tischler besetzt. Das führt dazu, dass an die Stelle des neoklassischen Arbeitsmarktes, auf dem jeder Arbeitnehmer mit jedem anderen Arbeitnehmer konkurriert, berufliche Teilarbeitsmärkte treten, die durch mehr oder weniger stark institutionalisierte Barrieren

⁶ Gemäß Spence (1973: 357) können Individuen *Signals* durch die Investition von Geld, Zeit und Anstrengung ändern.

voneinander getrennt sind (Kerr 1954, Sengenberger 1987, Stolzenberg 1975, Grusky & Sorensen 1998: 1210-1212).

Mit Hilfe von rechtlichen und normativen Regelungen können Barrieren geschaffen werden, die den Zugang in Berufe auf einen kleinen Kreis von Berechtigten begrenzen (Parkin 1979: 3). Das reduziert die Binnenkonkurrenz und erhöht die Verhandlungsstärke der Arbeitnehmer (Haupt 2012: 735). Dieses von Weber (1980) als soziale Schließung bezeichnete Phänomen ist die Basis unterschiedlicher Arbeitsmarktchancen⁷. „Social closure, according to Weber (1978, pp. 43-46, 339-48, 926-55), occurs wherever the competition for a livelihood creates groups interested in reducing that competition” (Weeden 2002: 58). Am deutschen Arbeitsmarkt erfolgt die soziale Schließung von Berufen durch hochgradig formalisierte Qualifikationen (vgl. Allmendinger 1989, Shavit & Müller 1998). Damit können Berufe eine Monopolfunktion erlangen (Brater & Beck 1982: 113 f., Weeden 2002, Beck et al. 1980) und besitzen Selektionskriterien, die als Zugangsbarrieren fungieren. Die extremste Form der beruflichen Schließung stellt der gesetzliche Schutz von beruflichen Tätigkeiten dar (*licensing*). Medizinische, juristische und pflegende Berufe sind Beispiele für Berufe, in denen Individuen ohne eine passende Ausbildung die Ausübung dieser Berufe unter Strafandrohung verwehrt ist. Mit anderen Worten, bestimmte Arbeitsplätze erfordern berufsspezifische Qualifikationen, und die Individuen erhalten ohne das berufliche Bildungszertifikat keinen Zugang zu diesen Arbeitsplätzen.

1.3 Die Struktur der Teilarbeitsmärkte

Das Webersche Konzept der sozialen Schließung wurde von Aage B. Sørensen aufgegriffen und mit der Queuing-Theorie (z.B. Thurow 1975) sowie der Theorie der dualen Arbeitsmärkte (z.B. Doeringer & Piore 1971, Piore 1975; Williamson 1975) kombiniert und zu einer Theorie der offenen und geschlossenen Positionen weiter entwickelt (vgl. Sørensen 1983, 1996, 2000). Nach Sørensen lassen sich Positionen für Arbeitsmarktanalysen als Berufe verstehen (1983: 205). Die Differenzierung von offenen und geschlossenen Positionen erlaubt die Analyse der Einbindung von Berufen

⁷ „Die Form, in der dies zu geschehen pflegt, ist die: daß irgendein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teils der (aktuell oder potenziell) Mitkonkurrierenden: Rasse, Sprache, Konfession, örtliche oder soziale Herkunft, Abstammung, Wohnsitz usw. von den anderen zum Anlaß genommen wird, ihren Ausschluss vom Wettbewerb zu erstreben.“ (Weber 2001: 82).

in den Arbeitsmarkt und die daraus folgenden Konsequenzen für die Berufsinhaber. Offene Positionen repräsentieren freie Märkte, die dem Ideal des neoklassischen Arbeitsmarktmodells entsprechen. „Employments are established for the (brief) periods of time it takes to complete specific tasks. New tasks produces new transactions or employment contracts” (Sørensen 1983: 207). Die Möglichkeiten, Zugang zu einer offenen Position zu erhalten, sind unabhängig von anderen Positionen und Positionsinhabern (Sørensen 1983: 207). Im Gegensatz zu offenen sind geschlossene Positionen von anderen Positionen und Positionsinhabern abhängig. So können die Positionen in betriebsspezifische Weiterbildungs- und Aufstiegsketten eingebunden sein. Das führt dazu, dass sie nicht ohne weiteres aufgelöst oder an anderer Stelle neu geschaffen werden können. Geschlossene Positionen repräsentieren permanente Strukturen, die auch dann weiter bestehen, wenn sie zeitweise nicht durch einen Positionsinhaber besetzt sind. „The existence of a single position is linked to the existence of other positions so that single positions usually cannot be created or eliminated at will“ (Sørensen 1983: 206). Damit besitzen Berufe, die von Arbeitgebern in strukturierten Arbeitsmarktkontexten eingesetzt werden, zusätzliche Zugangsbarrieren. Diese Barrieren entstehen durch die Notwendigkeit, dass Stellen in strukturierten Arbeitsmarktkontexten nicht ohne weiteres neu geschaffen (oder abgeschafft) werden können. Die Zahl der Positionen ist, im Gegensatz zum unstrukturierten Arbeitsmarktkontext, begrenzt.

Um begriffliche Verwirrung zu vermeiden, nutzen wir den Begriff Schließung im Folgenden, wenn wir uns auf Webers Konzept der sozialen Schließung beziehen, und den Begriff Strukturierung, wenn wir uns auf Sørensens Konzept der geschlossenen Positionen beziehen.

1.4 Der Einfluss von Berufen auf die Dauer der Nichterwerbstätigkeit – Hypothesen

Der Beruf vereinfacht die Stellensuche und –besetzung insofern, „als er für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verständliche und kalkulierbare Informationen über die angebotenen und nachgefragten Ressourcen bündelt“ (Abraham et al. 2011: 7). Frauen, die nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen in das Erwerbsleben zurückkehren möchten und zuletzt in einem Beruf tätig waren, der den Arbeitgebern eindeutige

Signals hinsichtlich der Passung und der Einarbeitungszeit gibt, werden kürzere Suchzeiten aufweisen. Die Arbeitgeber ordnen diese Frauen in der Warteschlange der Bewerberinnen weiter vorne ein. Demgegenüber werden Frauen weiter hinten platziert, wenn sie zuletzt in Berufen ohne eindeutigen Informationswert tätig waren. Daraus ergibt sich die Hypothese: *Berufe mit einer ausgeprägten Signalfunktion weisen eine kürzere Dauer der Nichterwerbstätigkeit auf.*

Die Ausbildung und Abgrenzung berufsspezifischer Fähigkeiten stellt den Ausgangspunkt für berufliche Schließungsprozesse dar. Die Errichtung von Zugangsbarrieren erfolgt durch den Erwerb von Mitgliedschaftsnachweisen in Form von beruflichen Bildungszertifikaten und dem gesetzlichen Schutz bestimmter beruflicher Tätigkeiten (*licensing*). In Abhängigkeit von dem Grad der Schließung verringert sich die Zahl der berufsspezifischen Arbeitskraftanbieter, reduziert so die Konkurrenz der Berufsinhaber untereinander und erhöht deren Arbeitsmarktchancen. Dies führt zu der Hypothese, dass *Frauen, die zuletzt in geschlossenen Berufen tätig waren, eine kürzere Dauer der Nichterwerbstätigkeit aufweisen.*

Für Sørensen ist die Art der Einbindung der Berufe in den Arbeitsmarkt entscheidend für den Zugang in diese. Berufe in strukturierten Arbeitsmärkten besitzen nur eine begrenzte und relativ statische Anzahl an (freien) Positionen. Berufe in unstrukturierten Teilarbeitsmärkten können dagegen auf eine theoretisch unbegrenzte Zahl an Positionen zugreifen, da die Zahl der Stellen vor allem am Bedarf orientiert und nicht durch (kostenintensive) hierarchische Organisationsstrukturen begrenzt sind. Der Zugang zu Berufen in strukturierten Arbeitsmarktkontexten ist daher schwieriger als der Zugang zu Berufen in unstrukturierten Arbeitsmarktkontexten. Unsere dazugehörige Hypothese lautet: *Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit sollte für Berufe in unstrukturierten Arbeitsmarktkontexten kürzer ausfallen als für Berufe in strukturierten Teilarbeitsmärkten.*

2. Daten und Variablen

Um die Eigenschaften von Berufen, die von Frauen zuletzt ausgeübt und für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen unterbrochen wurden, zu identifizieren und zu messen, nutzen wir die Berufsordnungen des statistischen Bundesamtes (KIDB

1992)⁸. Die Berufsordnungen bieten einen hohen Differenzierungsgrad, sind jedoch nicht so stark differenziert, dass die einzelnen Berufe aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht mehr analysiert werden können. Vielmehr fassen Berufsordnungen gleichartige Berufe „nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit“ zusammen (Statistisches Bundesamt 1992: 13).

Die Eigenschaften der Berufe basieren in unseren Analysen auf den aggregierten Individualinformationen, von den in diesen Berufen erwerbstätigen Männern und Frauen im Mikrozensus 2007. Mit der Aggregation verändert sich der Charakter der zur Verfügung stehenden Informationen: Es liegen Anteils-, Modal-, Durchschnittswerte oder Streuungsindizes vor.

