



Kölner Impulse zur Wirtschaftspolitik

Nr. 2/2022 | 01. März 2022

In dieser Ausgabe...

... diskutieren Christian Bredemeier (Uni Wuppertal) und Theresa Markefke die Rolle von Teilzeitarbeit als vermeintlichem Karrierekiller. Sie zeigen auf, dass es verschiedene Faktoren für den negativen Zusammenhang zwischen einer Teilzeitbeschäftigung und anschließender Lohnentwicklung gibt, und stellen die Ergebnisse einer eigenen Studie vor, die diese Faktoren berücksichtigt. Die Ergebnisse implizieren, dass Teilzeitarbeit weniger schädlich für die Karriere ist als oft vermutet.



Aktuelles aus dem iwp

Nach der Ringvorlesung ist vor der Ringvorlesung. Trotz pandemiebedingter Erschwernisse haben regelmäßig mehr als 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der vergangenen [Ringvorlesung](#) teilgenommen. Die nächste Ringvorlesung im Wintersemester 2022/2023 wird das Themenfeld der ökonomischen Ursachen, Begleitumstände und Auswirkungen von Migration in den Blick nehmen.

Publikation im [Wirtschaftsdienst](#). In der Januarausgabe erschien der Beitrag "Obligatorische Versicherung gegen Schäden infolge von Naturkatastrophen" von Ann-Kristin Becker und Christoph Oslislo.

Publikation in [Journal of Economic Behavior and Organization](#). In einer Sonderausgabe zu sozialen Normen wurde der Beitrag "Social Norms and elections: How elected rules can make behavior (in)appropriate" von Christoph Oslislo gemeinsam mit Jana Freundt (Uni Fribourg) und Arno Apffelstaedt (Uni Köln) veröffentlicht.

Karrierekiller Teilzeit? Was wir aus den Erfahrungen unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter lernen können

Von Christian Bredemeier und Theresa Markefke*

Teilzeit hat negative Folgen für die Karriere – oder?

Ein Drittel aller Beschäftigten in Deutschland arbeitete im Jahr 2020 in Teilzeit, also weniger als 35 Stunden pro Woche.¹ Der Eintritt in eine Teilzeitbeschäftigung ist oft ein wichtiger Wendepunkt in der Karriere und wurde in der ökonomischen Literatur intensiv erforscht. So wird ein Wechsel in Teilzeitarbeit in der Regel als kostspielig empfunden, weil nicht nur eine Verringerung des aktuellen, sondern auch des zukünftigen Lohns erwartet wird. Insbesondere verdienen Teilzeitbeschäftigte weniger pro Stunde als Vollzeitbeschäftigte.² Sie erfahren darüber hinaus im weiteren Verlauf ihres Erwerbslebens auch ein geringeres Lohnwachstum.³ Empirische Studien belegen, dass Jahre der Berufserfahrung in Teilzeit den später erzielten Stundenlohn nicht im selben Maße steigern wie Berufsjahre in Vollzeit.⁴ Je nach Bildungsniveau ist der mit einem weiteren Berufsjahr verbundene Lohnanstieg um 85-90% geringer, wenn das Jahr an Berufserfahrung in Teilzeit gesammelt wurde.⁵ Zuweilen ist daher von Teilzeit als „Karrierekiller“ die Rede.⁶ Diese Beobachtung ist nicht nur aus individueller, sondern auch aus gesellschaftlicher Perspektive von Bedeutung. Hohe Karrierekosten sind der vielfach gewünschten Vereinbarkeit von Familie und

Beruf abträglich. Denn wenn Teilzeit ein Karrierekiller ist, stellt dies viele junge Menschen, insbesondere Frauen, vor eine Entscheidung: Kinder oder Karriere. Zudem trägt die Konzentration von Frauen in Teilzeitarbeit zu den anhaltenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern bei und verhindert so weitere Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern.⁷

