

Employment Behaviour of Young Mothers Before, During and After Maternal Leave: Evidence based on Company Data

Anthony Strittmatter

20. Mai 2010

Aufgrund des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen immer wichtiger, Frauen nach der Geburt eines Kindes stärker in das Arbeitsleben einzubinden und die Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu erleichtern. Wie leicht dies umzusetzen ist und wann daran ein Interesse besteht, hängt sehr vom Erwerbsverhalten während und nach der Elternzeit ab. Vor allem lange Auszeiten von hochqualifizierten Müttern führen für die Wirtschaft zu enormen Kosten. Die Tatsache, dass viele Mütter nach der Elternzeit ihren Arbeitgeber verlassen, erhöht diesen Effekt, da dann vor der Geburt investiertes Wissen zu hundert Prozent abgeschrieben werden muss. Kosten entstehen aber auch auf der Seite der Arbeitnehmerinnen. Zum Beispiel haben sie während der Elternzeit gar kein oder kaum Arbeitseinkommen (dies galt vor allem vor Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007). Zahlreiche empirische Studien zeigen außerdem, dass sich die Karrierechancen nach der Elternzeit dramatisch verschlechtern. Arbeitgeber wie Arbeitnehmerinnen haben ein Interesse daran, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist. Ist dies der Fall, sollten kürzere Elternzeitdauern wie auch geringe Kündigungsraten nach der Elternzeit möglich sein. In der vorliegenden Studie verwende ich Personaldaten aus einem großen deutschen Unternehmen im Finanzdienstleistungssektor. Die Zahlen der Mitarbeiterinnen, die im Zeitraum 2000 bis 2004 bei dem Unternehmen beschäftigt waren und ihr erstes Kind geboren haben, sind teilweise ernüchternd. Nur etwa 40 Prozent der Frauen, die nach der ersten Elternzeit wieder zum Unternehmen zurückkehren, haben eine Auszeit von weniger als drei Jahren. Während die durchschnittliche Kündigungsrate bei etwa 4 bis 5 Prozent liegt, scheiden im ersten Jahr nach Elternzeit etwa dreißig Prozent der Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen aus.

In der vorliegenden Studie wird das Erwerbsverhalten junger Mütter während und nach der Elternzeit untersucht. Die Ergebnisse geben der dem Unternehmen Aufschluss darüber, welche Frauen sich nach der Geburt eines Kindes gut integrieren und bei welchen Frauen dies nicht der Fall ist. Hierbei scheint der Karriereverlauf vor der Geburt eine besondere Rolle zu spielen. Die Studie ist in zwei Fragestellungen unterteilt: Zum einen werden die Determinanten der Dauer der Elternzeit bestimmt und zum anderen untersuche ich die Eigenschaften von Müttern welche hohe Kündigungsraten nach der Elternzeit aufweisen.

Es gibt unterschiedliche Charakteristika, die einen Einfluss auf die Dauer der Elternzeit und die Kündigungsrate kurz danach haben könnten. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass karrierebewusste Frauen, die schon vor der Geburt eines Kindes im Unternehmen erfolgreich waren, auch danach ihre Karriere möglichst lückenlos fortsetzen möchten. Natürlich hat auch das Unternehmen gerade bei diesen Frauen ein besonderes Interesse, sie wieder gut zu integrieren. Ich erwarte deshalb, dass diejenigen, die vor der Geburt überdurchschnittlich schnell in den Tarifgruppen aufgestiegen sind, schneller aus der Elternzeit zurück kommen und dem Unternehmen länger erhalten bleiben. Oft kann schon eine schrittweise Rückkehr helfen die Reintegration zu erleichtern. Deshalb erwarte ich, dass diejenigen, die bereits während der Elternzeit durch Teilzeitarbeit zumindest stundenweise der Bank zur Verfügung stehen, nach der Rückkehr geringere Kündigungsraten aufweisen. Ob diese Frauen durch Teilzeit in Elternzeit die Dauer der Elternzeit eher ausweiten oder nicht, ist aus theoretischer Sicht schwer abschätzbar.

Es gibt offensichtlich einen Zusammenhang zwischen der Dauer der Elternzeit und der Kündigungswahrscheinlichkeit danach. Mütter welche nur eine kurze Elternzeit in Anspruch genommen haben, können sich schnell in das Unternehmen reintegrieren, weshalb kurze Elternzeiten zu einer verringerten Austrittswahrscheinlichkeit führen sollten. Hierbei muss beachtet werden, dass das Unternehmen zwar einen relativ geringen Einfluss auf die Dauer der Elternzeit hat, aber die Kündigung danach von beiden Seiten herbei geführt werden kann. Wie oben bereits beschrieben, können kürzere Auszeiten zu weniger Kosten für das Unternehmen führen, u.a. weil die Rückkehrerin weniger Wissen aufzuholen hat. Dies kann die Reintegration für das Unternehmen aber auch für die Arbeitnehmerin attraktiver machen. Außerdem könnte eine schnelle Rückkehr für den Arbeitgeber ein Signal für hohe Motivation sein, was ebenfalls zu einer geringeren Kündigungswahrscheinlichkeit führen kann. Neben den beschriebenen Determinanten

könnten sich auch die Tarifgruppe, die Qualifikation, die Betriebszugehörigkeit und das Alter auswirken. Die ökonomischen Theorien hierfür werden in der Studie erklärt und entsprechende Hypothesen hergeleitet.

