



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

DER EINFLUSS BETRIEBLICHER FAMILIENFREUNDLICHER MAßNAHMEN AUF DIE ERWERBSVERLÄUFE VON MÜTTERN

StatistikTage 2021 Bamberg | Fürth

Familie im Blick der Statistik - Entstehung, Struktur und Alltag

15. Juli 2021

Dr. Corinna Frodermann (IAB)

Dr. Ann-Christin Bächmann (LifBi)

Dana Müller (IAB)



FRAGESTELLUNG

Ausgangspunkt

- Für Eltern und gerade für Mütter besteht nach wie vor die Schwierigkeit, Familie und Beruf erfolgreich zu vereinbaren
- Gesellschaftliche und politische Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Fragestellungen:

- Unter welchen Kontextbedingungen unterstützen Betriebe aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und welche Veränderungen zeigen sich im Zeitverlauf?
- Welche Auswirkungen haben betriebliche familienfreundliche Maßnahmen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern?

DATENGRUNDLAGE

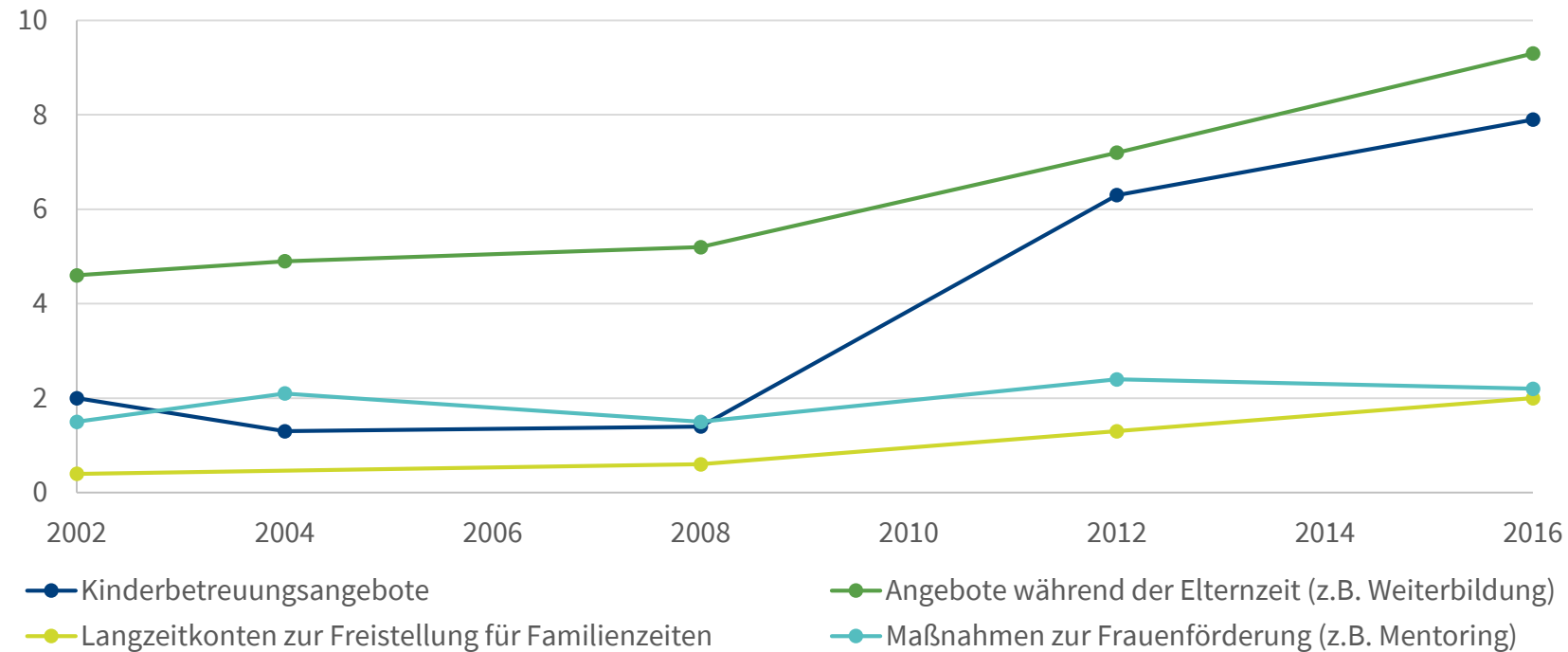
Kombinierte Betriebs- und Personendaten (LIAB-Längsschnittmodell)

- IAB-Betriebspanel
 - Jährliche repräsentative Arbeitgeberbefragung seit 1993
 - Fragen zu betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen (2002, 2004, 2008, 2012, 2016)
 - Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung
 - Angebote für Beschäftigte in Elternzeit (z.B. Weiterbildung)
 - Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten
 - Frauenförderungsprogramme (z.B. Mentoring)
- Integrierte Erwerbsbiografien (IEB)
 - Tagesgenaue, individuelle Erwerbsverläufe aller Personen, die mind. einen Tag in einem IAB-Betriebspanel-Betrieb beschäftigt waren (1993-2014)
 - Sample: Identifikation von Müttern bzw. Geburten zwischen 2008 und 2012

Unter welchen Kontextbedingungen unterstützen Betriebe aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und welche Veränderungen zeigen sich im Zeitverlauf?