Um sicherzugehen, dass die beruflichen Eigenschaften durch eine ausreichend hohe Zahl von Beschäftigten repräsentiert werden, berücksichtigen wir nur Berufe, in denen mindestens 100 Individuen erwerbstätig sind. Das führt zu einem Sample, in dem pro Beruf durchschnittlich 3609 Beschäftigte tätig sind (Minimum: 157, Maximum: 10943). Die Zielpopulation unserer Analysen besteht aus Frauen, die aktuell nichterwerbstätig sind. Berücksichtigt werden jedoch nur Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/behinderten Angehörigen zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren und die nicht in Elternzeit sind⁹. Weiterhin werden nur Frauen einbezogen, die zwischen 15 und 64 Jahre alt sind und nicht an einem Nebenwohnsitz oder in einer Gemeinschafts- Anstaltsunterkunft leben. Im Mikrozensus 2007 verbleiben so 4943 Frauen, die diese Bedingungen erfüllen. Nach dem Matching der nichterwerbstätigen Frauen mit unserem Berufssample, sind wir in der Lage 60 Berufe zu analysieren¹⁰.

2.1 Die abhängige Variable

Die abhängige Variable bildet die Anzahl der Monate ab, die die Frauen nichterwerbstätig sind. Diese Information wird anhand einer statusbasierten

⁸ Eine kompakte Darstellung von Kritik an den Berufsordnungen präsentieren Matthes et al. (2008).

⁹ Für die Frauen besteht ein rechtlicher Anspruch auf die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz bzw. einen vergleichbaren Arbeitsplatz.

¹⁰ Im Durchschnitt ist jeder der zuletzt ausgeübten Berufe mit 82 nichterwerbstätigen Frauen besetzt (Minimum: 19, Maximum: 595).

Retrospektivfrage im Mikrozensus generiert¹¹. Damit ergibt sich ein schwerwiegendes methodisches Problem - Rechtszensur. Die Rechtszensur ergibt sich aus der Generierung von Längsschnittinformationen aus einem Querschnittsdatensatz. Alternativ könnten Fluktuationsraten erfasst werden, die die Dauer jedoch ausblenden. Die am häufigsten verwendete Strategie besteht darin, abgeschlossene Nichterwerbsphasen zu analysieren. Diese Alternative unterliegt ebenfalls Begrenzungen: Sehr lange Nichterwerbsphasen, die nie oder erst sehr spät abgeschlossen werden, werden aus solchen Analysesamples in der Regel komplett ausgeschlossen oder ebenfalls zensiert¹² und führen zu einer systematischen Unterschätzung der Dauer. Weiterhin sind solche Formen der Analyse umso gegenwartsferner, je abgeschlossener die Erwerbslebensverläufe sind, die analysiert werden (Struck et al. 2007: 298). Um Aussagen zu der aktuellen Situation der Frauen treffen zu können und dennoch die Dauer der Nichterwerbstätigkeit zu analysieren, nutzen wir die Information der nicht abgeschlossenen Nichterwerbstätigkeitsdauern. Dies geht mit zwei gegenläufigen Problemen einher: 1) Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit wird systematisch unterschätzt, da die Nichterwerbsphasen nicht abgeschlossen sind (interruption bias¹³). 2) Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit wird gleichzeitig systematisch überschätzt (length bias), da lange Nichterwerbsphasen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit erfasst werden als kurze (Salant 1977: 41). Der „length bias“ wird zudem durch eine weitere Eigenart unvollendeter Spell-Daten verstärkt: Die Geschwindigkeit, mit der Frauen in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, unterscheidet sich. Schnell in den Arbeitsmarkt zurückkehrende Frauen sortieren sich auf diese Weise aus dem Sample aus. Frauen mit langsamen Rückkehraten werden in der Konsequenz häufiger gesampelt als Frauen mit schnellen Rückkehraten (Salant 1977: 47). Unsere Analyse, die auf unvollendeten Verlaufsdaten basiert, ist demnach nicht repräsentativ für alle Frauen. Sie überrepräsentiert Frauen die nur langsam zurückkehren. Ein Vergleich der Frauen unseres Sample mit den Frauen aus

11 „In welchem Jahr und in welchem Monat haben Sie Ihre frühere Erwerbstätigkeit beendet?“ Diese Frage wird nur nichterwerbstätigen Personen gestellt.

12 Dies ist notwendig, da selten komplette und abgeschlossene Erwerbslebensverläufe analysiert werden können. In der Regel erlauben dies nur Rentendaten.

13 Wir folgen der Annahme, dass der Zeitpunkt, an dem die Dauer der Nichterwerbstätigkeit abgefragt wird (z.B. am Anfang, in der Mitte oder am Ende der Nichterwerbsphase), sich normal verteilt, dann wird die Dauer im Durchschnitt um 50 Prozent unterschätzt (Salant 1977: 40).

unzensurierter Datenquellen zeigt aber vergleichbare Trends, hinsichtlich der Kohorten der Frauen und der Dauer von familienbedingten Nichterwerbsphasen. Diese fallen umso kürzer aus, je jünger die betrachteten Kohorten der Frauen sind (Berger et al. 1993: 53-56). Weiterhin sichern wir uns zusätzlich dagegen ab, dass der length-bias zu verzerrten Ergebnissen führt. Wir folgen dabei dem Grundgedanken, dass der length-bias sich mit dem interruption bias ausgleicht. Ob dies der Fall ist, ist jedoch theoretisch von der Varianz der (unvollendeten) Spell-Daten abhängig. Je größer die Variation der Dauern ausfällt, desto stärker wiegt der length-bias und desto mehr werden die Nichterwerbsdauern in der Stichprobe trotz interruption-bias überschätzt. Ob die Stärke der Variation unserer abhängigen Variable problematisch ist, testen wir, indem wir die Ergebnisse für unsere Zielpopulation mit den Ergebnissen eines zweiten Samples vergleichen. Unsere Zielpopulation sind Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern oder Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben (diese weisen eine sehr hohe Varianz auf). Als Vergleichssample analysieren wir Frauen, die wegen Entlassung oder auslaufender befristeter Verträge nichterwerbstätig sind (diese weisen eine geringere Varianz auf (siehe Tabelle 1)¹⁴.

Es ergibt sich ein weiteres Problem bei der Analyse von Längsschnittinformationen in einem Querschnittsdatensatz - Autokorrelation. Autokorrelation besteht zwischen dem Alter der Frauen und der maximalen Dauer, die sie nichterwerbstätig sein können. Eine 25-jährige Frau kann z.B. maximal 10 Jahre, eine 40-jährige Frau aber bis zu 25 Jahre nicht erwerbstätig gewesen sein. Der Autokorrelation kann durch die Standardisierung der abhängigen Variable am Alter der Frauen begegnet werden. Eine derart transformierte abhängige Variable informiert über die Monate, die die Frauen pro Lebensjahr nicht erwerbstätig sind. Die Gefahr einer Autokorrelation besteht nach der Transformation nicht mehr. Die am Alter standardisierte abhängige Variable ist annähernd normal verteilt und nimmt in unseren Daten Werte zwischen 2,2 und 6,1 Monaten pro Lebensjahr an. Die kürzeste durchschnittliche Dauer der Nichterwerbstätigkeit weisen Ärztinnen und Gebäudereinigerinnen auf. Eine durchschnittliche Dauer haben Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen und

¹⁴ Das Vergleichssample besteht aus 8667 Frauen aus 76 Berufen. Im Durchschnitt ist jeder Beruf mit mindestens 20, durchschnittlich 114 und maximal 804 nichterwerbstätigen Frauen besetzt.

Bankfachfrauen. Die längste durchschnittliche Dauer der Nichterwerbstätigkeit finden wir bei technischen Zeichnerinnen und Textilnäherinnen.

Tabelle 1: Die Streuung der abhängigen Variablen der Zielpopulation und der Vergleichspopulation

Die Streuung der unvollendeten Nichterwerbsphasen (in Monaten pro Lebensjahr)	Mittelwert	Median	Varianz	Standardabweichung	Interquartilsabstand
... von Frauen, die wegen der Betreuung von Kindern oder Angehörigen nichterwerbstätig sind	4,21	4,12	5,48	2,34	4,02
... von Frauen, die wegen Entlassung oder dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages nichterwerbstätig sind	1,54	1,13	1,90	1,45	1,62

Quelle: Mikrozensus (SUF) 2007; eigene Berechnungen

2.2 Messung der Signalfunktion von Berufen

Die Signalfunktion von Berufen wird über die Berufsspezifität abgebildet. Wir folgen der oben formulierten Annahme, dass Berufe mit einem sehr allgemeinen Tätigkeitsprofil nur eine beschränkte Signalfunktion für Arbeitgeber besitzen. Wir bewerten berufsspezifische Tätigkeitsprofile dann als allgemein bzw. unspezifisch, wenn sie keinen wesentlichen Schwerpunkt besitzen. Wir nutzen die Frage des Mikrozensus „Welche Tätigkeit üben Sie schwerpunktmäßig aus?“, um einen berufsspezifischen Heterogenitätsindex¹⁵ zu bilden, über den die Streuung der in den Berufen ausgeübten Tätigkeiten erfasst wird¹⁶. Je stärker die Tätigkeitsschwerpunkte in einem Beruf streuen, desto unspezifischer ist er. Raum- und Schauwerbegestalterinnen und Geschäftsbereichsleiterinnen/Direktionsassistentinnen sind Beispiele für unspezifische Berufe¹⁷. Je mehr sich die Tätigkeiten auf einen Schwerpunkt

¹⁵ Vergleiche Klemm (2002: 58).

¹⁶ Die Befragten haben die Möglichkeit, einen von 20 Tätigkeitsschwerpunkten zu benennen (für eine Auflistung der detaillierten Kategorien siehe: Statistisches Bundesamt 2010: 72f.).

