



Spannungsfeld Vereinbarkeit

Arbeitszeit- und Jobpräferenzen
von Menschen mit Sorgeverantwortung

Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

September 2024

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Andreas Jansen
Angelika Kümmerling
Lina Zink

Verantwortlich

Michaela Hermann
Luisa Kunze

Redaktion

Jan W. Haas, Berlin

Grafikdesign

Ines Meyer, Gütersloh

Bildrechte

Titelfoto: © Studio Romantic - stock.adobe.com

Zitationshinweis

Jansen et al. (2024). Spannungsfeld Vereinbarkeit:
Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit
Sorgeverantwortung. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.).
Gütersloh.

DOI 10.11586/2024147

Spannungsfeld Vereinbarkeit

Arbeitszeit- und Jobpräferenzen
von Menschen mit Sorgeverantwortung

Andreas Jansen
(Evangelische Hochschule Darmstadt und Universität Duisburg-Essen),
Angelika Kümmerling und Lina Zink
(Universität Duisburg-Essen)

INFOBOX STUDIENREIHE Spannungsfeld Vereinbarkeit: Onlinebefragung zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paarkontext

Die vorliegende Studie „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung“ ist der erste Teil einer dreiteiligen Veröffentlichungsreihe im Rahmen des Projekts „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Onlinebefragung zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paarkontext“, das das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen im Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt hat.

Ziel der Untersuchung war es, die bestehenden Erwerbsmuster und deren Gründe sowie die etwaigen Aushandlungsprozesse von Männern und Frauen, insbesondere von Frauen mit Sorgeverpflichtungen, besser zu verstehen, um dadurch Handlungsempfehlungen abzuleiten, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen und ggf. eine Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit fördern. Zwar bezog die Befragung Personen in allen Lebensformen mit ein, aufgrund der vorhandenen Fallzahlen konzentrieren sich die Analysen jedoch auf Männer und Frauen in heterosexuellen Paarbeziehungen.

Die Datenerhebung erfolgte als Onlinebefragung über ein Online-Access-Panel, mit deren Durchführung ein renommierter kommerzieller Datendienstleister beauftragt wurde. Die Befragung fand zwischen dem 19.12.2023 und dem 19.01.2024 statt. Insgesamt wurden 2.098 Personen als sogenannte Ankerpersonen befragt, für 425 Paarhaushalte liegen zudem Informationen aus Sicht beider Partner:innen vor. Befragt wurden Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren, unabhängig von ihrem Geschlecht, Familienstand und Erwerbsstatus. Der Fragebogen enthielt eine Kombination aus Fragen zu Einstellungen, Überzeugungen und Verhalten, aber auch zur subjektiven Einschätzung z. B. der (paarinternen) Aufgabenverteilung, zur Zufriedenheit und zum Gerechtigkeitsempfinden. Abgerundet wurde der Fragebogen neben demographischen Angaben durch Fragen zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitsplatzsituation sowie Fragen zur subjektiven Einschätzung von Instrumenten, die Vereinbarkeit ermöglichen oder ermöglicht hätten. Ein innovatives Feature des Fragebogens stellen Vignetten zur Einschätzung der Attraktivität von Stellenanzeigen und zur Verteilung von Elternzeiten auf Paare dar.

Hintergrund

Die Bestrebungen der Politik, Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzugliedern und insbesondere die Rückkehr von jungen Müttern in den Beruf zu erleichtern, zeigen Erfolge: Sowohl Erwerbstätigenquoten als auch Erwerbstätigkeitsumfang sind in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich gestiegen (Kümmerling, 2024; Statistisches Bundesamt, 2024). Allerdings belegen die Daten, dass Frauen und insbesondere Mütter von Kindern jeglichen Alters (Kümmerling, 2024) vor allem in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Dabei sind zwei Charakteristika auffällig: erstens die Stabilität von Geschlechterunterschieden und zweitens der sogenannte Klebeffekt von Teilzeitarbeit (Kümmerling und Schmieja, 2021). Dieser besagt, dass viele Frauen, die ihre Arbeitszeiten zum Zwecke der Kinderbetreuung reduziert haben, auch dann nicht mehr in eine vollzeitnahe oder Vollzeittätigkeit wechseln, wenn die Kinder keiner (intensiven) Betreuung mehr bedürfen.

Die der Veröffentlichungsreihe zugrundeliegende Studie basiert auf der Annahme, dass Erwerbstätigkeits- und Arbeitszeitsentscheidungen von Frauen und Müttern aus dem Zusammenspiel verschiedener Faktoren resultieren, die sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene angesiedelt sind (vgl. u. a. Boeckmann et al., 2014; Hipp und Leuze, 2015; Kümmerling und Postels, 2020). Dazu gehören auf der Mikro- oder individuellen Ebene z. B. Qualifikation, Sorgearbeitsverpflichtungen sowie persönliche Präferenzen und Geschlechterrollenorientierungen, auf der Paarebene z. B. ökonomische Verteilungen sowie partnerschaftliche Aushandlungsprozesse und auf der Makroebene u. a. das Vorhandensein von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Verbreitung ambulanter Pflegedienste, Elternzeitregelungen sowie externe Faktoren (z. B. Eigenschaften des Arbeitsplatzes oder des Arbeitgebers).

Inhalt

Infobox Studienreihe	4
Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis.....	9
1 Einleitung	10
2 Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Müttern in Deutschland: Hintergründe und Status quo	13
2.1 Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Betreuung und Pflege: Trends und Präferenzen	17
2.2 Was können die Betriebe tun?.....	20
3 Datengrundlage und Methodik der Vignettenstudie	23
3.1 Datensatz und Erhebungsmethodik	23
3.2 Methodisches Vorgehen: Die Vignettenstudie mit Präferenzwahl als Methode zur Identifikation bevorzugter Arbeitsstellen	28
3.3 Die logistische Regressionsanalyse: Welchen Einfluss haben Elternschaft und Pflegeverpflichtung auf die Auswahl verschiedener Merkmalsausprägungen?	33
4 Welche Stellen sprechen die Befragten an, welche nicht? Besonders attraktive und unattraktive Vignetten.....	35
5 Welche Vignetten werden von welchen Befragten als Favorit ausgewählt?.....	42
6 Welche Merkmalsausprägungen werden von welchen Befragten besonders favorisiert?.....	48
7 Welche Merkmalsausprägungen werden am wahrscheinlichsten von Eltern und Personen mit Pflegeverpflichtung gewählt? Eine multivariate Betrachtung.....	58
8 Fazit und Handlungsempfehlungen	68
9 Literaturverzeichnis	71
10 Anhang	75

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1	Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kleinkindern (unter 3 Jahren) nach Arbeitszeitumfang in Ost- und Westdeutschland (2022 in %)	14
ABBILDUNG 2	Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen und im Zeitvergleich (2012 und 2022, in Stunden).....	15
ABBILDUNG 3	Höchster beruflicher Bildungsabschluss, Anteile an jeweiliger Gruppe (in %)	25
ABBILDUNG 4	Besonders attraktive und unattraktive Vignetten (Nennungen in %); Befragungspersonen insgesamt.....	36
ABBILDUNG 5	Besonders attraktive und unattraktive Vignetten (Nennungen in %); Frauen	38
ABBILDUNG 6	Besonders attraktive und unattraktive Vignetten (Nennungen in %); Männer	40
ABBILDUNG 7	Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; Frauen und Männer (in %).....	49
ABBILDUNG 8	Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; ost- und westdeutsche Frauen im Vergleich (in %)	50
ABBILDUNG 9	Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; differenziert nach Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Alter von 12 Jahren und jünger im Haushalt (in %).....	52
ABBILDUNG 10	Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; differenziert nach Personen mit und ohne Pflegeverpflichtung (in %)	55
ABBILDUNG 11	Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; differenziert nach Personen mit und ohne Schichtarbeit (in %).....	57

Tabellenverzeichnis

TABELLE A	Überblick über verschiedene Verteilungsparameter der Gesamterhebung.....	27
TABELLE 1	Überblick über verschiedene Verteilungsparameter des genutzten Datenauszugs...	24
TABELLE 2	Dimensionen und Merkmalsausprägungen des Vignettenuniversums.....	30
TABELLE 3	Einleitungstext und Stellenanzeigenvignetten für Arbeitsstellen mit und ohne Schichtarbeit im Vergleich; Vignetten 1 und 2	31
TABELLE 4	Hinweise auf Familienorientierung in den Vignetten.....	32
TABELLE 5	Die am häufigsten als attraktiv bewerteten Vignetten.....	35
TABELLE 6	Die am häufigsten als unattraktiv bewerteten Vignetten.....	37
TABELLE 7	Familienfreundlichkeit und Organisation der Kinderbetreuung als dominantes Stellenanzeigenmuster von Vignette 7.....	38
TABELLE 8	Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuungskosten als dominantes Stellenanzeigenmuster von Vignette 19	39
TABELLE 9	Die drei von Frauen als unattraktiv bewerteten Vignetten	40
TABELLE 10	Attractiveness und Choice bei der Wahl der favorisierten Vignette; Befragungspersonen insgesamt.....	43
TABELLE 11	Wahl der favorisierten Vignette; Männer.....	45
TABELLE 12	Wahl der favorisierten Vignette; Frauen.....	46
TABELLE 13	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Teilzeioption?	60
TABELLE 14	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vollzeioption?	63
TABELLE 15	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vignette ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit?	65
TABELLE 16	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vignette ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit? Analyse mit Interaktionseffekt.....	66
TABELLE A1	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Teilzeioption?	75
TABELLE A2	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vollzeioption?	76
TABELLE A3	Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vignette ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit?	78

1 | Einleitung

In den kommenden Dekaden wird die Arbeits- und Fachkräftesicherung eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen sein, und zwar nicht nur in Deutschland, sondern in vielen europäischen und außereuropäischen Ländern. Denn eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften ist nicht nur für die Funktions- und vor allem Produktionsfähigkeit von Betrieben von hoher Bedeutung, sondern auch für die mittel- bis langfristige Produktivitätsentwicklung und damit die Wettbewerbsfähigkeit des heimischen Wirtschaftsstandortes. Aufgrund des zunehmenden europäischen, oft auch globalen Wettbewerbs ist es dabei nicht ausreichend, sich allein auf eine hinreichend starke Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften zu verlassen – auch wenn sich die diesbezüglichen Möglichkeiten durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz deutlich verbessert haben und im Zuge der Weiterentwicklung dieses Gesetzes mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter verbessern werden (Poutvaara, 2021). Stattdessen ist angeraten, auch das heimische ErwerbSPersonen- bzw. Fachkräftepotenzial auszuschöpfen.

Ein in diesem Kontext zunehmend diskutierter Ansatzpunkt ist die Erhöhung des Arbeits(zeit)volumens von Frauen (Beckmannshagen und Sperling, 2024; Bundesagentur für Arbeit, 2023). Zwar hat die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahren vor allem in Westdeutschland stark zugenommen, der Anstieg ist jedoch vorrangig auf eine zunehmende Teilzeiterwerbstätigkeit zurückzuführen. So lag die Teilzeitquote von Frauen im Jahr 2023 in Deutschland bei 50 Prozent. Dabei sind es insbesondere Mütter, die in Teilzeit arbeiten. Mit rund 67 Prozent liegt die Teilzeitquote bei dieser Gruppe

noch einmal deutlich über dem Gesamtwert bei Frauen (Statistisches Bundesamt, 2024a). Diese Zahlen zeigen das große Potenzial, das in der Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen liegt.

Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt auch in der Fachkräftestrategie der Bundesregierung als ein wesentliches Instrument angesehen wird, um die bestehende und sich weiter öffnende Fachkräftelücke zu schließen. Die Komplexität dieses Ziels ist an der Bandbreite an flankierenden Maßnahmen zu erkennen, die die Bundesregierung zur Zielerreichung einsetzen will, darunter die Ausweitung der Kinderbetreuung und das Korrigieren steuerlicher Fehlanreize, die sich beispielsweise durch das Ehegattensplitting ergeben (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022, S. 20). Aber auch eine familienfreundliche Arbeitskultur wird als entscheidender Hebel angesehen, um die Beschäftigung von Frauen und Müttern zu fördern (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022; Bundesagentur für Arbeit, 2023; Prognos, 2024). In Hinblick auf die Frage, was konkret unter einer solchen Arbeitskultur zu verstehen ist und welche Voraussetzungen für einen kulturellen Wandel hinsichtlich der egalitäreren Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen im Allgemeinen und Müttern im Speziellen gegeben sein müssten, bleibt die Fachkräftestrategie der Bundesregierung allerdings recht vage. Deutlich konkretere Instrumente und Beschreibungen finden sich dagegen in aktuellen Publikationen der Bundesagentur für Arbeit (2023) und Prognos (2024), die sich beide mit Möglichkeiten zur Erschließung inländischer Arbeitskräftepotenziale befassen. Neben der Bereitstellung von betrieb-

lichen oder öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird dabei insbesondere der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ein großes Gewicht für die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitskultur beigemessen (vgl. dazu auch Abschnitt 2.2). Aber auch die Planbarkeit der Arbeitszeiten kann neben deren Flexibilisierung von Bedeutung sein. Verlässlichkeit und Planbarkeit der täglichen Arbeitszeiten bedeuten in diesem Kontext auch Schutz vor Mehrarbeit, vor allem in Randzeiten und am Wochenende, da diese eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhindern kann.

Der Bedarf nach Verlässlichkeit soll jedoch nicht bedeuten, dass Mütter und Väter von minderjährigen Kindern sowie Personen mit Pflegeverpflichtungen eher planbare als flexible Arbeitszeiten benötigen. Im Gegenteil: Sorgeverantwortung braucht Flexibilität, aber Flexibilität im Sinne von tatsächlicher Souveränität über die eigene Arbeitszeit. Es gilt daher vornehmlich, die Arbeitszeitsouveränität zu stärken, indem zeit- und ortsflexible Arbeitsarrangements als Vereinbarkeitsinstrumente angeboten und gleichzeitig die bestehenden arbeitszeitgesetzlichen Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmenden beibehalten werden. Nur so gelingt Flexibilität, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Gesunderhaltung und das Wohlbefinden fördert (Abschnitt 2.2; Beckmannshagen und Sperling, 2024).

Um es deutlich zu formulieren: In Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es nicht den einen Königsweg, den Betriebe und Politik einschlagen können, damit eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung für Frauen und Männer, die in ihrer Familie die Hauptlast der Sorgeverpflichtung tragen, realisierbar und im Idealfall auch attraktiv wird. Vielmehr haben unterschiedliche Zielgruppen je nach Lebensphase und Art der Sorgeverpflichtung unterschiedliche Präferenzen und Vereinbarkeitserwartungen, denen dann jeweils mit eigenen Maßnahmen und Instrumenten begegnet werden kann. Gemeinsam ist allen Zielgruppen aber der Bedarf nach Arbeitszeit-

souveränität, die in diesem Verständnis als Stoßrichtung für ggf. sehr unterschiedliche Maßnahmen und Instrumente, ausgerichtet an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden, fungiert. Dementsprechend ergibt sich ein ganzes Bündel an möglichen betrieblichen Maßnahmen, die dann zielgruppengerecht komponiert werden können. Die Bundesagentur für Arbeit zeigt in einer aktuellen Publikation die Vielfalt dieses Maßnahmenbündels am Beispiel von Frauen mit Sorgeverpflichtungen auf:

„Das Fördern und Motivieren von Frauen sind Aufgaben, die alle Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt annehmen müssen. Nur mit starkem Veränderungswillen lassen sich die Weichen stellen: Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf muss leichter werden. Vollzeitnahe Beschäftigung muss für Frauen attraktiv und möglich werden. Verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung muss allen Frauen zur Verfügung stehen. [...] Verlässliche, flexible Arbeitszeitmodelle können Erleichterungen schaffen und die Rückkehr in den Beruf oder eine Erhöhung der Arbeitszeit begünstigen. Sie erlauben den Beschäftigten eine freiere Arbeitszeitgestaltung und entlasten sie bei der Erfüllung ihrer Familienaufgaben. Dies gilt vor allem für Angebote zur Gleitzeitarbeit und zum Homeoffice. Auch Langzeitarbeitskonten und Vertrauensarbeitszeit können Spielräume schaffen. Zusätzlich sind Maßnahmen auf Unternehmensebene erfolgreich, wie etwa der Ausbau von Betriebskindergärten oder die Beteiligung von Arbeitgebern an Kinderbetreuungskosten.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2023, S. 34)

Vor diesem Hintergrund und dem bunten Strauß an verfügbaren Instrumenten zur Realisierung einer familienfreundlichen Arbeits(zeit)kultur stellt sich nunmehr die Frage, welche Kombinationen arbeitgeberseitiger Angebote in Hinblick auf die Lage und den Umfang der Arbeitszeit sowie auf die Organisation und/oder Finanzierung der Kinderbetreuung auf Frauen und Männer im Allgemeinen sowie auf Eltern und Personen mit Pflegeverpflichtung im Speziellen attraktivitätssteigernd oder abschreckend wirken. Dies herauszufinden ist Ziel der vorliegenden Studie.

Der Frage nach der Attraktivität oder dem Abschreckungspotenzial verschiedener Jobmerkmale wird dabei mittels einer Vignettenstudie, die wir bei mehr als 2 500 Befragten im Alter von 18 bis 65 Jahren durchgeführt haben, nachgegangen. Den Befragungspersonen wurden dabei vier fiktive Stellenanzeigen vorgelegt, die in Hinblick auf den Arbeitszeitumfang (Voll- oder Teilzeit, Teilzeit, Vollzeit), die Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit sowie die An- oder Abwesenheit familienfreundlicher Zusatzleistungen variierten. Wir haben uns für das Medium der Stellenanzeige entschieden, weil diese – gleich ob traditionell in Printmedien oder in Job- oder Karriereportalen – auch in einer zunehmend digitalen Welt als etablierte Strategie bei der Personalgewinnung nach wie vor eine wichtige Rolle spielt, da sie für die Interessentinnen und Interessenten wesentliche Informationen über die zu besetzende Stelle enthält (Schroll-Decker und Schneider, 2020). Die Verwendung von Stellenanzeigen hat überdies den Vorteil, dass viele Menschen mit dieser Art der Präsentation von Stellencharakteristika sowie dem Wortlaut in einer Stellenanzeige vertraut sind und etwaige Verständnisprobleme minimiert werden.

Die Studie untergliedert sich in insgesamt sieben inhaltliche Kapitel. In Kapitel 2 wird zunächst der relevante Forschungsstand in Hinblick auf die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen dargestellt und diskutiert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Müttern sowie auf Frauen mit Pflegeverpflichtungen. Neben der allgemeinen Entwicklung der Erwerbsbeteiligung wird auch auf spezifische Hindernisse und Potenziale für eine weitergehende Ausschöpfung des weiblichen Erwerbspotenzials eingegangen. Zudem betrachten wir die Entwicklung und den Status quo der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern im Speziellen sowie die Arbeitszeitpräferenzen von Personen mit Care-Verpflichtungen und beleuchten betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Kapitel 3 wird

zunächst der der Analyse zugrundeliegende Datensatz in Hinblick auf relevante Verteilungsparameter, Fragen der Repräsentativität sowie erhebungstechnische Besonderheiten beschrieben. Den Schwerpunkt dieses Kapitels bildet aber die Darstellung der Vignettenstudie sowie der zur Auswertung der Stellenanzeigenvignetten verwendeten Methoden. In den Kapiteln 4, 5 und 6 folgt dann eine detaillierte deskriptive Auswertung der Vignetten. In Kapitel 4 liegt der Fokus der Analyse auf der Bewertung einzelner Vignetten als attraktiv oder unattraktiv. Dargestellt werden dabei die Vignetten, die von den Befragungspersonen als besonders attraktiv bzw. besonders unattraktiv bewertet wurden. In Kapitel 5 wird demgegenüber untersucht, welche Stellenanzeigenvignetten von den befragten Frauen und Männern¹ besonders häufig als ihre favorisierte Stellenanzeige ausgewählt wurden und bei welchen Stellenanzeigenvignetten dies besonders selten der Fall war. In Kapitel 6 wird der Blickwinkel verändert: Im Fokus der Analyse stehen hier nicht mehr die Einzelvignetten, sondern einzelne Vignettdimensionen, wie z. B. „volle Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit“ und „Gleitzeit“. Durch die Fokussierung auf Vignettendimensionen lassen sich aufgrund der damit einhergehenden höheren Fallzahlen auch Analysen differenziert nach verschiedenen Personengruppen durchführen, wie z. B. Eltern, Personen mit Pflegeverpflichtung oder Schichtarbeiter:innen. In Kapitel 7 werden ergänzend zu den deskriptiven Analysen in Kapitel 6 multivariate logistische Regressionsanalysen durchgeführt, um die Frage zu beantworten, welche individuellen, haushaltsbezogenen und beschäftigungsbezogenen Merkmale die Wahrscheinlichkeit signifikant erhöhen oder reduzieren, eine bestimmte Vignettendimension auszuwählen. Ausgehend von den Ergebnissen der empirischen Analyse werden in Kapitel 8, im Anschluss an ein kurzes Fazit, Handlungsempfehlungen formuliert. Diese unterteilen sich in Handlungsempfehlungen an die Politik auf der einen und betriebliche Handlungsempfehlungen auf der anderen Seite.

1 In dieser Studie liegt der Schwerpunkt auf heterosexuellen Paarbeziehungen, da wir aufgrund einer zu geringen Fallzahl im Datensatz queere / nichtbinäre Menschen nicht differenziert ausweisen können.

2 | Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Müttern in Deutschland: Hintergründe und Status quo

Die Stärkung der Integration von Frauen – und insbesondere von Müttern – in den Arbeitsmarkt steht seit mehr als 20 Jahren auf der politischen Agenda. Bereits in den sogenannten Lissabon-Zielen des Jahres 2000 wurde eine EU-weite Frauenerwerbstätigenquote von 60 Prozent bis ins Jahr 2010 als Zielmarke anvisiert. Insbesondere Deutschland hat sich diese Zielsetzung zu eigen gemacht und die Frauenerwerbstätigkeit in vergleichsweise wenigen Jahren deutlich erhöht. Bereits 2006 und damit vier Jahre vor dem Referenzjahr überstieg die Erwerbstätigenquote von Frauen mit 61,5 Prozent die avisierte Zielmarke und lag 2010 bereits bei 66,2 Prozent (Eurostat, 2024). Die positive Entwicklung in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich auch nach dem „Zieljahr“ 2010 weiter fortgesetzt, wenn auch nicht mit derselben Dynamik wie in der ersten Dekade dieses Jahrtausends. Im Jahr 2023 betrug ihre Erwerbstätigenquote 73,6 Prozent und lag damit um 7,4 Prozentpunkte über dem Wert von 2010. Die referierten Zahlen für Gesamtdeutschland verdecken allerdings, dass es bis heute Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen ost- und westdeutschen Frauen gibt – auch wenn sich die Unterschiede im Zeitverlauf verringert haben. Konkret lag die Erwerbstätigenquote ostdeutscher Frauen mit 74,0 Prozent um 0,6 Prozentpunkte über dem entsprechenden westdeutschen Anteilswert von 73,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2024c). Deutlich merklichere Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ost- und Westdeutschland zeigen sich allerdings, wenn die

Erwerbstätigenquoten differenziert nach Altersgruppen betrachtet werden: Die Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen liegt vor allem im mittleren Altersbereich (30 bis 59 Jahre) um bis zu fünf Prozentpunkte über den entsprechenden Anteilswerten in Westdeutschland, während westdeutsche Frauen vor allem an den Rändern der Altersverteilung (15 – 19 Jahre sowie 65 – 69 Jahre) höhere Erwerbstätigenquoten aufweisen ((Sozialpolitik Aktuell: Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, 2024).). Die geringeren Erwerbstätigenquoten in den mittleren Altersjahren sind ein erstes Indiz dafür, dass es vor allem Unterschiede in der Müttererwerbstätigkeit sind, die zu den bis heute erkennbaren Ost-West-Unterschieden führen.

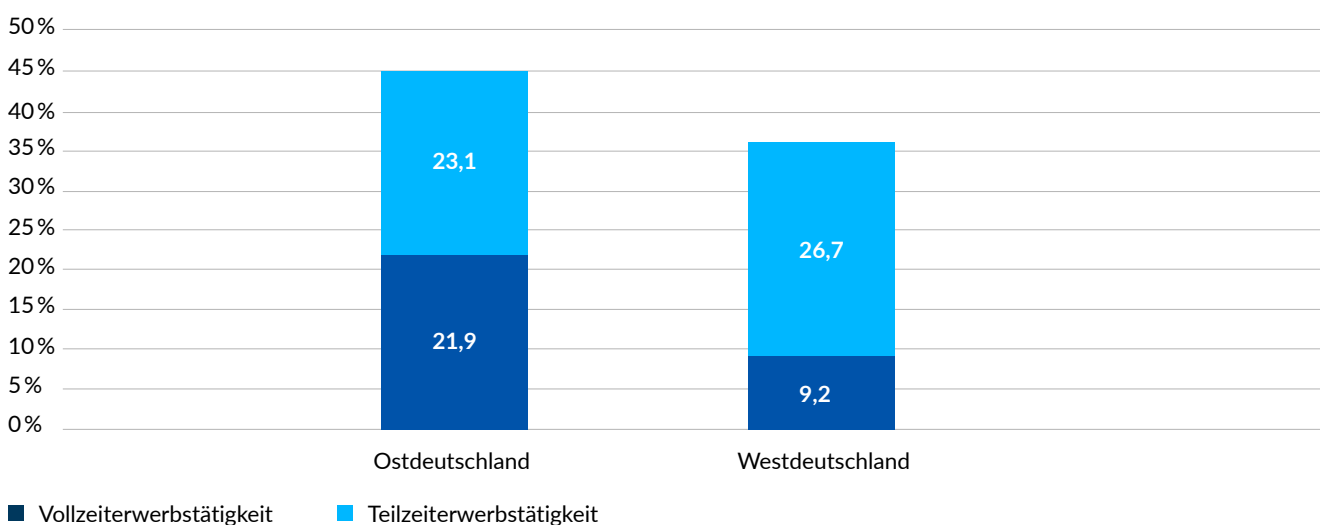
Die vielfältigen Bestrebungen der Politik, Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzugliedern und insbesondere die Rückkehr von jungen Müttern in den Beruf zu erleichtern, zeigen also Erfolge – zumindest langsam. Zum Beispiel hat das 2007 eingeführte Elterngeld positive Auswirkungen auf die Rückkehr von Frauen auf den Arbeitsmarkt, da sie seitdem früher aus der Elternzeit zurückkehren (z. B. Kluge und Schmitz, 2014; aktuell Frodermann et al., 2023). Kluge und Schmitz (2014) sprechen in diesem Zusammenhang bereits davon, dass durch das Elterngeld eine neue Norm in Bezug auf die Rückkehr von Müttern an den Arbeitsmarkt konstituiert werde. Einen positiven Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat zudem der seit 2013 bestehende Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für Kinder unter drei Jahren und der damit ein-

hergehende Ausbau der Kinderbetreuung, der seit 2005 forciert wurde (Neuberger et al., 2020; Schober und Stahl, 2014).

Allerdings unterscheiden sich die Erwerbstätigenquoten von Eltern mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren immer noch deutlich von den entsprechenden Anteilswerten von Eltern, bei denen das jüngste Kind das sechste Lebensjahr bereits vollendet hat (65,4 Prozent vs. 78,7 Prozent; Statistisches Bundesamt, 2024b). Der Fokus auf die Elternschaft verschleiert allerdings die weiterhin stark ausgeprägten Geschlechterunterschiede in der Erwerbsbeteiligung. Denn tatsächlich waren 84,0 Prozent der Väter im Alter von 20 bis 49 Jahren mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren im Haushalt

erwerbstätig (Väter mit Kindern von mindestens sechs Jahren: 85,3 Prozent), während mit 49,1 Prozent weniger als jede zweite Mutter erwerbstätig war (Mütter mit Kindern von mindestens sechs Jahren: 74,6 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2024b). Mit zunehmendem Alter des Kindes ist somit eine (wieder) steigende Erwerbsbeteiligung von Müttern zu verzeichnen. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit kleinen Kindern weicht überdies im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland stark voneinander ab. So lag der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter drei Jahren 2022 in Westdeutschland bei 35,4 Prozent, während der entsprechende Anteilswert bei ostdeutschen Müttern 45,0 Prozent betrug (Abbildung 1).

ABBILDUNG 1 Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kleinkindern (unter 3 Jahren) nach Arbeitszeitumfang in Ost- und Westdeutschland (2022, in %)



Quelle: www.sozialpolitik-aktuell.de; Daten des Mikrozensus.

| BertelsmannStiftung

Die Erwerbstätigkeit an sich stellt allerdings nur eine Dimension der Erwerbsbeteiligung dar (Kümmerling und Postels, 2020). Um zu einem vollständigen Eindruck zu kommen, muss zusätzlich das Arbeitszeitvolumen in die Betrachtung einbezogen werden. Tut man dies, so zeigen die Daten bei allen Erfolgen auch, dass Frauen und dabei insbesondere Mütter mit minderjährigen Kindern in erster Linie in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Im Jahr

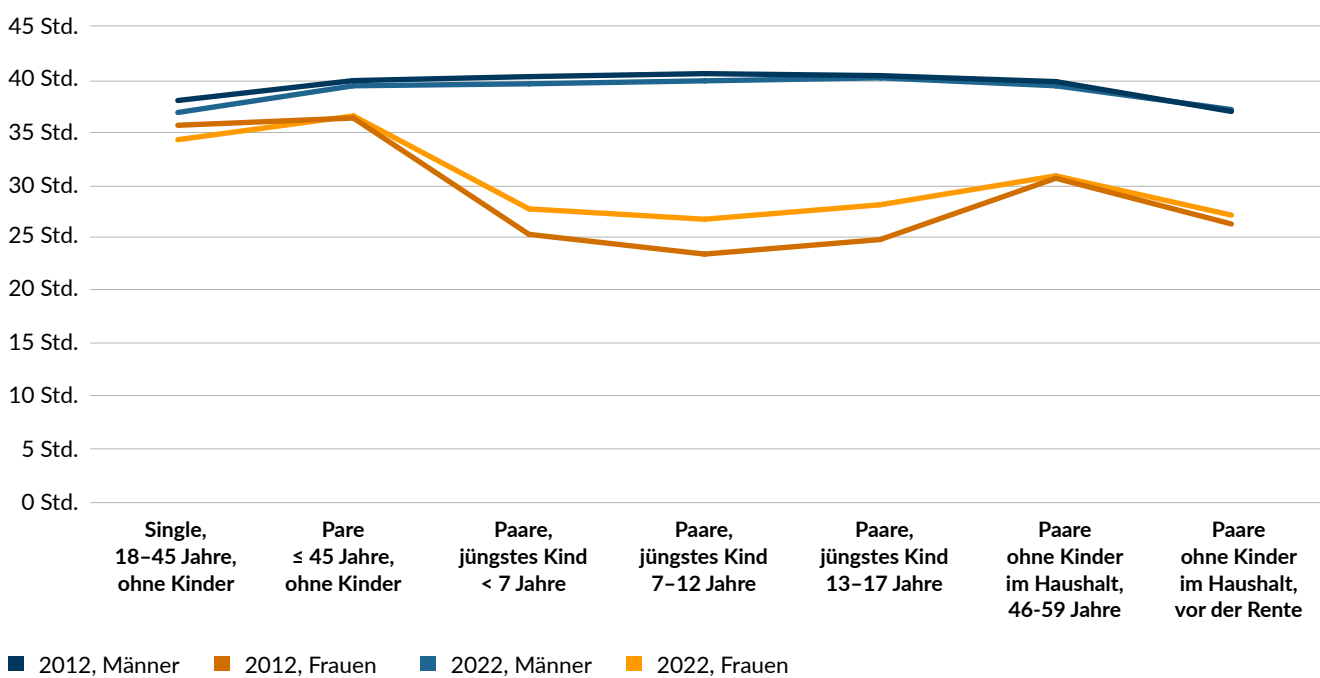
2023 traf dies auf 50 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen zu (Statistisches Bundesamt, 2024b). Betrachtet man allein die Gruppe der Mütter mit minderjährigen Kindern, so beträgt der Teilzeitanteil sogar rund 67 Prozent, während der Anteil der erwerbstätigen Väter in Teilzeit bei rund neun Prozent liegt (Statistisches Bundesamt, 2024b). Wie Abbildung 1 zeigt, gibt es hier große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. So ist die Vollzeiterwerbstätigen-

quote bei Frauen mit Kleinkindern in Ostdeutschland mit 21,9 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland mit 9,2 Prozent.