BETRIEBE WERDEN FAMILIENFREUNDLICHER

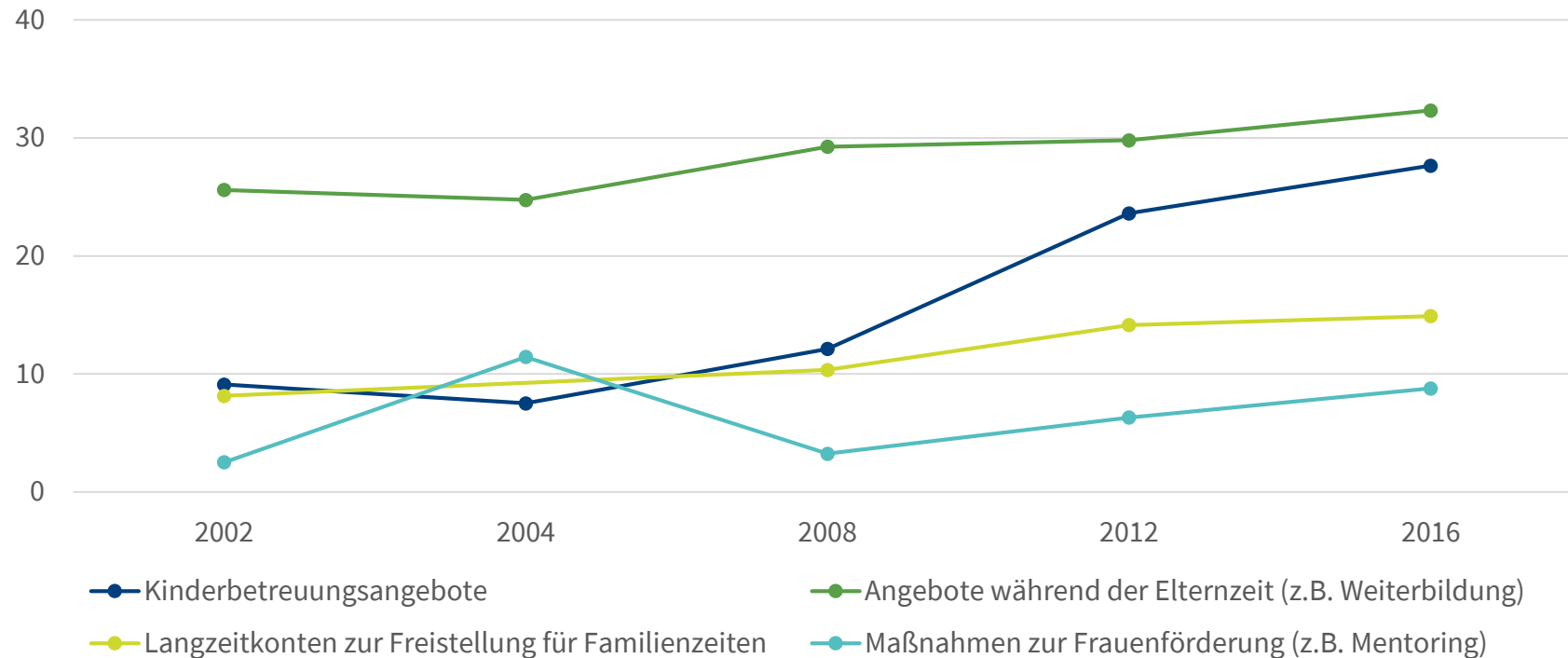
Anteil der Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen im Zeitverlauf
in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2016, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IN BETRIEBEN MIT FAMILIENFREUNDLICHEN MAßNAHMEN STEIGT