Wie ist der negative Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Arbeitsmarkterfolg zu erklären? Auf der Suche nach einer Antwort ist zu beachten, dass es viele Faktoren gibt, die sich sowohl auf die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, als auch auf den Lohn auswirken können. In diesem Impuls diskutieren wir die wichtigsten Erklärungsansätze für einen negativen Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Verdienst, zeigen Schwierigkeiten bei der Messung dieses Zusammenhangs auf und stellen die Ergebnisse einer eigenen Studie vor. Diese Ergebnisse relativieren die Interpretation des starken statistischen Zusammenhangs zwischen Teilzeiterfahrung und Verdienst als Kosten der Teilzeit, denn sie weisen darauf hin, dass nur ein Teil des geringeren Verdiensts von Menschen mit Teilzeiterfahrung tatsächlich auf die Teilzeit als Ursache zurückzuführen ist. Ein wesentlicher Teil der Verdienstunterschiede scheint hingegen andere Ein-

*Prof. Dr. Christian Bredemeier ist Professor für Applied Economics an der Bergischen Universität Wuppertal. Theresa Markefke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaftspolitik in Köln.

¹ Siehe [Sozialpolitik-aktuell](#)

² Siehe zum Beispiel Hirsch (2005); Manning und Petrongolo (2008); Goldin (2014)

³ Blundell et al. (2016); Adda et al. (2017)

⁴ Francesconi (2002); Bertrand et al. (2010); Blundell et al. (2016)

⁵ Blundell et al. (2016)

⁶ Siehe zum Beispiel in diesen Artikeln aus dem [Merkur](#), der [Bundeszentrale für politische Bildung](#) und [RTL](#)

⁷ Blau und Kahn (2017)

flussfaktoren widerzuspiegeln, die unabhängig von der Entscheidung zur Teilzeitarbeit bestehen, diese Entscheidung aber beeinflusst haben oder durch sie erst offenbart wurden. Der Verlust an Fähigkeiten und Fertigkeiten während einer Teilzeitbeschäftigung ist hingegen begrenzt. Dies ist eine gute Nachricht mit Blick auf die politischen Bestrebungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vergrößern. Schließlich bedeutet dieses Ergebnis, dass die Kosten, eine Zeit lang in Teilzeit zu arbeiten, etwa um Kinder zu betreuen, kleiner sind, als oftmals vermutet. Das relativiert die Rolle der Teilzeit als vermeintlichem Karrierekiller.

Theoretische Erklärungsansätze für die Lohneinbußen

In der ökonomischen Literatur herrschen zwei unterschiedliche Ansätze vor, die den Zusammenhang zwischen Phasen der Teilzeitarbeit und nachfolgender niedrigerer Entlohnung erklären. Gemäß der ersten Erklärung signalisieren Teilzeitbeschäftigte möglicherweise andere Prioritäten, eine geringere Karriereorientierung oder eine schwächere Arbeitsmotivation als Vollzeitbeschäftigte. Die geringere Karriere- und Berufsorientierung haben die Betroffenen diesem Erklärungsansatz zufolge durch die Wahl einer Teilzeitstelle offenbart. Unterstellt wird letztlich eine geringere Produktivität, die entsprechend mit einer geringeren Entlohnung einhergeht.

Der zweite Erklärungsansatz basiert auf der Humankapitaltheorie, die einen positiven Zusammenhang zwischen Fähigkeiten und Fertigkeiten (dem sogenannten Humankapital) auf der einen und dem Arbeitseinkommen auf der anderen Seite zugrunde legt. Mit den Jahren an Berufserfahrung steigern Beschäftigte ihr Humankapital, da sie berufs- und firmenspezifisches Wissen erwerben als auch Aus- und Weiterbildungen absolvieren. Es besteht also ein - wohlbekannter - Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und Einkommen, denn eine langjährige Mitarbeiterin kann vielfältiger eingesetzt werden als ein neu eingestellter Kollege. Eine teilzeitbeschäftigte

Person kann jedoch nur in geringerem Maße berufs- und firmenspezifische Kompetenzen aufbauen. Dieser während der Teilzeitbeschäftigung entstandene Humankapitalmangel im Vergleich zu durchgehend Vollzeitbeschäftigten lässt sich auch nach einer Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung nicht mehr ohne Weiteres beheben. Letztlich unterstellt auch dieser Ansatz eine geringere Produktivität von (vormals) Teilzeitbeschäftigten, die geringere Löhne rechtfertigt, allerdings geht sie kausal auf die Teilzeitbeschäftigung zurück.