¹⁷ Befragte, die z.B. den Beruf Geschäftsbereichsleiterin/Direktionsassistentin ausüben, geben nur zu knapp 50% an, dass ihr Tätigkeitsschwerpunkt „Management-/Leistungs- oder Führungstätigkeiten“ sei. Andere Schwerpunkte, die ebenfalls häufig genannt werden sind „Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren“ oder „Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR“.

konzentrieren, desto spezifischer ist ein Beruf. Beispiele für sehr spezifische Berufe sind Altenpflegerinnen und Lehrerinnen¹⁸.

2.3 Messung beruflicher Schließung

Die Schließung von Berufen erfassen wir über die Existenz formaler Zugangs- und Mitgliedschaftsbedingungen. Zum einen stützen wir uns auf die stärkste Form der Schließung, den rechtlichen Schutz spezifischer Tätigkeiten durch den Staat (Weeden 2002; Kleiner & Krüger 2010). Wir haben für alle Berufe unseres Samples recherchiert, ob sie reglementiert sind und eine entsprechende Dummy-Variable generiert¹⁹. Neben dem direkten rechtlichen Schutz erfolgt berufliche Schließung am deutschen Arbeitsmarkt über berufsspezifische Qualifikationen. Besetzen Arbeitgeber freie Positionen mit Individuen, die die passende berufliche Qualifikationen aufweisen, sollten die Berufsinhaber überwiegend den gleichen Abschluss vorweisen bzw. bildungshomogen sein (vgl. Abraham et al. 2011 oder Stuth et al. 2009). Manche Positionen werden jedoch unabhängig von der Art der beruflichen Qualifikation besetzt. In diesem Fall ist der Beruf nicht geschlossen und die beruflichen Ausbildungsabschlüsse der Berufsinhaber sollten heterogen sein. Um diesen Sachverhalt zu erfassen, wird ein Index gebildet, der die Dispersion unterschiedlicher Ausbildungsabschlüsse in den Berufen abbildet (Klemm 2002: 58)²⁰. Anschließend wurden mit Hilfe des Dispersionsindex drei Ausprägungen für die Schließung codiert, welche die Streuung der Berufsabschlüsse in den Berufen abbilden. Berufe mit einem Indexwert unter 0,3 werden den geschlossenen Berufen zugeordnet (z.B. pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte²¹ oder Ärztinnen), Berufe mit einem Indexwert über 0,7 den offenen Berufen (z.B. Unternehmerinnen oder Werbefachleute)

¹⁸ Altenpflegerinnen geben zu 96 Prozent an, dass sie ihren Tätigkeitsschwerpunkt in dem Tätigkeitsbündel „gesundheitslich/sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln“ sehen.

¹⁹ Die Information, ob Berufe reglementiert sind oder nicht, wurde der Webseite <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/search/simple/index.jsp> entnommen.

²⁰ Der Mikrozensus ermöglicht die Differenzierung von elf beruflichen Ausbildungsabschlüssen. Diese Differenzierung stellt spezifischen Abschlussformen (z.B. den Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst) sehr allgemeine Abschlussformen (z.B. Lehrausbildung) gegenüber. Um sinnvolle Aussagen über die Streuung der Individuen über die Abschlüsse treffen zu können, fassen wir die elf differenzierten Berufsabschlüsse zu sechs Berufsausbildungsgruppen zusammen (ungelernte, angelernte, Lehrausbildung, Meister und Techniker, Fachhochschule, Hochschule).

und die dazwischenliegende Werte den gemischten Berufen (z.B. Buchhalterinnen oder Sekretärinnen).

Tabelle 2: Zusammenhang zwischen rechtlichem Schutz und beruflicher Schließung

	nicht reglementiert	reglementiert
geschlossen	0	2
gemischt	46	6
offen	2	4

Wie Tabelle 2 zeigt, stehen uns insbesondere gemischte Berufe zur Analyse zur Verfügung. Um dennoch offene oder geschlossene Berufe analysieren zu können, legen wir eine sehr enge Definition von offenen und geschlossenen Berufen zu Grunde: Als geschlossen werden die Berufe definiert, die gleichzeitig reglementiert und geschlossen sind. Als offen werden Berufe klassifiziert, wenn sie offen und nicht reglementiert sind. Diese sehr enge Fassung führt dazu, dass nur jeweils zwei Berufe sich im Analysesample befinden, die dem offenen oder geschlossenen Ideal zugeordnet werden können.

2.4 Messung strukturierter versus unstrukturierter Berufe

Strukturierte und unstrukturierte Berufe können als idealtypische Pole eines Kontinuums von Berufen angesehen werden (Eliason 1995: 248), die entweder in vollständig strukturierte oder in vollständig in unstrukturierte Arbeitsmärkte eingebettet sind. Wir folgen dem Ansatz der Transaktionskostentheorie, die drei Eigenschaften als entscheidend dafür ansieht, ob eine Organisation Berufsinhaber in hierarchisch strukturierte oder marktvermittelte unstrukturierte Arbeitsmarktkontexte einsetzt (z.B. Williamson 1981). Die drei Eigenschaften sind die Wahrscheinlichkeit der Wiederholung der Anstellung (langfristiger Bedarf), die Notwendigkeit von betriebsspezifischem Humankapital und die Möglichkeit der direkten Evaluation bzw. Überwachung der Arbeitsleistung. Organisationen, die einen langfristigen Bedarf der berufsspezifischen Arbeitsleistung antizipieren, werden die entsprechenden Positionen

²¹ Die KldB 1992 verwendet anstelle des pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten noch die veraltete Bezeichnung Apothekenhelfer. Die Ausbildungsordnung dieses Berufs wurde jedoch 1993

in den strukturierten Arbeitsmarkt einbetten. Die bisherige Forschung erfasst diesen Sachverhalt vor allem indirekt, über die Fluktuation der Beschäftigten (Davis-Blake & Uzzi 1993; Masters & Miles 2002). Die Fluktuation erfassen wir über den Anteil der Beschäftigten die im letzten Jahr den Betrieb gewechselt haben²². Die Notwendigkeit von betriebspezifischem Humankapital wird meistens über die Weiterbildung der Beschäftigten erfasst (Becker 1962; Davis-Blake & Uzzi 1993; Masters & Miles 2002). Entsprechend messen wir den Anteil der Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten an einer beruflichen Weiterbildung teilnahmen. Die Möglichkeiten der direkten Evaluation oder Überwachung von Arbeitsleistungen ist von der Komplexität der zu leistenden Arbeit abhängig. Um die Unsicherheit zu minimieren, werden Arbeitgeber dazu tendieren, komplexe Tätigkeiten eher in strukturierten Arbeitsmarktkontexten einzusetzen, während leicht überwachbare Tätigkeiten eher über die Koordination des Marktes bzw. unstrukturierte Arbeitsmärkte verhandelt werden (Williamson 1981: 564; Pfeffer & Cohen 1984). Die betrieblichen Möglichkeiten bzw. Grenzen der Überwachung messen wir anhand der relativen Einfachheit bzw. Komplexität der Arbeitsaufgaben der Beschäftigten. Der Mikrozensus bietet die notwendigen Informationen in der Variable berufliche Stellung (Statistisches Bundesamt 2010: 73f.). Diese Ausgangsvariable mit ursprünglich 18 Kategorien wird von uns zu drei Kategorien zusammengefasst. In der ersten Kategorie finden sich rein ausführende und einfache qualifizierte Tätigkeiten, Kategorie zwei umfasst verantwortungsvolle Tätigkeiten und Kategorie drei selbständige Tätigkeiten mit Führungsaufgaben. Wir nutzen den Modus, um zu bestimmen, welche der drei Kategorien den Berufen zuzuordnen ist. Da alle drei Indikatoren für strukturierte/unstrukturierte Arbeitsmärkte hochgradig korrelieren²³, werden sie zu einem gemeinsamen Index zusammengeführt. Die kontinuierlichen Anteilswerte der Indikatoren für Fluktuation und betriebspezifisches Humankapital werden in drei Kategorien zusammengefasst (die

überarbeitet und der Berufsname geändert.

²² Der Mikrozensus des Jahres 2007 bietet diese Information nicht. Aus diesem Grund wurde der Mikrozensus herangezogen, in dem diese Frage zuletzt gestellt wurde – der Mikrozensus 2004. Über die Berufskennziffer wurde die berufsspezifische Fluktuation dem Mikrozensus 2007 zugespielt. Dieses Vorgehen unterstellt, dass die Fluktuation ein relativ stabiles Phänomen darstellt.

²³ Die Interkorrelationen entsprechen der Logik der dualen Arbeitsmärkte: Beschäftigte mit komplexen Tätigkeiten, bilden sich häufiger weiter und wechseln selten den Betrieb (primärer Arbeitsmarkt), während Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten häufiger den Betrieb wechseln und sich seltener in Weiterbildung befinden (sekundärer Arbeitsmarkt).

Komplexität der Tätigkeiten liegt bereits in drei Kategorien vor)²⁴. Den drei Kategorien werden anschließend numerische Werte zugeordnet: Wert eins (stark unstrukturiert), zwei (intermediär) und drei (stark strukturiert). Der additive Gesamtindex besitzt Werte zwischen drei und neun. Die zwei höchsten und die zwei niedrigsten Indexwerte werden anschließend zusammengelegt, da sie jeweils Berufe kennzeichnen, die in stark strukturierte bzw. stark unstrukturierte Arbeitsmarktkontexte eingebettet sind²⁵.