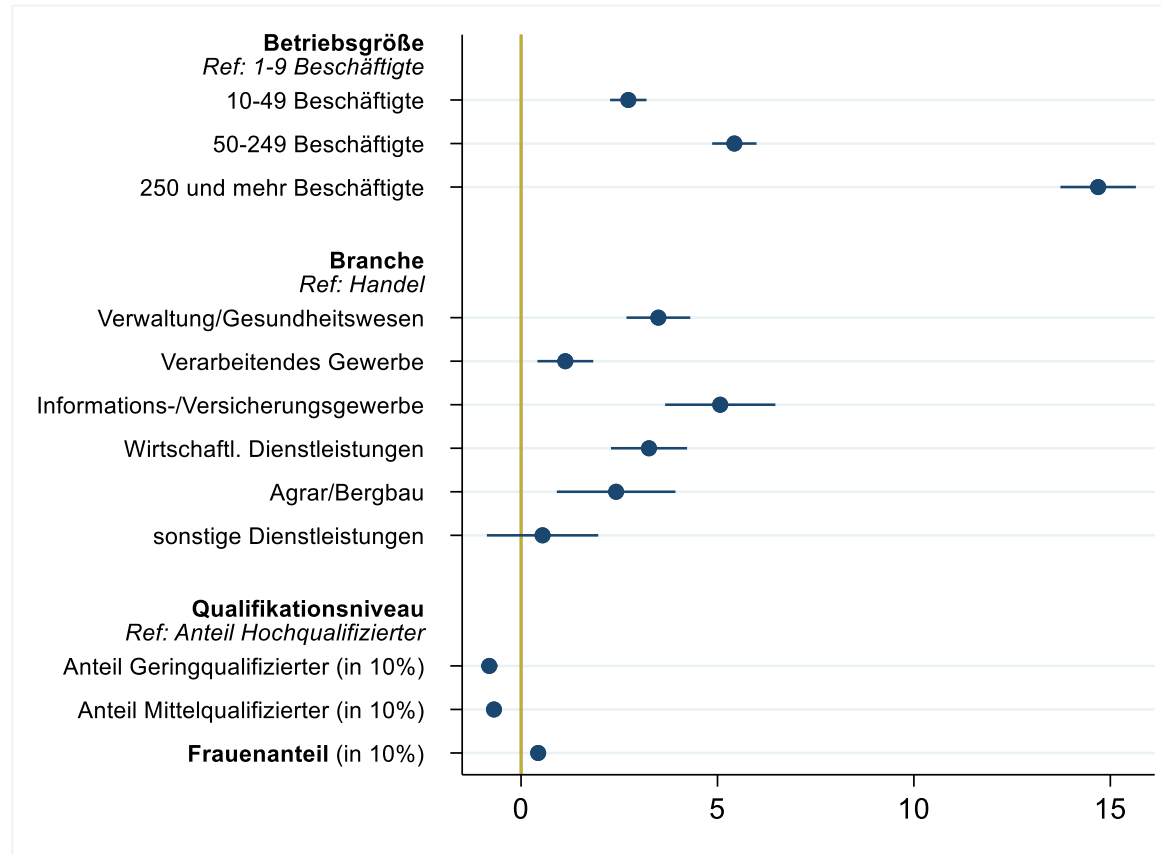
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen an den Gesamtbeschäftigten im Zeitverlauf in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2016, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

KINDERBETREUUNG: BETRIEBSGRÖÖE, BRANCHE UND BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR SIND RELEVANT

Einflussfaktoren auf das Angebot betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung



Quelle: LIAB LM9314, Random-Effekt-Modell für 2004, 2008 und 2012, Average Marginal Effekts

ZWISCHENFAZIT

- Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden sich vermehrt in ...
 - ... größeren Betrieben
 - ... Betrieben mit höherem Anteil an qualifizierten Beschäftigten
 - ... Betrieben mit höherem Frauenanteil
 - ... Betrieben aus frauendominierten Branchen

Welche Auswirkungen haben betriebliche familienfreundliche Maßnahmen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern?

Rückkehr von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes

Bächmann, A. C., Frodermann, C., & Müller, D. (2020). Does the firm make the difference? The influence of organizational family-friendly arrangements on the duration of employment interruptions after childbirth. *European Sociological Review*.

RÜCKKEHR VON MÜTTERN NACH DER GEBURT DES KINDES

- Nach der Geburt eines Kindes unterbrechen Mütter häufig ihre Erwerbstätigkeit
- Unterbrechungen werden begleitet von negativen Lohn- und Karrierekonsequenzen *(Boll 2009, Gangl & Ziefle 2009)*
- Nachteile sind umso größer, je länger die Unterbrechung bis zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt andauert *(Aisenbrey et al. 2009, Schmelzer et al. 2015, Ziefle 2004)*

Welchen Einfluss haben betriebliche familienfreundliche Maßnahmen auf die Dauer bis zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt?