Obwohl diese beiden Erklärungen weit verbreitet sind, gibt es kaum empirische Erkenntnisse darüber, wie stark sie die Lohnhöhe beeinflussen. Der einflussreiche britische Arbeitsmarktökonom Alan Manning weist darauf hin, dass die sogenannte *Pay Penalty*, also die mit einer Unterbrechung der Vollzeitkarriere einhergehende Lohn einbuße, in Relation zum in geringerem Maße erworbenen Humankapital überproportional groß erscheint.⁸

Freiwillige und unfreiwillige Teilzeit

In unserer aktuellen Studie (Bredemeier und Markefke, 2022) gewinnen wir neue Erkenntnisse über die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung für den weiteren Erwerbsverlauf und die zugrundeliegenden Wirkungszusammenhänge der *Part-time Pay Penalty*, indem wir zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung unterscheiden. *Freiwillige Teilzeitbeschäftigung* bedeutet dabei, dass die betroffenen Beschäftigten gerne in verringertem Umfang arbeiten möchten, während *unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigte* lieber in Vollzeit arbeiten würden. Freiwillige Teilzeit kann sich aus familiären Bedingungen ergeben, zum Beispiel der Kindererziehung. Unfreiwillige Teilzeit entsteht, wenn sich nach dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses oder einer Erwerbsunterbrechung keine Vollzeitstelle finden lässt oder wenn aus betrieblichen Gründen nicht mehr in Vollzeit gearbeitet werden kann, etwa aufgrund gesunkener Nachfrage. Die Unterscheidung zwischen den Arten der Teilzeit lässt sich

⁸ Manning (2011)

nutzen, um den Aspekt der sogenannten Selbstauswahl in die Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen. Die Selbstauswahl kann in zwei Dimensionen auftreten. Bei der statischen Selbstauswahl geht es um grundsätzliche Unterschiede zwischen Personen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und Personen, die in Vollzeit beschäftigt sind, die auch die jeweiligen Löhne beeinflussen. Bei der dynamischen Selbstauswahl reagieren Menschen auf eine Änderung ihrer Lebensumstände, die auch ihre Verdienstmöglichkeiten beeinflussen, mit einem Wechsel in Teilzeit. Die Unterscheidung in freiwillige und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung hilft vor allem, Letzteres zu adressieren.

Grundsätzliche Unterschiede bestehen, wenn Angestellte bei sonst gleichen Merkmalen unterschiedlich karriereorientiert sind. Diejenigen, die weniger karriereorientiert sind, streben häufiger eine Teilzeitbeschäftigung an, legen aber auch ansonsten weniger Wert auf ihr Einkommen und erzielen daher geringere Löhne. Dauerhafte Unterschiede in den Präferenzen mit Blick auf Karriere und Privatleben werden in der Analyse berücksichtigt, indem Daten genutzt werden, in denen Individuen über mehrere Zeitpunkte hinweg beobachtet wurden. So lassen sich systematische Verdienstunterschiede zwischen den Individuen statistisch herausrechnen.

Die Karriereorientierung kann sich jedoch auch im Zeitverlauf ändern und einen Eintritt in die Teilzeitbeschäftigung zur Folge haben. Zum Beispiel könnte eine Person in Teilzeit wechseln, um Angehörige zu pflegen, und durch die Pflege derart beansprucht sein, dass sie im Job nicht mehr so leistungsfähig ist wie sie es ohne Pflegearbeit wäre. Ebenso ist es möglich, dass Beschäftigte dann in Teilzeit wechseln, wenn sie feststellen, dass ihre Karriere stagniert. Da es in diesen Fällen nicht nur darum geht, wer sich für Teilzeitarbeit entscheidet, sondern auch, wann eine bestimmte Person sich zu diesem Schritt entscheidet, spricht man von dynamischer Selbstauswahl in die Teilzeitarbeit. Würden diese Veränderungen nicht