2.5 berufsbezogene Kontrollvariablen

Obwohl Berufe relativ eigenständige und stabile Strukturen darstellen, sind sie als Teil des Arbeitsmarktes Wandlungen unterworfen, die die Arbeitsmarktchancen der Berufsinhaber beeinflussen (Dostal et al. 1998, Biersack & Parmentier 2002). Stuth et.al (2009) finden in ihrer Analyse, dass die Dauer der Nichterwerbstätigkeit durch den wirtschaftssektoralen Wandel bzw. die konjunkturelle Entwicklung beeinflusst wird (Kriesi 2006, Lauterbach 1994). Um sicherzugehen, dass die beobachtete Varianz bei der Dauer der Nichterwerbstätigkeit auf die oben angeführten Merkmale der Berufe zurückzuführen ist, muss dieser exogene Einfluss kontrolliert werden. Dazu wird mit Hilfe der Scientific-Use-Files des Mikrozensus von 1995 und 2007 den Berufen ein Beschäftigungslosigkeitsindex zugewiesen. Der Index bildet die Relation der berufsspezifischen Nichterwerbstätigkeit für die Jahre 1995 und 2007 ab. In Berufen mit einem Indexwert über 100 hat die Nichterwerbstätigkeit längerfristig zu- und in Berufen mit einem Indexwert unter 100 längerfristig abgenommen.

„Die berufliche Trennung von Frauen und Männern ist ein markantes und stabiles Charakteristikum des deutschen Arbeitsmarktes [...]“ (Achatz 2005: 263). Weiblich dominierte Berufe gehen mit niedrigeren Einkommen, geringeren Aufstiegschancen und unattraktiveren Arbeitsbedingungen einher (England 1992, Kilbourne et al. 1994, England & Folbre 2005). Erklärt wird dieses Phänomen unter anderem mit der

²⁴ Die Zuordnung zu den drei Kategorien basiert auf der Verteilung der berufsspezifischen Anteilswerte über die Quartile. Werte die bei der Weiterbildung im ersten Quartil liegen, erhalten den Wert eins, Werte des zweiten und dritten Quartils den Wert zwei und Werte aus dem letzten Quartil den Wert drei. Umgekehrt erfolgt die Zuordnung für die Betriebswechsel: Werte des ersten Quartils bekommen die Kategorie drei zugeordnet und Werte des letzten Quartils die Kategorie eins.

²⁵ Beispiele für Berufe in unstrukturierten Arbeitsmarktkontexten sind z.B. Köchinnen und Gebäudereinigerinnen. Beispiele für Berufe in intermediären Arbeitsmarktkontexten sind Friseurinnen und Floristinnen. Chemielaboranten und Buchhalterinnen sind Beispiele für stark strukturierte Arbeitsmarktkontexte.

Geschlechterdiskriminierung. Da die Attraktivität von Berufen leidet, wenn mehr Frauen in diesen beschäftigt sind (Blau 1977: 77-80), versuchen die Berufsinhaber in männlich dominierten Berufen, weibliche Außenseiter draußen zu halten (Reskin et. al. 1999). Andere theoretische Ansätze gehen dagegen davon aus, dass Frauen negative Arbeitsbedingungen und geringere Einkommen in weiblich dominierten Berufen in Kauf nehmen, solange auf diese Weise die Familien- und Erwerbsarbeit besser miteinander zu vereinbaren sind (Marini und Brinton 1984, Polachek 1976, England & McLaughlin 1979, Halaby 1979, Treiman & Hartmann 1981)²⁶. Der mögliche Einfluss der Geschlechtersegregation von Berufen wird über den Anteil von Frauen in Relation zu allen Beschäftigten in den untersuchten Berufen kontrolliert.

Eine weitere zentrale Variable in der Berufs- und Arbeitsmarktforschung ist das Einkommen. Für Weber ist z.B. „das Streben nach Einkommen die unvermeidliche letzte Triebfeder alles wirtschaftlichen Handelns“ (Weber 1980: 120). Das Einkommen von Berufen ist jedoch hochgradig mit der beruflichen Schließung, der Strukturiertheit der Teilarbeitsmärkte, dem Frauenanteil und der Berufsspezifität interkorreliert. Aus diesem Grund kann und soll das Einkommen auf der Berufsebene nicht berücksichtigt und kontrolliert werden.

2.6 Individualmerkmale

Neben den Berufen haben auch individuelle Merkmale der Frauen Einfluss auf die Dauer ihrer Nichterwerbstätigkeit. Den stärksten und nachhaltigsten Effekt auf die weibliche Erwerbsbiografie haben mit Sicherheit die Geburt und anschließende Betreuung eines Kindes (Kriesi 2006) bzw. die Fürsorge für pflegebedürftige Angehörige. Entsprechend wird das Analysesample allein auf Frauen begrenzt, die wegen der Betreuung von Kindern oder Angehörigen ihre letzte Erwerbstätigkeit unterbrechen. Die Dauer der Unterbrechung ist vermutlich abhängig vom Vorhandensein eines Partners, vom Haushaltseinkommen und der verfügbaren Betreuungsinfrastruktur (z.B. Berninger 2009, Kreyenfeld & Geisler 2006). Die

²⁶ Verschiedene Arbeiten zeigen aber, dass die Arbeitsbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit umso schlechter sind, je höher der Frauenanteil in den Berufen ist (z.B. Glass 1990, Buchmann et al. 2010).

familiäre Lebenssituation wird deshalb nach der Anwesenheit eines Partners im Haushalt differenziert und kontrolliert. Weiterhin wird das Haushaltsnettoeinkommen, das der Familie zur Verfügung steht, als (ungewichtetes) Pro-Kopf-Einkommen erfasst. Die Arbeitsmarkt- und Kinderbetreuungsinfrastruktursituation unterscheidet sich bekanntlich stark zwischen Ost- und Westdeutschland, so dass auch die Region (alte oder neue Bundesländer), in der die Frauen leben mitberücksichtigt wird.

Die individuelle Qualifikation ist eine zentrale Ressource für die Arbeitsmarktplatzierung (Buchholz et al. 2009, Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Diese erfassen wir mit Hilfe von drei beruflichen Bildungsniveaus: niedriges Niveau (ohne Ausbildung, Anlernausbildung, berufliches Praktikum), mittleres Niveau (jede Art von zertifizierter Ausbildung unterhalb des akademischen Niveaus) und hohes Niveau (akademische Bildungsabschlüsse und Meistertitel). Über Weiterbildung kann den negativen Effekten von Nichterwerbstätigkeit entgegengesteuert werden, da sie Qualifikationen auffrischen und erweitern (Feider 2006, Scherer 1996) bzw. einer Entwertung der Qualifikation entgegenwirken (Becker 1975, Kriesi 2006). Um diesen Effekt zu kontrollieren, erfassen wir, ob sich die Frauen in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung beruflich weitergebildet haben.

Mit zunehmendem Alter verringern sich die Arbeitsmarktchancen von Individuen. Arbeitgeber unterstellen, dass ältere Arbeitnehmer ein veraltetes Fachwissen und eine geringere Aufgeschlossenheit gegenüber Innovationen besitzen. Da das Alter möglicherweise keinen linearen Effekt besitzt, differenzieren wir vier Altersgruppen²⁷. Nicht jede Frau, die nicht erwerbstätig ist, möchte oder kann erwerbstätig sein (Joesch 1994). Mit dem Merkmal Arbeitssuche berücksichtigen wir den Unterschied zwischen Frauen, die wieder aktiv am Arbeitsmarkt partizipieren möchten, müssen oder können und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist.

2.7. Methode

Um zu prüfen, welche beruflichen Eigenschaften die Dauer der Nichterwerbstätigkeit von Frauen beeinflussen, nutzen wir das statistische Verfahren der Mehrebenenanalyse (Random-Effects GLS Regression mit geklusterten Standardfehlern). Die Entscheidung für ein Mehrebenenmodell und gegen ein ereignisanalytisches Modell basiert auf der

besonderen Struktur des Mikrozensus. Ein Mehrebenenmodell erlaubt die detaillierte und simultane Erfassung beruflicher und individueller Eigenschaften, jedoch nicht die Analyse von Ereignissen, da die abhängige Variable kein Ereignis kennzeichnet, sondern einen Zeitraum²⁸. Darüberhinaus bietet die Mehrebenenanalyse die Möglichkeit, die hierarchische Struktur der Daten korrekt zu modellieren, Kompositionseffekte auf der Individualebene herauszurechnen und zu bestimmen, welche beruflichen Eigenschaften die Dauer der Nichterwerbstätigkeit beeinflussen.

²⁷ Die Altersgruppen sind wie folgt kodiert: 15-29, 30-39, 40-49 und 50-64.

²⁸ Alternative Datenquellen wie das SOEP erlauben zwar die Analyse von Ereignissen, können aufgrund der niedrigen Fallzahlen aber nicht für Berufsanalysen genutzt werden. Andere Datenquellen wie die IAB-Beschäftigtenstichprobe würden Ereignisanalysen bei einer ausreichend hohen Fallzahl für die Charakterisierung von beruflichen Eigenschaften erlauben. Diese Daten gehen jedoch mit dem Problem einher, dass die verfügbare Berufsklassifikation noch älter ist als die im Mikrozensus (KldB 1988 in den IAB-Daten vs. KldB 1992 im Mikrozensus). Je älter die verwendete Berufsklassifikation jedoch ist, desto gröber ist die abgebildete Berufsstruktur insbesondere im Dienstleistungsbereich. Das ist als besonders kritisch zu bewerten, wenn Frauen die interessierende Analysepopulation sind. Alternativ enthalten Rentendaten Informationen über vollständige und über abgeschlossene Erwerbslebensverläufe. Rentendaten bieten jedoch, wenn überhaupt, nur sehr grobe Berufsinformationen und gehen mit dem methodischen Problem einher, dass nicht Individuen, sondern Rentenfälle die Grundgesamtheit ausmachen. Ein Individuum kann mehrere Renten beziehen und würde entsprechend häufig in den Rentendaten auftauchen. Einzig die BIBB/BauA 2006 Befragung bietet äußerst detaillierte Informationen über die Berufe (vgl. Haupt 2012), jedoch ist die Fallzahl hier nicht ausreichend. Der Mikrozensus ist derzeit der einzige Datensatz, der ausreichende Fallzahlen mit beruflichen Informationen kombiniert.