Die skizzierten Unterschiede in den Arbeitszeitmustern wirken sich auch auf die Verdienste von Frauen und Männern aus. So lag der Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2023 bei 39 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2024d). Der Gender Gap Arbeitsmarkt ist ein Indikator zur Feststellung und Analyse erweiterter Verdienungleichheiten und berücksichtigt neben der Verdienstlücke pro Stunde (Gender Pay Gap) auch die Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit (Gender Hours Gap) und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (Gender Employment Gap). Ein Gender Gap Arbeitsmarkt von 39 Prozent bedeutet, dass Frauen durch das Zusammenspiel der drei genannten Faktoren ein durchschnittliches Erwerbseinkommen erzielen, dass 39 Prozent unter dem entsprechenden Referenzwert von Männern liegt.

Auffällig ist zudem der „Klebeffekt“ von Teilzeitarbeit (Kümmerling und Schmieja, 2021). Dieser Begriff besagt, dass viele Frauen, die zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle wechseln, nicht mehr auf eine Vollzeitstelle zurückkehren. Teilzeitarbeit darf dabei jedoch nicht auf das klassische Modell einer halben Vollzeitstelle, die mittlerweile auch als „kurze Teilzeit“ bezeichnet wird, reduziert werden, sondern schließt diverse Konstellationen unterhalb einer Vollzeitarbeitsstelle ein. In diesem Kontext zeigen aktuelle Analysen einen deutlichen Trend zu längerer Teilzeitarbeit. Während die durchschnittliche Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter im Jahr 2012 noch bei 19,5 Stunden in der Woche lag, betrug sie im Jahr 2022 bereits 22,1 Stunden, was einem Zuwachs von 3,6 Wochenstunden entspricht (Kümmerling, 2024).

ABBILDUNG 2 Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen und im Zeitvergleich (2012 und 2022, in Stunden)



Quelle: Berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL), Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen (Kümmerling, 2024, S. 13).

| BertelsmannStiftung

Abbildung 2 verdeutlicht in diesem Kontext, dass dieser Trend vornehmlich von Müttern getrieben wird. Je nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt arbeiten Frauen im Jahr 2022 zwischen 2,4 und 3,3 Stunden länger als zehn Jahre zuvor. In keiner anderen Beschäftigtengruppe können auch nur annäherungsweise ähnlich große Veränderungen festgestellt werden. Die Daten zeigen aber auch, dass die Verkürzung der Arbeitszeit aufseiten der Männer mit jüngstem Kind bis zu zwölf Jahren ebenfalls substantiell ausfällt (-0,7 Stunden). Da sich Arbeitszeiten im Zeitverlauf normalerweise nur langsam verändern (Kümmerling und Schmieja, 2021), ist das Ausmaß der Veränderungen der Arbeitszeiten ein wichtiger Indikator für sich verändernde Präferenzen und/oder Lebenswelten aufseiten von Eltern.

Ungeachtet der gestiegenen Arbeitszeiten von Frauen im Allgemeinen und von Müttern im Speziellen liegen die Arbeitszeiten von Männern in jeder der aufgeführten Haushaltskonstellationen über den entsprechenden Arbeitszeitdurchschnitten von Frauen. Bemerkenswert ist aber auch, dass für Männer die potenziell mit der Übernahme von Sorgearbeit verbundene Lebensphase „Kinder im Haushalt“ nicht mit kürzeren Arbeitszeiten verbunden ist, während Kinder im Haushalt sich in einschneidender Weise auf die Arbeitszeiten von Frauen auswirken. Es zeigt sich überdies, dass auch die Arbeitszeiten weiblicher Beschäftigter in mittleren und älteren Jahren ohne Kinder im Haushalt substantiell geringer sind als die von jüngeren Frauen ohne Kinder. Inwieweit es sich dabei um den oben beschriebenen Klebeffekt von Teilzeit handelt oder dies der Übernahme von Sorgeverpflichtungen aufgrund von Angehörigenpflege geschuldet ist, ist mithilfe von Querschnittsanalysen leider nicht festzustellen.

Der Befund einer sukzessiven Präferenzverschiebung wird auch durch aktuelle Zeitbudgetstudien bestätigt. Demnach trifft die noch für 2022 feststellbare geschlechtsspezifische Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit nicht auf ungeteilte Zustimmung unter jungen Eltern. So hat bereits 2015 etwa ein Drittel aller Väter im

Rahmen der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes den Wunsch geäußert, mehr Zeit für die Betreuung und Fürsorge der Kinder zu haben; bei den Müttern sind es demgegenüber nur 19 Prozent. Schaut man sich die Zufriedenheit mit den Erwerbsarbeitszeiten unter (jungen) Eltern an, so zeigt sich das umgekehrte Bild: Fast 30 Prozent der Mütter würden gerne mehr Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen, bei den Vätern sind es dagegen nur sieben Prozent. Dafür wünscht sich ein Viertel der erwerbstätigen Mütter und über die Hälfte der Väter weniger bezahlte Arbeit (Panova et al., 2017). Vor diesem Hintergrund lässt sich die bis heute beobachtbare Arbeitsteilung in Elternhaushalten nicht durchgängig auf den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung bzw. einer Teilzeiterwerbstätigkeit zurückführen. Im Gegenteil: Wenn 30 Prozent der Mütter gerne mehr Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen wollen, erscheinen die fehlenden Möglichkeiten, eine lange Teilzeit- oder gar Vollzeiterwerbstätigkeit mit der Betreuung und Erziehung von Kindern zu verbinden, als mindestens ebenso wichtiger Faktor zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt.

Ein wichtiger Grund für die bis heute bestehenden Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann darin gesehen werden, dass der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur in der jüngeren Vergangenheit nicht mit der Bedarfsentwicklung Schritt halten konnte (und es aktuell u.a. aufgrund bestehender Fachkräftengpässe beim Kinderbetreuungspersonal auch nicht kann) und zumindest in Westdeutschland als unzureichend charakterisiert werden muss (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024; Geis-Thöne, 2020). Allerdings sind die zumindest in Westdeutschland unzureichenden externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten nur einer von mehreren, die Arbeitszeitpräferenzen von Müttern und Vätern beeinflussenden Faktoren. Dementsprechend wird im folgenden Abschnitt auf die Arbeits- und Arbeitszeitpräferenzen von Frauen und Männern im Allgemeinen und von Müttern und Vätern im Speziellen eingegangen.

2.1 Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Betreuung und Pflege: Trends und Präferenzen

Aus den bisherigen Ausführungen ist deutlich geworden, dass bis heute geschlechtsspezifische Unterschiede in Hinblick auf Erwerbsbeteiligung und Erwerbsumfang in Deutschland existieren. Frauen sind zu geringeren Anteilen am Arbeitsmarkt tätig und arbeiten im Durchschnitt weniger Wochenstunden als Männer. Allerdings hat sich auch gezeigt, dass die Arbeitszeiten in Bewegung geraten sind. Mütter sind heute durch längere Arbeitszeiten stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden; die Gruppe der Väter sowie männliche und weibliche alleinlebende Beschäftigte ohne Kinder im eigenen Haushalt arbeiten dagegen kürzer als noch vor zehn Jahren. Daher ist bei Gesamtbetrachtung die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen seit 2011 weitgehend konstant geblieben (Frauen mit und ohne Kinder heben sich gegenseitig auf), während die Arbeitszeit der Männer abnimmt. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit über alle Beschäftigten hinweg weist somit einen abnehmenden Trend auf, was vereinzelt auch dahingehend interpretiert wird, dass in Deutschland immer weniger gearbeitet wird. Das Gegenteil ist allerdings der Fall: Trotz der gesunkenen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten steigt das Arbeitszeitvolumen, also die Summe aller jährlich gearbeiteten Stunden, im Zeitverlauf merklich an. So haben die abhängig Beschäftigten im Jahr 2023 insgesamt knapp 55 Milliarden Stunden gearbeitet. Zum Vergleich: 1991 lag das Arbeitszeitvolumen bei 52 Milliarden Stunden, es erreichte dann 2005 einen Tiefpunkt von 47 Milliarden Stunden und steigt seitdem kontinuierlich an (Beckmannshagen und Sperling, 2024). Diese positive Entwicklung geht insbesondere auf die bereits skizzierte Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen zurück. Diese sind jedoch in erheblich stärkerem Maße teilzeitbeschäftigt als Männer. Die sinkenden durchschnittlichen Pro-Kopf-Arbeitszeiten werden somit durch eine steigende Zahl der Köpfe, also durch die verstärkte Einbindung von zuvor nicht oder nur teilweise in den Arbeitsmarkt eingebundenen Gruppen, überkompensiert, so-

dass eine sinkende durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit einem steigenden Arbeitszeitvolumen einhergeht. Neben den Frauen sind in diesem Kontext auch die nach Deutschland zugewanderten Personen zu nennen, die sukzessive in den Arbeitsmarkt integriert wurden.

Auch wenn die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen in erster Linie aus der Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen resultiert, spiegelt diese Entwicklung einen erheblichen kulturellen Wandel in Deutschland wider. So spielt das zumindest in den westlichen Bundesländern lange Zeit dominierende Einverdienermodell mit männlichem Ernährer in einer zunehmenden Zahl der (Eltern-)Haushalte eine immer geringere Rolle, weil nunmehr beide Partner: innen erwerbstätig sind und sein wollen. Der Trend zum Zweiverdienerhaushalt führt allerdings zu neuen zeitlichen Herausforderungen. Eine gleichberechtigtere Teilhabe von Frauen (Müttern) und Männern (Vätern) erfordert auch eine neue Aushandlung der Arbeitsteilung auf Paarebene, d. h. eine Neujustierung der Verteilung von Erwerbsarbeitszeit auf der einen und der im Haushalt bzw. bei der Kinder- und Angehörigenpflege und damit jenseits der Erwerbssphäre anfallenden Arbeitszeiten auf der anderen Seite. Denn während Frauen zu Zeiten der Dominanz des Einverdienerhaushaltes ihre verfügbare Arbeitszeit vollständig auf die im Haushalt und durch die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege anfallenden Aufgaben aufwandten und Männer einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgingen, lässt sich diese polarisierte Arbeitsteilung im Grunde nicht mehr aufrechterhalten. Vielmehr müssen die vormals klaren Grenzen zwischen Erwerbsarbeitszeit auf der einen und Hausarbeits- und Betreuungszeit auf der anderen Seite stärker verwischen – und das, ohne Beschäftigte zu überlasten.

Vor diesem Hintergrund wäre zu erwarten, dass sich parallel zur Zunahme weiblicher Erwerbsarbeit auch bei der Arbeitsteilung im Haushalts- bzw. Paarkontext eine egalitärere Aufteilung zwischen Frauen und Männern im Allgemeinen sowie Müttern und Vätern im Speziellen einstellt. Neuere Studienergebnisse zeigen jedoch, dass

dies nicht der Fall ist. So wenden Mütter unabhängig vom Alter auch heute noch deutlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf als Väter. Zwar zeigt sich bei den Vätern ein positiver Trend, da diese 2019 durchschnittlich etwa zehn Stunden mehr pro Woche mit der Betreuung ihrer Kinder verbrachten als 1999. Die Differenzen zwischen der im Durchschnitt für die Kinderbetreuung aufgewendeten Zeit von Müttern und Vätern sind dennoch erheblich. Bei den 25- bis 34-jährigen lag die Differenz 2019 z. B. bei 28 Wochenstunden (Beckmannshagen und Sperling, 2024). Auch in der aktuellen Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2022 zeigt sich, dass Mütter im Durchschnitt mehr Zeit pro Woche für die Kinderbetreuung aufbringen als Väter. Die Unterschiede sind hier aber bei Weitem nicht so stark ausgeprägt. So wenden Mütter in Haushalten, in denen mindestens noch ein Kind jünger als sechs Jahre ist, im Durchschnitt 26,6 Stunden pro Woche (3 Stunden und 48 Minuten pro Tag) für die Kinderbetreuung auf. Bei Vätern liegt der entsprechende Durchschnittswert bei 15,3 Wochenstunden (2 Stunden und 11 Minuten pro Tag). Dies entspricht einer Differenz von 11,3 Wochenstunden (Statistisches Bundesamt, 2024e).²

Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei der Hausarbeit. So geben Frauen in allen Altersgruppen einen deutlich höheren wöchentlichen Zeitaufwand für Aufgaben im Haushalt an als Männer. Zwar zeigen sich auch hier im Zeitverlauf Angleichungstendenzen zwischen Müttern und Vätern. So ist die von Frauen durchschnittlich für die Hausarbeit aufgewendete Arbeitszeit um bis zu sechs Stunden und somit deutlich zurückgegangen (Beckmannshagen und Sperling, 2024). Zu einer egalitären Arbeitsteilung auf Paarebene hat dieser Rückgang dennoch nicht geführt, da die Zunahme bei den Männern mit einem Plus von 1,5 Stunden pro Woche bei Weitem nicht so erheblich ist, als

dass hier von einer partnerschaftlichen Kompensation gesprochen werden könnte. Zu vermuten ist vielmehr, dass die entstandene Hausarbeitslücke zumindest teilweise von Haushaltshilfen kompensiert wird (Geserick et al., 2023), wodurch nach Ansicht einiger Autorinnen und Autoren neue Ungleichheiten – und zwar zwischen Frauen – entstehen. So können es sich Frauen der höhergebildeten, einkommensstarken sozialen Schichten eher leisten, die Familienarbeit an Haushaltshilfen auszulagern, als dies bei Frauen aus ökonomisch schwächer gestellten Familien der Fall ist (Jurczyk, 2021; Peuckert, 2019).

Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei Hausarbeit und Kinderbetreuung bedingt sich dabei wechselseitig. So zeigt der neue Familienreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024), dass in zwei von drei Familien, in denen die Kinderbetreuung ungleich zuungunsten der Mutter verteilt ist, diese auch die Hausarbeit zum Großteil oder vollständig übernimmt. In Familien, in denen die Kinderbetreuung demgegenüber gleichmäßiger verteilt ist, wird auch die Hausarbeit gleichmäßiger verteilt. Betont wird auch in diesem Bericht die *longue durée* kulturell geprägter Handlungs- und Entscheidungsmuster. Dies bedeutet, dass einmal eingeschlagene Wege in Hinblick auf die Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern in der Regel langfristig beibehalten werden. Dies verdeutlicht erneut, welche Herausforderung das Erreichen einer egalitären Aufteilung von Erwerbs-, Haus-, und Sorgearbeit darstellt.

Wie bei der Kinderbetreuung sind somit auch die Unterschiede in den für die Hausarbeit aufgewendeten Arbeitsstunden zwischen Frauen und Männern weiterhin erheblich (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024). Insofern bestätigt sich die immer wieder überraschende Erkenntnis, dass die stei-

2 Die starken Differenzen in den Studienergebnissen sind in erster Linie auf unterschiedliche Erhebungsmethoden zurückzuführen. So basiert die Zeitverwendungsstudie primär auf einem dezidierten Tagebuch, in das an drei Tagen sämtliche Aktivitäten mit ihrer entsprechenden Zeitdauer eingetragen werden mussten. Zudem wurde danach differenziert, ob die eingetragene Tätigkeit im genannten Zeitraum die Haupt- oder Nebentätigkeit war. Die Eintragungen wurden im Nachgang durch das Statistische Bundesamt kategorisiert (Statistisches Bundesamt, 2024f). Demgegenüber wird im Sozio-ökonomischen Panel die aufgewendete Zeit für bestimmte Tätigkeiten direkt abgefragt. Es wird lediglich zwischen Werktagen, sowie Samstagen und Sonntagen unterschieden (SOEP Group, 2023).

gende Erwerbsbeteiligung von Frauen zumindest bislang wenig an der traditionellen partnerschaftlichen Arbeitsteilung bei der Hausarbeit sowie bei der Kinderbetreuung und Angehörigenpflege geändert hat und es bei gleichbleibender Geschwindigkeit dieses kulturellen Wandels „noch Jahrzehnte dauern [würde], bis eine ausgeglichene Arbeitsteilung erreicht wäre – insbesondere bei der Kinderbetreuung“ (Beckmannshagen und Sperling, 2024, S. 242).

Stand heute erledigen Frauen somit genau wie vor 20, 30 oder 40 Jahren noch immer den Großteil der außerhalb der Erwerbssphäre liegenden Arbeiten. Die „Modellfamilie“ aus zwei Erwachsenen, die sich Erwerbs-, Haushalts- und Sorgearbeit partnerschaftlich teilen (Allmendinger, 2023), existiert heute noch nicht bzw. nur in einer Minderheit der Paarhaushalte im erwerbsfähigen Alter. Stattdessen ist es bis heute oftmals „zwangsläufig“, dass am Erwerbsumfang gekürzt und in Teilzeit gearbeitet wird. Die derzeit hohen Teilzeitbeschäftigungsanteile von Frauen in Deutschland sind vor diesem Hintergrund somit durchaus rational, weil sie eine gangbare und zumindest im Paarkontext finanziell auch realisierbare Anpassung an die realen Lebens- bzw. Arbeitsumstände darstellen.

Dass es sich bei den aktuell zu beobachtenden Erwerbsmustern von Frauen tatsächlich eher um eine Anpassung an die Arbeits- und Lebensrealitäten und weniger um die Realisierung eines präferierten Erwerbsmusters handelt, zeigen mittlerweile zahlreiche Studien, die sich mit den Arbeitszeitpräferenzen von Frauen und Männern befassen haben. Sie offenbaren ein seit Jahren konsistentes Muster: Teilzeitbeschäftigte beider Geschlechter würden gerne ihre Arbeitszeit erhöhen, während Vollzeitbeschäftigte sie gerne reduzieren würden (Blömer et al., 2021; Kümmeling, 2023; Wanger und Weber, 2023). Zudem zeigt sich bei Männern im mittleren Alter in den letzten 20 Jahren ein stärkerer Anstieg des Wunsches nach Teilzeit (Wanger und Weber, 2023). Denn während im Jahr 2000 knapp zehn Prozent in der mittleren Altersgruppe eine Teilzeitbeschäftigung unter 35 Stunden bevorzugten, waren es im Jahr 2021 schon fast 30 Prozent.

Die beiden Autor:innen erkennen in dieser Entwicklung einen wichtigen Hinweis darauf, dass der kulturelle Wandel am Arbeitsmarkt, d. h. der Trend hin zu einer egalitären Verteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit, langsam in die Gesellschaft diffundiert. Betrachtet man zusätzlich die durchschnittlichen Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit nach Geschlecht, so zeigt sich, dass Männer sowohl bei den Teilzeit- als auch bei den Vollzeitbeschäftigten eine größere Arbeitszeitdifferenz aufweisen. Bei multivariater Betrachtung zeigt sich das umgekehrte Bild: Demnach ist die Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit bei Frauen größer als bei Männern. Bei Müttern ergeben sich die großen Differenzen dabei nicht grundsätzlich aus der Tatsache, dass ein oder mehrere Kinder im Haushalt leben. Triebfeder ist hier der Mangel oder die zu hohen Kosten einer den Anforderungen und Erwartungen der Frauen entsprechenden Kinderbetreuung. Bei Vätern ist diese Differenz deutlich geringer ausgeprägt, woraus die Autor:innen folgern, „dass sich Mütter durch ein Kind deutlich größeren Schwierigkeiten ausgesetzt sehen, ihre gewünschten Arbeitszeiten zu realisieren, als Väter“ (Blömer et al., 2021, S. 32).

Neben einer stärkeren Einbindung der Partner in die Haus- und Kinderbetreuungsarbeit, die sich – wie alle kulturellen Wandlungsprozesse – nur langfristig gesellschaftlich etablieren lässt (vgl. zur *longue durée* kulturellen Wandels Jansen 2013, 2018; Pfau-Effinger, 2005), könnten flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie eine familienfreundlichere Arbeitsorganisation und -atmosphäre dazu beitragen, die notwendigen Spielräume für Frauen zu schaffen, um trotz der weiterhin bestehenden Hauptverantwortlichkeit für die Erledigung von Pflichten außerhalb der Erwerbssphäre die Arbeitszeit auszuweiten. Dementsprechend soll im folgenden Abschnitt der Stand der Forschung zu den auf Betriebsebene bestehenden Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargestellt und diskutiert werden.

2.2 Was können die Betriebe tun?

Die bereits heute in vielen Branchen und Regionen spürbaren Fachkräftengpässe werden sich mit Fortschreiten des demografischen Wandels in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Akuter Handlungsbedarf besteht schon heute in den Branchen und Berufsfeldern des Krankenversorgungs- und Pflegesektors, im Handwerk sowie in den MINT-Berufen. Dies ist besorgniserregend, da Deutschland aktuell nicht am Ende, sondern noch relativ am Anfang der demografischen Veränderungsprozesse steht. So erreichen nach Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft bis 2035 etwa drei Millionen mehr Menschen das Rentenalter, als Jüngere in das Arbeitsmarkalter nachrücken (Schäfer, 2022). Der Bedarf nach mehr Arbeitskräften oder einer Erhöhung des Arbeitsvolumens der vorhandenen Arbeitskräfte wird somit im Zeitverlauf akuter werden. Vor dem Hintergrund der großen demografischen Herausforderungen ist es ratsam, das eine zu tun, ohne das andere zu unterlassen. Dies bedeutet konkret, dass es neben der Arbeitskräfteeinwanderung zunehmend bedeutsam wird, die inländischen Arbeitskräftepotenziale bestmöglich zu mobilisieren und zu nutzen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024).

Inländische Potenziale bestehen dabei in erster Linie bei gut qualifizierten Frauen im erwerbsfähigen Alter, die zwar mittlerweile zum weit überwiegenden Teil einer Erwerbstätigkeit nachgehen, diese aber, wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten skizziert, häufig nur in Teilzeit ausüben, weil sie sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern. Wie ebenfalls bereits gezeigt wurde, würden viele Frauen gern mehr arbeiten – auch wenn die Differenz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit in vielen Studien recht gering ausfällt. Aber auch eine tendenziell eher geringe Anhebung des Arbeitsvolumens von Frauen bietet ein hohes Potenzial für die Fachkräftesicherung. Die Erreichung dieses Zieles erfordert allerdings weitreichende Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. In Bezug auf die wöchentlichen

Arbeitszeiten sind dies vor allem Maßnahmen hin zu einer bestmöglichen Flexibilisierung, die den Frauen Spielraum oder idealerweise Souveränität bei der Planung von Umfang und Lage der Arbeitszeiten einräumen. Beispiele sind hier eine verkürzte Wochenarbeitszeit, intensive Phasen in Vollzeit, die sich mit Teilzeit abwechseln, familienfreundliche Schichtdienstpläne, eine Viertagewoche, Gleitzeitmodelle, völlig flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, wo es möglich ist, sowie flexible Karrierewege (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024).

Eine beschäftigungsorientierte Flexibilität von Arbeitsort und in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit entspricht dabei auch den Wünschen von Eltern und Personen mit Pflegeverpflichtungen, wie die Befragungsergebnisse von Prognos (2024) zeigen. Demnach geben 42 Prozent (rund 5,7 Millionen Beschäftigte) der befragten Mütter, Väter und Personen mit Pflegeverpflichtung an, dass flexible Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Care-Aufgaben erleichtern können. Mit 21 Prozent gibt ein zwar kleinerer, aber dennoch nennenswerter Teil der Befragungspersonen (rund 2,8 Millionen Beschäftigte) demgegenüber an, dass eine möglichst hohe Planbarkeit ihrer Arbeitszeiten die für sie beste Vereinbarkeitslösung darstellt. Flexible Arbeitszeitmodelle lösen somit nicht für alle Personen mit familiären Betreuungsverpflichtungen die Vereinbarkeitsproblematik gleichermaßen gut auf. Welches Modell für welchen konkreten Lebens- bzw. Care-Kontext am besten passt, hängt dabei u. a. „vom Berufsfeld, der konkreten familiären Situation wie etwa dem Alter der Kinder oder bestimmten Tätigkeitsmerkmalen wie Schichtdienst sowie persönlichen Präferenzen ab“ (Prognos, 2024, S. 5). Die Bedeutung planbarer Arbeitszeiten zeigt sich auch in einer etwas älteren Studie von Klenner und Schmidt (2007), die betonen, dass es nicht auf die Flexibilität der Arbeitszeit per se ankomme, sondern dass es vor allem verlässliche Arbeitszeiten seien, die bei Eltern dazu führten, einen Betrieb als familienfreundlich einzuschätzen. So geben 60 Prozent der in der Prognos-Studie befragten Mütter an, dass ihnen

die arbeitgeberseitige Rücksichtnahme auf Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen sehr wichtig ist (Prognos, 2024). Dabei geht es ihnen in erster Linie um Verständnis für die Mehrfachbelastung in dieser Lebensphase und den daraus folgenden Wunsch nach verlässlichen Arbeitszeiten, weniger hingegen um eine vollständige Flexibilität der Arbeitszeit.

Eine hohe oder gar vollständige Flexibilität in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten bedeutet aus Sicht von Beschäftigten allerdings nicht die Ausweitung der täglichen Arbeitszeitkorridore in die Abendstunden oder gar eine Verschiebung der Arbeitszeit auf das Wochenende. Im Gegenteil: Eine Studie zeigt, dass nur drei Prozent der Befragten länger als bis 18 Uhr arbeiten möchten (Lott, 2023). Auch Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten, wie z. B. am Abend oder am Wochenende, kann negative Konsequenzen für die berufstätigen Eltern mit sich bringen. Genannt werden in diesem Kontext eine schlechtere Work-Life-Balance oder eine schlechtere Gesundheit (ebd.). Neben der Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit ist vor allem für Mütter eine gewisse Flexibilität beim Umfang der vereinbarten Arbeitszeit wichtig. So ist nach den Ergebnissen der Prognos-Studie die Möglichkeit, den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit bei Bedarf zu reduzieren oder aufzustocken, für Mütter deutlich wichtiger als für Väter (Prognos, 2024).

Aus den bisherigen Ausführungen ist deutlich geworden, dass Flexibilität nicht gleich Flexibilität ist. Zu unterscheiden sind in diesem Kontext nicht nur beschäftigtenorientierte von arbeitgeberorientierter Flexibilität, sondern auch dynamisch-situative (also Flexibilitätsinstrumente, die eine Anpassung der Arbeitszeit an sich spontan ergebende Zeitbedarfe ermöglichen, wie z. B. Gleitzeit oder die Möglichkeit, spontan ins Homeoffice zu wechseln) von lebenslauforientierter Arbeitszeitflexibilität. Letzteres beschreibt z. B. die oftmals zu beobachtende Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund von erhöhten Zeitbedarfen außerhalb der Erwerbshäre, wie sie z. B. Elternzeit, Pflegezeiten oder seit einigen Jahren die Brückenteilzeit ermöglichen (Kümmerling und

Haipeter, 2021). Hinzu kommen Flexibilitätsangebote wie mobiles Arbeiten und Vertrauensarbeitszeiten, die ein orts- und zeitungebundenes Arbeiten ermöglichen.

Mit Flexibilität der Arbeitszeit ist somit in erster Linie ein Mehr an *Arbeitszeitsouveränität* gemeint, die im Ergebnis dazu führen sollte, dass insbesondere Eltern und Personen mit Pflegeverpflichtungen, aber auch die Beschäftigten generell ihre Arbeitszeit so über die Woche oder den Monat verteilen können, wie es ihrer jeweiligen Lebenssituation am besten entspricht. Dies schließt Arbeiten in den Abendstunden sowie am Wochenende genauso wenig aus wie die individuelle Realisierung einer Viertageweche oder wochenweiser Auszeiten. Auch eine lebensphasenbedingte und zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit wäre an die Forderung nach mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten anschlussfähig. Mehr Souveränität bei der Lage der Arbeitszeiten sollte jedoch nicht nur in Richtung einer phasenweisen Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gedacht werden, sondern könnte es auch den Beschäftigten, die mehr Stunden arbeiten möchten und demnach von Unterbeschäftigung betroffen sind, ermöglichen, ihr Arbeitszeitvolumen zu erhöhen. Dies würde vor allem Frauen (mit Care-Verpflichtungen) entgegenkommen, die in besonderem Maße von Unterbeschäftigung betroffen sind (Beckmannshagen und Sperling, 2024).

Wie bei den flexiblen Arbeitszeiten muss aber auch hier eingewandt werden, dass nicht jeder Beruf und jede Tätigkeit zeitsouverän ausgeübt werden kann. Dies gilt für Schichtarbeiter:innen ebenso wie für Berufe wie Lehrer:in, Erzieher:in oder für viele medizinische Berufe. So zeigt sich, dass bei jungen Ärztinnen und Ärzten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis heute vor allem über eine Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt, weil viele Arbeitszeitmodelle und Möglichkeiten wie Gleitzeit, Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, Jobsharing, Homeoffice oder Familienarbeitszeit im Schichtsystem Krankenhaus nicht oder nur sehr begrenzt umsetzbar sind (Sorg et al., 2023). Für diese Berufsgruppen könnten aber z. B. die Reservierung von Beleg-

plätzen für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in arbeitsplatz- oder wohnort-nahen Kitas oder Zuschüsse für Kinderbetreuung (auch in Randzeiten) mangelnde zeitliche Flexibilität kompensieren (Frey et al., 2023).

In der Gesamtschau wird deutlich, dass es auf betrieblicher Ebene vor allem um zwei Dinge gehen muss: Zum einen muss Familienfreundlichkeit nicht nur plakatiert, sondern tatsächlich auch gelebt werden. Mit anderen Worten: „Ohne eine Unternehmenskultur, die von Rücksicht auf Vereinbarkeitsbelange geprägt ist, geht es nicht“ (Prognos, 2024, S. 8). So erwarten die meisten Mütter kein betriebliches Kinderbetreuungsangebot wie beispielsweise einen Betriebskindergarten bzw. eine Betriebskindertagesstätte. Auch eine Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen oder eine Ferienbetreuung werden nach Ergebnissen der Prognos-Befragung als weniger hilfreich angesehen als die generelle Rücksichtnahme auf die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen oder die Organisation von Geschäftsterminen zu familienfreundlichen Zeiten (Prognos, 2024). Zum anderen sollte es das Ziel sein, den Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmern im Allgemeinen und den hier im Fokus stehenden Müttern mit minderjährigen Kindern im Speziellen so viel Souveränität in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten sowie des Arbeitsortes zu geben, wie dies unter den gegebenen Rahmenbedingungen möglich ist. In Berufsfeldern, in denen in Schichten gearbeitet werden muss, ist dies natürlich nur begrenzt möglich. Diesbezüglich haben die Ausführungen aber auch diverse Stellschrauben aufgezeigt, um den Beschäftigten so viel Flexibilität und Planungssouveränität wie möglich zu geben. Wichtig ist, dass die jeweiligen Maßnahmen auch tatsächlich die Präferenzen der intendierten Zielgruppe treffen. Dazu soll die folgende Analyse einen Beitrag leisten, indem untersucht wird, welche Arbeitsplatzmerkmale von verschiedenen Zielgruppen als attraktiv und welche als weniger bzw. unattraktiv empfunden werden.