berücksichtigt, würden die Wirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf den Lohn überschätzt. Diese Form der Selbstauswahl wurde in der Literatur bislang kaum berücksichtigt. Die wenigen Studien, die dynamische Selbstauswahl zu berücksichtigen versuchen, wenden entweder sehr aufwendige statistische Verfahren an, die mit vielen Annahmen einhergehen. Oder sie ziehen institutionell bedingte Veränderungen in den Arbeitsstunden von bestimmten Personen heran.⁹ Damit ist die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtheit der Erwerbstätigen begrenzt.

Um zu Ergebnissen mit größeren Verallgemeinerungsmöglichkeiten zu kommen, nutzen wir in unserer Studie die Unterscheidung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung. Denn ist eine Person unfreiwillig in Teilzeit, kann natürlich ausgeschlossen werden, dass ein niedrigerer Stundenumfang von der Arbeitskraft selbst gewählt wurde, um auf Veränderungen in ihrem Leben zu reagieren, die mit einer niedrigeren Produktivität einhergehen. Solche in tatsächlichen oder selbst vermuteten Produktivitätsnachteilen der betroffenen Person liegenden Hintergründe kommen nur bei freiwillig Teilzeitarbeitenden in Frage. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse unserer Untersuchung ist eher gegeben als in dem Fall, dass institutionelle Änderungen genutzt werden, um die Selbstauswahl in die Teilzeit, die die Trennung von Ursache und Wirkung erschweren würde, auszuschließen. Zum einen unterscheidet sich der institutionelle Kontext stark zwischen verschiedenen Ländern und Zeitpunkten. Zum anderen betreffen die institutionell neu getroffenen Regelungen etwa zu Elternzeit oder Altersteilzeit nur bestimmte Gruppen von Beschäftigten. Hingegen gibt es unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung bei Männern und Frauen, bei jungen und alten Beschäftigten sowie bei Menschen in verschiedenen Lebenslagen.

Gleichzeitig lassen sich die Erklärungen zu den Lohneinbußen schärfer durch die Unterscheidung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit voneinander trennen: Während ein Verlust an

⁹ Für Deutschland gibt es eine Studie von Marie Paul (2016), in der die Autorin Veränderungen in familienpolitischen Regelungen ausnutzt, um die Wirkungen einer Teilzeitbeschäftigung für die Karriere von Frauen zu identifizieren. Daneben sei noch auf die Studie von Aaronson und French (2004) hingewiesen, die US-amerikanische Daten auswertet.

Humankapital sowohl in unfreiwilliger wie auch in freiwilliger Teilzeit stattfindet, geht eine Signalwirkung über die eigenen Einstellungen nur von freiwilliger Teilzeitbeschäftigung, nicht aber von unfreiwilliger Teilzeit, aus. Die überwiegende Mehrheit der Übergänge in unfreiwillige Teilzeit findet innerhalb des gleichen Unternehmens statt und das dortige Management weiß entsprechend, wen es gegen ihren oder seinen Willen in Teilzeit geschickt hat.

Daten und Methode

Wir nutzen für unsere Studie Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum von 1985 bis 2017. Das SOEP ist eine repräsentative Umfrage unter 30.000 Haushalten in Deutschland und kombiniert zwei Eigenschaften, die für unsere Untersuchung wichtig sind: Die Umfrage bietet die Möglichkeit, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung zu identifizieren, indem die Befragten Angaben über den gewünschten und den tatsächlichen Umfang ihrer Arbeitszeit pro Woche machen, und sie wiederholt die Befragung derselben Individuen über Jahre hinweg.¹⁰ Damit hat der Datensatz einen Vorteil gegenüber anderen Datensätzen, beispielsweise aus den USA. Dort gibt es keinen uns bekannten Datensatz, der diese beiden Merkmale kombiniert.