3. Ergebnisse

Frauen sehen sich nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen vielfältigen Problemen gegenüber, wenn sie in das Erwerbsleben zurückkehren wollen. Wir haben theoretisch dargelegt, dass der zuletzt ausgeübte Beruf eine wichtige Rolle in diesem Prozess spielen sollte. Er hat eine Signalfunktion für Arbeitgeber und steht für unterschiedlich zugängliche Beschäftigungsfelder, die durch berufliche Schließung und strukturierte bzw. unstrukturierte Teilarbeitsmärkte gekennzeichnet sind. Auf diese Weise kann der zuletzt ausgeübte Beruf zu einer unterschiedlich langen Dauer der Nichterwerbstätigkeit beitragen. Den Einfluss der Berufe prüfen wir in mehreren aufeinander aufbauenden Modellen.

Das erste Modell ist das Null-Modell. Es dient der Berechnung des Interkorrelationskoeffizienten (ICC). Dieser informiert über die Verteilung der Gesamtvarianz der Dauer der Nichterwerbstätigkeit auf die Individualebene und die Berufsebene²⁹. In Modell zwei werden zunächst nur die Individualmerkmale eingeführt. Damit wird ersichtlich, wie sich der ICC gegenüber dem Nullmodell verändert, wenn er um Kompositionseffekte bereinigt wird. Dieser Zwischenschritt ist notwendig, weil die Möglichkeit besteht, dass ein Teil der auf der Berufsebene angesiedelten Gesamtvarianz durch Individualmerkmale erklärt werden kann (Rohwer 1998). Dieser Kompositionseffekt wird mit Hilfe eines Fixed-Effects Modells kontrolliert, welches die Korrelation der Standardfehler der Individuen mit den zuletzt ausgeübten Berufen berücksichtigt, ohne jedoch erklärende Merkmale auf der Berufsebene einzubeziehen. Modell drei addiert die Kontrollvariablen auf der Berufsebene und die unabhängige Variable, die die Signalfunktion der Berufe erfasst. Modell vier erweitert die Analyse um die berufliche Schließung, während Modell fünf zusätzlich die Einbindung der Berufe in strukturierte oder unstrukturierte Teilarbeitsmärkte berücksichtigt.

²⁹ Die Berechnung basiert auf der intra-class correlation $\rho = \frac{u^2}{u^2 + \varepsilon^2}$, die die Varianz auf der Berufsebene (u^2) durch die Gesamtvarianz, also die Individualvarianz (ε^2) plus die Varianz auf der Berufsebene, dividiert.

Tabelle 4: Mehrebenenanalyse der Determinanten der Dauer der Nichterwerbstätigkeit

	Null - Modell			Fixed-Effects-Modell			Random-Effects GLS Modelle								
	Modell I			Modell II			Modell III			Modell IV			Modell V		
	Coef	Sig	Std.Err	Coef	Sig	Std.Err	Coef	Sig	Std.Err	Coef	Sig	Std.Err	Coef	Sig	Std.Err
Individualebene															
Ledig				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
Verheiratet/ELP				0,52	**	0,14	0,53	**	0,14	0,53	**	0,14	0,52	**	0,14
Verwitwet				0,48	*	0,23	0,48	*	0,24	0,48	*	0,24	0,47	*	0,24
Geschieden				0,44		0,25	0,43		0,24	0,43		0,24	0,43		0,24
Un-/Angelernt				0,43	**	0,07	0,41	**	0,07	0,41	**	0,07	0,40	**	0,07
Lehre/Fachschule				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
Meister/Akademiker				-0,45	**	0,13	-0,52	**	0,12	-0,50	**	0,12	-0,48	**	0,12
15 bis unter 30 Jahre				-1,91	**	0,09	-1,91	**	0,09	-1,91	**	0,09	-1,91	**	0,09
30 bis unter 40 Jahre				-1,35	**	0,06	-1,35	**	0,06	-1,35	**	0,06	-1,35	**	0,06
40 bis unter 50 Jahre				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
50 bis 64 Jahre				1,90	**	0,07	1,91	**	0,07	1,91	**	0,07	1,91	**	0,07
Deutsche Staatsbürgerschaft				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
Nicht-Deutsche Staatsbürgerschaft				-0,50	**	0,10	-0,51	**	0,09	-0,51	**	0,10	-0,51	**	0,10
Pro-Kopf-Haushaltseinkommen				0,00		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00
Keine aktive Arbeitssuche				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
Aktive Arbeitssuche				-0,40	**	0,11	-0,41	**	0,11	-0,41	**	0,11	-0,41	**	0,11
Keine berufliche Weiterbildung				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
berufliche Weiterbildung				-0,28	*	0,13	-0,28	*	0,12	-0,28	*	0,12	-0,27	*	0,12
Alte Bundesländer				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
neue Bundesländer				-0,11		0,13	-0,11		0,13	-0,11		0,13	-0,11		0,13
Berufsebene															
Frauenanteil							0,01	*	0,00	0,01	*	0,00	0,01	*	0,00
Entwicklung Nicht-erwerbstätigkeit 1995-2007							0,00		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00
Berufsspezifizität							-0,46	*	0,21	-0,50	*	0,22	-0,64	**	0,18
Geschlossene Berufe										-0,25		0,16	-0,10		0,19
gemischte Berufe				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
Offene Berufe										-0,60	**	0,19	-0,57	**	0,17
unstrukturierter Arbeitsmarktkontext													-0,36	*	0,17
unstrukturiert/intermediärer Arbeitsmarktkontext													-0,03		0,16
intermediärer Arbeitsmarktkontext				Referenz			Referenz			Referenz			Referenz		
strukturiert/intermediärer Arbeitsmarktkontext													-0,48	**	0,17
strukturierter Arbeitsmarktkontext													-0,41	**	0,14
Konstante	4,09	**	0,10	3,57	**	0,17	3,51	**	0,18	3,53		0,19	3,84	**	0,22
Modell-Fit															
R2 (Level 1)				0,46			0,46			0,46			0,46		
R2 (Level 2)							0,74			0,75			0,78		
Wald Chi2							5414	**		5494	**		6217	**	
F				276,00											
Mean Variance Inflation Factor (VIF)				1,49			1,47			1,43			1,75		
Intraclass correlation (ICC)	0,8			0,62			0,03			0,03			0,02		

** = p<0,01, * = p<0,05

N (Individuen) = 4943, N (Berufe) = 60

Quelle: Mikrozensus (Scientific Use File) 2007, eigene Berechnungen

Der Anteil der erklärbaren Varianz (Pseudo-R²) wird sowohl für die Berufe als auch für die Individuen ausgewiesen. In keinem der Modelle bestehen Multikollinearitätsprobleme. Der Varianzinflationsfaktor (VIF) bewegt sich in einem Wertebereich, der in der Regel als akzeptabel angesehen wird und den kritischen Grenzwert von 5 nicht überschreitet³⁰.

Der Interkorrelationskoeffizient (ICC) im Modell eins zeigt an, dass 8 Prozent der Gesamtvarianz durch die Unterschiede zwischen Berufen erklärt wird³¹. Das heißt, dass die Fehlerterme der einzelnen Beobachtungen nicht unabhängig voneinander sind und dass neben den Individualmerkmalen auch Berufscharakteristika die Dauer der Nichterwerbsphasen beeinflussen.

Welche beruflichen Eigenschaften sind für die Unterschiede in den Nichterwerbsphasen verantwortlich? Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Modellen drei, vier und fünf erläutert, um diese Frage zu beantworten.

Im Modell drei prüfen wir die Annahme, ob die Signalfunktion von Berufen einen Einfluss hat. Die Signalfunktion wird über die Berufsspezifität erfasst. Die Berufsspezifität, die den Informationswert des zuletzt ausgeübten Berufes für potenzielle Arbeitgeber wiedergibt, hat einen signifikanten Einfluss. Die Berufsspezifität ist ein Dispersionsindex, der zwischen 0 und 1 streut. Dabei stehen hohe Werte für eine hohe Spezifität. Je spezifischer der zuletzt ausgeübte Beruf war, desto kürzer fällt die Dauer der Nichterwerbstätigkeit bei den Frauen aus. Dies entspricht unserer oben hergeleiteten „Signal-Hypothese“.

Modell vier prüft zusätzlich zur Signalfunktion den Einfluss der beruflichen Schließung. Die berufliche Schließung spiegelt sich in einem Konstrukt wider, das die Bildungshomogenität und die gesetzliche Regulierung der Berufe miteinander kombiniert. Im Vergleich zu den gemischten Berufen besitzen offene Berufe einen signifikanten, die Dauer der Nichterwerbstätigkeit reduzierenden Effekt. Geschlossene Berufe weisen in die erwartete Richtung (sie reduzieren die Dauer der

³⁰ Der Varianzinflationsfaktor ist ein Maß, das die Schwere von Multikollinearität quantifiziert.