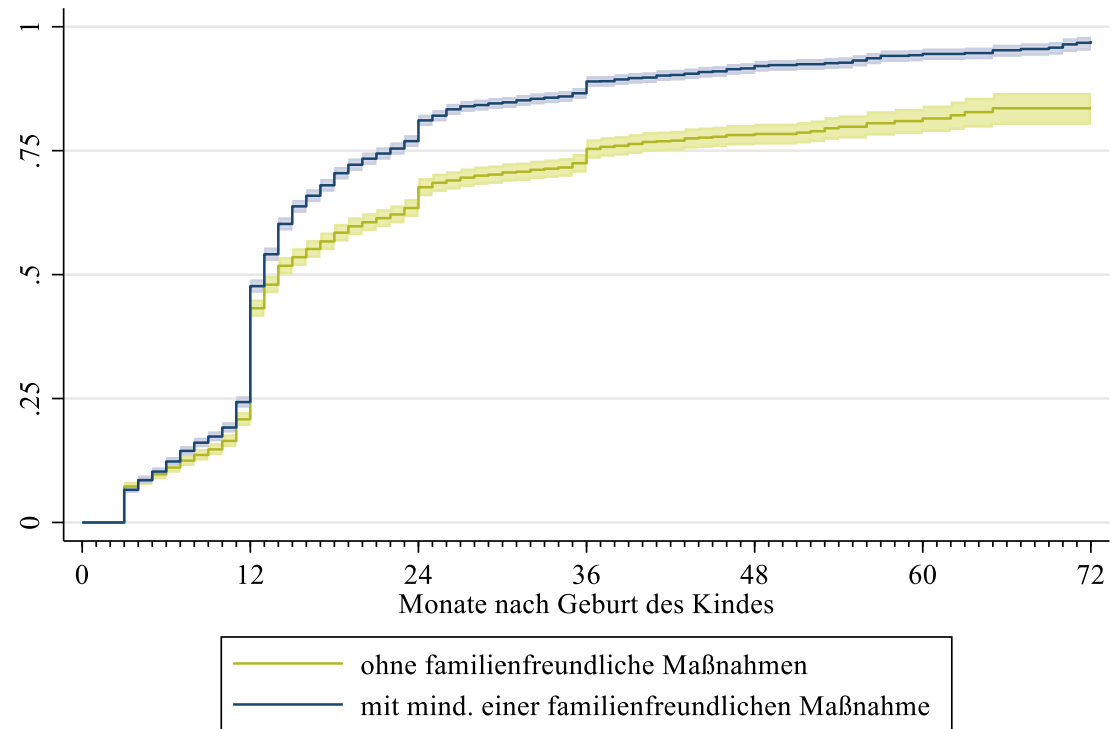
RÜCKKEHR VON MÜTTERN NACH DER GEBURT DES KINDES

Theoretischer Hintergrund: Rational Choice

*Familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben
führen zu kürzeren Unterbrechungsdauern nach der Geburt eines Kindes*

MÜTTER KEHREN HÄUFIGER IN BETRIEBE MIT FAMILIENFREUNDLICHEN MAßNAHMEN ZURÜCK

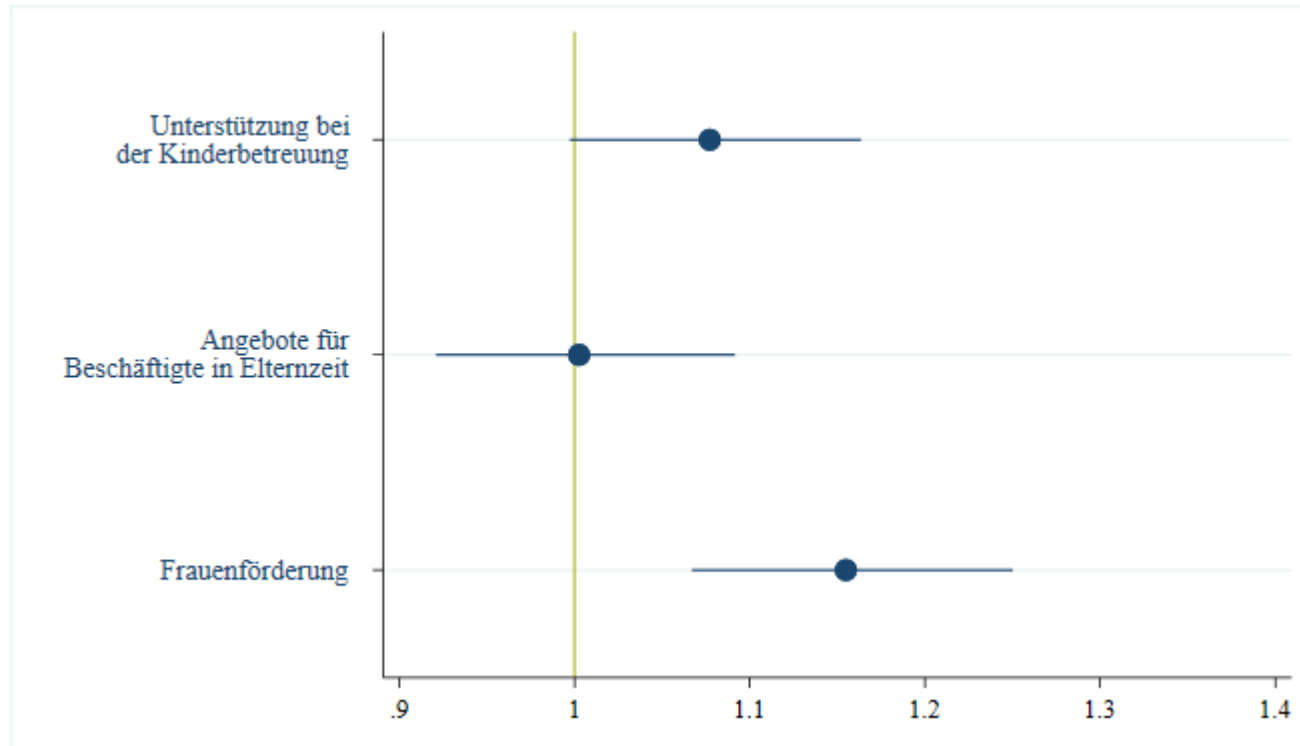
Anteil von Müttern, die nach der Geburt ihres Kindes in den Betrieb zurückkehren
in Prozent



Quelle: LIAB LM9314, eigene Berechnungen. Kaplan-Meier Survival Analyse, 8.470 Mütter in 1.699 Betrieben

EFFEKTE DER EINZELNEN MAßNAHMEN

Wahrscheinlichkeit der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach der Geburt des Kindes
Periodenspezifische Exponentialmodelle