Wir führen eine Ereignisstudie durch, um zu analysieren, wie sich das Einkommen und andere wichtige Größen nach dem Ereignis des Eintretens in eine (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung entwickeln. Hierbei vergleichen wir die uns interessierenden Größen in einer vom Ereignis betroffenen Gruppe von Beschäftigten mit denen in einer nicht vom Ereignis betroffenen Gruppe. In unserem Fall ist das Ereignis der Übergang von einer Vollzeit- in eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung. Die Mitglieder der Vergleichsgruppe befinden sich während des gesamten Untersuchungszeitraums in Vollzeitbeschäftigung. Die beiden Gruppen werden so konzipiert, dass sie in anderen relevanten Charakteristiken ähnlich sind. So werden Unterschiede nach Berufen, Wirtschaftszweigen, der vorherigen Berufserfahrung und

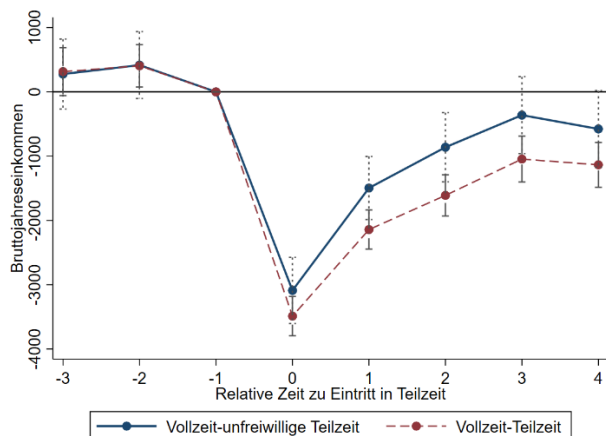
der familiären Situation Rechnung getragen. Außerdem rechnen wir konstante Unterschiede in den Lohnentwicklungen verschiedener Personen heraus.

Folgen einer (unfreiwilligen) Teilzeitbeschäftigung für die Karriere

Unsere Analyse zeigt, dass der Übergang von Vollzeitarbeit in eine unfreiwillige Teilzeitarbeit zu einer Verringerung des Einkommens eines Beschäftigten für insgesamt drei Jahre führt, verglichen mit der Gruppe der Beschäftigten, die weiterhin einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ab dem vierten Jahr ist das Einkommen statistisch nicht mehr von dem Einkommen zu unterscheiden, das die Betroffenen ohne die Teilzeiterfahrung erzielen würden. Der Rückgang des Einkommens beträgt etwa 3.100 € im ersten Jahr und etwa 5.500 € über die drei Jahre insgesamt. Zum Vergleich: Würde man den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung unabhängig von ihrer Freiwilligkeit betrachten, so würde der Übergang das Einkommen vermeintlich für über fünf Jahre reduzieren, mit einem scheinbaren Einkommensverlust von insgesamt über 9.400 €, wovon drei Viertel in den ersten drei Jahren nach dem Übergang anfielen. Während der unmittelbare Verdienstausfall ähnlich ist, verringert die Berücksichtigung von unfreiwilliger Teilzeit die Langlebigkeit und Stärke der nachfolgenden Einkommensverluste. Dynamische Selbstauswahl und Signalwirkung der Teilzeit scheinen daher einen beträchtlichen Teil der Einkommensentwicklung nach einem Übergang in freiwillige Teilzeit zu erklären. Anders ausgedrückt spiegelt die Einkommensentwicklung nach einem *freiwilligen* Eintritt in die Teilzeit zu einem erheblichen Teil Faktoren wider, die die Entscheidung für die Teilzeit erst ausgelöst haben oder die durch diese Entscheidung offenbart wurden. Unsere Ergebnisse ermöglichen eine Abschätzung der quantitativen Bedeutung dieser Faktoren und zeigen, dass ein Übergang in Teilzeit deutlich weniger negative Folgen für den weiteren Arbeitsmarkterfolg hat als der statistische Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Einkommen suggeriert.