3 | Datengrundlage und Methodik der Vignettenstudie

Wie bereits einleitend skizziert, soll im Rahmen dieser Studie die Attraktivität verschiedener Arbeitsstellen auf Basis einer Vignettenstudie untersucht werden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Eltern, wobei Müttern noch einmal gesonderte Aufmerksamkeit geschenkt wird. Eine Vignettenstudie ist eine Forschungsmethode, die es ermöglicht, komplexe soziale Phänomene und menschliches Verhalten unter kontrollierten Bedingungen zu analysieren. Bei dieser Methode werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern kurze, oft fiktive Beschreibungen von Situationen, Szenarien oder eben Arbeitsstellen – sogenannte Vignetten – präsentiert, auf die sie dann reagieren bzw. die sie dann bewerten sollen. In der vorliegenden Untersuchung werden den Teilnehmer:innen verschiedene Stellenanzeigen präsentiert, die in spezifischen Aspekten wie Lage und Umfang der Arbeitszeit und Familienfreundlichkeit variieren. Durch die gezielte Variation der Informationen in den Vignetten wird analysiert, wie unterschiedliche Faktoren die Attraktivität der Stellenanzeigen für Mütter und Väter beeinflussen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, ein tieferes Verständnis dafür zu entwickeln, welche Arbeitsplatzmerkmale für Eltern besonders wichtig sind. Diese Ergebnisse können nicht nur zur theoretischen Weiterentwicklung in der Arbeits- und Organisationspsychologie beitragen, sondern auch praktische Implikationen für Unternehmen und Personalabteilungen haben. Sie können dabei helfen, Stellenanzeigen so zu gestalten, dass sie besser auf die Bedürfnisse von Müttern und Vätern abgestimmt sind und so die

Attraktivität der Unternehmen und Diversität der Bewerberinnen und Bewerber erhöhen.

Bevor wir Abschnitt 3.2 detaillierter auf die Methodik einer Vignettenstudie eingehen, wird im folgenden Abschnitt zunächst der zugrundeliegende Datensatz inklusive der Erhebungsmethodik vorgestellt.

3.1 Datensatz und Erhebungsmethodik

Die zugrundeliegende Online-Befragung zum Thema „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paar-kontext“ wurde von Dezember 2023 bis Januar 2024 durchgeführt (siehe Infobox). Die Vignetten zur Stellenbeschreibung wurden nur einem Teil der Befragten vorgelegt, da sie sich explizit an Erwerbspersonen und damit Erwerbstätige sowie Arbeitssuchende richtet. In den erhobenen Daten betrifft dies 1 977 erwerbstätige Personen sowie diejenigen 83 Personen, die sich als arbeitssuchend eingeordnet haben. Somit wurden die Vignetten insgesamt 2 060 Personen zur Bewertung gezeigt (Tabelle 1). Von diesen sind 52 Prozent männlich und 48 Prozent weiblich, was der Tatsache geschuldet ist, dass Männer häufiger erwerbstätig sind als Frauen. 80 Prozent der Befragten wohnen in Westdeutschland (inkl. Berlin) und 18 Prozent in Ostdeutschland. Einen Migrationshintergrund weisen etwa 13 Prozent auf.

TABELLE 1 Überblick über verschiedene Verteilungsparameter des genutzten Datenauszugs

	Männer	Frauen	Gesamt
Anteil	51,8 % (N = 1 068)	48,0 % (N = 988)	100 % (N = 2 060)
Alter			
Durchschnitt	42,2	39,8	41,1
Median	42	38	40
Wohnort			
Ostdeutschland	18,6 %	17,9 %	18,4 %
Westdeutschland (inkl. Berlin)	80,2 %	80,5 %	80,2 %
Haushaltszusammensetzung			
Alleinlebend	22,2 %	23,5 %	22,9 %
Paar ohne Kinder	26,4 %	27,5 %	26,9 %
Paar mit Kind(ern)	48,8 %	44,6 %	46,7 %
Alleinerziehend	2,6 %	4,4 %	3,5 %
Migrationshintergrund			
Ja	13,4 %	13,4 %	13,4 %
Nein	86,3 %	86,6 %	86,5 %
Haushalt mit jüngstem Kind ≤ 12 Jahren			
Anteil	32,7 %	30,4 %	31,5 %
Durchschnittliches Alter	5,3	5,5	5,4
Pflegeverantwortung	18,2 %	18,2 %	18,2 %

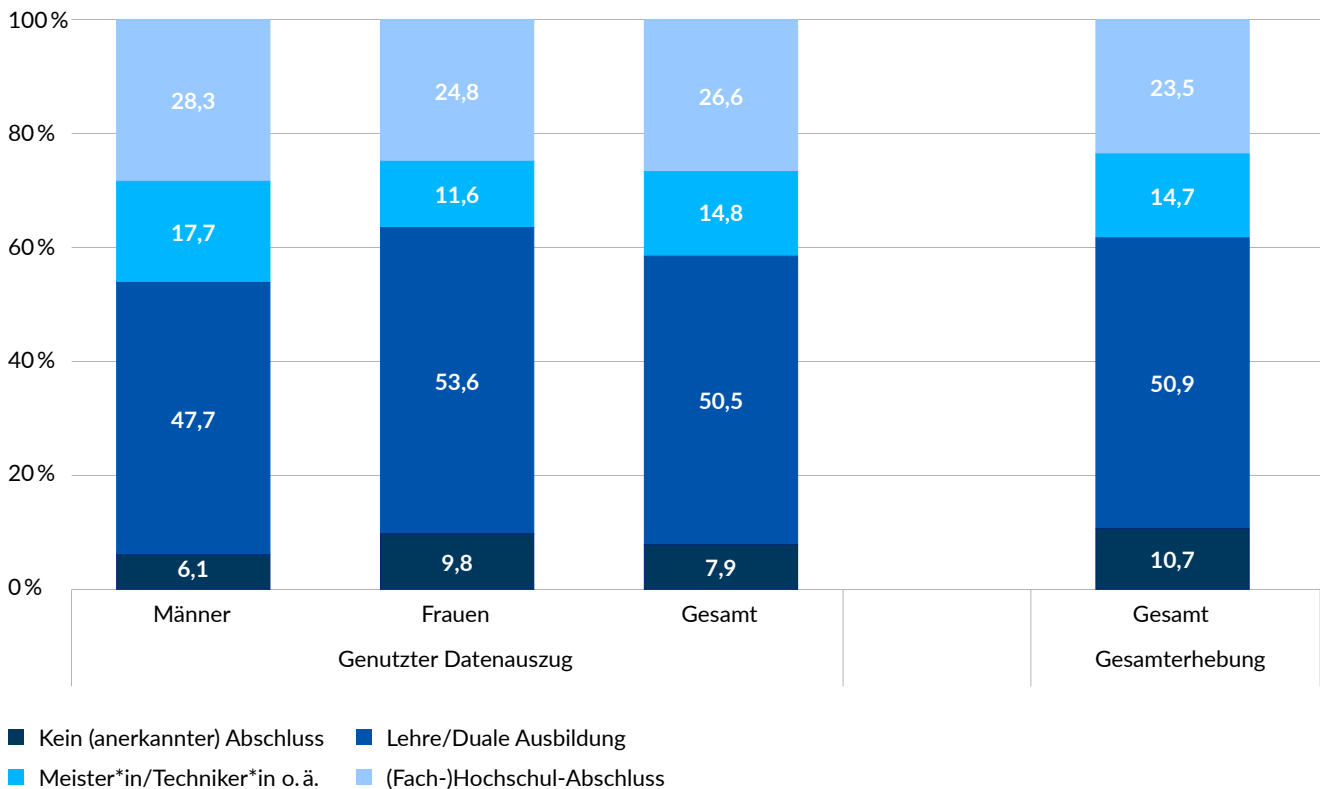
Anmerkung: Es gibt wenige Personen, die sich als divers eingeordnet haben. Diese werden nicht gesondert ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Auszug der Grundgesamtheit. N = 2 060 (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Durchschnittlich sind die berücksichtigten Personen 41 Jahre alt, der Median liegt bei 40 Jahren. Frauen sind mit durchschnittlich 40 Jahren etwas jünger als die befragten Männer mit 42 Jahren. Betrachtet man die Haushaltszusammensetzung, so leben 23 Prozent allein, 27 Prozent mit Partner:in ohne Kinder, 47 Prozent mit Partner:in und Kind(ern) und drei Prozent sind alleinerziehend. Alleinerziehende und Alleinlebende sind im Vergleich zu den erhobenen Gesamtdaten (siehe Infobox) leicht unterrepräsentiert. Diese Abweichung

erklärt sich dadurch, dass die Vignetten nur Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden vorgelegt wurden. In der Gruppe der Alleinlebenden ist im Vergleich zu den Paarhaushalten ein geringerer Anteil erwerbstätig und stattdessen ein höherer Anteil noch in Ausbildung bzw. aufgrund von fehlender Erwerbsfähigkeit nicht erwerbstätig. Alleinerziehende sind ebenfalls häufiger erwerbslos und ordnen sich öfter der Gruppe der Hausfrauen und Hausmänner zu bzw. sind in Elternzeit, als dies bei Personen in Paarhaushalten der Fall ist.

ABBILDUNG 3 Höchster beruflicher Bildungsabschluss, Anteile an jeweiliger Gruppe (in %)


Anmerkung: Es gibt wenige Personen, die sich als divers eingeordnet haben. Diese werden nicht gesondert ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung. Genutzter Datenauszug N = 2 060, Gesamterhebung N = 2 523 (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Insgesamt lebt etwa die Hälfte der Personen mit Kindern zusammen in einem Haushalt. 42,7 Prozent dieser Haushalte sind Ein-Kind-Haushalte, in 36,9 Prozent der Haushalte leben zwei Kinder und in immerhin einem Fünftel der Haushalte mit Kind leben drei und mehr Kinder. Dadurch, dass die Kinder im Haushalt teils schon erwachsen sind, liegt das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes im Haushalt mit zehn Jahren recht hoch. Betrachtet man nur Haushalte, in denen das jüngste Kind maximal zwölf Jahre alt ist, dann lebt in gut 32 Prozent der Haushalte ein jüngstes Kind bis zu diesem Alter. Durchschnittlich sind in diesen Haushalten die jüngsten Kinder fünf Jahre alt. Immerhin 39 Prozent der jüngsten Kinder in diesen Haushalten sind bis einschließlich drei Jahre alt und weitere 21 Prozent zwischen drei bis maximal sechs Jahre alt. Zudem leben diese Kinder häufiger in Haushalten mit drei und mehr Kindern (rund 25 Prozent).

Etwa 18 Prozent der Befragten geben an, Pflegeverantwortung zu haben. Betrachtet man den Umfang der Pflege in Wochenstunden, so liegt der Median bei fünf Stunden. Da im oberen Wertebereich eine große Streuung vorliegt, liegt der Mittelwert mit etwa 9,9 Stunden deutlich darüber. Auch wenn der Anteil von Frauen und Männern, die Pflegeverantwortung aufweisen, gleich hoch ist, sind Frauen in durchschnittlich höherem Umfang in die Betreuung oder Unterstützung Pflegebedürftiger eingebunden als Männer. Während Frauen durchschnittlich etwa 11,7 Stunden in der Woche unterstützen, sind es bei Männern 8,2 Stunden. Der Anteil von Personen mit Pflegeverpflichtung ist unter den Erwerbstätigen höher (19 Prozent) als unter den Arbeitssuchenden (11 Prozent).

INFOBOX Datengrundlage und Methodik

Die Analysen basieren auf Daten aus einer eigenen Befragung zum Thema „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paarkontext“, mit deren Durchführung das Umfragezentrum (UZ) Bonn beauftragt wurde. Die Datenerhebung erfolgte als Onlinebefragung über ein Online-Access-Panel von bilendi mit Incentivierung. Eine Onlinebefragung hat für die vorliegende Untersuchung verschiedene Vorteile. Fragebögen mit aufwendiger Filterführung – wie in diesem Fall notwendig – können nutzer:innenfreundlich umgesetzt werden und mit dem Angebot einer mobilen Version kann ein weiterer Teilnehmer:innenkreis erreicht werden. Die Beantwortung eines Onlinefragebogens ist zudem mit geringerem Zeitaufwand für die Befragten verbunden als bei telefonischen Befragungen. Darüber hinaus können die Befragungen pausiert und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden, was Abbrüche verringert.

Eine Herausforderung von Online-Befragungen auf Basis von Access Panels ist es allerdings, eine repräsentative Stichprobe zu erhalten. Üblicherweise wird versucht, das Repräsentativitätsproblem über Quotierungen zu lösen, sodass die Stichprobe anhand relevanter Merkmale der Verteilung in der Grundgesamtheit gezogen wird. Zu beachten ist jedoch, dass ein Online-Access-Panel nur Personen enthält, die sich durch die Registrierung in diesem Panel grundsätzlich bereit erklärt haben, an Befragungen teilzunehmen. Es ist daher anzunehmen, dass sich die Personen in diesem Panel zumindest in diesem Merkmal grundsätzlich von der Grundgesamtheit unterscheiden. Um dennoch eine hohe Befragungsqualität erreichen zu können, orientieren sich seriöse Anbieter an der ESOMAR-Richtlinie und der sogenannten Access Panel Norm (ISO 20252:2019), die Vorgaben zur Panelrekrutierung, Paneldokumentation und dem Panelprojektmanagement macht.

Die Befragung erfolgte zwischen dem 19.12.2023 und dem 19.1.2024. Insgesamt wurden 2.523 Personen befragt; davon erhielten 2.098 Personen als sogenannte Ankerbefragte den vollständigen Fragebogen. In 425 Fällen konnten zudem die Partner:in-

nen der Ankerpersonen befragt werden, die eine leicht gekürzte Version des Fragebogens erhielten. Somit unterlagen die befragten Partner:innen der Ankerpersonen nicht der zufälligen Ziehung. Für diese 425 Paarhaushalte liegen Informationen aus Sicht beider Partner:innen vor (dyadische Daten). Befragt wurden Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren unabhängig von ihrem Geschlecht, Familienstand und Erwerbsstatus und ihrer sexuellen Orientierung. In Tabelle A sind grundlegende Verteilungen der erhobenen Daten dargestellt, denen jeweils Vergleichswerte in Bezug auf die Gesamtbevölkerung gegenübergestellt werden. Da das Augenmerk der Befragung auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag, sind in der Partnerbefragung jüngere Personen und Familien mit Kindern im Vergleich zur Gesamtbevölkerung der 18- bis 65-Jährigen bewusst überrepräsentiert.

Ein grundlegendes Problem bei Befragungen ist die Untererfassung niedrig qualifizierter Personen sowie von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bzw. mit Migrationshintergrund. Entsprechende Untererfassungen zeigen sich auch in dieser Erhebung. Bezogen auf die Qualifikation lassen sich leichte Verzerrungen feststellen; so sind Personen ohne Abschluss untererfasst, wohingegen Personen mit Lehre bzw. dualer Ausbildung in unserer Befragung übererfasst sind. Für die höheren Qualifikationsgruppen liegen dagegen nur sehr geringfügige Abweichungen vor. Weitere und deutliche Abweichungen unserer Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit können wir in Bezug auf Personen mit Migrationshintergrund feststellen (siehe Tabelle A). Dieses Merkmal ist zwar aufgrund unterschiedlicher Erfassung (vgl. Anmerkungen unter der Tabelle) nur eingeschränkt vergleichbar, jedoch liegen die Werte deutlich auseinander, sodass von einer Untererfassung auszugehen ist. Darüber hinaus sind Ostdeutsche in unserem Sample leicht überrepräsentiert.

TABELLE A Überblick über verschiedene Verteilungsparameter der Gesamterhebung

	Erhobene Daten	Gesamtbevölkerung
Geschlecht¹		
Männer	48,5 %	50,6 %
Frauen	51,3 %	49,4 %
Alter		
Durchschnitt	41,1	41,5
Median	40	43
Wohnort²		
Ostdeutschland	17,9 %	14,1 %
Westdeutschland (inkl. Berlin)	80,9 %	85,9 %
Haushaltszusammensetzung³		
Alleinlebend	24,9 %	27,2 %
Paar ohne Kind	26,8 %	29,0 %
Paar mit Kind(ern)	44,3 %	38,3 %
Alleinerziehend	4,0 %	5,5 %
Berufliche Qualifikation⁴		
Kein Abschluss	10,7 %	21,7 %
Lehre / Duale Ausbildung	50,9 %	41,0 %
Meister:in / Techniker:in o. ä.	14,7 %	12,4 %
Fach- / Hochschulabschluss	23,5 %	24,9 %
Migrationshintergrund⁵		
	13,1 %	31,9 %

1 Es gibt wenige Personen, die sich als divers eingeordnet haben. Diese werden hier nicht gesondert ausgewiesen.

2 Die Vergleichswerte der Gesamtbevölkerung zum Wohnort liegen nur für Dezember 2022 vor.

3 Vergleich mit der Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren.

4 Vergleich mit der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren ohne Personen in Schul- oder beruflicher Ausbildung. Kein Abschluss, wenn aktuell nicht in Ausbildung und ohne Abschluss.

5 In den erhobenen Daten wird eine Person ohne Migrationshintergrund gefasst als: Staatsangehörigkeit deutsch und Geburtsland Deutschland und Selbstauskunft, ob Person einen Migrationshintergrund hat, „nein“. In den Vergleichsdaten gilt folgende Definition: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Die Daten liegen für 15- bis 65-Jährige vor.

Anmerkung: Es liegen wenige Missings für die Merkmale Qualifikation, Wohnort und Migrationshintergrund vor (max. 1,3 %). Diese sind nicht gesondert ausgewiesen.

Quelle: eigene Erhebung, N = 2 523; Bevölkerung: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus; Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Die Dauer der Befragung variierte in Abhängigkeit von der Lebenssituation der Befragten. Am umfangreichsten fiel die Befragung von erwerbstätigen Personen in Paarbeziehungen mit Kindern und sonstigen Sorgeverpflichtungen aus; den kürzesten Fragebogen erhielten nicht berufstätige Singles. Der Fragebogen enthielt eine Kombination aus Fragen zu Einstellungen, Überzeugungen und Verhalten, aber auch zur subjektiven Einschätzung z. B. der (paarinternen) Aufgabenverteilung, zur Zufriedenheit und zum Gerechtigkeitsempfinden. Ab-

gerundet wurde der Fragebogen neben demographischen Angaben durch Fragen zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitsplatzsituation sowie Fragen zur subjektiven Einschätzung von Instrumenten, die Vereinbarkeit ermöglichen / ermöglicht hätten. Ein innovatives Feature des Fragebogens stellen Vignetten zur Einschätzung der Attraktivität von Stellenanzeigen und zur Verteilung von Elternzeiten auf Paare dar.

Grundsätzlich sind Personen in unserer Grundgesamtheit etwas häufiger hochqualifiziert, als dies in der Gesamtbevölkerung der Fall ist (siehe Infobox). Diese Abweichung ist besonders ausgeprägt bei denjenigen, die die Stellenanzeigenvignetten erhielten, da diese nur Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden vorgelegt wurden. Diese Personengruppen weisen auch in der Gesamtbevölkerung eine überdurchschnittliche Qualifikation auf. Immerhin 50 Prozent derjenigen, die die Stellenanzeigenvignetten erhielten, haben eine (Fach-)Hochschulreife erlangt, in der Gesamtbefragung sind es nur 46 Prozent. Die beruflichen Ausbildungsabschlüsse sind mit etwa 27 Prozent (Fach-)Hochschulabschlüssen im Vergleich zu etwa 24 Prozent in den gesamten erhobenen Daten ebenfalls leicht überrepräsentiert (vgl. Abbildung 3).

Unter den Erwerbstätigen, denen die Vignette vorgelegt wurde, sind 23 Prozent im Schichtdienst tätig. Sie erhielten daher an Schichtarbeit angepasste Vignetten. Etwa zehn Prozent der Erwerbstätigen sind aktuell selbstständig. Mit 55 Prozent sind mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen nie mobil oder im Homeoffice tätig; regelmäßig ein oder mehrmals pro Woche sind es etwa 27 Prozent. Nur sechs Prozent geben an, täglich mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Betrachtet man den Umfang der Arbeitszeit der Befragten, dann sind acht Prozent der Frauen und drei Prozent der Männer bis einschließlich zehn Stunden pro Woche erwerbstätig. Mehr als zehn bis einschließlich 34 Stunden pro Woche sind 39 Prozent der Frauen und elf Prozent der Männer tätig. In Vollzeit – also mehr als 34 Stunden – sind 53 Prozent der Frauen und 86 Prozent der Männer beschäftigt. Etwa 29 Prozent der Männer und 24 Prozent der Frauen sind zufrieden mit ihrer Wochenarbeitszeit und würden diese nicht ändern. Immerhin 61 Prozent der Männer und 52 Prozent der Frauen wünschen sich eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit, etwa elf Prozent der Männer und 24 Prozent der Frauen wünschen sich eine Erhöhung. Damit liegt der Anteil der Personen, die sich eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen, deutlich über den entsprechenden Werten in anderen einschlägigen Studien (vgl.

dazu Abschnitt 2.1). Bei den arbeitssuchenden Arbeitslosen handelt es sich überwiegend um Personen, die erst seit kurzer Zeit erwerbslos sind. Mit 47 Prozent sind fast die Hälfte weniger als zwei Jahre erwerbslos. Weitere 23 Prozent sind bereits seit einem Zeitraum zwischen zwei und unter vier Jahren nicht mehr erwerbstätig. Erwerbslose leben – wie auch in der Gesamtbevölkerung – häufiger allein (48,2 Prozent Single-Haushalte) als Erwerbstätige (21,9 Prozent) und leben seltener mit Kindern in einem Haushalt (36,2 Prozent; Erwerbstätige: 50,7 Prozent).

3.2 Methodisches Vorgehen: Die Vignettenstudie mit Präferenzwahl als Methode zur Identifikation bevorzugter Arbeitsstellen

Die Vignettenanalyse (auch: faktorieller Survey) ist eine nicht standardisierte Erhebungsmethode und hat ihre Ursprünge in der Umfrageforschung. Die Bezeichnung resultiert aus der Anordnung einzelner Stimuli (Vignettendimensionen), die miteinander verknüpft werden und damit eine bestimmte Situationsbeschreibung ergeben. Faktoriellen Surveys werden quasi-experimentelle Eigenschaften zugestanden, da die in der Vignette vorkommenden Dimensionen randomisiert zur Bewertung vorgelegt werden können (Dülmer, 2022). Das durch Kombinatorik bestimmbare Vignettenuniversum enthält demzufolge alle möglichen und im besten Fall sinnvollen Situationsbeschreibungen (Diekmann, 2007). Diese experimentelle Variation ermöglicht es, beliebige Merkmalskombinationen isoliert voneinander zu analysieren, selbst wenn diese in der Realität hoch korreliert auftreten (Auspurg et al., 2010). Im Gegensatz zu klassischen Itembatterien wird zudem aufgrund der Komplexität der Vignetten die normative Orientierung erschwert und – zumindest unter bestimmten Bedingungen – sozial erwünschtes Antwortverhalten reduziert (Smith, 1986). Wie es in dieser Studie der Fall ist, können Vignetten nach Auspurg et al. (2010) auch in breit angelegten Bevölkerungsumfragen eingesetzt werden, was eine Kombination aus den Vorteilen experimen-

teller Designs und denen klassischer Bevölkerungsumfragen ermöglicht. Dadurch kann das Antwortverhalten in Abhängigkeit von einer Vielzahl sozialstruktureller und sozioökonomischer Merkmale untersucht werden.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wird die Attraktivität einer ausgeschriebenen Arbeitsstelle als Vignettenurteil anhand unterschiedlicher Stellenanzeigen untersucht. Ausgangspunkt der Operationalisierung von Dimensionen sind die im Stand der Forschung und den daraus abgeleiteten Hypothesen dargestellten Merkmalsausprägungen (vgl. Tabelle 2). Die Reihenfolge und Verteilung der Vignetten an die Befragten erfolgen dabei nach dem Zufallsprinzip. Dies hat zur Folge, dass den Befragten nicht immer dieselbe Vignettenkombination zur Bewertung vorgelegt wird. Zudem kann es passieren, dass Befragten eine bestimmte Merkmalsausprägung, z. B., dass es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um eine reine Vollzeitarbeitsstelle handelt, zwar in unterschiedlichen Kombinationen, aber dennoch mehrfach vorgelegt wird, während die Option einer reinen Teilzeitstelle ggf. gar nicht in den vier Vignetten enthalten ist.

Um die Komplexität der Vignetten so gering wie möglich zu halten, ist generell darauf zu achten, das Vignettenuniversum, d. h. die Anzahl der Dimensionen und der darin enthaltenen Merkmale, möglichst klein zu halten, da der Befragungsaufwand exponentiell mit der Zahl der untersuchten Eigenschaften wächst (Backhaus et al., 2020). Ist die Zahl der untersuchten Dimensionen zu groß, besteht die Gefahr des „information overload“ (Malhotra, 1982). Denn mehr Dimensionen haben eine längere Stellenanzeige zur Folge, was wiederum zu einer höheren Komplexität der Befragung führt. Dies könnte die Befragten überfordern oder zu einem Abbruch der Befragung führen (vgl. Auspurg et al., 2009).

Insgesamt ergeben sich drei Dimensionen mit drei (bei zwei Vignettendimensionen) bzw. vier Ausprägungen (bei einer Vignettendimension), sodass sich ein Vignettenuniversum von insgesamt 36 abzufragenden Vignetten ergibt

($3 * 3 * 4$). Die erste Dimension ist die Flexibilität in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit. Bei dieser Dimension werden drei Merkmalsausprägungen unterschieden. So setzen einige der in den Stellenanzeigen ausgeschriebenen Arbeitsstellen die Anwesenheit der Person innerhalb eines bestimmten Zeitraumes voraus (keine Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit). Bei anderen vorgelegten Stellenanzeigenvignetten ist ein flexibler Beginn und ein flexibles Ende der Arbeitszeit vermerkt, während eine dritte Batterie an Vignetten Stellenausschreibungen enthält, bei denen die Lage der Arbeitszeit völlig frei gewählt werden kann (Tabelle 2).

Zu beachten ist, dass damit wenig über den Einsatzort gesagt wird: Aus keiner der vorgelegten Stellenanzeigen geht hervor, ob es die Möglichkeit gibt, im Homeoffice zu arbeiten. Der Verzicht auf den Einbezug der Arbeit im Homeoffice als Flexibilitätsdimension begründet sich daraus, dass das Homeoffice zwar durchaus einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten kann, dabei aber nicht zwingend dazu beiträgt, Mehrbelastungen zu vermeiden. Vielmehr braucht es für die effektive Nutzung des Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument in Paarbeziehungen gute Rahmenbedingungen und klare Strukturen. So zeigt sich, dass der Gender Care Gap insbesondere unter den Beschäftigten mit Homeoffice und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten hoch ist. Denn während Mütter diese flexiblen Arbeitszeitarrangements nutzen, um Beruf und Kinderbetreuung an Werktagen miteinander zu vereinbaren, sind selbstbestimmte Arbeitszeiten für Väter mit weniger Zeit für Kinderbetreuung verbunden (Lott, 2019).

Da Tätigkeiten in der Schichtarbeit nicht mit einer vollkommen freien Wahl der Arbeitszeitlage einhergehen können, bedarf es für diese erste (Flexibilitäts-)Dimension weiterer Merkmalsausprägungen (vgl. dazu auch Abschnitt 2.2). Dementsprechend wurden für Befragte im Schichtdienst eigene Stellenanzeigenvignetten entworfen, die den Besonderheiten des Schichtdienstes in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten Rechnung tragen.

TABELLE 2 Dimensionen und Merkmalsausprägungen des Vignettenuniversums

Dimension	Merkmalsausprägungen	Merkmalsausprägungen Schichtarbeit
Flexibilität in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit	Vollständige Flexibilität, d. h. Lage der Arbeitszeit kann frei gewählt werden (1), teilweise Flexibilität (flexibler Beginn, flexibles Ende) (2), keine Flexibilität (3)	Abweichung Schichtarbeit: gestaffelte Schichten / wöchentlich neu geplant (1), gestaffelte Schichten / zweiwöchentlich neu geplant (2), feste Schichten (3)
Umfang der Arbeitszeit	Nur Vollzeit (1), Voll- oder Teilzeit (Zusatz: Eine Beschäftigung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich) (2), Voll- oder Teilzeit mit Bezug zu familiären Aufgaben (3), nur Teilzeit (4)	keine Abweichung
Familienfreundliche Maßnahmen	Reservierung von Belegplätzen für Kinder von Mitarbeiter:innen in benachbarten Kitas (1), Zuschuss Kinderbetreuung (auch in Randzeiten) (2), keine familienfreundlichen Maßnahmen (3) (keine Nennung in der Vignette)	keine Abweichung

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Tabelle 3 zeigt beispielhaft anhand der Vignetten 1 und 2 Unterschiede zwischen Stellenanzeigen mit und ohne Schichtarbeit. Bei beiden Vignettenvarianten sind die ersten vier Merkmalsausprägungen konstant gehalten. Die Vignetten 1 und 2 variieren zudem nur bezüglich der Lage der Arbeitszeit. Während Vignette 1 die Stellenanzeige für eine Arbeitsstelle enthält, bei der die Lage der Arbeitszeit vollständig flexibel wählbar ist, sind bei der ausgeschriebenen Arbeitsstelle in Vignette 2 nur der Beginn und das Ende der täglichen Arbeit flexibel. Vignette 3 würde demgegenüber wiederum eine feste tägliche Arbeitszeit vorgeben. Bei einer Vollzeitstelle wäre dies der Zeitraum von 08:30 Uhr bis 17:00 Uhr (inkl. 30 Minuten Pause) und bei einer Teilzeitstelle jener von 08:30 Uhr bis 12:30 Uhr. Bei den Vignetten zur Schichtarbeit wären auch ein flexibler Beginn und ein flexibles Ende der Schicht an ein bis zwei Tagen pro Woche als Alternative zu den gestaffelten Schichten möglich gewesen. Die wissenschaftliche Literatur zu Arbeitszeitmodellen bei Schichtarbeit sieht aktuell aber die gestaffelten Schichten mit turnusmäßiger Neujustierung als State of the Art an (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2024).

Insofern wurden zwei unterschiedlich flexible Staffelmuster als Merkmalsausprägung verwendet. Mit Ausnahme der Merkmalsausprägungen zur Lage der Arbeitszeiten unterscheiden sich die Stellenausschreibungen mit und ohne Schichtarbeit nicht voneinander.