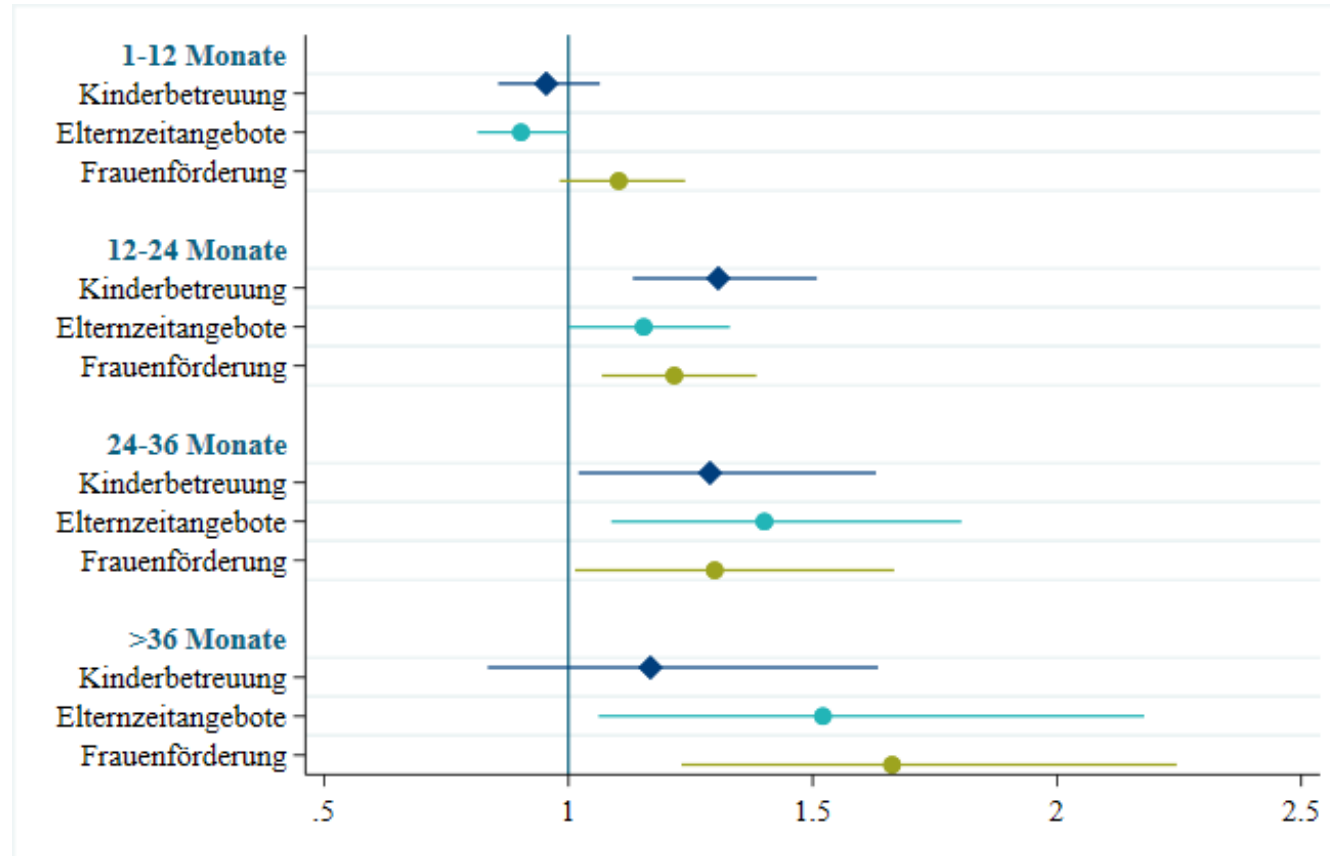


- Schnellere Rückkehr von Müttern in Betrieben mit Maßnahmen zur Frauenförderung

Quelle: LIAB LM9314, Periodenspezifische Exponentialmodelle für 2008 und 2012, 8.470 Mütter in 1.699 Betrieben, eigene Berechnungen.

EFFEKTE DER EINZELNEN MAßNAHMEN – NACH ALTER DES KINDES

Wahrscheinlichkeit der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach der Geburt des Kindes
Periodenspezifische Exponentialmodelle



Quelle: LIAB LM9314, Periodenspezifische Exponentialmodelle für 2008 und 2012, 8.470 Mütter in 1.699 Betrieben, eigene Berechnungen.

ZWISCHENFAZIT

- Mütter kehren häufiger und schneller in Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen zurück
- Alter des Kindes spielt eine große Rolle
 - Innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt wirken Normen und monetäre Anreize
 - Anschließend erhöhen Maßnahmen die Rückkehrwahrscheinlichkeit

Welche Auswirkungen haben betriebliche familienfreundliche Maßnahmen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern?

Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels

Bächmann, A. C., & Frodermann, C. (2020). Warum Mütter wechseln, wenn sie bleiben könnten? Der Einfluss betrieblicher Merkmale auf Arbeitgeberwechsel von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes. *Zeitschrift für Soziologie*, 49(2-3), 200-215.

ARBEITGEBERWECHSEL NACH DER GEBURT EINES KINDES

- Nach der Geburt eines Kindes unterbrechen Mütter häufig ihre Erwerbstätigkeit
- Unterbrechungen werden begleitet von negativen Lohn- und Karrierekonsequenzen *(Boll 2009, Gangl & Ziefle 2009)*
- Nachteile können mit Rückkehr zum gleichen Arbeitgeber abgemildert werden *(Ziefle 2004)*

Welchen Einfluss haben betriebliche familienfreundliche Maßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels beim Wiedereinstieg?