¹⁰ In Einklang mit der in der Literatur üblichen Einteilung definieren wir Teilzeit als eine Beschäftigung von maximal 34 Stunden pro Woche.

Abbildung:
Einkommensentwicklung nach Übergang in
Teilzeit und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung



Die Abbildung zeigt die Entwicklung des annualisierten Bruttomonatseinkommens in Euro in Relation zur Vergleichsgruppe und in Abhängigkeit vom Jahr vor dem Übergang von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung.

Blaue Linie: Übergang in unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung.
Rote gestrichelte Linie: Übergang in Teilzeitbeschäftigung. Die senkrechten Linien stellen die 95%-Konfidenzintervalle basierend auf robusten Standardfehlern dar.

Die Unterschiede im Einkommen zwischen Personen mit unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung und Personen in durchgehender Vollzeitbeschäftigung sind hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass von unfreiwilliger Teilzeit Betroffene im Durchschnitt ihre Stunden nach dem Eintritt in die Teilzeit nicht wieder auf das Niveau der Vergleichsgruppe anheben können. Die meisten unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten kehren schnell zu einer Vollzeitbeschäftigung zurück, aber sie arbeiten auch dann noch weniger Stunden als ihre Kolleg*innen ohne vorangegangene Teilzeitbeschäftigung.¹¹ Hingegen wird der Verdienst pro gearbeiteter Stunde durch ihre vorangegangene Teilzeitphase nicht wesentlich beeinflusst.

Unser Ansatz macht es möglich, die Folgen von Teilzeitarbeit in verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu vergleichen. Da sich der Großteil der bestehenden Studien auf Frauen beschränkt, stellt sich die Frage, wie sich die Ergebnisse zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Unsere

Analyse ergibt hierzu, dass der Einkommensrückgang bei Männern insgesamt sowohl stärker ausgeprägt ist als auch länger andauert als bei Frauen. Jedoch ist weder bei Männern noch bei Frauen ein signifikanter Rückgang des Verdienstes pro Stunde festzustellen. Der stärkere Einkommensrückgang bei Männern ist darauf zurückzuführen, dass Männer nach einer Teilzeiterfahrung im Durchschnitt weniger Arbeitsstunden leisten als ihre Kolleg*innen ohne Teilzeiterfahrung.¹² Es besteht also weniger eine Ungleichheit auf Stundenlohnbasis, sondern hinsichtlich des Verlaufs der Arbeitszeiten nach Phasen der Teilzeit.

Arbeitgeberseitige Auswahl

Unsere Konzentration auf den unfreiwilligen Übergang beseitigt, wie bereits erklärt, Verzerrungen durch die dynamische Selbstauswahl von Arbeitnehmer*innen in Teilzeit. Eine Herausforderung bleibt aber die Möglichkeit der Auswahl durch das Management derjenigen Arbeitnehmer*innen, die in unfreiwillige Teilzeit gezwungen werden. Arbeitgeber*innen könnten dabei verfügbare Informationen über die Produktivität der Arbeitnehmer*innen nutzen, um diejenigen für die Teilzeitbeschäftigung auszuwählen, von denen sie erwarten, dass sie in Zukunft schlechtere Leistungen erbringen werden. Dies würde zu einer negativen Korrelation zwischen (unfreiwilliger) Teilzeit und Verdienst führen, die aber nicht in der Teilzeit begründet wäre, sondern in der bereits zuvor vom Management erwarteten niedrigeren Produktivität. Eine solche Korrelation würde insofern keine Informationen über Wirkungen von Teilzeit bieten. Dieser Gedanke legt es nahe, eine Schätzung der Karrierekosten von Teilzeitbeschäftigung auf der Basis der unfreiwilligen Übergänge von Voll- in Teilzeit lediglich als eine Obergrenze zu betrachten, die tatsächlichen Kosten jedoch als (noch) geringer einzuschätzen. Auch zur Beurteilung dieses Effekts können wir unsere Ergebnisse nutzen: Wäre die Auswahl durch die Arbeitgeber*innen entscheidend, wäre tendenziell auch ein negativer Zusammenhang

¹¹ Dies ist im Durchschnitt über die gesamte Gruppe der Betroffenen zu beobachten. Einige der Personen, die in unfreiwillige Teilzeit wechseln, verbleiben auch länger in Teilzeit.