³¹ Nach der Kontrolle der Kompositionseffekte in Modell zwei reduziert sich der Anteil der erklärbaren Gesamtvarianz auf 6 Prozent.

Nichterwerbstätigkeit), sind jedoch nicht signifikant. Entgegen unserer Annahme reduzieren Berufe, die offen sind, die Dauer von Nichterwerbsphasen. Offensichtlich besitzen Berufe, die nicht rechtlich geschützt sind und sich nicht aus einem einzelnen spezifischen Ausbildungsweg rekrutieren, niedrige Zugangsbarrieren trotz einer hohen Konkurrenz um freie Positionen.

Das fünfte und letzte Modell ergänzt die Analyse der Signalfunktion und der beruflichen Schließung um die Einbindung der Berufe in strukturierte oder unstrukturierte Teilarbeitsmärkte. Wir hatten angenommen, dass Berufe, die in unstrukturierte Arbeitsmärkte eingebunden sind, mit einer kürzeren Dauer der Nichterwerbstätigkeit einhergehen. Unsere Analysen bestätigen diese Annahme. Berufe, die überwiegend in intermediär strukturierten und stark strukturierten Arbeitsmarktkontexten vorzufinden sind, weisen jedoch ebenfalls einen signifikanten, die Dauer reduzierenden Effekt auf. Dieses Ergebnis überrascht, da strukturierte Arbeitsmarktkontexte durch eine begrenzte Zahl an Stellen gekennzeichnet sind. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die betreffenden Frauen vor ihrer Erwerbsunterbrechung bereits in einem Beruf tätig waren, der überwiegend in strukturierten Arbeitsmarktkontexten eingesetzt wird. Das kann zweierlei Signalwirkung haben: Zum einen wurde die Zugangsbarriere in den strukturierten (primären/internen) Arbeitsmarkt bereits einmal erfolgreich überwunden. Die Einstellung in einem strukturierten Kontext durch einen ehemaligen Arbeitgeber kann von potenziellen künftigen Arbeitgebern positiv bewertet werden und die Anstellungschancen verbessern. Zum anderen kann eine Form von statistischer Diskriminierung vorliegen. Berufe, die vorwiegend in strukturierten Arbeitsmarktkontexten eingesetzt werden, sind durch niedrige betriebliche Turnoverraten gekennzeichnet, durch großzügige Investitionen in Humankapital und durch komplexe Tätigkeiten und Führungsverantwortung. Auf der Basis dieser gruppenspezifischen Eigenschaften wird davon ausgegangen, dass die individuellen Berufsinhaber diese Eigenschaften ebenfalls besitzen. Das kann dazu führen, dass sie bei der Besetzung freier Stellen bevorzugt werden.

Die Kreuzvalidierung mit der alternativen Population von Frauen, die wegen Entlassung oder dem Auslaufen befristeter Arbeitsverträge nichterwerbstätig sind, bestätigt die

Ergebnisse mit einer Ausnahme: Im Kreuzvalidierungsmodell (siehe Anhang) ist zusätzlich der Einfluss der geschlossenen Berufe signifikant.

4. Zusammenfassung

Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund der Notwendigkeit Kinder oder Angehörige zu betreuen, ist ein beinahe rein weibliches Phänomen. Wir ergänzen die umfangreiche Forschungslandschaft zu den Problemen der Erwerbsunterbrechung mit einer Analyse, die den Einfluss von Berufen für die Dauer von Nichterwerbsphasen prüft. Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit ist für die finanzielle Eigenständigkeit und Absicherung der Frauen gegenwärtig und im Rentenalter von erheblicher Bedeutung. Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit erfassen wir über unvollendete Spelldaten, die der Mikrozensus bereitstellt. Obwohl die Analyse von unvollendeten Nichterwerbsdauern eine große methodische Herausforderung darstellt, haben wir mit Sensitivitätsanalysen und einer Kreuzvalidierung sichergestellt, dass die Ergebnisse unserer Analysen kein Artefakt sind, die den Besonderheiten der Datenstruktur geschuldet sind. Unsere Analysen haben drei strukturelle Eigenschaften von Berufen näher betrachtet: 1. Die Signalfunktion von Berufen. Sie erleichtert Arbeitgebern die Einschätzung der Produktivität neuer potenzieller Mitarbeiter. Entsprechend finden wir das erwartete Ergebnis, dass die Dauer der Nichterwerbsphasen umso geringer ist, je mehr der zuletzt ausgeübte Beruf über die inhaltliche Passung/Spezifität informiert. 2. Berufliche Schließung. Berufliche Schließung sollte theoretisch die Konkurrenz um freie Stellen reduzieren und so die Arbeitsmarktchancen der betreffenden Berufsinhaber erhöhen. Wir finden jedoch keinen signifikanten Einfluss von geschlossenen Berufen auf die Dauer von Nichterwerbsphasen. Stattdessen reduzieren offene, unregulierte Berufe die Nichterwerbstätigkeitsdauer. Eine mögliche Erklärung liegt in unserem Berufssample. Wir können von insgesamt 60 untersuchten Berufen nur je zwei Berufe den geschlossenen und den offenen Berufen zuordnen. Hier ist weiterführende Forschung notwendig, die mit anderen Forschungsdesigns und Analysesamples mehr offene und/oder geschlossene Berufe identifizieren kann. Dass wir im Kreuzvalidierungsmodell den erwarteten signifikanten Einfluss von geschlossenen Berufen finden, muss mit großer Vorsicht interpretiert werden. Die Zahl der geschlossenen Berufe hat sich in diesem Sample auf einen einzelnen Beruf reduziert.

Dass offene Berufe die Dauer von Nichterwerbsphasen reduzieren, scheint jedoch gesichert zu sein. Im Kreuzvalidierungsmodell finden wir den gleichen signifikanten Zusammenhang, während sich die Zahl der offenen Berufe in diesem Analysesample auf acht erhöht. 3. Die Einbindung der Berufe in unstrukturierte oder strukturierte Arbeitsmarktkontexte. Berufe in strukturierten (hierarchischen) Teilarbeitsmärkten offerieren eine begrenzte Anzahl an Positionen. Berufe in unstrukturierten (marktvermittelten) Teilarbeitsmärkten besitzen dagegen eine theoretisch unbegrenzte Zahl an Positionen. Wir finden einen Teil unserer Annahmen bestätigt. Berufe, die überwiegend in unstrukturierten Teilarbeitsmärkten zu finden sind, reduzieren die Dauer der Nichterwerbsphasen, da häufiger freie Stellen zu finden sind. Entgegen unserer Annahme finden wir jedoch auch, dass Berufe in strukturierten Teilarbeitsmärkten die Dauer von Nichterwerbsphasen reduzieren. Wir gehen davon aus, dass Frauen, die zuletzt in einem strukturierten Beruf tätig waren, von einer weiteren Signalfunktion des Berufes profitieren, die nicht durch die Berufsspezifität erfasst wird. Während wir mit der Signalfunktion die inhaltliche Passung (Tätigkeitenschwerpunkte) messen, die die Arbeitgeber über die potenzielle Produktivität informiert, erfassen wir mit den Berufen in strukturierten Teilarbeitsmärkten zusätzlich die organisatorische Passung. Jenseits der potentiellen Produktivität interessieren sich die Arbeitgeber z.B. auch dafür, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass sich Investitionen in Humankapital auszahlen und dass die Arbeitnehmer eine gewisse Beständigkeit besitzen. Frauen, die zuletzt in einem Beruf tätig waren, der in strukturierte Teilarbeitsmärkte eingebettet ist, weisen mit hoher Wahrscheinlichkeit diese gewünschten Charakteristika auf und haben trotz der theoretisch nachteiligen Wirkung begrenzter neuer Stellen höhere Chancen, diese Stellen zu besetzen.

Die Analyse zeigt, der zuletzt ausgeübte Beruf ist mit der Dauer der Nichterwerbstätigkeit von Frauen eng verbunden. Das heißt, Prozesse der Berufswahl, der beruflichen Selbstselektion und der Berufsmobilität, die einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung vorgelagert sind, haben nicht nur eine große Bedeutung für das Einkommen, die Arbeitsbedingungen oder die Aufstiegsmöglichkeiten, sondern auch für die Dauer von Nichterwerbsphasen. Das bedeutet aber auch, dass die Möglichkeit,

Nichterwerbsphasen möglichst kurz zu halten, nicht allein von individuellen Charakteristika abhängig ist. Vielmehr spielen außerindividuelle berufliche Merkmale eine Rolle, die von den Individuen kaum beeinflusst werden können.