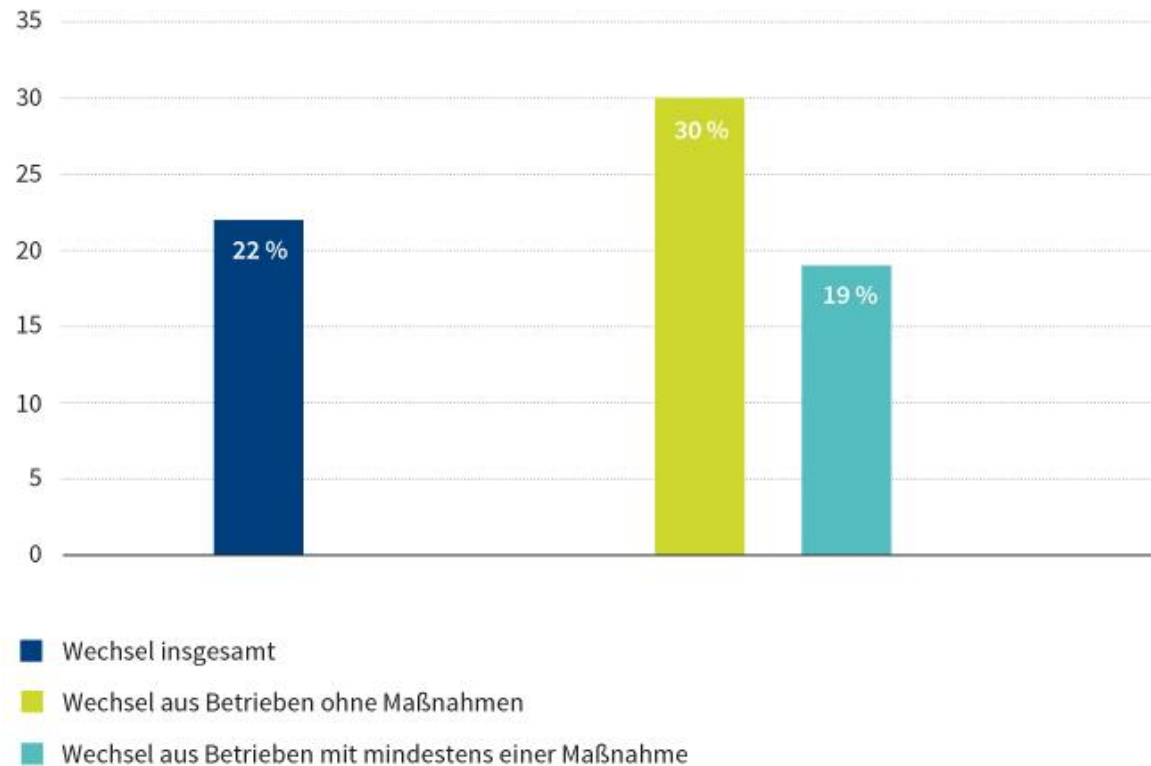
ARBEITGEBERWECHSEL NACH DER GEBURT EINES KINDES

Theoretischer Hintergrund: Rational Choice verknüpft mit sozialepidemiologischen Argumenten

*Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels sinkt,
wenn der Betrieb familienfreundlich ist*

WENIGER WECHSEL AUS BETRIEBEN MIT FAMILIENFREUNDLICHEN MAßNAHMEN

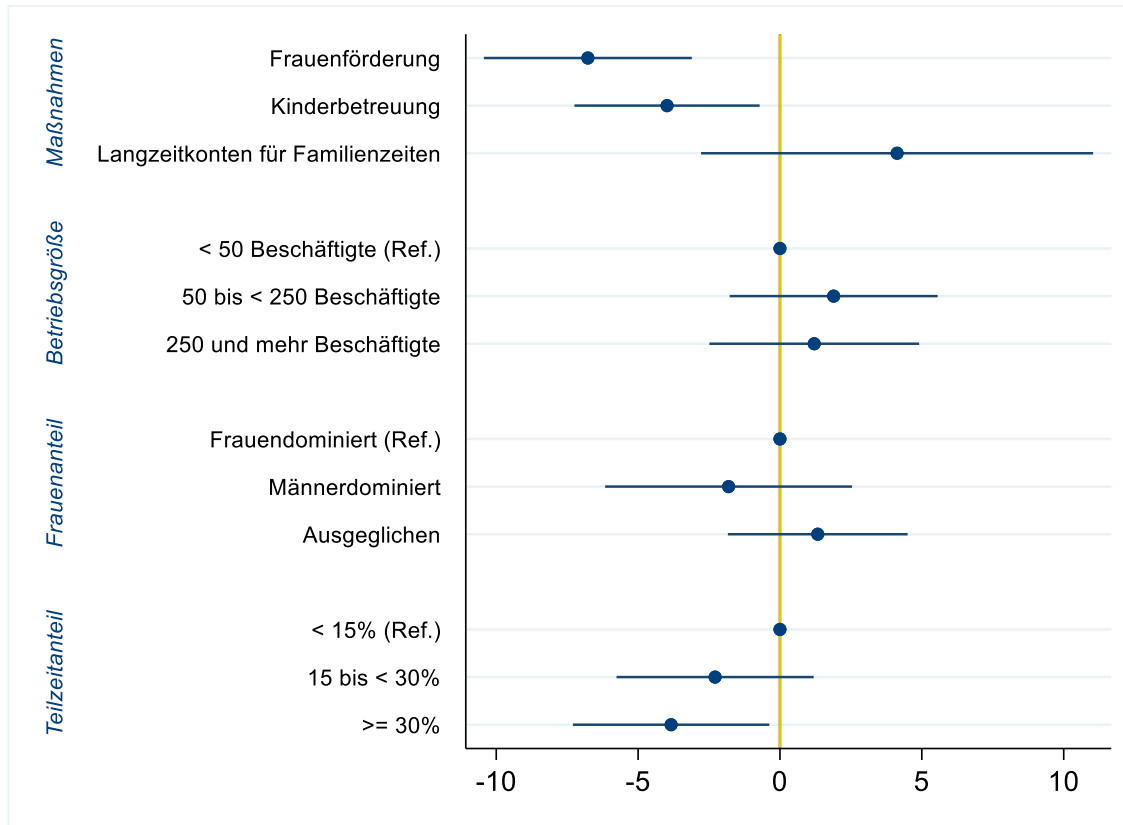
Anteil der Mütter, die nach der Geburt des Kindes den Betrieb wechseln
in Prozent