¹² Zur Erinnerung: Eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden oder mehr wird als Vollzeitarbeit gewertet.

zwischen Stundenlohn und unfreiwilliger Teilerfahrung zu erwarten. Dass so ein Zusammenhang in den Daten nicht festzustellen ist, mag zum Teil mit Tariflöhnen oder einem dem betrieblichen Frieden dienlichen Wunsch zur Zahlung einheitlicher Stundenlöhne geschuldet sein. Dennoch deutet der fehlende Zusammenhang zwischen Stundenlöhnen und unfreiwilliger Teilerfahrung darauf hin, dass die dynamische Auswahl durch die Arbeitgeber*innen nicht übermäßig von Bedeutung zu sein scheint.

Signalwirkung versus Humankapital

Die Unterscheidung in freiwillige und unfreiwillige Teilerbeschäftigung ist hilfreich, um zwischen den verschiedenen Erklärungen für die niedrigeren Gehälter von Menschen mit Teilerfahrung zu unterscheiden. Die relative Einkommensentwicklung nach einer freiwilligen Teilerzeit beinhaltet die Effekte des nicht erworbenen Humankapitals, der Signalwirkung der Teilerzeit und die der Auslöser der dynamischen Selbstauswahl. Hingegen liegt bei einer unfreiwilligen Teilerzeit keine Selbstauswahl vor, die arbeitgeberseitige Auswahl scheint sehr moderat zu sein und eine Signalwirkung tritt nicht auf.

Von daher sind unsere Ergebnisse hinsichtlich unfreiwilliger Teilerzeit ein recht sauberes Maß für die Bedeutung des Wirkungskanals des Humankapitalmankos und geben einen Hinweis darauf, dass dieser zwar besteht, jedoch nicht zu überschätzen ist. Dass die geringere Akkumulation eine Rolle spielt, zeigt sich darin, dass wir auch bei unfreiwilliger Teilerzeit Verdiensteinbußen beobachten. Entsprechend sehen wir in den Daten zudem, dass die negativen Auswirkungen umso stärker sind, je größer die Stundenreduktion ist, also je geringer der Arbeitsumfang, in dem Fertigkeiten und Kenntnisse aufgebaut werden können. Aber auch bei einer unfreiwilligen Teilerarbeit von 15 Stunden oder weniger sind die Verdienstunterschiede zur Vergleichsgruppe gering und verschwimmen drei Jahre später im Rahmen des statistischen Fehlers. Unsere Ergebnisse relativieren somit die Bedeutung des Humankapitalkanals für die Folgen von Teilerzeit. In diesem Sinne bestätigt unsere Analyse die Vermutung von Alan Manning

(2011), dass die Verdienstunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Unterbrechung der Vollzeitkarriere überproportional groß sind, um alleine durch Humankapitalunterschiede erklärt zu werden. Unsere Studie zeigt: Rechnet man die Effekte von Signalwirkung und dynamischer Selbstauswahl heraus, sinken die verbleibenden Wirkungen der Teilerzeit erheblich, die dem Humankapitaleffekt zuzurechnen sind.

Fazit

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Verdiensteinbußen, die mit einer unfreiwilligen Teilerarbeit verbunden sind, deutlich geringer ausfallen und von kürzerer Dauer sind. Die Einkommensentwicklung nach einem freiwilligen Eintritt in die Teilerzeit spiegelt daher zu einem erheblichen Teil Faktoren wider, die die Entscheidung für die Teilerzeit erst ausgelöst haben oder die durch diese Entscheidung offenbart wurden. Das zeigt auch der sehr große Anteil von Beschäftigten, die angeben, freiwillig in Teilerzeit zu arbeiten: 85% wünschen sich eine Beschäftigung in dem geringeren Umfang. Die hohe Bedeutung der Selbstauswahl sollte in der wirtschaftspolitischen Debatte berücksichtigt werden. Die Teilerarbeit an sich ist für die Karriere deutlich weniger schädlich als bisher oftmals angenommen. Unsere Ergebnisse relativieren somit die Interpretation von Teilerbeschäftigung als „Karrierekiller“. Dies gilt insbesondere für Teilerbeschäftigte, die mehr als 15 Stunden arbeiten und an ihrem angestammten Arbeitsplatz in ihrem Unternehmen bleiben.