In der empirischen Analyse stellt sich heraus, dass junge Mütter kürzere Elternzeiten als Ältere in Anspruch nehmen. Die Auswertung der Betriebszugehörigkeit führt zu keinen verwertbaren Ergebnissen, da ihre Effekte teilweise durch das Alter und die durchschnittliche Häufigkeit von Beförderungen erklärt wird. Bildung hat einen sehr schwachen Effekt auf die Dauer der Elternzeit. Nur ein abgeschlossenes Studium verkürzt die Elternzeitdauer signifikant. Häufige Beförderungen führen wie angenommen zu einer kürzeren Elternzeit. Wenn eine Mutter Teilzeit arbeitet, erhöht sich die Rückkehrwahrscheinlichkeit im ersten Jahr um 20 Prozentpunkte und im zweiten und dritten Jahr um bis zu 35 Prozentpunkte. Leider ist diese Variable ex ante nicht bekannt. Der Lohn hat in den ersten Betrachtungen nur einen schwachen Zusammenhang mit der Dauer der Elternzeit. Die Effekte der Variablen Bildung, Alter und Häufigkeit von Beförderungen können allerdings teilweise durch den Lohn erklärt werden. Ob diese Charakteristiken die Dauer der Elternzeit hauptsächlich über den Lohn beeinflussen oder ob es Effekte über andere Kanäle gibt (z.B. Humankapitalabschreibung), wird mit Hilfe einer Zerlegungstechnik festgestellt. Anhand der Ergebnisse kann dem Unternehmen ein sehr sparsames Modell empfohlen werden, welches Ihnen ohne großen Aufwand ermöglicht, die erwartete Dauer der Elternzeit enger einzugrenzen. Es werden nur noch Variablen für den Lohn, die Teilzeitbeschäftigung, die Häufigkeit von Beförderungen und ein Dummy für ältere Mütter berücksichtigt. Die Effekte der Teilzeitbeschäftigung verändern sich nur unwesentlich im Vergleich zum vorangegangenen Modell. Mütter die über 35 Jahre alt sind haben in den ersten beiden Jahren nach der Geburt eine um 7 Prozentpunkte niedrigere Rückkehrwahrscheinlichkeit. Wurde eine Mutter vor der Geburt im Durchschnitt mindestens alle zwei Jahre befördert hat sie eine 10-15 Prozentpunkte höhere Rückkehrwahrscheinlichkeit im ersten und dritten Jahr. Anhand dieses verbesserten Modells haben Mütter mit einem niedrigen wie auch mit einem außertariflichen Gehalt eine um 5 Prozentpunkte erhöhte Rückkehrwahrscheinlichkeit im ersten Jahr und selbst im zweiten und dritten Jahr haben Mütter in einer niedrigen Tarifgruppe eine um 5-10 Prozentpunkte höhere Rückkehrwahrscheinlichkeit.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Austrittswahrscheinlichkeit kurz nach der Rückkehr aus der Elternzeit können wie folgt interpretiert werden. Alter und Betriebszugehörigkeit haben keine Auswirkung auf die Austrittswahrscheinlich-

keit. Eine kurze Elternzeit führt wie angenommen zu einer um 12 Prozentpunkte reduzierten Austrittswahrscheinlichkeit. Diese Mütter sind wegen dem nur geringen Humankapitalverlust besser in das Unternehmen integriert. Häufige Beförderungen erhöhen ebenfalls die Loyalität von Müttern. Der Lohn und die Bildung haben keine Auswirkung auf die Austrittswahrscheinlichkeit.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass obwohl die Elternzeitdauer bei dem untersuchten Unternehmen teilweise sehr lange ist und ein hoher Anteil an jungen Müttern nach der Elternzeit das Unternehmen verlässt, sich Frauen mit großem Potenzial wieder gut integrieren können. Es bleibt jedoch die Frage offen, ob es noch weitere Charakteristika gibt, die das Arbeitsverhalten von jungen Müttern beeinflussen und ob mit einer Variation der angebotenen Maßnahmen der Integrationserfolg noch besser wäre. Die bisherigen Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Qualität des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses in dem Unternehmen eine große Rolle spielt. Hier können noch weitere Aspekte in die Analysen integriert werden, wie zum Beispiel der Einfluss einer Leitungsfunktion. Weiterhin könnte die Dynamik der Teilzeit in Elternzeit und deren Einfluss auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung noch eingehender untersucht werden. Für das Unternehmen von großem Wert wäre außerdem die Analyse der Wirkung vorhandener Integrationsmaßnahmen. So wurde in den letzten Jahren viel unternommen, Frauen durch neue Kommunikationstechnologien während der Elternzeit stärker in das Unternehmen einzubinden. Sind Informationen über die individuelle Nutzung dieser Angebote vorhanden, ist es möglich, die Effekte dieser Maßnahmen zu untersuchen. Mittelfristig ist geplant, den Einfluss der Qualität des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses noch intensiver zu untersuchen. In diesem Zusammenhang könnte man analysieren, ob erfolgreiche Frauen die Geburtsentscheidung nach hinten schieben, um zunächst einmal Karriere zu machen oder ob sie die Karriere erst nach der Geburt anstreben. Weiterhin wäre es interessant, die enorm hohen Austrittswahrscheinlichkeiten nach der Elternzeit noch näher zu betrachten.