Die zweite im Rahmen der Vignettenbefragung variierende Dimension ist der Umfang der Arbeitszeit. Hier wird in den Stellenanzeigen-vignetten zwischen ausgeschriebenen Arbeitsstellen unterschieden, die entweder nur in Teilzeit (Merkmalsausprägung 4) oder nur in Vollzeit (Merkmalsausprägung 1) ausgeübt werden können oder bei denen eine Vollzeitstelle ausgeschrieben wurde, eine Einstellung in Teilzeit aber durchaus möglich ist (Merkmalsausprägungen 2 und 3). Bei den beiden zuletzt genannten Merkmalsausprägungen werden die entsprechenden Vignetten zudem noch durch einen Zusatztext unterschieden. In der ersten Variante (Merkmalsausprägung 2) ist eine Übernahme der Arbeitsstelle in Teilzeit möglich, ohne dass dies weitergehend qualifiziert wird. Die zweite Variante (Merkmalsausprägung 3) setzt die Möglichkeit zur Übernahme eines Teiles der ausgeschriebenen Arbeitsstelle in Bezug zu den familiären Aufgaben und soll somit eine Ermutigung für Frauen und Männer mit starker Einbindung in die familiäre Arbeit sein, sich auf diese Stelle zu bewerben. Tabelle 4 stellt die Formulierungsunterschiede auf Basis der Vignetten 17 und 19 dar. Da es bei dieser Dimension keine Unterschiede zwischen Schichtarbeit und Nichtschichtarbeit gibt, wird in Tabelle 4 diesbezüglich auch nicht unterschieden.

TABELLE 3 Einleitungstext und Stellenanzeigenvignetten für Arbeitsstellen mit und ohne Schichtarbeit im Vergleich; Vignetten 1 und 2

Einleitungstext

Stellen Sie sich vor, dass Sie nach einer (neuen) Arbeitsstelle suchen und dabei auf die folgende Stellenanzeige stoßen. Stellen Sie sich zudem vor, dass die beschriebenen Arbeitsaufgaben Ihren Vorstellungen entsprechen und dass Sie die notwendigen Anforderungen in Hinblick auf die Qualifikation und die Berufserfahrung erfüllen, einer Bewerbung also nichts entgegenstehen würde. Wie attraktiv finden Sie unter diesen Voraussetzungen das Angebot Ihres potenziellen Arbeitgebers?

Vignette 1

Vollzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit

Keine Schichtarbeit

Wir bieten:

- *Einen sicheren, interessanten Vollzeitarbeitsplatz in einem motivierten Team*
- Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung
- Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein branchenübliches Gehalt
- *Die Möglichkeit, Ihr Kind in einer dem Arbeitsort nahegelegenen Kindertagesstätte betreuen zu lassen*
- **Volle Flexibilität bei der Festlegung der eigenen Arbeitszeit (Tage und Tageszeit)**

Schichtarbeit

Wir bieten:

- *Einen sicheren, interessanten Vollzeitarbeitsplatz in einem motivierten Team*
- Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung
- Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein branchenübliches Gehalt
- *Die Möglichkeit, Ihr Kind in einer dem Arbeitsort nahegelegenen Kindertagesstätte betreuen zu lassen*
- **Flexibles Schichtsystem – gestaffelte Schichten, die wöchentlich neu geplant werden**

Vignette 2

Vollzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit

Keine Schichtarbeit

Wir bieten:

- *Einen sicheren, interessanten Vollzeitarbeitsplatz in einem motivierten Team*
- Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung
- Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein branchenübliches Gehalt
- *Die Möglichkeit, Ihr Kind in einer dem Arbeitsort nahegelegenen Kindertagesstätte betreuen zu lassen*
- **Flexibler Beginn (bis 9:00 Uhr) und flexibles Ende der Arbeitszeit (ab 15:00 Uhr)**

Schichtarbeit

Wir bieten:

- *Einen sicheren, interessanten Vollzeitarbeitsplatz in einem motivierten Team*
- Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung
- Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein branchenübliches Gehalt
- *Die Möglichkeit, Ihr Kind in einer dem Arbeitsort nahegelegenen Kindertagesstätte betreuen zu lassen*
- **Flexibles Schichtsystem – gestaffelte Schichten, die alle 2 Wochen neu geplant werden**

Antwortkategorien: 1 (gar nicht attraktiv) bis 5 (sehr attraktiv)

Quelle: Eigene Darstellung. *Kursiv*: variable Elemente der Vignetten; **fett**: abgebildete Unterschiede zwischen Personen in Schichtarbeit und nicht in Schichtarbeit.

| BertelsmannStiftung

TABELLE 4 Hinweise auf Familienorientierung in den Vignetten

Einleitungstext Stellen Sie sich vor, dass Sie nach einer (neuen) Arbeitsstelle suchen und dabei auf die folgende Stellenanzeige stoßen. Stellen Sie sich zudem vor, dass die beschriebenen Arbeitsaufgaben Ihren Vorstellungen entsprechen und dass Sie die notwendigen Anforderungen in Hinblick auf die Qualifikation und die Berufserfahrung erfüllen, einer Bewerbung also nichts entgegenstehen würde. Wie attraktiv finden Sie unter diesen Voraussetzungen das Angebot Ihres potenziellen Arbeitgebers?	
Vignette 17 Vollzeit oder Teilzeit; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	Vignette 10 Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); Zuschuss zur Kinderbetreuung; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit
Wir bieten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einen sicheren, interessanten Vollzeitarbeitsplatz in einem motivierten Team. Eine Beschäftigung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich. ▪ Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung ▪ Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ▪ Ein branchenübliches Gehalt ▪ Einen finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung sowie finanzielle Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung zu Randzeiten ▪ Flexibler Beginn (bis 9:00 Uhr) und flexibles Ende der Arbeitszeit (ab 15:00 Uhr bei Vollzeit bzw. ab 11:30 Uhr bei Teilzeit) 	Wir bieten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einen sicheren, interessanten Arbeitsplatz in einem motivierten Team. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten vor diesem Hintergrund auch eine Beschäftigung in Teilzeit an. ▪ Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung ▪ Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ▪ Ein branchenübliches Gehalt ▪ Einen finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung sowie finanzielle Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung zu Randzeiten ▪ Volle Flexibilität bei der Festlegung der eigenen Arbeitszeit (Tage und Tageszeit)

Quelle: Eigene Darstellung; **fett:** Vignettenelemente mit Hinweisen auf Familienfreundlichkeit.

| BertelsmannStiftung

Die dritte Dimension „Familienfreundliche Maßnahmen“ richtet sich demgegenüber direkt an Eltern, indem in einem Teil der Stellenanzeigen-vignetten ein Zuschuss zu den Kosten für die Kinderbetreuung in Aussicht gestellt wird. Eine zweite Batterie an Stellenanzeigenvignetten enthält das Angebot eines Kinderbetreuungsplatzes in Arbeitsplatznähe, während die Vignetten mit der dritten Merkmalsausprägung dieser Dimension keine familienfreundlichen Zusätze enthalten (Tabelle 2).

Insgesamt wurden den Befragungspersonen vier Vignetten vorgelegt, die sie entsprechend ihrer subjektiven Attraktivität auf einer Skala zwischen 1 und 5 bewerten sollten. Der Wert „1“ bedeutet dabei „ganz und gar nicht attraktiv“, der Wert „5“ hingegen „voll und ganz attraktiv“. Im Anschluss an die Bewertung der Stellenanzeigenvignetten wurden die Befragungspersonen gebeten, die Arbeitsstelle bzw. Stellenanzeige aus den vier gezeigten auszuwählen, auf die sie sich am wahrscheinlichsten bewerben würden.

Zu beachten ist an dieser Stelle noch, dass sowohl bei den deskriptiven Analysen in Abschnitt 6 als auch bei den im Folgenden noch näher erläuterten multivariaten logistischen Regressionsmodellen in Abschnitt 7 nur Personen in die Betrachtung einbezogen werden, bei denen eine bestimmte Merkmalsausprägung maximal zweimal im Vignettenset, d.h. den vier in der Befragung präsentierten Vignetten, enthalten ist. Diese Einschränkung ist wichtig, da im Rahmen dieser Studie die Frage beantwortet werden soll, welche Merkmalsausprägungen die Entscheidung für eine bestimmte Arbeitsstelle wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen. Dafür müssen die Befragungspersonen aber eine hinreichend große Wahl zwischen verschiedenen Merkmalsausprägungen haben. Durch die Beschränkung auf maximal zwei Vignetten mit derselben Merkmalsausprägung wird sichergestellt, dass genau das der Fall ist. Durch diese Restriktion sinkt die Fallzahl ab, allerdings nur leicht, da nur sehr wenigen Personen drei oder sogar vier Vignetten mit einer identischen Merkmalsausprägung vorgelegt wurden.³

3.3 Die logistische Regressionsanalyse: Welchen Einfluss haben Elternschaft und Pflegeverpflichtung auf die Auswahl verschiedener Merkmalsausprägungen?

Um den Einfluss von Elternschaft und Pflegeverpflichtung auf die Entscheidung für bestimmte Merkmalsausprägungen auch unter Kontrolle einer Vielzahl an individuellen, haushaltsbezogenen sowie erwerbsarbeitsbezogenen Merkmalen zu analysieren, wird abschließend eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt. Diese ist eine statistische Methode, die zur Modellierung von binären abhängigen Varia-

blen verwendet wird. Im Gegensatz zur linearen Regression, bei der die abhängige Variable kontinuierlich ist, eignet sich die logistische Regression für Fälle, in denen die abhängige Variable nur zwei mögliche Ausgänge hat, wie z. B. „Ja“ oder „Nein“, „Erfolg“ oder „Misserfolg“.

Die logistische Regression schätzt die Wahrscheinlichkeit, dass ein bestimmtes Ereignis eintritt, basierend auf den Werten der unabhängigen Variablen. Diese Wahrscheinlichkeiten werden durch eine logistische Funktion, auch Logit-Funktion genannt, modelliert, die sicherstellt, dass die vorhergesagten Werte zwischen 0 und 1 liegen. Wie auch andere multivariate Verfahren hat eine logistische Regression den Vorteil, dass sich die Effekte einzelner Faktoren unter gleichzeitiger Kontrolle anderer Faktoren schätzen lassen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn einzelne erklärende Variablen miteinander korrelieren (wie z. B. Teilzeitbeschäftigung und das Geschlecht). Regressionsverfahren werden auch dann bevorzugt angewendet, wenn einzelne Gruppen in der Stichprobe überrepräsentiert sind (wie z. B. hier Männer und Vollzeitbeschäftigte). Auch in diesen Fällen lassen sich valide Aussagen über den Einfluss verschiedener Merkmale (z. B. Geschlecht, Kinder unter zwölf Jahren im Haushalt) auf die Wahl einer bestimmten Merkmalsausprägung in der fiktiven Stellenanzeige treffen. Auf Basis der logistischen Regressionsanalyse soll zum Beispiel die Frage beantwortet werden, ob Frauen auch unabhängig von Kindern im Haushalt mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit als Männer eine Stellenanzeigenvignette favorisieren, in der eine reine Teilzeitarbeitsstelle ausgeschrieben ist, oder ob sich die auch in Abschnitt 2.2 referierten Differenzen zwischen den Geschlechtern auflösen, wenn ergänzende Faktoren auf der Individual- und Haushaltsebene sowie auf der Ebene des Betriebs berücksichtigt werden. Der größte Nachteil des gewählten An-

³ Das Problem, dass Befragungspersonen vereinzelt vier Vignetten mit einer identischen Merkmalsausprägung (z. B. vier Stellenanzeigen, die eine volle Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit bieten) vorgelegt bekommen, ergibt sich daraus, dass die vier vorgelegten Stellenanzeigenvignetten zufällig aus dem Vignettenuniversum ausgewählt wurden. Die Zufallsauswahl stellt sicher, dass alle Vignetten mit gleicher Wahrscheinlichkeit präsentiert werden. Alternativ wäre es möglich gewesen, vier Vignettencluster zu bilden und aus diesen Clustern zufällig jeweils eine Vignette zu ziehen. Die Clusterlösung ist allerdings bei mehr als einer variablen Vignettendimension schwierig zu realisieren, weil unklar bleibt, nach welchen Kriterien die theoretische Clusterung erfolgen kann.

satzes ist, dass sich Analyseergebnisse weniger intuitiv erklären lassen als Anteilswerte und andere Deskriptivstatistiken. Eine logistische Regression weist für einzelne Merkmale sogenannte Chancenverhältnisse (Odds Ratios) aus. Wichtig ist, dass sich Chancenverhältnisse immer nur unter Bezug auf die Referenzkategorie (hier: Männer, Chancenverhältnis = 1) interpretieren lassen. Werte über 1 stehen dabei für ein erhöhtes relatives Risiko, Werte unter 1 für ein vermindertes Risiko.

Im konkreten Fall wird die logistische Regression vor allem verwendet, um zu überprüfen, ob das Vorhandensein eines Kindes im Alter von zwölf Jahren oder jünger im Haushalt sowie das Vorliegen einer Pflegeverpflichtung die Wahrscheinlichkeit der Wahl einer bestimmten Merkmalsausprägung der über

die Vignetten repräsentierten Stellenanzeigen beeinflussen. Kontrolliert wird aber auch für weitere Faktoren auf der Individual- und Haushaltsebene sowie für Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. dazu die Tabellen im Anhang). Als abhängige Variable fungiert die Wahl einer bestimmten Merkmalsausprägung der Stellenanzeigenvignetten. Konkret wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren (die in der Regel auch als unabhängige Variablen bezeichnet werden) die Favorisierung einer bestimmten Merkmalsausprägung bei den Stellenanzeigenvignetten signifikant, also über die in der Stichprobe identifizierten Zusammenhänge hinaus, beeinflussen. Als abhängige Variablen werden die Wahl einer reinen Teilzeitstelle, die Wahl einer Vignette ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit sowie die Wahl einer reinen Vollzeitstelle verwendet.

4 | Welche Stellen sprechen die Befragten an, welche nicht? Besonders attraktive und unattraktive Vignetten

Im Folgenden soll in einem ersten Schritt deskriptiv untersucht werden, welche Stellenanzeigenvignetten von den Befragungspersonen als besonders attraktiv bzw. besonders unattraktiv bewertet wurden. So zeigt sich in Abbildung 4, dass mit 53,9 Prozent mehr als die Hälfte der Befragungspersonen, denen Vignette 5 vorgelegt wurde, diese Stellenanzeige als attraktiv bis sehr attraktiv bewertet haben; im Fall von Stellenanzeigenvignette 4 lag dieser Wert bei 51,8 Prozent. Bei beiden Vignetten handelt es sich erneut um fiktive Arbeitsstellen, die sowohl in Voll- als auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Das Gleiche gilt für die Stellenanzeigenvignetten 32, 16, 31 und 17, die jeweils von rund

der Hälfte der Befragten als attraktiv bzw. sehr attraktiv bewertet wurden. In Hinblick auf den Umfang der Arbeitszeit gibt es bei den sechs Vignetten, die von einem besonders hohen Teil der Befragten als attraktiv bzw. sehr attraktiv bewertet wurden, somit keine Unterschiede.

Wie Tabelle 5 zeigt, handelt es sich bei allen hier dargestellten Vignetten um eine ausgeschriebene Vollzeitarbeitsstelle, die aber auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Beginn und Ende der Arbeitszeit können flexibel gestaltet werden und im Fall von Vignetten 5 und 4 stellt der potenzielle Arbeitgeber auch einen Betreuungsplatz zur Verfügung.

TABELLE 5 Die am häufigsten als attraktiv bewerteten Vignetten

Vignette	Beschreibung der variablen Merkmalsausprägungen
5	Vollzeit oder Teilzeit ; Betreuungsplatz in der Nähe; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit
4	Vollzeit oder Teilzeit ; Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit
32	Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit
16	Vollzeit oder Teilzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit
31	Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit
17	Vollzeit oder Teilzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit

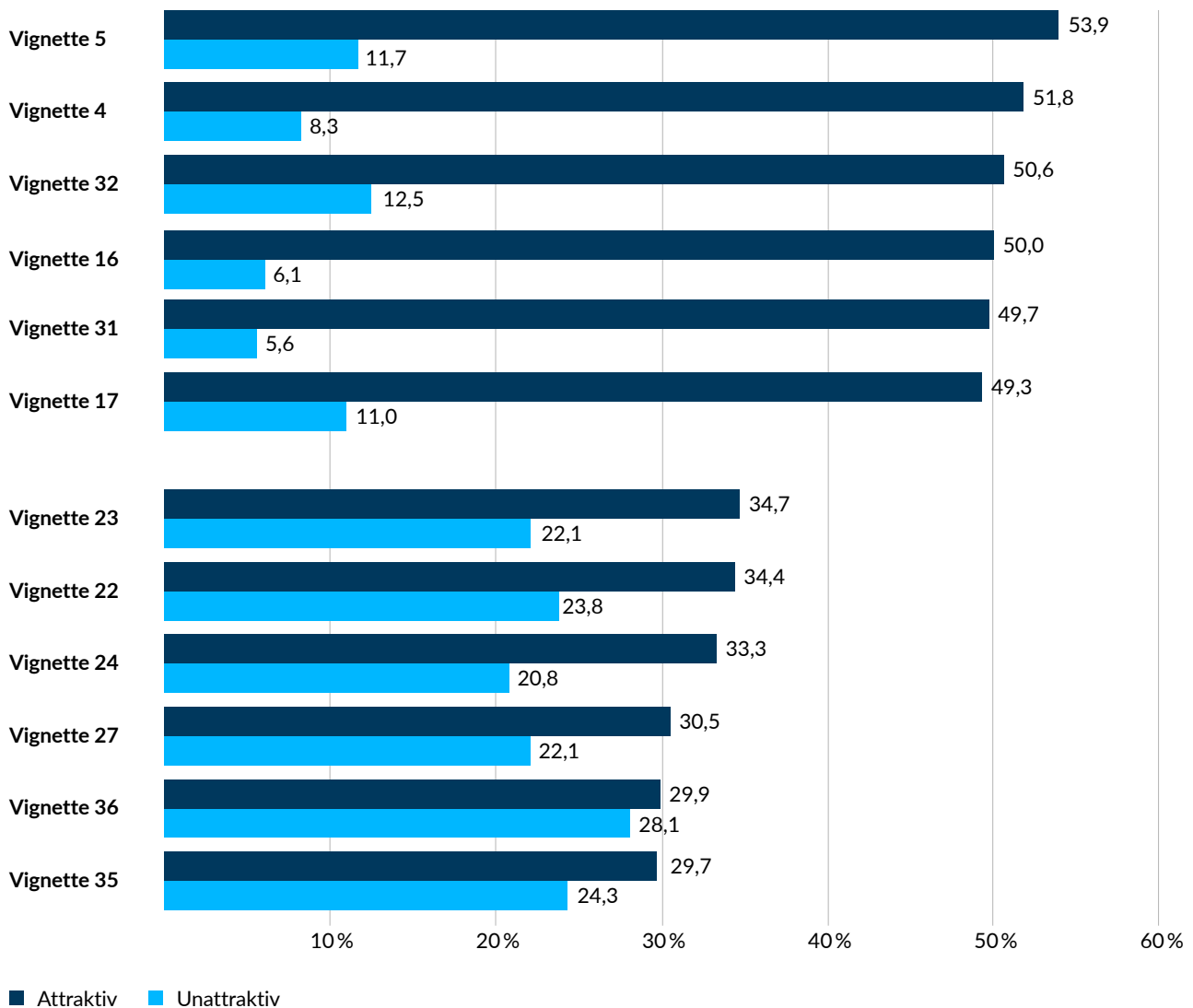
Quelle: Eigene Darstellung; **fett**: Dominantes gemeinsames Merkmal der Top 6-Vignetten.

| BertelsmannStiftung

Bei der Lage der Arbeitszeit halten sich die beiden flexiblen Arbeitszeitmodelle die Waage, da sich mit den Vignetten 4, 16 und 31 drei Stellenanzeigen unter den sechs bestbewerteten Vignetten befinden, die volle Flexibilität bei der

Lage der Arbeitszeit versprechen. Bei den anderen drei Vignetten 5, 17 und 32 können bei den ausgeschriebenen Stellen zumindest der Beginn und das Ende der Arbeitszeit flexibel festgelegt werden.

ABBILDUNG 4 Besonders attraktive und unattraktive Vignetten (Nennungen in %); Befragungspersonen insgesamt



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Ein uneindeutiges Muster zeigt sich bei den familienfreundlichen Maßnahmen. Hier befinden sich aus jeder der drei Merkmalsgruppen jeweils zwei Vignetten unter den Top 6. Neben dem Anteil an Personen, die die jeweilige Stellenanzeige als attraktiv bzw. sehr attraktiv bewerten, drückt sich die Attraktivität einer Stellenanzeigenvignette natürlich auch im Anteil derer aus, die die in der Vignette dargestellte Arbeitsstelle als unattraktiv bzw. sehr unattraktiv ansehen. Hier stechen vor allem die Vignetten 16 (6,1 Prozent) und 31 (5,6 Prozent) heraus, aber auch bei Vignette 4 liegt der Anteil an Befragungspersonen, die diese Vignette als unattraktiv ansehen,

bei weniger als zehn Prozent (Abbildung 4). Bezieht man dieses Ergebnis mit ein, so ergibt sich auf Basis dieser ersten Abbildung bereits ein etwas deutlicheres Muster in Hinblick auf die Bedeutung von Lage und Umfang der Arbeitszeit für die Bewertung der Stellenanzeigenvignetten. So sind es zuvorderst Stellenanzeigen, die eine größtmögliche Flexibilität bei Lage (volle Flexibilität) und Umfang (Teilzeit- bzw. Vollzeioption) der Arbeitszeit bieten, die von den Befragten besonders gut bewertet werden. Stellenanzeigenvignetten, die bei diesen beiden Dimensionen keine Flexibilität aufweisen, tauchen in den Top 6 dagegen nicht auf. Dieses

Ergebnis deckt sich in hohem Maße mit dem in Abschnitt 2.2 referierten Forschungsstand, wonach die Mehrheit der Personen mit Sorgeverpflichtungen flexible Möglichkeiten in

Hinblick auf die Lage und den Umfang ihrer Arbeitszeit als wichtige Stellschraube zur Realisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansehen.

TABELLE 6 Die am häufigsten als unattraktiv bewerteten Vignetten

Vignette	Beschreibung der variablen Merkmalsausprägungen
23	Teilzeitbeschäftigung ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit
22	Teilzeitbeschäftigung ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit
24	Teilzeitbeschäftigung ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit
27	Vollzeit ; keine familienfreundlichen Maßnahmen ; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit
36	Teilzeitbeschäftigung ; keine familienfreundlichen Maßnahmen ; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit
35	Teilzeitbeschäftigung ; keine familienfreundlichen Maßnahmen ; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit

Quelle: Eigene Darstellung; **fett**: Dominante gemeinsame Merkmale der Bottom 6-Vignetten.

| BertelsmannStiftung

Bei den sechs Vignetten, die von einem größeren Teil der Befragten als eher unattraktiv angesehen werden, sei zunächst angemerkt, dass der Anteil an Befragungspersonen, die die jeweilige Vignette als unattraktiv bzw. als sehr unattraktiv bewertet, stets kleiner ist als der Anteil an Personen, die sie als attraktiv ansieht. Diese Differenz ist bei den Vignetten 22, 23, 24 mit jeweils zehn Prozentpunkten am höchsten, offenbart sich aber auch bei den anderen drei Vignetten der „Bottom 6“. Es zeigt sich, dass vor allem Stellenanzeigen mit ausschließlicher Teilzeitbeschäftigung von den Befragungspersonen als eher unattraktiv bewertet werden. Dies trifft auf fünf der sechs in Tabelle 6 aufgeführten Vignetten zu. Drei hypothetische Stellenanzeigen repräsentieren überdies Arbeitsstellen ohne Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit und bei wiederum drei Stellenanzeigen-vignetten werden keine familienfreundlichen Maßnahmen genannt.

Da sich die bisher geschilderten Ergebnisse auf die Gesamtgruppe der Befragten beziehen, soll im Folgenden nun geprüft werden, ob sich die Präferenzmuster unterscheiden, wenn die Analyse getrennt nach Frauen und Männern durchgeführt wird. Dabei sei angemerkt, dass die Gegenprobe, d. h. die Anteilswerte für das gegenteilige Votum, aufgrund von zum Teil zu geringen Fallzahlen hier nicht abgebildet werden

kann, sodass in Abbildung 5 und Abbildung 6 nur die Anteile derjenigen abgebildet sind, die die Vignetten attraktiv (im Falle der Top 6) bzw. unattraktiv finden (im Falle der Bottom 6).

Bei der Betrachtung der Bewertungsmuster differenziert nach Frauen und Männern zeigen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede. So findet sich eine große Schnittmenge bei den Vignetten, die von einem Gutteil der befragten Frauen und Männer als attraktiv bzw. sehr attraktiv bewertet werden. Konkret sind es die Vignetten 4, 5, 31 und 32, die sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern unter den Top 6 rangieren (vgl. für die inhaltliche Beschreibung Tabelle 5).

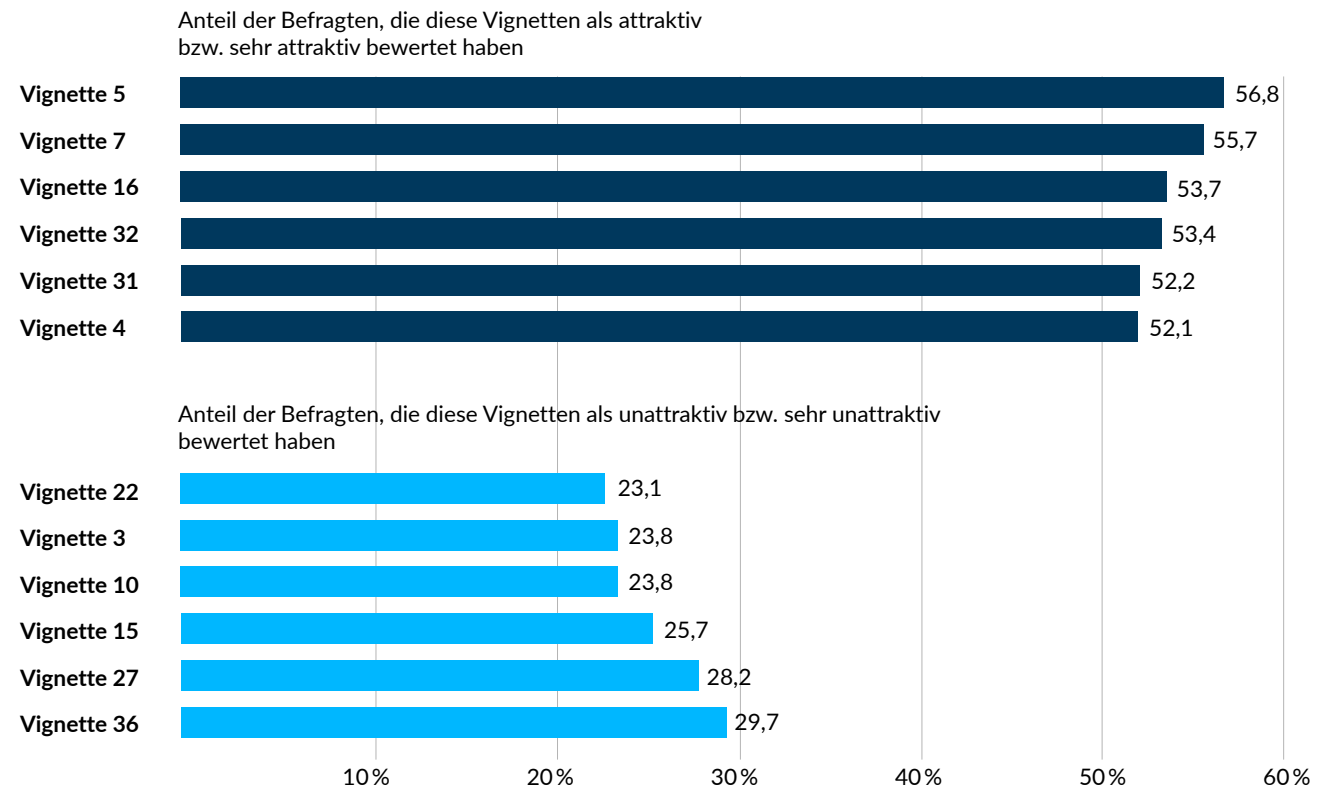
Anders verhält es sich bei den Vignetten 16 und 17, die inhaltlich ebenfalls in Tabelle 5 beschrieben werden. Erstere wird dabei vorrangig von Frauen hoch bewertet, während letztere vor allem von Männern als attraktiv bzw. sehr attraktiv angesehen wird.

Abweichend von der Gesamtbetrachtung haben auch 55,7 Prozent der befragten Frauen, denen Vignette 7 vorgelegt wurde, diese als attraktiv bzw. sehr attraktiv bewertet. Dabei handelt es sich ebenfalls um eine Stellenanzeige, die die Familienfreundlichkeit in den Fokus rückt. Ausgeschrieben ist hier eine Vollzeitstelle, die u. a. aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von

Familie und Beruf auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Die Lage der Arbeitszeit ist vollständig flexibel und der fiktive Arbeitgeber oder

die Arbeitgeberin bietet zusätzlich einen Betreuungsort für die Kinder in einer nahe dem Arbeitsplatz gelegenen Kita (vgl. Tabelle 7).

ABBILDUNG 5 Besonders attraktive und unattraktive Vignetten (Nennungen in %); Frauen



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

TABELLE 7 Familienfreundlichkeit und Organisation der Kinderbetreuung als dominantes Stellenanzeigemuster von Vignette 7

Vignette 7

Wir bieten:

- Einen sicheren, interessanten Arbeitsplatz in einem motivierten Team. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten vor diesem Hintergrund auch eine Beschäftigung in Teilzeit an.
- Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung
- Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein branchenübliches Gehalt
- Die Möglichkeit, Ihr Kind in einer dem Arbeitsort nahegelegenen Kindertagesstätte betreuen zu lassen
- Volle Flexibilität bei der Festlegung der eigenen Arbeitszeit (Tage und Tageszeit)

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Die auf der Gesamtebene schlechte Bewertung reiner Teilzeitstellenvignetten kann womöglich auch auf das Antwortverhalten von Männern zurückzuführen sein, die in Deutschland nur zu einem recht geringen Anteil einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen und die Arbeit in Teilzeit aufgrund der bei Männern in Deutschland stark verbreiteten „Ideal Worker Norm“⁴ ggf. als auch als unattraktiv empfinden.

Denn wie bereits skizziert: In allen Fällen werden die sechs Stellenanzeigenvignetten in Tabelle 6 von einem größeren Anteil an Befragungspersonen als unattraktiv bewertet. Nur bei Vignette 36 hält es sich in etwa die Waage. Das heißt im Umkehrschluss, dass es durchaus auch eine nennenswerte Anzahl an Personen gibt, die reine Teilzeitstellenanzeigen als attraktiv bewerten, und dass die Bewertung als attraktiv bzw. unattraktiv eine klare Geschlechterkomponente aufweist.