Quelle: LIAB LM9314, 4.974 Mütter in 1.128 Betrieben, eigene Berechnungen.

WENIGER WECHSEL AUS BETRIEBEN MIT FAMILIENFREUNDLICHEN MAßNAHMEN

Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels bei der Rückkehr nach der Geburt eines Kindes

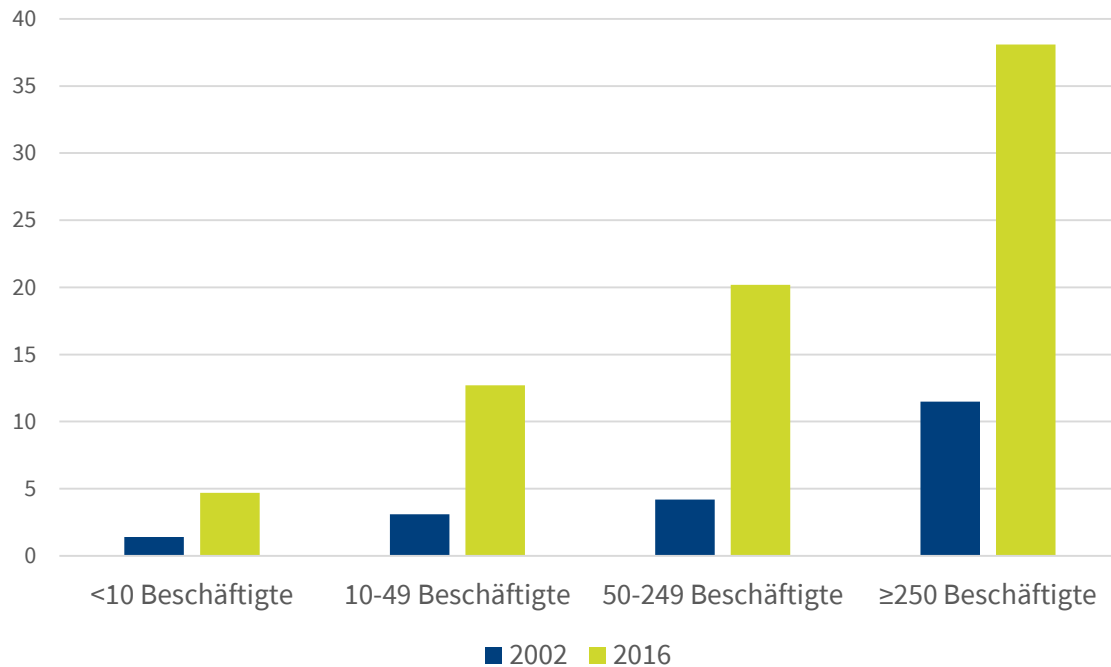


- Betriebliche familienfreundliche Maßnahmen verringern die Wahrscheinlichkeit von Arbeitgeberwechseln
- Vor allem Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Frauenförderung führen zu erhöhter Bleibewahrscheinlichkeit
- Betriebsgröße und Frauenanteil haben keinen Effekt, ein hoher Teilzeitanteil hingegen erhöht die Bleibewahrscheinlichkeit

Quelle: LIAB LM9314, logistische Regression, 4.974 Mütter in 1.128 Betrieben, Average Marginal Effekte, eigene Berechnungen.

ABER: NICHT ALLE BETRIEBE (KÖNNEN) FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN ANBIETEN

Anteil der Betriebe mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung
in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 & 2016, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

- Familienfreundliche Maßnahmen können nicht in allen Betrieben fest implementiert werden
- Welche weiteren Einflussfaktoren fördern die Zugehörigkeit zum Betrieb?