Somit sind unsere Ergebnisse eine gute Nachricht in Hinblick auf Politikmaßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern sollen, da es mit geringeren Kosten verbunden ist, eine Weile in Teilerzeit zu wechseln, etwa um Kinder zu betreuen, als oftmals vermutet.

Insoweit die Karrierekonsequenzen von Teilerzeit darauf zurückzuführen sind, dass Arbeitgeber den freiwilligen Wechsel in eine Teilerbeschäftigung als Signal über ihnen unliebe Eigenschaften einer Arbeitskraft, wie etwa geringe Karriereorientierung, interpretieren, können politische Maßnahmen, die einen Wechsel zwischen Voll- und

Teilzeit vereinfachen, hilfreich sein. Denn je verbreiteter es ist, in bestimmten Lebensphasen in Teilzeit zu arbeiten und anschließend in Vollzeit zurückzukehren, desto weniger würde dieses Verhalten als ein Signal über bestimmte Eigenschaften fungieren können. Diese Überlegungen liefern Argumente für Politikmaßnahmen wie das Recht auf Teilzeit in Elternzeit und die Brückenteilzeit, die ein Recht auf die Rückkehr zur Vollzeitarbeit festschreibt.

Literaturhinweise

Aaronson, D., und French, D. (2004). "The effect of part-time work on wages: Evidence from the social security rules". *Journal of Labor Economics* 22.2, 329-252.

Adda, J., Dustmann, C., und Stevens, K. (2017). "The career costs of children". *Journal of Political Economy* 125 (2), 293-337.

Bertrand, M., Goldin, C., und Katz, L. F. (2010). "Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors". *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (3), 228-55.

Blau, F. D. und Kahn, L. M. (2017). "The gender wage gap: extent, trends, and explanations". *Journal of Economic Literature* 55 (3), 789-865.

Blundell, R., Costa Dias, M., Meghir, C., and Shaw, J. (2016). "Female labor supply, human capital, and welfare reform". *Econometrica* 84 (5), 1705-1753.

Francesconi, M. (2002). "A joint dynamic model of fertility and work of married women". *Journal of Labor Economics* 20 (2), 336-380.

Goldin, C. (2014). "A grand gender convergence: its last chapter". *American Economic Review* 104 (4), 1091-1119.

Hirsch, B. T. (2005). "Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills". *ILR Review* 58 (4), 525-551.

Manning, A. und Petrongolo, B. (2008). "The part-time pay penalty for women in Britain". *The Economic Journal* 118 (526), F28-F51.

Manning, A. "Imperfect Competition in the Labor Market". In: Ashenfelter, Orley, and David Card, eds. *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, 2010.

Paul, M. (2016). "Is there a causal effect of working part-time on current and future wages?" *The Scandinavian Journal of Economics* 118 (3), 494-523.

IMPRESSUM

Autorenkontakt:

Theresa Markefke
Institut für Wirtschaftspolitik
Pohligstr. 1
50969 Köln
Tel.: 0221 / 470-5355
markefke@wiso.uni-koeln.de

Herausgeber:

Institut für Wirtschaftspolitik
an der Universität zu Köln
Pohligstr. 1
50969 Köln
Tel. 0221 / 470-5347
Fax 0221 / 470-5350

Redaktion und V.i.S.d.P.:

Prof. Dr. Steffen J. Roth
Tel. 0221 / 470-5348
steffen.roth@wiso.uni-koeln.de