TABELLE 8 Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuungskosten als dominantes Stellenanzeigenmuster von Vignette 19

Vignette 19

Wir bieten:

- Einen sicheren, interessanten Arbeitsplatz in einem motivierten Team. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten vor diesem Hintergrund auch eine Beschäftigung in Teilzeit an.
- Sorgfältige und qualifizierte Einarbeitung sowie Unterstützung bei der neuen Herausforderung
- Einen abwechslungsreichen Tätigkeitsbereich mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten
- Ein branchenübliches Gehalt
- Einen finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung sowie finanzielle Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung zu Randzeiten
- Volle Flexibilität bei der Festlegung der eigenen Arbeitszeit (Tage und Tageszeit)

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Abweichend vom Ergebnis auf Basis aller Befragungspersonen wird bei den Männern die Vignette 19 von 54,2 Prozent als attraktiv bzw. sehr attraktiv bewertet (Tabelle 8; Abbildung 8). Auch bei dieser Stellenanzeige steht die Familienfreundlichkeit eindeutig im Vordergrund. Wie bei Vignette 7 ist auch bei dieser fiktiven Arbeitsstelle eine Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit möglich. Auch hier wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als berechtigter Grund angesehen, die Arbeitsstelle in Teilzeit auszuüben. Auch diese Arbeitsstelle bietet eine vollständige Flexibilität in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit. Im Unterschied zu Vignette 7 wird

bei dieser Stelle allerdings kein Betreuungsplatz in der Nähe des Arbeitsortes, sondern ein Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten angeboten. Bei Männern scheint der finanzielle Aspekt der Kinderbetreuung offensichtlich stärker relevant zu sein, als dies bei Frauen der Fall ist.

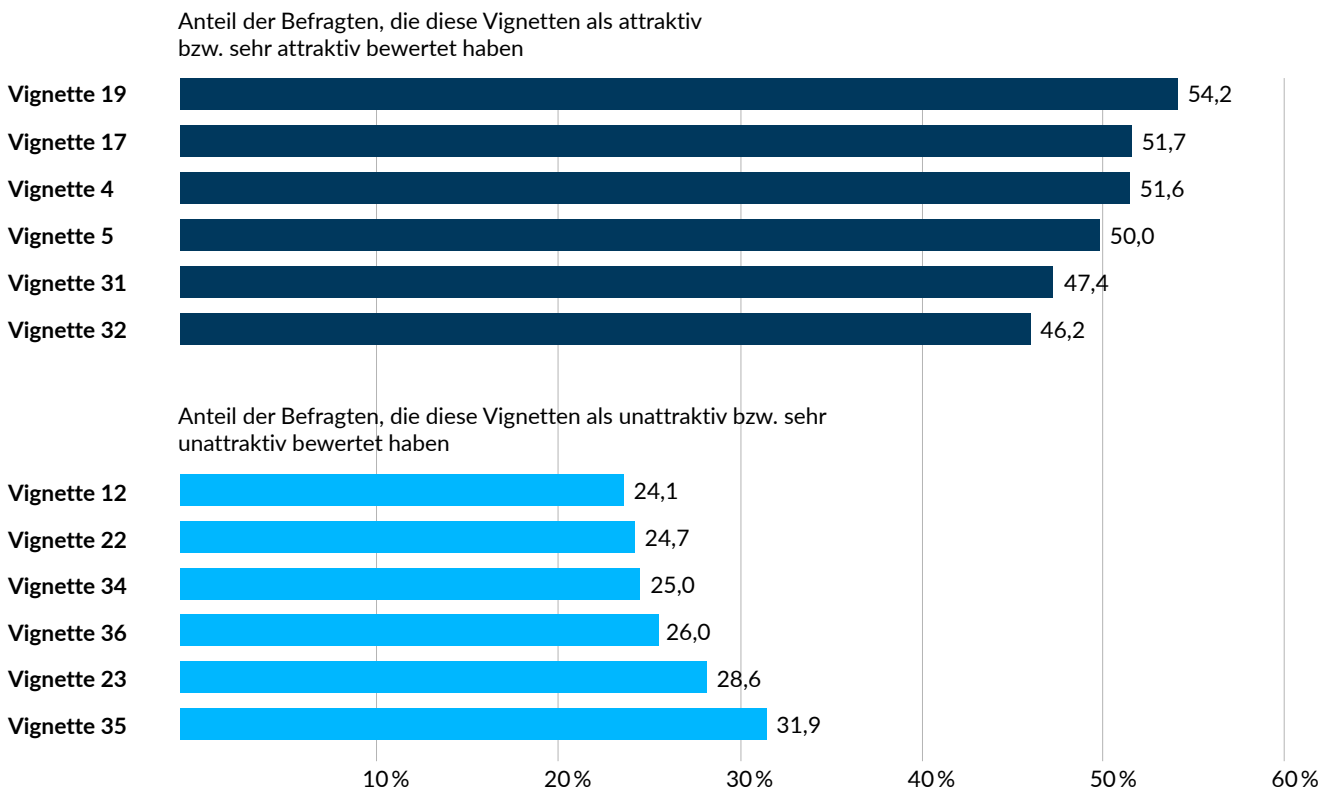
Bei Betrachtung der Vignetten, die von einem besonders hohen Anteil der befragten Frauen und Männer als unattraktiv bzw. als sehr unattraktiv bewertet wurden, bestätigen sich die bereits vermuteten geschlechtsspezifischen Unterschiede (Abbildung 5; Abbildung 6). So sind es bei den Männern durchweg angebotene

⁴ Als „Ideal Worker Norm“ signalisieren ein hoher Vollzeit- und Überstundenanteil eine hohe Verfügbarkeitserwartung an männliche Beschäftigte. Dementsprechend wird ein Übergang in Teilzeit vor allem in männlich dominierten Berufsfeldern vermieden und ggf. auch als unattraktiv empfunden. Zudem stellt Teilzeitarbeit für Männer eine Abweichung von der männlichen Geschlechterrolle dar, was in Kombination mit einer stark ausgeprägten „Ideal Worker Norm“ die ablehnende Haltung gegenüber Stellenanzeigenvignetten, in denen eine reine Teilzeiterwerbstätigkeit ausgeschrieben ist, verstärken kann (Althaber und Leuze, 2020).

Teilzeitarbeitsplätze, die als unattraktiv bzw. sehr unattraktiv bewertet werden. Die starke Vollzeitorientierung bei Männern zeigt sich somit nicht nur im tatsächlichen Arbeitsmarktverhalten, sondern auch bei der Bewertung fiktiver Stellenanzeigen. Bei den befragten Frauen ergibt sich demgegenüber ein heterogeneres Bild. Hier sind es zwar auch zur Hälfte aus-

schließlich in Teilzeit ausübbarer Arbeitsstellen, die von einem nennenswerten Teil der Frauen als unattraktiv oder sehr unattraktiv bewertet werden. Bei der anderen Hälfte handelt es sich allerdings um fiktive Vollzeitstellen, bei denen keine Option auf Teilzeitbeschäftigung besteht.

ABBILDUNG 6 Besonders attraktive und unattraktive Vignetten (Nennungen in %); Männer



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Erschwerend kommt bei den Vignetten 3, 15 und 27 dazu, dass die Vollzeiterwerbstätigkeit zu festen Zeiten ausgeübt werden muss, was die

Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusätzlich erschwert.

TABELLE 9 Die drei von Frauen als unattraktiv bewerteten Vignetten

Vignette	Beschreibung der variablen Merkmalsausprägungen
3	Vollzeit ; Betreuungsplatz in der Nähe; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit
15	Vollzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit
27	Vollzeit ; keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit

Quelle: Eigene Darstellung; **fett**: Dominante gemeinsame Merkmale der als unattraktiv bewerteten Vignetten.

| BertelsmannStiftung

Zusammenfassend zeigt sich, dass sowohl von Frauen als auch von Männern in erster Linie fiktive Stellenanzeigen als besonders attraktiv bewertet werden, die ein größtmögliches Maß an Flexibilität in Bezug auf Lage und Umfang der Arbeitszeit bieten. Konkret bedeutet dies in Bezug auf den Umfang der Arbeitszeit, dass die hypothetische Arbeitsstelle sowohl in Teilzeit- als auch in Vollzeit ausgeübt werden kann. Auch wenn mit dieser Feststellung noch nichts über die Variabilität des Stellenanteils ausgesagt wird – d. h. über die Frage, ob es tatsächlich möglich ist, den Umfang der Arbeitszeit lebensphasenabhängig anzupassen –, deckt sie sich in deutlich stärkerem Maße mit dieser Option, als es bei einer reinen Teilzeit- oder Vollzeitstelle der Fall ist. Bei der Flexibilität in Bezug auf die Lage der Arbeitszeiten erscheint in erster Linie das Angebot und nicht der konkrete Charakter der Flexibilitätsoption ausschlaggebend zu sein. So finden sich unter den Top-6-Vignetten sowohl fiktive Stellenanzeigen, die eine volle Flexibilität bezüglich der Lage der Arbeitszeit anbieten, als auch Stellenanzeigen, bei denen ein flexibler Beginn und ein flexibles Ende der Arbeit in Aussicht gestellt werden. Vor dem Hintergrund der in Abschnitt 2.2 referierten Forschungsergebnisse lässt sich dieses Ergebnis auch gut erklären, weil es Personen mit Sorgeverpflichtung neben der grundsätzlichen Flexibilität auch auf

die Planbarkeit und Verlässlichkeit von Arbeitszeiten ankommt. Letzteres mag für einige der Befragungspersonen bei einer Gleitzeitregelung eher gewährleistet sein als bei einer völligen Arbeitszeitflexibilität, was ggf. mit einem Arbeiten zu sozial wertvollen Zeiten (abends oder am Wochenende) und der damit einhergehenden Gefahr einer zunehmenden Entgrenzung von Erwerbs- und Familienphase verbunden wird.

Interessant sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Bottom 6. So sind es bei Männern ausschließlich reine Teilzeitstellen, die als unattraktiv bewertet werden. Hier spiegelt sich bis heute eine stark ausgeprägte „Ideal Worker Norm“ wider, die sich überdies nicht nur bei der Bewertung von fiktiven Stellenanzeigenvignetten zeigt, sondern auch in einem weiterhin sehr hohen Anteil an vollzeitbeschäftigten Männern. Bei den Frauen halten sich bei den Bottom 6 die reinen Teilzeit- und Vollzeitvignetten weitgehend die Waage. Analog zum Ergebnis bei den Männern spiegeln sich somit auch bei den Frauen zumindest teilweise die tatsächlichen Arbeitsmarktrealitäten wider, wonach die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger über familienfreundliche Maßnahmen als vielmehr über Umfang und Lage der Arbeitszeit gewährleistet werden kann (Tabelle 9).

5 | Welche Vignetten werden von welchen Befragten als Favorit ausgewählt?

Während im vorangegangenen Abschnitt die Bewertung der Vignetten im Vordergrund der Betrachtung stand, konzentrieren sich die Ausführungen in diesem Kapitel in erster Linie auf die Vignetten, die von den Befragungspersonen abschließend als Favorit genannt wurden. Zur Erinnerung: Das Befragungsdesign der Umfrage sah vor, dass den Befragten vier zufällig ausgewählte Stellenanzeigenvignetten vorgelegt wurden, die sie entlang einer Skala von 1 bis 5 bewerten sollten (vgl. dazu Abschnitt 3.2). Im Anschluss an die Bewertung wurden die Befragten dann gebeten, die aus ihrer Sicht attraktivste ihre favorisierte Stellenanzeige auszuwählen bzw. – und das mag ein wichtiger Unterschied sein – die Stellenanzeige auszuwählen, auf die sie sich am wahrscheinlichsten bewerben würden. Beides muss nicht deckungsgleich sein. So ist es vorstellbar, dass Personen die in einer Vignette vorgenommene Beschreibung einer Arbeitsstelle zwar als sehr attraktiv empfunden haben, diese Vignette aber nicht als Favorit ausgewählt haben, weil die Ausübung dieser Arbeitsstelle mit ihrer aktuellen Lebenssituation (z. B. aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen) nicht vereinbar ist. In diesem Abschnitt wird daher auch geprüft, wie stark Bewertung und Favorisierung tatsächlich auseinanderfallen. Kurz: Es ist zwischen *Attractiveness* und *Choice* zu unterscheiden. Die subjektiv empfundene Attraktivität einer Vignette muss nicht zwangsläufig dazu führen, dass diese Vignette von den Befragungspersonen auch als Favorit ausgewählt wird. Der Fokus liegt zunächst aber auf der Darstellung der Stellenanzeigenvignetten, auf die sich die Befragungspersonen am wahrscheinlichsten be-

werben würden. In Abschnitt 6 wird die Analyse auf Vignettenebene dann vergrößert, indem das Augenmerk nicht mehr auf den Einzelvignetten, sondern auf den zusammengefassten Merkmalsausprägungen liegt (alle Teilzeitvignetten, alle Vignetten mit vollständig flexibler Arbeitszeit etc.). Durch diese Vergrößerung lässt sich eine detailliertere Analyse nach Personengruppen durchführen, sodass auch Analysen differenziert nach Müttern und Vätern sowie Personen mit Pflegeverpflichtung möglich werden.

Tabelle 10 zeigt besonders häufig und besonders selten als Favorit ausgewählte Vignetten für alle Befragungspersonen und kontrastiert die entsprechenden Anteilswerte mit den Anteilswerten zur subjektiven Bewertung dieser Vignetten. Im Ergebnis zeigt sich dabei, dass der Anteil an Befragungspersonen, die eine bestimmte Vignette als ihren Favoriten ausgewählt haben, sprich die sich vorstellen können, sich auf die ausgeschriebene Arbeitsstelle zu bewerben, jeweils unter dem entsprechenden Anteilswert derer liegt, die die jeweils durch die Vignette repräsentierte Stellenanzeige als attraktiv oder sogar als sehr attraktiv empfunden haben. Da das den Befragungspersonen vorgelegte Set an Vignetten zufällig zusammengestellt war, ist ein Grund für diese Diskrepanz darin zu sehen, dass die Befragungspersonen zwischen Stellenanzeigen auswählen mussten, die sie gleichermaßen attraktiv fanden. Diese potenzielle Konkurrenz zwischen Vignetten muss bei der Interpretation beachtet werden.

TABELLE 10 Attractiveness und Choice bei der Wahl der favorisierten Vignette; Befragungspersonen insgesamt

Vig.	Beschreibung der Vignette	Choice: Vignette gewählt (in %)	Attractiveness: Vignette als attraktiv bewertet (in %)
Besonders häufig ausgewählte Vignetten (Top 6)			
31	Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	40,5	49,7
4	Vollzeit oder Teilzeit ; Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	34,2	51,8
7	Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	34,2	47,3
32	Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	33,8	47,3
16	Vollzeit oder Teilzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	33,2	50,0
17	Vollzeit oder Teilzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	32,9	49,3
Besonders selten ausgewählte Vignetten (Bottom 6)			
23	Teilzeitbeschäftigung ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	20,0	34,7
35	Teilzeitbeschäftigung ; keine familienfreundlichen Maßnahmen; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	18,1	29,7
33	Vollzeit oder Teilzeit (Hinweis auf Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	17,5	46,3
12	Teilzeitbeschäftigung ; Betreuungsplatz in der Nähe; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	17,5	36,7
6	Vollzeit oder Teilzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	16,9	44,9
36	Teilzeitbeschäftigung ; keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	13,8	29,9

Quelle: Eigene Darstellung; **fett**: Dominante gemeinsame Merkmale der besonders häufig bzw. besonders selten ausgewählten Vignetten.

| BertelsmannStiftung

Ein zweiter Grund ist bereits im einleitenden Teil dieses Abschnitts dargelegt worden: Nur weil eine über die jeweilige Vignette repräsentierte Stellenanzeige als attraktiv empfunden wird, müssen die Befragungspersonen diese Vignette nicht zwangsläufig auch als ihren Favoriten auswählen. Dennoch zeigt Tabelle 10, dass der Großteil der sechs Vignetten, die als besonders attraktiv bewertet wurden, auch von einem hohen Anteil der Befragungspersonen als favorisierte Vignette ausgewählt wurde. In Hinblick auf die relevanten Merkmale für die Favorisierung einer dieser sechs Vignetten stehen

vor allem die beiden Arbeitszeitparameter hervor. Bei allen über die sechs am häufigsten ausgewählten Vignetten dargestellten Stellenanzeigen handelt es sich um Vollzeitarbeitsstellen, die aber auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Wenn ein Hinweis auf Familienfreundlichkeit in der Stellenanzeige enthalten ist, scheint dies die Attraktivität zu erhöhen. Weniger eindeutig ist dagegen die Bedeutung der familienfreundlichen Maßnahmen für die letztendliche Auswahl einer bestimmten Vignette. Zwar sind diese in vier der sechs ausgewählten Vignetten enthalten. Demgegenüber steht, dass die am

häufigsten ausgewählte Vignette 31 keine familienfreundlichen Maßnahmen enthält. Dementsprechend scheint die Nennung von „Familienfreundlichkeit“ in der Stellenanzeige mehr ins Gewicht zu fallen als einzelne familienfreundliche Maßnahmen. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen anderer Studien, wonach vor allem für Mütter die arbeitgeberseitige Akzeptanz der Vereinbarkeitsproblematik wichtiger ist als konkrete familienfreundliche Maßnahmen wie ein Betriebskindergarten oder eine Ferienbetreuung (Abschnitt 2.2). Ein Grund für dieses Ergebnis kann somit in der unterschiedlichen „Signalwirkung“ der Merkmale gesehen werden. Denn wenn ein Hinweis auf Familienfreundlichkeit im Fließtext zum variablen Umfang der Arbeitszeit aufgeführt ist, kann dies von den Befragten (und potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern) auch dahingehend interpretiert werden, dass dieses offensichtlich familienfreundliche Unternehmen auf alle familiären Herausforderungen und damit einhergehende Erwerbshindernisse in verschiedenen Lebensphasen Rücksicht nimmt und sich das Label „Familienfreundlichkeit“ somit nicht nur auf Eltern mit kleineren Kindern bezieht, für die die Organisation und Finanzierung einer Kinderbetreuung nötig wird. Dementsprechend kann diese eher abstrakte Form der Familienfreundlichkeit für eine deutlich breitere Personengruppe Signalwirkung erzeugen, als dies bei den familienfreundlichen Maßnahmen der Fall ist, die in dem gewählten Beispiel der hypothetischen Stellenanzeigen in erster Linie auf Mütter und Väter mit kleineren Kindern abzielen – und auch bei dieser Gruppe nicht das eigentliche Vereinbarkeitsproblem und somit den Nerv treffen (Abschnitt 2.2).

Eindeutig ist dagegen wiederum die Bedeutung von Arbeitszeitflexibilität bei der Wahl der favorisierten Stellenanzeigenvignette. In vier der sechs am häufigsten ausgewählten Stellenanzeigen kann die Arbeitszeit völlig flexibel gelegt werden. In den anderen beiden Vignetten sind zumindest Arbeitsbeginn und Arbeitsende flexibel festlegbar. Die Bedeutung der flexiblen Arbeitszeiten wird zudem daran sichtbar, dass die vier am seltensten ausgewählten Stellen-

anzeigen 6, 12, 33 und 36 jeweils keine Flexibilität bei der Arbeitszeit beinhalten.

Die Bedeutung flexibler Arbeitszeitarrangements wird noch deutlicher, wenn die Wahl der favorisierten Vignette getrennt nach dem Geschlecht ausgewertet wird. Bei den Männern (Tabelle 11) repräsentieren die Top 5 bei den ausgewählten Vignetten jeweils Stellenanzeigen mit einer vollständigen Flexibilität bei den Arbeitszeiten. Im Gegenzug repräsentieren vier der am seltensten ausgewählten Vignetten fiktive Arbeitsstellen ohne Arbeitszeitflexibilität. Die anderen beiden Vignetten beinhalten eine ausschließliche Teilzeitstelle, was, wie bereits gezeigt wurde, bei Männern ohnehin nicht als sonderlich attraktive Option bewertet wurde. Bei den Frauen (Tabelle 12) halten sich die beiden flexiblen Arbeitszeitarrangements bei den sechs am häufigsten ausgewählten Vignetten die Waage. Mit anderen Worten: Die vollständige Flexibilität der Arbeitszeit und ein flexibler Beginn sowie ein flexibles Ende des Arbeitstages scheinen gleichermaßen interessant für Frauen zu sein, während bei den Männern ja die volle Flexibilität dominierte. Interessant ist, dass mit Vignette 31 gerade eine Stellenanzeige von einem besonders hohen Anteil an Frauen ausgewählt wurde, die zwar die Familienfreundlichkeit bei der Teilzeitmöglichkeit, aber ansonsten keine weiteren familienfreundlichen Maßnahmen enthielt. Diese Vignette haben Frauen in 41,4 Prozent der Fälle, wo diese Vignette zum Vignettenset gehörte, ausgewählt.

Ansonsten zeigt sich in Bezug auf die favorisierten Vignetten der befragten Frauen ein ähnliches Bild wie bei den Männern. Bevorzugt ausgewählt werden Vignetten, die die Anzeige für eine Vollzeitarbeitsstelle repräsentieren, die aber auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Vignetten, die ausschließlich eine Teilzeitstelle beinhalten, finden sich demgegenüber nicht unter den Favoriten. Im Gegenteil: Dieses Kriterium trifft stattdessen auf zwei der sechs besonders selten ausgewählten Vignetten zu. Entlang des in Abschnitt 2 dargestellten Forschungsstandes lässt sich dieses Ergebnis dahingehend interpretieren, dass Frauen vor allem Stellenanzeigen auswäh-

len, die das Potenzial haben, sie vor der „Teilzeitfalle“ zu bewahren, weil bei diesen Stellen zumindest mit höherer Plausibilität als bei den reinen Teilzeit- und Vollzeitstellenanzeigen eine

gewisse Flexibilität bei der Wahl des Arbeitszeitumfangs angenommen werden kann – unabhängig davon, ob die Stelle aktuell als Teilzeit- oder Vollzeitstelle angetreten wird.

TABELLE 11 Wahl der favorisierten Vignette; Männer

Vig.	Beschreibung der Vignette	Vignette gewählt (in %)
Besonders häufig ausgewählte Vignetten (Top 6)		
31	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	39,6
13	Vollzeit; Zuschuss zur Kinderbetreuung; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	38,5
16	Vollzeit oder Teilzeit; Zuschuss zur Kinderbetreuung; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	34,5
7	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	34,2
4	Vollzeit oder Teilzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	33,3
5	Vollzeit oder Teilzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	33,3
Besonders selten ausgewählte Vignetten (Bottom 6)		
33	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	16,1
6	Vollzeit oder Teilzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	15,5
23	Teilzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	14,3
24	Teilzeit ; Zuschuss zur Kinderbetreuung; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	14,0
34	Teilzeit ; keine familienfreundlichen Maßnahmen; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	14,0
36	Teilzeit ; keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	9,4

Quelle: Eigene Berechnungen; **fett**: Dominante gemeinsame Merkmale der besonders häufig bzw. besonders selten ausgewählten Vignetten.

| BertelsmannStiftung

Der Hinweis auf Familienfreundlichkeit wirkt in diesem Kontext sicherlich noch einmal verstärkend, da damit suggeriert wird, dass es nicht nur grundsätzlich möglich ist, den Arbeitszeitumfang im Erwerbsverlauf lebensphasenspezifisch anzupassen, sondern auch, dass es gelebte Arbeitskultur des potenziellen Arbeitgebers ist, diese Flexibilität zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch tatsächlich zu gewähren.

Reine Teilzeitstellen werden demgegenüber weder von Frauen noch von Männern in besonderem Maße präferiert. Bei Letzteren entspricht dieser Befund auch den Realitäten auf dem Arbeitsmarkt, bei den Frauen ist der Befund durchaus bemerkenswert. Anschließend an die Arbeitsmarktrealitäten von Frauen in Deutsch-

land finden sich unter den besonders selten gewählten Vignetten auch drei, in denen eine reine Vollzeitstelle ausgeschrieben ist. Bei Männern findet sich demgegenüber keine reine Vollzeitvignette unter den sechs besonders selten gewählten Varianten.

TABELLE 12 Wahl der favorisierten Vignette; Frauen

Vig.	Beschreibung der Vignette	Vignette gewählt (in %)
Besonders häufig ausgewählte Vignetten (Top 6)		
31	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	41,4
8	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); Betreuungsplatz in der Nähe; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	37,6
4	Vollzeit oder Teilzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	35,1
17	Vollzeit oder Teilzeit; Zuschuss zur Kinderbetreuung; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	35,1
32	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); keine familienfreundlichen Maßnahmen; flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeitszeit	34,8
7	Vollzeit oder Teilzeit (Familienfreundlichkeit); Betreuungsplatz in der Nähe; volle Flexibilität bei der Arbeitszeit	33,3
Besonders selten ausgewählte Vignetten (Bottom 6)		
12	Teilzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	16,8
24	Teilzeit; Zuschuss zur Kinderbetreuung; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	16,5
3	Vollzeit; Betreuungsplatz in der Nähe; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	14,2
30	Vollzeit oder Teilzeit (Aufgabenwahrnehmung); keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	13,5
27	Vollzeit; keine familienfreundlichen Maßnahmen; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	12,8
15	Vollzeit; Zuschuss zur Kinderbetreuung; keine Flexibilität bei der Arbeitszeit	11,7

Quelle: Eigene Berechnungen; **fett**: Dominante gemeinsame Merkmale der besonders häufig bzw. besonders selten ausgewählten Vignetten.

| BertelsmannStiftung

Neben dem Umfang der Arbeitszeit scheint für Frauen aber auch deren flexible Ausgestaltung von hoher Bedeutung zu sein. So repräsentieren alle sechs besonders selten ausgewählten Vignetten Stellenanzeigen, die eine Anwesenheit zu festen Zeiten voraussetzen und somit keinerlei Flexibilität bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit erlauben. Solche starren Arbeitszeitarangements scheinen sich immer seltener mit den Interessen von Frauen zu decken – erst recht, wenn es sich um ausgeschriebene Vollzeitstellen handelt. Und schließlich beinhalten vier der sechs von Frauen besonders häufig ausgewählten Stellenanzeigenvignetten einen familienfreundlichen Hinweis bei der Beschreibung des flexiblen Arbeitszeitumfangs der Stelle. Wie bereits dargestellt, ist dieser Befund anschlussfähig an den in Abschnitt 2 dargestellten Stand der Forschung, wonach für Frauen die grundsätzliche und glaubhafte Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers bedeutsamer ist als konkrete familienfreundliche Maßnahmen. Dementsprechend ist es nachvollziehbar, dass

die sehr familienfreundliche Formulierung in den vier fiktiven Stellenanzeigen für Frauen eine stärkere Signalwirkung produziert, als es bei konkreten familienfreundlichen Maßnahmen der Fall ist.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sowohl von Frauen als auch von Männern vor allem Stellenanzeigen mit einer größtmöglichen (volle Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeiten, Stelle kann in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt werden) bzw. weitgehenden Flexibilität (flexibler Beginn und flexibles Ende der Arbeit, Stelle kann in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt werden) als favorisierte Arbeitsstelle ausgewählt wurden, d. h. als Arbeitsstelle, auf die sie sich auch bewerben würden. Auffallend ist, dass Männer fast ausschließlich Stellenanzeigen auswählten, die eine vollständige Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit beinhalten, während sich bei Frauen Stellenanzeigenvignetten mit voller Flexibilität der Arbeitszeit sowie mit Gleitzeit die Waage halten.

Dieses unterschiedliche Muster kann darauf zurückgeführt werden, dass vor allem für Personen mit Sorgeverpflichtungen – dies sind ganz überwiegend Frauen – die Planbarkeit und Verlässlichkeit der wöchentlichen Arbeitszeit ein hohes Gut ist. Eine volle Flexibilität der Arbeitszeit könnte für diese Personengruppe ggf. ein falsches Signal sein, da sie möglicherweise als unvereinbar mit dem Wunsch nach Planbarkeit und Verlässlichkeit angesehen wird. Demgegenüber definiert die Gleitzeit feste tägliche Arbeitszeitkorridore, in denen sich die Beschäftigten zu einem gewissen Grad flexibel bewegen können.

Reine Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse werden sowohl von Frauen als auch von Männern in geringem Maße favorisiert, was durchaus überraschend ist, da es zwar den Arbeitsmarktrealitäten von Männern, aber nicht denen von Frauen entspricht. Dies ist ein wichtiges Ergebnis in Bezug auf die Frage nach der Freiwilligkeit oder der Unfreiwilligkeit von Teilzeit. So zeigen die Ergebnisse deutlich, dass Frauen nicht in Teilzeit arbeiten, weil sie eine Teilzeitbeschäftigung als besonders attraktiv erachten und keine Aufstockung der Arbeitszeit wünschen. Umgekehrt lassen die Ergebnisse aber auch keinen Rückschluss dahingehend zu, dass Frauen mit großer Mehrheit in Vollzeit arbeiten möchten. Attraktiv für Frauen im Allgemeinen und für Frauen mit Sorgeverpflichtung im Speziellen sind vor allem Arbeitsstellen, die zumindest die Chance auf eine lebensphasenorientierte Steuerung des Arbeitszeitumfangs suggerieren. Und dies sind nun einmal Arbeitsstellen, bei denen die Möglichkeit besteht, eine Vollzeitstelle auch in Teilzeit auszuüben. Die Möglichkeit einer lebensphasenorientierten Steuerung des Arbeitszeitumfangs wird zudem durch die familienfreundliche Kontextualisierung des möglichen Arbeitszeitumfangs angesprochen, sodass es nicht verwundert, dass vier der sechs von Frauen am häufigsten ausgewählten Stellenanzeigenvignetten diese beiden Parameter enthalten.

Bislang wurde die deskriptive Analyse auf die Betrachtung von Frauen und Männern insgesamt beschränkt und Rückschlüsse auf bestimmte Personengruppen, wie z. B. Frauen und Männer

mit Sorgeverpflichtungen, durch einen Rückbezug auf den in Abschnitt 2 dargestellten Forschungsstand gezogen. Dies hat methodische Gründe, da die Einzelvignetten insgesamt zu wenigen Befragungspersonen vorgelegt wurden (jeweils zwischen 180 und 250 Personen), als dass eine differenzierte Analyse nach weiteren Merkmalen möglich gewesen wäre. Dieser Fallzahlenproblematik wird im folgenden Abschnitt dadurch begegnet, dass die Analyse nicht mehr auf Basis von Einzelvignetten, sondern anhand von Merkmalsausprägungen erfolgt. Die dadurch höhere Fallzahl ermöglicht auch differenziertere Analysen.

6 | Welche Merkmalsausprägungen werden von welchen Befragten besonders favorisiert?

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Merkmalsausprägungen der verschiedenen Vignettendimensionen besonders häufig bzw. selten in den von den Befragungspersonen ausgewählten Stellenanzeigenvignetten enthalten sind. Dabei werden z. B. alle Vollzeitvignetten zu einer Gruppe zusammengefasst. In gleicher Weise wird bei den Dimensionen „Flexibilität der Arbeitszeit“ sowie Familienfreundliche Maßnahmen vorgegangen. Wie bereits skizziert, ist diese Vergrößerung notwendig, um auch die Stellenwahl-Präferenzen bei anderen Personengruppen zu untersuchen. Besonders im Fokus stehen dabei die Personengruppen, die familiäre Betreuungsverpflichtungen haben und dementsprechend Erwerbs- und Familienarbeit miteinander in Einklang bringen müssen. Dabei liegt das Augenmerk neben dem Ost/West-Unterschied zum einen auf Müttern und Vätern, bei denen mindestens noch ein Kind im Haushalt lebt, das zwölf Jahre oder jünger ist. Zum anderen werden Personen einer besonderen Betrachtung unterzogen, die bei der Befragung angegeben haben, eine Person zu pflegen. Ergänzend zu diesen beiden Personengruppen mit Sorgeverpflichtungen werden in diesem Abschnitt auch separate Ergebnisse für Frauen und Männer im Schichtdienst dargestellt, da diese sich in Hinblick auf Flexibilitätserfordernisse und -möglichkeiten erheblich von Personen unterscheiden, deren Tätigkeit nicht im Schichtbetrieb ausgeübt wird.

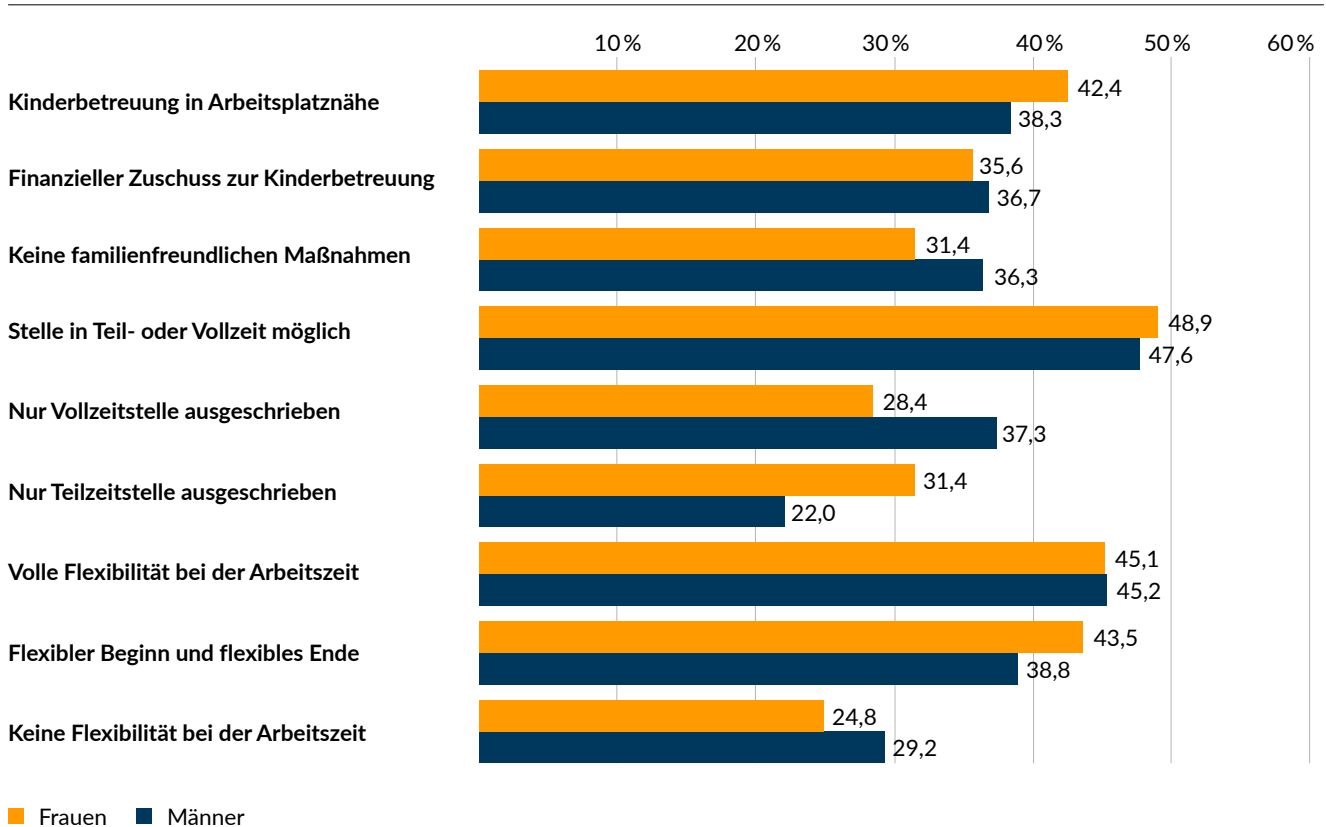
Für diese differenzierten Analysen nach Personengruppe ist die Vergrößerung der Analy-

segrundlage zwingend erforderlich, da es ansonsten zu erheblichen Fallzahlenproblemen kommen würde. Zu beachten ist, dass bei den folgenden Deskriptionen nur Personen in die Betrachtung einbezogen werden, bei denen eine bestimmte Merkmalsausprägung maximal zweimal im Vignettenset, d.h. den vier in der Befragung präsentierten Vignetten, enthalten ist.

Die favorisierte Vignette: Eine Gesamtbetrachtung

Abbildung 7 weist den Anteil der von den Befragungspersonen als Favorit ausgewählten Stellenanzeigenvignetten aus, die die jeweils aufgeführte Merkmalsausprägung enthalten. Die Darstellung differenziert dabei in einem ersten Schritt zwischen Frauen und Männern. Es zeigt sich, dass manche Merkmalsausprägungen ähnlich häufig von Frauen und Männern favorisiert werden. Dies trifft in erster Linie auf die Merkmale „Volle Flexibilität bei der Arbeitszeit“, „Arbeitsstelle in Voll- oder in Teilzeit“ und „Finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung“ zu. Hier halten sich die Anteile von Frauen und Männern in etwa die Waage. Bei anderen Merkmalsausprägungen gibt es dagegen Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die jedoch nicht sonderlich groß sind. Hier sind die Ergebnisse auf Basis der Einzelvignetten deutlich aussagekräftiger.

ABBILDUNG 7 Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; Frauen und Männer (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

So wählen Männer öfter eine Stellenanzeige aus, bei der eine reine Vollzeitarbeitsstelle ohne Teilzeitoption ausgeschrieben ist.

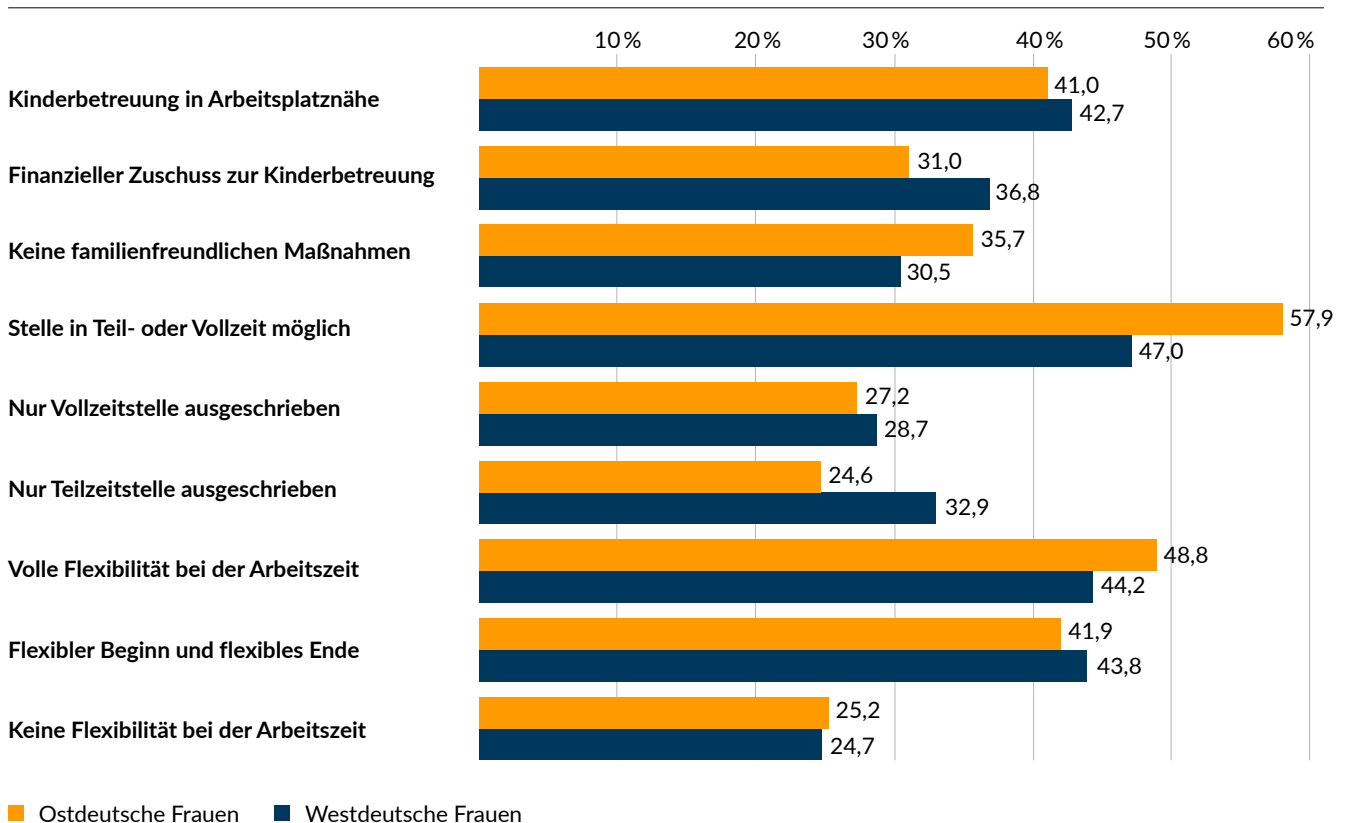
In Hinblick auf die Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen zeigt Abbildung 7 überdies, dass Männer zu höheren Anteilen eine Vignette auswählen, bei der keine familienfreundlichen Maßnahmen, sprich ein Betreuungsplatz in der Nähe der Arbeitsstätte oder ein Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten, enthalten sind. Bei Frauen ist der Anteil etwas geringer, liegt mit 31,4 Prozent jedoch überraschend hoch, was in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass ein Gutteil der Frauen keine bzw. keine kleinen Kinder mehr im Haushalt hat und folglich keine Kindertageseinrichtung mehr in Anspruch nehmen muss. Dennoch wählen Frauen zu höheren Anteilen als Männer Vignetten aus, die Stellenanzeigen repräsentieren, in denen familienfreundliche Maßnahmen enthalten sind. Dazu passt, dass Frauen mit 41,3 Prozent auch den

Hinweis auf Familienfreundlichkeit bei der Wahl des Arbeitszeitumfangs schätzen, bei Männern sind es nur 36,1 Prozent (nicht in Abbildung 7). Frauen favorisieren dabei vor allem die Merkmalsausprägung „Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe“ und damit die Unterstützung bei der Organisation von Familie und Beruf, während Männer zu höheren Anteilen den finanziellen Zuschuss präferieren. Trotz der hier referierten geschlechtsspezifischen Differenzen ist anzumerken, dass viele Merkmalsausprägungen nicht stark zwischen Frauen und Männern diskriminieren.

Die favorisierte Vignette – differenziert nach Frauen in Ost- und Westdeutschland

Bei der Darstellung des Forschungsstandes zur Erwerbsbeteiligung von Frauen im Allgemeinen und Müttern im Speziellen ist deutlich geworden, dass es bis heute noch erkennbare Unterschiede in den Erwerbs- und Arbeitszeitmustern von

ABBILDUNG 8 Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; ost- und westdeutsche Frauen im Vergleich (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

ost- und westdeutschen Frauen gibt. Dementsprechend wird im Folgenden untersucht, ob sich diese Unterschiede, z. B. eine stärkere Orientierung auf Teilzeitarbeit in Westdeutschland, auch in den Stellenpräferenzen der befragten Frauen widerspiegeln. Diesbezüglich zeigt Abbildung 8, dass westdeutsche Frauen tatsächlich mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Stellenanzeigenvignette auswählen, in der eine reine Teilzeitstelle beworben wird, als dies bei ostdeutschen Frauen der Fall ist. Konkret wählt mit 32,9 Prozent knapp ein Drittel der westdeutschen Frauen eine reine Teilzeitvignette aus. Unter den ostdeutschen Frauen trifft dies demgegenüber nur auf knapp ein Viertel der Befragungspersonen zu (24,6 Prozent). Statt einer reinen Teil- oder Vollzeitvignette (wählen ostdeutsche Frauen mit großer Mehrheit (57,9 Prozent) eine Stellenanzeige aus, in der eine Vollzeitstelle ausgeschrieben ist, die aber auch im Rahmen einer Teilzeiterwerbstätigkeit ausgeübt werden kann. Der entsprechende

Anteilswert bei westdeutschen Frauen ist mit 47,0 Prozent um mehr als zehn Prozentpunkte geringer. Korrespondierend zur geringeren Teilzeitorientierung ist für ostdeutsche Frauen die volle Flexibilität der Arbeitszeit wichtiger als für westdeutsche Frauen. So wählen 48,9 Prozent der ostdeutschen Frauen eine Stellenanzeigenvignette mit voller Arbeitszeitflexibilität aus. In Westdeutschland trifft dies demgegenüber auf 44,2 Prozent zu.

Beim Hinweis auf Familienfreundlichkeit im Arbeitszeitumfang ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede (43,8 Prozent der ostdeutschen Frauen, 40,7 der westdeutschen; nicht in Abbildung 8). In Hinblick auf konkrete Maßnahmen zeigen sich aber Unterschiede. Während sich 35,7 Prozent der ostdeutschen Frauen für eine Stellenanzeigenvignette ohne konkrete familienfreundliche Maßnahmen entscheiden würden, sind es unter den westdeutschen Frauen nur 30,5 Prozent. Westdeutsche Frauen bevorzugen

gen dahingehend mit 36,8 Prozent eine Stellenanzeigenvignette, in denen ein Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten ausgelobt wird. In Ostdeutschland entscheiden sich demgegenüber nur 31,0 Prozent für eine Vignette mit dieser Merkmalsausprägung.

Für eine Stellenanzeigenvignette mit dem Angebot eines arbeitsplatznahen Kinderbetreuungsplatzes entscheiden sich 41,0 Prozent der ost- und 42,7 Prozent der westdeutschen Frauen. Es bestehen hier somit keine nennenswerten Unterschiede. Deutlich wird bei dieser Differenzierung aber erneut, dass Frauen das konkrete Angebot eines erreichbaren bzw. praktisch gelegenen Kinderbetreuungsplatzes wichtiger ist, als eine Unterstützung bei den finanziellen Aufwendungen für die Kinderbetreuung. Bei den Männern haben sich die Anteilswerte bei den familienfreundlichen Maßnahmen dagegen in etwa die Waage gehalten.

Die favorisierte Vignette – differenziert nach Elternschaft

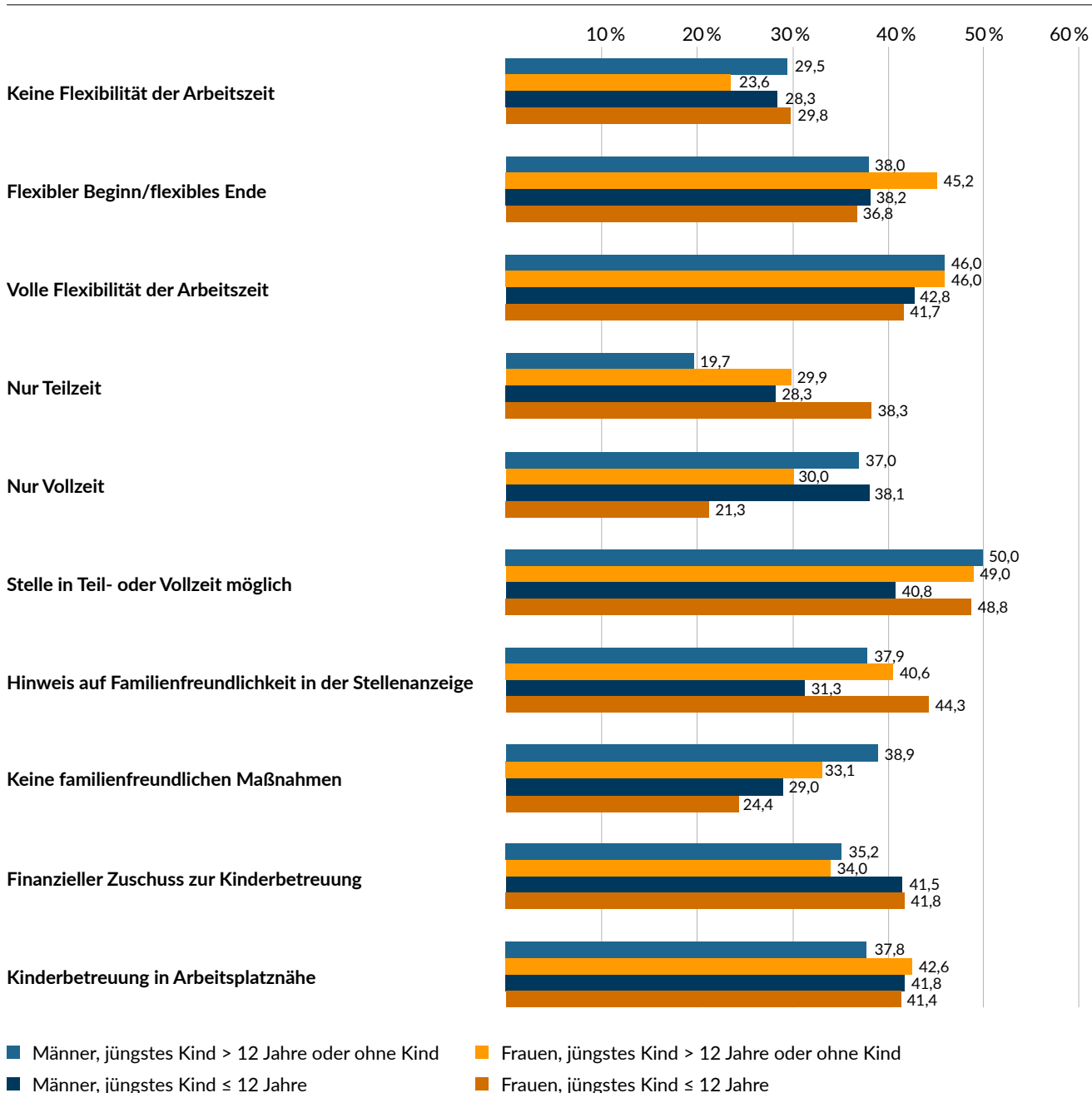
Betrachtet man die Wahl der favorisierten Vignette differenziert nach Elternschaft und Geschlecht, so zeigt sich zunächst bei der Dimension „Umfang der Arbeitszeit“ die hohe Attraktivität von Stellenanzeigen, in denen eine Vollzeitarbeitsstelle angeboten wird, die aber auch in Teilzeit ausgeübt werden kann (Vollzeit/Teilzeit-Kombination). So liegt der Anteil der Befragungspersonen, die eine der vorgelegten Vollzeit/Teilzeit-Vignetten auswählen, in allen vier hier betrachteten Gruppen über den entsprechenden Anteilswerten bei reinen Teilzeit- bzw. reinen Vollzeitvignetten. Zudem sind die Unterschiede zwischen den Gruppen recht gering. So wählen 48,8 Prozent der Frauen mit einem Kind im Alter von bis zu zwölf Jahren im Haushalt (im Folgenden Mütter mit jüngeren Kindern) eine Vignette aus, in der die ausgeschriebene Vollzeitstelle auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Bei den Frauen und Männern ohne Kind im Haushalt bzw. mit älteren Kindern sind es 49,0 Prozent (Frauen) und 50,0 Prozent (Männer). Die Differenz zwischen den drei Gruppen beträgt in der extremen

Spannweite somit lediglich 1,2 Prozentpunkte, zwischen den beiden Frauengruppen sind es sogar nur 0,2 Prozentpunkte (Abbildung 9).

Ein anderes Ergebnis zeigt sich dagegen bei den Vätern mit Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren im Haushalt (im Folgenden Väter mit jüngeren Kindern), bei denen der entsprechende Anteilswert mit 40,8 Prozent merklich niedriger liegt als bei den anderen drei Gruppen. Dafür wählen 38,1 Prozent der Väter eine reine Vollzeitstellenvignette als favorisierte Stellenanzeige, auf die sie sich bevorzugt bewerben würden. Die entsprechenden Anteile bei den Männern und Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt liegen bei 37,0 Prozent (Männer) bzw. 30,0 Prozent (Frauen). Den niedrigsten Anteilswert weisen die Mütter mit jüngeren Kindern im Haushalt auf. Von dieser Gruppe wählen nur 21,3 Prozent der Frauen eine Stellenanzeigenvignette aus, in der eine reine Vollzeitstelle ausgeschrieben ist. Die Differenz zwischen Müttern und Vätern liegt somit bei 16,8 Prozentpunkten. Das umgekehrte Bild zeigt sich dagegen bei der Teilzeiterwerbstätigkeit. So wählen 38,3 Prozent der Frauen mit jüngeren Kindern eine der Vignetten aus, in denen ausschließlich eine Teilzeitstelle angeboten wird. Bei Frauen ohne Kind in diesem Alter liegt der entsprechende Anteilswert demgegenüber bei 29,9 Prozent und damit sehr nah am Anteil von Vätern mit einem Kind unter zwölf Jahren im Haushalt (28,3 Prozent). Den geringsten Anteilswert bei dieser Merkmalsausprägung weisen mit 19,7 Prozent Männer auf, die entweder keine Kinder haben oder deren Kinder bereits älter als zwölf Jahre sind (Abbildung 9).

Dieser Befund zeigt sehr deutlich, dass selbst die Entscheidung für oder gegen eine fiktive Arbeitsstelle von der in Deutschland traditionell gelebten Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, die auch als modifiziertes Alleinernährermodell bezeichnet wird, beeinflusst wird. Die Väter kleinerer Kinder arbeiten in Vollzeit und präferieren dieses Erwerbsmodell auch für sich, während die Mütter einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen (wollen) und den überwiegenden Teil der Care-Arbeit überneh-

ABBILDUNG 9 Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; differenziert nach Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Alter von 12 Jahren und jünger im Haushalt (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

men. Die gelebte Arbeits- und Lebensrealität der Menschen ist, so scheint es, fest in den Köpfen der Menschen verankert und strukturiert auch die Präferenzmuster in Hinblick auf die favorisierte Arbeitsstelle (Abbildung 9). Das modifizierte Alleinernährermodell spiegelt sich zudem in den strukturellen Rahmenbedingungen (darunter: Anreize im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem und die Verfügbarkeit von Kinderbe-

treuungsplätzen) wider, die maßgeblich zur Aufrechterhaltung der tradierten Muster hinsichtlich der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auf Paarebene beitragen.

Ein interessantes Muster zeigt sich auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit. So sind es nicht die Mütter und Väter mit kleineren Kindern im Haushalt, die vornehmlich Vignet-

ten als Favorit auswählen, die eines der flexiblen Arbeitszeitarrangements enthalten. Im Gegenteil: Während Frauen und Männer ohne Kinder bzw. ohne kleinere Kinder im Haushalt in jeweils 46,0 Prozent der Fälle, in denen eine Vignette im Vignettenset enthalten ist, die eine Arbeitsstelle mit u. a. voller Flexibilität bei der Arbeitszeit repräsentiert, diese Vignette bzw. eine dieser Vignetten wählen, liegen die entsprechenden Anteilswerte bei Müttern und Vätern von kleineren Kindern bis maximal zwölf Jahren bei 41,7 Prozent (Mütter) bzw. 42,8 Prozent (Väter). Frauen mit kleineren Kindern weisen bei dieser Merkmalsausprägung somit den geringsten Anteilswert auf, mit anderen Worten: Bei Vorliegen einer Vignette mit voller Flexibilität bei der Arbeitszeit weisen sie die geringste Wahrscheinlichkeit auf, diese Vignette oder eine dieser Vignetten tatsächlich auszuwählen. Darüber hinaus zeigt sich das gleiche Muster auch bei der Gleitzeitregelung, d. h. dem flexiblen Beginn und dem flexiblen Ende der Arbeitszeit. Auch hier weisen Mütter mit kleineren Kindern die geringste Auswahlwahrscheinlichkeit auf, während sie besonders oft eine Stellenanzeige für sich favorisieren, die eine Arbeitsstelle ohne Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausschreibt. Zwar sind die Differenzen zwischen den verschiedenen Personengruppen nicht allzu deutlich, dennoch ist der Befund erstaunlich. Ein Grund für dieses Muster kann sicherlich darin gesehen werden, dass feste Arbeitszeiten planbar und daher berechenbarer sind, als es eine völlige Flexibilität der Arbeitszeit wäre. Zudem kann eine völlige Flexibilität der Arbeitszeit auch Befürchtungen nähren, in den Abendstunden oder am Wochenende arbeiten zu müssen und damit wertvolle Familienzeit zu verlieren. Mehrere Studien zeigen, dass die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in den Abendstunden oder am Wochenende arbeiten will, und das gilt noch einmal verstärkt für Mütter und Väter (Abschnitt 2). Völlig flexible Arbeitszeiten können für viele aber ein Signal in genau solch eine Richtung sein.

Das aus den Ergebnissen deutlich werdende Wohl und Wehe flexibler Arbeitszeiten offen-

bart sich auch in einer weiteren Studie, die zeigt, dass Mütter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten 1,5 Stunden mehr für die Kinderbetreuung investieren (müssen), als dies bei Frauen mit festen Arbeitszeiten der Fall ist (Lott, 2019). Zudem scheint die Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort tradierte Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung tendenziell eher zu verstärken als abzuschwächen. Denn während Mütter mit Homeoffice bzw. völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten trotz ihres höheren zeitlichen Engagements bei der Kinderbetreuung länger arbeiten, „investieren Väter mit diesen Arrangements weniger Zeit in Kinderbetreuung“ (ebd., S. 7). Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch bei der Gleitzeit. Als Grund für dieses Muster nennt Lott (2019) u. a. die fehlende Planbarkeit und erschwerte Koordinierung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei vollkommen flexiblen Arbeitszeitarrangements. Zudem verhinderten „vielfach die Erwartungen an Beschäftigte, den Job vor alles andere zu stellen, und die hohen Leistungsanforderungen, die vor allem mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten und Homeoffice einhergehen können, den Freizeitgewinn“ (ebd., S. 8).

Die aus diesem Zitat auch sprechende Befürchtung, zwischen der Priorisierung des Jobs und jener der Sorgearbeit wählen zu müssen, kann auch als ein Grund dafür angesehen werden, dass vor allem Frauen mit jüngeren Kindern im Haushalt die höchste Responsivität in Bezug auf die Merkmalsausprägung „Familienfreundlichkeit“ aufweisen. Zur Erinnerung: Bei Vignetten mit dieser Merkmalsausprägung wurde bei der Beschreibung des Arbeitszeitumfangs darauf verwiesen, dass die ausgeschriebene Vollzeitstelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbstverständlich auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Mit diesem Zusatz werden zwei im Rahmen der bisherigen Analyse bereits deutlich gewordene Sorgen von Personen mit Sorgeverpflichtungen angesprochen. Dies ist zum einen die Befürchtung, zwischen der Erwerbs- und der Sorgearbeit priorisieren zu müssen, was ganz zwangsläufig zu inneren Konflikten und Stresserleben führt (Lott, 2019). Zum anderen kann der Zusatztext dahingehend gele-

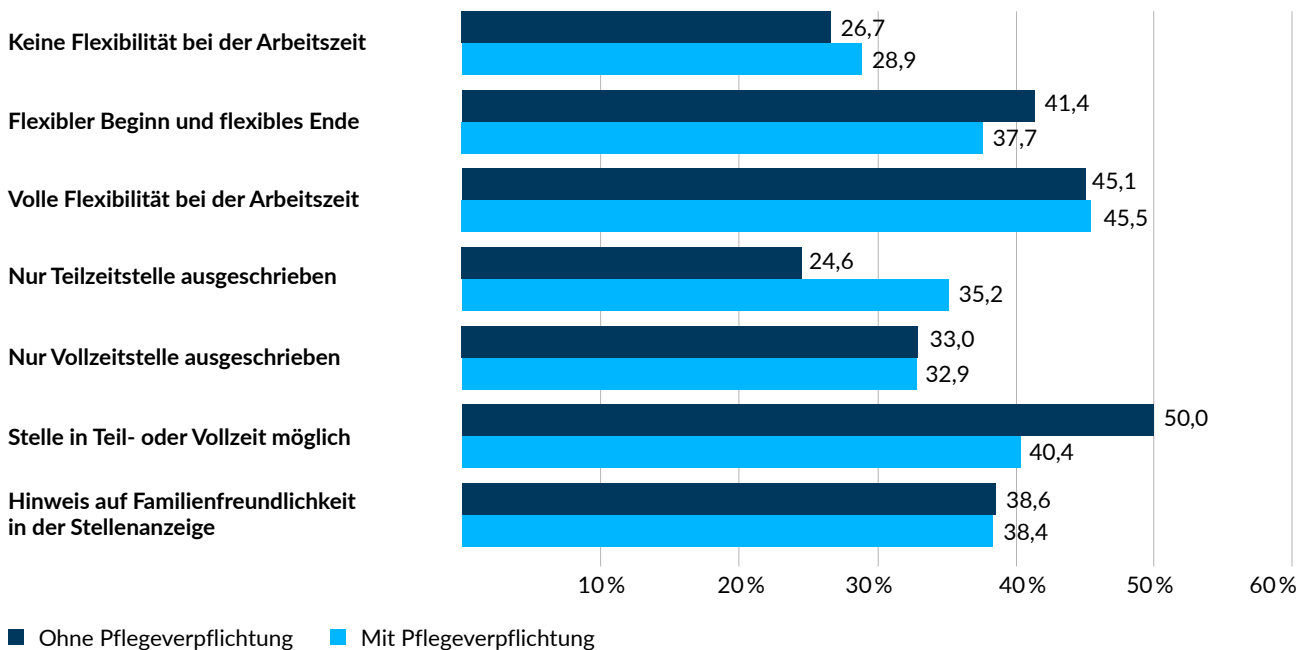
sen werden, dass eine lebensphasenorientierte Steuerung der Arbeitszeit nicht nur möglich, sondern sogar erwünscht ist. Insofern ist es wenig überraschend, dass es insbesondere Frauen sind, die die höchste Responsivität in Bezug auf diese Merkmalsausprägung aufweisen. Allerdings stechen Mütter mit jüngeren Kindern hier noch einmal gegenüber Frauen ohne Kinder bzw. mit älteren Kindern im Haushalt heraus. So wählen 44,3 Prozent der Mütter mit jüngeren Kindern eine Stellenanzeigenvignette mit der Merkmalsausprägung „Familienfreundlichkeit“ aus. Bei den Frauen und Männern ohne jüngere Kinder liegen die Anteile mit 40,6 Prozent (Frauen) bzw. 37,9 Prozent (Männer) mehr oder weniger deutlich darunter. Überraschend ist, dass Väter mit jüngeren Kindern im Haushalt den geringsten Anteilswert bei dieser Merkmalsausprägung aufweisen. Mit 31,3 Prozent favorisieren weniger als ein Drittel der Väter aus dieser Gruppe eine Stellenanzeigenvignette mit dieser Merkmalsausprägung. Ein familienfreundlicher Arbeitgeber scheint für Mütter jüngerer Kinder somit von deutlich höherer Bedeutung zu sein als für Väter. Ein Grund dafür kann darin gesehen werden, dass Mütter aufgrund ihrer aktuellen Sorgereverpflichtungen deutlich größere Schwierigkeiten haben, ihre gewünschten Arbeitszeiten zu realisieren, als Väter (Blömer et al., 2021). Ergänzend sei aber auch hier wieder auf die tradierten Muster der Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern und die damit einhergehenden Unterschiede in den Rolleninterpretationen verwiesen. Aus dieser Perspektive sehen Väter von jüngeren Kindern ggf. schlicht nicht die Notwendigkeit, sich bei einem familienfreundlichen Betrieb zu bewerben, da sie aufgrund der Fixierung auf eine Vollzeitstelle (die an vielen Stellen deutlich wird) keinen Bedarf nach einer lebensphasenorientierten Steuerung ihrer Arbeitszeit haben.

In Bezug auf die konkreteren familienfreundlichen Maßnahmen zeigt sich zumindest beim finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung das erwartbare Muster. Sowohl Mütter als auch Väter kleinerer Kinder wählen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Vignette, die u. a. diese Merkmalsausprägung enthält, als Favorit aus, als das bei Frauen und Männern ohne kleinere Kinder im Haushalt der Fall ist. Bei der Merkmalsausprägung „Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe“ weisen zumindest die Männer ohne kleinere Kinder im Haushalt eine geringere Auswahlwahrscheinlichkeit auf. Zwischen den anderen drei Gruppen lassen sich demgegenüber nur geringe Unterschiede ausmachen.

Die favorisierte Vignette – differenziert nach Personen mit und ohne Pflegeverpflichtung

Auch beim Vergleich von Personen mit und ohne Pflegeverpflichtung zeigen sich bei einigen der aufgeführten Merkmalsausprägungen keine bzw. nur sehr geringe Differenzen zwischen beiden Gruppen. Dies trifft auf die Wahl von Vignetten zu, die Stellenanzeigen enthalten, in denen ausschließlich eine Vollzeitätigkeit ausgeschrieben ist bzw. die volle Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeiten versprechen. Deutliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Pflegeverpflichtung zeigen sich demgegenüber bei der Favorisierung der Teilzeitoption. So wählen Frauen und Männer mit Pflegeverpflichtung in 35,2 Prozent der Fälle, in denen eine entsprechende Vignette im Vignettenset enthalten ist, eine ausschließliche Teilzeiterwerbstätigkeit als Favorit aus. Auch hier scheint die Entscheidung vor dem Hintergrund der aktuellen Lebensrealität getroffen worden zu sein, da auch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeverpflichtung je nach Grad der Pflegebedürftigkeit immer schwerer zu erzielen ist (Völz und Schnecke, 2021).

ABBILDUNG 10 Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; differenziert nach Personen mit und ohne Pflegeverpflichtung (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Da in der Befragung keine Informationen zum Grad der Pflegebedürftigkeit vorliegen, variieren die tatsächlichen Einschränkungen der Erwerbstätigkeit bei Personen mit Pflegeverpflichtung natürlich in erheblichem Maße, was den hohen Anteil an Personen mit Pflegeverpflichtung erklärt, die bei Vorliegen einer entsprechenden Vignette im Set eine Vollzeitarbeitsstelle als Favorit auswählen. Auch der relativ hohe Anteil an Personen mit Pflegeverpflichtung, die bei der Entscheidung für die favorisierte Vignette eine Arbeitsstelle mit vollständig flexibler Arbeitszeit wählen, ist erklärbar: Die Angehörigenpflege ist zumindest für die Hauptpflegeperson deutlich weniger planbar und in deutlich geringerem Maße zu externalisieren, als es bei der Kinderbetreuung der Fall ist – auch wenn der Fachkräftemangel mittlerweile in beiden Segmenten eine Externalisierung und damit Planbarkeit immer mehr erschwert (Abbildung 10).

Personen mit Pflegeverpflichtung weisen überdies eine leicht höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine der Stellenanzeigenvignetten ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit zu favorisieren. Auch wenn der Unterschied zwischen beiden Gruppen nicht groß ist, deckt sich dies mit den Ergebnis-

sen aus anderen Forschungsarbeiten. So schätzen Pflegende eine Kernarbeitszeitlage von Montag bis Freitag zwischen 9:00 und 17:00 Uhr (im Falle von Vollzeit) bzw. zwischen 9:00 und 13:00 Uhr (im Falle von Teilzeit), weil feste Arbeitszeiten „eine Regelmäßigkeit im Tages- und Wochenverlauf garantiert, die als stabilisierend im ständigen Durcheinander des Pflegegeschehens erlebt wird“ (Reuyß et al., 2014, S. 23). Der auf den ersten Blick recht widersprüchliche Befund findet sich auch in anderen Studien und ist darauf zurückzuführen, dass Personen mit Pflegeverpflichtung je nach Intensität oder Charakter der zu leistenden Pflegetätigkeit einen anderen Bedarf nach arbeitszeitseitiger Unterstützung haben. Reuyß et al. (2014, S. 19) sprechen in ihrer Studie daher auch sehr allgemein von pflegesensiblen Arbeitszeiten und meinen damit in erster Linie eine starke Arbeitszeitautonomie pflegender Personen. Eine weitgehende Flexibilisierung ist dabei allerdings nur die eine Seite der Medaille, „denn umgekehrt streben die Beschäftigten – je nachdem wie die Pflegesituation es erfordert – auch nach Kalkulierbarkeit und Planbarkeit ihrer Arbeitszeiten.“ (Reuyß et al. 2014, S. 19).

Stabilisierend wirkt eine feste Arbeitszeit dabei nicht nur in Hinblick auf die Organisation der Pflege, sondern auch hinsichtlich des Gesundheitsschutzes für die Pflegenden. Ein regelmäßiger Feierabend und ein freies Wochenende schaffen die besten Voraussetzungen für das Einhalten von Eigen- und Regenerationszeiten.

Die favorisierten Merkmalsausprägungen – differenziert nach Personen mit und ohne Schichtarbeit

Im folgenden Abschnitt wird die Analyse danach differenziert, ob die Befragungspersonen im Schichtdienst tätig sind oder nicht. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Arbeitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur begrenzt flexibilisiert werden können. Zudem kann bei Schichtarbeit das Ziel von Arbeitszeitsouveränität nicht oder allenfalls sehr begrenzt erreicht werden (vgl. dazu Abschnitt 2). Volle Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeiten bedeutet entsprechend, dass die zeitliche Lage der Schichten wöchentlich neu bestimmt wird und die Beschäftigten Präferenzen hinsichtlich der für sie am geeignetsten erscheinenden Schichtzeiten anmelden können. Teilweise Flexibilität meint, dass die Schichten alle 14 Tage neu geplant werden (mit einem Mitspracherecht der Beschäftigten).

Wie Abbildung 11 zeigt, scheinen flexible Arbeitszeitoptionen im Schichtdienst weniger attraktiv zu sein als für Tätigkeiten ohne Schichtdienst. So favorisieren nur 33,9 Prozent der im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine (fiktive) Arbeitsstelle, bei der eine wöchentliche Neujustierung der Schichtzeiten vorgesehen ist. Deutlich wird hier die große Diskrepanz zwischen Personen, die im Schichtdienst arbeiten, und solchen, die nicht im Schichtdienst tätig sind. So liegt der entsprechende Anteilswert von letzterer Gruppe um 14,3 Prozentpunkte über dem Wert für die Schichtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Vollständig flexible Arbeitszeitmodelle erscheinen somit als Vereinbarkeitsinstrument vor allem für Tätigkeiten außerhalb des Schichtdienstes geeignet. Für Arbeitnehmerinnen

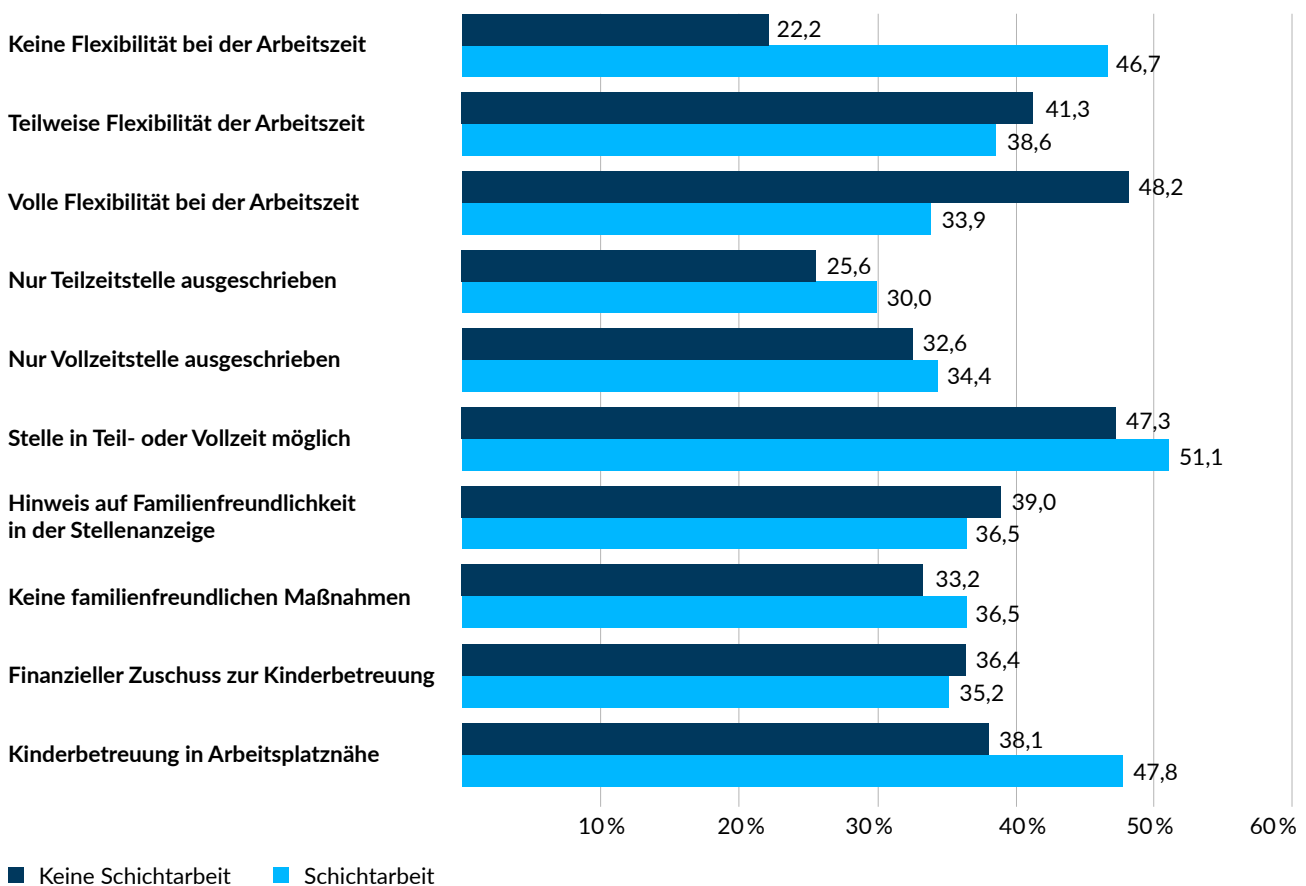
und Arbeitnehmer im Schichtdienst scheinen demgegenüber feste Schichten und damit eine langfristige Planbarkeit der wöchentlichen Arbeitszeiten die attraktivste Option darzustellen – zumindest wählen 46,7 Prozent der im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Stellenanzeigevignette ohne Möglichkeit zur flexiblen Ausgestaltung des Schichtdienstes als ihre Favoritin. Zur Gegenprobe: Lediglich 22,2 Prozent der nicht im Schichtdienst tätigen Beschäftigten favorisieren eine Vignette ohne Arbeitszeitflexibilität. Dieses Ergebnis spiegelt die bereits in Abschnitt 2 dargestellten Besonderheiten im Schichtdienst sehr gut wider. Die Möglichkeiten der Flexibilisierung sind hier begrenzt und entsprechen auch nicht dem, was in der wissenschaftlichen Literatur unter Arbeitszeitsouveränität zu verstehen ist. Zur Erinnerung: Aus dem in Abschnitt 2 referierten Stand der Forschung geht deutlich hervor, dass die vollständige Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht per se zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt. Wie in diesem Kapitel auf Basis der Studie von Lott (2019) gezeigt wurde, kann eine völlige Flexibilität auch in ihr Gegenteil umschlagen, nämlich in eine zunehmende Entgrenzung zwischen Arbeits- und Familienzeit, die mit einem beständigen Konflikt in Bezug auf die Priorisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit einhergeht.

Für die Schichtarbeit ist daher der gegenteilige Wunsch zu vermuten: Eine wöchentliche Neujustierung der Schichtzeiten könnte nach Ansicht der im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem Souveränitätsverlust führen, da es schließlich keine Gewähr gibt, bestimmte, ggf. besonders nachgefragte Schichtzeiten zu bekommen. Der Bedarf nach Arbeitszeitflexibilität wird bei der Schichtarbeit stattdessen über den Umfang der Arbeitszeiten gesteuert. So wählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schichtdienst zu höheren Teilen Stellenanzeigenvignetten mit einer reinen Teilzeitbeschäftigung (30,0 Prozent zu 25,6 Prozent) bzw. mit Option auf eine Teilzeitbeschäftigung (51,1 Prozent) aus. Das Optionsmodell – die Möglichkeit, eine

ausgeschriebene Vollzeitstelle auch in Teilzeit auszuüben – ist dabei die ganz offensichtlich attraktivste Option. Mehr als die Hälfte der Schichtarbeiterinnen und -arbeitnehmer präferieren eine fiktive Stellenanzeige mit einer solchen Merkmalsausprägung. Während flexible Arbeitszeitmodelle bei im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in geringerem Maße präferiert werden, als dies bei Beschäftigten der Fall ist, die nicht im Schichtdienst tätig sind, zeigt sich bei Schichtarbeiterinnen und -arbeitnehmern eine vergleichsweise hohe Responsivität für konkrete familienfreundliche Maßnahmen. So wählen 47,8 Prozent der im Schichtdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine

Vignette aus, die eine Stellenanzeige repräsentiert, in der ein Kinderbetreuungsplatz in der Nähe des Arbeitsortes angeboten wird. Dieser Anteilswert liegt deutlich über dem entsprechenden Vergleichswert für nicht im Schichtdienst tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (38,1 Prozent) und bestätigt auch die in Abschnitt 2.2 dargestellten Forschungsergebnisse, wonach es bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schichtdienst weniger um die Flexibilisierung von Arbeitszeiten als vielmehr um die Schaffung von eltern- bzw. kinderfreundlichen Infrastrukturen geht (Frey et al., 2023).

ABBILDUNG 11 Anteil der Befragten, die eine Vignette mit der jeweiligen Merkmalsausprägung als Favorit gewählt haben; differenziert nach Personen mit und ohne Schichtarbeit (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

7 | Welche Merkmalsausprägungen werden am wahrscheinlichsten von Eltern und Personen mit Pflegeverpflichtung gewählt? Eine multivariate Betrachtung

Im folgenden Abschnitt soll auf Basis multivariater logistischer Regressionsanalysen der Frage nachgegangen werden, inwieweit sich die in der deskriptiven Analyse identifizierten Muster hinsichtlich der Stellenauswahl von Müttern und Vätern auf der einen und Personen mit Pflegeverpflichtung auf der anderen Seite auch bei Kontrolle weiterer individueller und haushaltsbezogener Merkmale sowie von Charakteristika des Beschäftigungsverhältnisses zeigen. Dazu werden einzelne Merkmalsausprägungen in ihrer zusammengefassten Form als abhängige Variable in der Analyse konzipiert und die Wahrscheinlichkeit ihres Auftretens auf Basis einer Reihe von (unabhängigen) Kontrollvariablen geschätzt, die in ihrer Gesamtheit in Tabelle 13–16 aufgeführt sind. Es ist allerdings nicht ausreichend, nur für das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein von kleineren Kindern sowie zu pflegenden Personen zu kontrollieren. Vielmehr muss auch der damit einhergehende (Arbeits-)Aufwand und dabei vor allem die partnerschaftliche Aufgabenteilung berücksichtigt werden.

In der deskriptiven Analyse wurden insbesondere die ausschließliche Teilzeit- und Vollzeit-erwerbstätigkeit sowie die fehlende Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeiten als die am stärksten zwischen den Gruppen diskriminierenden Ausprägungsmerkmale identifiziert, sodass die Analyse auf diese drei Ausprägungskomplexe fokussiert, da bei den wenig diskriminierenden

Merkmale auch bei multivariater Betrachtung keine markanten Muster identifizierbar wären. Auch bei diesem Analyseschritt werden nur Personen in die Betrachtung einbezogen, bei denen eine bestimmte Merkmalsausprägung maximal zweimal im Vignettenset, d. h. den vier in der Befragung präsentierten Vignetten, enthalten ist.

Zur besseren Übersichtlichkeit der Ergebnisse werden die Kontrollvariablen schrittweise in die Analyse eingebracht, beginnend mit den Individualmerkmalen (M1), gefolgt von den haushaltsbezogenen Merkmalen (M2) sowie Kontrollvariablen zur Familienarbeitszeit (M3). Abschließend werden Charakteristika des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses in die Analyse eingebracht (M4), wobei der Arbeitszeitumfang der aktuellen Arbeitsstelle gesondert eingeführt wird (M5), da die aktuelle Arbeitsrealität einen Großteil der Varianz der abhängigen Variablen erklärt, wodurch der Einfluss anderer Faktoren insignifikant wird. Mit anderen Worten: Viele der Befragungspersonen, die aktuell in Teilzeit arbeiten, sind Frauen und haben die Teilzeiterwerbstätigkeit bereits gewählt, um Erwerbsarbeit, Sorgeverpflichtungen und Hausarbeit besser miteinander vereinbaren zu können. Abgebildet sind Odds Ratios (vgl. Abschnitt 3.3): Ein Wert von 1 beschreibt keinen Zusammenhang, Werte kleiner 1 eine Verringerung der Wahrscheinlichkeit (in diesem Fall auf Ausübung einer Teilzeitstelle) und

Werte größer 1 eine höhere Wahrscheinlichkeit. Die Koeffizienten der logistischen Regressionsanalysen werden stets im Vergleich zu einer Referenzkategorie interpretiert. Bei binär kodierten, so genannten Dummyvariablen, ist die Referenzkategorie jeweils das mit dem Wert „0“ kodierte Ereignis. Beispielsweise weisen in M1 Frauen (kodiert mit einer 1) eine um 64 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit auf (Koeffizient von 1,64), eine Teilzeitarbeitsstelle auszuwählen als Männer (kodiert mit dem Wert 0). Bei Variablen mit mehreren Ausprägungen wird für jede Ausprägung eine eigene Dummy-Variable erstellt. Eine Ausprägung wird dabei nicht berücksichtigt und dient als Referenzkategorie. So können die Effekte der anderen Ausprägungen im Vergleich zu dieser Referenz interpretiert werden. Wichtig ist außerdem anzumerken, dass aus Gründen der Übersichtlichkeit in den aufgeführten logistischen Regressionstabellen alle in den Modellen berücksichtigten Kontrollvariablen zwar berichtet, aber nicht mit ihren jeweiligen Koeffizienten aufgeführt werden. Die vollständigen Regressionsstabellen befinden sich im Anhang.

Einflussfaktoren auf die Wahl einer Teilzeitoption

Tabelle 13 zeigt deutlich, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Stellenanzeigenvignette auszuwählen, die eine reine Teilzeitarbeitsstelle beinhaltet, stark von den Aufgaben außerhalb der Erwerbssphäre beeinflusst wird.

Dabei sind es weniger das Geschlecht an sich sowie die Tatsache, dass ein Kind von zwölf Jahren oder jünger im Haushalt lebt, die die Auswahlwahrscheinlichkeit positiv beeinflussen, sondern in erster Linie die Aufgabenverteilung im Haushalts- bzw. Paarkontext. Dies wird durch die schrittweise Vorgehensweise bei der logistischen Regressionsanalyse deutlich. So zeigt sich in den ersten beiden Modellen (M1 und M2), die einige Individualmerkmale sowie Charakteristika des Haushalts beinhalten, ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Favorisierung einer reinen Teilzeitvignette.

Da Frauen mit dem Wert 1 und Männer mit dem Wert 0 kodiert wurden, bedeutet dies, dass Frauen eine um 64 Prozent (M1) bzw. 61 Prozent (M2) höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Stellenanzeigenvignette mit einer reinen Teilzeitstelle als Favorit auszuwählen, als dies bei Männern der Fall ist. Zudem weisen Befragungspersonen, bei denen ein Kind im Alter von zwölf Jahren oder jünger im Haushalt lebt, eine um 51 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine reine Teilzeitstelle zu präferieren. Dieses Resultat deckt sich mit dem bisherigen Stand der Forschung, wonach das Geschlecht in Kombination mit der Anwesenheit von Kindern im Haushalt eine Teilzeiterwerbstätigkeit wahrscheinlicher werden lässt. Die Auswahlpräferenzen der Befragungspersonen decken sich also in hohem Maße mit ihren Arbeitsmarktrealitäten bzw. den erlebten Problemen bei der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben. Die Hinzunahme weiterer Kontrollvariablen zur Arbeitsteilung im Haushaltskontext in Modell 3 zeigt aber, dass das Geschlecht sowie die Anwesenheit von jüngeren Kindern im Haushalt nur Platzhalter für die damit einhergehenden Aufgaben sind. Dies bedeutet konkret, dass vor allem die Aufgaben auf familialer Ebene die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine reine Teilzeitvignette auszuwählen. So bevorzugen Befragungspersonen, die in der Woche mehr als sieben Stunden für die Hausarbeit aufwenden, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Vignette mit einer reinen Teilzeitstelle als diejenigen, die zwischen null und drei Stunden pro Woche dafür aufwenden. Noch deutlicher ist das Ergebnis bei der Kinderbetreuung. Befragungspersonen, die angegeben haben, dass sie meistens oder immer für die Betreuung der Kinder und damit zusammenhängenden Aufgaben zuständig sind, wählen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit eine Teilzeitvignette aus als Personen, die nicht die Hauptlast der Kinderbetreuung tragen. In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse bei Befragten mit Pflegeverpflichtung. Diese bevorzugen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine reine Teilzeitstelle als Personen ohne Pflegeverpflichtung. Dieses Muster bleibt auch mit weiteren Kontrollvariablen zum Beschäftigungsverhältnis (M4) weitgehend konstant.

TABELLE 13 Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Teilzeioption?

	M1	M2	M3	M4	M5
Soziodemografische Merkmale					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Alter, Migrationshintergrund, Qualifikation (keine Ausbildung, Berufsausbildung / Meister:in / Techniker:in, Hochschulstudium)</i>					
Frau	1,64***	1,61***	1,29*	1,25	0,94
Wohnort in Ostdeutschland	0,80	0,75*	0,78	0,73*	0,74*
Haushaltskontext / Familiärer Kontext					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Niedriges, durchschnittliches und hohes Haushaltseinkommen; Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen)</i>					
Verheiratet		1,27	1,29	1,28	1,15
Kind < 12 Jahre im Haushalt		1,53**	1,29	1,28	1,36
Partner vollzeiterwerbstätig		1,24	1,26	1,31	1,29
Aufgaben im Haushalt / Familiäre Aufgaben					
Anzahl der Aufgaben im Haushalt, die von der Befragungsperson meisten oder immer übernommen werden					
< 3 Aufgaben im Haushalt			Referenz	Referenz	Referenz
3–6 Aufgaben im Haushalt			1,22	1,24	1,28
7–9 Aufgaben im Haushalt			1,26	1,23	1,20
Anzahl der von der Befragungsperson für die Hausarbeit aufgewendeten Stunden pro Woche					
0–3 Stunden			Referenz	Referenz	Referenz
4–6 Stunden			0,90	0,82	0,81
> 7 Stunden			1,45**	1,36*	1,21
Betreuung der Kinder wird meistens / immer von der Befragungsperson erledigt; Pflegeverpflichtung liegt vor					
Betreuung von Kindern			1,81***	1,66**	1,35
Pflege von Angehörigen			1,47**	1,36*	1,32
Berufliche und betriebliche Merkmale					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Branchen, in denen die Befragungspersonen beschäftigt sind (Verarbeitendes Gewerbe, Kaufmännische Dienstleistungen, einfache Dienstleistungen, unternehmensnahe / qualifizierte Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen)</i>					
Abhängig beschäftigt (1 = Ja)				1,51	1,22
Niedrige berufliche Leistungsgruppe				Referenz	Referenz
Mittlere berufliche Leistungsgruppe				0,67*	0,76
Hohe berufliche Leistungsgruppe				0,63	0,76
Schichtarbeit				1,37*	1,40**
Vollständige Arbeitszeitflexibilität				1,26	1,24
Konstante	0,21***	0,19***	0,14***	0,06***	0,05***
Teilzeitbeschäftigung					
Stelle wird aktuell in Teilzeit ausgeübt					3,03***
R ²	0,01	0,03	0,05	0,07	0,10
N	1 357	1 357	1 357	1 357	1 357

Quelle: Eigene Berechnungen; Odds Ratios. Werte > 1 bedeuten „höhere Wahrscheinlichkeit“, Werte < 1 „niedrigere Wahrscheinlichkeit“; *** auf dem 1 %-Niveau signifikant, ** auf dem 5 %-Niveau signifikant, * auf dem 10 %-Niveau signifikant.

Aus M4 (und M5) wird ergänzend deutlich, dass auch in Schichtarbeit tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Vignette mit einer reinen Teilzeitarbeitsstelle präferieren, als dies bei Personen der Fall ist, deren berufliche Tätigkeit nicht in Schichten organisiert ist. Der Grund ist darin zu sehen, dass es Schichtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern nur bedingt möglich ist, Arbeitszeitsouveränität über flexible Arbeitszeitmodelle herzustellen. Manche Modelle wie die wöchentliche Neujustierung der Schichtpläne unter Berücksichtigung der – zweifellos mannigfaltigen – Präferenzen der Beschäftigten bergen sogar eher die Gefahr einer Einschränkung der Arbeitszeitsouveränität, weil sie die Planbarkeit erschweren oder verhindern. Insofern stellt eine (ggf. flexible) Veränderung des Arbeitszeitumfangs bei Schichtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern sicherlich die gangbarste Möglichkeit der Flexibilisierung dar. Dies ist zum einen über die Reduzierung der Arbeitszeit und zum anderen über die Kompensation des Arbeitszeitwegfalls durch eine freiberufliche Tätigkeit möglich, wie es z. B. im Alten- und Krankenpflegesektor zunehmend gelebte Praxis ist (Jansen, 2020).⁵

In Hinblick auf Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass Befragungspersonen, die ihren Wohnsitz in Ostdeutschland (inkl. Berlin) haben, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eine reine Teilzeitstellen-vignette auswählen, als dies bei in Westdeutschland lebenden Personen der Fall ist. Auf Basis der Ausführungen in den Kapiteln 2 und 6 ist plausibel anzunehmen, dass dieser Effekt in erster Linie durch die unterschiedlichen Erwerbs- und Arbeitszeitenpräferenzen ost- und westdeutscher Frauen bedingt wird.

Im Ergebnis zeigt Tabelle 13, dass die Teilzeiterwerbstätigkeit für Personen, die viel Zeit für die Hausarbeit, die Kinderbetreuung und/oder

die Angehörigenpflege aufwenden, auch aktuell noch das Mittel der Wahl ist, um die beruflichen, haushaltsbezogenen und familialen Aufgaben miteinander vereinbaren zu können. Die Präferenzen der Befragungspersonen spiegeln dabei in erheblichem Maße die Arbeitsmarktrealitäten wider, wonach (westdeutsche) Mütter mit kleineren Kindern zum weit überwiegenden Teil einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen – wenn sie überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Dieses Ergebnis stimmt bedenklich, da es schließlich auch aufzeigt, dass ein Teil der familiär stark eingebundenen Personen offensichtlich nur in begrenztem Maße durch flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Maßnahmen zur Ausweitung ihres Arbeitszeitumfangs zu bewegen sind und entsprechend Gefahr laufen, tatsächlich in die „Teilzeitfalle“ zu geraten. Denn der Klebeeffekt von Teilzeiterwerbstätigkeit zeigt sich deutlich in Modell 5: Wenn als zusätzliche Variable für den Arbeitszeitumfang der aktuellen Stelle kontrolliert wird, zeigt sich, dass es zuvorderst Teilzeitarbeiterinnen und -arbeiter sind, die mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit eine reine Teilzeitevignette auswählen. Die gelebte Arbeitsmarktrealität übersetzt sich somit 1 : 1 in die Präferenzen. Um die skizzierte Konstellation aufzubrechen, bedarf es sicherlich mehr als flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Maßnahmen auf Betriebsebene. Von hoher Bedeutung ist hier ein Wandel in den Köpfen der Frauen und Männer bzw., um es breiter zu fassen, ein gesamtgesellschaftlicher Wertewandel in Hinblick auf die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Haushalten mit Sorgeverpflichtungen. Denn nur eine gleichberechtigte Arbeitsteilung auf der Haushaltsebene wird der hier die Teilzeitbeschäftigung präferierenden Personengruppe, die sich zum Großteil aus Frauen zusammensetzen, die Möglichkeit eröffnen, sich aus der „Teilzeitfalle“ zu befreien.

⁵ In der Altenpflege hat sich in jüngster Zeit zudem die Arbeitnehmerüberlassung als Alternative zur regulären Beschäftigung auf den Stationen herausgebildet. Fachlich qualifizierte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verdienen zumindest teilweise mehr als das Personal in den Stammelegschaften, ohne dabei die gleiche Arbeitsverdichtung zu erleben.

Einflussfaktoren auf die Wahl einer Vollzeitoption

Auch die Wahl einer Stellenanzeigenvignette, in der eine reine Vollzeitstelle ausgeschrieben ist, wird durch Faktoren signifikant beeinflusst, die außerhalb der Erwerbssphäre liegen (Tabelle 14). Konkret ist es hier die Anzahl der im Haushalt zu erledigenden Aufgaben, die die Wahrscheinlichkeit negativ bzw. positiv beeinflusst, eine reine Vollzeitvignette als präferierte Wahl anzugeben.

Kurz gefasst präferieren Personen mit weniger als drei Aufgaben im Haushalt mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Vignette, in der eine reine Vollzeitstelle ausgeschrieben ist, als dies bei Personen der Fall ist, die mehr Aufgaben im Haushalt erfüllen. Betrachtet man beispielsweise das Gesamtmodell M5, so weisen Personen, die angeben, zwischen drei und sechs Aufgaben im Haushalt vornehmlich zu erledigen, eine um 36 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit auf, eine Vollzeitstelle zu favorisieren.

Anders als bei der Wahl einer reinen Teilzeitevignette wirken sich Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen nicht signifikant auf die Wahrscheinlichkeit aus, sich für eine reine Vollzeitvignette zu entscheiden. Der Haushaltskontext spielt somit eine wichtige Rolle. Es ist dabei aber nicht die (ggf. einseitige) Aufteilung der Sorgeverpflichtungen, die die Wahl einer reinen Vollzeitvignette unwahrscheinlicher werden lassen; vielmehr führt die eher einseitige Aufteilung allgemeiner Haushaltsaufgaben dazu, dass die entsprechenden Personen mit geringerer Wahrscheinlichkeit eine Vollzeitstelle favorisieren.

Über die Aufgabenverteilung im Haushaltskontext hinaus stellt das Geschlecht einen wichtigen Einflussfaktor dar. Konkret entscheiden sich Frauen mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit für eine Vignette, die eine reine Vollzeitstelle bewirbt, als Männer (Modelle M1 bis M4). Allerdings spiegelt dieser Effekt weniger einen geschlechtsspezifischen Zusammenhang als vielmehr erneut die gelebte Arbeitsmarktrealität von Frauen wider, für die eine Vollzeiterwerbs-

tätigkeit parallel zu etwaigen Sorgeverpflichtungen oder Aufgaben im Haushaltskontext nicht als realistisch erscheint und somit auch nicht präferiert wird. Dies wird auch dadurch deutlich, dass der geschlechtsspezifische Effekt nicht mehr signifikant wird, wenn das aktuelle Beschäftigungsverhältnis im logistischen Regressionsmodell Berücksichtigung findet (M5). Dies bedeutet in der Konsequenz, dass auch bei diesem Modell das Phänomen der „Teilzeitfalle“ evident wird. In Teilzeit beschäftigte Frauen und Männer präferieren mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit eine reine Vollzeitvignette, als dies bei Personen der Fall ist, die in Vollzeit arbeiten.

TABELLE 14 Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vollzeitoption?

	M1	M2	M3	M4	M5
Soziodemografische Merkmale					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Alter, Migrationshintergrund, Qualifikation (keine Ausbildung, Berufsausbildung / Meister:in / Techniker:in, Hochschulstudium)</i>					
Frau	0,66***	0,66***	0,73**	0,79*	0,88
Wohnort in Ostdeutschland	1,00	1,04	1,05	1,06	1,03
Haushaltskontext / Familiärer Kontext					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Niedriges, durchschnittliches und hohes Haushaltseinkommen; Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen)</i>					
Verheiratet		0,99	0,93	0,92	0,93
Kind < 12 Jahre im Haushalt		0,85	0,74	0,72	0,71
Partner vollzeiterwerbstätig		1,00	0,98	0,96	0,96
Aufgaben im Haushalt / Familiäre Aufgaben					
<i>Anzahl der Aufgaben im Haushalt, die von der Befragungsperson meistens oder immer übernommen werden</i>					
< 3 Aufgaben im Haushalt			Referenz	Referenz	Referenz
3–6 Aufgaben im Haushalt			0,67***	0,65***	0,64***
7–9 Aufgaben im Haushalt			0,70**	0,69**	0,70*
<i>Anzahl der von der Befragungsperson für die Hausarbeit aufgewendeten Stunden pro Woche</i>					
0–3 Stunden			Referenz	Referenz	Referenz
4–6 Stunden			1,27	1,30*	1,33*
> 7 Stunden			1,00	1,02	1,07
<i>Betreuung der Kinder wird meistens / immer von der Befragungsperson erledigt; Pflegeverpflichtung liegt vor</i>					
Betreuung von Kindern			0,74	0,74	0,78
Pflege von Angehörigen			1,02	1,00	1,02
Berufliche und betriebliche Merkmale					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Branchen, in denen die Befragungspersonen beschäftigt sind (Verarbeitendes Gewerbe, Kaufmännische Dienstleistungen, einfache Dienstleistungen, unternehmensnahe / qualifizierte Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen)</i>					
Abhängig beschäftigt (1 = Ja)				0,87	0,97
Niedrige berufliche Leistungsgruppe				Referenz	Referenz
Mittlere berufliche Leistungsgruppe				1,19	1,09
Hohe berufliche Leistungsgruppe				1,40	1,24
Schichtarbeit				1,01	1,00
Vollständige Arbeitszeitflexibilität				1,05	1,09
Konstante	0,74	0,60	0,97	1,37	1,46
Teilzeitbeschäftigung					
Stelle wird aktuell in Teilzeit ausgeübt					0,62***
R ²	0,01	0,01	0,02	0,03	0,04
N	1 349	1 349	1 349	1 349	1 349

Quelle: Eigene Berechnungen; Odds Ratios. Werte > 1 bedeuten „höhere Wahrscheinlichkeit“, Werte < 1 „niedrigere Wahrscheinlichkeit“; *** auf dem 1 %-Niveau signifikant, ** auf dem 5 %-Niveau signifikant, * auf dem 10 %-Niveau signifikant.

Einflussfaktoren auf die Wahl einer Stelle ohne Arbeitszeitflexibilität

Tabelle 15 zeigt zunächst, dass Frauen mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit als Männer eine Stellenanzeigevignette als Favorit auswählen, die eine ausgeschriebene Arbeitsstelle ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit repräsentiert. Dieser Befund überrascht zunächst, da sich im Rahmen der deskriptiven Analysen gezeigt hat, dass Mütter mit kleineren Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren im Haushalt durchaus Vorteile in starren Arbeitszeiten erkennen, da diese bei allen damit einhergehenden Einschränkungen planbar und daher berechenbarer sind als eine völlige Flexibilität der Arbeitszeit. Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, dass dieses Ergebnis vornehmlich durch Frauen getrieben wird, die entweder keine Kinder haben oder bei denen keine kleineren Kinder mehr im Haushalt leben. So weisen Personen mit kleineren Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren im Haushalt eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine Stellenanzeigevignette ohne Flexibilität bei der

Arbeitszeit auszuwählen, als dies bei Personen ohne Kinder bzw. ohne jüngere Kinder im Haushalt der Fall ist. Noch deutlicher wird dieser Befund, wenn die Gruppe der Frauen mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt mittels eines Interaktionseffektes separat voneinander ausgewiesen werden (Tabelle 16). Zur besseren Übersichtlichkeit sind in Tabelle 16 nur die interessierenden Effekte ausgewiesen, d. h. die Effekte für Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt und für Frauen mit jüngeren Kindern im Haushalt. Die übrigen im Modell enthaltenen Faktoren entsprechen den in den anderen aufgeführten Regressionsmodellen verwendeten Kontrollvariablen. Es wird deutlich, dass sich der negative Effekt des Geschlechts – die geringere Wahrscheinlichkeit von Frauen, eine Stellenanzeigevignette ohne Arbeitszeitflexibilität auszuwählen – tatsächlich nur bei Frauen ohne Kinder bzw. ohne jüngere Kinder im Haushalt zeigt. Frauen mit jüngeren Kindern weisen demgegenüber eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine Stellenanzeigevignette mit starren Arbeitszeiten zu präferieren.

TABELLE 15 Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vignette ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit?

	M1	M2	M3	M4	M5
Soziodemografische Merkmale					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Alter, Migrationshintergrund, Qualifikation (keine Ausbildung, Berufsausbildung / Meister:in / Techniker:in, Hochschulstudium)</i>					
Frau	0,77**	0,77**	0,73**	0,76*	0,70**
Wohnort in Ostdeutschland	1,25	1,24	1,24	1,17	1,20
Haushaltskontext / Familiärer Kontext					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Niedriges, durchschnittliches und hohes Haushaltseinkommen; Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen)</i>					
Verheiratet		1,01	1,11	1,12	1,10
Kind ≤ 12 Jahre im Haushalt		1,11	1,15	1,21	1,20
Partner vollzeiterwerbstätig		1,02	1,08	1,02	1,00
Aufgaben im Haushalt / Familiäre Aufgaben					
<i>Anzahl der Aufgaben im Haushalt, die von der Befragungsperson meisten oder immer übernommen werden</i>					
< 3 Aufgaben im Haushalt			Referenz	Referenz	Referenz
3–6 Aufgaben im Haushalt			0,98	0,98	0,98
7–9 Aufgaben im Haushalt			1,44*	1,36	1,35
<i>Anzahl der von der Befragungsperson für die Hausarbeit aufgewendeten Stunden pro Woche</i>					
0–3 Stunden			Referenz	Referenz	Referenz
4–6 Stunden			0,75*	0,77	0,77
> 7 Stunden			0,78	0,83	0,81
<i>Betreuung der Kinder wird meistens / immer von der Befragungsperson erledigt; Pflegeverpflichtung liegt vor</i>					
Betreuung von Kindern			1,11	1,11	1,07
Pflege von Angehörigen			1,17	1,14	1,12
Berufliche und betriebliche Merkmale					
<i>Weitere, hier nicht aufgeführte Kontrollvariablen: Branchen, in denen die Befragungspersonen beschäftigt sind (Verarbeitendes Gewerbe, Kaufmännische Dienstleistungen, einfache Dienstleistungen, unternehmensnahe / qualifizierte Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen)</i>					
Abhängig beschäftigt (1 = Ja)				0,69	0,63
Niedrige berufliche Leistungsgruppe				Referenz	Referenz
Mittlere berufliche Leistungsgruppe				0,68*	0,72
Hohe berufliche Leistungsgruppe				0,76	0,82
Schichtarbeit				2,68***	2,68***
Vollständige Arbeitszeitflexibilität				0,65**	0,65**
Konstante	0,65	0,66	0,59	0,80	0,79
Teilzeitbeschäftigung					
Stelle wird aktuell in Teilzeit ausgeübt					1,38**
R ²	0,01	0,02	0,03	0,07	0,07
N	1 443	1 443	1 443	1 443	1 443

Quelle: Eigene Berechnungen; Odds Ratios. Werte > 1 bedeuten „höhere Wahrscheinlichkeit“, Werte < 1 „niedrigere Wahrscheinlichkeit“; *** auf dem 1 %-Niveau signifikant, ** auf dem 5 %-Niveau signifikant, * auf dem 10 %-Niveau signifikant.

TABELLE 16 Welche Faktoren befördern die Entscheidung für eine Vignette ohne Flexibilität bei der Arbeitszeit? Analyse mit Interaktionseffekt

	M1	M2	M3	M4	M5
Geschlecht (Frau = 1)	0,77**				
Geschlecht (Frau = 1) <i>Effekt bei kinderlosen Personen oder älteren Kindern</i>		0,71**	0,70**	0,71**	0,66**
Kinder im Alter von 12 Jahren und jünger im Haushalt <i>Effekt bei Männern</i>		0,94	1,03	1,02	1,03
Geschlecht##Kinder im Alter von 12 Jahren und jünger im Haushalt <i>Effekt bei Frauen mit jüngeren Kindern</i>		1,44	1,33	1,49	1,44

Quelle: Eigene Berechnungen; Odds Ratios. Werte > 1 bedeuten „höhere Wahrscheinlichkeit“, Werte < 1 „niedrigere Wahrscheinlichkeit“; ** auf dem 5 %-Niveau signifikant, * auf dem 10 %-Niveau signifikant; ## Interaktionseffekt gemäß Stata-Notation.

| BertelsmannStiftung

Auch wenn letzterer Effekt nicht signifikant ist, lässt sich auf Basis des multivariaten Ergebnisses zumindest der in der Deskription identifizierte Zusammenhang bestätigen, dass Mütter mit jüngeren Kindern Stellenanzeigen ohne Flexibilität bei den Arbeitszeiten durchaus attraktiv finden, weil diese durch ihre stärkere Planbarkeit und die (zumindest suggerierte) Verlässlichkeit der Arbeitszeiten als vorteilhafter für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesehen werden, als dies bei völlig flexiblen Arbeitszeiten der Fall ist. Für diese Interpretation spricht auch der in Tabelle 15 ausgewiesene signifikant positive Zusammenhang zwischen der Ausübung einer Teilzeitstelle und der Wahrscheinlichkeit eine Stellenanzeigenvignette mit starren Arbeitszeiten auszuwählen (M5). Konkret weisen in Teilzeit beschäftigte Personen eine um 38 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit auf eine Vignette mit starren Arbeitszeiten auszuwählen, als dies bei vollzeitbeschäftigten Personen der Fall ist. Vor dem Hintergrund der nicht signifikanten Effekte bei Müttern mit jüngeren Kindern im Haushalt ist plausibel anzunehmen, dass Mütter sich die notwendige Flexibilität für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben durch die Arbeit in Teilzeit schaffen. Berücksichtigt man zudem, dass eine verlässliche Kinderbetreuung in erster Linie am Vormittag gewährleistet ist, erscheint die Entscheidung für eine Teilzeitstelle mit festen Arbeitszeiten (am Vormittag) rational. Auch hier

spiegelt sich somit der Klebeeffekt von Teilzeitarbeit wider.

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich zudem zwischen der Schichtarbeit und der Wahl einer Stellenanzeigenvignette ohne Arbeitszeitflexibilität. So weisen in Schichtarbeit tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine um 86 Prozent (M4) bzw. 87 Prozent (M5) höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine Vignette mit festen Schichtarbeitszeiten auszuwählen, als Befragungspersonen, die nicht in Schichten arbeiten. Der Zusammenhang ist hochsignifikant. Damit bestätigt sich auch hier das Ergebnis der deskriptiven Analyse. In der Konsequenz bedeutet dies, dass flexible Arbeitszeitmodelle bei im Schichtdienst ausgeübten Berufen nicht nur schwerer umsetzbar sind, da die Arbeit nun einmal zu festgelegten Zeiten ausgeübt werden muss (vgl. dazu Abschnitt 2.2).

Vielmehr werden sie von einer signifikanten Zahl der in Schicht arbeitenden Befragungspersonen auch gar nicht favorisiert. Dies gilt einschränkend natürlich nur für die in dieser Studie angebotenen gestaffelten Schichtzeiten mit zweiwöchentlicher bzw. wöchentlicher Anpassung an die Bedarfe der Beschäftigten. Dennoch ist zu konstatieren, dass die Lage der Arbeitszeit für diese Beschäftigtengruppe zumindest nicht die zentrale Stellschraube ist, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

zu verbessern. Wie bereits gezeigt wurde, sind bei Schichtarbeitenden zum einen (flexible) Variationsmöglichkeiten beim Umfang der Arbeitszeit ein stärker präferiertes Mittel der Wahl. So besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Schichtarbeit und der Wahl einer reinen Teilzeitsvignette als präferierte Arbeitsstelle. Für diese Beschäftigungsgruppen muss zum anderen ein deutlich stärkeres Augenmerk auf flankierende familienfreundliche Maßnahmen gelegt werden. So hat die deskriptive Analyse gezeigt, dass ein hoher Anteil der in Schichtarbeit tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine fiktive

Arbeitsstelle favorisierte, in der ein Kinderbetreuungsplatz in der Nähe des Arbeitsortes angeboten wurde. Ein finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung war demgegenüber ungleich weniger relevant. Dies bedeutet im Ergebnis, dass Betriebe mit Schichtarbeit ein stärkeres Augenmerk darauf legen sollten, flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu schaffen, um ihre im Schichtdienst tätigen Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

8 | Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Vignettenstudie hat deutlich gezeigt, dass der weit überwiegende Teil der Befragungspersonen eine hohe Responsivität für eine möglichst flexible Ausgestaltung des Arbeitslebens aufweist. Flexibilität wird dabei verstanden als Freiheit, die eigene Arbeitszeit variabel legen und ggf. lebensphasenspezifisch steuern zu können (Stichwort Arbeitszeitsouveränität). Gerade solchen dynamischen Modellen, die eine flexible Anpassung des Arbeitszeitumfangs in Abhängigkeit von der Lebensphase ermöglichen, sollte in Zukunft sowohl von betrieblicher als auch von politischer Seite mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Das Recht auf eine Teilzeitstelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Rückkehrrecht auf die vorherige Vollzeitstelle waren in diesem Kontext bereits Schritte in diese Richtung. Sie müssten jetzt in Hinblick auf eine Verstetigung über den gesamten Erwerbsverlauf weitergedacht werden. Natürlich erschweren solche dynamischen Arbeitszeitmodelle die betriebliche Arbeits- und Kapazitätsplanung. Wenn aber die Alternative darin besteht, dass Frauen im Allgemeinen und Mütter im Speziellen auch zukünftig allenfalls im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung am Erwerbsleben teilnehmen, stellt die erschwerte Arbeits- und Kapazitätsplanung vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe sicherlich das kleinere Problem dar. Eine praktische Möglichkeit zur Umsetzung eines solchen dynamischen Modells wären Lebensarbeitszeitmodelle in Kombination mit Gleitzeitregelungen oder einer völligen Souveränität bei der Lage der Arbeitszeit (nur für die Arbeitnehmer:innengruppen, für die das möglich ist). Lebensarbeitszeitmodelle würden es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, in Phasen ohne parallele Sorge-

verpflichtungen Arbeitszeitguthaben aufzubauen, das in Phasen mit hoher Sorgeverpflichtung und entsprechend weniger Zeit für die Erwerbsarbeit abgebaut werden kann. Ein konsequent implementiertes Lebensarbeitszeitmodell würde dann auch den Aufbau von Minusstunden erlauben.

Um allerdings tatsächlich die intendierte Wirkung entfalten zu können, müssten für die breite Implementierung eines Lebensarbeitszeitmodells bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. So setzt die Ermöglichung von Minusstunden ein großes Vertrauen zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der einen und den Betrieben auf der anderen Seite voraus, da ja zunächst einmal unklar ist, was mit den Minusstunden geschieht, wenn die Beschäftigten das Unternehmen verlassen. Eine diesbezügliche Lösung wäre die Implementierung einer betrieblichen oder überbetrieblichen Arbeitszeitausfallkasse, in die ein Teil der in die Zukunft verschobenen Vergütung einfließt und die im Falle eines Arbeitgeberwechsels das geschuldete, weil vorzeitig bezogene Erwerbseinkommen erstattet. Bei einer überbetrieblichen Lösung, die zweifellos zu präferieren wäre, sind sodann Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gefragt, eine solche Lösung gemeinsam zu erarbeiten. Wichtig anzumerken ist, dass die Etablierung eines solchen Lebensarbeitszeitkontos, das eine dynamische Flexibilität der Arbeitszeiten gewährleistet, auch eine Abkehr von der Vollzeitnorm voraussetzt.

Solche dynamischen Arbeitszeitmodelle, die eine arbeitnehmerseitige Souveränität nicht nur in Hinblick auf die Lage, sondern auch auf den Umfang der Arbeitszeit ermöglichen, würden

zudem der Arbeitsmarktrealität eines deutlich größeren Teiles der erwerbstätigen Bevölkerung entsprechen, als dies bei flexiblen Arbeitszeitmodellen der Fall ist, bei denen sich die Flexibilisierung nur auf die Lage der Arbeitszeiten bezieht. Denn eine völlige Souveränität über die Lage der eigenen Arbeitszeit ist zumindest derzeit nur für einen vergleichsweise kleinen Teil der Erwerbsbevölkerung umsetzbar. So zeigen die Auswertungen zu den im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dass für diese Beschäftigtengruppe feste Schichten und damit die Planbarkeit der Arbeitszeit deutlich wertvoller sind als eine wöchentliche Neujustierung des Schichtplanes – unter Berücksichtigung der zweifellos sehr heterogenen Interessenlage der Belegschaft. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erfolgt hier, wenn überhaupt, über eine Anpassung des Arbeitszeitumfangs und den Übergang in ein hybrides Arbeitsverhältnis, indem eine Teilzeiterwerbstätigkeit mit einer freiberuflichen Tätigkeit kombiniert wird. Aber auch für Personen, die viel Zeit für die Hausarbeit, die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen aufwenden, löst eine volle Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeiten das Vereinbarkeitsproblem nicht völlig auf. Vielmehr zeigt sich in den multivariaten Analysen, dass Personen, die stark in die Hausarbeit und Kinderbetreuung eingebunden sind oder Pflegeverpflichtungen haben, dahin tendieren, die damit einhergehende Vereinbarkeitsproblematik über eine Teilzeitstelle zu verringern.

Dieses Dilemma kann nicht durch die Implementation weiterer Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung gelöst werden, sondern verlangt auch ein Umdenken in den Unternehmen in Hinblick auf die Frage, was unter Familienfreundlichkeit im Betrieb tatsächlich verstanden wird und wie diese ganz jenseits des bestehenden Instrumentariums zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich „gelebt“ wird bzw. werden kann. So zeigen die Ergebnisse deutlich, dass für Frauen mit Sorgeverpflichtung in erster Linie die Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeiten

und weniger eine völlige Arbeitszeitflexibilität wichtig ist. Von Bedeutung ist ferner, dass die beschäftigenden Unternehmen bzw. die verantwortlichen Führungskräfte die mit der Sorgeverpflichtung einhergehenden Organisations- und Koordinationsherausforderungen nicht nur formell wahrnehmen, sondern durch Rücksichtnahme auf Abholzeiten der Kindertagesstätten, den (weitgehenden) Verzicht auf außerplanmäßige Arbeiten und Arbeitstreffen sowie die Vergewisserung, dass sich Phasen stärkerer familiärer Beanspruchung, die ggf. auch in einer zeitweisen Reduzierung des Arbeitszeitumfangs münden, nicht negativ auf die Karriereperspektiven im Unternehmen auswirken.

Dass dies aktuell noch nicht überall der Fall zu sein scheint, verdeutlichen auch die Befunde in dieser Studie. So sind Frauen mit Sorgeverpflichtung und dabei speziell Mütter mit kleineren Kindern (im Alter von bis zu zwölf Jahren) auch aktuell noch die größte unterbeschäftigte Gruppe am Arbeitsmarkt, obwohl deutlich gezeigt werden konnte, dass sich die gelebte Teilzeitbeschäftigungskultur nicht unbedingt mit den Wünschen und Vorstellungen der Frauen im Allgemeinen sowie der Frauen mit Sorgeverpflichtung im Speziellen deckt. So findet sich weder unter den sechs am besten bewerteten noch unter den sechs von Frauen als Favorit ausgewählten Stellenanzeigenvignetten eine, in der eine reine Teilzeitstelle ausgeschrieben wurde. Dagegen repräsentieren drei der sechs von Frauen am schlechtesten bewerteten fiktiven Stellenanzeigen reine Teilzeitstellen. Demgegenüber werden vor allem Stellenanzeigenvignetten, bei denen zumindest die grundsätzliche Möglichkeit einer flexibleren Anpassung des Arbeitszeitumfangs besteht, als besonders attraktiv angesehen und entsprechend als favorisierte Vignette auch mehrheitlich gewählt. Dies gilt bei Frauen im Allgemeinen sowie bei Frauen mit Sorgeverpflichtungen im Speziellen noch einmal verstärkt, wenn die Beschreibung des Arbeitszeitumfangs durch einen Hinweis auf Familienfreundlichkeit ergänzt ist. Das heißt aber auch, dass Familienfreundlichkeit nicht nur bei Personen mit Sorgeverantwortung, sondern auch bei Personen ohne eine solche Verpflichtung als

wichtiges Kriterium bei der Wahl einer Arbeitsstelle angesehen wird. Der familienfreundliche Hinweis bei der Beschreibung des Arbeitszeitumfangs erscheint den hier vorgestellten Analysen zufolge sogar bedeutsamer für die Wahl einer konkreten Arbeitsstelle zu sein als konkrete Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie ein Kinderbetreuungsplatz in der Nähe des Arbeitsortes oder ein Zuschuss zur Kinderbetreuung. Folgt man der einschlägigen Literatur zu diesem Thema, so ist dies primär darauf zurückzuführen, dass der Hinweis auf Familienfreundlichkeit für das situative Eingehen von Vorgesetzten auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden spricht, während die Unterstützung bei der Organisation oder Finanzierung der Kinderbetreuung ggf. eine klare Priorisierung der Erwerbssphäre signalisiert.

Die Realisierung von individueller Arbeitszeitsouveränität, idealerweise im Rahmen eines Lebensarbeitszeitkontos, und das „Leben“ von Familienfreundlichkeit im Unternehmen sind zweifellos zwei zentrale betriebsseitige Stellenschrauben, um die weiterhin beobachtbare Unterbeschäftigung von Müttern mit Sorgeverpflichtungen aktiv anzugehen und dazu beizutragen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch ohne eine „erzwungene“ und ggf. langjährige Teilzeitbeschäftigung möglich wird. Allerdings ist die betriebliche Ebene nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist die Haushaltsebene, d. h. die geschlechtsspezifische Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit auf Paarebene. Hier zeigt sich in der Literatur, dass sich tradierte gesellschaftliche Normen in Bezug auf die Arbeitsteilung in Familie und Haushalt hartnäckig halten und trotz gestiegener Erwerbsbeteiligung sowie längerer Arbeitszeiten von Frauen bis heute gilt, dass Frauen den überwiegenden Teil der Haus- und Sorgearbeit erledigen. Die daraus resultierenden Entscheidungen spiegeln sich in den multivariaten Ergebnissen wider: Die Wahrscheinlichkeit, eine reine Teilzeitvignette auszuwählen, leitet sich nicht in erster Linie vom Geschlecht oder der Tatsache ab, dass Kinder im Haushalt sind, sondern steht in starkem Zu-

sammenhang mit der für die Haus- und Sorgearbeit aufgebrauchte Zeit sowie der damit einhergehenden Aufgabenverteilung im Haushaltskontext. Auch in der deskriptiven Analyse hat sich deutlich gezeigt, dass die Entscheidung für oder gegen eine fiktive Arbeitsstelle, von der in Deutschland traditionell gelebten Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern beeinflusst wird. Denn während Väter kleinerer Kinder Vollzeit arbeiten gehen und dieses Erwerbsmodell auch für sich präferieren, wollen Mütter einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen (und tun dies auch in der Realität), weil sie den überwiegenden Teil der Care-Arbeit übernehmen. Die gelebte Arbeits- und Lebensrealität der Menschen ist, so scheint es, fest in den Köpfen verankert und strukturiert auch die Präferenzmuster in Hinblick auf die favorisierte Arbeitsstelle. Dieser Befund gilt in erster Linie für Westdeutschland, aber auch in Ostdeutschland zeigt sich im Zeitverlauf eine merkliche Angleichung an die westdeutschen Erwerbs- und Arbeitszeitmuster, der sich allerdings in geringerem Maße in den hier untersuchten Präferenzmustern widerspiegelt. Eine egalitäre Verteilung von Erwerbsarbeitszeit auf Haushalts- bzw. Paarebene lässt sich aber tatsächlich nur dann realisieren, wenn auch die Haus- und Sorgearbeit egalitärer ausgestaltet ist. Sicherlich wäre dies aber leichter, wenn die Betriebe nicht durch eine zu starke Fokussierung auf die Arbeit zulasten der Familie bzw. die Politik nicht durch die Setzung finanzieller Anreize für eine tradierte Arbeitsteilung, z. B. durch das Ehegattensplitting, die Entscheidungsfreiheit und die Handlungsmöglichkeiten von Frauen mit Sorgeverpflichtungen eher einschränken als ausweiten würden.

9 | Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J. (2023). Familienpolitik: Vollzeitarbeit ist keine Lösung. In: Zeit online. 19. Juli 2023. <https://www.zeit.de/gesellschaft/familie/2023-07/familienpolitik-kindergrundsicherung-elterngeld-sorgearbeit-gleichstellung>
- Althaber, A., & Leuze, K. (2020). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72 (Suppl 1), 317–349. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Dokumente/2020_10_Althaber-Leuze_DerEinflussDerBeruflichenGesch.pdf
- Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2009). Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. *Methoden, Daten, Analysen*, 3 (1), 59–96.
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S., & Sauer, C. (2010). Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. *Unsichere Zeiten: Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen*, 34, 1–14. https://www.researchgate.net/profile/Stefan-Liebig/publication/265043524_Wie_unplausibel_darf_es_sein_Der_Einfluss_von_Designmerkmalen_auf_das_Antwortverhalten_in_Faktoriellen_Surveys/links/5433daa00cf294006f71df98/Wie-unplausibel-darf-es-sein-Der-Einfluss-von-Designmerkmalen-auf-das-Antwortverhalten-in-Faktoriellen-Surveys.pdf
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2452-3.html>
- Beckmannshagen, M., & Sperling, A. (2024). Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch. *DIW-Wochenbericht*, 16/2024, 239–246. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.899367.de/24-16.pdf
- Blömer, M., Garnitz, J., Gärtner, L., Peichl, A., & Strandt, H. (2021). *Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Bibliothek/Doi_Publikationen/210330_Studie_Zwischen_Wunsch_und_Wirklichkeit_01.pdf
- Boeckmann, I., Misra, J., & Budig, J. (2014). Mother's employment in wealthy countries. Cultural and Institutional factors shaping mother's employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces* 93, 1301–1333.
- Bundesagentur für Arbeit (2023). *Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland. Gemeinsam Chancen nutzen*. Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba022515.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2022). *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. Berlin. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Diversity. Starre Schichten ade: Wie flexible Schichtarbeit gelingt. Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). <https://www.inqa.de/DE/themen/diversity/chancengleichheit/starre-schichten-ade-wie-flexible-schichtarbeit-gelingt.html>

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024). *Familienreport 2024*. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/239468/a09d21ecd295be59a9aced5b10d7c5b7/familienreport-2024-data.pdf>
- Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung*. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt.
- Dülmer, H. (2022). Vignetten. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 1135–1146). Springer VS.
- Eurostat (2024). Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss und Staatsangehörigkeit (lfsa_ergaedn). Eurostat-Datenbank. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaedn/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_emprt
- Frey, J., Kwakye, D., & Liebig, B. (2023). *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Spitalärztinnen und -ärzten: Eine Wegleitung*. www.fhnw.ch/vereinbarkeit-im-spital-wegleitung-de
- Frodermann, C., Filser, A., & Bächmann, A.-C. (2023). *Elternzeiten von verheirateten Paaren: Mütter kehren meist schneller auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn ihre Partner Elternzeit nehmen*. IAB-Kurzbericht 1/2023. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Geis-Thöne, W. (2020). Kinderbetreuung: Über 340.000 Plätze für unter Dreijährige fehlen. IW-Kurzbericht 96/2020. <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-ueber-340000-plaetze-fuer-unter-dreijaehrige-fehlen-486465.html>
- Geserick, C., Hornung, H., Hübel, T., Kaindl, M., & Wernhardt, G. (2023). *Arbeitsteilung in Partnerschaften*. ÖIF-Forschungsbericht 50. https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/FB_50_-_Arbeitsteilung.pdf
- Hipp, L., & Leuze, K. (2015). Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67, 659–684.
- Jansen, A. (2013). Kulturelle Muster des Altersübergangs: Der Einfluss kultureller Werte und Normen auf die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Europa. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65 (2), 223–251.
- Jansen, A. (2018). Work-retirement cultures: a further piece of the puzzle to explain differences in the labour market participation of older people in Europe? *Ageing & Society*, 38 (8), 1527–1555.
- Jansen, A. (2020). *Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung Nr. 167.
- Jurczyk, K. (2021). Geschlechterverhältnisse in Familie und Erwerb: Widersprüchliche Modernisierungen. In S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen - Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen* (S. 61–104). Springer VS.
- Klenner, C., & Schmidt, T. (2007). Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. *WSI-Mitteilungen*, 9/2007, 494–501. https://www.boeckler.de/data/wsimit_2007_09_klenner.pdf
- Kluve, J., & Schmitz, S. (2014). *Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment: The Medium-Run Effects of Parental Benefits*. IZA Discussion Paper No. 8115.
- Kümmerling, A. (2023). *Arbeitszeiten in der Krise – Kein Bock oder keine Zeit für mehr Arbeit*. WSI-Mitteilungen, 04/2023, 321–323.
- Kümmerling, A. (2024). *Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit. Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor*. IAQ-Report 2024-05. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kümmerling, A. & Haipeter, T. (2021). Arbeitszeitpolitik zwischen den Krisen – Die Entwicklung der Arbeitszeiten im Wandel der Arbeitswelt. In R. Gröbel & I. Dransfeld-Haase (Hrsg.), *Strategische Personalarbeit in der Transformation – Partizipation und Mitbestimmung für ein erfolgreiches HRM* (S. 526–551). Bund.
- Kümmerling, A., & Postels, D. (2020). Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72 (1), 193–224