Welchen Einfluss hat die direkte Führungskraft auf die Betriebsbindung der Beschäftigten?

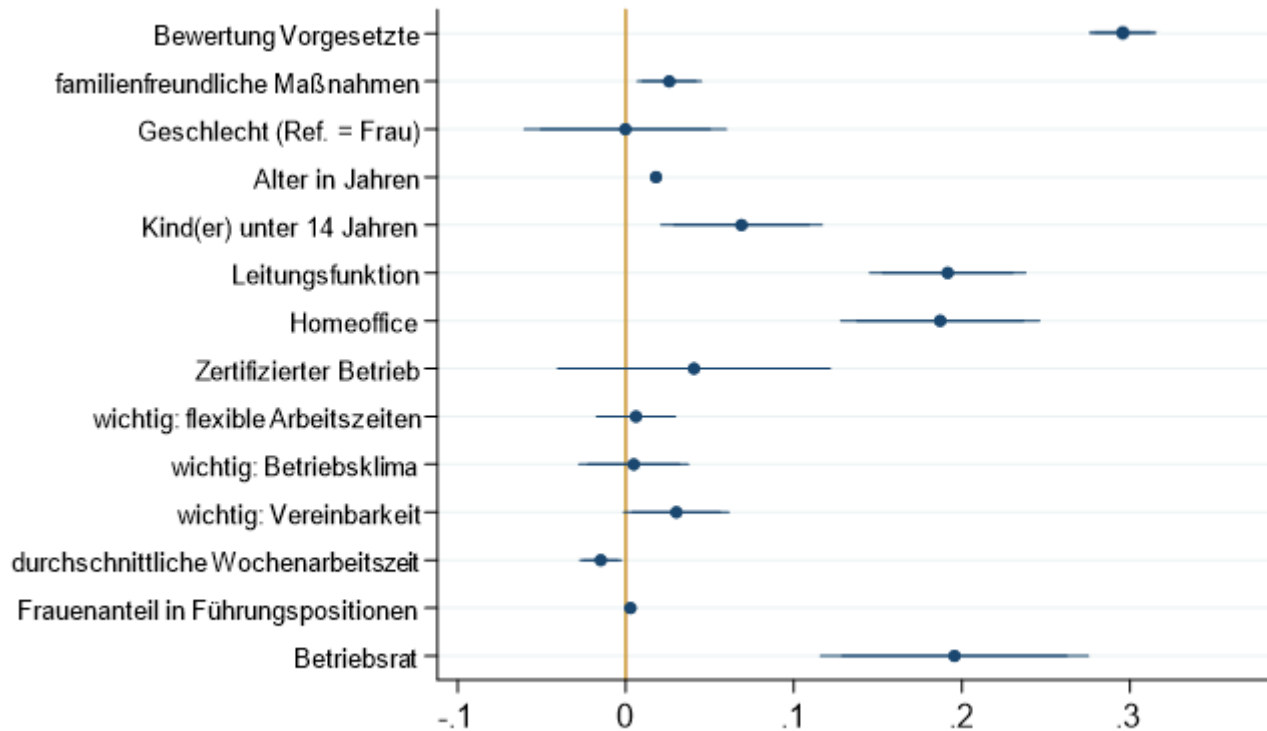
DATENGRUNDLAGE

Kombinierte Betriebs- und Personendaten (Linked Personnel Panel, LPP)

- IAB-Betriebspanel inklusive Zusatzbefragung (alle zwei Jahre) von Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten seit 2012
- Befragung von Beschäftigten in Betrieben
 - Fragen zur Bewertung der Vorgesetzten (Vertrauen, Verlässlichkeit, Kommunikation...)
 - Fragen zur Einstufung des Commitments (Zugehörigkeit, emotionale Bindung...)
 - Sample: ~ 6.000 Beschäftigte in ~ 800 Betrieben

EINFLUSS AUF ZUGEHÖRIGKEIT ZUM BETRIEB

Einflussfaktoren auf das Betriebszugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten



- Die Unterstützung von Seiten der Führungskräfte hängt stark mit der Bindung zum Betrieb zusammen

Quelle: IAB-BP 2012, LPP 2012/13, N=6.057, Kontrollvariablen: Bildung/Ausbildung, Frauenanteil, Vollzeit, Befristung, Teilzeitquote, Frauenanteil in Führung 2. Ebene, Tarifvertrag, Betriebsgröße, Branche, Region, Gehalt

FAZIT

- Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen zahlen sich für Betrieb und Mütter aus:
 - Durch kürzere Unterbrechungsdauern und geringere Neigung zu Arbeitgeberwechseln können Mütter besser an ihre bisherige Erwerbstätigkeit anknüpfen
 - Langfristig gibt es weniger Lohn- und Karrierenachteile
 - Arbeitgeberseitige Investitionen in das Humankapital der Mütter bleiben dem Betrieb erhalten und können schneller wieder genutzt werden
 - geringere Fluktuation
 - weniger Kosten für Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand
- Familienfreundlichkeit muss im betrieblichen Alltag, in der Kommunikation, im Umgang zwischen Beschäftigten und Führungskräften verankert sein und selbstverständlich auch gelebt werden

KONTAKT

Corinna Frodermann

E-Mail: corinna.frodermann2@iab.de