5. Literatur

- Abraham, M., A. Damelang & F. Schulz, 2011: Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. *LASER Discussion Paper* 55: 1-25.
- Achatz, J., 2005: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. S.263-300 in: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Allmendinger, J., 1989: Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review* 5(3): 231-250.
- Allmendinger, J., 2010: *Verschenkte Potenziale?* Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Arrow, K. J., 1972: Models of Job Discrimination. S. 83-102 in: A.H. Pascal (Hrsg.), *Racial Discrimination in Economic life*. Lexington: Lexington Books.
- Arrow, K. J., 1973: The theory of discrimination. S. 3-33 in: O. Ashenfelter & A. Rees (Hrsg.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Baethge, M., 2004: Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit - neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 100(3): 336-347.
- Baethge, M. & V. Baethge-Kinsky, 1998: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3): 461-472.
- Beck, U., M. Brater & E. Tramsen, 1976: Beruf, Herrschaft und Identität. Ein subjektbezogener Ansatz zum Verhältnis von Bildung und Produktion. Teil 1: Die soziale Konstruktion der Berufe. *Soziale Welt* 27(1): 8-44.
- Beck, U., M. Brater & H. J. Daheim, 1980: *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Hamburg: Rowohlt.
- Becker, G. S., 1962: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70(5): 9-49.
- Becker, G. S., 1975: *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Berger, P. A., P. Steinmüller & P. Sopp, 1993: Differentiation of Life-Courses? Changing Patterns of Labour-Market Sequences in West Germany. *European Sociological Review* 9(1): 43-65.
- Berninger, I., 2009: Welche familienpolitischen Maßnahmen fördern die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61: 355-386.
- Biersack, W. & K. Parmentier, 2002: Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 250: 475-489.
- Blau, P. M., 1977: *Inequality and Heterogeneity. A Primitive Theory of Social Structure*. New York: Free Press.
- Blossfeld, H.-P., 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen. S. 118-145 in: K. U. Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Born, C. & H. Krüger, 1993: *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensverläufe. Statuspassagen und Lebensverlauf*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

- Brater, M. & U. Beck, 1982: Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens. S. 208-224 in: W. Littek, W. Rammert & G. Wachtler (Hrsg.), Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt am Main: Campus.
- Bryson, A. & M.M. Kleiner, 2010: The Regulation of Occupations. *British Journal of Industrial Relations* 48(4): 670-675.
- Brzinsky-Fay, C., 2007: Lost in transition? Labour market entry sequences of School leavers in Europe. *European Sociological Review* 23(4): 409-422.
- Brzinsky-Fay, C., 2011: School-to-work transitions in international comparison. Tampere: University of Tampere.
- Buchholz, S., D. Hofacker, M. Mills, H.-P. Blossfeld, K. Kurz & H. Hofmeister, 2009: Life Courses in the Globalization Process: The Development of Social Inequalities in Modern Societies. *European Sociological Review* 25: 53-71.
- Buchmann, M. C., I. Kriesi & S. Sacchi, 2010: Labour market structures and women's employment levels. *Work, employment & society* 24(2): 279-300.
- Collins, R., 1979: The credential society: an historical sociology of education and stratification. New York: Academic Press.
- Corwin, R. G., 1961: The Professional Employee: A Study of Conflict in Nursing Roles. *American Journal of Sociology* 66 (6): 604-615.
- Davis-Blake, A. & B. Uzzi, 1993: Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. *Administrative Science Quarterly* 38(2): 195-223.
- Drobnic, S., H.-P. Blossfeld & G. Rohwer, 1999: Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and Family* 61(1): 133-146.
- Doeringer, P. & M. Piore, 1971: Internal labor markets and manpower analysis. Lexington: Lexington Books.
- Dostal, W., F. Stooß & L. Troll, 1998: Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 438-460.
- Dostal, W., 2002: Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 250: 463-474.
- Dunkmann, K., 1922: Die Lehre vom Beruf. Eine Einführung in die Geschichte und Soziologie des Berufs. Berlin: Trowitzsch.
- Durkheim, E., 1988: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Eliason, S. R., 1995: An Extension of the Sørensen-Kalleberg Theory of the Labor Market Matching and Attainment Processes. *American Sociological Review* 60(2): 247-271.
- England, P., 1992: Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: Walter de Gruyter.
- England, P. & N. Folbre, 2005: Gender and economic sociology. S. 627-648 in: N.J. Smelser & R. Swedberg (Hrsg.) *The handbook of economic sociology* New York: Russell Sage Foundation.
- England, P. & S. McLaughlin, 1979: Sex segregation of jobs and male-female income differentials. S. 189-213 in: R. Alvarez & K.C. Lutterman (Hrsg.) *Discrimination in organizations*. Weinheim/Berlin: Jossey-Bass.
- Erlinghagen, M., 2005: Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf: Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie* 34(2): 147-168.

- Feider, C., 2006: Berufsrückkehrerinnen. Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive. Bielefeld: Bertelsmann
- Freidson, E., 1994: Professionalism Reborn. Theory, Prophecy, and Policy. Cambridge: Polity Press.
- Frodermann, C., D. Müller & M. Abraham, 2013: Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65(4): 645-668.
- Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie, 2006: Zahlen zur Textil- und Bekleidungsindustrie. Eschborn: Gesamtverb. Textil und Mode
- Glass, J., 1990: The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions. *Social Forces* 68(3): 779-796.
- Groß, M., 2012: Individuelle Qualifikationen, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik - was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64(3): 455-478.
- Grusky, D. B., J.B. Sørensen, 1998: Can Class Analysis Be Salvaged? *The American Journal of Sociology*, 103(5): 1187-1234.
- Hackmann, T., 2010: Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer. *Sozialer Fortschritt* 2010(9): 235-244.
- Halaby, C. N., 1979: Sexual inequality in the workplace: An employer-specific analysis of pay differences. *Social Science Research* 8(1): 79-104.
- Hakim, C., 1993: Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. *European Sociological Review* 9: 289-314.
- Hartmann, H., 1972: Arbeit, Beruf, Profession. S. 36-68 in: T. Luckmann & W.M. Sprondel, *Berufssoziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Haupt, A., 2012: (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64(4): 729-753.
- Hennig, M., S. Stuth, M. Ebach & A.E. Hägglund, 2012: How do employed women perceive the reconciliation of work and family life? A seven-country comparison of the impact of family policies on women's employment. *International Journal of Sociology and Social Policy* 32(9): 513-529.
- Hoffmann, J., A. Damelang & F. Schulz, 2011: Strukturmerkmale von Berufen: Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen. IAB-Forschungsbericht 2011(09), Nürnberg: IAB.
- Hughes, E.C., 1971: *The Sociological Eye*. New York: Aldine.
- Hughes, E. C., 1994: *On work, race, and the sociological imagination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Joesch, J. M., 1994: Children and the Timing of Women's Paid Work after Childbirth: A Further Specification of the Relationship. *Journal of Marriage and Family* 56(2): 429-440.
- Kerr, C., 1954: The Balkanization of Labor Markets. S. 92-110 in: E.W. Bakke (Hrsg.), *Labor mobility and economic opportunity*. Cambridge: MIT Press.
- Kilbourne, B. S., G. Farkas, K. Beron, D. Weir & P. England, 1994: Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men. *American Journal of Sociology* 100(3): 689-719.
- Kirak, R., 2009: Social closure and gender gap in earnings: Evidence from a multi-level analysis of census 2000. *Development and Society* 38: 123-163.

- Klein, T., 1989: Bildungsexpansion und Geburtenrückgang - Eine kohortenbezogene Analyse zum Einfluß veränderter Bildungsbeteiligung auf die Geburt von Kindern im Lebensverlauf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 41: 483-503.
- Kleiner, M. M. & A. B. Krueger, 2010: The Prevalence and Effects of Occupational Licensing. *British Journal of Industrial Relations* 48(4): 676-687.
- Klemm, E., 2002: Einführung in die Statistik. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Konietzka, D., 1999: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie* 28(5): 379-400.
- Konietzka, D., 2004: Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. S. 281-309 in: R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006: *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krause, E. A., 1971: *The Sociology of Occupations*. Boston: Little, Brown and Company.
- Kreyenfeld, M. & E. Geisler, 2006: Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung* 18: 333-360.
- Kriesi, I., 2006: Beschäftigungsmöglichkeiten und Erwerbskontinuität von Frauen. Zur Bedeutung des Stellenangebots für Erwerbsunterbrechungen und Wiedereintritte ins Berufsleben. Zürich: Rüegger.
- Krüger, H., 2001: Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft* 41: 512-537.
- Krüger, H., C. Born & U. Kelle, 1989: Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen. Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. Bremen: Universität Bremen.
- Kurtz, T., 2001: Die Form Beruf im Kontext gesellschaftlicher Differenzierung. S. 179-208 in: T. Kurtz (Hrsg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kupka, P., 2005: Berufskonzept und Berufsforschung. S. 17-38 in: M. Jacob & P. Kupka (Hrsg.), *Perspektiven des Berufskonzepts*. Nürnberg: IAB.
- Larson, M. S., 1977: *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Lauterbach, W., 1994: *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechungen und Wiedereintritte*. Frankfurt am Main: Campus.
- Marini, M. M. & M. C. Brinton, 1984: Sex typing in occupational socialization. S. 192-232 in: B. F. Reskin (Hrsg.), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Washington: National Academies Press.
- Masters, J. K. & G. Miles, 2002: Predicting the Use of External Labor Arrangements: A Test of the Transaction Costs Perspective. *The Academy of Management Journal* 45(2): 431-442.
- Matthes, B., C. Burkert & W. Biersack, 2008: *Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten*. Nürnberg: IAB.
- Mayer, K. U. & H.-P. Blossfeld, 1990: Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebenslauf. S. 297-318 in: P. A. Berger & S. Hradil (Hrsg.),

- Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile - Soziale Welt Sonderband 7. Göttingen: Schwartz.
- Mayer, K. U., D. Grunow & N. Nitsche, 2010: Is occupational flexibilization a myth? How stable have working lives been and as how stable are they being perceived? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62(3): 369-403.
- Mortimer, J. T. & J. Lorence, 1979: Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology* 84(6): 1361-1385.
- Müller, W. & Y. Shavit, 1998: The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. S. 1-48 in: Y. Shavit & W. Müller, *From school to work*. Oxford: Clarendon Press.
- Murphy, R., 1988: *Social Closure: The Theory of Monopolization and Exclusion*. Oxford: Oxford University Press.
- Stolzenberg, R. M., 1975: Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment. *American Sociological Review* 40(5): 645-665.
- Parkin, F., 1979: *Marxism and class theory: a bourgeois critique*. New York/Columbia: University Press.
- Parsons, T., 1968: Professions. *International Encyclopedia of the Social Science* 12: 536-547.
- Pfeffer, J. & Y. Cohen, 1984: Determinants of Internal Labor Markets in Organizations. *Administrative Science Quarterly* 29(4): 550-572.
- Phelps, E. S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American economic review* 62(4): 659-661.
- Piore, M. J., 1975: Notes for a theory of labor market stratification. S. 125-150 in: R. C. Edwards, M. Reich & D. M. Gordon (Hrsg.), *Labor Market Segmentation*. London: D.C. Heath and Company.
- Polachek, S. W., 1976: Occupational segregation: An alternative hypothesis. *Journal of Contemporary Business* 5(1): 1-12.
- Reskin, B. F., D. B. McBrier & J. A. Kenc, 1999: The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition. *Annual Review of Sociology* 25: 335-361.
- Rohwer, G., 1998: *Mehrebenenmodelle und das Mikro-Makro-Problem in der empirischen Sozialforschung*. Bochum: Ruhr Universität.
- Salant, S. W., 1977: Search Theory and Duration Data: A Theory of Sorts. *Quarterly Journal of Economics* 91(1): 39-57.
- Scherer, D., 1996: *Evaluation beruflicher Weiterbildung. Eine theoretisch-empirische Analyse auf der Datenbasis des Sozioökonomischen Panels*. Frankfurt am Main: Europäische Hochschulschriften.
- Sengenberger, W., 1987: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Frankfurt am Main: Campus.
- Shavit, Y. & W. Müller, 1998: *From school to work*. Oxford: Clarendon Press.
- Solga, H. & D. Konietzka, 1999: Occupational matching and social stratification. *European Sociological Review* 15(1): 25-47.
- Sørensen, A. B., 1983: Processes of Allocation to open and closed positions in social structure. *Zeitschrift für Soziologie* 12(3): 203-224.
- Sørensen, A. B., 1996: The Structural Basis of Social Inequality. *American Journal of Sociology* 101(5): 1333-1365.
- Sørensen, A. B., 2000: Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology* 105(6): 1523-1558.

- Spence, M., 1973: Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355-374.
- Spence, M., 1974: Market signalling: Informational transfer in hiring and related screening processes. Cambridge: Harvard University Press.
- Statistisches Bundesamt., 1992: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992. Wiesbaden: Metzner-Poeschel.
- Statistisches Bundesamt, 2010: Datenhandbuch zum Mikrozensus Scientific Use File 2007.
- Stiegler, B., 2004: Geschlechter in Verhältnissen. Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Stoß, F., 1982: Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Makrostrukturen unter besonderer Berücksichtigung des Tätigkeitsschwerpunkt-Konzepts des IAB. S. 576-605 in: D. Mertens (Hrsg.), *Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Nürnberg: IAB.
- Struck, O., M. Grotheer, T. Schröder & C. Köhler, 2007: Instabile Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59(2): 294-317.
- Stuth, S., M. Hennig & J. Allmendinger, 2009: Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, WZB Discussion-Paper P 2009-001.
- Thurow, Lester C., 1975: *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York: Basic Books.
- Thurow, L. C., 1979: A job competition model. S. 17-32 in: M. J. Piore (Hrsg.), *Unemployment and inflation: Institutional and structuralist views*. New York: Sharpe.
- Tolbert, P. S., 1996: Occupations, organizations and boundaryless careers. S. 91-107 in: M. B. Arthur & D. Rousseau (Hrsg.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Tölke, A., 1989: *Lebensverläufe von Frauen. Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Treiman, D. J. & H. I. Hartmann, 1981: *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington: National Academies Press.
- Weber, M., 1980: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr.
- Weber, M., 2001: *Wirtschaft und Gesellschaft. Die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte. Nachlaß. Teilband 1: Gemeinschaften*. Tübingen: Mohr.
- Weeden, K. A., 2002: Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology* 108: 55-101.
- Williamson, O. E., 1975: *Markets and hierarchies, analysis and antitrust implications: a study in the economics of internal organization*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E., 1981: The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology* 87(3): 548-577.
- Witte, J. C. & A. L. Kalleberg, 1995: Matching training and jobs: The fit between vocational education and employment in the German labour market. *European Sociological Review* 11(3): 293-317.

Appendix

Tabelle 4: Ausprägung der Variablen auf der Berufsebene

		Obs	Mittelwert/ Anteil (%)	Std. Dev.	Min	Max
Kontroll- variablen	Frauenanteil	60	70,2	22,3	22,9	98,7
	Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit	60	104,7	53,6	9,9	301,2
Signalfunktion	Berufsspezifizität	60	0,59	0,25	0,04	0,97
Berufliche Schließung	Geschlossene Berufe	60	3		0	1
	Gemischte Berufe	60	93		0	1
	Offene Berufe	60	3		0	1
Strukturiert- heit der Teil- arbeitsmärkte	Stark unstrukturiert	60	23		0	1
	Intermediär unstrukturiert	60	1		0	1
	Intermediär	60	17		0	1
	Intermediär strukturiert	60	17		0	1
	Stark strukturiert	60	33		0	1

Quelle: Mikrozensus (Scientific Use File) 2007, eigene Berechnungen

Tabelle 5: Kreuzvalidierung - Mehrebenenanalyse der Determinanten der Dauer der Nichterwerbstätigkeit von Frauen, die wegen Entlassung oder dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages nichterwerbstätig sind

	Null - Modell			Fixed-Effects-Modell			Random-Effects GLS Modell		
	Modell I			Modell II			Modell III		
	Coef	Sig	Std.Err	Coef	Sig	Std.Err	Coef	Sig	Std.Err
Individualebene									
Kinderlos				Referenz					
1 Kind				0,11	*	0,047	0,11	*	0,047
2 Kinder				0,26	**	0,06	0,26	**	0,06
3 Kinder				0,65	**	0,1	0,65	**	0,1
4 oder mehr Kinder				1,03	**	0,25	1,03	**	0,25
Ledig				Referenz					
Verheiratet/ELP				-0,04		0,04	-0,04		0,04
Verwitwet				-0,09		0,08	-0,09		0,08
Geschieden				-0,01		0,05	-0,01		0,05
Un-/Angelernt				0,17	**	0,04	0,17	**	0,04
Lehre/Fachschule				Referenz					
Meister/Akademiker				-0,20	**	0,06	-0,20	**	0,06
15 bis unter 30 Jahre				-0,41	**	0,07	-0,42	**	0,07
30 bis unter 40 Jahre				-0,04		0,06	-0,05		0,06
40 bis unter 50 Jahre				Referenz					
50 bis 64 Jahre				-0,02		0,04	-0,02		0,04
Deutsche Staatsbürgerschaft				Referenz					
Nicht-Deutsche Staatsbürgerschaft				-0,09		0,06	-0,09		0,06
Pro-Kopf-Haushaltseinkommen				-0,0002	**	0,00	-0,0002	**	0,00
Keine aktive Arbeitssuche				Referenz					
Aktive Arbeitssuche				-0,67	**	0,05	-0,67	**	0,05
Keine berufliche Weiterbildung				Referenz					
berufliche Weiterbildung				-0,26	**	0,06	-0,26	**	0,06
Alte Bundesländer				Referenz					
neue Bundesländer				0,43	**	0,06	0,43	**	0,06
Berufsebene									
Frauenanteil							0,00		0,00
Entwicklung Nicht-erwerbstätigkeit 1995-2007							0,00	**	0,00
Berufsspezifität							-0,25	*	0,12
Geschlossene Berufe							-0,39	**	0,10
gemischte Berufe				Referenz					
Offene Berufe							-0,44	**	0,10
unstrukturierter Arbeitsmarktkontext							-0,36	**	0,10
unstrukturiert/intermediärer Arbeitsmarktkontext							-0,15		0,11
intermediärer Arbeitsmarktkontext				Referenz					
strukturiert/intermediärer Arbeitsmarktkontext							-0,25	*	0,11
strukturierter Arbeitsmarktkontext							-0,27	*	0,11
cons	1,57	**	0,04	1,75	**	0,07	2,21	**	0,17
Modell-Fit									
R2 (Level 1)				0,11			0,11		
R2 (Level 2)							0,53		
Wald Chi2							2361	**	
F				65	**				
Mean Variance Inflation Factor (VIF)				1,65			2,13		
Intraclass correlation (ICC)	0,06			0,06			0,01		

** = p<0,01, * = p<0,05

N (Individuen) = 8667, N (Berufe) = 76

Quelle: Mikrozensus (Scientific Use File) 2007, eigene Berechnungen

Discussion Papers der Projektgruppe der Präsidentin P 2014

- Talat Mahmood** P 2014-004
Assessment of German-Pakistani relations in trade, investment and strategic cooperation
- Jutta Allmendinger, Ellen von den Driesch** P 2014-005
Social Inequalities in Europe: Facing the challenge.
- Stefan Stuth, Marina Hennig** P 2014-006
Ist der Beruf entscheidend? Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen
- Stefan Stuth, Julia Schorlemmer, Marina Hennig, Jutta Allmendinger** P 2014-007
Freiwilliges Engagement – ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen?