

## Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien

Bernhardt, Janine; Hipp, Lena; Allmendinger, Jutta

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bernhardt, J., Hipp, L., & Allmendinger, J. (2016). *Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Dynamiken sozialer Ungleichheiten, Forschungsgruppe Arbeit und Fürsorge - Research Group Work and Care, SP I 2016-501). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://hdl.handle.net/10419/147291>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Bernhardt, Janine; Hipp, Lena; Allmendinger, Jutta

**Working Paper**

## Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien

WZB Discussion Paper, No. SP I 2016-501

**Provided in Cooperation with:**  
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Bernhardt, Janine; Hipp, Lena; Allmendinger, Jutta (2016) : Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, WZB Discussion Paper, No. SP I 2016-501, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:  
<http://hdl.handle.net/10419/147291>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# WZB

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



Janine Bernhardt  
Lena Hipp  
Jutta Allmendinger

## **Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien**

**Discussion Paper**

SP I 2016–501

Oktober 2016

Forschungsschwerpunkt  
**Bildung, Arbeit, Lebenschancen**

Nachwuchsgruppe  
**Arbeit und Fürsorge**

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

Das Urheberrecht liegt bei den Autorinnen.

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

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

Janine Bernhardt, Lena Hipp, Jutta Allmendinger  
Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien  
Discussion Paper SP I 2016–501  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2016)

Zusammenfassung

## **Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien**

von Janine Bernhardt, Lena Hipp und Jutta Allmendinger\*

Wie kann Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen – und zwar sowohl bei Frauen als auch bei Männern? Ziel des Forschungsprojektes „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“ war es herauszufinden, unter welchen Bedingungen sich Väter und Mütter Erwerbs- und Familienarbeit ausgewogen aufteilen. Unsere Auswertungen qualitativer und quantitativer Daten aus dem Jahr 2015 zeigen, dass sich in Deutschland Eltern kleiner Kinder – insbesondere Väter – eine egalitärere Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten wünschen und die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit immer wieder neu überdenken und an veränderte Situationen anpassen möchten. Finanzielle Möglichkeiten und betriebliche Rahmenbedingungen beschränken jedoch oftmals die Umsetzung dieser Wünsche. Eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeitszeiten ist dann eher möglich, wenn Eltern in Betrieben arbeiten, die Familienfreundlichkeit mit Gleichstellungszielen verbinden. Derzeit arbeitet rund ein Fünftel der Eltern kleiner Kinder in Deutschland in solchen Betrieben. Gute Vereinbarkeit lohnt sich auch aus unternehmerischer Sicht, denn sie geht seltener mit Zeitkonflikten, dafür mit höherer betrieblicher Verbundenheit und weniger Kündigungsabsichten einher.

*Schlüsselwörter: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Rolle der Unternehmen, Arbeitsteilung in Paarfamilien*

*JEL Klassifikation: D10, D13, F66, J29, M54*

---

\* Wir danken Ferdinand Kriesche, Henning Mohr, Friederike Molitor, Tatiana Morar, Louisa Reumont, Anni Sappinen, Nora Schneck und Jakob Simonsen für ihre tatkräftige Unterstützung während der gesamten Projektlaufzeit, Jana Schrewe für das hervorragende Korrektorat und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die finanzielle Förderung des Projekts.

# Inhalt

Zentrale Ergebnisse .....	viii
1. Einleitung .....	1
2. Studiendesign .....	5
2.1 Leitfadengestützte Paarbefragung.....	5
2.2 Telefonische Paarbefragung.....	9
3. Entscheidungsfaktoren der Arbeitsteilung von Elternpaaren .....	17
3.1 Der Stellenwert von Betrieben für die Arbeitsteilung von Paaren: Eine Typologie .....	18
3.2 Arbeitszeitwünsche und Hindernisse .....	31
3.3 Elternzeitwünsche und Hindernisse .....	42
4. Betriebliche Rahmenbedingungen der Arbeitsteilung von Paaren.....	49
4.1 Arbeitszeit und Arbeitsort: Anforderungen und Spielräume.....	50
4.2 Betriebliche Arbeits- und Personalpolitik.....	61
4.3 Betriebliche Arbeitszeit-, Geschlechter- und Führungskultur .....	64
5. Typen betrieblicher Rahmenbedingungen und die Arbeitsteilung von Paaren.....	69
5.1 Betriebliche Vereinbarkeitsprofile .....	69
5.2 Zeit für Familie und Arbeitsteilung .....	94
6. Potenziale familienorientierter Rahmenbedingungen für Betriebe.....	103
7. Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Gelingensbedingungen.....	108
7.1 Dimensionen und Aspekte von Partnerschaftlichkeit .....	109
7.2 Politische Handlungsoptionen.....	112
7.3 Potenziale veränderter Rahmenbedingungen für Arbeitszeit- und Auszeitwünsche .....	115
8. Fazit .....	125
Literaturverzeichnis.....	127
Appendix .....	135

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Stichprobenmerkmale nach Erwerbskonstellation der Paare.....	8
Tabelle 2.2: Realisierte Fallzahlen nach Erwerbskonstellation der Paare.....	10
Tabelle 2.3: Verteilung von Paarmerkmalen in der Befragung und amtlichen Statistik.	12
Tabelle 2.4: Verteilung von Individualmerkmalen in der Befragung und amtlichen Statistik .....	13
Tabelle 2.5: Stichprobenmerkmale nach Erwerbskonstellation der Paare.....	15
Tabelle 2.6: Stichprobenmerkmale für abhängig beschäftigte Elternteile.....	16
Tabelle 3.1: Die Relevanz betrieblicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsteilung von Paaren: Eine Typologie .....	31
Tabelle 3.2: Häufige Gründe gegen eine gewünschte Änderung des Erwerbsumfangs.....	41
Tabelle 5.1: Die Clustervariablen im Überblick.....	71
Tabelle 5.2: Idealtypen betrieblicher Vereinbarkeitsprofile .....	79
Tabelle 5.3: Multinomiale Logistische Regression, Marginale Effekte .....	93

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1: Rahmenbedingungen egalitärer Arbeitsteilung von Paaren .....	27
Abbildung 3.2: Wünsche zum Erwerbsumfang nach Erwerbskonstellation der Paare.....	35
Abbildung 3.3: Tatsächlicher und gewünschter Erwerbsumfang nach Erwerbskonstellation der Paare (in Wochenstunden) .....	36
Abbildung 3.4: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs (+/- 5 Wochenstunden).....	37
Abbildung 3.5: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs zwischen 28 und 36 Wochenstunden .....	39
Abbildung 3.6: Tatsächliche und gewünschte Elternzeitdauer von Vätern mit Kindern, die 2007 oder später geboren sind.....	44
Abbildung 3.7: Tatsächliche und gewünschte Elternzeitdauer von Müttern mit Kindern, die 2007 oder später geboren sind.....	45
Abbildung 3.8: Gründe gegen Elternzeit (Väter) .....	46
Abbildung 3.9: Gründe gegen längere Elternzeit (Väter).....	48
Abbildung 3.10: Bewertungen der Elternzeit für berufliches Fortkommen.....	49
Abbildung 4.1: Flexibilitätsspielräume nach Erwerbskonstellation .....	58
Abbildung 4.2: Wünsche zu Arbeitszeiten und Heimarbeit nach Erwerbskonstellation ..	60
Abbildung 4.3: Betriebliche Einflussfaktoren auf die Arbeitsteilung von Paaren .....	68
Abbildung 5.1: Differenzen der Clustermittelwerte vom Gesamtmittelwert (Median) .....	73
Abbildung 5.2: Die Verteilungen ausgewählter Clustermerkmale im Überblick .....	74
Abbildung 5.3: Vereinbarkeit im Betrieb gut möglich.....	78
Abbildung 5.4: Wirtschaftszweig.....	80
Abbildung 5.5: Betriebsgröße .....	81
Abbildung 5.6: Clustergrößen nach Geschlecht (in Prozent) .....	82
Abbildung 5.7: Höchster beruflicher Bildungsabschluss.....	83
Abbildung 5.8: Atypische Arbeitszeiten .....	84
Abbildung 5.9: Verfügbarkeit und Mobilität .....	85
Abbildung 5.10: Mehrarbeit .....	86

Abbildung 5.11: Arbeitszeit.....	87
Abbildung 5.12: Heimarbeit.....	88
Abbildung 5.13: Arbeitsorganisation .....	89
Abbildung 5.14: Zeitkonflikte zwischen Arbeit und Familie .....	96
Abbildung 5.15: Ausreichend Zeit für Familienaktivitäten.....	97
Abbildung 5.16: Aufteilung des Erwerbsumfangs.....	99
Abbildung 5.17: Aufteilung der Kinderbetreuung pro Woche.....	100
Abbildung 5.18: Aufteilung der Kinderbetreuung an einem normalen Arbeits- bzw. Werktag .....	102
Abbildung 6.1: Arbeitszufriedenheit .....	105
Abbildung 6.2: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima.....	106
Abbildung 6.3: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber .....	107
Abbildung 6.4: Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Arbeitsplatzwechsels innerhalb der nächsten zwei Jahre.....	108
Abbildung 7.1: Was bedeutet Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung? .....	109
Abbildung 7.2: Vier Dimensionen von Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung .....	112
Abbildung 7.3: Gesamtarbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche von Eltern kleiner Kinder .....	117
Abbildung 7.4: Arbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche von Eltern kleiner Kinder nach Geschlecht .....	118
Abbildung 7.5: Arbeitsvolumen von Eltern kleiner Kinder und Arbeitszeitwünsche für den Partner/für die Partnerin nach Geschlecht .....	119
Abbildung 7.6: Arbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche für den Partner/für die Partnerin von Eltern kleiner Kinder nach Geschlecht.....	121
Abbildung 7.7: Arbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche für den Partner/für die Partnerin nach Geschlecht .....	122
Abbildung 7.8: Gewünschte Elternzeitdauer ohne und mit Ausweitung der Partnermonate nach Geschlecht.....	124

## Zentrale Ergebnisse

Trotz maßgeblicher Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen und der Modernisierung kultureller Rollenbilder in Wirtschaft und Gesellschaft sind die Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern in Deutschland noch immer sehr ungleich verteilt. Die vorliegende Studie untersucht die Bedeutung betrieblicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsteilung von Elternpaaren mit kleinen Kindern basierend auf eigens für dieses Projekt erhobenen qualitativen und quantitativen Daten. Anhand qualitativer Interviews wurden betriebliche Faktoren für die Aufteilung von Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Elternzeiten identifiziert und mithilfe standardisierter Interviews im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe auf ihre Relevanz überprüft.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Auswertungen einer leitfadengestützten Befragung von 51 berufstätigen Elternpaaren und einer telefonischen Einzelbefragung von 878 Elternpaaren mit kleinen Kindern. Die Befragungen wurden zwischen November 2014 und August 2015 durchgeführt. Beide Datenerhebungen erfolgten in Kooperation mit dem Markt- und Sozialforschungsinstitut infas und dem Deutschen Jugendinstitut (DJI). Die Stichprobenauswahl basierte in beiden Befragungen auf dem DJI-Survey „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II). Durch eine disproportional geschichtete Auswahl der Paare nach dem Erwerbsumfang beider Elternteile wurden auch Paare mit bislang selten gewählten egalitären Arrangements analysiert (z.B. beide Teilzeit oder Vollzeit). Die Ergebnisse der quantitativen Untersuchungen sind repräsentativ für Eltern mit mindestens einem Kind im Alter von bis zu 12 Jahren im gemeinsamen Haushalt und mindestens einem abhängig beschäftigten Elternteil. Die zentralen Studienergebnisse sind auch als Kurzfassung<sup>1</sup> verfügbar und lassen sich wie folgt zusammenfassen:

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe. BMFSFJ, Berlin September 2016, abrufbar unter: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

## ***Viele Paare, insbesondere Väter, streben in Richtung einer egalitären Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten***

Die Auswertungen der telefonischen Paarbefragung zeigen, dass sich insgesamt gut jede dritte Mutter und vier von zehn Vätern eine (annähernd) egalitäre Aufteilung der Erwerbsarbeit wünschen. Die große Mehrheit der Paare mit egalitären Erwerbsmodellen (beide Vollzeit, beide Teilzeit) möchte auch in Zukunft eine egalitäre Aufteilung beibehalten. Auch die Mehrheit der Paare mit einem weiblichen Haupt- oder Alleinverdienermodell wünscht sich eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbsarbeitszeiten.

Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit von Vätern kleiner Kinder liegt derzeit bei rund 35 Wochenstunden. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz – ähnlich wie der bereits heute existierende Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz – so würden Väter im Schnitt etwas weniger als 34 Wochenstunden arbeiten wollen. Für die gewünschte Arbeitszeit von Müttern scheint insbesondere die Verfügbarkeit guter Betreuungsmöglichkeiten relevant zu sein. Die durchschnittlichen Wunscharbeitszeiten aller Mütter – auch der aktuell nicht erwerbstätigen – liegt derzeit bei rund 23 Wochenarbeitsstunden. Stünde jedoch eine qualitativ hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuung zur Verfügung, so würden sich Mütter im Schnitt eine Erwerbstätigkeit von rund 25 Stunden pro Woche wünschen.

Insgesamt möchten rund jede fünfte Mutter und jeder vierte Vater, dass beide Elternteile jeweils zwischen 28 und 36 Stunden pro Woche arbeiten. Allerdings bestehen erhebliche Unterschiede nach Erwerbskonstellation und Geschlecht: Mit Anteilen von über 50 Prozent ist der Wunsch nach einer Wochenarbeitszeit beider Partner zwischen 28 und 36 Stunden am häufigsten unter Vollzeit arbeitenden Müttern verbreitet. Bei Teilzeit arbeitenden Müttern variiert der Anteil mit dem Erwerbsstatus des Partners. In Teilzeit/Teilzeit-Konstellationen wünscht sich ein ähnlich hoher Anteil von Müttern und Vätern (rund 35 Prozent) eine Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 36 Stunden für beide. In männlichen Hauptverdienerkonstellationen wünschen sich immer noch drei von zehn Vätern und lediglich halb so viele Mütter (15 Prozent) eine Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 36 Stunden für beide. In Alleinverdienerkonstellationen sind egalitäre

Erwerbswünsche innerhalb dieses Korridors am seltensten verbreitet. Vereinfacht gesagt: Je traditioneller die aktuelle Aufteilung, desto weniger können sich Paare egalitäre Erwerbsarbeitszeiten im Umfang von jeweils 28 bis 36 Wochenstunden vorstellen.

Auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit gehen Wunsch und Wirklichkeit vor allem bei Vätern auseinander. Während Mütter tendenziell die Elternzeit in Anspruch nehmen, die sie sich wünschen, nehmen Väter entweder überhaupt keine Elternzeit (obwohl sie gerne möchten) oder deutlich kürzer als gewünscht. Während rund 83 Prozent der Väter von Kindern, die nach 2006 geboren sind, höchstens zwei Monate Elternzeit für ihr jüngstes Kind genommen haben, gibt gut die Hälfte dieser Väter eine Wunschdauer von mindestens drei Monaten an. Auf die Frage, ob sie im Nachhinein etwas anders machen würden, wenn das Elterngeld aufgrund veränderter politischer Rahmenbedingungen nur dann im vollen Umfang von 14 Monaten ausbezahlt werden würde, wenn beide Elternteile jeweils mindestens vier Monate in Elternzeit gingen, antworteten rund 82 Prozent der Väter und 71 Prozent der Mütter, dass sie die Aufteilung der Elternzeit ändern wollen würden. Über 40 Prozent der Väter und 6 Prozent der Mütter würden dann genau diese vier Monate in Anspruch nehmen.

***Partnerschaftlichkeit bedeutet für Paare heute auch, die Arbeitsteilung dynamisch und flexibel gestalten zu können***

Die Auswertungen der qualitativen Paarinterviews zum Thema Partnerschaftlichkeit weisen darauf hin, dass es für die befragten Paare selten darum geht, Erwerbs- und Familienarbeit zu jedem Zeitpunkt 50:50 aufzuteilen. Gleichzeitig betonen Paare in unterschiedlichen Erwerbskonstellationen, dass Partnerschaftlichkeit für sie auch nicht bedeutet, sich auf ein bestimmtes Modell festzulegen, sondern die Arbeitsaufteilung regelmäßig neu verhandeln und ändern zu können.

Ein zentraler Aspekt von Partnerschaftlichkeit bezieht sich auf die Organisation des Familienalltags (*instrumentelle Unterstützung*). Partnerschaftlichkeit sei *Arbeit*, das *gemeinsame Erledigen von Aufgaben*, die *Organisation des Alltags im Team*. Beide Partner müssen Verantwortung übernehmen und sich aufeinander verlassen können. Neben der

gemeinsamen Alltagsorganisation prägen auch Beziehungsaspekte und gegenseitige Wertschätzung den Begriff der Partnerschaftlichkeit (*emotionale Unterstützung*). Die Partner sollen *füreinander da sein*, nicht nur im Sinne von *füreinander einspringen*, sondern auch, um sich zusammen als *Einheit* zu fühlen, *Zeit miteinander* zu verbringen u.ä. Darüber hinaus betonen Paare über verschiedene Erwerbskonstellationen hinweg das Bedürfnis nach *Ausgewogenheit (Fairness)*. Partnerschaftlichkeit setze eine hohe Kompromissbereitschaft beider Elternteile voraus und geht mit dem Wunsch nach einer *gleichberechtigten* Aufteilung und einem *fairen Interessenausgleich* einher. Nur vereinzelt bestehen beide Partner darauf, dass beide die gleichen Aufgaben in gleichem Maß übernehmen müssen. Außerdem betonen die befragten Paare den langfristigen Interessenausgleich (*zeitliche Perspektive*). Nicht alle Paare empfinden (im Rückblick) ihre Arbeitsteilung als fair und zufriedenstellend. Einmal getroffene Erwerbsentscheidungen sollten nicht irreversibel sein, sondern Arbeitsteilung sollte den individuellen Wünschen und Rahmenbedingungen entsprechend regelmäßig angepasst werden.

***Die Realisierung egalitärer Aufteilungswünsche hängt von finanziellen Möglichkeiten sowie betrieblichen Rahmenbedingungen ab***

Die Auswertungen der qualitativen Paarinterviews dokumentieren, dass egalitäre Modelle unterhalb der Normalarbeitszeit von 40 Stunden sowohl finanzielle als auch betriebliche Spielräume voraussetzen. Fehlen *finanzielle Spielräume*, sind die Einkommenseinbußen, die mit einer Arbeitszeitreduzierung oder -umverteilung (ein Elternteil verkürzt, der andere verlängert) einhergehen, zu groß. Dies führt bei einigen Paaren in Vollzeit/Vollzeit- oder Vollzeit/Teilzeit-Konstellationen dazu, dass sie vorhandene betriebliche Arbeitszeitoptionen nicht nutzen können. *Betriebliche Hindernisse*, insbesondere die Angst vor beruflichen Nachteilen, können wiederum dazu führen, dass Paare ihre finanziellen Spielräume für eine Reduzierung oder Umverteilung der Arbeitszeiten nicht nutzen bzw. ihre aktuell egalitären Modelle infrage stellen und eine Rückkehr zu einer stärker spezialisierten Aufteilung erwägen. Für das berufliche Fortkommen mindestens eines Elternteils stellen sie ihren gemeinsamen Wunsch nach einer egalitären Aufteilung unterhalb der Normalarbeitszeit hintenan.

Die Realisierung egalitärer Aufteilungswünsche hängt im Wesentlichen mit *drei organisationalen Bedingungen* in den Betrieben beider Elternteile zusammen:

- 1) Angebote: Betriebe bieten flexible Arbeitszeitmodelle, die Eltern kurz- und langfristig Zeitsouveränität ermöglichen.
- 2) Nutzungsmöglichkeiten: Angebote zu Arbeitszeitmodellen richten sich an alle Beschäftigten, nicht nur an Frauen oder Eltern.
- 3) berufliche Entwicklungsperspektiven: Die Nutzung von Rechtsansprüchen und betrieblichen Angeboten stellt keine Abweichung von der vorherrschenden Arbeitszeit- und Geschlechterkultur im Arbeitsbereich dar.

Die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt: Egalitäre Teilzeitmodelle scheinen eher dann verbreitet zu sein, wenn die Arbeitszeitregelungen und -optionen in ihren Betrieben formalisiert und mit Gleichstellungszielen verknüpft sind sowie von Vorgesetzten glaubwürdig kommuniziert oder gar vorgelebt werden. Zudem ist die Nutzung von Arbeitszeitoptionen auch eine Frage der Arbeitsorganisation. Insbesondere eine geringe Personalbesetzung hat zur Folge, dass Vertretungsregelungen nicht greifen und Beschäftigte Arbeits- und Auszeitoptionen nicht nutzen können, ohne den Arbeitsdruck für Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen. Familienpolitische Regelungen müssen deshalb sowohl in betrieblichen Abläufen als auch in der Unternehmenskultur verankert sein.

Auch die telefonische Paarbefragung bestätigt, dass am häufigsten finanzielle und betriebliche *Gründe gegen eine gewünschte Verkürzung des Erwerbsumfangs* sprechen. Gut die Hälfte der Mütter und Väter gibt an, die Arbeitszeit aus finanziellen Gründen nicht zu reduzieren; für vier von zehn Eltern spielen auch Renten- und Sozialversicherungsansprüche eine Rolle. Neben diesen finanziellen Aspekten fehlt es insbesondere Vätern an betrieblichen Arbeitszeitoptionen und Unterstützung: Knapp jeder zweite Vater und knapp jede dritte Mutter haben in ihren aktuellen Betrieben derzeit keine passende Stelle mit weniger Stunden in Aussicht. Gut jeder dritte Vater gibt als Grund an, dass Teilzeit für Männer in ihrem Betrieb unüblich ist bzw. der oder die Vorgesetzte dagegen wäre. Auch jede fünfte Mutter gibt Vorbehalte seitens ihres Vorgesetzten bzw.

ihrer Vorgesetzten als Grund an, fast ebenso häufig wie den Wunsch, das eigene berufliche Fortkommen nicht zu gefährden. Die von Vätern am häufigsten genannten *Gründe gegen eine Verlängerung der Arbeitszeit* weisen auf schlechte Arbeitsbedingungen hin (59 Prozent keine passende Stelle in Aussicht, 47 Prozent kein ausreichender finanzieller Nutzen, 33 Prozent keine Möglichkeiten, beruflich voranzukommen). Bei Müttern sprechen meist Betreuungsaspekte gegen eine gewünschte Verlängerung der Arbeitszeit (65 Prozent Verlust zeitlicher Flexibilität, 58 Prozent Arbeitszeiten des Partners, 50 Prozent Wohlergehen der Kinder).

Finanzielle und betriebliche Gründe sind auch maßgeblich für die Aufteilung der Elternzeit. 57 Prozent der Väter geben in der telefonischen Befragung an, aus finanziellen Erwägungen für ihr jüngstes Kind keine Elternzeit genommen zu haben. Bei 42 Prozent ist es die Angst vor beruflichen Nachteilen. Elternzeit für Väter scheint in vielen Betrieben nach wie vor unüblich zu sein. 40 Prozent der Väter sagen rückblickend, sie hätten sich deshalb gegen (eine längere) Elternzeit entschieden. Zudem mangelt es häufig noch an Vertretungsregelungen. Gut 40 Prozent begründen damit ihre Entscheidung gegen (eine längere) Elternzeit. Rund ein Fünftel der Väter fühlen sich von ihrer bzw. ihrem Vorgesetzten nicht unterstützt. Ob die Bedenken, die Väter davon abhalten, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder länger als zwei Monate in Elternzeit zu gehen, tatsächlich begründet sind, bleibt eine offene Frage. Die große Mehrheit der Väter, die Elternzeit genommen hat, sagt rückblickend, dass die Elternzeit keine beruflichen Auswirkungen für sie hatte. Nur 10 Prozent der Väter, im Vergleich zu 25 Prozent der Mütter, geben an, dass die Elternzeit ihnen beruflich geschadet hätte. Dieser Unterschied ist möglicherweise auf die durchschnittlich deutlich kürzere Elternzeit der Väter zurückzuführen. Dies wird auch von Vätern im Rahmen der qualitativen Interviews bestätigt.

### ***Einer von fünf Typen betrieblicher Rahmenbedingungen verbindet bereits Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsorientierung***

Der Organisationstypus „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“ (Typ 1) zeichnet sich durch eine überdurchschnittliche Familienorientierung aus. Das seitens der Eltern wahrgenommene betriebliche Engagement im Hinblick auf familienfreundliche Ange-

bote ist überdurchschnittlich hoch. Bestehende Regelungen werden von den in diesem Typ beschäftigten Eltern als allgemeingültig empfunden und nicht als Ausnahmeregelungen, die nur für Einzelne gelten. Teilzeitangebote richten sich hier auch an Führungskräfte und Väter. Arbeitnehmerseitige Flexibilitätsbedürfnisse sind akzeptiert und die Beschäftigten in diesem Betriebstyp fühlen sich überdurchschnittlich häufig gut von ihrer direkten Führungskraft dabei unterstützt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Allerdings weist dieser Organisationstypus zugleich auch Merkmale auf, die auf eine traditionell mütterorientierte Vereinbarkeitslösung hindeuten. Insbesondere der wahrgenommene Druck auf Mütter, in Teilzeit zu arbeiten, ist in diesem Typ überdurchschnittlich hoch, obschon nur eine Minderheit der Befragten das vorherrschende Frauenbild als traditionell empfindet. Dieser Typ kommt mit höherer Wahrscheinlichkeit in den alten als in den neuen Bundesländern vor. Unter allen abhängig beschäftigten Befragten arbeiten 26 Prozent der Mütter und 21 Prozent der Väter in einem solchen Betriebstyp.

Der Organisationstypus der „progressiv-universalistischen Vereinbarkeit“ (Typ 2) zeichnet sich noch in höherem Maße als Typ 1 durch eine stark ausgeprägte Familienorientierung aus. Hinzu kommt, dass Beschäftigte in diesem Betriebstyp eine überdurchschnittlich hohe Wahrnehmung der Chancengleichheit von Männern und Frauen hinsichtlich betrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten haben. Besonders auffallend sind die ausgeprägten Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte und Väter; Väter, die in einem Betrieb dieses Typs beschäftigt sind, arbeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit als Väter, die in einem der übrigen Betriebstypen beschäftigt sind. Zudem machen Beschäftigte in diesem Betriebstyp seltener die Erfahrung, dass Mütter betriebsseitig in eine traditionelle Rollenverteilung und Teilzeitarbeit gedrängt werden. Dies geht einher mit überdurchschnittlich progressiven Rolleneinstellungen gegenüber Vätern. In diesem Betriebstyp sind die *Ideal Worker Norm* (d.h., nur wer sein Privatleben hintenanstellt, wird als produktiv wahrgenommen und kann Karriere machen) und wahrgenommene Stigmatisierungen durch Teilzeitarbeit am geringsten ausgeprägt. Eltern, die in Betrieben dieses Typs beschäftigt sind, haben eher als andere die Möglichkeit, zwischen Vollzeit und Teilzeit zu wechseln, und die Arbeitsmenge ist stärker als in anderen

Betriebstypen an die Arbeitszeit angepasst. Dieser Typ findet sich mit höherer Wahrscheinlichkeit in den neuen Bundesländern. Unter allen abhängig beschäftigten Befragten arbeiten 23 Prozent der Mütter und 16 Prozent der Väter in einem solchen Betriebstyp.

Der Organisationstypus „Beruf vor privat“ (Typ 3) steht in diametralem Gegensatz zu Typ 2. Das betriebliche Engagement hinsichtlich familienfreundlicher Rahmenbedingungen ist hier im Vergleich zu allen anderen Betriebstypen am geringsten ausgeprägt. Väter arbeiten hier deutlich eher in Voll- statt in Teilzeit. Teilzeitangebote für Väter und Führungskräfte scheinen Ausnahmeregelungen zu sein. Falls es Angebote gibt, sind sie aus Sicht der Befragten nicht für alle in gleichem Maße zugänglich. Dies hängt möglicherweise auch mit einer mangelnden Unterstützung seitens der direkten Führungskräfte zusammen: Befragte, die diesem Betriebstyp zugeordnet sind, fühlen sich vergleichsweise wenig bei der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen unterstützt und lehnen es besonders stark ab, sich ihre Führungskraft zum Vorbild zu nehmen. Zugleich haben Eltern in diesem Betriebstyp mehr als in allen anderen Betriebstypen das Gefühl, ihre Flexibilitätsbedürfnisse seien im Betrieb fehl am Platz. In diesem Typus gibt es selten einen Betriebsrat. Die Wahrnehmung, dass nur diejenigen, die ihr Privatleben hintenanstellen, als produktiv wahrgenommen werden und Karriere machen können (*Ideal Worker Norm*) und dass Teilzeitarbeit mit einem Stigma einhergeht, ist hier am stärksten ausgeprägt. Die Geschlechterrollenbilder sind hier überdurchschnittlich traditionell. Es besteht die Tendenz, dass sich schlechte Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen in diesem Organisationstypus kumulieren. Es mangelt an Vertretungsregelungen und Flexibilitätsspielräumen für Beschäftigte. In diesem Betriebstyp machen Eltern besonders häufig Überstunden. Eltern mit geringen bis mittleren Einkommen und Arbeitslosigkeitserfahrungen haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb dieses Typs beschäftigt zu sein. Unter allen abhängig beschäftigten Befragten arbeiten 18 Prozent der Mütter und 17 Prozent der Väter in einem solchen Betriebstyp.

Der „egalitär-vollzeitorientierte“ Organisationstypus (Typ 4) zeichnet sich einerseits wie Typ 3 durch eine geringe Formalisierung familienfreundlicher Regelungen aus und andererseits wie Typ 2 durch eine stark ausgeprägte Chancengleichheit von Frauen und Männern bezüglich betrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten. Wie in Typ 3 wird das betriebliche Engagement für Familienfreundlichkeit als gering wahrgenommen. Die Lösung von Vereinbarkeitsproblemen bleibt überwiegend Privatsache der Eltern. Teilzeitoptionen scheinen in diesem Betriebstyp sowohl für Männer als auch für Frauen eine Ausnahme zu sein – ebenso wie für Führungskräfte. Im Unterschied zu Typ 3 jedoch sind Wahrnehmungen einer *Ideal Worker Norm* die Ausnahme, was auf stärker planbare Arbeitszeiten hinweist. Zudem scheinen häufiger als in Typ 3 zumindest informelle Regelungen bezüglich der Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten zu existieren. Auch fühlen sich Eltern in diesem Betriebstyp im Gegensatz zu Typ 3 stärker von ihren Vorgesetzten unterstützt und sehen in ihren Vorgesetzten sogar überdurchschnittlich stark ein Vorbild dafür, wie Vereinbarkeit gelingen kann. Dieser Betriebstyp ist im Verhältnis zu den anderen stärker von Schichtarbeit, Nachtarbeit und Dienstreisen geprägt. Zugleich gibt es mit höherer Wahrscheinlichkeit als in anderen Typen Vertretungsregelungen. Dieser Typ ist in höherem Maße durch kleine und mittelgroße Betriebe geprägt und findet sich mit höherer Wahrscheinlichkeit in den neuen Bundesländern. Unter allen abhängig beschäftigten Befragten arbeiten 15 Prozent der Mütter und 21 Prozent der Väter in einem solchen Betriebstyp.

Der Organisationstypus „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ (Typ 5) versammelt Rahmenbedingungen, die auf geschlechterspezifische Vereinbarkeitslösungen hinweisen. In der Wahrnehmung der Beschäftigten richten sich Teilzeitangebote primär an Mütter, weniger an Väter und noch seltener an Führungskräfte. Die überdurchschnittlich hohen Zustimmungswerte bezüglich des Vorherrschens der *Ideal Worker Norm* und eines Teilzeitstigmas weisen darauf hin, dass in diesem Betriebstyp nur diejenigen als vollwertige Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter gelten, die zeitlich umfangreich verfügbar sind. Im Unterschied zu Typ 3 werden in diesem Betriebstyp jedoch Vereinbarkeitslösungen angeboten. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung wird in diesem Betriebstyp dabei primär Frauen zugeschrieben. Ähnlich wie in Typ 3 empfinden

Beschäftigte überdurchschnittlich häufig den Druck, dass Mütter in Teilzeit arbeiten sollten. Die Wahrnehmung geschlechterspezifischer Rollenzuschreibungen im Betrieb geht mit vergleichsweise geringeren Zustimmungswerten hinsichtlich gleicher Aufstiegschancen von Männern und Frauen einher. Zusammengefasst weisen die Merkmalsausprägungen darauf hin, dass Betriebe dieses Typs traditionell arbeitsteilige Familienmodelle befördern. Unter allen abhängig beschäftigten Befragten arbeiten 19 Prozent der Mütter und 26 Prozent der Väter in einem solchen Betriebstyp.

Die verschiedenen Organisationstypen unterscheiden sich nur geringfügig nach Wirtschaftszweig und Größenstruktur der Betriebe. Eltern, die in Betrieben mit hoher Familien- und Gleichstellungsorientierung arbeiten (Typ 1 und 2), sind überproportional häufig im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung tätig. Der Betriebstyp „Beruf vor privat“ ist dagegen überproportional stark bei Beschäftigten im Handel, Gastgewerbe oder Verkehrswesen vertreten. Im Betriebstyp „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ dominiert das verarbeitende Gewerbe. Darüber hinaus dominieren in Typ 5 große Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von über 250 Personen, Typ 3 und 4 sind von mittelgroßen Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 11 und 249 Personen geprägt. Allerdings zeigen die multivariaten Analysen, dass die meisten dieser Unterschiede unter Kontrolle weiterer Merkmale statistisch nicht signifikant sind. Rahmenbedingungen, die berufstätigen Eltern kurz-, mittel- und längerfristig Flexibilitätsspielräume eröffnen, ohne dabei auf berufliches Fortkommen verzichten zu müssen, sind demnach in Betrieben nahezu aller Branchen und Größen möglich. Diese Befunde deuten darauf hin, dass es vor allem auf den betrieblichen Gestaltungswillen ankommt. Auch die Bildungsverteilung unterscheidet sich kaum zwischen den verschiedenen Organisationstypen. Rund 30 Prozent der Mütter und Väter in Betrieben mit überdurchschnittlicher Familien- und Gleichstellungsorientierung (Typ 1 und 2) haben einen tertiären Bildungsabschluss, ebenso wie in Betrieben vom Typ 5 „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“. In den Betriebstypen 3 „Beruf vor privat“ und 4 „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ ist der Anteil an Akademiker/-innen mit rund 20 Prozent etwas geringer. Atypische Arbeitszeiten konzentrieren sich nicht generell auf weniger familienfreundliche Betriebstypen, sondern sind – wenn

auch in unterschiedlichem Maße – in allen Organisationstypen verbreitet. Beispielsweise arbeiten sowohl im Betriebstyp „Beruf vor privat“ als auch im Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ gleichermaßen etwa ein Fünftel der Eltern regelmäßig am Abend oder am Wochenende. Schichtarbeit und Nachtarbeit sind dagegen überproportional häufig in den wenig familienorientierten Typen 3 „Beruf vor privat“ und 4 „egalitär-vollzeitorientiert“ verbreitet. Auch Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen weisen nicht generell auf familienunfreundliche Arbeitsbedingungen hin. So ist der Anteil an Eltern, die von regelmäßiger Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit berichten, mit über 25 Prozent in stark familienorientierten Betrieben mit progressiv-universalistischem Vereinbarkeitsprofil am höchsten. Vergleichbar hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Rufbereitschaft im Betriebstyp „Beruf vor privat“. Eltern in Betrieben mit hoher Familien- und Gleichstellungsorientierung (Typ 1 und 2) berichten häufiger von Flexibilitätsspielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung. Gut 40 Prozent der Eltern, die in diesen Betriebstypen beschäftigt sind, geben an, zwischen Voll- und Teilzeit hin- und herwechseln zu können. Im wenig familienfreundlichen Betriebstyp „Beruf vor privat“ berichtet hingegen weniger als ein Zehntel der Elternteile von der Möglichkeit, zwischen Voll- und Teilzeit wechseln zu können. Im progressiv-universalistischen Typ spielt im Vergleich zu den übrigen Betriebstypen außerdem häufiger das Arbeitsergebnis eine größere Rolle als die Arbeitszeit. Rund ein Drittel der Beschäftigten im progressiv-universalistischen Organisationstyp arbeitet auch regelmäßig von zu Hause. Die qualitativen Paarinterviews dokumentieren, dass Heim- und Telearbeit für Paare „Fluch und Segen zugleich“ bedeuten kann. Die Anrechnung als Arbeitszeit und klare Absprachen mit Vorgesetzten und im Team darüber, zu welchen Uhrzeiten Beschäftigte zu Hause erreichbar sind, helfen Mehrarbeit zu verhindern. Ohne klare Regelungen zur Nutzung und Anrechnung von Heimarbeit scheint der Nutzen für Beschäftigte und Familien jedoch fraglich.

## ***Die Kombination von Familienfreundlichkeit und Karriereförderung lohnt sich für Eltern und Betriebe***

Im familien- und gleichstellungsorientierten Organisationstyp 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ sind Zeitkonflikte zwischen Beruf und Familie am geringsten ausgeprägt. 80 Prozent der Väter und mehr als 90 Prozent der Mütter, die in diesem Betriebstyp beschäftigt sind, erleben nur in geringem oder sehr geringem Ausmaß zeitliche Konflikte zwischen ihrem Arbeits- und Familienleben. In den Betriebstypen mit ausgeprägter *Ideal Worker Norm* (Typ 3 und 5) hingegen sind Zeitkonflikte deutlich verbreiteter. Dies gilt insbesondere für Väter im Betriebstyp „Beruf vor privat“: Mit 70 Prozent berichten sie überproportional häufig von zeitlichen Konflikten zwischen Arbeit und Familie.

Unter familienunfreundlichen Rahmenbedingungen fühlen sich viele Eltern ihrem Arbeitgeber nur wenig verbunden. Während sich im Durchschnitt gut acht von zehn Mütter und Väter ihrem Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße verbunden fühlen, trifft dies nur auf rund ein Drittel der Väter und gut die Hälfte der Mütter in Betrieben vom Typ „Beruf vor privat“ zu. Progressiv-universalistische Betriebe unterscheiden sich wieder dadurch von allen übrigen, dass der Anteil derer, die sich ihrem Arbeitgeber sehr verbunden fühlen, in diesem Typ am höchsten ist; dies gilt allerdings nur für Väter, bei Müttern zeigen sich keine eindeutigen Unterschiede.

Unter familienfreundlichen Rahmenbedingungen planen insbesondere Väter, deutlich häufiger bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben. In Betrieben vom Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ halten gut die Hälfte der Mütter und Väter einen freiwilligen Arbeitgeberwechsel innerhalb der nächsten zwei Jahre für sehr unwahrscheinlich. In Betrieben vom Typ „Beruf vor privat“ geben hingegen acht von zehn Väter und gut sieben von zehn Mütter an, dass sie (sehr) wahrscheinlich innerhalb der kommenden zwei Jahre von sich aus eine neue Stelle suchen werden.

# 1. Einleitung

Die Beantwortung der Frage, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann – und zwar sowohl bei Frauen als auch bei Männern –, ist von immenser gesellschaftlicher Relevanz. Trotz maßgeblicher Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland und Modernisierung kultureller Rollenbilder ist die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern in Deutschland noch immer sehr ungleich verteilt und folgt weiterhin geschlechtsstereotypen Mustern: Nach wie vor sind es Mütter, die den Großteil der Familien- und Hausarbeit übernehmen<sup>2</sup>; sie sind deutlich länger in Elternzeit als Väter<sup>3</sup> und arbeiten mehrheitlich in Teilzeit<sup>4</sup>. Väter dagegen reduzieren bislang selten ihre Arbeitszeiten und nehmen nur in geringem Umfang berufliche Auszeiten, obwohl sie gern mehr Zeit für ihre Familie hätten.<sup>5</sup> Die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb von Partnerschaften trägt wesentlich zu den bestehenden Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und im Lebensverlauf bei. Folgen sind Gehaltsunterschiede<sup>6</sup>, die Unterrepräsentation von Frauen auf Führungsebenen<sup>7</sup> und große Rückstände beim Alterseinkommen von Frauen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und qualifikationsinadäquater Beschäftigung<sup>8</sup>. Angesichts des sich ausbreitenden Fachkräftemangels hängt der ökonomische Erfolg von Unternehmen zunehmend auch davon ab, wie gut es gelingt, dass Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer miteinander vereinbar sind.<sup>9</sup> So gewinnt das Thema „Vereinbarkeit“ bei Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen gleichermaßen an Bedeutung.<sup>10</sup>

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“ ging es um die Fra-

---

<sup>2</sup> Hofäcker et al. (2013)

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt (2013)

<sup>4</sup> Keller und Haustein (2012), WSI GenderDatenPortal (2013)

<sup>5</sup> Forsa (2013)

<sup>6</sup> Aisenbrey und Brückner (2007, 2008)

<sup>7</sup> Charles (2011)

<sup>8</sup> Siehe z.B. Fasang (2012)

<sup>9</sup> Schneider et al. (2012)

<sup>10</sup> Institut der deutschen Wirtschaft (2013), IG Metall (2013)

gen, warum die traditionelle Arbeitsteilung fortbesteht und unter welchen Bedingungen sich Väter und Mütter Erwerbs- und Familienarbeit ausgewogen aufteilen. Wie Paare Erwerbs- und Familienarbeit aufteilen, entscheidet sich nicht nur innerhalb der Beziehung. Unternehmen setzen die Rahmenbedingungen für die Realisierung von Arbeitszeit- und Auszeitwünschen und tragen somit auch Verantwortung für Konsequenzen, die Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen für das berufliche Fortkommen von Müttern und Vätern haben. Basierend auf Analysen der eigens für dieses Projekt erhobenen qualitativen und quantitativen Daten konnten erstmals folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

1. Welche Rolle spielen strukturelle und kulturelle Faktoren in Unternehmen für gewünschte und realisierte Arbeits- und Auszeiten? Unter welchen Bedingungen teilen Mütter und Väter Erwerbsarbeit egalitär auf?
2. Welche betrieblichen Reaktionen und beruflichen Folgen erwarten Mütter und Väter jeweils, wenn sie ihre Arbeits- und Auszeiten einer egalitären Arbeitsteilung entsprechend anpassen würden? Welche Erfahrungen haben Mütter und Väter in egalitären Modellen gemacht?
3. Wie stellen sich Mütter und Väter „partnerschaftliche Arbeitsteilung“ vor? Welche Arbeitszeitarrangements wünschen sie sich für ihre Partnerschaft?
4. In welchem Maße können staatliche Rahmenbedingungen wie Elterngeld-Plus, Familienarbeitszeit und befristete Teilzeit ein Türöffner für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung sein und inwiefern können sie helfen, betriebliche Hürden abzubauen?

Die diesem Projekt zugrunde liegenden qualitativen Interviews mit Eltern kleiner Kinder wurden 2014-2015 durchgeführt. Die quantitativen Daten stammen aus einer telefonischen Befragung von mehr als 1700 jeweils zusammenlebenden Müttern und Vätern; die Daten wurden 2015 gemeinsam vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Markt- und Sozialforschungsinstitut infas als Zusatzerhebung der vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführten Befragung „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II) erhoben.

Mit der Analyse dieser neu erhobenen Daten schließt das vorliegende Projekt wichtige Lücken in der existierenden Literatur. Forschung zu Geschlechterungleichheiten in Bezug auf Familien- und Erwerbsarbeit hat sich bislang hauptsächlich mit dem Erwerbsverhalten von Frauen beschäftigt.<sup>11</sup> Trotz stetig ansteigender Erwerbsquoten gehen prozentual noch immer weniger Frauen als Männer einer Erwerbstätigkeit nach und diejenigen, die einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, tun dies durchschnittlich mit deutlich geringerem Stundenumfang.<sup>12</sup> Auch das Erwerbsverhalten von Müttern ist bereits relativ umfassend untersucht.<sup>13</sup> Der Paarebene und den Vätern wurde allerdings bislang wenig Augenmerk zuteil. Qualitative Untersuchungen zu den sogenannten Elternzeitvätern und „neuen Vätern“ weisen auf eine hohe Relevanz des betrieblichen Umfelds für die Nutzung von Elternzeit und Arbeitszeitverkürzungen durch Männer hin.<sup>14</sup> Erste quantitative Studien zur Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer haben gezeigt, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer insbesondere im Zusammenhang mit der Unterstützung durch Vorgesetzte und Vertretungsregelungen steht.<sup>15</sup> Weitere Studien belegen Zusammenhänge zwischen sozialstrukturellen und ökonomischen Faktoren sowie individuellen Persönlichkeitsstrukturen und der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter.<sup>16</sup> Repräsentative Studien zu den betrieblichen Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Arbeitszeitverkürzungen durch Väter gibt es bislang jedoch kaum. Ähnliches gilt für die innerpartnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Erziehungsarbeit. Existierende Studien haben zwar für einzelne Länder untersucht, wie Paare Erwerbsarbeit<sup>17</sup> oder Haus- und Erziehungsarbeit aufteilen<sup>18</sup>. Doch trotz der zentralen Bedeutung von Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf<sup>19</sup> konnte die Rolle betrieblicher Faktoren für die innerpartnerschaftliche Arbeitsteilung aufgrund mangelnder Datengrundlage bislang

---

<sup>11</sup> u.a. Boeckmann et al. (2015), Buchmann et al. (2010), Steiber und Haas (2012)

<sup>12</sup> z.B. Allmendinger et al. (2013)

<sup>13</sup> u.a. Boeckmann et al. (2015), Buchmann et al. (2010)

<sup>14</sup> Alemann und Oechsle (2015), Döge et al. (2005), Gärtner (2012), Pfahl und Reuyß (2009), Pfahl et al. (2014), Possinger (2013), Richter (2011)

<sup>15</sup> Pfahl et al. (2014)

<sup>16</sup> Trappe (2013a, 2013b, 2013c), Vogt und Pull (2010)

<sup>17</sup> z.B. Bernardi (1999), Bernasco et al. (1998), Blossfeld und Drobnic (2001), Bryuin und Francesoni (2004), Cha (2010), Rüling (2007), Wimbauer et al. (2010)

<sup>18</sup> z.B. Brines (1994), Grunow (2014), Grunow et al. (2012), Hook (2010), Klammer und Klenner (2004), Klenner und Pfahl (2005), Presser (1994)

<sup>19</sup> z.B. Alemann und Oechsle (2015), Botsch et al. (2007), Klenner und Schmidt (2007)

nicht berücksichtigt werden. Dadurch fehlt es an belastbaren Aussagen darüber, welche betrieblichen Rahmenbedingungen eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit begünstigen oder verhindern. Das Projekt leistet dahingehend einen ersten, wichtigen Beitrag in der aktuellen Forschung zum Einfluss von Unternehmen auf die Entscheidung von Müttern und Vätern hinsichtlich ihrer Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Der Bericht gliedert sich in insgesamt sechs Teile. Zunächst wird das Vorgehen bezüglich der Datenerhebung beschrieben (Kapitel 2). Die fünf Ergebnisteile widmen sich sodann der Beantwortung der Forschungsfragen: Kapitel 3 geht der Frage nach, wie betriebliche Bedingungen die Arbeitszeit- und Auszeitentscheidungen von Eltern mit kleinen Kindern beeinflussen. Kapitel 4 untersucht basierend auf einer Analyse der qualitativen Daten das Spektrum betrieblicher Faktoren, die es Paaren erleichtern oder erschweren, ihre gewünschte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen. Kapitel 5 dokumentiert, inwiefern sich diese qualitativ gewonnenen Ergebnisse auch im Rahmen der repräsentativen Stichprobe der AID:A II-Zusatzbefragung als relevant für die Arbeitsteilung von Elternpaaren erweisen. Wie diese idealtypischen Betriebstypen mit der Arbeitszufriedenheit, den wahrgenommenen Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb, dem Betriebsklima und der Unternehmensloyalität in Verbindung stehen, zeigt Kapitel 6. Kapitel 7 befasst sich abschließend mit möglichen Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Neben der Frage, was Mütter und Väter kleiner Kinder nun eigentlich unter „Partnerschaftlichkeit“ verstehen, geht es im letzten Kapitel auch darum, wie politische Rahmenbedingungen – konkret das Rückkehrrecht auf einen Vollzeit Arbeitsplatz, längere Partnermonate bei der Elternzeit und ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung – partnerschaftliche Modelle fördern können.

## **2. Studiendesign**

Grundlage der vorliegenden Studie bilden zwei Befragungen: eine leitfadengestützte Befragung von 51 berufstätigen Elternpaaren, bei der beide Elternteile gemeinsam befragt wurden, sowie eine repräsentative Befragung von 878 Elternpaaren, bei der beide Elternteile einzeln telefonisch befragt wurden.<sup>20</sup> Beide Befragungen wurden in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut (DJI) und dem infas-Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt. Datengrundlage für beide Befragungen ist das DJI-Survey „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II).<sup>21</sup> Die folgenden Abschnitte erläutern für jede Befragung die Stichprobenauswahl und -erhebung, geben einen Überblick über die jeweils realisierten Stichproben und gehen kurz auf die jeweiligen Befragungsinhalte ein.

### **2.1 Leitfadengestützte Paarbefragung**

Der erste Studienteil beinhaltet eine leitfadengestützte Befragung<sup>22</sup> von 51 berufstätigen Elternpaaren im Zeitraum zwischen November 2014 und Februar 2015. Ziel dieses qualitativen und nicht repräsentativen Studienteils war es, die Begründungsmuster von Paaren mit unterschiedlichen Erwerbsmodellen nachzuvollziehen und dabei systematisch die Rolle betrieblicher Rahmenbedingungen herauszuarbeiten. Die Ergebnisse dieses Studienteils flossen anschließend auch in die Fragebogenkonzeption für die telefonische Paarbefragung ein.

#### **2.1.1 Auswahl der Paare**

Die Zielpopulation der leitfadengestützten Befragung bildeten heterosexuelle Paare, die zum Zeitpunkt der Befragung

---

<sup>20</sup> Als Elternpaare und Elternteile verstehen wir im Folgenden sowohl Erziehungsberechtigte als auch nicht erziehungsberechtigte Partnerinnen bzw. Partner, die mit der erziehungsberechtigten Person in einem gemeinsamen Haushalt leben.

<sup>21</sup> AID:A ist eine als Panel angelegte Primärerhebung auf Basis einer Einwohnermeldestichprobe in 300 Gemeinden (Alt et al. 2011). 2009 wurden erstmals 25.000 Personen der Altersjahrgänge 1954 bis 2009 bzw. deren Erziehungsberechtigte befragt. Die vorliegende Studie setzt auf der zweiten Erhebungswelle zwischen 2013 und 2015 (AID:A II) auf.

<sup>22</sup> Mayring (2010), Schittenhelm (2012)

- a) mit mindestens einem unter 13-jährigen Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und
- b) bei denen beide Partner in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis erwerbstätig waren.

Im Sinne des theoretischen Samplings folgte die Fallauswahl dem Prinzip der maximalen Variation und Kontrastierung<sup>23</sup>. Um in diesem Sinne ein möglichst breites Spektrum an Begründungsmustern für die Arbeitszeit- und Auszeitentscheidungen von berufstätigen Müttern und Vätern zu erfassen, wurden die Paare nach ihrem Erwerbsmodell (beide Vollzeit, beide Teilzeit, Mann Vollzeit/Frau Teilzeit, Frau Vollzeit/ Mann Teilzeit) sowie weiteren Merkmalen (z.B. berufliche Stellung, Wirtschaftszweig, Region) ausgewählt. In Kooperation mit infas wurden 41 Paare auf Basis der AID:A II -Stichprobe ausgewählt und 10 Paare via Schneeballverfahren kontaktiert. Für die persönlichen Interviews wurden vorab verschiedene Ballungszentren und Regionen ausgewählt, um sowohl städtische als auch ländliche Regionen in allen Teilen Deutschlands möglichst kosteneffizient zu erfassen. Die Interviews fanden in den folgenden acht Bundesländern statt: Nordrhein-Westfalen (20), Baden-Württemberg (11), Berlin (9), Brandenburg (3), Hessen (3), Rheinland-Pfalz (3), Sachsen-Anhalt (3) und Sachsen (2).

Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der Stichprobe. 28 der 51 Paare haben die Erwerbsarbeit egalitär aufgeteilt: Bei 15 Paaren arbeiten beide Partner Vollzeit, bei 13 Paaren arbeiten beide Teilzeit. 23 der 51 Paare haben die Erwerbsarbeit eher ungleich aufgeteilt; 15 Paare leben in einem klassisch männlichen Haupternährermodell, acht Paare mit einem „Rollentausch“. Die Mehrheit der befragten Paare ist verheiratet. Vollzeitpaare haben im Durchschnitt ein Kind, Zuverdienerpaare zwei Kinder und Teilzeitpaare drei Kinder. 23 Männer und 44 Frauen haben für ihr jüngstes Kind Elternzeit genommen. Väter, die aktuell in Teilzeit arbeiten, haben für ihr jüngstes Kind häufiger und im Durchschnitt etwas länger Elternzeit in Anspruch genommen als Vollzeit arbeitende Väter. Vier Frauen und vier Männer haben während ihrer Elternzeit in Teilzeit gearbeitet.

---

<sup>23</sup> Charmaz (2011)

18 Frauen und 23 Männer geben als höchsten beruflichen Bildungsabschluss eine abgeschlossene Berufsausbildung an, 33 Frauen und 27 Männer einen Hochschulabschluss. Unter den befragten Teilzeitpaaren sind überproportional häufig beide Partner hoch qualifiziert. Weiterhin fällt auf, dass Vollzeit arbeitende Frauen in der Stichprobe häufiger höher gebildet und in Führungspositionen tätig sind als ihre Partner. Die Stichprobe deckt ein breites Spektrum an Berufen in folgenden Wirtschaftszweigen ab: Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Information und Kommunikation, Finanzen und Versicherungen, öffentliche Verwaltung, wirtschaftliche Dienstleistungen sowie Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Die Mehrheit der Befragten arbeitet in Großunternehmen: 49 Personen arbeiten in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten, 44 Personen in mittelgroßen Betrieben mit 11-249 Beschäftigten und neun Personen in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten. 38 Frauen und 34 Männer arbeiten in Unternehmen mit Betriebsrat.

**Tabelle 2.1: Stichprobenmerkmale nach Erwerbskonstellation der Paare**

	Erwerbskonstellation							
	Vollzeitpaar		Teilzeitpaar		Zuverdienerpaar			
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau (TZ)	Mann (VZ)	Frau (VZ)	Mann (TZ)
	(N = 15)		(N = 13)		(N = 15)		(N = 8)	
<b>Haushaltsebene</b>								
Verheiratet	N = 10		N = 12		N = 13		N = 7	
Anzahl Kinder	r:1-3 Ø1		r:1-3 Ø3		r:1-3 Ø2		r:1-4 Ø2	
Alter jüngstes Kind (Jahre)	r:1,5-8 Ø5		r:1-7 Ø2		r:1-9 Ø4		r: <1 M.-11 J. Ø4	
Elternzeit jüngstes Kind	N = 14	N = 4	N = 11	N = 8	N = 14	N = 6	N = 5	N = 5
Elternzeitdauer (Monate)	r:6-17 Ø12	Ø2	r:7-12 Ø12	r:2-7 Ø2	r:5-24 Ø12	Ø2	r:3-14 Ø8	r:2-12 Ø4,5
<b>Individualebene</b>								
<i>Höchster beruflicher Bildungsabschluss</i>								
Beide tertiäre Bildung	N = 6		N = 11		N = 5		N = 4	
Beide Berufsausbildung	N = 6		N = 2		N = 9		N = 0	
Frau höherer Abschluss	N = 3		N = 0		N = 1		N = 3	
Mann höherer Abschluss	N = 0		N = 0		N = 0		N = 1	
<i>Beruf</i>								
Beide Dienstleistungsberufe	N = 15		N = 13		N = 13		N = 8	
Ein/e Partner/in mit Produktionsberuf	N = 0		N = 0		N = 2		N = 0	
Betriebszugehörigkeit (Jahre)	r:<1-27 Ø8	r:3-29 Ø9,5	r:3-15 Ø6	r:2-25 Ø7,8	r:<1-25 Ø11	r:<1-18 Ø8,5	r:6-28 Ø8,5	r:1-18 Ø7
Befristung	N = 2	N = 0	N = 2	N = 0	N = 2	N = 0	N = 1	N = 2
Führungsverantwortung	N = 7	N = 3	N = 4	N = 1	N = 0	N = 6	N = 7	N = 2
Vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden)	r:37-40 Ø39	r:37-40 Ø39	r:24-36 Ø30	r:30-35 Ø30	r:16-31 Ø24	r:38-43 Ø40	r:35-40 Ø39	r:18-30 Ø25
<b>Betriebsebene</b>								
Öffentlicher Dienst	N = 8	N = 4	N = 6	N = 5	N = 6	N = 0	N = 2	N = 1
Betriebsrat	N = 12	N = 12	N = 9	N = 12	N = 10	N = 8	N = 7	N = 2
<i>Betriebsgröße</i>								
Klein (bis 10 Beschäftigte)	N = 1	N = 1	N = 2	N = 1	N = 1	N = 0	N = 0	N = 3
Mittel (11-249)	N = 4	N = 7	N = 4	N = 7	N = 8	N = 5	N = 5	N = 2
Groß (ab 250)	N = 10	N = 7	N = 7	N = 5	N = 6	N = 9	N = 3	N = 2

Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews

Anmerkung: TZ steht für Teilzeit, VZ für Vollzeit. N gibt die Anzahl der Personen bzw. Paare mit dem jeweiligen Merkmal an. „r“ steht für „range“ und gibt üblicherweise die Spannweite der jeweiligen Antworten an; hier ist der jeweils kleinste und größte Wert angegeben. Für die angegebenen Durchschnittswerte „Ø“ wurde der Median berechnet. M steht für Monat, J für Jahr.

### **2.1.2 Erhebungsinstrument und Durchführung**

Die Interviews wurden leitfadengestützt durchgeführt. In Anlehnung an die Methode des „problemzentrierten Interviews“<sup>24</sup> wurde ein Leitfaden mit offenen Fragen entwickelt. Der Leitfaden gliedert sich in Haupt- und Nebenfragen, um den Gesprächsfluss nicht unnötig unterbrechen zu müssen, jedoch bei Bedarf auch zielgerichtet nachfragen zu können. Ziel war es, eine gewisse Standardisierung zu erreichen, die sicherstellt, dass in jedem Interview alle Themenbereiche angesprochen werden. Der Leitfaden beinhaltete u.a. folgende Themenbereiche:

1. Ablauf der letzten Woche bzw. einer typischen Woche
2. Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit
3. Aufteilung der Erwerbsarbeit
4. Arbeitsbedingungen, die den Paaren die gemeinsame Organisation ihres Familienalltags erleichtern bzw. erschweren
5. Auswirkungen des Berufslebens beider Elternteile auf das Familienleben
6. Bedeutung von Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung
7. Gewünschte Rahmenbedingungen

Die persönlichen Paarinterviews dauerten zwischen 60 und 120 Minuten und wurden – dem Wunsch der Interviewten entsprechend – in der Regel in deren Zuhause oder am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Interviews wurden mit Einverständnis der Befragten aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert.

## **2.2 Telefonische Paarbefragung**

Der zweite Studienteil beinhaltet eine telefonische Befragung (CATI) von 878 Elternpaaren im Zeitraum zwischen Mai und August 2015. Die 1756 Mütter und Väter wurden jeweils einzeln befragt. Ziel dieses quantitativen Studienteils war es, die Relevanz betrieblicher Einflussfaktoren auf die Arbeitsteilung zu untersuchen.

### **2.2.1 Stichprobenauswahl und Gewichtung**

Die Zielpopulation bildeten heterosexuelle Paare, die zum Zeitpunkt der Befragung

- a) mit mindestens einem unter 13-jährigen Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und

---

<sup>24</sup> Witzel (2000), Witzel und Reiter (2012)

b) bei denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt war.

Die Auswahlgrundlage bildeten gemäß dem AID:A-Stichprobenkonzept Zielkinder, die entsprechend der o.g. Kriterien in die Auswahlgesamtheit gelangten. Um Paare mit unterschiedlichen Erwerbskonstellationen getrennt analysieren und vergleichen zu können, wurden seltene Konstellationen (beide Vollzeit, beide Teilzeit, Frau Vollzeit/ Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig) überproportional zu ihrem Vorkommen in der Bundesrepublik in die Stichprobe gezogen. Innerhalb der Konstellationen wurde eine Zufallsauswahl getroffen. Tabelle 2.2 zeigt die realisierten Fallzahlen. „Sonstige“ Konstellationen können im Folgenden aufgrund der geringen Fallzahl nicht gesondert ausgewertet werden.

**Tabelle 2.2: Realisierte Fallzahlen nach Erwerbskonstellation der Paare**

<b>Erwerbskonstellation der Paare</b>	<b>Realisierte (Paare)</b>	<b>Fallzahlen (Personen)</b>
Beide Vollzeit	222	444
Beide Teilzeit	75	150
Mann Vollzeit, Frau Teilzeit	373	746
Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig	121	242
Frau Vollzeit, Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig	56	112
Sonstige (Teilzeit/nicht erwerbstätig)	31	62
<b>Summe</b>	<b>878</b>	<b>1756</b>

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756

Im Anschluss an die Feldphase wurden im Rahmen eines iterativen Gewichtungsverfahrens Gewichtungsfaktoren erstellt, die in den Analysen dazu dienen, die (disproportionalen) Verteilungen der Stichprobe an bekannte Verteilungen in der Bundesrepublik anzupassen. In das Gewichtungsverfahren sind sowohl paarbezogene Merkmale als auch personenspezifische Merkmale eingegangen. Auf der Paarebene berücksichtigen die Gewichtungsfaktoren Verteilungen nach: Erwerbskonstellationen, Familienstand, Anzahl und Alter der Kinder im Haushalt sowie Bundesland des Wohnorts. Auf der Individualebene erfolgte die Anpassung zusätzlich nach Geschlecht, Alter und beruflichem Bildungsstand. Tabelle 2.3 gibt einen Überblick über die gewichteten Verteilungen der verwendeten Paarmederkmale im Vergleich zu den jeweiligen An-

teilstwerten im Mikrozensus.<sup>25</sup> Der Vergleich der Verteilungen zeigt, dass die Paarstichprobe im Hinblick auf die einbezogenen Paarmerkmale repräsentativ ist.

---

<sup>25</sup> Die Berechnungen stellte das Statistische Bundesamt mit einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2013 zur Verfügung.

**Tabelle 2.3: Verteilung von Paarmerkmalen in der Befragung und amtlichen Statistik**

	<b>Paarbefragung 2015</b> (Anteile in Prozent)	<b>Mikrozensus 2013</b> (Anteile in Prozent)
<b>Erwerbskonstellation der Paare</b>		
Beide Vollzeit	13,5	13,4
Beide Teilzeit	2,2	2,2
Mann Vollzeit, Frau Teilzeit	46,8	46,5
Mann Vollzeit, Frau nicht erwerbstätig	30,9	30,7
Frau Vollzeit, Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig	2,5	2,5
Sonstige (Teilzeit/nicht erwerbstätig)	4,1	4,0
<b>Anzahl der Kinder im Haushalt</b>		
1 Kind	37,8	38,0
2 Kinder	44,9	44,9
3 Kinder	13,5	13,4
4 Kinder und mehr	3,7	3,7
<b>Alter der Kinder im Haushalt</b>		
Kind im Haushalt unter 6 Jahren	55,2	55,5
6 bis unter 15 Jahre	65,3	64,5
15 bis unter 18 Jahre	10,7	10,6
18 Jahre oder älter	6,2	6,5
<b>Familienstand</b>		
verheiratet	86,6	86,5
nicht verheiratet	13,4	13,5
<b>Bundesland des Wohnorts</b>		
Baden-Württemberg	14,5	14,4
Bayern	16,7	16,8
Berlin	3,4	3,3
Brandenburg	2,8	2,8
Bremen	0,6	0,6
Hamburg	2,1	2,0
Hessen	8,0	8,0
Mecklenburg-Vorpommern	1,7	1,7
Niedersachsen	9,9	9,9
Nordrhein-Westfalen	21,5	21,5
Rheinland-Pfalz	4,9	4,9
Saarland	1,1	1,1
Sachsen	4,6	4,6
Sachsen-Anhalt	2,5	2,4
Schleswig-Holstein	3,4	3,3
Thüringen	2,4	2,4

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten; kursiv: Fallzahl <20.

Tabelle 2.4 dokumentiert darüber hinaus die gewichteten Verteilungen der verwendeten Individualmerkmale getrennt nach Geschlecht im Vergleich zu den jeweiligen Anteilswerten im Mikrozensus. Auch hier zeigt sich mit kleineren Abweichungen eine gute Anpassung der Stichprobenverteilungen an jene im Mikrozensus. Für die folgenden

Auswertungen gilt es allerdings zwei Einschränkungen zu beachten: 1) Personen ohne oder mit Anlernausbildung sowie Personen mit Fach- oder Meisterschule können aufgrund der geringen Fallzahlen nicht gesondert betrachtet werden; 2) Die geringe Ausschöpfung dieser beiden Gruppen zeigt sich insbesondere bei Teilzeitpaaren. In dieser Konstellation sind Elternteile mit tertiärem Bildungsabschluss gegenüber jenen ohne oder mit Anlernausbildung bzw. Personen mit Fach- oder Meisterschule deutlich überrepräsentiert. Da bereits die Auswahlgesamtheit für diese selten vorkommende Konstellation sehr klein war, konnte auch eine Verlängerung der Feldphase dieser Verzerrung nur bedingt entgegensteuern.

**Tabelle 2.4: Verteilung von Individualmerkmalen in der Befragung und amtlichen Statistik**

	<b>Paarbefragung 2015</b> (Anteile in Prozent)		<b>Mikrozensus 2013</b> (Anteile in Prozent)	
	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>Geschlecht</b>	50,0	50,0	50,0	50,0
<b>Alter</b>				
unter 35 Jahre	35,4	22,6	37,1	23,7
35 bis unter 45 Jahre	52,3	51,7	49,8	49,5
45 Jahre und älter	12,2	25,6	12,9	26,8
<b>Beruflicher Bildungsstand</b>				
keine oder Anlernausbildung	16,2	12,6	16,2	12,5
Berufsausbildung, Lehre	52,2	48,7	53,9	51,6
Fach-/Meisterschule	9,2	11,0	9,1	11,0
Tertiäre Bildung	22,4	27,5	20,4	24,6

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten; kursiv: Fallzahl <20.

Tabelle 2.5 zeigt ausgewählte Stichprobenmerkmale nach Geschlecht und Erwerbskonstellation der Paare. Hinsichtlich der Bildungsverteilung zeigt sich, dass unter den Teilzeitpaaren 60 Prozent der Mütter und knapp 43 Prozent der Väter einen tertiären Bildungsabschluss haben. Mit den Daten des Mikrozensus liegen diese Anteile bei 29 bzw. 28 Prozent. Auch ist unter den befragten Teilzeitpaaren der Anteil bildungshomogamer Paare (d.h. beide haben das gleiche Bildungsniveau) mit 71 Prozent am höchsten.

Da die vorliegende Studie betriebliche Rahmenbedingungen der Arbeitsteilung von Elternpaaren untersucht, liegt das Hauptaugenmerk auf abhängig beschäftigten Elternteilen. Tabelle 2.6 dokumentiert ausgewählte Individual- und Betriebsmerkmale für abhängig Beschäftigte nach Geschlecht und Erwerbskonstellation. Die vertragliche

Arbeitszeit beispielsweise liegt unter den Müttern bei durchschnittlich rund 26 Stunden, unter den Vätern bei rund 38 Stunden und bestätigt damit Zahlen aus anderen Erhebungen wie dem SOEP. Auffällig ist, dass bei Teilzeitpaaren im Vergleich zu anderen Konstellationen Mütter überdurchschnittlich häufig und Väter unterdurchschnittlich häufig Führungspositionen innehaben. Darüber hinaus sind bei Teilzeitpaaren beide Elternteile überdurchschnittlich häufig im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen“ beschäftigt – bei den Vätern ist der Anteil mit 40 Prozent sogar doppelt so hoch wie im Gesamtdurchschnitt. Auch der Anteil derer Elternteile, die angeben, dass es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, ist in dieser Erwerbskonstellation am höchsten.

**Tabelle 2.5: Stichprobenmerkmale nach Erwerbskonstellation der Paare**

	Insgesamt		Erwerbskonstellationen											
			beide VZ		beide TZ		Mann VZ Frau TZ		Mann VZ Frau NE		Mann TZ, NE Frau VZ		Sonstige Kon- stellationen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Män- ner	Frauen	Män- ner	Frauen	Männer	Frauen	Män- ner	Frauen	Männer
<b>Individualebene</b>														
<i>Erwerbsstatus</i> (Anteile in Prozent)														
abhängig beschäftigt	61,6	91,9	85,0	90,8	94,7	97,5	96,4	93,0	-	99,6	98,4	36,5	52,9	66,4
selbstständig	3,6	5,1	14,7	9,2	5,3	2,5	3,6	6,9	-	/	/	5,4	/	/
nicht erwerbstätig	34,9	3,0	-	-	-	-	-	-	100	-	-	58,1	47,1	30,9
<i>Höchster beruflicher Bildungsabschluss</i>														
keine oder Anlernausbil- dung	16,2	12,6	/	17,5	/	/	8,5	/	30,0	/	/	/	/	/
Berufsausbildung	52,2	48,7	54,9	51,4	34,8	37,1	59,6	53,3	43,0	40,1	41,1	66,0	44,1	43,2
Fach-/ Meisterschule	9,2	11,0	9,4	8,7	/	/	10,2	11,0	8,9	13,0	/	/	/	/
Tertiäre Bildung	22,4	27,5	32,5	22,4	59,9	42,6	21,7	30,9	18,1	26,0	35,2	18,9	14,4	13,7
<b>Paarebene</b>														
<i>Bildungshomogamie</i> (Anteile in Prozent)														
gleiches Bildungsniveau	61,7		67,0		71,3		63,9		54,5		70,4		63,7	
Mann statushöher	25,8		15,5		5,9		25,9		33,5		/		/	
Frau statushöher	12,4		17,5		22,8		10,2		12,0		23,2		10,5	
Verheiratet (Anteil in Prozent)	86,6		75,3		84,4		87,3		92,5		93,1		67,8	
Anzahl Kinder	1,9		1,6		2,0		1,7		2,2		1,7		1,8	
Alter jüngstes Kind (Jahre)	5,6		6,7		5,6		6,2		4,0		6,2		6,4	
Haushaltseinkommen (Euro)	4320		5153		4351		4439		4000		4244		2631	
Neue Bundesländer (Anteil in Prozent)	17,4		41,7		21,9		15,5		7,5		27,3		25,6	
<b>Anzahl der Paare</b>	878		222		75		373		121		56		31	
<b>Anzahl der Individuen</b>	1756		444		150		746		242		112		62	

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten;

Anmerkung: VZ = Vollzeit, TZ = Teilzeit, NE = nicht erwerbstätig, sonstige Konstellationen: TZ/NE, NE/TZ; kursiv: Fallzahl <20, / : Fallzahl <5; Abweichungen in den Summen beruhen auf fehlenden Angaben bzw. sind rundungsbedingt.

**Tabelle 2.6: Stichprobenmerkmale für abhängig beschäftigte Elternteile**

	Insgesamt		Erwerbskonstellationen											
			beide VZ		beide TZ		Mann VZ Frau TZ		Mann VZ Frau NE		Mann TZ, NE Frau VZ		Sonstige Konstellationen	
<b>Individualebene</b>	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vertragliche Wochenarbeitszeit (Stunden)	25,5	37,8	37,5	38,4	24,7	29,3	21,8	38,6	-	38,9	38,4	28,1	21,4	26,0
<i>Berufliche Stellung</i>														
Arbeiter/-in	8,8	16,5	4,0	9,8	/	/	6,9	18,3	-	19,1	/	/	66,5	/
Angestellte/-r	84,5	75,1	90,7	83,0	83,3	90,6	86,1	71,0	-	74,2	74,9	84,4	32,7	89,7
Beamter/Beamtin	6,8	8,4	5,3	7,2	16,7	7,3	7,0	10,7	-	6,8	6,8	/	/	/
Befristung	11,4	13,2	3,9	29,4	17,5	9,3	12,2	2,0	-	22,6	/	/	/	/
Betriebszugehörigkeit (Jahre)	10,1	11,1	7,8	7,8	10,0	12,2	10,7	12,9	-	10,1	11,9	7,4	8,2	11,8
Führungsverantwortung	23,1	36,3	31,4	38,5	37,0	24,6	22,2	38,0	-	37,8	10,7	15,0	6,8	/
<b>Betriebsebene</b>														
<i>Wirtschaftszweig</i>														
Öff. Verw., Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen	50,9	19,0	31,3	17,8	63,4	40,3	56,4	22,5	-	12,3	48,1	18,7	20,0	18,7
Verarbeitendes Gewerbe	12,3	31,7	19,2	24,2	/	13,8	10,9	37,9	-	31,5	18,0	/	/	/
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	11,6	11,7	7,2	15,6	/	/	12,5	9,1	-	13,0	/	/	/	/
wiss., techn., wirtschaftl. Dienstleistungen	7,5	10,3	10,7	12,0	/	4,7	6,5	10,6	-	9,6	8,2	/	/	/
Sonstige Dienstleistungen	9,5	13,0	28,6	17,1	3,0	19,7	4,2	6,8	-	18,6	/	/	29,9	/
Information und Komm.	1,0	5,7	/	10,1	/	/	1,0	4,3	-	2,8	/	/	/	/
Sonstige	7,2	8,7	2,3	3,3	/	7,0	8,6	8,9	-	12,1	/	/	/	-
Öffentlicher Dienst	37,5	22,1	22,7	19,1	41,2	37,0	39,5	24,5	-	19,4	55,5	12,1	43,0	/
Betriebsrat	64,3	67,3	60,3	54,2	81,2	75,2	65,1	72,6	-	66,9	69,0	33,7	49,9	61,4
<i>Betriebsgröße</i>														
Klein (bis 10 Beschäftigte)	19,2	10,2	11,7	12,7	10,6	24,9	22,2	8,9	-	9,1	5,6	16,2	/	/
Mittel (11-249)	51,3	42,4	54,8	53,3	45,3	41,7	50,4	39,0	-	41,8	51,0	58,9	59,8	40,4
Groß (ab 250)	29,5	47,4	33,6	34,1	44,1	33,4	27,4	52,1	-	49,1	43,5	24,9	32,5	/
<b>Anzahl der Individuen</b>	670	763	179	197	70	70	346	338	-	120	53	25	22	13

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten; Anmerkung: Sofern nicht anders ausgewiesen, sind Anteile in Prozent angegeben; VZ = Vollzeit, TZ = Teilzeit, NE = nicht erwerbstätig, sonstige Konstellationen: TZ/NE, NE/TZ; kursiv: Fallzahl <20, / : Fallzahl <5

### **2.2.2 Erhebungsinstrument und Durchführung**

Die inhaltliche Konstruktion des Fragebogens orientierte sich zum einen eng an den Befunden aus der leitfadengestützten Befragung und zum anderen an der aktuellen Forschungsliteratur zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie im nationalen und internationalen Kontext. Der Fragebogen deckte folgende inhaltlichen Themen ab:

1. Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen
2. Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit
3. Einstellungen zur Elternrolle
4. Organisation der Kinderbetreuung
5. Inanspruchnahme von Elternzeit
6. Arbeitszeiten
7. Arbeitsorte
8. Betriebliche Rahmenbedingungen (strukturell, kulturell)
9. Berufliche Veränderungen und Zukunftserwartungen
10. Zeitliche Konflikte zwischen Berufs- und Familienleben
11. Gewünschte Aufteilung der Erwerbsarbeit
12. Szenarien zu politischen Rahmenbedingungen

Die Befragungsinhalte und -dauer variierten nach der beruflichen Stellung der Befragten. Im Durchschnitt dauerte ein Telefoninterview 44 Minuten. Am Ende der Feldphase lagen für 878 Paare vollständig realisierte Personeninterviews mit beiden Elternteilen vor. Die quantitativen Auswertungen in dieser Studie beziehen sich auf diese 1756 Interviews als Datengrundlage.

## **3. Entscheidungsfaktoren der Arbeitsteilung von Elternpaaren**

*Janine Bernhardt und Lena Hipp*

Dieses erste Ergebniskapitel geht der Frage nach, inwieweit Paare ihre Arbeitsteilung von betrieblichen Bedingungen abhängig machen. Warum entscheiden sich Paare für ein Vollzeit-, Teilzeit- oder Hauptverdienermodell? Welche Faktoren beeinflussen, wie Paare Elternzeitmonate aufteilen? Welche Aspekte auf individueller, partnerschaftlicher, betrieblicher und staatlicher Ebene sind für sie ausschlaggebend? Wie passt die realisierte Aufteilung mit ihren Wünschen und Einstellungen zusammen?

Zur Untersuchung dieser Fragen wurden basierend auf den qualitativen Interviews Begründungsmuster der Paare identifiziert, systematisiert und in eine Paartypologie überführt (Abschnitt 3.1). Sie zeigt, dass betriebliche Rahmenbedingungen insbesondere für jene Paare von entscheidender Bedeutung sind, die – vor die Wahl gestellt – bereit sind, ihren gemeinsamen Wunsch nach einem egalitären Rollenarrangement hinter beruflichen Zielen zurückzustellen. Die Auswertung der qualitativen Paarinterviews verdeutlicht zudem den hohen Stellenwert, speziell für Männer, den Rechtsansprüche und ökonomische Anreizsysteme zum einen und Betriebskultur und Beziehungen zum Vorgesetzten zum anderen bezüglich der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die rückwirkende Bewertung von Elternzeitmonaten haben. Ergänzende Auswertungen der repräsentativen Befragung geben zunächst Aufschluss über den gewünschten Erwerbsumfang der Befragten für sich und ihre Partnerin bzw. ihren Partner sowie die am häufigsten genannten Gründe, die gegen eine Änderung des Erwerbsumfangs sprechen (Abschnitt 3.2). Anschließend werden Elternzeitdauer und Elternzeitwünsche getrennt nach Geschlecht dargestellt sowie die häufigsten genannten Gründe gegen (längere) Elternzeiten von Vätern (Abschnitt 3.3).

### **3.1 Der Stellenwert von Betrieben für die Arbeitsteilung von Paaren: Eine Typologie**

Für die Bildung der Paartypologie wurde das rund 1500 Seiten umfassende Interviewmaterial aus 51 Paarinterviews inhaltsanalytisch und computergestützt ausgewertet.<sup>26</sup> Um eine systematische Auswertung der Begründungsmuster zu erleichtern, wurden die Interviews mit MAXQDA, einer Software für qualitative Textanalysen, kodiert. Dazu wurde ein Codesystem mit verschiedenen Haupt- und Unterkategorien angelegt. Für die Kodierung des Interviewmaterials zum Stellenwert betrieblicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsteilung von Paaren wurden folgende Hauptkategorien gebildet: Aufteilung von Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit, Rahmenbedingungen. Die jeweiligen Unterkategorien gliedern sich in Gründe, Wünsche, Bewertungen und Konse-

---

<sup>26</sup> Hermanns (1992)

quenzen.<sup>27</sup> In den Auswertungen hat es sich als hilfreich erwiesen, zwischen drei Ebenen zu unterscheiden: den geteilten *Einstellungen* der Paare, den *Rahmenbedingungen* ihrer Arbeitsteilung und den *Strategien* der Paare im Umgang mit diesen Rahmenbedingungen.

### ***Einstellungen zur Arbeitsteilung***

Die Paare lassen sich zunächst danach unterscheiden, ob sie eine egalitäre oder spezialisierte Aufgabenverteilung wünschen, d.h. ob sich beide in gleichem Umfang in Erwerbs- und Familienarbeit einbringen möchten oder ob jeder Elternteil primär für einen der beiden Bereiche verantwortlich sein möchte.

Paare, die eine spezialisierte Aufgabenteilung zwischen Frau und Mann bevorzugen, teilen Vorstellungen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die Mütter erheben Anspruch darauf, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, als sie ihren Partnern zugestehen wollen und erwarten von ihnen, dass sie Hauptsorge für den Lebensunterhalt tragen.<sup>28</sup> Die Partner wiederum antworten, dass sie es ihren Frauen im Haushalt nicht recht machen können: „Meine Frau meint, ich kann das nicht und sie meint, sie kann's besser.“<sup>29</sup> Da sich diese Männer nach ihrem Rollenverständnis jedoch ohnehin primär für das finanzielle Auskommen der Familie zuständig fühlen, nehmen sie – wenn überhaupt – höchstens die zwei Monate Elternzeit, die ansonsten verfallen würden. Außerdem ist es ihnen auch nicht unrecht, dass ihre Frauen die Verantwortung für häusliche Aufgaben weitgehend an sich nehmen. Paaren dieses Typs fällt es schwer, sich eine andere Aufgabenteilung vorzustellen. Sie haben sich rückblickend teils bewusst, teils unhinterfragt an ihren Eltern oder anderen Paaren in ihrem Umfeld orientiert und über viele Jahre eine Aufgabenspezialisierung eingeübt. Die Aufgaben in der Kinderbetreuung und im Haushalt neu aufzuteilen würde beide Elternteile vor größte Herausfor-

---

<sup>27</sup> Die erste Fassung des Codesystems entstand „top down“ auf der Basis bisheriger empirischer Forschungserkenntnisse und eines Pretests und wurde dann im Laufe des Kodierprozesses „bottom up“ auf Grundlage der von den Paaren selbst angesprochenen Themen angepasst, ergänzt und erweitert.

<sup>28</sup> 1611\_VZTZ, Angestellter in einem Bauunternehmen, Vollzeit/ Lehrerin, Teilzeit, zwei Kinder; 1598\_VZTZ, Projektleiter im Einzelhandel, Vollzeit/ Krankenschwester, Teilzeit, drei Kinder

<sup>29</sup> 1240\_VZTZ, Angestellter in einem Versandhandel, Vollzeit/ Erzieherin in einer Kita, Teilzeit, ein Kind

derungen stellen.<sup>30</sup> Diese Paare werden im Folgenden nicht weiter betrachtet, da sie vorhandene Spielräume bereits jetzt nicht nutzen und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Zukunft nicht nutzen werden.

Im Gegensatz dazu streben Paare, die die Idealvorstellung einer egalitären Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit teilen, nach einer ausgewogenen innerpartnerschaftlichen Zeitaufteilung zwischen Beruf und Familie.<sup>31</sup> Dass beide sich gleichermaßen um die Betreuung der Kinder kümmern, beide Elternteile Elternzeit nehmen und dadurch eine enge Beziehung zu ihren Kindern pflegen, hat für sie eine hohe Priorität. Zugleich wollen beide erwerbstätig sein und fühlen sich für die Sicherung des Lebensunterhalts gemeinsam verantwortlich. Beide empfinden sowohl ihre jeweilige berufliche Tätigkeit als auch die Zeit, die sie mit Sorgearbeit und gemeinsam als Familie verbringen, als identitätsstiftend. Deshalb sagen sie über sich: „Klar ist, dass wir beide dafür zuständig sind.“<sup>32</sup> Beide Elternteile haben sich bereits vor Familiengründung mit ihrem Rollenverständnis auseinandergesetzt. Die befragten Väter lehnen eine Rolle als „Wochenendpapa“<sup>33</sup> ab; sie wollten sich von Beginn an aktiv in die Kinderbetreuung einbringen. Die befragten Mütter wiederum betonen, dass es für sie immer klar war, dass sie ihren Beruf auch mit Kindern weiterhin ausüben wollten. In Übereinstimmung mit anderen Studien spielen Sozialisationserfahrungen, insbesondere die Rollensozialisation durch die eigenen Eltern, auch bei diesen Paaren eine wichtige Rolle.<sup>34</sup> Während die befragten Frauen stärker als die Männer Bezug auf ihre Doppelrolle als erwerbstätige Mutter nehmen und mit der Erwerbstätigkeit ihrer eigenen Mütter begründen, nehmen die befragten Männer stärker Bezug auf die selbstverständlich geteilte Verantwortung im Haushalt, die sie damit begründen, dass sie ihren Eltern bereits im Kindesalter im Haushalt zur Hand gegangen seien.

Die meisten der qualitativ befragten Paare streben einen innerpartnerschaftli-

---

<sup>30</sup> 02\_10\_VZTZ, Anwendungsentwickler, Vollzeit/ Anwendungsentwicklerin, Teilzeit, zwei Kinder; 1598\_VZTZ, Projektleiter im Einzelhandel, Vollzeit/ Krankenschwester, Teilzeit, drei Kinder; 1248\_VZTZ, Filialleiter bei einer Bank, Vollzeit/ Personalentwicklerin bei einer Bank, Teilzeit, ein Kind

<sup>31</sup> 2015\_TZTZ, Lehrer/ juristische Referentin, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>32</sup> 2031\_TVZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>33</sup> 02\_11\_TZTZ, Anwendungsentwickler, Teilzeit, drei Kinder

<sup>34</sup> Siehe z.B. Grunow (2013)

chen Ausgleich zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit an. Das schließt auch die Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter ein. Dennoch praktizieren diese Paare sehr unterschiedliche Erwerbsmodelle und unterscheiden sich auch hinsichtlich der Aufteilung der Auszeiten nach der Geburt ihres Kindes/ihrer Kinder. Unter den Paaren mit egalitären Einstellungen finden sich sowohl Paare mit egalitären Erwerbsmodellen (beide Teilzeit, beide Vollzeit) als auch Paare mit ungleichen Erwerbsmodellen (ein Elternteil in Vollzeit, der andere in Teilzeit).<sup>35</sup> Gleiches trifft auf die Aufteilung der Elternzeit zu. Ob die Paare ihre Wunschaufteilung realisieren, hängt zum einen von finanziellen und betrieblichen Rahmenbedingungen ab<sup>36</sup>, zum anderen jedoch auch von ihren Strategien im Umgang mit betrieblichen Hürden und finanziellen Nachteilen. Bezüglich der Aufteilung der Elternzeit sind es mitunter jedoch auch kulturelle und biologische Gründe, die von den Paaren angeführt werden.<sup>37</sup>

### **Rahmenbedingungen**

Die Paare mit egalitären Rolleneinstellungen lassen sich nach der Konstellation von günstigen bzw. ungünstigen Rahmenbedingungen differenzieren. Aus Sicht der befragten Paare sind insbesondere zwei Arten von Rahmenbedingungen bedeutsam: finanzielle und betriebliche Spielräume. Bei einigen Paaren mit Wunsch nach einer Angleichung der Aufteilung spielt auch die Frage nach der Kinderbetreuung eine Rolle.<sup>38</sup> Diese Paare sind auf externe Unterstützung angewiesen, wenn sie elternzeitbedingte Auszeiten möglichst kurz halten möchten oder beide (Vollzeit) erwerbstätig sind. Dies verursacht zusätzliche Kosten. Bei dem Großteil der befragten Paare ist die Kinderbetreuung – teil-

---

<sup>35</sup> Für die Unterscheidung von egalitären Erwerbsmodellen, siehe auch Bohr (2014)

<sup>36</sup> Basierend auf den Auswertungen der qualitativen Interviews scheint dies nicht nur für die Paarkonstellationen der Fall zu sein, in denen der männliche Partner mehr verdient als die Partnerin, sondern auch im umgekehrten Fall (z.B. für die Aufteilung von Elternzeitmonaten: 2022\_TZVZ, Senior Consultant, Politikwissenschaftler, Beratung im Gebiet Wirtschaft, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Sozialwissenschaftlerin, Vollzeit, zwei Kinder; 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder).

<sup>37</sup> „Ja erstmal Muttermilch ist ein Grund ... Die Mama ist da besser als der Papa“; Zitat eines Vaters 1065\_VZVZ, Informatiker/ Softwareentwicklerin, beide Vollzeit, zwei Kinder. Ähnlich äußern sich auch Vollzeit-Teilzeit Paare mit klassischer Rollenaufteilung (z.B. 1573\_VZTZ, Fachlagerist, Vollzeit/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin, Teilzeit, ein Kind) sowie Teilzeit-Teilzeit Paare (1610\_TZTZ, Angestellter im Non-Profitsektor/ Angestellte im Sozialbereich, Sozialarbeiterin, beide Teilzeit, zwei Kinder)

<sup>38</sup> 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder; 1604\_VZVZ, Angestellter in pharmazeutischer Entwicklung/ Ärztin, angestellt in einer Gemeinschaftspraxis, beide Vollzeit, 2 Kinder; 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder

weise auch mit Unterstützung durch Großeltern, Nannys und Au-pairs – aktuell geregelt. Für sie würde eine Ausweitung des staatlichen Betreuungsangebots zwar eine Entlastung bedeuten, wäre aber kein entscheidendes Kriterium für eine Änderung ihrer Aufgabenteilung; allerdings würde sich bei diesen Paaren die Dauer der Elternzeit möglicherweise verkürzen<sup>39</sup> und die Aufteilung der Elternzeitmonate könnte ebenfalls beeinflusst werden. Die folgenden Auswertungen konzentrieren sich daher auf die Rolle finanzieller und betrieblicher Rahmenbedingungen unter der Annahme, dass die Kinderbetreuung gesichert ist.

Abbildung 3.1 zeigt – stark vereinfacht – anhand eines Vier-Felder-Schemas die Konstellationen von Rahmenbedingungen auf, anhand derer die befragten Paare ihre aktuelle Arbeitsteilung begründen. Auf Basis der Auswertungen unterscheiden wir zwischen großen und kleinen betrieblichen Spielräumen sowie großen und kleinen finanziellen Spielräumen, die den Paaren Gestaltungsoptionen eröffnen oder sie in ihren Wahlmöglichkeiten einschränken. Günstige finanzielle und betriebliche Rahmenbedingungen markieren den Idealzustand (unter der Nebenbedingung, dass die Kinderbetreuung gesichert ist). Je ungünstiger die Rahmenbedingungen sind, desto schwieriger bzw. belastender empfinden die Paare die Umsetzung oder Beibehaltung einer egalitären Arbeitsteilung. Erschweren betriebliche oder/ und finanzielle Gründe die Umsetzung egalitärer Modelle, entstehen individuelle und partnerschaftliche Spannungen zwischen der gewünschten und gelebten Zeitaufteilung.

Im Fall günstiger Bedingungen (links oben) sprechen die Befragten sehr wertschätzend von familienfreundlichen Arbeits- und Aufstiegsbedingungen wie flexiblen Arbeitszeitmodellen, Beförderungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte (siehe Kapitel 4)<sup>40</sup> sowie gleichbleibenden, wenn nicht sogar besseren Karriereaussichten nach Elternzeit im Falle von vollzeitbeschäftigten Frauen.<sup>41</sup> Mit ihren tertiären Bildungsabschlüssen

---

<sup>39</sup> 1610\_TZTZ, Angestellter im Non-Profitsektor/ Angestellte im Sozialbereich, Sozialarbeiterin, beide Teilzeit, zwei Kinder; 1604\_VZVZ, Angestellter in pharmazeutischer Entwicklung/ Ärztin, Angestellt in einer Gemeinschaftspraxis, beide Vollzeit, 2 Kinder

<sup>40</sup> 02\_11\_TZTZ, Anwendungsentwickler, Teilzeit, drei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind

<sup>41</sup> So zum Beispiel eine vollzeitbeschäftigte Softwareentwicklerin mit zwei Kindern (1065\_VZVZ, Informatiker/ Softwareentwicklerin, beide Vollzeit, zwei Kinder), eine vollzeitbeschäftigte Call-Center Agentin mit einem teilzeitarbeitenden Partner (2025\_TZVZ, Transportfahrer für ein Krankenhaus, Teilzeit/ Call Center

und Beschäftigungsverhältnissen weit oben in Organisationshierarchien verfügen sie beide über ein Einkommen, das auch mit einem reduzierten Stundenumfang ein gutes finanzielles Auskommen ermöglicht. Ob sie gemeinsam in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, hängt eher mit kulturellen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland zusammen: „Das ist nun mal das, was man anstrebt, man ist fertig ausgebildet, da will man 'ne Vollzeitstelle haben. Wir haben sie nun mal bekommen, also das hinterfragt man dann nicht mehr.“<sup>42</sup> Ob in Vollzeit oder Teilzeit, gute Rahmenbedingungen verhelfen diesen Paaren zu einer ausgewogenen Arbeitsteilung und jedem Elternteil zu einer ausgewogenen Aufteilung der Zeit für Familie und Beruf.<sup>43</sup> Ähnliche Muster lassen sich für die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter und teilweise auch die Aufteilung der Elternzeitmonate feststellen. Basierend auf der Auswertung der qualitativen Interviews scheinen die „Vätermonate“ insbesondere im öffentlichen Dienst mittlerweile Normalität zu sein, wie das folgende Zitat eines Beamten exemplarisch illustriert: „Ja, also ich arbeite im öffentlichen Dienst; da hat sich das mittlerweile eigentlich so fast eingespielt, das ist einigermaßen selbstverständlich mittlerweile, dass die Männer zwei Monate nehmen, länger ist aber nach wie vor ungewöhnlich. Die zwei Monate würde ich sagen, sind mittlerweile sozial akzeptiert.“<sup>44</sup> Sind die finanziellen Spielräume der Paare jedoch gering (links und rechts unten), wären die Einkommenseinbußen, die mit einer Arbeitszeitreduzierung oder -umverteilung (ein Elternteil verkürzt, der andere verlängert) einhergehen, zu groß. Dadurch können die Paare vorhandene betriebliche Arbeitszeitoptionen nicht vollständig ausschöpfen bzw. für den Partner/die Partnerin mit dem

---

Agentin, Vollzeit, zwei Kinder) oder eine vollzeitbeschäftigte Abteilungsleiterin in einem Forschungsinstitut (2022\_TZVZ, Senior Consultant, Politikwissenschaftler, Beratung im Gebiet Wirtschaft, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Sozialwissenschaftlerin, Vollzeit, zwei Kinder). Ein besonders bemerkenswerter Fall ist auch ein Lehrer Ehepaar (1592\_TZTZ, beide Sonderschullehrer, beide Teilzeit, zwei Kinder), das von einem Job Sharing Modell berichtet.

<sup>42</sup> 1016\_VZVZ, Ingenieur/ Lehrerin, beide Vollzeit, zwei Kinder

<sup>43</sup> 2015\_TZTZ, Lehrer/ juristische Referentin, beide Teilzeit, zwei Kinder; 02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind; 2002\_TZTZ, Projektleiter in einem Sozialforschungsinstitut/ verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 2013\_TZTZ, Beamter in einer Bundesbehörde/ Referatsleiterin in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beide Teilzeit, drei Kinder; 1605\_VZVZ, beide Programmierer in Vollzeit, zwei Kinder; 2017\_TZTZ, Altenpfleger/ Notarfachangestellte, beide Teilzeit, zwei Kinder; 1369\_TZTZ, beide Lehrer, beide Teilzeit, drei Kinder; 1592\_TZTZ, beide Sonderschullehrer, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>44</sup> 2013\_TZTZ, beide Beamte, beide Teilzeit, drei Kinder; siehe auch: 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind; 1592\_TZTZ, beide Sonderschullehrer, beide Teilzeit, drei Kinder

höheren Einkommen ist eine längere Elternzeit finanziell nicht machbar.

Obwohl Elternteile gerne in Teilzeit erwerbstätig wären, arbeiten entweder beide in Vollzeit oder ein Teil arbeitet in Vollzeit, der andere in Teilzeit. Während bei den in Vollzeit arbeitenden Paaren der finanzielle Einschnitt das Familieneinkommen insgesamt zu sehr belasten würde, hängt bei Paaren mit ungleichen Arrangements die Entscheidung gegen ein egalitäres Erwerbsmodell primär mit Lohnunterschieden zwischen beiden Elternteilen zusammen. Der Mehrverdienst durch eine Erhöhung der Arbeitszeit des in Teilzeit arbeitenden Elternteils würde den Einkommensverlust durch eine Verringerung der Arbeitszeit des in Vollzeit arbeitenden Elternteils nicht ausgleichen. Als Ursachen hierfür diskutierten die Paare 1) die mit ihren jeweiligen Berufen einhergehenden unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten, 2) Unterschiede in der beruflichen Stellung, die sie sich im Laufe der vergangenen Jahre erarbeitet haben, und 3) die Kumulation der Gehaltsunterschiede seit Familiengründung durch eine wiederkehrend ungleiche Aufteilung von Eltern- und Arbeitszeiten.<sup>45</sup>

Neben finanziellen Spielräumen sind betriebliche Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung sowohl für die Arbeitszeit- und Auszeitentscheidungen beider Partner als auch für ihre familiäre Arbeitsteilung im Alltag (rechts oben). Diese Paare haben finanzielle Ressourcen und sind bereit, für eine Angleichung der Arbeitszeiten und Elternzeiten beider Elternteile auch finanzielle Einbußen hinzunehmen. Doch betriebliche Barrieren erschweren oder verhindern die Realisierung egalitärer Modelle. Die wichtigsten betrieblichen Hindernisse bestehen bzgl. einer zeitweisen Reduzierung der Arbeitszeit in fehlenden Angeboten an Arbeitszeitmodellen, der praktischen Umsetzung von Teilzeitoptionen sowie beruflichen Nachteilen, die mit Teilzeitarbeit einhergehen (siehe Kapitel 4). Bezüglich der Inanspruchnahme von (längeren) Elternzeiten sind arbeitsorganisatorische Aspekte von Relevanz. So zum Beispiel Projekte, die zu En-

---

<sup>45</sup> 02\_10\_VZTZ, Anwendungsentwickler, Vollzeit/ Anwendungsentwicklerin, Teilzeit, zwei Kinder; 1016\_VZVZ, Ingenieur/ Lehrerin, beide Vollzeit, zwei Kinder; 1286\_VZVZ, Angestellter in einer Reinigungsfirma/ Finanzbuchhalterin, beide Vollzeit, ein Kind; 1537\_VZVZ, Großhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau, beide Vollzeit, zwei Kinder; 2025\_TZVZ, Transportfahrer für ein Krankenhaus, Teilzeit/ Angestellte in einem Callcenter, Vollzeit, zwei Kinder

de geführt werden müssen, ein erst vor Kurzem erfolgter beruflicher Aufstieg<sup>46</sup> oder Schulklassen, die betreut werden müssen<sup>47</sup>, arbeitsvertragliche Aspekte (befristete Verträge, Probezeiten oder Stipendien<sup>48</sup>) oder einfach die mangelnde Erfahrung in Betrieben, dass auch Männer (länger) Elternzeit nehmen.

Solche betrieblichen Hindernisse können zum einen dazu führen, dass Paare ihre finanziellen Spielräume für eine Reduzierung oder Angleichung der Arbeitszeit nicht nutzen können und Elternzeiten nicht in Anspruch nehmen. Unter diesen Paaren sind sowohl Vollzeit-Paare als auch Paare mit ungleichen Erwerbsmodellen (mit Mann oder Frau in Vollzeit) zu finden<sup>49</sup>, ebenso wie Paare, bei denen nur die Mutter Elternzeit in Anspruch genommen hat oder der Vater lediglich zwei Monate in Elternzeit war. Eine Stationsschwester beispielsweise sah sich vor die Wahl gestellt, ihre Arbeitszeit wunschgemäß zu reduzieren oder ihre Führungsposition zu behalten: „Mein neuer Chef wollte auch, dass Führungspersonen dann Vollzeit arbeiten. Also mit 'ner Zweidrittelstelle hätte ich keine Leitungsfunktion mehr.“<sup>50</sup> Eine vollzeitbeschäftigte Callcenter-Agentin berichtete bezüglich der Ankündigung des erwarteten Kindes bei ihrem Vorgesetzten, dass ihr Chef „das nicht so gut aufgenommen“ hat und sie sich „schon fast gedacht“ hatte, „das [man] mich dann kündigt oder nicht mehr übernimmt, wenn ich dann [nach der Elternzeit] wiederkomme.“<sup>51</sup> Auch andere – speziell weibliche Beschäftigte – berichten von ähnlichen Erfahrungen.<sup>52</sup>

---

<sup>46</sup> Wie beispielsweise bei einer Abteilungsleiterin in einem Forschungsinstitut (2022\_TZVZ, Senior Consultant, Politikwissenschaftler, Beratung im Gebiet Wirtschaft, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Sozialwissenschaftlerin, Vollzeit, zwei Kinder)

<sup>47</sup> 1592\_TZTZ, beide Sonderschullehrer, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>48</sup> 16\_VZTZ, Postdoc-Stipendiat, Vollzeit / Verkäuferin für eine Modemarke, Teilzeit, ein Kind; 1604\_VZVZ, Angestellter in pharmazeutischer Entwicklung/ Ärztin, angestellt in einer Gemeinschaftspraxis, beide Vollzeit, zwei Kinder; 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Prozess- und Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>49</sup> 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder; 03\_13\_VZTZ, Techniker, Vollzeit/ Angestellte in einer Wäscherei, Teilzeit, zwei Kinder; 1598\_VZTZ, Projektleiter im Einzelhandel, Vollzeit/ Krankenschwester, Teilzeit, drei Kinder; 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder; 1351\_TZVZ, Elektrotechniker, Teilzeit/ Stationsschwester, Vollzeit, vier Kinder; 1604\_VZVZ, Angestellter in pharmazeutischer Entwicklung/ Ärztin, angestellt in einer Gemeinschaftspraxis, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>50</sup> 1351\_TZVZ, Stationsschwester, Vollzeit, vier Kinder

<sup>51</sup> 2025\_TZVZ, Transportfahrer für ein Krankenhaus, Teilzeit/ Callcenter-Agentin, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>52</sup> So beispielsweise eine vollzeitbeschäftigte Beauftragte für Qualitätsmanagement: „Ja, im Endeffekt haben alle während der Zeit, die sie in Elternzeit waren, 'n Auflösungsvertrag angeboten bekommen. [...] Also ich hab' danach, ich hab' dann noch ein Jahr einen Vertrag gehabt für Teilzeit, wo ich aber dann halt nicht

Betriebliche Hindernisse können zum anderen auch dazu führen, dass Paare ihre gewählten egalitären Modelle infrage stellen und eine Rückkehr zu einer stärker spezialisierten Aufteilung erwägen, weil sie erfahren, was Vollzeitbeschäftigte zögern lässt: dass es in der betrieblichen Praxis nicht gelingt, ihre vereinbarte Arbeitszeitreduzierung oder -flexibilisierung umzusetzen, ohne Stigmatisierungen zu erfahren (siehe Kapitel 4).<sup>53</sup> Eine Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung beispielsweise schilderte, wie sie zugunsten der Familie bewusst berufliche Nachteile in Kauf nimmt. Sie beschreibt detailliert, wie ihre Vorgesetzte ihre Vollzeit arbeitenden Kolleginnen bei interessanten Projekten systematisch vorziehe. Sie resümiert: „Die Konsequenz ist dann halt für dich, du bist nicht dabei. [...] Das Hindernis [besteht] eher nicht in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern im beruflichen Weiterkommen.“<sup>54</sup> Insbesondere diejenigen Beschäftigten, die nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, berichten von solchen Erfahrungen.<sup>55</sup>

---

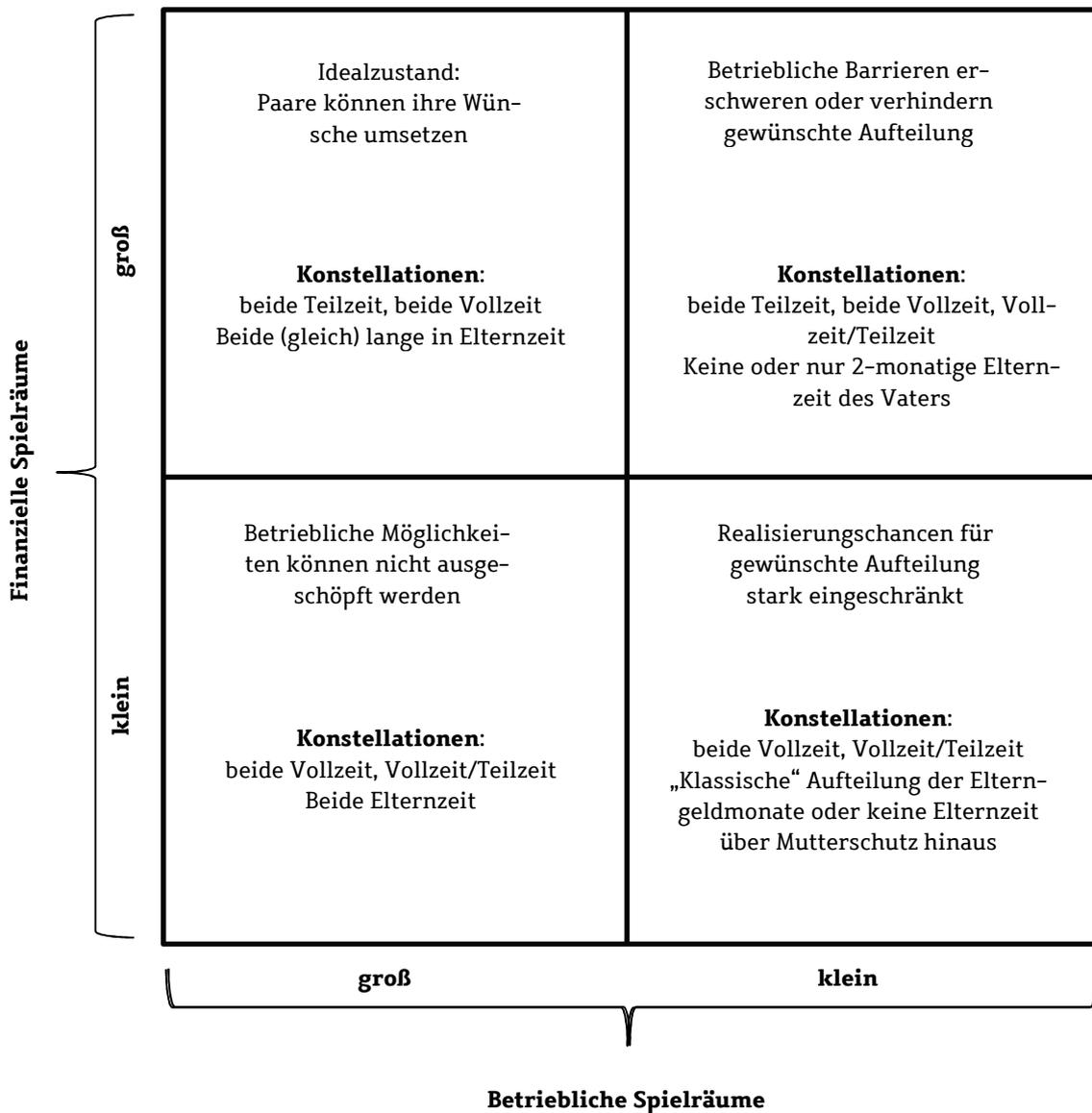
arbeiten musste, also das war halt in diesem Paket dann halt drin und hab' dann aber dann unterschrieben und hab' dann nicht mehr bei dem Unternehmen danach weitergearbeitet.“ (1542\_VZVZ, Gruppenleiter in einem Versicherungsverband/ Mitarbeiterin im Qualitätsmanagement, beide Vollzeit, ein Kind)

<sup>53</sup> 1490\_VZVZ, kaufmännischer Angestellter im Großhandel/ Sonderpädagogin, beide Vollzeit, ein Kind; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind; 1286\_VZVZ, Angestellter in einer Reinigungsfirma/ Finanzbuchhalterin, beide Vollzeit, ein Kind; 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>54</sup> 02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind

<sup>55</sup> 1376\_VZTZ, Installateur als Heizungsbaumeister, Vollzeit/ Architektin, Teilzeit, zwei Kinder

**Abbildung 3.1: Rahmenbedingungen egalitärer Arbeitsteilung von Paaren**



Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews

Anmerkung: Die Ausführungen zur Aufteilung der Elterngeldmonate beziehen sich nur auf Eltern von Kindern, die 2007 oder später geboren sind.

### **Strategien**

Wie die Paare mit betrieblichen Hürden und finanziellen Nachteilen ihrer egalitären Arbeitsteilung umgehen, unterscheidet sich jedoch in Abhängigkeit davon, welchen Stellenwert sie gegenwärtig ihrem Familienleben im Verhältnis zu ihren jeweiligen Berufsleben einräumen. In Anlehnung an die Literatur zu individuellen Karriereorien-

tierungen<sup>56</sup> lassen sich drei konsensuale Orientierungen auf der Paarebene unterscheiden:

- (1) *Familienorientierung*. Bei Paaren mit einer hohen Familienorientierung haben beide Partner nicht nur ausgeprägt egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen, sondern zudem auch ein hohes Bedürfnis nach Authentizität. Sie wollen in Einklang mit ihren egalitären Werten leben. Das Wohlergehen der Familie hat für sie höchste Priorität. Sie haben hohe Ansprüche an die Qualität der Kinderbetreuung und legen Wert darauf, möglichst viel Zeit gemeinsam als Familie zu verbringen. Beide Elternteile sind sich darin einig, dass sie ihr gemeinsames Bedürfnis nach Familienzeit in Vollzeit nicht erfüllen können (und/oder es stand für sie schon vor der Geburt des Kindes fest, dass sie beide in Elternzeit gehen würden). Wenn einer oder beide Elternteile beruflich nicht weiter vorankommen, ohne ihr Teilzeitmodell aufzugeben, geben beide der Familie den Vorrang und stellen ihre persönliche berufliche Entwicklung zurück. Sie halten trotz betrieblicher Widerstände an ihrem Arrangement fest, versuchen als „Exoten“ und „Pioniere“ einen kulturellen Wandel anzustoßen und nehmen ggf. in Kauf, dass ihnen bestimmte Aufgaben, Projekte und Führungspositionen vorenthalten bleiben. Durch ihre pragmatische Einstellung zum beruflichen Fortkommen besteht bei diesen Paaren die Gefahr, dass die beruflichen Potenziale dieser Beschäftigten unter ungünstigen Rahmenbedingungen ungenutzt bleiben.<sup>57</sup>
- (2) *Berufsorientierung*. Bei Paaren mit einer hohen Berufsorientierung streben beide Elternteile nach beruflicher Entwicklung und Herausforderung. Auch diese Paare teilen egalitäre Einstellungen. Im Unterschied zu den Familienorientierten machen sie ihre tatsächliche Arbeitsteilung jedoch stärker von äußeren Rahmenbedingungen abhängig und passen sich ggfs. an. In egalitären Erwerbsmodellen

---

<sup>56</sup> Siehe z.B. Mainiero und Sullivan (2005), die in ihrem *Kaleidoscope Career Model* die Orientierungen *Authenticity*, *Balance* und *Challenge* unterscheiden.

<sup>57</sup> 02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind; 2015\_TZTZ, Lehrer/ juristische Referentin, beide Teilzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 1369\_TZTZ, beide Lehrer, beide Teilzeit, drei Kinder; 2002\_TZTZ, Projektleiter in einem Sozialforschungsinstitut/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder; 1592\_TZTZ, beide Sonderschullehrer, drei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind

vollführen diese Paare täglich einen Balanceakt zwischen einer ausgewogenen Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit, gemeinsamer Familienzeit und persönlicher Entfaltung im Beruf. Betriebliche Rahmenbedingungen spielen bei diesen Paaren eine zentrale Rolle. Wird der berufliche Druck aufgrund ihres egalitären Modells zu groß, stellen sie ihren gemeinsamen Wunsch nach einer egalitären Arbeitsteilung für das berufliche Fortkommen des Elternteils mit den größeren Erfolgs- und Einkommensaussichten zurück. Durch ihre pragmatische Einstellung zur Frage der Arbeitsteilung („das muss halt irgendwie funktionieren“)<sup>58</sup> besteht bei diesen Paaren unter ungünstigen Rahmenbedingungen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass sie zu einer stärkeren Aufgabenspezialisierung wechseln.<sup>59</sup>

(3) *Komplementäre Orientierungen beider Elternteile.* Neben Paaren mit gemeinsamen Orientierungen gibt es auch Paaren mit komplementären Orientierungen. Bei diesen Paaren haben beide Elternteile zum gegenwärtigen Zeitpunkt unterschiedliche Prioritäten. Während ein Elternteil Erfüllung in Familie und Beruf sucht, ohne nach einem beruflichen Aufstieg zu streben, möchte der andere beruflich vorankommen. Auch diese Paare teilen egalitäre Einstellungen, wägen allerdings finanzielle und berufliche Folgen genau ab. Mit noch größerer Wahrscheinlichkeit als jene Paare, bei denen beide Elternteile nach einem beruflichen Aufstieg streben, sind diese Paare bereit, ihr egalitäres Modell aufzugeben, sobald finanzielle oder betriebliche Gründe dafürsprechen.<sup>60</sup> Das gilt auch für die Aufteilung der Elternzeit.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>59</sup> 1493\_VZVZ, Jurist/ Controllerin, beide Vollzeit, ein Kind; 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder; 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind; 1457\_TZTZ, Training Manager/ Projektleiterin im Non-Profitsektor, beide Teilzeit, zwei Kinder; 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder; 1248\_VZTZ, Filialleiter bei einer Bank, Vollzeit/ Personalentwicklerin bei einer Bank, Teilzeit, ein Kind; 1351\_TZVZ, Elektrotechniker, Teilzeit/ Stationsschwester, Vollzeit, vier Kinder

<sup>60</sup> 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder; 1369\_TZTZ, beide Lehrer, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>61</sup> 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder

## **Paartypologie**

Basierend auf den Auswertungen auf diesen drei Ebenen – Einstellungen zur Arbeitsteilung, Rahmenbedingungen der Arbeitsteilung sowie Strategien im Umgang mit den Rahmenbedingungen – lassen sich die Paare in drei Idealtypen unterteilen: (1) egalitär-familienorientierte Paare, (2) egalitär-berufsorientierte Paare sowie (3) traditionell-spezialisierte Paare. Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die jeweiligen Motivlagen und Relevanzstrukturen.<sup>62</sup> Paare vom Typ 1 und 2 teilen den Wunsch nach einer ausgewogenen innerpartnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, während Paare vom Typ 3 eine spezialisierte Aufgabenteilung bevorzugen. Bei traditionell eingestellten Paaren räumen beide Elternteile Familie und Beruf einen unterschiedlichen Stellenwert ein. Hingegen finden sich unter den egalitär eingestellten Paaren sowohl solche, die dem gemeinsamen Familienleben höchste Priorität beimessen (Typ 1), als auch solche, die ihre berufliche Entwicklung und ihre erreichte Position nicht zugunsten der Familie aufgeben möchten (Typ 2). Betriebliche und finanzielle Rahmenbedingungen spielen vor allem bei egalitär-berufsorientierten Paaren eine zentrale Rolle, wenn es um die Entscheidung für oder gegen ein egalitäres Modell geht. Traditionell eingestellte Paare ziehen unabhängig von den Rahmenbedingungen eine egalitäre Aufteilung für sich nicht in Erwägung und egalitär-familienorientierte Paare verteidigen ihre egalitäre Aufteilung sogar unter Bedingungen betrieblicher und finanzieller Nachteile. Egalitär-berufsorientierte Paare jedoch sind bereit, ihren gemeinsamen Wunsch nach einer egalitären Aufteilung hintenanzustellen, um auch mit Familie beruflich voranzukommen. Deshalb finden sich unter diesen Paaren sowohl solche mit egalitären Erwerbsmodellen als auch solche mit Haupt- und Zuverdienermodellen.

---

<sup>62</sup> Die Paare wurden dabei als Einheiten betrachtet, die gemeinsam Entscheidungen über die Aufgabenteilung in Familie und Beruf treffen. Wie es für Idealtypen charakteristisch ist, entsprechen die Interviews in der Regel nur zu einem gewissen Grad einem bestimmten Typus. Bei der Mehrheit der Paare in dem vorliegenden Sample handelt es sich deshalb um Mischtypen. Über Größenordnungen der einzelnen Typen können aufgrund der Fallauswahl und kleinen Fallzahlen keine Aussagen getroffen werden.

**Tabelle 3.1: Die Relevanz betrieblicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsteilung von Paaren: Eine Typologie**

	<b>Egalitär-familienorientiert</b>	<b>Egalitär-berufsorientiert</b>		<b>Traditionell-spezialisiert</b>
<b>Gewünschte Arbeitsteilung</b>	Egalitär	Egalitär		Traditionell
<b>Verhältnis von Familien- und Berufsorientierung</b>	Größere Priorität auf Familie	Größere Priorität auf Berufliche Entwicklung (bei einem oder beiden Elternteilen)		Spezialisiert: Unterschiedliche Prioritäten
<b>Relevanz egalitärer Arbeitsteilung</b>	Hoch	Abhängig von Rahmenbedingungen		Gering
<b>Relevanz betrieblicher Rahmenbedingungen für Änderung der AT</b>	Gering	Hoch		Gering
<b>Relevanz finanzieller Rahmenbedingungen für Änderung der AT</b>	Gering	Gering - Hoch		Gering
<b>Relevanz externer Kinderbetreuung für Änderung der AT</b>	Gering	Gering - Hoch		Gering
<b>Erwerbskonstellationen</b>	Beide Teilzeit	Beide Teilzeit	Vollzeit (V), Teilzeit (M)	Vollzeit (V), Teilzeit (M)
	Beide Vollzeit	Beide Vollzeit	Vollzeit (M), Teilzeit (V)	
<b>Aufteilung der Elternzeit*</b>	Beide in (ähnlich langer) Elternzeit	Beide in Elternzeit		Nur Mutter in Elternzeit (oder Vater nur zwei Monate in Elternzeit)

Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews; M = Mutter; V = Vater; AT=Arbeitsteilung.

Anmerkung: \* Die Ausführungen zur Aufteilung der Elternzeitmonate beziehen sich nur auf Eltern von Kindern, die 2007 oder später geboren sind.

### 3.2 Arbeitszeitwünsche und Hindernisse

Weiterführend soll es darum gehen, das Potenzial egalitärer Erwerbsmodelle unter Paaren mit kleinen Kindern in Deutschland abzuschätzen. Basierend auf den Daten der repräsentativen Paarbefragung nehmen die nächsten Abschnitte folgende Fragen in den Blick: Wie würden zusammenlebende Paare mit kleinen Kindern in Deutschland die Erwerbsarbeit idealerweise aufteilen und welche sind die häufigsten Gründe, die gegen eine Änderung der Arbeitsaufteilung sprechen? Es sei vorab darauf hingewiesen, dass die Vergleichbarkeit mit anderen Befragungen eingeschränkt ist. Die Stichprobe, die

den folgenden Auswertungen zugrunde liegt, umfasst zusammenlebende Paare mit mindestens einem im Haushalt lebenden Kind im Alter von höchstens 12 Jahren; mindestens ein Elternteil muss zudem abhängig beschäftigt sein (siehe Kapitel 2.2).

Die Mütter und Väter wurden gebeten, ihre Arbeitszeitwünsche nicht nur für sich, sondern auch für ihre Partner anzugeben. Konkret lautete die Frage: *Wenn Sie in Ihrer aktuellen Situation für sich und Ihre/n Partner/in entscheiden sollten: Wie viele Stunden in der Woche sollte jeder von Ihnen idealerweise arbeiten?* Zum einen sollten die Befragten dazu angeregt werden, eine Arbeitszeitänderung für ihre Partner in Betracht zu ziehen, falls davon die Realisierung ihrer eigenen Arbeitszeitwünsche abhängt. Zum anderen lässt sich mit dieser Frage analysieren, inwieweit Mütter und Väter in ihren Aufteilungswünschen übereinstimmen und ob der Wunsch nach egalitären Erwerbsmodellen unter Müttern und Vätern ähnlich stark verbreitet ist.

Die folgenden Abbildungen zeigen Auswertungen zum gewünschten Erwerbsumfang der Befragten jeweils für sich und ihre Partnerin bzw. ihren Partner. Gut 75 Prozent der Väter würden ihren Erwerbsumfang gerne verringern, während von den befragten Müttern ein mindestens ebenso großer Anteil ihren Erwerbsumfang erhöhen oder verringern möchte (Abbildung 3.2, links). Der Wunsch nach einer Änderung des Erwerbsumfanges unterscheidet sich jedoch erwartungsgemäß nach der Erwerbskonstellation der Paare. Väter und Mütter, die in Vollzeit arbeiten, wünschen sich mehrheitlich eine Verringerung ihrer Arbeitszeit, während Väter mit einer Vollzeit arbeitenden Partnerin sowie nicht erwerbstätige Mütter überwiegend gerne (mit einem höheren Stundenumfang) erwerbstätig wären. Bei den Teilzeitpaaren möchten gut jeder zweite Vater und knapp jede zweite Mutter weniger Stunden arbeiten; rund jeder dritte Elternteil möchte die Arbeitszeit beibehalten. Eine vergleichbare Verteilung zeigt sich für Mütter in Zuverdienerkonstellationen.

Vollzeit arbeitende Väter wollen unabhängig vom Erwerbsumfang ihrer Partnerin im Durchschnitt 35 Stunden in der Woche arbeiten; bei den Vollzeit arbeitenden Müttern liegt die Wunscharbeitszeit ebenfalls unabhängig vom Erwerbsumfang ihres Partners mit durchschnittlich 30 Stunden etwas darunter (Abbildung 3.3, links). Auch in Teilzeitkonstellationen liegt die Wunscharbeitszeit von Vätern fünf Stunden über derje-

nigen der Mütter bei durchschnittlich 30 Stunden. Bei Vätern mit einer Partnerin in der Haupt- bzw. Alleinverdienerrolle hingegen liegt die gewünschte Wochenarbeitszeit mit 25 Stunden durchschnittlich fünf Stunden unter derjenigen der in Vollzeit arbeitenden Partnerin.

Die Arbeitszeitwünsche der Befragten harmonisieren in hohem Maße mit denen ihrer Partnerinnen bzw. Partner (Abbildung 3.2, rechts): Beispielsweise wünscht nicht nur die Mehrheit der Vollzeit arbeitenden Väter für sich selbst eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit, sondern auch die Mehrheit der Mütter wünscht, dass ihre Partner weniger arbeiten (rechts unten). Dies gilt umgekehrt auch für die Arbeitszeitwünsche von Vätern für ihre Vollzeit arbeitenden Partnerinnen (rechts oben). Ist die Partnerin hingegen nicht erwerbstätig, wünschen nahezu 80 Prozent der alleinverdienenden Väter, dass ihre Partnerin eine Erwerbstätigkeit aufnimmt. Auch Mütter in Haupt- bzw. Alleinverdienerkonstellationen möchten, dass ihr Partner mehr Stunden bzw. überhaupt arbeitet. Die Befunde weisen damit auch auf ungenutzte Arbeitskräftepotenziale hin.

Mit Blick auf die Stundenzahl harmonisieren die Wünsche der Paare jedoch nur begrenzt (Abbildung 3.3, rechts). Allein Teilzeitpaare sind sich in ihren Wünschen einig: Im Durchschnitt wollen beide Elternteile, dass sie im Umfang von 25 Stunden und er mit 30 Stunden erwerbstätig ist. Unter Vollzeit arbeitenden Paaren streben Väter im Unterschied zu Müttern eine ausgeglichene Aufteilung an: Während Väter im Durchschnitt eine 35-Stunden-Woche für beide wünschen, wollen Mütter in einer Vollzeit/Vollzeit-Konstellation, dass ihr Partner fünf Stunden mehr als sie selbst bezahlte Arbeit leistet. Dies könnte damit zusammenhängen, dass selbst Vollzeit erwerbstätige Mütter mehr unbezahlte Arbeit als ihre Partner leisten.<sup>63</sup> Allerdings wünschen sich auch Mütter in männlichen Alleinverdienerkonstellationen eine stärker ungleiche Aufteilung als ihre Partner: Während beide Elternteile darin übereinstimmen, dass sie eine Erwerbstätigkeit im Umfang von etwa 20 Stunden aufnehmen sollte, wollen Mütter, dass

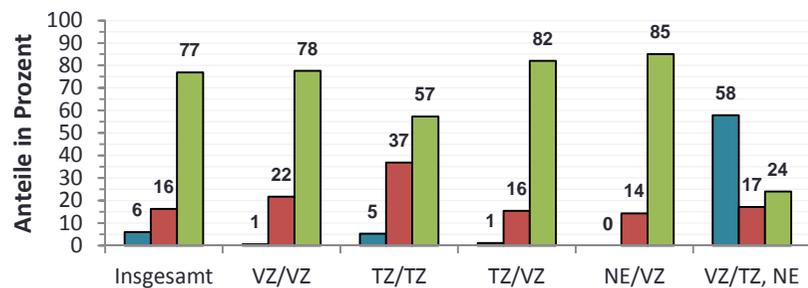
---

<sup>63</sup> Laut Berechnungen des DIW (2014) haben Vollzeit erwerbstätige Mütter 2014 im Durchschnitt doppelt so viel Zeit mit Kinderbetreuung verbracht als Väter (4,9 Stunden pro Werktag im Vergleich zu 2,3 Stunden in Haushalten mit Kindern bis sechs Jahre). Online verfügbar unter: [https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.528159.de/20160302\\_pm\\_frauentag\\_tabellen.pdf](https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.528159.de/20160302_pm_frauentag_tabellen.pdf), Stand: 20.05.2016.

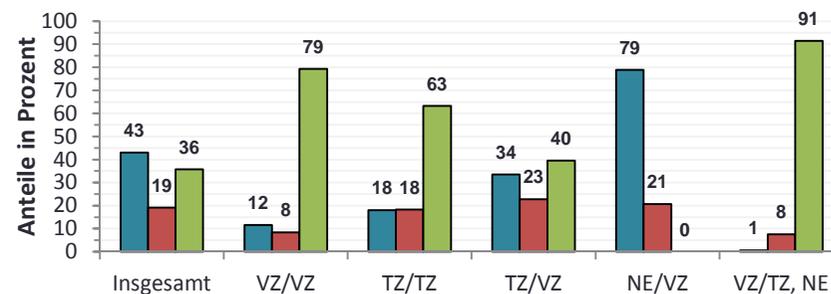
ihr Partner rund 38 Stunden arbeitet (die Väter selbst würden gerne auf durchschnittlich 35 Stunden reduzieren). Auch in Zuverdienerkonstellationen gehen die Meinungen der Partner auseinander: Unabhängig vom Geschlecht wünschen sich die jeweils Vollzeit arbeitenden Elternteile eine weniger ungleiche Aufteilung. Dafür müsste der andere mehr Stunden bezahlte Arbeit leisten, als dieser es für sich selbst wünscht.

**Abbildung 3.2: Wünsche zum Erwerbsumfang nach Erwerbskonstellation der Paare**

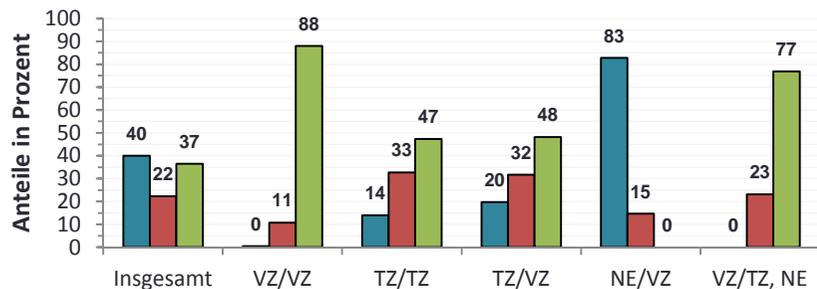
Väter: für sich



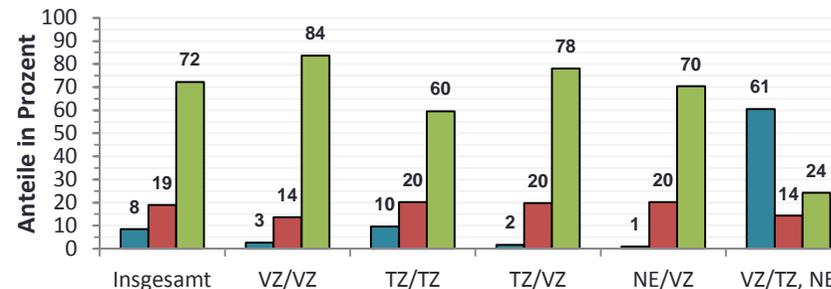
Väter: für ihre Partnerin



Mütter: für sich



Mütter: für ihren Partner



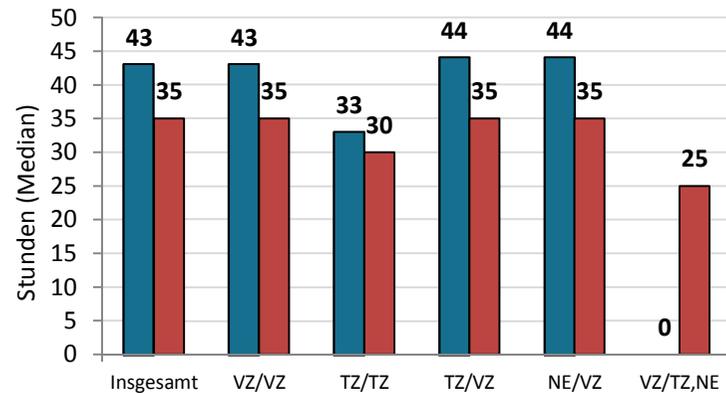
■ mehr ■ gleich viel ■ weniger

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten.

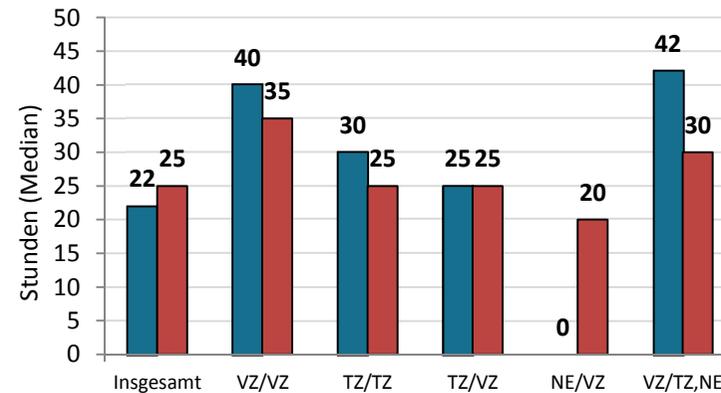
Anmerkung: Erwerbskonstellationen: VZ/VZ = beide Vollzeit, TZ/TZ = beide Teilzeit, TZ/VZ = Mutter Teilzeit/ Vater Vollzeit, NE/VZ = Mutter nicht erwerbstätig/ Vater Vollzeit, VZ/TZ, NE = Mutter Vollzeit/ Vater Teilzeit oder nicht erwerbstätig (die Konstellationen „weibliche Haupternährerin“ und „weibliche Alleinverdienerin“ wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst).

**Abbildung 3.3: Tatsächlicher und gewünschter Erwerbsumfang nach Erwerbskonstellation der Paare (in Wochenstunden)**

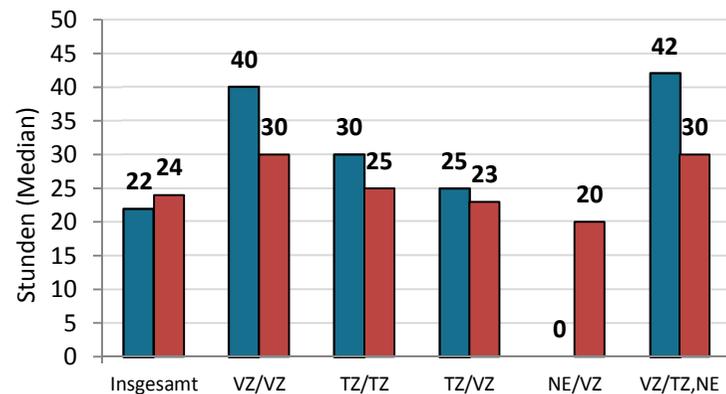
Väter: für sich



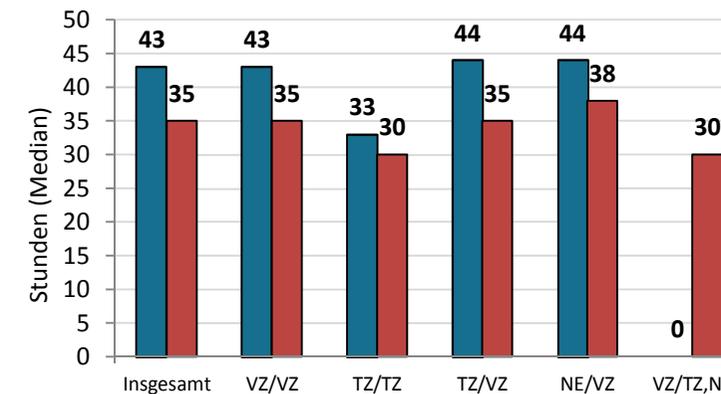
Väter: für ihre Partnerin



Mütter: für sich



Mütter: für ihren Partner



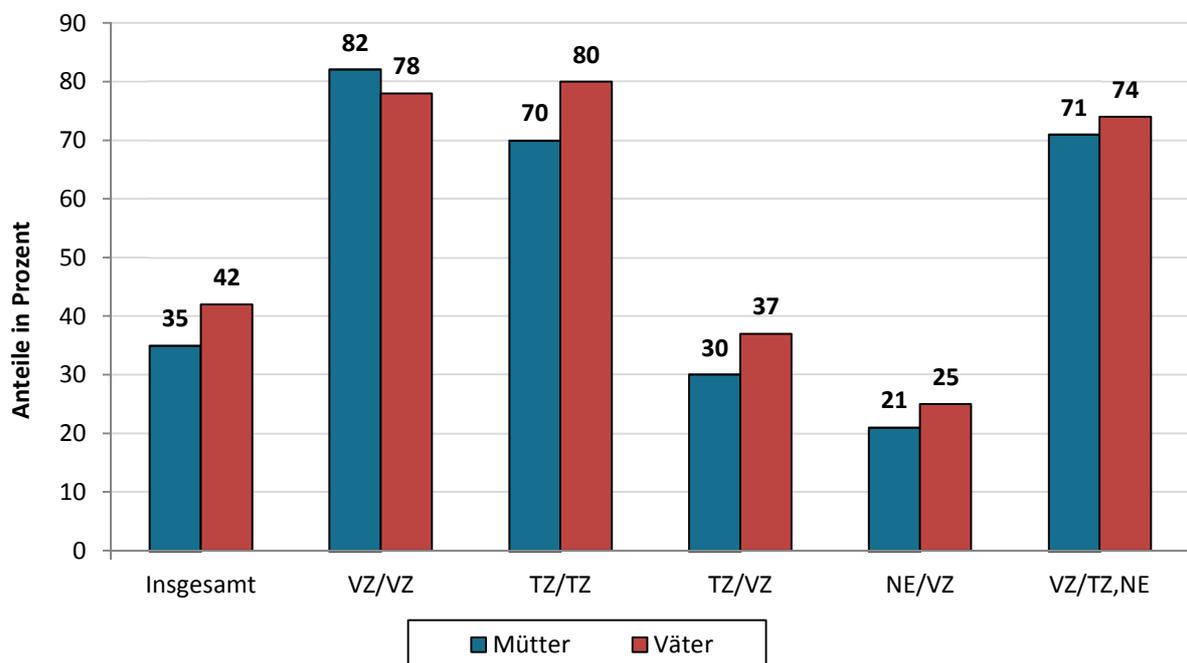
■ Tatsächlicher Erwerbsumfang ■ Gewünschter Erwerbsumfang

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten.

Anmerkung: Erwerbskonstellationen: VZ/VZ = beide Vollzeit, TZ/TZ = beide Teilzeit, TZ/VZ = Mutter Teilzeit/ Vater Vollzeit, NE/VZ = Mutter nicht erwerbstätig/ Vater Vollzeit, VZ/TZ, NE = Mutter Vollzeit/ Vater Teilzeit oder nicht erwerbstätig (die Konstellationen „weibliche Haupternährerin“ und „weibliche Alleinverdienerin“ wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst).

Abbildung 3.4 zeigt den Anteil derjenigen Mütter und Väter, die sich eine (annähernd) egalitäre Aufteilung des Erwerbsumfangs wünschen, d.h. sie selbst und der Partner bzw. die Partnerin sollten idealerweise etwa im selben Stundenumfang erwerbstätig sein. Im Durchschnitt wünschen sich gut jede dritte Mutter und vier von zehn Vätern (annähernd) gleiche Wochenarbeitszeiten für beide. Die Anteile variieren allerdings erheblich nach der Erwerbskonstellation. Die große Mehrheit der Paare mit egalitären Erwerbsmodellen (beide Vollzeit, beide Teilzeit) möchte auch in Zukunft eine egalitäre Aufteilung beibehalten. Auch die Mehrheit der Paare mit einem weiblichen Haupt- oder Alleinverdienermodell wünscht sich eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbsarbeitszeiten. In männlichen Haupt- bzw. Alleinverdienermodellen kann sich aktuell nur eine Minderheit der Mütter und Väter vorstellen, dass beide Elternteile in etwa gleichem Umfang erwerbstätig sind.

**Abbildung 3.4: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs (+/- 5 Wochenstunden)**

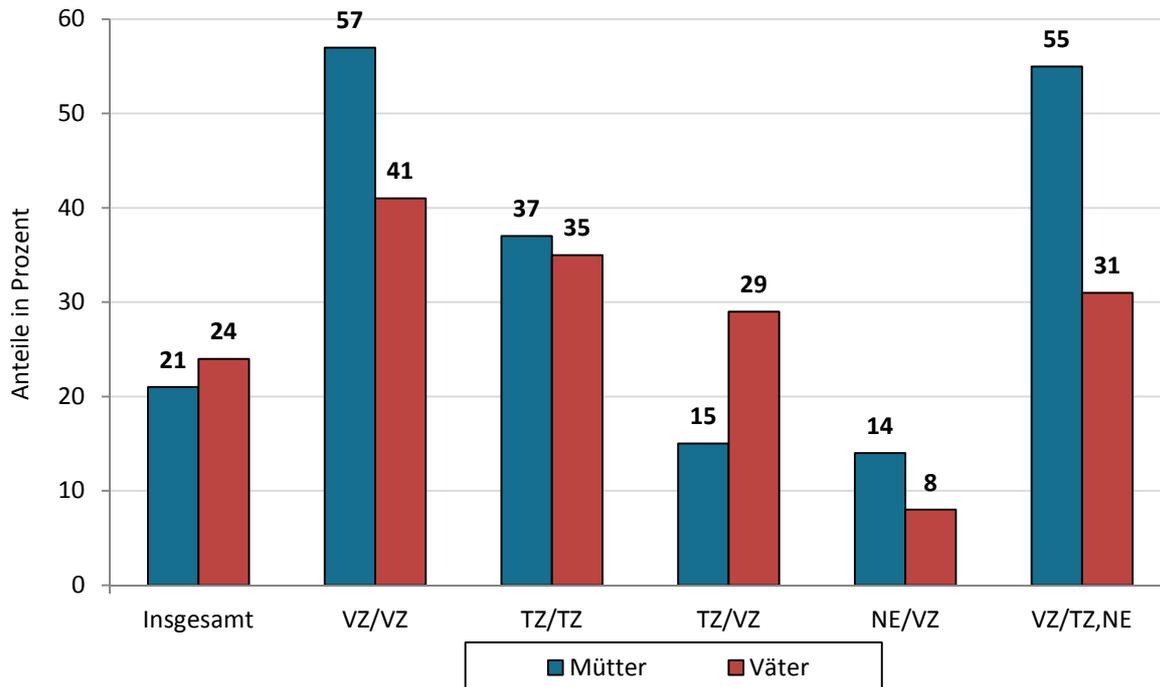


Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten.

Anmerkung: Erwerbskonstellationen: VZ/VZ = beide Vollzeit, TZ/TZ = beide Teilzeit, TZ/VZ = Mutter Teilzeit/ Vater Vollzeit, NE/VZ = Mutter nicht erwerbstätig/ Vater Vollzeit, VZ/TZ, NE = Mutter Vollzeit/ Vater Teilzeit oder nicht erwerbstätig (die Konstellationen „weibliche Haupternährerin“ und „weibliche Alleinverdienerin“ wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst).

Abbildung 3.5 zeigt zudem den Anteil derjenigen Mütter und Väter, die sich eine Wochenarbeitszeit für beide wünschen, die innerhalb eines aktuell politisch diskutierten Korridors zwischen 28 und 36 Stunden liegt. Insgesamt möchten rund jede fünfte Mutter und jeder vierte Vater, dass beide jeweils zwischen 28 und 36 Stunden pro Woche arbeiten. Dabei zeigen sich erhebliche Unterschiede nach Erwerbskonstellation und Geschlecht. Mit Anteilen von über 50 Prozent ist der Wunsch nach einer Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 36 Stunden für beide am häufigsten unter Vollzeit arbeitenden Müttern verbreitet. Unter Teilzeit arbeitenden Müttern variiert der Anteil mit dem Erwerbsstatus des Partners. In Teilzeit/Teilzeit-Konstellationen wünscht sich ein ähnlich hoher Anteil von rund 35 Prozent der Mütter und Väter eine Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 36 Stunden für beide. In männlichen Hauptverdienerkonstellationen wünschen sich immer noch drei von zehn Vätern eine Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 36 Stunden für beide, aber nur halb so viele Mütter. In Alleinverdienerkonstellationen sind egalitäre Erwerbswünsche innerhalb dieses Korridors am seltensten verbreitet. Vereinfacht lässt sich festhalten: Je traditioneller die aktuelle Aufteilung, desto weniger können sich Paare egalitäre Erwerbsarbeitszeiten im Umfang von 28-36 Wochenstunden vorstellen.

**Abbildung 3.5: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs zwischen 28 und 36 Wochenstunden**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten.

Anmerkung: Erwerbskonstellationen: VZ/VZ = beide Vollzeit, TZ/TZ = beide Teilzeit, TZ/VZ = Mutter Teilzeit/ Vater Vollzeit, NE/VZ = Mutter nicht erwerbstätig/ Vater Vollzeit, VZ/TZ, NE = Mutter Vollzeit/ Vater Teilzeit oder nicht erwerbstätig (die Konstellationen „weibliche Haupternährerin“ und „weibliche Alleinverdienerin“ wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst).

Welche Gründe sprechen aus Sicht der Mütter und Väter gegen eine gewünschte Änderung ihres Erwerbsumfangs? In Tabelle 3.2 sind jeweils die am häufigsten genannten Gründe aufgelistet, die gegen eine gewünschte Verringerung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sprechen. Die Ergebnisse stützen die Begründungsfaktoren der qualitativen Paarbefragung: Betriebliche Rahmenbedingungen spielen eine bedeutsame Rolle für Arbeitszeit- und Erwerbsentscheidungen. Dies gilt für Väter wie Mütter gleichermaßen. Daneben zeigen sich auch Hinweise auf traditionelle Rolleneinstellungen: Für Väter spielen finanzielle Gründe häufiger eine Rolle als für Mütter, die wiederum häufiger Betreuungsaspekte anführen.

- *Gegen eine gewünschte Verringerung der Arbeitszeit* sprechen neben finanziellen Erwägungen am häufigsten betriebliche Gründe: Knapp jeder zweite Vater und knapp jede dritte Mutter sehen in ihren aktuellen Betrieben derzeit keine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Gut jeder dritte Vater gibt als Grund an, dass Teilzeitoptionen für Männer in ihrem Betrieb unüblich sind bzw. der oder

die Vorgesetzte dagegen wäre. Auch jede fünfte Mutter gibt ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten als Grund an, fast ebenso häufig wie den Wunsch, das eigene berufliche Fortkommen nicht zu gefährden.

- *Gegen eine gewünschte Erhöhung der Arbeitszeit* sprechen aus Sicht der Betroffenen eine Reihe an betrieblichen Gründen, aber auch finanzielle und familiäre Bedenken. Von den betroffenen Müttern befürchtet eine Mehrheit von 65 Prozent, dass sie mit einem höheren Stundenumfang auf zeitliche Flexibilität verzichten müssten. Für knapp 60 Prozent wäre offenbar Voraussetzung, dass ihr Partner seine Arbeitszeit reduziert. Jede zweite Mutter hätte zudem Sorge, dass ihre Kinder unter einer Arbeitszeiterhöhung leiden könnten; gut jede Dritte gibt fehlende Betreuungsmöglichkeiten als Grund an. Väter geben als häufigsten Grund an, keine passende Stelle mit mehr Stunden in Aussicht zu haben. Knapp jeder Zweite sieht keinen ausreichenden finanziellen Nutzen in einer Erhöhung der Arbeitszeit, jedem Dritten fehlen Möglichkeiten, dadurch beruflich voranzukommen. Bei dieser Gruppe handelt es sich vor allem um Väter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.
- *Gegen die gewünschte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit* geben nicht erwerbstätige Mütter häufiger als Väter betriebliche bzw. berufliche Gründe an: 23 Prozent der Mütter sind der Meinung, dass sie nach der Geburt beruflich nicht mehr vorangekommen sind bzw. ihre Qualifikation inzwischen veraltet ist; 17 Prozent sind wegen unflexibler Arbeitszeiten in ihrem Beruf nicht mehr erwerbstätig. Der größte relative Anteil an nicht erwerbstätigen Müttern, die gerne erwerbstätig wären, gibt jedoch an, dass sie lieber primär Sorge für Kinder und Haushalt tragen. Dies trifft auch auf ein Viertel der nicht erwerbstätigen Väter zu, die generell gerne eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden. Noch häufiger jedoch geht es bei Vätern – analog zur Erhöhung der Arbeitszeit – um den finanziellen Nutzen. Bei knapp einem Viertel der Väter wie auch der Mütter scheinen die Arbeitszeiten der Partnerin bzw. des Partners die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erschweren.

**Tabelle 3.2: Häufige Gründe gegen eine gewünschte Änderung des Erwerbsumfangs**

Mütter	Väter
<i>Gründe gegen gewünschte Verringerung der Arbeitszeit</i>	
1. Finanzielle Gründe (52%)	1. Finanzielle Gründe (56%)
2. Renten- und Sozialversicherungsansprüche (39%)	2. Keine passende Stelle mit weniger Stunden in Aussicht (46%)
3. Keine passende Stelle mit weniger Stunden in Aussicht (30%)	3. Renten- und Sozialversicherungsansprüche (39%)
4. Berufliches Fortkommen nicht gefährden (21%)	4. Teilzeit im Betrieb für Männer unüblich (36%)
5. Vorgesetzte/-r dagegen (19%)	5. Vorgesetzte/-r dagegen (34%)
<i>Gründe gegen gewünschte Erhöhung der Arbeitszeit</i>	
1. Weniger zeitliche Flexibilität (65%)	1. Keine passende Stelle mit mehr Stunden in Aussicht (59%)
2. Wegen der Arbeitszeiten des Partners (58%)	2. Es lohnt sich finanziell nicht (47%)
3. Kinder würden darunter leiden (50%)	3. Kein berufliches Vorankommen auf aktueller Stelle möglich (33%)
4. Keine passende Stelle mit mehr Stunden in Aussicht (37%)	4. Kinder würden darunter leiden (15%)
5. Wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten (36%)	5. Weniger zeitliche Flexibilität (14%)
<i>Gründe für Nichterwerbstätigkeit</i>	
1. Lieber primär Sorge für Kinder und Haushalt (31%)	1. Es lohnt sich finanziell nicht (35%)
2. Wegen der Arbeitszeiten des Partners (24%)	2. Lieber primär Sorge für Kinder und Haushalt (26%)
3. Qualifikation inzwischen veraltet (23%)	3. Arbeitszeiten im Beruf zu unflexibel (24%)
4. Nach der Geburt beruflich nicht mehr vorangekommen (23%)	4. Wegen der Arbeitszeiten der Partnerin (24%)
5. Arbeitszeiten im Beruf zu unflexibel (17%)	5. -

Quelle: Telefonische Paarbefragung.

Anmerkung: Abhängig Beschäftigte, die eine Verringerung bzw. Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen, bzw. Nichterwerbstätige, die gerne erwerbstätig wären; gewichtete Daten; Mehrfachnennungen möglich; kursiv: Fallzahlen <20.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass sich die qualitativ befragten Paare nach ihren Einstellungen zur Arbeitsteilung, ihren finanziellen und betrieblichen Rahmenbedingungen sowie ihren Strategien im Umgang mit diesen Rahmenbedingungen in drei Idealtypen unterteilen lassen: (1) *egalitär-familienorientierte* Paare, (2) *egalitär-berufsorientierte* Paare sowie (3) *traditionell-spezialisierte* Paare. Paare vom Typ 1 und 2 streben nach einer ausgewogenen innerpartnerschaftlichen Zeitaufteilung zwischen Beruf und Familie. Betriebliche Rahmenbedingungen spielen insbesondere bei egalitär-berufsorientierten Paaren eine zentrale Rolle, wenn es um die Entscheidung für oder gegen ein egalitäres Modell geht. Vor die Wahl gestellt, sind diese Paare bereit, ihren gemeinsamen Wunsch nach einer egalitären Aufteilung hintenanzustellen, um auch mit Familie beruflich voranzukommen. Auswertungen der Telefonbefragung bestätigen,

dass gegen eine gewünschte Verringerung der Arbeitszeit sowohl bei Vätern als auch Müttern am häufigsten finanzielle und betriebliche Gründe sprechen. Unter den erwerbstätigen Eltern dominiert insgesamt der Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit. Im Durchschnitt möchten Väter 35 Stunden arbeiten (im Durchschnitt möchten dies auch die Partnerinnen), Mütter hingegen möchten im Durchschnitt 24 Stunden arbeiten (Väter wünschen sich für ihre Partnerinnen im Durchschnitt 25 Stunden). Paare mit Allein- und Zuverdienerkonstellationen streben insgesamt eine weniger ungleiche Aufteilung an. Doch nur bei 15 Prozent aller Paare haben gegenwärtig *beide Elternteile* den Wunsch, Erwerbsarbeit ausgewogen aufzuteilen; nur 4 Prozent sind sich darüber hinaus auch darin einig, wie viele Stunden jeder Elternteil idealerweise arbeiten sollte.

### **3.3 Elternzeitwünsche und Hindernisse**

Obwohl sich seit Inkrafttreten des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2007 berufliche Auszeiten von Müttern nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt verkürzt und die der Väter verlängert haben, besteht weiterhin eine Ungleichverteilung zwischen Müttern und Vätern bei der Inanspruchnahme und Dauer von Elternzeit. Derzeit stehen den rund 96 Prozent der Mütter mit Elterngeldbezug lediglich 32 Prozent Väter gegenüber.<sup>64</sup> Worauf ist der Fortbestand dieser traditionellen Arbeitsteilung zurückzuführen? Welche Faktoren tragen dazu bei, dass Männer Elternzeit in Anspruch nehmen und dies über die beiden Partnermonate hinaus? Unter Einbeziehung der quantitativen Befragung soll es im Folgenden darum gehen, diese Diskrepanz zu erklären und darzustellen, was sich Eltern wünschen und was Unternehmen und Politik dazu beitragen können, Eltern bei der Umsetzung ihrer Wünsche zu unterstützen.

Zunächst stellt sich die Frage, inwiefern die ungleiche Aufteilung von Elternzeit den Wünschen von Müttern und Vätern entspricht. Auf die Frage, ob sie bei ihrem jüngsten Kind gern etwas anders gemacht hätten, antworteten rund 18 Prozent der Väter mit Kindern, die nach 2007 geboren sind und keine Elternzeit genommen hatten, dass sie gern ein bis zwei Monate Elternzeit genommen hätten. Rund 22 Prozent der

---

<sup>64</sup> Statistisches Bundesamt (2015), Daten beziehen sich auf Eltern von Kindern, die im 3. Quartal 2013 geboren sind

Väter ohne Elternzeit in der Vergangenheit geben an, dass sie sogar mehr als ein Jahr Elternzeit genommen hätten. Auch im Rahmen der qualitativen Interviews bringen sowohl Mütter, die nur kurz in Elternzeit waren, als auch Väter, die nicht in Elternzeit waren, ihr Bedauern über diese „verpasste Chance“ zum Ausdruck.<sup>65</sup>

In Abbildung 3.6 werden die tatsächlichen und die gewünschten Elternzeitdauern von Vätern und in Abbildung 3.7 von Müttern mit Kindern, die 2007 oder später geboren sind, dargestellt.<sup>66</sup> Auffällig in dieser Gegenüberstellung der tatsächlichen und gewünschten Elternzeitdauer bei den Männern ist, dass lediglich etwas mehr als die Hälfte der Väter, die ein bis zwei Monate Elternzeit nahmen, dies auch als Wunschkdauer angeben. Die Auswertungen der qualitativen Interviews zeigen, dass der rechtliche Anspruch auf zwei Elterngeldmonate, die andernfalls verfallen würden, besonders von Vätern als Begründung für die Inanspruchnahme von Elternzeit genutzt wird.<sup>67</sup> Außerdem scheint eine zweimonatige Erwerbsunterbrechung – oftmals auch von den Vätern selbst als „längerer Urlaub“ bezeichnet<sup>68</sup> – nicht mit großen Sorgen hinsichtlich des beruflichen Fortkommens einherzugehen.

---

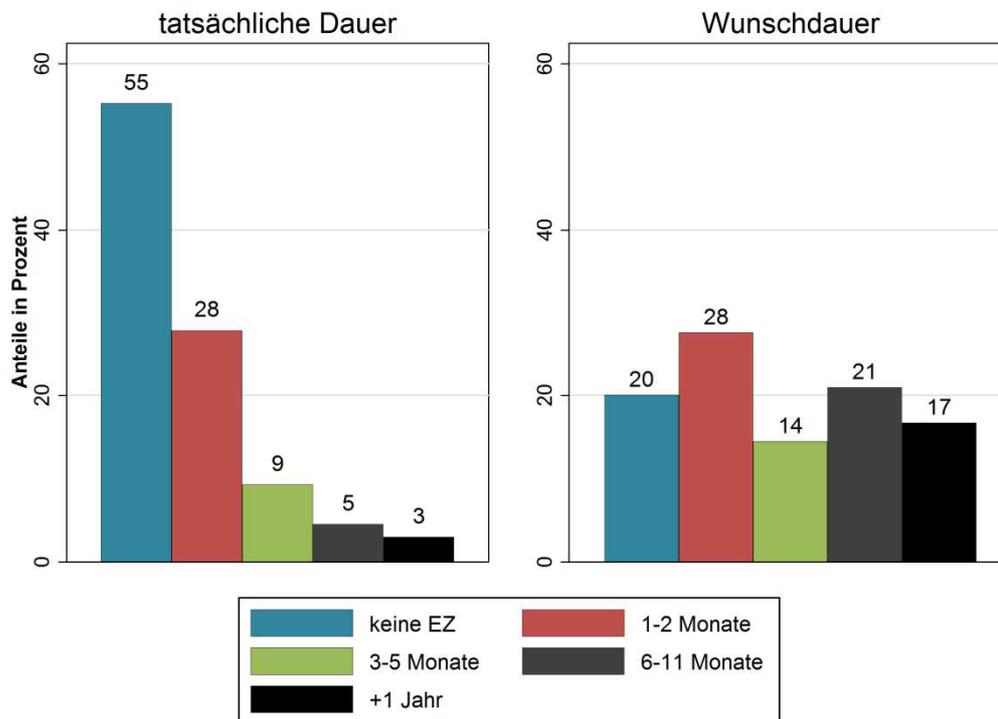
<sup>65</sup> 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>66</sup> An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Vergleichbarkeit dieser und aller nachfolgenden Ergebnisse aufgrund der besonderen Stichprobe mit denen anderer Befragungen nicht möglich ist. Die hier verwendete Stichprobe umfasst zusammenlebende Paare mit mindestens einem im Haushalt lebenden Kind im Alter von höchstens 12 Jahren; mindestens ein Elternteil muss zudem abhängig beschäftigt sein (siehe Kapitel 2.2).

<sup>67</sup> 1610\_TZTZ, Angestellter im Non-Profitsektor/ Angestellte im Sozialbereich, Sozialarbeiterin, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>68</sup> 1457\_TZTZ, Training Manager/ Projektleiterin in einer NGO, beide Teilzeit, zwei Kinder; 2002\_TZTZ, verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde/ Projektleiter in einem Sozialforschungsinstitut, beide Teilzeit, zwei Kinder; 1436\_VZTZ, Referent bei einem sozialen Träger, Vollzeit/ Orthopädietechnikerin in einer Werkstatt, Teilzeit, drei Kinder

**Abbildung 3.6: Tatsächliche und gewünschte Elternzeitdauer von Vätern mit Kindern, die 2007 oder später geboren sind**

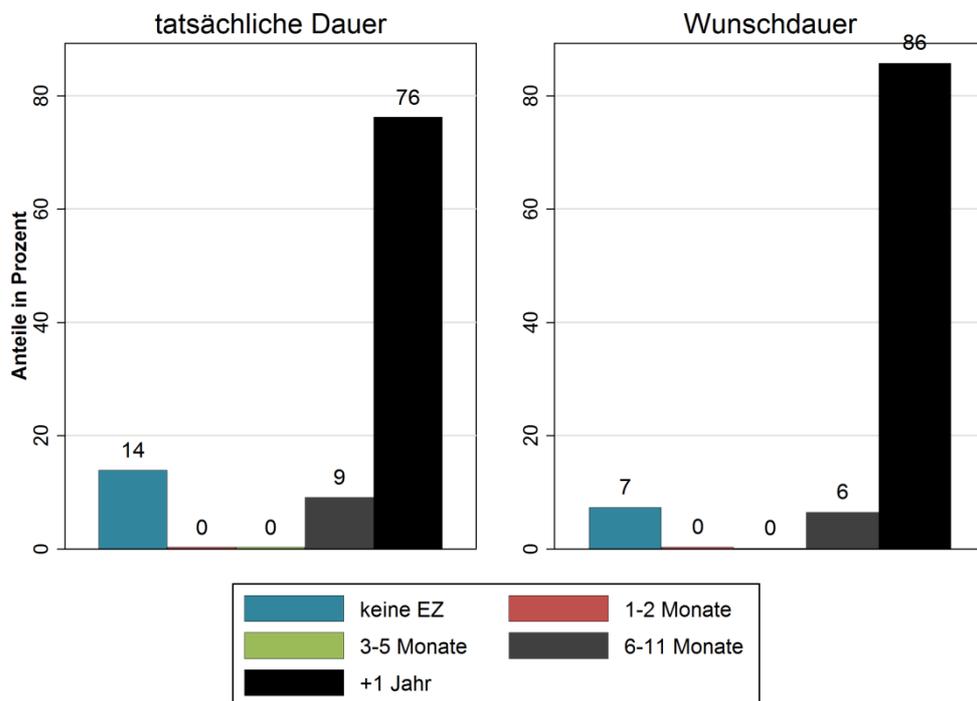


Quelle: Telefonische Paarbefragung, N (tatsächliche Dauer) = 613; N (Wunschkdauer) = 603, gewichtete Daten. Anmerkung: Das Analysesample umfasst Eltern, deren jüngstes Kind im Jahr 2007 oder später geboren ist (*Elterngeldreform*). Dazu gehören Eltern, die keine Elternzeit genommen haben oder nehmen möchten, die für ihr jüngstes Kind bereits zu einem früheren Zeitpunkt Elternzeit genommen haben, sowie Eltern, die planen, für ihr jüngstes Kind Elternzeit zu beanspruchen. Diese Samplezusammensetzung erklärt mögliche Unterschiede zu anderen Statistiken. Laut Statistischem Bundesamt beanspruchen knapp 80 Prozent der Väter in Elternzeit lediglich für 2 Monate Elterngeld, während die durchschnittliche Bezugsdauer bei 3,1 Monaten lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). Die durchschnittliche Dauer der Väterzeit liegt in unserem Sample bei 3,8 Monaten.

Im Gegensatz dazu waren bzw. sind die meisten Mütter mit der Elternzeitdauer für ihr jüngstes Kind zufrieden und würden nichts anders machen wollen (Abbildung 3.7). Allerdings wünschen sich knapp die Hälfte der (wenigen) Mütter, die über den Mutterschutz hinaus keine Elternzeit für ihr jüngstes Kind in Anspruch genommen hatten, eine Elternzeit von einem Jahr oder mehr. Bei diesen Frauen scheinen es in der Regel finanzielle Überlegungen zu sein, die sie von einer längeren Erwerbsunterbrechung abhalten.<sup>69</sup>

<sup>69</sup> 2022\_TZVZ, Senior Consultant, Politikwissenschaftler, Beratung im Gebiet Wirtschaft, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Sozialwissenschaftlerin, Vollzeit, zwei Kinder; 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder

**Abbildung 3.7: Tatsächliche und gewünschte Elternzeitdauer von Müttern mit Kindern, die 2007 oder später geboren sind**



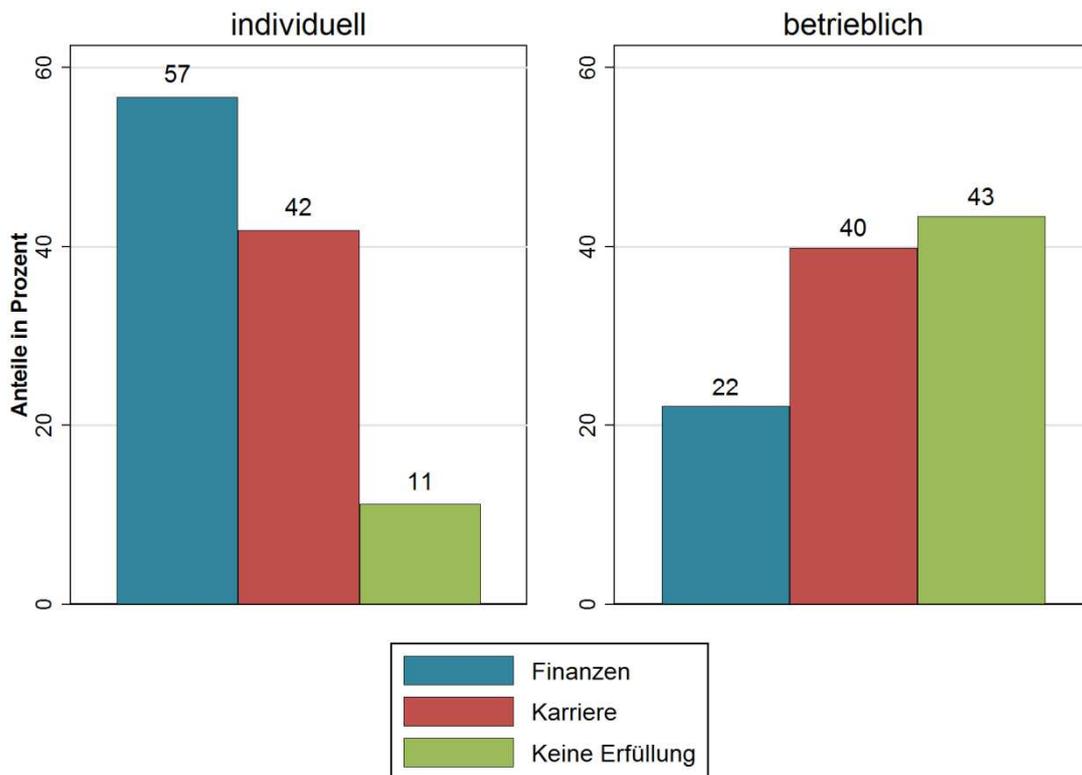
Quelle: Telefonische Paarbefragung, N (tatsächliche Dauer) = 615; N (Wunschkdauer) = 606, gewichtete Daten. Anmerkung: Das Analysesample umfasst Eltern, deren jüngstes Kind im Jahr 2007 oder später geboren ist (*Elterngeldreform*). Dazu gehören Eltern, die keine Elternzeit genommen haben oder nehmen möchten, die zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit oder Mutterschutz sind, die für ihr jüngstes Kind bereits zu einem früheren Zeitpunkt Elternzeit genommen haben, sowie solche Eltern, die planen, für ihr jüngstes Kind Elternzeit zu beanspruchen. Diese Samplezusammensetzung erklärt mögliche Unterschiede zu anderen Statistiken.

Vor dem Hintergrund der ungleichen Verteilung von Elternzeit zwischen Müttern und Vätern und der Diskrepanz zwischen realisierter und gewünschter Elternzeit(-dauer) bei den Männern stellt sich die Frage, warum sich insbesondere Väter gegen Elternzeiten bzw. gegen längere Elternzeiten entscheiden. Anknüpfend an bisherige Studien und die Auswertungen unserer qualitativen Interviews zeigen die Auswertungen unserer quantitativen Befragung, dass betriebliche Bedingungen, ökonomische Überlegungen sowie die Elternzeitwünsche der Partnerin die väterliche Inanspruchnahme und Dauer von Elternzeit und Elterngeld bestimmen (Abbildung 3.8 und Abbildung 3.9).

Väter, die keine Elternzeit genommen haben (Abbildung 3.8), führen hierfür insbesondere finanzielle Gründe und die Angst vor beruflichen Nachteilen an. Nur wenige Väter gaben an, dass sie lediglich deshalb keine Elternzeit genommen hätten, weil es keine erfüllende Aufgabe sei, nur für das Kind da zu sein. Stattdessen werden Vorbehal-

te seitens Vorgesetzter, das Fehlen einer passenden Vertretung sowie die Tatsache, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit von Vätern im Betrieb unüblich sei, als zentrale Hemmnisse genannt.

**Abbildung 3.8: Gründe gegen Elternzeit (Väter)**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N (Säule 1 li.) = 291, N (Säule 2 li.) = 287, N (Säule 3 li.) = 291; N (Säule 1 re.) = 263, N (Säule 2 re.) = 278, N (Säule 3 re.) = 290, gewichtete Daten.

Anmerkung: Das Analysesample umfasst Väter, deren jüngstes Kind im Jahr 2007 oder später geboren ist (*Elterngeldreform*) und die keine Elternzeit für ihr jüngstes Kind genommen haben bzw. nehmen möchten, aber vor der Geburt ihres jüngsten Kindes erwerbstätig waren.

Während sich der Befund, dass es speziell für Väter Vorbilder im Betrieb bedarf, damit sie Elternzeit nehmen, mit den Ausführungen der befragten Eltern in den qualitativen Interviews deckt<sup>70</sup>, scheint die Rolle von Elternzeitvertretungen aus Elternsicht zwar einerseits oft eine notwendige (mitunter schwer zu erfüllende<sup>71</sup>) Bedingung für die Inanspruchnahme von Elternzeit zu sein. Andererseits bringen zeitweilige Vertretungen

<sup>70</sup> So zum Beispiel die Aussagen folgender Väter: 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder; 2022\_TZVZ, Senior Consultant, Politikwissenschaftler, Beratung im Gebiet Wirtschaft, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Sozialwissenschaftlerin, Vollzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide tätig in der Anwendungsentwicklung, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>71</sup> 1115\_VZTZ, Versuchsingenieur, Vollzeit/ Architektin, Teilzeit, zwei Kinder

auch Verlust- und Konkurrenzängste mit sich, wie die folgenden Interviewauszüge mit einem in Teilzeit arbeitenden Vater (Journalist) illustrieren:

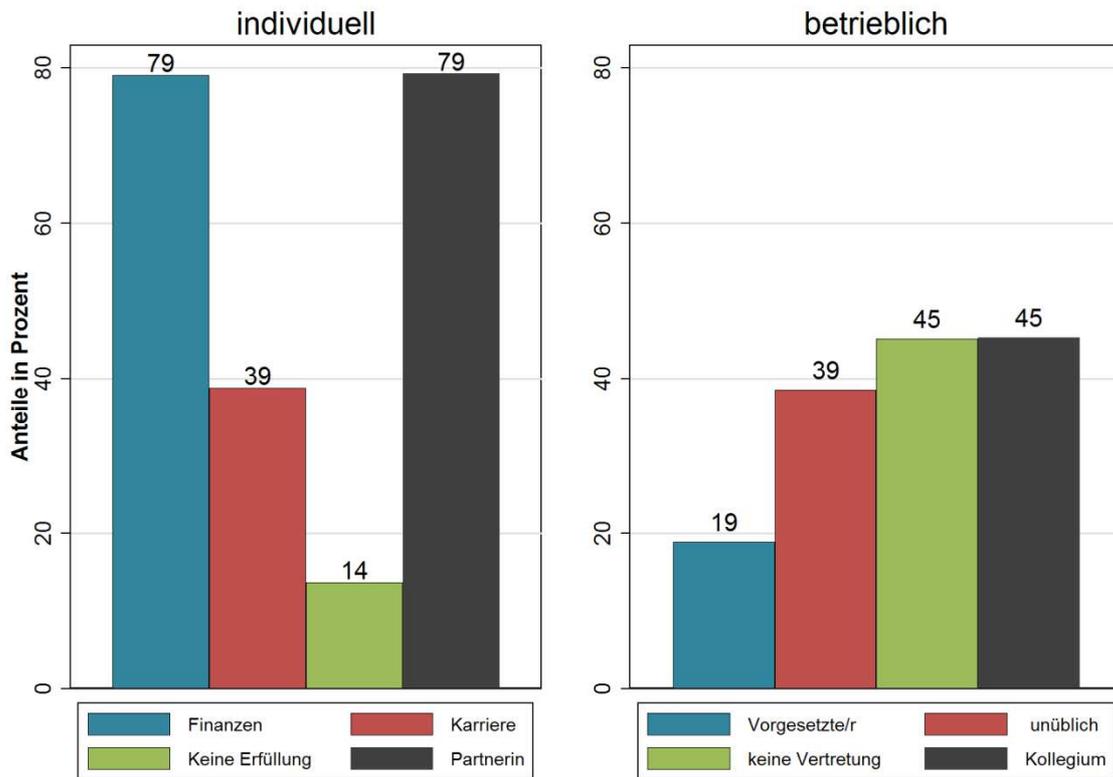
„Ja bei mir [...] persönlich war's nicht so, aber bei einigen Kolleginnen hab' ich's gesehen, die sind aus der Elternzeit wiedergekommen und da gab's dann schon jemanden, der befristet auf dieser Stelle war, und der war dann natürlich immer toller als der vorher und dann wollte man den eigentlich behalten [...] da gab's doch diverse Situationen, wo ich selber auch so 'n bisschen Bedenken hatte, wie wird das dann bei mir sein, ich mein' ich hab' so ein bisschen Schutz durch diese Betriebsratsgeschichte, warum mich da keiner angreift, aber ich seh' das halt bei vielen Kollegen, die eben nicht so 'ne Lobby haben, ist schon schwierig, weil man dann grade durch diese Vertretungsgeschichten, wenn man jemanden hat, der hängt sich da jetzt so ein Jahr rein oder eineinhalb Jahre, ist ja auch verständlich und hat dann eben auch keine Familie, der kann dann halt wirklich durchpowern und macht sich auch beliebt dann bei den anderen [...] nach dem Motto, der da wiederkommt, den wollen wir eigentlich nicht mehr haben, der war ja auch nicht so gut, ne!.“<sup>72</sup>

Väter, die Elternzeit beansprucht haben (Abbildung 3.9), nennen ähnliche Gründe gegen eine längere Elternzeitdauer wie Väter, die keine Elternzeit in Anspruch genommen haben. Es sind vor allem finanzielle Gründe, die gegen eine längere Elternzeit sprechen (knapp 80 Prozent), und mehr als ein Drittel der Väter hat Angst vor beruflichen Nachteilen (39 Prozent). Die Einschätzung, dass die Verantwortung für ein Kind als einzige Tätigkeit nicht erfüllend genug sei, findet bei den Vätern mit Elternzeit ähnlich wenig Zustimmung wie bei denen, die gar keine Elternzeit für ihr jüngstes Kind genommen hatten (weniger als 15 Prozent). Bei knapp vier von fünf Vätern ist es der Wunsch der Partnerin nach einer 12-monatigen Elternzeit, der sie von einer längeren Erwerbspause abhält. Vorbehalte seitens der Vorgesetzten (knapp 20 Prozent), fehlende Vorbilder im Betrieb (rund 39 Prozent), unzureichende Vertretungsmöglichkeiten und die Rücksicht auf die Kolleginnen und Kollegen (jeweils 45 Prozent), die durch eine längere Elternzeit überlastet gewesen wären, halten Väter zudem von einer längeren Elternzeit ab.

---

<sup>72</sup> T\_02\_TZTZ, Selbstständiger Journalist/ Programmierarbeiterin, beide Teilzeit, drei Kinder

**Abbildung 3.9: Gründe gegen längere Elternzeit (Väter)**



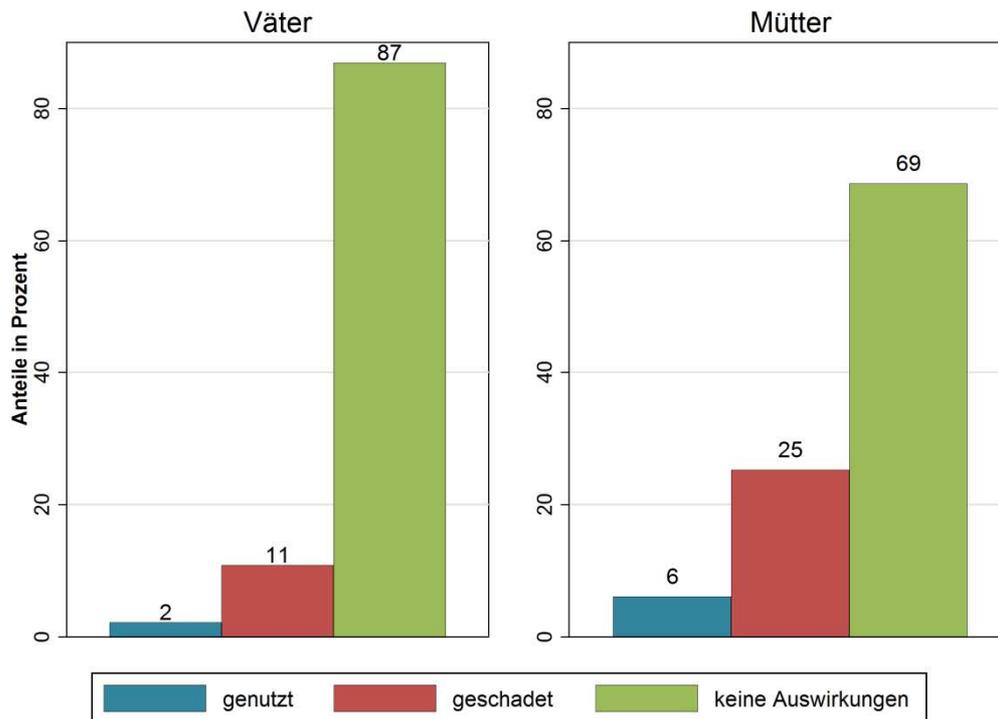
Quelle: Telefonische Paarbefragung, N (Säule 1 li.) = 163, N (Säule 2 li.) = 159, N (Säule 3 li.) = 163; N (Säule 1 re.) = 157, N (Säule 2 re.) = 162, N (Säule 3 re.) = 158, gewichtete Daten.

Anmerkung: Das Analysesample umfasst Väter, deren jüngstes Kind im Jahr 2007 oder später geboren ist (*Elterngeldreform*) und die Elternzeit für ihr jüngstes Kind maximal zwei Monate genommen haben bzw. nehmen möchten und vor der Geburt ihres jüngsten Kindes erwerbstätig waren.

Ob die Bedenken, die Väter davon abhalten, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder länger als zwei Monate in Elternzeit zu gehen, tatsächlich begründet sind, bleibt jedoch auch nach Auswertungen dieser Daten eine offene Frage. Wichtig ist jedoch festzuhalten, dass nur wenige Väter im Nachhinein den Eindruck hatten, die Elternzeit habe ihnen beruflich geschadet. Abbildung 3.10 zeigt, dass der Anteil der Väter, die denken, ihre Elternzeit hätte ihnen beruflich geschadet, mit etwas mehr als 10 Prozent deutlich geringer ist als der der Mütter mit rund 25 Prozent. Dieser Unterschied ist möglicherweise auf die durchschnittlich deutlich kürzere Elternzeit der Väter zurückzuführen und wird auch von Vätern im Rahmen der qualitativen Interviews bestätigt.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> 1286\_VZVZ, Angestellter in einer Reinigungsfirma/ Finanzbuchhalterin, beide Vollzeit, ein Kind; 2022\_TZVZ, Senior Consultant, Politikwissenschaftler, Beratung im Gebiet Wirtschaft, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Sozialwissenschaftlerin, Vollzeit, zwei Kinder; 1436\_VZTZ, Referent bei einem sozialen Träger,

**Abbildung 3.10: Bewertungen der Elternzeit für berufliches Fortkommen**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N (Väter) = 288; N (Mütter) = 515, gewichtete Daten.

Anmerkung: Ausführungen zum Sample siehe oben.

## 4. Betriebliche Rahmenbedingungen der Arbeitsteilung von Paaren

*Janine Bernhardt*

Das folgende Kapitel richtet den Fokus auf betriebliche Rahmenbedingungen und gibt einen systematischen Überblick über das Spektrum betrieblicher Faktoren, die es Paaren erleichtern oder erschweren, ihre gewünschte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen. Dazu wurde auf Basis der qualitativen Paarinterviews computergestützt ein Codesystem betrieblicher Faktoren entwickelt.<sup>74</sup> Die Auswertungen der

---

Vollzeit/ Orthopädietechnikerin in einer Werkstatt, Teilzeit, drei Kinder; 2013\_TZTZ, Beamter in einer Bundesbehörde/ Referatsleiterin in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>74</sup> Das rund 1500 Seiten umfassende Interviewmaterial wurde inhaltsanalytisch und computergestützt ausgewertet (Hermanns 1992). Die Interviews wurden hierzu mit MAXQDA, einer Software für qualitative Textanalysen, kodiert. Das Codesystem gliedert sich in verschiedene Haupt- und Unterkategorien. Die Bildung der Hauptkategorien erfolgte in enger Anlehnung an die interessierenden Forschungsfragen. Beispiele für Hauptkategorien sind: Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit, Aufteilung der Erwerbsar-

*Codings* verweisen darauf, dass Paare ihre Arbeitsteilung von den jeweiligen zeitlichen und räumlichen Anforderungen sowie Spielräumen *beider* Elternteile abhängig machen. Das Kapitel geht deshalb zunächst auf die Bedeutung von Arbeitszeit und -ort für die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit ein. Dazu werden neben den Leitfadenterviews ergänzend auch Auswertungen aus der telefonischen Paarbefragung zu wahrgenommenen Flexibilitätsspielräumen und -wünschen herangezogen. Anschließend geht das Kapitel auf die Rolle struktureller und kultureller Rahmenbedingungen in Betrieben ein und zeigt, wie zeitliche und räumliche Gestaltungsspielräume, Nutzungsmöglichkeiten und berufliche Folgen eng mit verschiedenen Faktoren der Arbeits- und Personalpolitik sowie der Arbeitszeit-, Geschlechter- und Führungskultur zusammenhängen.

#### **4.1 Arbeitszeit und Arbeitsort: Anforderungen und Spielräume**

In welchem Umfang, zu welchen Uhrzeiten und an welchen Orten Eltern arbeiten, hat großen Einfluss auf ihre tägliche Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit. Wer bringt die Kinder morgens zur Betreuungseinrichtung, wer holt sie am Nachmittag und bringt sie abends zu Bett? Wer macht mit ihnen Hausaufgaben oder fährt sie zu Sport- und Musikvereinen? Wer kümmert sich um die Betreuung eines kranken Kindes? Wie oft kommt die Familie zu Mahlzeiten oder Ausflügen zusammen? Dies alles hängt zum einen von den jeweiligen betrieblichen und beruflichen Zeit- und Flexibilitätsanforderungen *beider* Elternteile ab und zum anderen von ihren jeweiligen Gestaltungsspielräumen.

##### **4.1.1 Zeitliche und räumliche Anforderungen**

Atypische Arbeitszeiten, Überstunden, kurzfristige Terminänderungen und Dienstreisen stellen Paare – quer über alle Erwerbskonstellationen – vor besondere Herausforderungen in der Organisation ihres Familienalltags, wenn sie Kinderbetreuung und Hausar-

---

beit, Rahmenbedingungen der Aufteilung im Alltag, Bewertung der jeweiligen Bedingung als Gelingensbedingung oder Hindernis. Die erste Fassung des Codesystems entstand „top down“ auf der Basis bisheriger empirischer Forschungserkenntnisse und eines Pretests und wurde dann im Laufe des Kodierprozesses „bottom up“ auf Grundlage der von den Paaren selbst angesprochenen Themen angepasst, ergänzt und erweitert. Das Codesystem wurde anschließend dazu genutzt, mögliche Einflussfaktoren auf die Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit systematisch zu untersuchen und dabei insbesondere den Stellenwert betrieblicher Rahmenbedingungen herauszuarbeiten.

beit egalitär aufteilen wollen. Die Wahrscheinlichkeit einer egalitären Aufteilung ist dabei sogar höher, wenn beide Elternteile von atypischen, unflexiblen oder unsicheren Arbeitszeiten betroffen sind, als wenn sich die Anforderungen zwischen den Elternteilen stark unterscheiden.

Arbeiten Eltern außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, ist die Aufteilung der Betreuung häufig mit erhöhtem Organisationsaufwand und Belastungen verbunden. Unter den Befragten sind viele Beschäftigte, die im *Schichtdienst* arbeiten, wie z.B. Schienenfahrzeugführerinnen, Krankenschwestern, Altenpfleger, Einzelhandelskaufleute oder Angestellte im Callcenter; Lehrerinnen und Lehrer, die *abends* und *am Wochenende* den Unterricht vor- und nachbereiten; Handwerker, die morgens um sechs Uhr mit ihrer Arbeit beginnen; Laboranten, die sich nachts und am Wochenende für Notfälle *auf Abruf* bereithalten. Sie alle sind auf Unterstützung angewiesen, um ihren Beruf mit Kindern ausüben zu können. Die Zeiträume, die diesen Befragten für Kinderbetreuung und gemeinsame Familienzeit zur Verfügung stehen, sind mitunter erheblich eingeschränkt. Insbesondere Beschäftigte mit Schichtdiensten sind aufgrund der wechselnden Lage ihrer Arbeitszeiten kaum in der Lage, feste Betreuungsarrangements zu etablieren. Häufig können sie die Kinderbetreuung mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner deshalb nur über längere Zeiträume ausgeglichen aufteilen.<sup>75</sup>

In Dienstleistungsberufen mit Öffnungs-, Sprech- oder Unterrichtszeiten kommt oft hinzu, dass die Beschäftigten  *feste Arbeits- und Anwesenheitszeiten* haben, die zusätzlich ihre Möglichkeiten einschränken, flexibel auf familiäre Anforderungen reagieren zu können. Wie nachfolgend gezeigt wird, können Betriebe jedoch durch ausreichende Personalbesetzung und Vertretungsregelungen auch in diesen Berufen Flexibilitätsspielräume schaffen. Zudem haben feste Arbeitszeiten häufig den Vorteil, dass die Betroffenen Arbeits- und Familienzeit gut planen können. Arbeiten sie außerdem zu atypischen Zeiten, eröffnet ihnen ein Zeitausgleich, z.B. tagsüber oder an einzelnen Wochen-

---

<sup>75</sup> z.B. 1598\_VZTZ, Projektleiter im Einzelhandel, Vollzeit/ Krankenschwester, Teilzeit, drei Kinder; 1537\_VZVZ, Großhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau, beide Vollzeit, zwei Kinder; 2017\_TZTZ, Altenpfleger/ Notarfachangestellte, beide Teilzeit, zwei Kinder; 01\_14\_VZVZ, Schienenfahrzeugführer/ Sachbearbeiterin, beide Vollzeit, ein Kind

tagen, Spielräume für Behördengänge, Hausarbeit und auch für persönliche Interessen. Paare mit festen Arbeitszeiten haben überwiegend feste Regeln etabliert, wie sie ihren Familienalltag um ihren Berufsalltag herum strukturieren.

*Außerplanmäßige Termine* und *Überstunden* erschweren die Einhaltung von Absprachen und egalitären Modellen. Kurzfristig angesetzte Termine am Nachmittag oder Abend erfordern zusätzliche Kommunikation, die von beiden Elternteilen als „anstrengend“ und „schwierig“ empfunden wird.<sup>76</sup> Kurzfristige Verfügbarkeitsanforderungen gehen für die Betroffenen oft mit Mehrarbeit einher. Diejenigen Mütter und Väter, die regelmäßig erheblich mehr Stunden als die vertragliche Arbeitszeit leisten, sind auf Partner/-innen mit relativ planbaren Arbeitszeiten angewiesen, die ihnen zu Hause den Rücken freihalten: „[A]lles bleibt an meiner Frau hängen“, sagt ein Jurist, der im Durchschnitt 55 Stunden pro Woche arbeitet, während seine Partnerin ebenfalls Vollzeit im Umfang von 40 Stunden arbeitet.<sup>77</sup> Es überrascht kaum, dass die Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit bei diesen Paaren extrem ungleich verteilt ist. Unter ihnen sind jedoch nicht nur klassische Zuverdienerpaare, sondern auch Paare mit egalitären Vollzeit- und Teilzeitmodellen.

Auch die jeweiligen *Arbeitsorte* beider Partner beeinflussen ihre Arbeitsteilung im Alltag. Weite *Pendelwege* und *Dienstreisen* erhöhen den Organisations- und Abstimmungsaufwand für die Paare und schränken ihre Flexibilitätsspielräume mitunter stark ein, insbesondere wenn es sich um mehrtägige Reisen handelt. Paare, bei denen ein oder beide Elternteile regelmäßig berufliche Termine außerhalb des Arbeits- bzw. Wohnorts wahrnehmen, sind auf externe Unterstützung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit (durch Großeltern, Nachbarn, Freunde, Nannys, Haushaltshilfen usw.) angewiesen, wenn sie die Aufteilung egalitär gestalten wollen. Ohne zusätzliche Unterstützung ist die Aufteilung insgesamt sehr ungleich, indem die Familien- und Hausarbeit primär durch ein in Teilzeit arbeitendes Elternteil aufgefangen wird.

---

<sup>76</sup> z.B. 1040\_VZVZ, Angestellter im Vertriebsinnendienst/ Director Creative Content, beide Vollzeit, zwei Kinder; 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder; 1457\_TZTZ, Training Manager/ Projektleiterin in einer NGO, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>77</sup> 1493\_VZVZ, Jurist/ Controllerin, beide Vollzeit, ein Kind

Zusammengefasst ist die Umsetzung egalitärer Vorstellungen von den zeitlichen und räumlichen beruflichen Anforderungen beider Elternteile abhängig. Unter den befragten Paaren gelingt die Umsetzung egalitärer Modelle dann, wenn 1) beide Elternteile planbare und verlässliche Arbeitszeiten im Rahmen der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen haben und die meiste Zeit möglichst nah am Wohnort arbeiten, oder, wenn 2) beide Elternteile zu versetzten Zeiten arbeiten, z. B. wenn beide im Schichtdienst tätig sind und ihre Schichtpläne aufeinander abstimmen können. Während das erste Modell für viele Dienstleistungsberufe keine tragfähige Lösung bietet, ist das zweite Modell mit erheblichen Belastungen für Paare und Familien verbunden. Wenn einer oder beide Elternteile auf berufliche Anforderungen flexibel reagieren und ihr Familienleben entsprechend kurzfristig organisieren (müssen), geht dies zulasten gemeinsamer Familienzeit.<sup>78</sup> Unter atypischen und unsicheren Arbeitszeitbedingungen sind Paare auf Unterstützung durch Betriebe und Betreuungsinfrastruktur angewiesen, um Erwerbs- und Familienarbeit egalitär aufteilen zu können.

#### **4.1.2 Zeitliche und räumliche Gestaltungsoptionen**

Auch wenn zeitliche und räumliche Anforderungen vielfach beruflich bedingt sind, haben Betriebe Optionen, ihren Beschäftigten Gestaltungsspielräume hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort zu ermöglichen. Flexibilität und Planungssicherheit erleichtern Paaren eine egalitäre Arbeitsteilung.

*Kurzfristig flexible Arbeitszeiten* eröffnen Paaren wichtige zeitliche Spielräume in der Organisation ihres Familienalltags. Eines der wichtigsten und am häufigsten genutzten Arbeitszeitinstrumente in dieser Befragung sind Gleitzeitregelungen, die es Beschäftigten ermöglichen, Arbeitsbeginn und -ende innerhalb eines geregelten Rahmens frei zu wählen. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch deren Partner/-innen. Paare erhalten mit diesem Instrument bestimmte Zeitkontingente, über die sie gemeinsam disponieren können. So können sich Mütter und Väter gegenseitig ermöglichen, wichtige berufliche Termine auch am Nachmittag oder Abend wahrzunehmen. Und sie können kurzfristig füreinander einspringen und die Kinderbetreuung übernehmen, wenn ein Elternteil beruflich verhindert ist. Flexible Arbeitszei-

---

<sup>78</sup> Siehe auch Klenner und Pfahl (2005), Klenner et al. (2003)

ten für beide Elternteile begünstigen eine ausgewogene Aufteilung von beruflicher und familiärer Verantwortung. Hat jedoch nur ein Elternteil flexible Arbeitszeiten, ist dieser für gewöhnlich für das Bringen und Abholen der Kinder zuständig und übernimmt auch meist die Betreuung eines kranken Kindes.<sup>79</sup> Einseitige Spielräume erschweren eine egalitäre Aufteilung. Einige Paare mit egalitären Aufteilungswünschen arbeiten deshalb komprimierte Arbeitswochen oder haben ihren Erwerbsumfang reduziert.

*Komprimierte Arbeitswochen*, d.h. die Möglichkeit, an weniger als fünf Tagen in der Woche zu arbeiten, eröffnen Eltern zusätzlich oder alternativ Flexibilitätsspielräume für die Organisation der Kinderbetreuung. Insbesondere Eltern, die aufgrund von Schichtdiensten, Öffnungs-, Sprech- oder Unterrichtszeiten feste Arbeits- und Anwesenheitszeiten haben (siehe 4.1.1), schaffen sich durch verkürzte Arbeitswochen Zeiträume, die sie nutzen, um Ungleichgewichte in der häuslichen Arbeitsteilung wieder auszugleichen oder auch, um Zeit zu zweit zu verbringen. Die Arrangements sind sehr individuell: Während einige Paare Arbeits- und Betreuungszeiten tageweise aufteilen, sodass immer ein Partner bei den Kindern ist,<sup>80</sup> nutzen andere einen gemeinsamen Tag pro Woche für Zweisamkeit.<sup>81</sup> Beschäftigten mit langen Arbeitswegen kommt zudem die Zeitersparnis entgegen.

Kurzfristige Flexibilität spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für ein Vollzeit-, Teilzeit- oder Zuverdienermodell. Flexible Arbeitszeiten können Paaren mit kleinen Kindern die Möglichkeit eröffnen, in Vollzeit zu arbeiten, während unflexible Arbeitszeiten Paare auch in ein Teilzeit- oder Zuverdienermodell drängen können. Beispielsweise schildert ein in Vollzeit arbeitendes Programmierer-Paar mit zwei Kindern im Alter von zwei und vier Jahren, dass sie beide problemlos kurzfristig später kommen, früher gehen und bei Bedarf zu Hause arbeiten können und sie aufgrund der großzügigen Spielräume beide in Vollzeit arbeiten können und wollen. Hingegen berichtet ein Teilzeitpaar mit drei Kindern im Alter zwischen zwei und sechs Jahren – beide Part-

---

<sup>79</sup> 1537\_VZVZ, Großhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau, beide Vollzeit, zwei Kinder

<sup>80</sup> 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 2002\_TZTZ, wissenschaftlicher Projektleiter/ verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>81</sup> 1610\_TZTZ, Verwaltungsangestellter einer öffentlichen Einrichtung/ Verwaltungsangestellte im Sozialbereich, beide Teilzeit, zwei Kinder

ner mit verantwortungsvollen Tätigkeiten im öffentlichen Sektor – dass die Arbeitszeiten, insbesondere die des Mannes, so unflexibel seien, dass Teilzeit für sie die einzige Möglichkeit war, um nebenher den Familienalltag gemeinsam bewältigen zu können. Damit durch Gleitzeitregelungen eine zeitliche Verhandlungsmasse entstehen kann, die den Paaren auch tatsächlich die Alltagsorganisation erleichtert, ist es wichtig, dass die gleitende Arbeitszeit großzügig genug bemessen ist.

M: Zunächst mal wollte ich weniger als 40 Stunden arbeiten, um aus diesem **Kernzeitkorsett** rauszukommen. Ich hatte zunächst von 40 auf 36 Stunden reduziert, also praktisch 10 Prozent weniger Gehalt, aber ich würde schon sagen, 30 Prozent mehr Wohlbefinden (lacht). ... Also wenn Sie sechs Stunden am Tag arbeiten, müssen davon drei Stunden innerhalb der Kernzeit liegen und das gibt einem natürlich sehr, sehr viel mehr Flexibilität, aber **das drängt natürlich auch die Leute in die Teilzeit**, die vielleicht Vollzeit arbeiten könnten oder wollen würden. [2013\_TZTZ, Beamter in einer Bundesbehörde/ Referatsleiterin in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beide Teilzeit, drei Kinder]

Haben beide Elternteile *Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen*, entsteht eine Dynamik in der Arbeitsaufteilung. Einige Befragte, unter ihnen Lehrer/-innen, Anwendungsentwickler/-innen und Consultants, haben in ihren Organisationen die Option, in regelmäßigen Abständen von mehreren Monaten ihre wöchentliche Arbeitszeit zu ändern. Dies hat ihnen in der Vergangenheit die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit in betreuungsintensiven Phasen zu verringern und in berufsintensiven Phasen wieder zu erhöhen. Die Paare haben die Erfahrung gemacht, dass sich eine egalitäre Aufteilung nicht zu jedem Zeitpunkt umsetzen lässt. Wahlarbeitszeiten ermöglichen ihnen jedoch einen langfristigen Ausgleich von Interessen und Verantwortung. Im Gegensatz zur Mehrheit der Familien in Deutschland haben diese Paare Erfahrungen in verschiedenen Konstellationen gesammelt: beide in Vollzeit; beide in Teilzeit; das Zuverdienermodell – klassisch oder auch mit Rollentausch.<sup>82</sup> Jedoch haben nicht alle Paare, die ihre Arbeitszeiten gerne stärker einander angleichen würden, diese Option: „Das Problem ist, man hat ja keinen Anspruch darauf, die Arbeitszeit zu erhöhen. Man kann’s

---

<sup>82</sup> 1369\_TZTZ, Lehrer/ Lehrerin, beide Teilzeit, drei Kinder; 03\_VZTZ, Politikberater, Vollzeit/ Consultant im Gesundheitswesen, Teilzeit, drei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind

zwar immer reduzieren, aber erhöhen kann man halt nicht.“<sup>83</sup> Fehlende Wahlmöglichkeiten erschweren die Umsetzung egalitärer Aufteilungswünsche (siehe auch 3.1).<sup>84</sup>

Als Ergänzung oder Alternative zu Arbeitszeitmodellen bieten die Betriebe einiger Befragten auch *Heim- bzw. Telearbeit* an. Allerdings muss eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein, damit Heimarbeit tatsächlich zeitliche Spielräume eröffnet und nicht zu einer Entgrenzung von Arbeits- und Familienzeiten führt.<sup>85</sup> Mütter und Väter, die regelmäßig und gerne zu Hause arbeiten, heben positiv hervor, dass sie zu Hause mehr Ruhe zum Arbeiten hätten und sie – insbesondere bei längeren Pendelstrecken – Zeit sparen. Diese Befragten arbeiten hauptsächlich tagsüber, während ihre Kinder in den Betreuungseinrichtungen sind und teilweise auch am Abend, wenn die Kinder schlafen. Charakteristisch für diese Gruppe von Befragten ist, dass sie klare Absprachen mit ihren Vorgesetzten und im Team getroffen haben, zu welchen Uhrzeiten sie erreichbar sind und wann nicht – etwa für gemeinsame Zeit mit den Kindern am Nachmittag oder Abend. Die Zeiten, in denen sie von zu Hause arbeiten, werden ihnen als Arbeitszeit angerechnet (mit Ausnahme von Lehrkräften, die keine vertragliche Arbeitszeit vereinbart haben). Einige der Befragten berichten darüber hinaus, dass sie zusätzlich ihre Kernzeit verkürzen konnten und dadurch insgesamt flexibler entscheiden können, wann und wo sie im Rahmen der Gleitzeit arbeiten. In vielen Fällen hat der Arbeitgeber ein Notebook und ggf. ein Diensthandy bereitgestellt.

Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, bedeutet Heimarbeit oft „Fluch und Segen zugleich“.<sup>86</sup> Einige Befragte arbeiten häufig dann zu Hause, wenn ihr Kind krank ist und im Betrieb gleichzeitig dringende Entscheidungen anstehen oder Terminabsprachen eingehalten werden müssen. Meist finden diese Befragten erst am Abend Ruhe zum Arbeiten. Da es sich nicht um offiziell vereinbarte Heimarbeit handelt, können sie diese Zeiten grundsätzlich nicht als Arbeitszeiten anrechnen. Andere Befragte – darunter befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte – arbeiten häufig zusätzlich zu ihrer Arbeitszeit im Büro abends zu Hause weiter, um ihre Stelle bzw. den beruflichen An-

---

<sup>83</sup> 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>84</sup> z.B. 2025\_TZVZ, Transportfahrer für ein Krankenhaus, Teilzeit/ Angestellte in einem Callcenter, Vollzeit, zwei Kinder; 1178\_VZTZ, Angestellter im Großhandel, Vollzeit/ Speditionskauffrau, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>85</sup> 1376\_VZTZ, Heizungsbaumeister/ Architektin, beide Vollzeit, zwei Kinder

<sup>86</sup> 2002\_TZTZ, wissenschaftlicher Projektleiter/ Juristin, beide Teilzeit, zwei Kinder

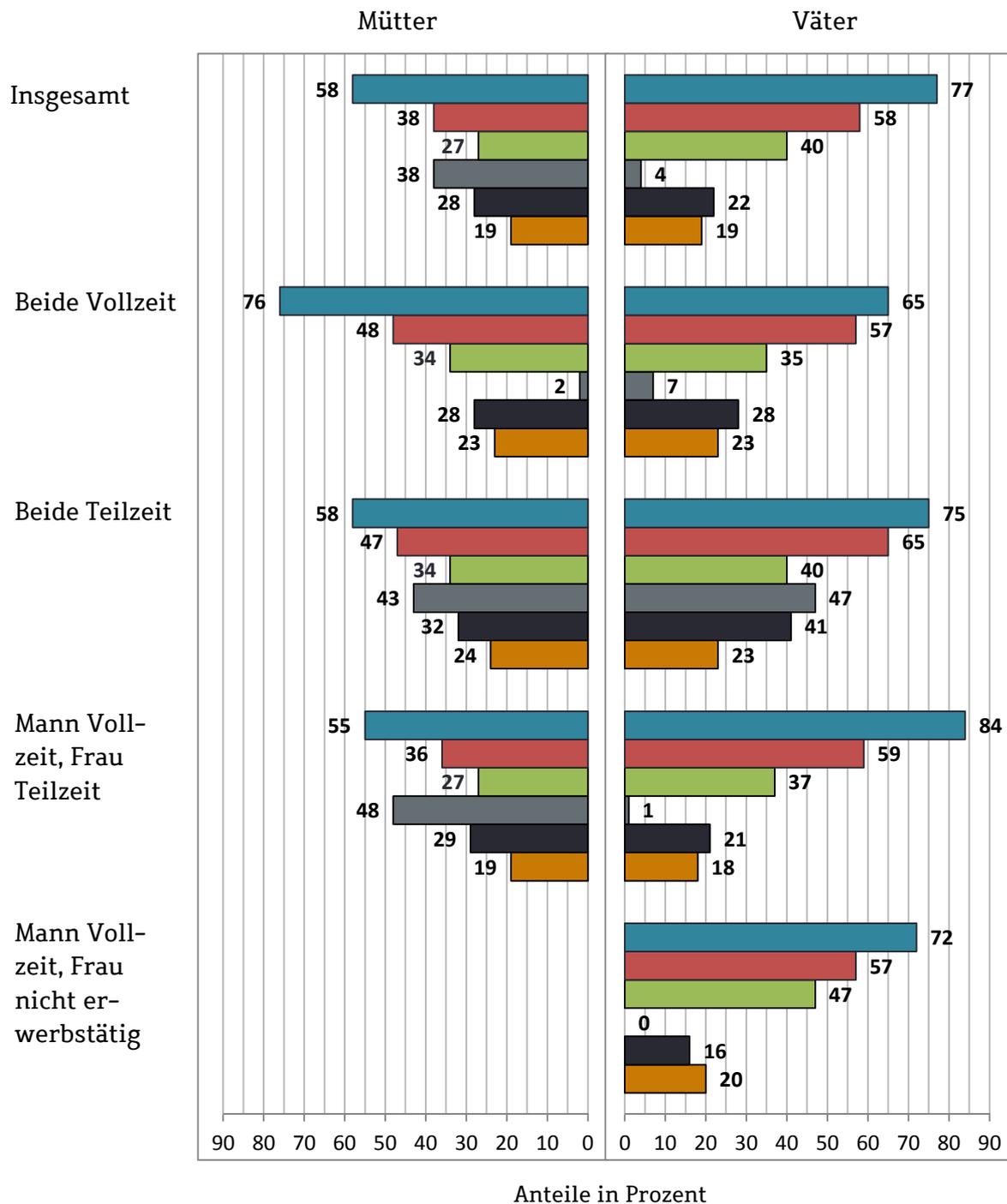
schluss nicht zu verlieren. Einige von ihnen arbeiten bis zu 10 Überstunden in der Woche.<sup>87</sup> Einige Vollzeitbeschäftigte – meist in Führungspositionen – wiederum berichten, dass ihre Vorgesetzten ihnen Heimarbeit in Verbindung mit flexibleren Arbeitszeiten explizit als Alternative zu Teilzeit angeboten hätten. Um ihre berufliche Position nicht zu gefährden, arbeiten sie weiterhin in Vollzeit und versuchen, sich durch eine Kombination von flexiblen Arbeitszeiten und Heimarbeit Freiräume für Familienzeit zu schaffen. Ohne klare Regelungen zur Nutzung und Anrechnung von Heimarbeit scheint der Nutzen für Beschäftigte und Familien fraglich.

Abbildung 4.1 zeigt auf Basis der repräsentativen Paarbefragung den Nutzungsgrad verschiedener Formen flexibler Arbeitsmodelle unter abhängig beschäftigten Müttern und Vätern. Die Nutzung unterscheidet sich zum einen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, aber auch zwischen Frauen und Männern. Väter, die größtenteils Vollzeit arbeiten, profitieren generell häufiger als Mütter von kurzfristigen Flexibilitätsspielräumen: Fast acht von zehn können flexibel über Arbeitsbeginn und -ende entscheiden, knapp sechs von zehn können auch private Dinge am Arbeitsplatz erledigen, und bei vier von zehn ist die Arbeitszeit neben dem Arbeitsergebnis zweitrangig. Komprimierte Wochenarbeitszeiten werden von Müttern wie Vätern zumeist nur in Kombination mit Teilzeitbeschäftigung genutzt und sind deshalb unter Müttern insgesamt deutlich verbreiteter. Ebenso berichten Teilzeitbeschäftigte häufiger als Vollzeitbeschäftigte von Wechseloptionen zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen. Teilzeit arbeitende Väter scheinen dabei häufiger als Mütter von Wahlmöglichkeiten zu profitieren: Bei den Vätern sind es vier von zehn, bei Müttern nur drei von zehn, die Wechseloptionen angeben. Heimarbeit ist sowohl unter Müttern als auch unter Vätern wenig verbreitet. Nur zwei von zehn arbeiten regelmäßig zu Hause – unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

---

<sup>87</sup> 02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind; 2002\_TZTZ, wissenschaftlicher Projektleiter/ Juristin, Teilzeit, zwei Kinder; 1610\_TZTZ, Verwaltungsangestellter einer öffentlichen Einrichtung/ Sozialarbeiterin, beide Teilzeit, zwei Kinder

**Abbildung 4.1: Flexibilitätsspielräume nach Erwerbskonstellation**



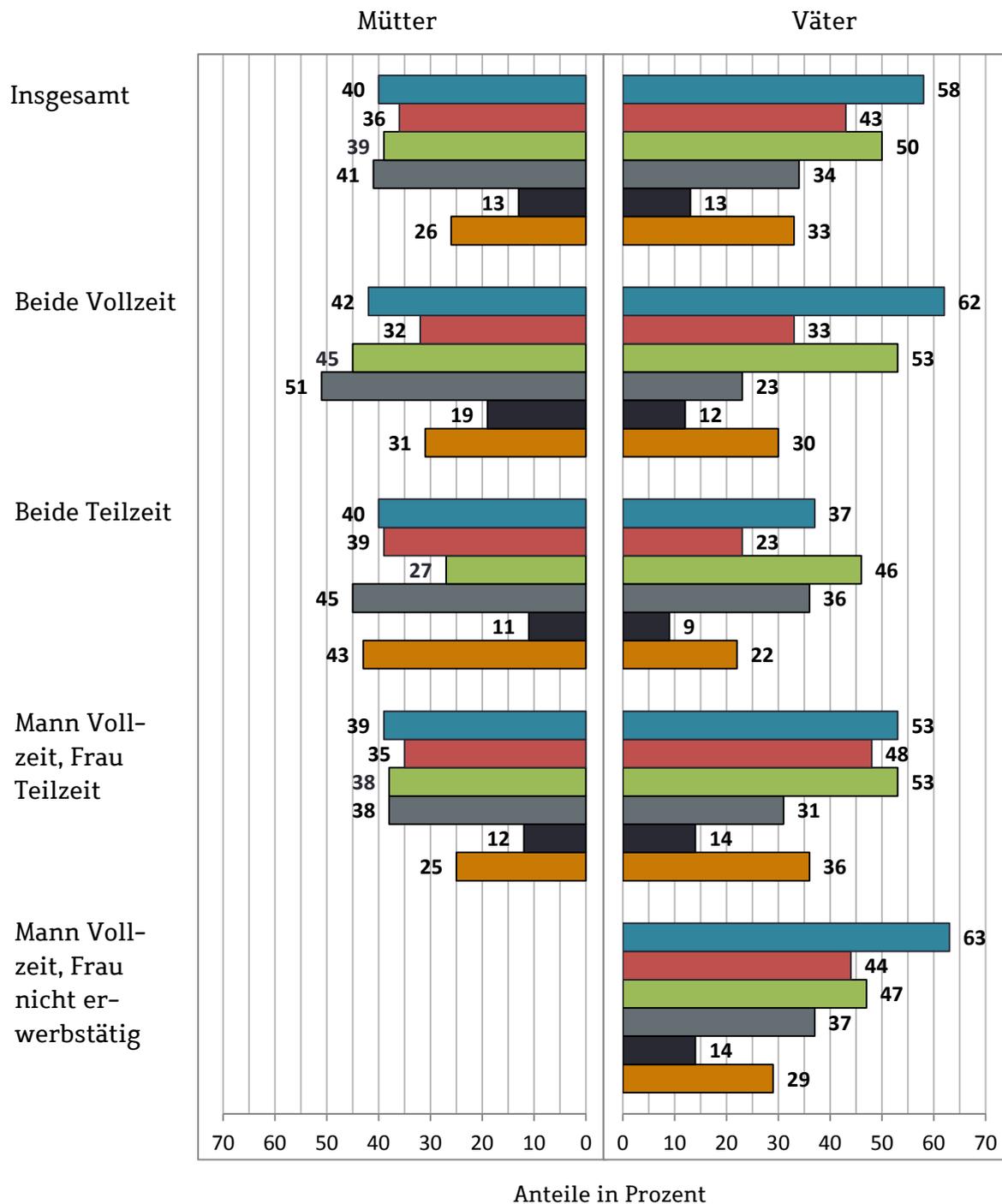
- Arbeitsbeginn und -ende kurzfristig flexibel
- Privates am Arbeitsplatz möglich
- Ergebnisorientierte Arbeitszeiten
- Komprimierte Arbeitswoche
- Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen möglich
- Nutzung von Homeoffice ein- bis mehrmals pro Monat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, abhängig beschäftigte Elternteile (N = 1.433), gewichtete Daten. Anmerkung: Die Kategorie Frau Vollzeit, Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht separat ausgewiesen.

Wie passen diese Gestaltungsspielräume mit den Bedarfen berufstätiger Eltern mit kleinen Kindern zusammen? Abbildung 4.2 zeigt, wie verbreitet Wünsche nach verschiedenen Arten von Flexibilität, aber auch Wünsche nach Grenzziehungen sind. Bei Vätern dominieren Wünsche nach mehr Planungssicherheit (knapp 60 Prozent), komprimierten Wochenarbeitszeiten (50 Prozent) und flexibleren Arbeitszeiten (40 Prozent). Jeder dritte Vater wünscht sich auch Wechseloptionen zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen und mehr Möglichkeiten für Heimarbeit. Mütter wünschen sich häufiger als Väter Wechseloptionen zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen (40 Prozent) und seltener als Väter mehr Planungssicherheit (40 Prozent) bzw. komprimierte Wochenarbeitszeiten (knapp 40 Prozent). Flexiblere Arbeitszeiten wünscht sich etwa jede Dritte. Insgesamt scheint Planungssicherheit eine mindestens ebenso hohe Bedeutung für Paare zu haben wie der Wunsch nach Flexibilität.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Dauer und Lage von Arbeitszeiten Paare dabei unterstützen, ihre gewünschte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen. Kurzfristige Flexibilität erleichtert die Aufteilung der Kinderbetreuung im Alltag. Heimarbeit kann Zeit- und Flexibilitätsgewinne verschaffen, wenn Arbeitszeiten angerechnet werden, die zeitliche Erreichbarkeit klar geregelt ist und Vorgesetzte ergebnisorientiert führen. Dies setzt Kompetenz und Vertrauen auf beiden Seiten voraus. Fehlende Regelungen sind hingegen ein Türöffner für Mehrarbeit, die zulasten der Familien mit kleinen Kindern gehen. Wahlarbeitszeiten eröffnen Paaren die Möglichkeit, ihre Aufteilung regelmäßig neu zu verhandeln und an veränderte Wünsche und Rahmenbedingungen anzupassen. Mindestens ebenso wichtig wie Flexibilität ist Planungssicherheit. Denn verlässliche Arbeitszeiten ersparen den Paaren aufwändige Aushandlungsprozesse.

**Abbildung 4.2: Wünsche zu Arbeitszeiten und Heimarbeit nach Erwerbskonstellation**



- Mehr Planungssicherheit für Privatleben
- Flexiblere Arbeitszeiten
- An weniger Tagen in der Woche arbeiten
- Wechselmöglichkeiten zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen
- Weniger zu Hause arbeiten (wenn Nutzung von Tele-/Heimarbeit)
- Mehr zu Hause arbeiten

Quelle: Telefonische Paarbefragung, abhängig beschäftigte Elternteile (N = 1.433), gewichtete Daten.  
 Anmerkung: Die Kategorie Frau Vollzeit, Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht separat ausgewiesen.

## 4.2 Betriebliche Arbeits- und Personalpolitik

Über welche Gestaltungsspielräume Beschäftigte im Einzelnen verfügen, hängt unter anderem mit verschiedenen Faktoren der Arbeits- und Personalpolitik ihrer Betriebe zusammen. Wie engagiert ist der Betrieb in Fragen der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf? In welchem Umfang hat der Betrieb dazu offizielle Regelungen getroffen? Richten sich diese Regelungen explizit an alle oder nur einen Teil der Mitarbeiter/-innen? Werden Arbeitsbereiche ggf. personell aufgestockt und Aufgaben umverteilt?

In hoher Übereinstimmung mit den Betriebsfallstudien von Botsch et al. (2007) lassen sich die befragten Elternteile drei Idealtypen von Betrieben zuordnen:

- 1) Betriebe, in denen Vereinbarkeit als Privatsache gilt und ausgewählten Beschäftigten Ausnahmeregelungen eingeräumt werden;
- 2) Betriebe, die familienfreundliche Maßnahmen, insbesondere Teilzeitangebote, primär an Frauen adressieren und Frauen teilweise sogar in eine Teilzeittätigkeit drängen; und
- 3) Betriebe, die auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern mit und ohne Fürsorge- bzw. Führungsverantwortung abzielen und Angebote universal an alle Beschäftigten richten.

Der Zugang zu betrieblichen Angeboten, insbesondere zu Arbeitszeitmodellen, bestimmt, welche Gestaltungsoptionen Beschäftigten und damit auch Paaren für ihre Arbeitsaufteilung zur Verfügung stehen. Elternteile, deren Betriebe eine Gleichstellung der Geschlechter (Typ 3) anstreben, berichteten von stark formalisierten Regelungen, klaren Zuständigkeiten und der Unterstützung vonseiten der Personalabteilung und des Betriebsrats. Arbeitszeitregelungen enthalten auch Wechseloptionen zwischen verschiedenen Vollzeit- und Teilzeitmodellen. Zudem werden die universal geltenden Regelungen, etwa zu flexiblen Arbeitszeiten, nicht als familienfreundliche Maßnahmen und deren Nutzung damit nicht als Normabweichung wahrgenommen – eine zentrale Voraussetzung insbesondere bei Beschäftigten, die aus Angst vor beruflichen Nachteilen

sonst eher auf solche Angebote verzichten. Sofern zumindest der Vater in einem Betrieb dieses Typs beschäftigt war, teilten die Paare Erwerbs- und Familienarbeit in hohem Maße egalitär auf.<sup>88</sup>

Elternteile, die hingegen in Betrieben arbeiteten, in denen keine offiziellen Regelungen existierten oder Regelungen nur für bestimmte Teile der Belegschaft galten (Typ 1 und 2), berichteten von Anzeichen einer Spaltung der Belegschaft – primär nach geschlechtsstereotypen Mustern – in Mütter mit Teilzeitarbeitsverhältnissen auf der einen Seite und auf der anderen Väter und Beschäftigte mit Führungsaufgaben in Vollzeit mit kurzfristigen Flexibilitätsspielräumen im Gegenzug für umfangliche Verfügbarkeiten. Eine verringerte Arbeitszeit wäre für die befragten Vollzeitbeschäftigten tätigkeitsbedingt nicht umsetzbar oder unattraktiv.<sup>89</sup> Während sie die Beobachtung machten, dass Teilzeitbeschäftigte „für denselben Job weniger Geld mit nach Hause bringen“, wie eine Abteilungsleiterin erzählte,<sup>90</sup> berichteten Teilzeitbeschäftigte von Arbeitsverdichtung und Mehrarbeit.<sup>91</sup> Die erforderliche Restrukturierung von Aufgabenbereichen und Arbeitsabläufen – insbesondere von Führungspositionen – scheint in Betrieben dieses Typs noch eine große Herausforderung zu sein, denn: „Es geht ja auch um Präsenz.“<sup>92</sup> Für die betroffenen Paare schränkte dies wiederum die Möglichkeiten ein, ihre Wünsche nach einer ausgeglichenen Arbeitsteilung umzusetzen; sie lebten zu meist ungewollt ein stark arbeitsteiliges Vereinbarkeitsmodell mit einem Elternteil als Haupternährer.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> 2002\_TZTZ, wissenschaftlicher Projektleiter/ verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Juristin, beide Teilzeit, ein Kind; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>89</sup> 1351\_TZVZ, Elektrotechniker, TZ/ Stationschwester, Vollzeit, vier Kinder; 1490\_VZVZ, kaufmännischer Angestellter im Großhandel/ Sonderpädagogin, beide Vollzeit, ein Kind; 1611\_VZTZ, Angestellter in einem Bauunternehmen, Vollzeit/ Lehrerin, Teilzeit, zwei Kinder; 1604\_VZVZ, Angestellter in pharmazeutischer Entwicklung/ angestellte Ärztin in einer Gemeinschaftspraxis, beide Vollzeit, zwei Kinder

<sup>90</sup> 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, beide Vollzeit, zwei Kinder

<sup>91</sup> 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>92</sup> 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>93</sup> 01\_04\_VZVZ, beide Straßenbahnfahrer in Vollzeit, drei Kinder; 1040\_VZVZ, Director Creative Content, Vollzeit, zwei Kinder; 02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind

In welchem Maße die Beschäftigten Arbeitszeitoptionen im betrieblichen Alltag tatsächlich nutzen (können), ist auch eine Frage der Arbeitsorganisation, insbesondere der personellen Ausstattung von Arbeitsbereichen. Arbeiten die befragten Mütter und Väter überwiegend allein, bleibt ihre Arbeit in der Regel liegen, wenn sie ihr krankes Kind zu Hause betreuen. Arbeiten sie unter engen Zeitvorgaben, schränkt dies ihre zeitlichen Spielräume zusätzlich ein. Der Arbeitsdruck steigt mit jedem Tag, den sie mit einem kranken Kind zu Hause verbringen.<sup>94</sup> In Dienstleistungsberufen mit Öffnungs-, Sprech- oder Unterrichtszeiten kann die Arbeit hingegen nicht liegen bleiben. Fällt eine Person aus, müssen Kolleginnen oder Kollegen die Arbeit mit übernehmen. Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten hängen dann von der personellen Besetzung ab. Eine Stationschwester beklagt die unflexiblen Arbeitszeiten, die aus ihrer Sicht mit einer geringen *Personalbesetzung* zu tun haben:

F: Ja **flexiblere Arbeitszeiten. Das heißt immer, das ist ganz toll vereinbar. Es ist überhaupt nicht vereinbar**, du kämpfst an allen Fronten, dass du da beides hinkriegst, ne'. Das ist schon schwierig. Also **man bräuchte einen Personalpool** bräuchte man eigentlich, ne', also 'n Springerpool bräuchte man, dass wenn Leute ausfallen, dass Leute dann flexibel eingesetzt werden [1351\_TZVZ, Elektrotechniker, Teilzeit/ Stationschwester, Vollzeit, vier Kinder]

Je nach Vertretungssituation beider Elternteile können größere Ungleichgewichte in der Aufteilung der Kinderbetreuung entstehen. Eine geringe Personalbesetzung hat zum einen zur Folge, dass *Vertretungsregelungen* nicht greifen können und Beschäftigte Gleitzeitregelungen nicht nutzen können, ohne den Arbeitsdruck für Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen. Zum anderen müssen Aufgaben und Arbeitsbereiche grundlegend umstrukturiert werden, wenn Beschäftigte z.B. durch Elternzeit länger ausfallen oder ihre vertragliche Arbeitszeit reduzieren. Geschieht dies nicht, nimmt der Arbeitsdruck sowohl für das Team zu, das einen Teil der Aufgaben auffangen muss, als auch für die betroffenen Teilzeitbeschäftigten selbst, die versuchen, die gleiche Arbeitsmenge in weniger Zeit und für weniger Gehalt zu leisten. Gelingt es nicht, den verbleibenden

---

<sup>94</sup> 2013\_TZTZ, Beamter in einer Bundesbehörde/ Referatsleiterin in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beide Teilzeit, drei Kinder

Stellenanteil neu zu besetzen und Abläufe umzustellen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Betroffenen ihr Teilzeitmodell wieder aufgeben (sofern sie die Wahl haben).<sup>95</sup>

### 4.3 Betriebliche Arbeitszeit-, Geschlechter- und Führungskultur

An wen Betriebe ihre Angebote explizit oder implizit richten, ob Mütter und Väter solche Angebote nutzen und Rechtsansprüche auf Teilzeit oder Elternzeit einfordern und mit welchen beruflichen Folgen sie dies tun, hängt zudem mit betriebskulturellen Faktoren zusammen.<sup>96</sup> Auch wenn sich Betriebe als familienfreundlich präsentieren, werden „die offiziell bestehenden Regelungen halt in der einen Abteilung so und in der anderen Abteilung so ausgelegt“ und „unterschiedlich flexibel gelebt“, wie ein Verwaltungsangestellter über seinen Arbeitgeber sagte.<sup>97</sup>

Informelle Verfügbarkeitserwartungen können die Inanspruchnahme von betrieblichen Angeboten und Rechtsansprüchen erschweren. Gelten Beschäftigte nur dann als engagiert und loyal, wenn sie Vollzeit arbeiten und ihr Privatleben den betrieblichen Zeitanforderungen unterordnen, riskieren diejenigen, die von diesem Leitbild abweichen, berufliche Nachteile. Eine in Teilzeit arbeitende Referentin in einer Kinder- und Jugendeinrichtung hat diese Erfahrung in ihrem Arbeitsbereich gemacht:

F: Zwei **Kolleginnen, die Vollzeit arbeiten** und auf die meine Chefin rund um die Uhr Zugriff hat, die **werden** von ihr am meisten **gepusht. Die haben** schon **bessere Chancen** und werden jetzt anders auch platziert, wenn's jetzt auch um die Möglichkeiten geht, da **weiterzukommen** [02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind]

In der Literatur wird diese Norm als *Ideal Worker Norm* und die Nachteile, die Beschäftigte durch eine Abweichung hiervon erfahren, als *Flexibility Stigma* beschrieben.<sup>98</sup> Stigmatisierungen äußern sich darin, dass Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu ihren Kolleginnen weniger Verantwortung übertragen bekommen, weil ihnen weniger Ehr-

---

<sup>95</sup> 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>96</sup> z.B. Pfahl et al. (2014), Possinger (2013), Vandello et al. (2013), Vinkenburg et al. (2012)

<sup>97</sup> 1610\_TZTZ, Verwaltungsangestellter einer öffentlichen Einrichtung/ Sozialarbeiterin, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>98</sup> Williams et al. (2013)

geiz unterstellt wird und sie nicht im gleichen Umfang verfügbar sind.<sup>99</sup> Für sie „besteht das Hindernis dann eher nicht in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern im beruflichen Weiterkommen“.<sup>100</sup> Die Sorge um berufliche Nachteile war neben Einkommenseinbußen der zweite zentrale Grund für vollzeitbeschäftigte Elternteile, auf eine Verringerung ihrer Arbeitszeit zu verzichten.<sup>101</sup>

*Ideal Worker Norm* und *Flexibility Stigma* tragen damit wesentlich zu bestehenden Geschlechterungleichheiten bei. Grundlage der *Ideal Worker Norm* ist eine spezialisierte Arbeitsteilung mit einem (traditionell männlichen) Hauptverdiener, der darauf angewiesen ist, dass – in der Regel – die Partnerin ihm zu Hause den Rücken freihält: „Alles bleibt an meiner Frau hängen“, sagte ein Jurist, der im Durchschnitt 55 Stunden pro Woche arbeitet. Die *Ideal Worker Norm* ist deshalb eng mit traditionellen *Geschlechterrollenbildern* in Betrieben verknüpft. Demnach sahen sich die betroffenen Männer mit typisch männlichen Verhaltenserwartungen (Vollzeit, keine Elternzeit) und Frauen mit typisch weiblichen Verhaltenserwartungen (lange Elternzeit, Wiedereinstieg in Teilzeit) konfrontiert.<sup>102</sup> Insbesondere Mütter und Väter mit rollenuntypischen Arbeitszeit- und Auszeitentscheidungen fühlten sich unter Druck gesetzt, beweisen zu müssen, dass sie sich auch mit Kind noch beruflich weiterentwickeln wollen, wie die Abteilungsleiterin in einem IT-Unternehmen, die ihre Vorgesetzten mit einer kurzen Elternzeit und ihrem Wiedereinstieg in Vollzeit überrascht hat:<sup>103</sup>

F: Beim ersten Mal [Wiedereinstieg nach der Elternzeit] hab' ich das schon gemerkt, ich hab' den Eindruck gehabt, dass ich **weniger interessante Tätigkeiten** kriege, aber nach 'nem halben Jahr war das dann in Ordnung. Wie gesagt, **damals war das auch noch etwas ungewöhnlicher, dass ne Frau so früh zurückkommt**. Es waren vorher Sachen vereinbart, z. B. Projekte, die ich machen sollte, und das war dann plötzlich, als ich schwanger war,

---

<sup>99</sup> 2002\_TZTZ, verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde/ Projektleiter in einem Sozialforschungsinstitut, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>100</sup> 02\_TZTZ, Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung/ Journalist, Teilzeit, ein Kind; 1115\_VZTZ, Architektin/ Versuchsingenieur, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>101</sup> 02\_10\_VZTZ, Anwendungsentwickler, Vollzeit/ Anwendungsentwicklerin, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>102</sup> 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind

<sup>103</sup> 1351\_TZVZ, Elektrotechniker, Teilzeit/ Stationsschwester, Vollzeit, vier Kinder; 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder

hinfällig. **Das hab' ich schon so empfunden, dass das irgendwie abgestraft wurde.** [Es] war dann aber so, als ich wiedergekommen bin, dass das mit hoher Anerkennung verbunden war, also dass dann eher so Bewunderung dabei war so nach dem Motto, wow, die meint es wirklich ernst, die ist ja schon wieder da und arbeitet auch voll und arbeitet auch gut und jetzt beim zweiten Kind hab' ich da keine Nachteile oder so was gesehen. [2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder]

*Vorgesetzten* kommt eine besondere Bedeutung dabei zu, wie bestehende Regelungen in ihren Arbeitsbereichen ausgelegt und gelebt werden. Insbesondere durch ihren Einfluss auf das berufliche Fortkommen in ihrer Position als „Gatekeeper“ können Vorgesetzte die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen fördern oder erschweren.<sup>104</sup> Dabei spielt es auch eine Rolle, welches Verhalten sie selbst vorleben. Als besonders glaubwürdige Vorbilder wurden beispielsweise männliche Vorgesetzte wahrgenommen, die selbst Elternzeit genommen hatten, und weibliche Vorgesetzte, die mit Kindern einen beruflichen Aufstieg geschafft haben.<sup>105</sup> Väter, die in der Vergangenheit oft um Verständnis und Akzeptanz bei ihren Vorgesetzten geworben haben, sind heute teilweise selbst zu Rollenmodellen in ihren Organisationen geworden:

M: Meinem Vorgesetzten musste ich ja schon noch ein bisschen beibiegen (lacht) damals. Und ich glaube, er hat irgendwann später, der hat nämlich selber drei Kinder, später auch mal gesagt, das hätte ich auch mal machen sollen (lacht) (F lacht). Und das kriege ich inzwischen immer öfter zu hören, dass viele sagen, eigentlich hätte man das mal machen sollen. Also wenn das Eis so ein bisschen gebrochen ist und **die Leute merken, dass einem tatsächlich kein Zacken aus der Krone bricht und dass man nicht weniger männlich ist, wenn man sich zu Hause um die Kinder kümmert**, kommen die dann ins Grübeln irgendwie [02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder]

Zusammenfassend sind für die Umsetzung einer egalitären Arbeitsteilung aus Sicht der Paare drei Aspekte zentral:

---

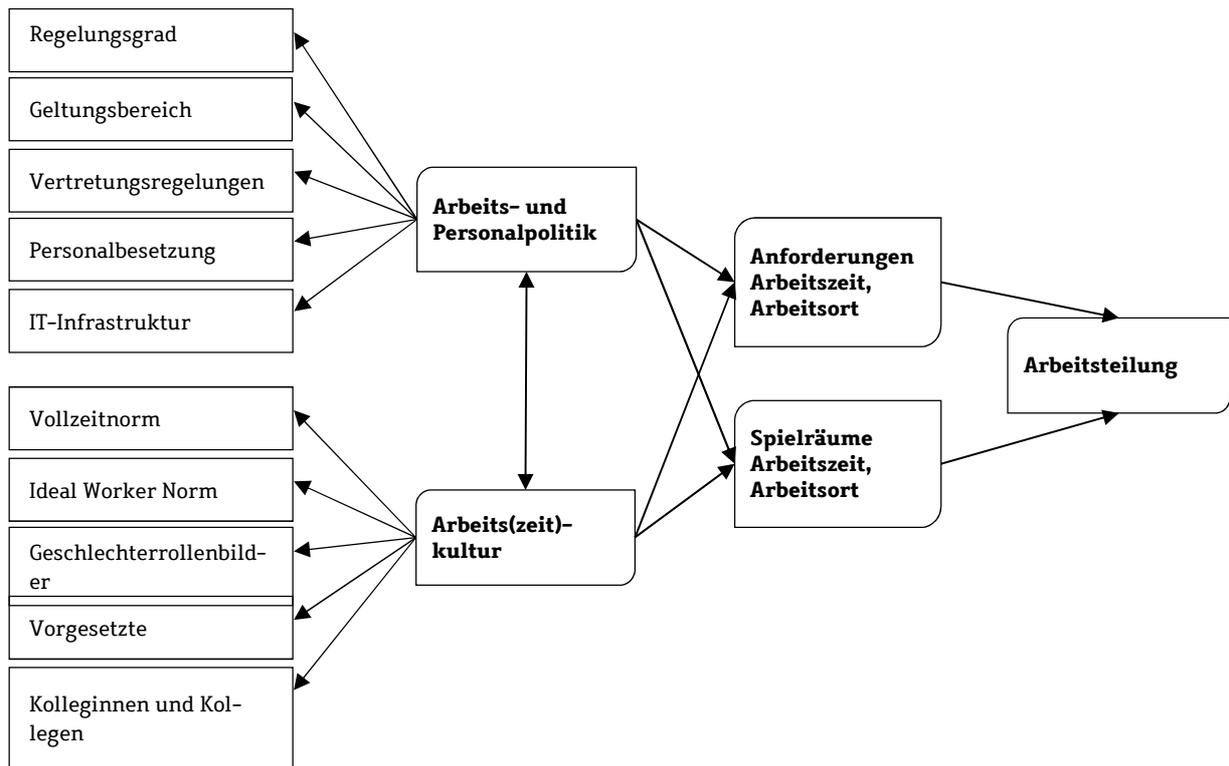
<sup>104</sup> z.B. Döge et al. (2005); Gärtner (2012); Pfahl und Reuyß (2009)

<sup>105</sup> 2002\_TZTZ, verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde, Teilzeit, zwei Kinder; 1610\_TZTZ, Verwaltungsangestellter einer öffentlichen Einrichtung, Teilzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 1369\_TZTZ, Lehrerin, Teilzeit, drei Kinder

- 1) dass Betriebe Arbeitszeitmodelle anbieten, die Beschäftigten Flexibilität und Planungssicherheit verschaffen,
- 2) dass diese Angebote keine Ausnahmeregelungen für Einzelne darstellen, sondern universal an alle Beschäftigten adressiert werden sowie,
- 3) dass die betriebliche Arbeitszeit-, Geschlechter- und Führungskultur eine universale Nutzung dieser Angebote unterstützt.

Abbildung 4.3 fasst das Spektrum betrieblicher Einflussfaktoren zusammen. Betriebliche Angebote, insbesondere zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, eröffnen Paaren wichtige zeitliche Spielräume in der Organisation ihres Familienalltags. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, komprimierte Arbeitswochen oder die Aussicht, von Teilzeit wieder auf Vollzeit erhöhen zu können, helfen Paaren, ihren Wunsch nach einer egalitären Aufteilung von Familienarbeit umzusetzen und sich gegenseitig beruflich zu unterstützen. Dabei ist es wichtig, dass klare und verbindliche Regelungen existieren, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen gelten. Arbeitszeit- und Geschlechternormen, die Sorgewünsche und -pflichten beider Elternteile anerkennen und von Vorgesetzten glaubwürdig kommuniziert und vorgelebt werden, helfen dabei, den Geltungsbereich insbesondere von Teilzeitoptionen zu erweitern und unterstützen die Realisierung egalitärer Teilzeit-Modelle.

**Abbildung 4.3: Betriebliche Einflussfaktoren auf die Arbeitsteilung von Paaren**



Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews.

## **5. Typen betrieblicher Rahmenbedingungen und die Arbeitsteilung von Paaren**

*Janine Bernhardt*

Das folgende Kapitel untersucht, inwiefern sich die Ergebnisse der qualitativen „Faktorenanalyse“ in Kapitel 4 auch anhand der repräsentativen Stichprobe als relevant für die Arbeitsteilung von Elternpaaren erweisen. Das Kapitel untersucht 1) mittels einer Clusteranalyse und multivariater Verfahren, ob sich prägnante Typen betrieblicher Rahmenbedingungen unterscheiden lassen und 2) wie diese betrieblichen Profile mit der elterlichen Aufteilung von Arbeits- und Betreuungszeiten zusammenhängen.

### **5.1 Betriebliche Vereinbarkeitsprofile**

Ging es in Kapitel 4 um die Vielfalt möglicher Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geht es nun um die Frage nach *typischen* Konfigurationen betrieblicher Bedingungen: Lassen sich häufig auftretende Kombinationen zentraler Regelungen und kultureller Faktoren identifizieren? Welche Merkmalskombinationen sind charakteristisch für die einzelnen betrieblichen Vereinbarkeitsprofile? Unterscheiden sich die Vereinbarkeitsprofile nach Branchen und Größenklassen von Betrieben? Welche Anforderungen und Spielräume hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort gehen mit den Profilen einher? Basierend auf den Daten telefonischer Einzelinterviews mit Paaren (für die Stichprobenbeschreibung siehe 2.2) wird in einem ersten Schritt für alle abhängig beschäftigten Elternteile eine Clusteranalyse durchgeführt, um Typen betrieblicher Rahmenbedingungen – im Folgenden auch als betriebliche Vereinbarkeitsprofile bezeichnet – zu identifizieren. In einem zweiten Schritt wird zunächst grafisch, dann anhand einer multinomialen Regression, die Sozialstruktur der Cluster nach betrieblichen, arbeitsplatzbezogenen und individuellen Merkmalen der Eltern untersucht.

Die hier verwendete Clusteranalyse ist ein exploratives Verfahren in der quantitativen Datenanalyse, das der Mustererkennung und Gruppierung von Untersuchungseinheiten (hier: abhängig beschäftigte Eltern) anhand vorab ausgewählter Variablen

dient.<sup>106</sup> In die Clusteranalyse gingen insgesamt acht Dimensionen mit 27 Variablen ein (Tabelle 5.1). Die Auswahl der Indikatoren erfolgte auf Basis der inhaltsanalytischen Auswertungen in Kapitel 4 und der aktuellen Forschungsliteratur zur Rolle von Arbeitsorganisationen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Organisationskulturelle Faktoren, insbesondere der informelle Geltungsbereich von Regelungen, Arbeitszeitnormen, Geschlechterrollenbilder sowie die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen haben sich dabei als besonders bedeutsam für die Nutzung von Auszeiten oder Arbeitszeitverkürzungen und Folgen für den weiteren Karriereverlauf erwiesen (siehe Spalte 4 für Literaturhinweise). Entscheidend ist dabei die *subjektive Wahrnehmung der Betroffenen*; ihre Interpretationen bilden die Grundlage für folgende Erwerbsentscheidungen.<sup>107</sup> Die Stärke der hier verwendeten Daten liegt darin, dass die bislang bekannten Einflussfaktoren gezielt erhoben werden konnten. Die in Tabelle 5.1 abgebildeten Indikatoren wurden entweder empirisch bereits gut abgestützten Skalen entnommen und ggf. aus dem Englischen übersetzt oder eigens im Rahmen der Fragebogenkonstruktion entwickelt. Die Einzelindikatoren wurden zunächst einer explorativen Faktorenanalyse unterzogen und anschließend teilweise zu Skalen zusammengefasst, um die Datenmenge zu reduzieren. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse sind im Appendix abgebildet (Tabelle A1). Welche Variablen zu Skalen zusammengefasst wurden, lässt sich aus Spalte 3 in Tabelle 5.1 entnehmen.<sup>108</sup> Die ausgewiesenen Cronbachs Alpha-Koeffizienten geben Aufschluss über die interne Konsistenz der gebildeten Skalen und bewegen sich im Bereich akzeptabler bis guter Werte (zwischen 0,72 und 0,88).<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> Siehe Wiedenbeck und Züll 2010; Ziel ist es, eine Zahl von Gruppen zu identifizieren, die sich hinreichend voneinander unterscheiden und in sich möglichst homogen sind.

<sup>107</sup> Beispielsweise dokumentieren verschiedene qualitative Studien, dass betriebliche Rahmenbedingungen einen entscheidenden Einfluss darauf haben können, dass Mütter sich dazu entscheiden, ihren Karrierepfad zu verlassen (z.B. Stone und Hernandez 2013), oder dass Väter ihre Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche umsetzen (z.B. Blagoev 2016; Epstein et al. 1999; Gärtner 2012; Galea et al. 2013; Possinger 2010; Richter 2011; Sallee 2012).

<sup>108</sup> Variablen mit einem hohen Anteil unerklärter Varianz (*Uniqueness* > 0,5) gingen separat in die Clusteranalyse ein. Variablen, die in der Faktorenanalyse zusammen „laden“, jedoch die interne Konsistenz der Skala (Cronbachs Alpha) erheblich beeinträchtigen würden (Williams 2015), gingen ebenfalls separat in die Clusteranalyse ein.

<sup>109</sup> Für weiterführende Literatur siehe z.B. Rammstedt (2010).

**Tabelle 5.1: Die Clustervariablen im Überblick**

Dimension	Variablen	Mittelwert (SD), Cronbachs Alpha	Quellen
<b>Betriebliches Engagement</b>	1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Privatsache	5,7 (3,2)	Eigene Items basierend auf qualitativen Interviews, A.T. Kearney (2014), Botsch et al. (2007)
	2. Leitung setzt sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Familie ein	6,0 (2,7)	
	3. Es gibt offizielle Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4,2 (3,6)	
	4. Mitarbeiter werden zu familienfreundlichen Regelungen informiert	4,7 (3,4)	
	0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	Alpha (Items 2-4): 0,75	
<b>Geltungsbereich von Regelungen</b>	1. Regelungen, z.B. zu Heimarbeit oder flexiblen Arbeitszeiten, gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4,5 (3,8)	Eigene Items basierend auf qualitativen Interviews, Aleman und Oechsle (2015), A.T. Kearney (2014), Botsch et al. (2007), Pfahl et al. (2014)
	2. Teilzeitangebote richten sich ausdrücklich auch an Väter	4,6 (3,8)	
	3. Führung ist in Teilzeit möglich	4,5 (3,7)	
	4. Teilzeitangebote sind vor allem für Mütter gedacht	4,2 (3,6)	
	0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu		
<b>Geschlechterrollen: Traditionelles Frauenbild</b>	1. Im Betrieb fühlen sich Mütter unter Druck, in Teilzeit zu arbeiten	3,0 (3,1)	Eigene Items basierend auf qualitativen Interviews und Athenstaedt (2000), Botsch et al. (2007), Gärtner (2012), Kvande (2007), Possinger (2013), Pfahl et al.(2014), Williams (2000)
	2. Im Betrieb herrscht die Meinung, dass Frauen ihren Männern zu Hause den Rücken freihalten sollten	3,0 (2,7)	
	3. Im Betrieb gilt Kinderbetreuung als Frauensache	4,0 (3,2)	
	4. Im Betrieb herrscht die Meinung, dass auch Männer nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit nehmen sollten	5,7 (2,9)	
	0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	Alpha (Items 2-3): 0,72	
<b>Progressives Männerbild</b>	1. Beschäftigte, die privat viel um die Ohren haben, gelten als weniger engagiert	3,7 (3,0)	Adaptiert nach Booth und Matthews (2012); Harrington et al. (2011); Harrington et al (2013); Harrington et al (2014); Williams (2000)
	2. Diejenigen Mitarbeiter gelten als die produktivsten, bei denen der Beruf vor dem Privatleben kommt	4,8 (3,4)	
	3. Im Betrieb kann nur Karriere machen, wer sein Privatleben hintenanstellt	4,3 (3,4)	
	4. Sich aus persönlichen Gründen kurzfristig freizunehmen, z.B. wenn das Kind krank ist, ist nicht gern gesehen	3,8 (3,3)	
	0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	Alpha (Items 1-3): 0,83	

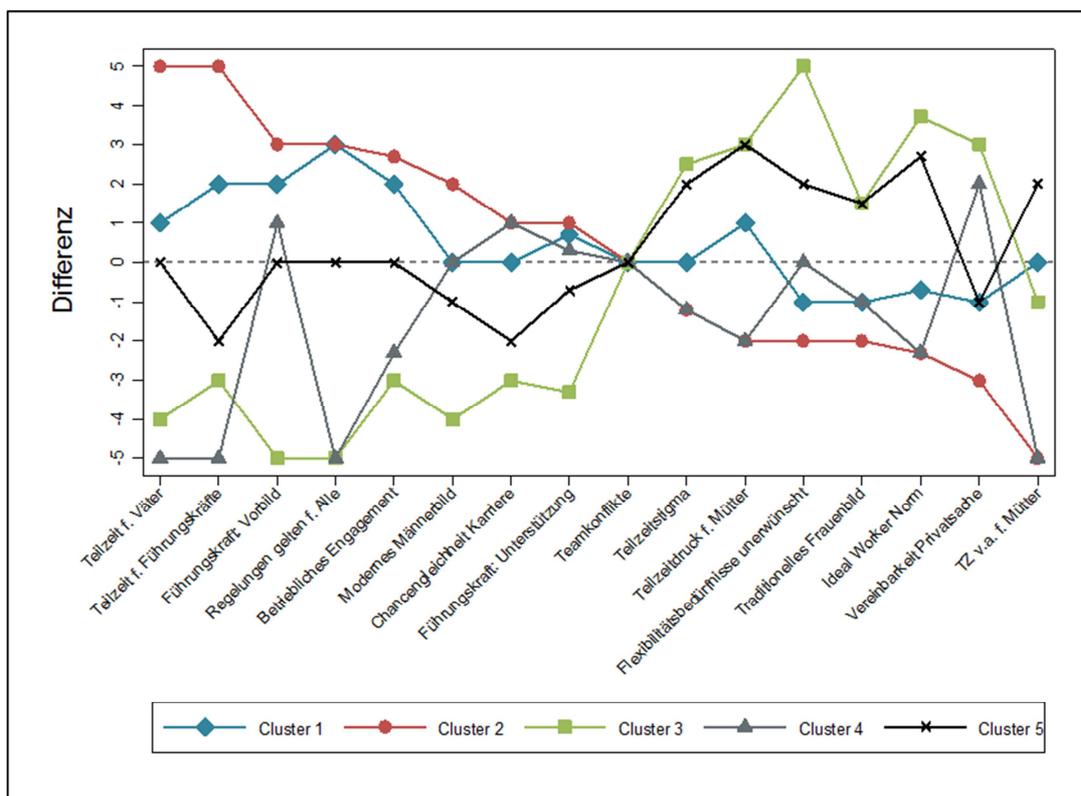
<b>Teilzeitstigma</b>	Im Betrieb gelten:		
	1. Teilzeitbeschäftigte als weniger leistungsfähig	2,7 (2,9)	Eigene Items basierend auf Cech und Blair-Loy (2014), Epstein et al. (1999), Rudman und Mescher (2013), Vandello et al. (2013), Vinckenburg et al. (2012)
	2. Teilzeitbeschäftigte als weniger kompetent	2,2 (2,6)	
	3. Teilzeitbeschäftigte als weniger engagiert	2,6 (2,7)	
	4. Teilzeitbeschäftigte als weniger karriereorientiert	4,1 (3,1)	
0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	Alpha (Items 1-4): 0,88		
<b>Gleichstellung</b>	1. Im Betrieb setzt sich die Leitung für gleiche Aufstiegschancen von Frauen und Männern ein	7,0 (2,9)	Adaptiert nach Bain & Company (2010, 2014), Kvande (2007)
	2. Im Betrieb haben Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie Männer	7,4 (2,7)	
	0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	Alpha (Items 1-2): 0,81	
<b>Vorgesetzte</b>	1. Vorgesetzte/-r respektiert meine Privatsphäre	8,3 (2,3)	Eigene Items basierend auf Bain & Company (2014), Harrington et al. (2011), Hammer et al. (2009; 2013), Pfahl et al. (2014)
	2. Vorgesetzte/-r hat viel Verständnis für meine familiäre Situation	7,6 (2,5)	
	3. Vorgesetzte/-r unterstützt mich dabei, beruflich voranzukommen	6,6 (2,8)	
	4. Vorgesetzte/-r ist für mich ein Vorbild, wie man gleichzeitig beruflich und privat erfolgreich sein kann	5,2 (3,0)	
	0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	Alpha (Items 1-3): 0,78	
<b>Kollegen</b>	1. Im Betrieb treten Spannungen zwischen Kolleg/-innen mit und ohne Familienpflichten auf	Anteil (meistens, häufig): 0,1	Adaptiert nach FFP: Hertie Beruf und Familie Index, Klenner und Schmidt (2007)
	1 = meistens, 2 = häufig, 3 = selten, 4 = nie		

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084.

Anmerkung: SD = Standardabweichung, gewichtete Daten; Spalte 3 gibt neben Mittelwerten und Standardabweichungen der Einzelindikatoren auch Cronbachs Alpha-Werte zur Beurteilung der internen Konsistenz der gebildeten Skalen an. Werte über 0,7 gelten als akzeptabel, Werte über 0,8 als gut. Sind keine Alpha-Werte ausgewiesen, gingen alle Items separat in die Clusteranalyse ein.

Die Clusteranalyse ergab fünf betriebliche Vereinbarkeitsprofile.<sup>110</sup> Abbildung 5.1 zeigt für jede der einbezogenen Clustervariablen die Abweichungen der jeweiligen Clustermittelwerte (Median) vom Gesamtmittelwert (grau gestrichelte Linie). Die Clustervariablen sind nach den Werten von Cluster 2 – einem Betriebstyp mit umfassend ausgeprägter Familienorientierung – in absteigender Reihenfolge sortiert. Die darauffolgende Abbildung 5.2 zeigt jeweils die mittlere Ausprägung (Median) ausgewählter Clustervariablen und gibt damit Auskunft über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Cluster in absoluten Zahlen.

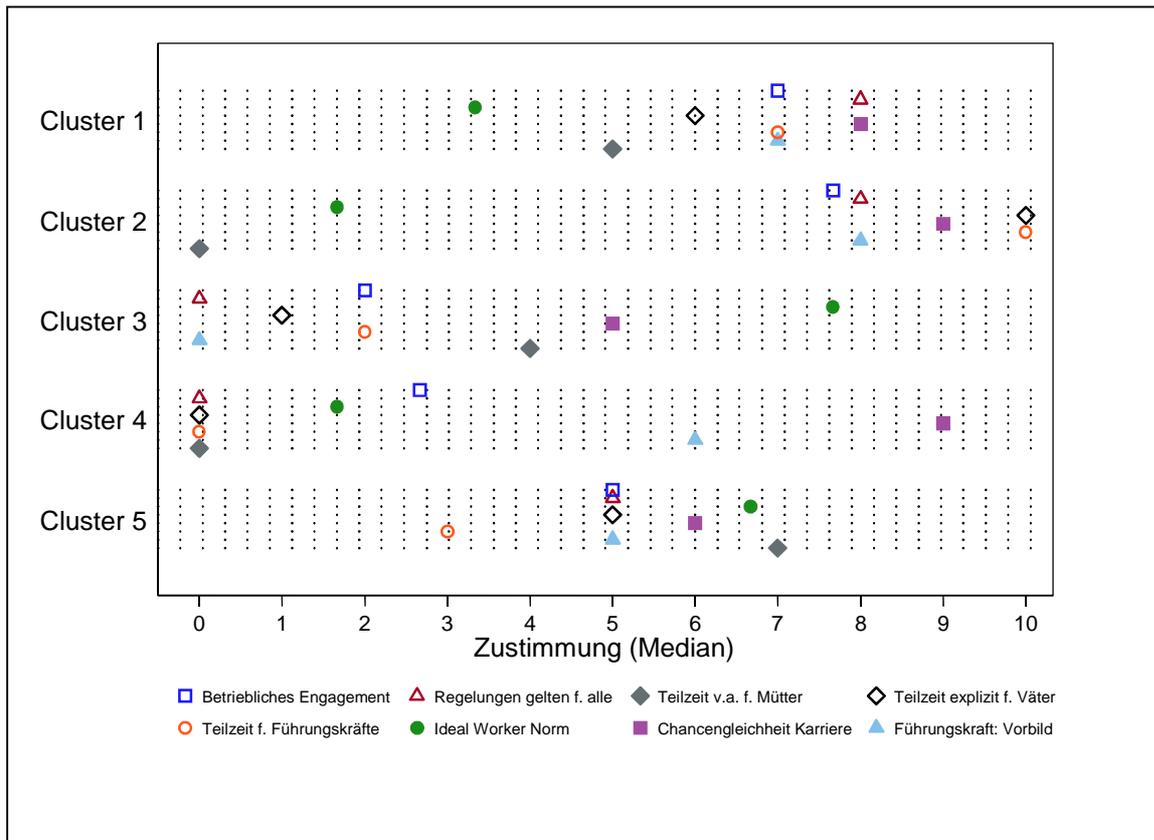
**Abbildung 5.1: Differenzen der Clustermittelwerte vom Gesamtmittelwert (Median)**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, abhängig beschäftigte Elternteile (N = 1.084), gewichtete Daten.

<sup>110</sup> Die Clusterlösung ist das Ergebnis einer K-Medians-Analyse. Als Distanzmaß wurde das *Gower Dissimilarity Measure* für Clustervariablen mit metrischem bzw. binärem Skalenniveau verwendet. Da die Clusterlösung von der Reihenfolge der einbezogenen Beobachtungen abhängen kann, wurden sowohl die Reihenfolge der Beobachtungen als auch der Startwert für die zufällige Auswahl von fünf Beobachtungen als Startmittelwerte randomisiert. Für die Bestimmung der Clusterzahl wurden verschiedene Clusterlösungen hinsichtlich des Calinski/Harabasz Pseudo-F-Index, der Fallzahlen pro Cluster und inhaltlichen Interpretierbarkeit miteinander verglichen. Das *Clustergram* (Schonlau 2002) in Abbildung A2 im Appendix zeigt, dass ab einer 5-Clusterlösung in allen nachfolgenden Lösungen, einzelne Cluster „ausfransen“, jedoch keine größtmäßig bedeutsamen neuen Clusterzuordnungen entstehen.

**Abbildung 5.2: Die Verteilungen ausgewählter Clustermerkmale im Überblick**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, abhängig beschäftigte Elternteile (N = 1.084), gewichtete Daten.

*Cluster 1* „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“. Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil zeichnet sich durch eine überdurchschnittliche Familienorientierung aus. Das wahrgenommene betriebliche Engagement im Hinblick auf familienfreundliche Angebote ist überdurchschnittlich hoch. Bestehende Regelungen werden von den in diesem Typ beschäftigten Eltern als allgemeingültig empfunden und nicht im Sinne von Ausnahmeregelungen für Einzelne. Teilzeitangebote richten sich mehr als in anderen Clustern auch an Führungskräfte bzw. Väter. Zudem fühlen sich die Beschäftigten in diesem Betriebstyp überdurchschnittlich gut von ihrer direkten Führungskraft dabei unterstützt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Arbeitnehmerseitige Flexibilitätsbedürfnisse sind akzeptiert; Beschäftigte haben weniger als in anderen Betriebstypen das Gefühl, es sei ihre Privatangelegenheit, wie sie berufliche und familiäre Anforderungen erfüllen. Allerdings zeigen sich zugleich auch Merkmale, die eher für traditionell mütterorientierte Vereinbarkeitslösungen in Betrieben sprechen. Zwar empfindet nur eine Minderheit das Frauenbild als traditionell, aber der wahrgenommene Druck auf Mütter,

in Teilzeit zu arbeiten, ist in diesem Cluster überdurchschnittlich hoch. Angesichts dieser Ausprägungen soll dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil als *modernisiert-ambivalent* bezeichnet werden.

*Cluster 2 „progressiv-universalistisch“.* Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil zeichnet sich im Vergleich zu allen anderen Clustern nicht nur durch eine stärker ausgeprägte Familienorientierung aus, sondern auch durch eine überdurchschnittlich hohe wahrgenommene Chancengleichheit hinsichtlich der betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern. Besonders auffallend sind die ausgeprägten Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte bzw. Väter: Der mittlere Zustimmungswert liegt bei 10 (stimme voll und ganz zu) von 10 möglichen Punkten (Abbildung 5.2), während umgekehrt für die Frage, ob Teilzeitangebote vor allem für Mütter gedacht seien, der mittlere Zustimmungswert bei 0 (stimme überhaupt nicht zu) liegt. Zudem machen Beschäftigte in diesem Betriebstyp seltener die Erfahrung, dass Mütter betriebsseitig in eine traditionelle Rollenverteilung und Teilzeitarbeit gedrängt werden. Dies geht einher mit einer überdurchschnittlich progressiven Rollenerwartung an Männer. Zugleich sind in diesem Betriebstyp *Ideal Worker Norm* (nur wer sein Privatleben hintenanstellt, wird als produktiv wahrgenommen und kann Karriere machen) und wahrgenommene Stigmatisierungen durch Teilzeitarbeit am geringsten ausgeprägt. In Anbetracht dieser Merkmalskombinationen von Familien- und Gleichstellungsorientierung lässt sich dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil als *progressiv-universalistisch* beschreiben.

*Cluster 3 „Beruf vor privat.“* Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil steht in diametralem Gegensatz zu Cluster 2. Das betriebliche Engagement hinsichtlich familienfreundlicher Rahmenbedingungen ist im Vergleich zu allen anderen Clustern am geringsten ausgeprägt. Teilzeitangebote für Väter und Führungskräfte scheinen eher Ausnahmeregelungen zu sein: Die sehr geringen Zustimmungswerte korrespondieren mit der in diesem Cluster weit verbreiteten Wahrnehmung, dass Angebote generell nicht für alle in gleichem Maße zugänglich sind (Abbildung 5.2). Dies hängt möglicherweise auch mit einer mangelnden Unterstützung seitens der direkten Führungskräfte zusammen: Befragte, die diesem Cluster zugeordnet sind, fühlen sich vergleichsweise wenig bei der Organisation von familiären und beruflichen Anforderungen unterstützt und lehnen es besonders stark ab, sich ihre Führungskraft zum Vorbild zu nehmen. Zugleich haben

Eltern in diesem Betriebstyp mehr als in allen anderen das Gefühl, ihre Flexibilitätsbedürfnisse seien im Betrieb unerwünscht. Ebenso sind in diesem Typ die *Ideal Worker Norm* und wahrgenommene Stigmatisierungen bei Teilzeitarbeit am stärksten ausgeprägt, die Geschlechterrollenbilder überdurchschnittlich traditionell. Dieses betriebliche Profil wird deshalb im Folgenden mit *Beruf vor privat* bezeichnet.

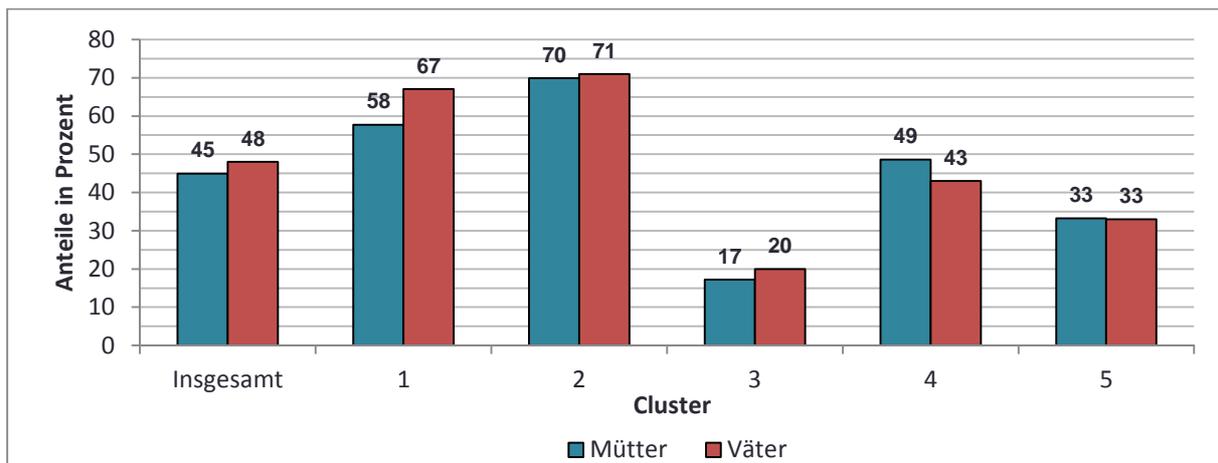
*Cluster 4 „egalitär-vollzeitorientiert.“* Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil zeichnet sich einerseits wie Cluster 3 durch eine geringe Formalisierung familienfreundlicher Regelungen aus, andererseits jedoch wie Cluster 2 durch eine stark ausgeprägte Chancengleichheit von Frauen und Männern bei betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten. Wie in Cluster 3 wird das betriebliche Engagement für Familienfreundlichkeit als gering wahrgenommen. Die Lösung von Vereinbarkeitsproblemen bleibt überwiegend Privatsache der Eltern. Teilzeitoptionen scheinen in diesem Betriebstyp sowohl für Männer als auch für Frauen eine Seltenheit zu sein – ebenso wie für Führungskräfte, wie die mittleren Zustimmungswerte von 0 anzeigen (Abbildung 5.2). Im Unterschied zu Cluster 3 sind jedoch Wahrnehmungen einer *Ideal Worker Norm* – wie in Cluster 2 – die Ausnahme, was auf stärker planbare Arbeitszeiten hinweist. Zudem scheinen häufiger als in Cluster 3 zumindest informelle Regelungen zu existieren, um den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen. Auch fühlen sich Eltern in diesem Betriebstyp im Gegensatz zu Cluster 3 stärker von ihren Vorgesetzten unterstützt und sehen in ihren Vorgesetzten sogar überdurchschnittlich stark ein Vorbild dafür, wie Vereinbarkeit gelingen kann (Abbildung 5.1). Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil soll im Folgenden als *egalitär-vollzeitorientiert* bezeichnet werden. Wie die nachfolgenden Analysen zeigen werden, sind es häufiger Eltern aus den neuen Bundesländern, die in diesem Betriebstyp beschäftigt sind.

*Cluster 5 „traditionell-mütterorientiert“.* Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil versammelt Rahmenbedingungen, die auf geschlechterspezifische Vereinbarkeitslösungen hinweisen. Es fällt auf, dass in der Wahrnehmung der Beschäftigten in diesem Betriebstyp Teilzeitangebote primär an Mütter, weniger an Väter und noch seltener an Führungskräfte adressiert werden. Beschäftigte in diesem Betriebstyp empfinden sogar – wie Cluster 3 – überdurchschnittlich häufig einen hohen Druck auf Mütter, in Teilzeit zu arbeiten. Die ebenso überdurchschnittlichen Zustimmungswerte für *Ideal Worker*

*Norm* und Teilzeitstigma weisen darauf hin, dass auch in diesem Betriebstyp nur als vollwertige Mitarbeiterin bzw. vollwertiger Mitarbeiter gilt, wer für den Betrieb unfähig verfügbar ist. Im Unterschied zu Cluster 3 werden in diesem Betriebstyp jedoch Vereinbarkeitslösungen angeboten. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung wird in diesem Betriebstyp dabei primär Frauen zugeschrieben, wie die Zustimmungswerte für die wahrgenommenen Geschlechterrollenbilder nahelegen. Die Wahrnehmung geschlechterspezifischer Rollenzuschreibungen im Betrieb geht mit vergleichsweise geringeren Zustimmungswerten hinsichtlich gleicher Aufstiegschancen von Männern und Frauen einher. Zusammengefasst weisen die Merkmalsausprägungen darauf hin, dass Betriebe dieses Typs arbeitsteilige Familienmodelle befördern. Dieses betriebliche Vereinbarkeitsprofil wird deshalb im Folgenden als *traditionell-mütterorientiert* bezeichnet.

Wie gut gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit unterschiedlichen Vereinbarkeitsprofilen? Insgesamt antworteten knapp die Hälfte der Mütter und Väter auf die Aussage *In meinem Betrieb haben die Beschäftigten die Möglichkeit, berufliche und private Verpflichtungen gleichermaßen gut zu erfüllen* mit hohen oder sehr hohen Zustimmungswerten. Abbildung 5.3 zeigt, dass dies mit 70 Prozent am umfangreichsten in Typ 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ gelingt, gefolgt von Typ 1 „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“. Beide Typen lassen sich – abgesehen von leichten Niveauunterschieden – als familienfreundlich und gleichstellungsorientiert bezeichnen. Im Gegensatz dazu dominieren insbesondere in den Betriebstypen mit ausgeprägter *Ideal Worker Norm* (Cluster 3 und 5) geringe bis sehr geringe Zustimmungswerte. Im Betriebstyp 3 „Beruf vor privat“ sind acht von zehn der Mütter und Väter nicht der Meinung, dass Familie und Beruf in ihrem Betrieb gut vereinbar sind. Dazwischen bewegen sich die Zustimmungswerte in Cluster 4; einerseits fehlt es an familienfreundlichen Regelungen wie in Typ 1 und 2, andererseits dürfte die Arbeitszeitkultur Beschäftigten mehr zeitliche Spielräume lassen als in Typ 3 und 5.

**Abbildung 5.3: Vereinbarkeit im Betrieb gut möglich**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: (sehr) hohe Zustimmung: 6-10 (Skala: 0-10).

Tabelle 5.2 fasst die Merkmale der verschiedenen betrieblichen Vereinbarkeitsprofile idealtypisch zusammen. Es wird deutlich, dass Typ 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ auf allen Dimensionen am besten abschneidet, gefolgt von Typ 1 „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“. Typ 3 „Beruf vor privat“ hingegen schneidet auf allen Dimensionen am schlechtesten ab. Die übrigen Typen sind Mischtypen. Typ 4 „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ teilt mit Typ 3 den geringen Formalisierungsgrad an familienfreundlichen Regelungen, zeichnet sich jedoch zugleich wie Typ 2 durch eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur und hohe Gleichstellungsorientierung aus. Typ 5 „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ teilt mit Typ 3 den eingeschränkten Geltungsbereich von Regelungen für Väter und Führungskräfte, eine hohe Verbreitung von traditionellen Frauenbildern und einer familienunfreundlichen Arbeitszeitkultur sowie in geringerem Umfang auch eine ungleiche Behandlung von Männern und Frauen bzw. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.<sup>111</sup>

<sup>111</sup> Zu beachten ist, dass der Typologie ein Querschnittsdesign mit einem einmaligen Erhebungszeitpunkt zugrunde liegt. Es ermöglicht systematische Einblicke in aktuelle betriebliche Rahmenbedingungen, erlaubt jedoch keine Aussagen über Dynamiken innerhalb der Typen oder der Herausbildung und Entwicklung bestimmter Vereinbarkeitsprofile.

**Tabelle 5.2: Idealtypen betrieblicher Vereinbarkeitsprofile**

	<b>Typ 1: Modernisiert- ambivalente Verein- barkeit</b>	<b>Typ 2: Progressiv- universalistische Vereinbarkeit</b>	<b>Typ 3: Beruf vor privat</b>	<b>Typ 4: Egalitär- vollzeitorientierte Ver- einbarkeit</b>	<b>Typ 5: Traditionell- mütterorientierte Verein- barkeit</b>
<b>Betriebliches Engagement</b>	Hoch	Hoch	Sehr gering	Gering	Eingeschränkt
<b>Universaler Geltungs- bereich von Regelungen</b>	Hoch	Sehr hoch	Sehr gering	Sehr gering	Gering
- <b>Teilzeit</b>	In gewissem Umfang auch für Väter und FK, häufig v.a. für Mütter	In großem Umfang auch für Väter und FK, selten v.a. für Mütter	Selten für FK, in Aus- nahmefällen für Väter, häufig v.a. für Mütter	In Ausnahmefällen für Mütter, Väter bzw. FK	v.a. für Mütter, selten für Vä- ter, in Ausnahmefällen für FK
	Mütter selten unter Druck	Mütter nicht unter Druck	Mütter verbreitet unter Druck	Mütter nicht unter Druck	Mütter verbreitet unter Druck
<b>Ideal Worker Norm</b>	Selten	Nein	Ja	Nein	Ja
<b>Teilzeitstigma</b>	Selten	Nein	Sehr häufig	Nein	Häufig
<b>Traditionelles Frauenbild</b>	Selten	Nein	Häufig	Selten	Häufig
<b>Modernes Männerbild</b>	Ja	Ja	Nein	Häufig	Teilweise
<b>Vorbild Führungskraft</b>	Ja	Ja	Nein	Ja	Teilweise
<b>Chancengleichheit beruf- licher Aufstieg</b>	Hoch	Sehr hoch	Teilweise	Sehr hoch	Mit Einschränkungen

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084.

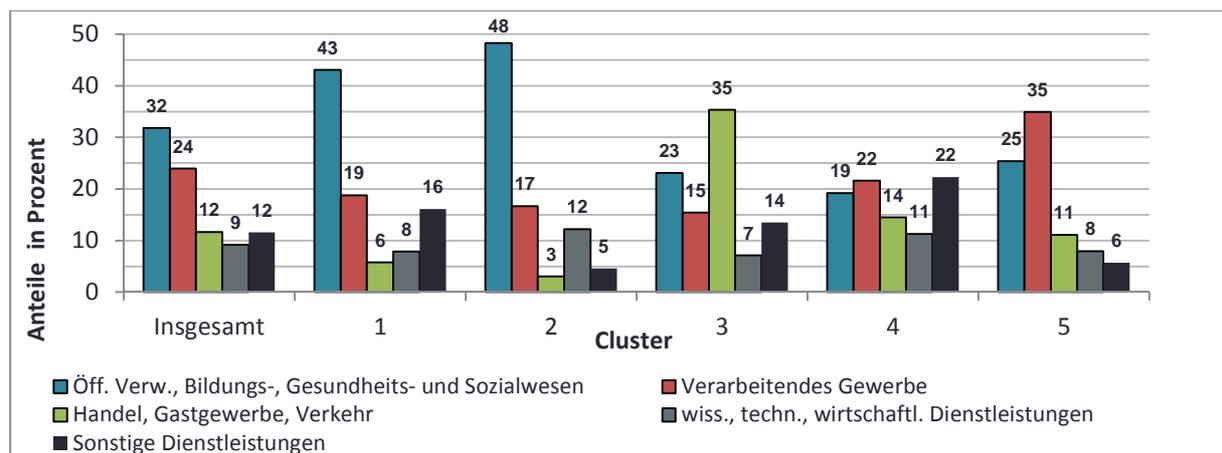
Anmerkung: Typologie basierend auf Clusteranalyse abhängig beschäftigter Elternteile; FK = Führungskräfte.

Nachfolgend sollen die Typen betrieblicher Rahmenbedingungen noch etwas näher beleuchtet werden. Die folgenden Grafiken und multivariaten Analysen geben Aufschluss über strukturelle Merkmale der Betriebe, konkrete Anforderungen und Spielräume hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie über die abhängig beschäftigten Elternteile selbst.

### Merkmale der Betriebe

Eltern, die in Betrieben mit hoher Familien- und Gleichstellungsorientierung arbeiten (Typ 1 und 2), sind überproportional häufig im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung tätig (Abbildung 5.4). Im Betriebstyp „Beruf vor privat“ sind dagegen überproportional stark Beschäftigte im Handel, Gastgewerbe oder Verkehrswesen vertreten. Im Betriebstyp „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ dominiert das verarbeitende Gewerbe, gefolgt vom Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem öffentlichen Sektor. Umgekehrt ist das verarbeitende Gewerbe mit einem Anteil von knapp 20 Prozent auch substanziell in den familien- und gleichstellungsorientierten Betriebstypen vertreten. In Typ 4 „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ ist die Branchenverteilung weitaus homogener als in den übrigen Typen.

**Abbildung 5.4: Wirtschaftszweig**

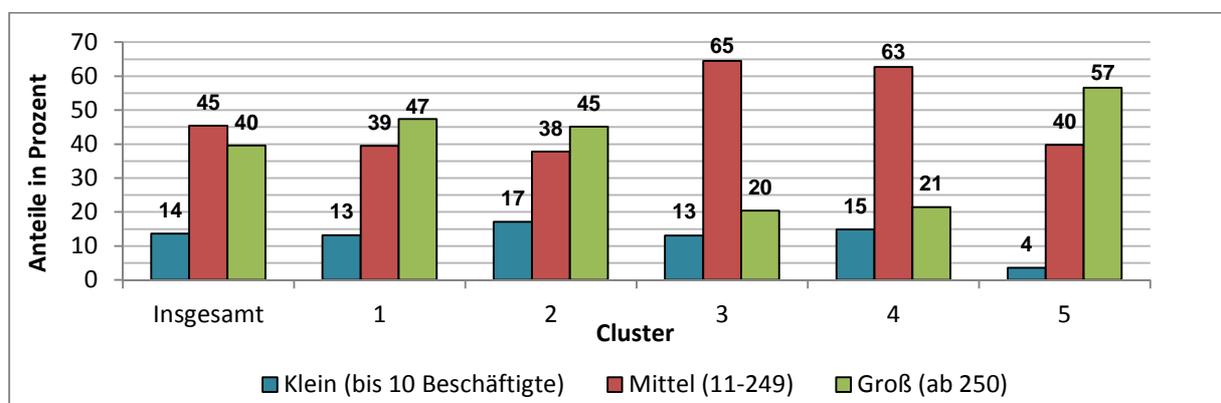


Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Hinsichtlich der Größenstruktur der Betriebe fallen insbesondere Typ 3 und 4 auf (Abbildung 5.5). Dort dominieren mittelgroße Betriebe: Etwa 65 Prozent der Eltern, die diesen Betriebstypen zugeordnet sind, arbeiten in Betrieben mit 11 bis 249 Mitarbeitern. In diesen Betriebstypen existiert auch seltener ein Betriebsrat (siehe Appendix, Abbildung A2). In Cluster 1, 2 und 5 ist die Größenstruktur recht ähnlich: Die relative Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr, während eine Minderheit in kleinen Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten arbeitet. In Cluster 5 ist der Anteil an Großbetrieben zudem etwas größer.<sup>112</sup>

**Abbildung 5.5: Betriebsgröße**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

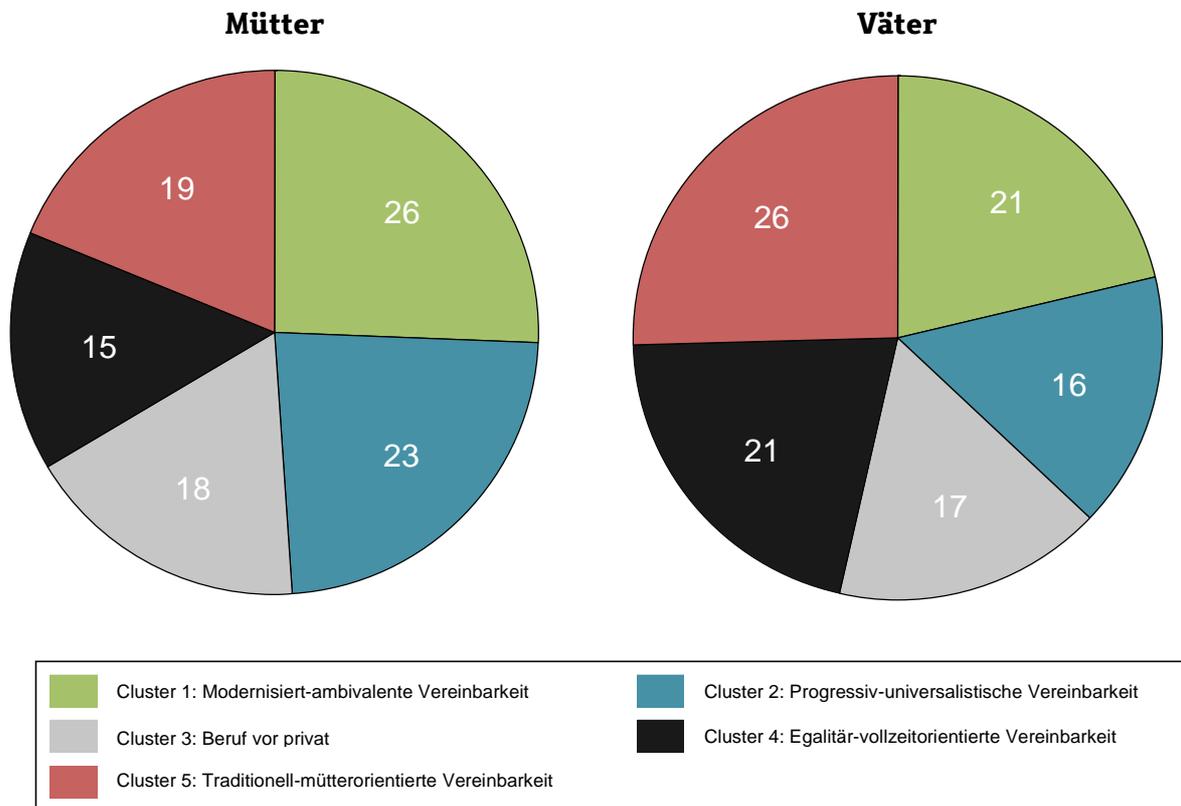
### *Merkmale der beschäftigten Eltern*

Mütter sind etwas häufiger als Väter in Betrieben mit hoher Familienorientierung und universell geltenden Regelungen beschäftigt (Abbildung 5.6). Eine von vier Müttern, aber nur einer von fünf Vätern arbeiten in einem Betrieb mit einem modernisiert-ambivalenten Vereinbarkeitsprofil (Cluster 1). Mütter sind auch häufiger als Väter in Betrieben mit einem progressiv-universalistischen Vereinbarkeitsprofil beschäftigt, das sich durch eine überdurchschnittliche Familien- und Gleichstellungsorientierung auszeichnet (Cluster 2). Demgegenüber arbeiten Väter etwas häufiger als Mütter unter

<sup>112</sup> Die dargestellten Beschäftigungsanteile nach Betriebsgrößenklassen für die Gesamtstichprobe stimmen in hohem Maße mit den offiziellen Statistiken des Statistischen Bundesamtes (2015) überein (1-9: 18%, 10-249: 41%, ab 250: 40%). Die vorliegende Studie ist somit im Hinblick auf das Merkmal Betriebsgröße repräsentativ.

betrieblichen Rahmenbedingungen mit ausgeprägter Vollzeit- bzw. *Ideal Worker Norm* (Cluster 4 und 5). Im Betriebstyp „Beruf vor privat“ sind Mütter und Väter in etwa gleichem Umfang vertreten.

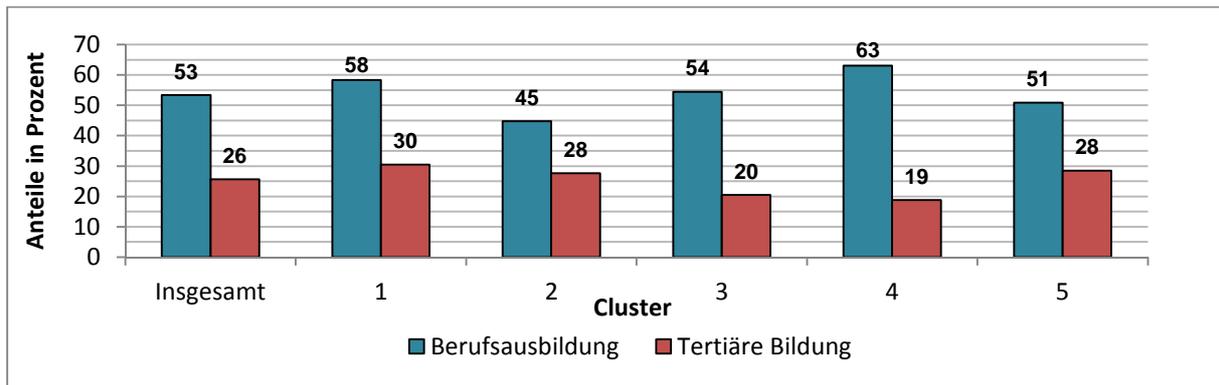
**Abbildung 5.6: Clustergrößen nach Geschlecht (in Prozent)**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084, gewichtete Daten.

Die Bildungsverteilung unterscheidet sich nur geringfügig zwischen den betrieblichen Vereinbarkeitsprofilen (Abbildung 5.7). Rund 30 Prozent der Mütter und Väter in Betrieben mit überdurchschnittlicher Familienorientierung (Typ 1 und 2) haben einen tertiären Bildungsabschluss, ebenso wie in Betrieben vom Typ 5 „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“. In den Betriebstypen 3 „Beruf vor privat“ und 4 „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ ist der Anteil an Akademikern mit rund 20 Prozent etwas geringer. Auch die Zusammensetzung nach der beruflichen Stellung unterscheidet sich kaum zwischen den Betriebstypen mit Ausnahme des Typs 5 „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“, in dem Arbeiterinnen und Arbeiter mit einem Anteil von 25 Prozent überproportional häufig vertreten sind (siehe Appendix, Abbildung A3).

**Abbildung 5.7: Höchster beruflicher Bildungsabschluss**



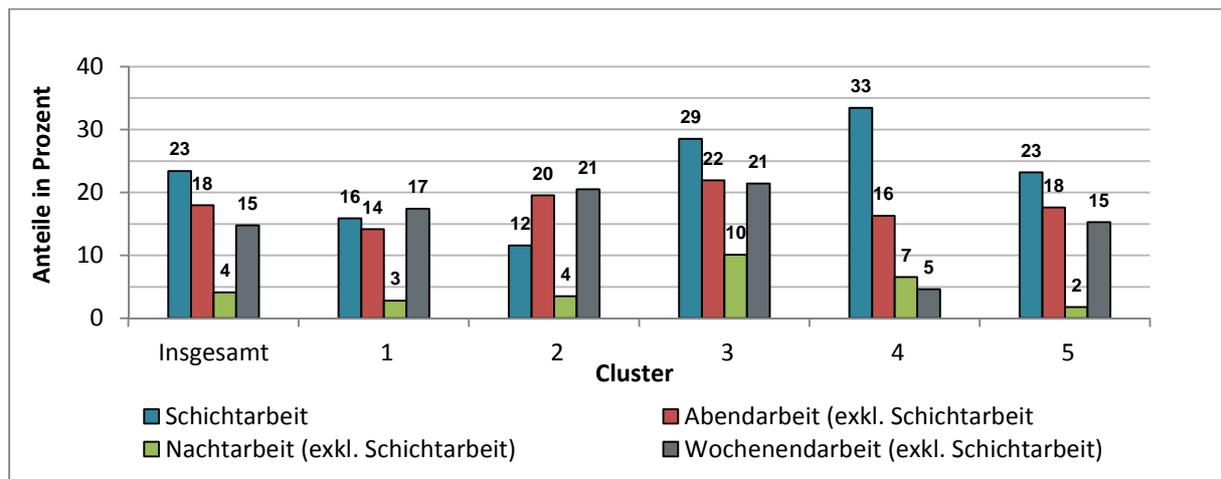
Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

### *Arbeitszeit und Arbeitsort: Anforderungen*

Atypische Arbeitszeiten bedeuten für Eltern einerseits besondere Anforderungen an die Organisation ihres Familienalltags, andererseits können sie aber auch zeitliche Freiräume tagsüber bzw. unter der Woche verschaffen. Abbildung 5.8 liefert erste Hinweise darauf, dass sich atypische Arbeitszeiten nicht generell auf weniger familienfreundliche Betriebstypen konzentrieren, sondern – wenn auch in unterschiedlichem Maße – in allen Betriebstypen verbreitet sind. Beispielsweise arbeiten sowohl im Betriebstyp „Beruf vor privat“ als auch im Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ gleichermaßen etwa zwei von zehn Beschäftigte regelmäßig am Abend oder am Wochenende. Schichtarbeit und Nachtarbeit sind allerdings überproportional häufig in den wenig vereinbarkeitsorientierten Betriebstypen 3 „Beruf vor privat“ und 4 „egalitär-vollzeitorientiert“ verbreitet.

**Abbildung 5.8: Atypische Arbeitszeiten**

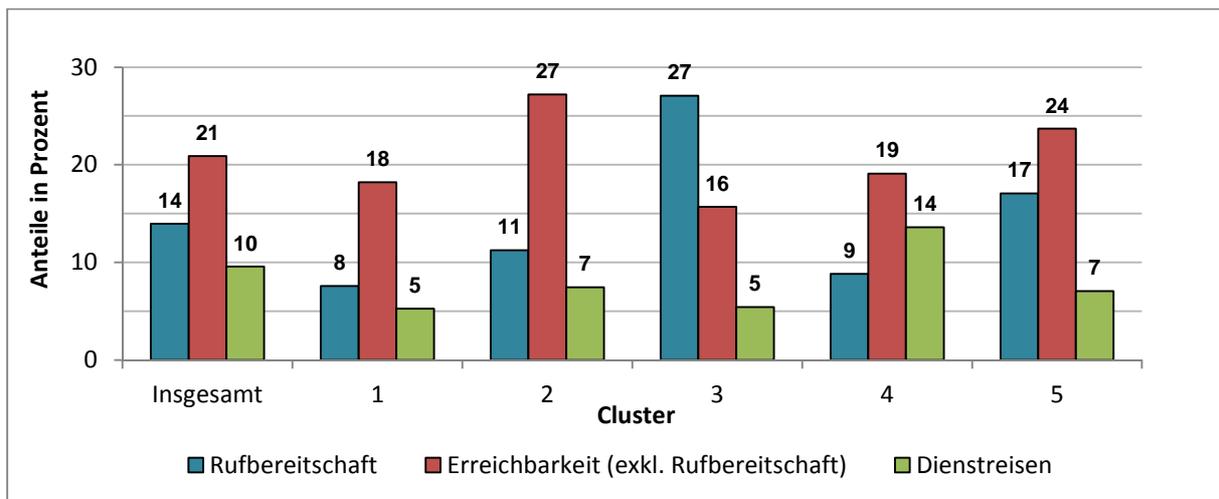


Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Auch Erreichbarkeitspflichten und Reisetätigkeiten weisen nicht generell auf familienunfreundliche Arbeitsbedingungen hin (Abbildung 5.9). So ist der Anteil von Elternteilen, die von regelmäßiger Erreichbarkeit für Kunden, Vorgesetzte oder Kolleginnen bzw. Kollegen außerhalb der Arbeitszeit berichten, mit über 25 Prozent in stark familienorientierten Betrieben mit progressiv-universalistischem Vereinbarkeitsprofil am höchsten. Vergleichbar hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit regelmäßiger Rufbereitschaft im Betriebstyp „Beruf vor privat“. Beschäftigte im Typ „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ gehen zudem häufiger als andere regelmäßig auf Dienstreisen.

**Abbildung 5.9: Verfügbarkeit und Mobilität**

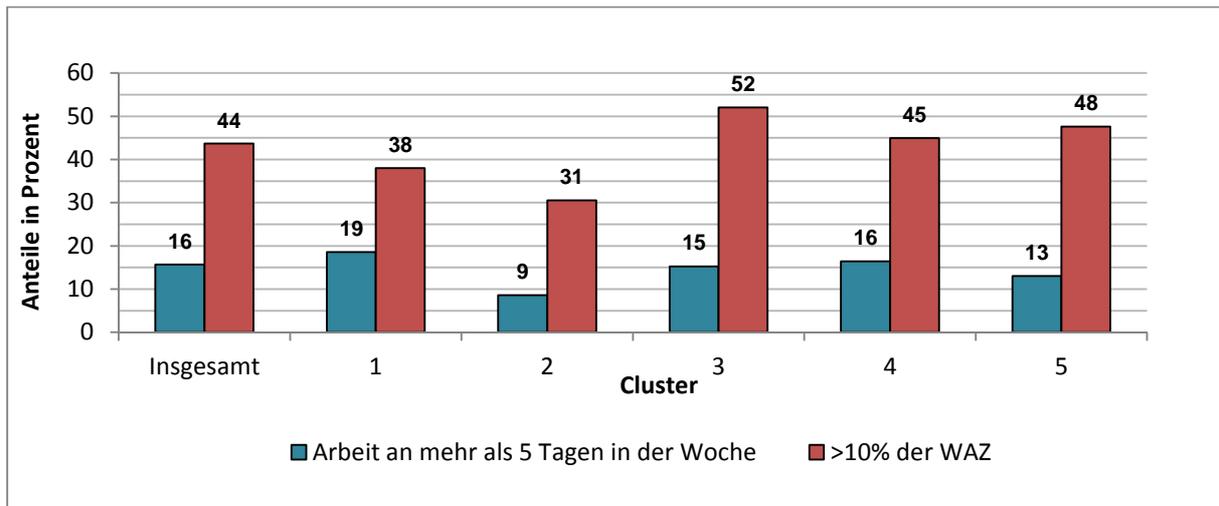


Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Mehrarbeit ist unter den beschäftigten Eltern weit verbreitet. Insgesamt arbeiten knapp 45 Prozent der Eltern regelmäßig mehr als 10 Prozent ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit (Abbildung 5.10). Überproportional häufig kommen Überstunden im Typ 3 „Beruf vor privat“ vor. Mehr als die Hälfte der Eltern, die in diesem Betriebstyp tätig sind, sind von überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten betroffen. Im Gegensatz dazu leistet nur knapp ein Drittel der Eltern, die in Betrieben vom Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ tätig sind, regelmäßig Mehrarbeit. Auch wenn Beschäftigte in diesem Typ teilweise abends oder am Wochenende arbeiten (siehe Abbildung 5.8), scheinen sie einen realen Zeitausgleich tagsüber bzw. an anderen Tagen zu haben. In den übrigen Betriebstypen scheinen überlange Arbeitszeiten ebenfalls nicht mit einer „verlängerten“ Arbeitswoche mit mehr als fünf Tagen einherzugehen, sondern mehrheitlich mit langen Arbeitstagen.

**Abbildung 5.10: Mehrarbeit**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

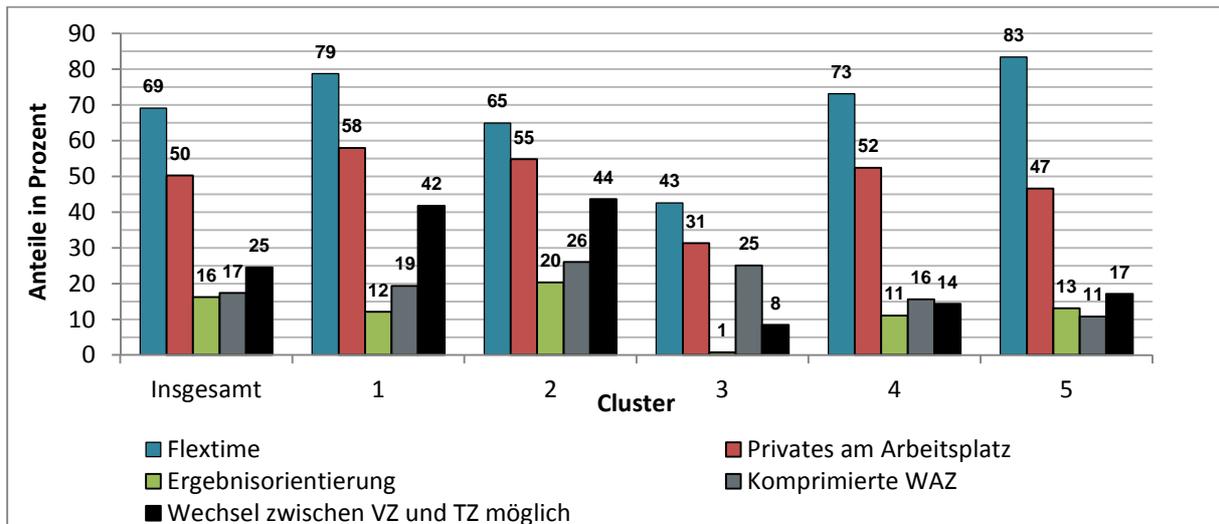
Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: Roter Balken: Befragte leisten regelmäßig Mehrarbeit im Umfang von mehr als 10 Prozent ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit.

### *Arbeitszeit und Arbeitsort: Spielräume*

Betriebliche Angebote, insbesondere zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, eröffnen Paaren wichtige Spielräume in der Organisation ihres Familienalltags (siehe Kapitel 4). Eltern, die im wenig familienfreundlichen Betriebstyp „Beruf vor privat“ arbeiten, scheinen nur wenig Flexibilitätsspielräume bei der Arbeitszeit zu haben: Nur knapp ein von zehn Elternteilen berichtet beispielsweise von der Möglichkeit, zwischen Voll- und Teilzeit wechseln zu können (Abbildung 5.11). Auch bei der flexiblen Gestaltung von Arbeitsbeginn und -ende (auch *Flexitime* genannt) schneidet dieser Betriebstyp unterdurchschnittlich ab: Lediglich vier von zehn Elternteilen geben an, die Anfangs- und Endzeitpunkte ihrer Arbeit nach Bedarf anpassen zu können. Im Vergleich dazu bieten Betriebe mit überdurchschnittlicher Familienorientierung (Typ 1 und 2) offenbar größere langfristige Flexibilitätsspielräume bezüglich der Arbeitszeitgestaltung. Gut 40 Prozent der Eltern, die in diesen Betriebstypen beschäftigt sind, geben an, zwischen Voll- und Teilzeitmodellen hin- und herwechseln zu können. Im progressiv-universalistischen Typ spielt im Vergleich zu den übrigen Betriebstypen außerdem häufiger das Arbeitsergebnis eine größere Rolle als die Arbeitszeit.

**Abbildung 5.11: Arbeitszeit**



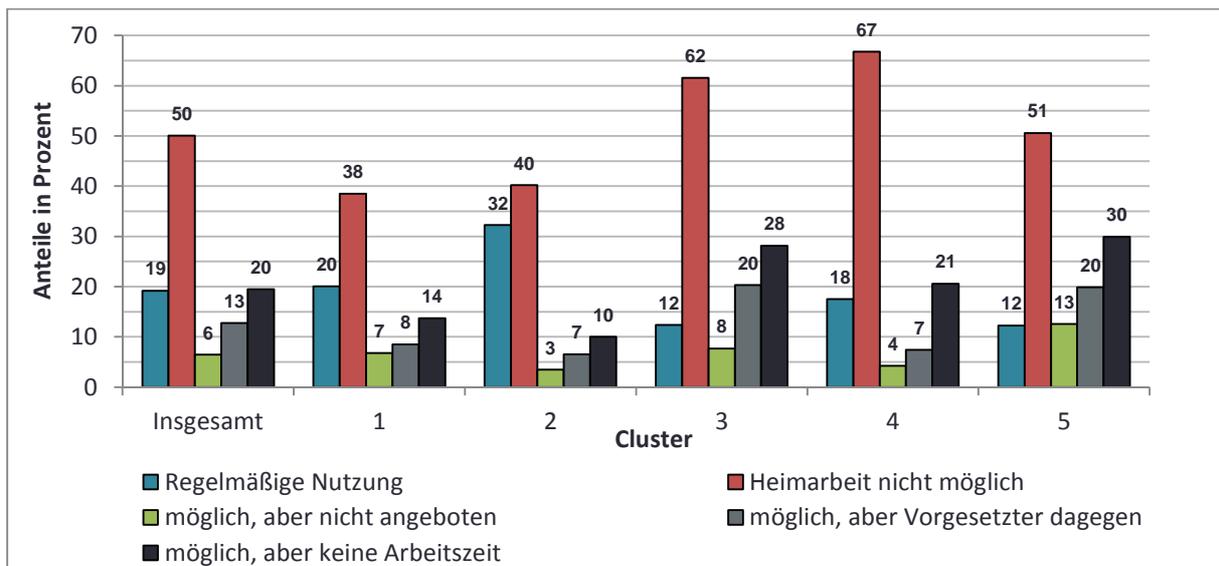
Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: Flexitime: kurzfristig später zur Arbeit kommen, früher gehen oder zwischendurch weg; Privates am Arbeitsplatz: Möglichkeit, zwischendurch auch mal private Dinge am Arbeitsplatz zu erledigen; Ergebnisorientierung: Arbeitszeiten egal, Hauptsache, das Ergebnis stimmt; komprimierte Wochenarbeitszeit: Arbeit an weniger als 5 Tagen in der Woche; Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herzuwechseln.

Heimarbeit ist tätigkeitsbedingt nur bei insgesamt jedem zweiten Elternteil möglich; 50 Prozent der Befragten geben an, Heimarbeit sei aufgrund ihrer Tätigkeit nicht möglich (Abbildung 5.12). In Betrieben mit ausgeprägter *Ideal Worker Norm* scheint Heimarbeit teilweise möglich, jedoch nicht unbedingt erwünscht zu sein: Knapp 30 Prozent der Eltern, die im Betriebstyp „Beruf vor privat“ oder „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ arbeiten, berichten davon, dass Heimarbeit zwar möglich ist, jedoch nicht als offizielle Arbeitszeit gilt. Bei einem von fünf Elternteilen scheint der oder die Vorgesetzte Einwände gegen Heimarbeit zu haben. Im Gegensatz dazu stehen die familienfreundlichen Betriebstypen. Insbesondere im progressiv-universalistischen Typ wird Heimarbeit von rund einem Drittel der Eltern regelmäßig genutzt.

**Abbildung 5.12: Heimarbeit**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

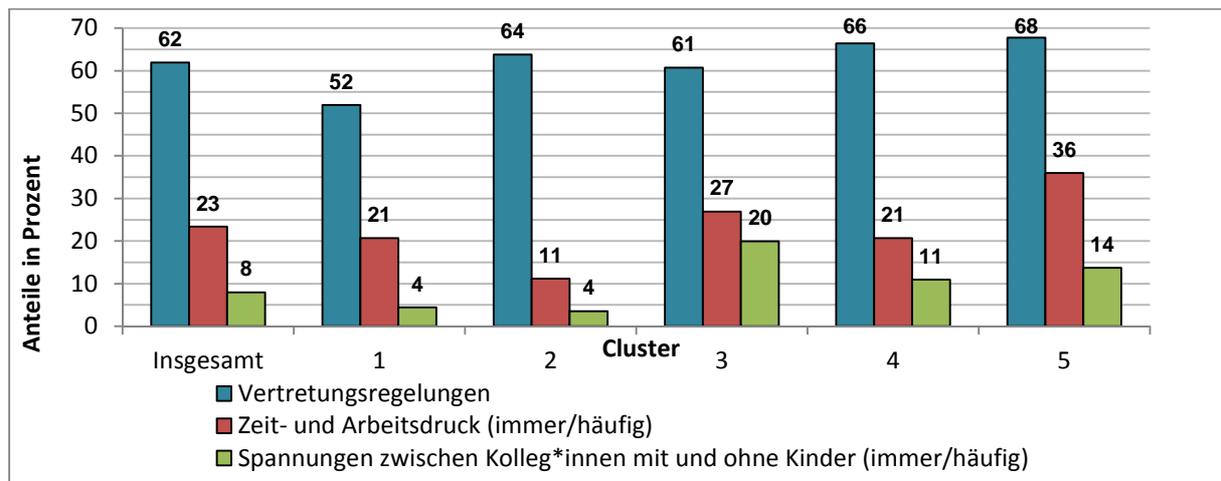
Anmerkung: Bei Gründen gegen Heimarbeit Mehrfachnennungen möglich.

### Arbeitsorganisation

Wie in Kapitel 4 gezeigt wurde, hängen Möglichkeiten zur Nutzung flexibler Arbeitszeitarrangements erheblich von der Personalausstattung und von Vertretungsregelungen ab. Sind Abteilungen nicht ausreichend besetzt, kann der Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters schnell den Arbeitsdruck erhöhen und zu Spannungen zwischen Kolleginnen und Kollegen führen.<sup>113</sup> Eltern, die in Betrieben vom Typ 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ tätig sind, berichten deutlich seltener von Zeit- und Arbeitsdruck sowie Spannungen mit kinderlosen Kolleginnen bzw. Kollegen (Abbildung 5.13). Unter den übrigen Betriebstypen hingegen berichten Eltern trotz ähnlich häufig verbreiteter Vertretungsregelungen häufiger von Arbeitsdruck sowie Spannungen mit Kolleginnen oder Kollegen. Eltern in Betrieben vom Typ „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ empfinden mit einem Anteil von knapp 35 Prozent überproportional häufig hohen Arbeits- und Zeitdruck. Unter betrieblichen Bedingungen vom Typ „Beruf vor privat“ gibt jeder fünfte Elternteil Spannungen zwischen Kolleginnen bzw. Kollegen mit und ohne Kinder an.

<sup>113</sup> Siehe auch Klenner und Schmidt (2007)

**Abbildung 5.13: Arbeitsorganisation**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: Erreichbarkeit: für Kunden, Vorgesetzte, Kollegen außerhalb der Arbeitszeit; Vertretungsregelungen: Kolleg/-innen übernehmen Arbeit mit, wenn befragter Elternteil früher gehen muss oder ausfällt; Zeit- und Arbeitsdruck: Skala bestehend aus drei Items: (1) Ich arbeite unter hohem Zeitdruck, (2) Die Arbeitsbelastung ist zu hoch, (3) Meine Arbeit lässt sich gut in der vorgesehenen Zeit schaffen (Cronbachs Alpha: 0,75).

Abschließend soll anhand von multivariaten Analysen geprüft werden, ob sich die grafisch illustrierten Zusammenhänge als robust erweisen, wenn der Einfluss weiterer – möglicherweise konfundierender – Faktoren kontrolliert wird. Dazu eignet sich ein multinomiales logistisches Regressionsverfahren, mit dem sich der Einfluss von Merkmalen der abhängig beschäftigten Elternteile, ihres Arbeitsplatzes und Betriebes auf die Clusterzugehörigkeit untersuchen lässt.<sup>114</sup> Tabelle A2 im Appendix zeigt, anhand welcher Merkmale sich die einzelnen Typen vom besonders familien- und gleichstellungsorientierten Typ 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ unterscheiden. Basierend auf diesen Berechnungen gibt Tabelle 5.3 zusätzlich Aufschluss darüber, wie sich einzelne Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, in einem bestimmten Betriebstyp zu arbeiten. Abgebildet sind *Average Marginal Effects*.<sup>115</sup> Marginale Effekte

<sup>114</sup> Die multinomiale logistische Regression ist ein Verfahren für kategoriale abhängige Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen (siehe z.B. Cameron und Trivedi 2005). Dabei wird eine Ausprägung als Referenzkategorie ausgewählt (hier: Cluster 2), für die übrigen Ausprägungen wird die Wahrscheinlichkeit der Mitgliedschaft jeweils in Relation zur Referenzkategorie geschätzt.

<sup>115</sup> *Average Marginal Effects* (AME) geben die Änderung der durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit der abhängigen Variable an (hier: dem jeweiligen Cluster anzugehören), wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert, während alle übrigen Variablen bei ihren jeweiligen personenspezifischen Werten konstant gehalten werden (Williams 2012). Bei dichotomen Variablen berechnen sich AME aus der Differenz

haben in logistischen Regressionen den Vorteil, dass sie sich als Wahrscheinlichkeitsänderungen interpretieren lassen: Um wie viel Prozentpunkte ändert sich die Wahrscheinlichkeit, in einem bestimmten Betriebstyp beschäftigt zu sein, wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit erhöht? Die Ergebnisse zeigen, dass die einzelnen Betriebstypen jeweils unterschiedliche Profile von Anforderungen und Spielräumen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort aufweisen.

- *Typ 1 „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“*. Dieser Betriebstyp weist keine besonderen zeitlichen oder örtlichen Anforderungen auf, zeichnet sich aber durch ein erhöhtes Maß an langfristiger Flexibilität aus. Elternteile, die zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herwechseln können, haben im Verhältnis zu jenen ohne solche Möglichkeiten – *ceteris paribus* – eine 15 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, in diesem Betriebstyp beschäftigt zu sein. Dem entgegenstehen könnten jedoch mangelnde Vertretungsregelungen, wie der negative Effekt indiziert. Im direkten Vergleich mit Typ 2 sind Teilzeit im Verhältnis zu Vollzeit arbeitende Väter mit geringerer Wahrscheinlichkeit in diesem Betriebstyp zu finden, Teilzeit arbeitende Mütter dagegen mit erhöhter Wahrscheinlichkeit (siehe Tabelle A2 im Appendix). Ein solches betriebliches Vereinbarkeitsprofil findet sich mit höherer Wahrscheinlichkeit in den alten Bundesländern.
- *Typ 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“*. In Betrieben dieses Typs arbeiten Eltern im Gegensatz zu allen anderen Typen mit höherer Wahrscheinlichkeit auch am Wochenende. Zugleich haben sie eine geringere Wahrscheinlichkeit, regelmäßig mehr als 10 Prozent über der vereinbarten Wochenarbeitszeit und unter hohem Zeitdruck zu arbeiten. Ebenso haben sie mit erhöhter Wahrscheinlichkeit die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten und zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herwechseln zu können. Im Unterschied zu Cluster 1 geht dies jedoch nicht mit ei-

---

der vorhergesagten durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten zwischen zwei Gruppen. Mit der Berechnungsweise werden zwei hypothetische Populationen miteinander verglichen: Für die Berechnung des marginalen Effekts des Geschlechts beispielsweise werden die durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten der abhängigen Variable vorhergesagt, wenn alle weiblich wären bzw. wenn alle männlich wären und daraus die Differenz berechnet. Der Vorteil von AME ist, dass die Verwendung personenspezifischer Werte bei den übrigen Variablen „der Realität näherkommt“ als die bei der Berechnung von Marginal Effects at Means (MEM) verwendeten Mittelwerte. Im Unterschied zum multinomialen Modell sind die AME aufgrund der geschichteten Stichprobenauswahl mit Gewichtungsfaktoren berechnet worden (siehe Cameron und Trivedi 2005, S. 105 ff., 339 f.).

ner verringerten Wahrscheinlichkeit für Vertretungsregelungen einher. Beschäftigte mit Wohnsitz in den neuen Bundesländern und Teilzeit arbeitende Väter haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, in diesem Betriebstyp beschäftigt zu sein (siehe auch Tabelle A2).<sup>116</sup> Beschäftigte im Handel haben hingegen eine geringere Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb mit diesem Vereinbarkeitsprofil zu arbeiten.

- *Typ 3 „Beruf vor privat“*. In Betrieben dieses Typs haben Eltern eine höhere Wahrscheinlichkeit, regelmäßig deutlich mehr Stunden als die vereinbarte Wochenarbeitszeit zu leisten und sich auf Abruf bereitzuhalten. Für Elternteile mit überlangen Arbeitszeiten stehen die Chancen 2:1, dass sie in diesem Betriebstyp statt im familienorientierten Typ 2 beschäftigt sind (Tabelle A2). Zudem mangelt es wie in Cluster 1 mit höherer Wahrscheinlichkeit an Vertretungsregelungen einhergehend mit signifikant geringeren Flexibilitätsspielräumen: Eltern mit Gleitzeitregelungen haben eine um 16 Prozentpunkte verringerte Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb vom Typ „Beruf vor privat“ zu arbeiten, Eltern mit Wechseloptionen zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen eine um 13 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit (im direkten Vergleich mit Typ 2 ist die Wahrscheinlichkeit sogar um das Sechsfache geringer, Tabelle A2). Betriebe mit Betriebsrat haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit, ein solches Vereinbarkeitsprofil aufzuweisen. Für Teilzeit arbeitende Väter ist die relative Wahrscheinlichkeit, in einem solchen Betriebstyp statt in Typ 2 zu arbeiten, um mehr als das Dreifache kleiner als für Vollzeit arbeitende Väter (Tabelle A2). Eltern mit geringen bis mittleren Einkommen und Arbeitslosigkeitserfahrungen haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb dieses Typs beschäftigt zu sein.
- *Typ 4 „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“*. Dieser Betriebstyp ist im Verhältnis zu den anderen stärker von Schichtarbeit, Nachtarbeit und Dienstreisen geprägt (im Vergleich mit Typ 2 auch von regelmäßiger Mehrarbeit, Tabelle A2). Wochenendarbeit und Rufbereitschaft treten in diesem Typ dagegen mit geringerer Wahrscheinlichkeit auf. Zudem sind mit höherer Wahrscheinlichkeit Vertretungsregelungen eingerichtet. Auch besteht ähnlich wie im familienbewussten Betriebstyp 2 mit hö-

---

<sup>116</sup> Der marginale Effekt für Teilzeit ist nur für Männer und nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant (Ergebnisse auf Anfrage).

herer Wahrscheinlichkeit die Möglichkeit für Heimarbeit. Teilzeioptionen sind jedoch erheblich eingeschränkt: Teilzeitbeschäftigte haben eine signifikant verringerte Wahrscheinlichkeit, in diesem Betriebstyp beschäftigt zu sein. Im direkten Vergleich mit Typ 2 gilt dies insbesondere für Teilzeit arbeitende Väter, deren relative Wahrscheinlichkeit, in einem *egalitär-vollzeitorientierten* Betrieb beschäftigt zu sein, sechsmal kleiner ist als für Vollzeit arbeitende Väter (Tabelle A2). Betriebe mit diesem Vereinbarkeitsprofil sind in stärkerem Maße durch kleine und mittelgroße Betriebe geprägt und finden sich häufiger in den neuen Bundesländern.

- *Typ 5 „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“*. In Betrieben dieses Typs genießen Eltern im Gegensatz zu allen anderen Typen ein höheres Maß an zeitlicher Flexibilität durch Gleitzeit bzw. ergebnisorientierte Arbeitszeiten. Auch Vertretungsregelungen sind mit höherer Wahrscheinlichkeit eingerichtet. Diese Flexibilität hat jedoch ihren Preis. Im Gegensatz zu allen anderen Typen arbeiten Eltern in Betrieben dieses Typs auch mit höherer Wahrscheinlichkeit regelmäßig am Abend, unter hohem Zeitdruck und häufiger im Büro anstatt zu Hause. Ähnlich wie bei Typ 3 haben Eltern mit Rufbereitschaft eine tendenziell höhere Wahrscheinlichkeit, in diesem Betriebstyp beschäftigt zu sein; ebenso Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten: Sie haben gegenüber Beschäftigten ohne regelmäßige Mehrarbeit eine um 50 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, in Typ 5 statt Typ 2 beschäftigt zu sein (Tabelle A2).

**Tabelle 5.3: Multinomiale Logistische Regression, Marginale Effekte**

	Cluster 1 AME (SE)	Cluster 2 AME (SE)	Cluster 3 AME (SE)	Cluster 4 AME (SE)	Cluster 5 AME (SE)
<b>Anforderungen Arbeitszeit/ Arbeitsort</b>					
Schichtarbeit	0,07 (0,05)	<b>-0,09*</b> (0,06)	-0,05 (0,04)	<b>0,09**</b> (0,04)	-0,02 (0,05)
Abendarbeit	-0,04 (0,05)	-0,05 (0,04)	-0,01 (0,04)	-0,00 (0,06)	<b>0,10*</b> (0,05)
Nachtarbeit	-0,03 (0,10)	0,02 (0,07)	0,03 (0,05)	<b>0,18**</b> (0,07)	<b>-0,21**</b> (0,10)
Wochenendarbeit	0,04 (0,05)	<b>0,09**</b> (0,05)	-0,02 (0,04)	<b>-0,11*</b> (0,06)	-0,01 (0,05)
Überlange Arbeitszeiten	-0,03 (0,04)	<b>-0,07**</b> (0,03)	<b>0,06**</b> (0,03)	0,00 (0,03)	0,04 (0,03)
Erreichbarkeit	-0,02 (0,04)	-0,00 (0,04)	0,05 (0,04)	-0,04 (0,04)	0,02 (0,04)
Rufbereitschaft	<b>-0,09*</b> (0,05)	-0,02 (0,05)	<b>0,16***</b> (0,04)	<b>-0,14**</b> (0,06)	<b>0,09*</b> (0,05)
Dienstreise	0,01 (0,06)	0,01 (0,05)	<b>-0,10**</b> (0,04)	<b>0,13**</b> (0,07)	-0,05 (0,06)
<b>Spielräume Arbeitszeit/ Arbeitsort</b>					
Flexitime/Gleitzeit	0,07 (0,05)	-0,05 (0,04)	<b>-0,16***</b> (0,03)	0,04 (0,04)	<b>0,11**</b> (0,05)
Ergebnisorientierung	-0,04 (0,04)	0,01 (0,04)	-0,02 (0,04)	-0,03 (0,04)	<b>0,07*</b> (0,04)
Heimarbeit	-0,04 (0,04)	<b>0,08**</b> (0,04)	-0,03 (0,04)	<b>0,09**</b> (0,04)	<b>-0,10**</b> (0,04)
Komprimierte WAZ	-0,05 (0,05)	0,07 (0,05)	-0,00 (0,05)	0,05 (0,05)	-0,07 (0,05)
Wechsel VZ/TZ/VZ möglich	<b>0,15***</b> (0,03)	<b>0,11***</b> (0,03)	<b>-0,13***</b> (0,03)	-0,03 (0,03)	<b>-0,10***</b> (0,03)
<b>Arbeitsorganisation</b>					
Vertretungsregelung	<b>-0,08**</b> (0,04)	0,03 (0,03)	<b>-0,08***</b> (0,03)	<b>0,06**</b> (0,03)	<b>0,06*</b> (0,03)
Arbeits- und Zeitdruck	-0,07 (0,04)	<b>-0,10***</b> (0,04)	0,02 (0,03)	0,02 (0,04)	<b>0,12***</b> (0,03)
<b>Betriebliche Merkmale</b>					
Bildung/ Gesundheit/ Soziales <sup>a</sup>					
Handel <sup>a</sup>	0,06 (0,06)	0,02 (0,05)	-0,00 (0,05)	-0,03 (0,06)	-0,06 (0,06)
Wiss./ Freiberufl. Dienstl. <sup>a</sup>	0,01 (0,08)	<b>-0,15*</b> (0,09)	0,07 (0,05)	-0,03 (0,05)	0,10 (0,06)
Sonstige Branchen <sup>a</sup>	0,03 (0,07)	-0,03 (0,06)	-0,00 (0,05)	-0,05 (0,06)	0,06 (0,06)
Sonstige Branchen <sup>a</sup>	0,04 (0,05)	-0,01 (0,05)	0,01 (0,04)	-0,01 (0,05)	-0,02 (0,04)
Öffentlicher Dienst bis 10 Mitarbeiter/-innen <sup>b</sup>	0,00 (0,05)	0,05 (0,04)	-0,03 (0,04)	-0,03 (0,04)	0,00 (0,05)
11-249 Mitarbeiter/-innen <sup>b</sup>	0,01 (0,08)	0,03 (0,06)	-0,06 (0,05)	<b>0,13**</b> (0,06)	-0,11 (0,08)
Betriebsrat vorhanden	-0,00 (0,04)	-0,05 (0,04)	-0,02 (0,03)	<b>0,11***</b> (0,04)	-0,03 (0,03)
<b>Individuelle Merkmale</b>					
Weiblich	0,05 (0,05)	<b>-0,11**</b> (0,06)	0,05 (0,04)	-0,00 (0,04)	0,01 (0,05)
Teilzeit	-0,04 (0,05)	<b>0,14**</b> (0,06)	0,00 (0,04)	<b>-0,12***</b> (0,04)	0,02 (0,05)
Führungsposition <35 Jahre <sup>c</sup>	0,00 (0,04)	0,03 (0,04)	0,02 (0,03)	-0,03 (0,03)	-0,02 (0,03)
50 Jahre oder älter <sup>c</sup>	0,05 (0,05)	0,02 (0,04)	<b>-0,07*</b> (0,04)	0,04 (0,04)	-0,04 (0,05)
Tertiärer Bildungabschluss	-0,05 (0,06)	0,04 (0,05)	-0,02 (0,05)	-0,00 (0,05)	0,03 (0,05)
Angestellte/-r <sup>d</sup>	0,05 (0,04)	<b>-0,11***</b> (0,04)	0,03 (0,03)	-0,04 (0,04)	<b>0,07*</b> (0,04)
Beamte/-r <sup>d</sup>	-0,01 (0,06)	0,05 (0,07)	0,01 (0,05)	<b>0,12**</b> (0,05)	<b>-0,17***</b> (0,05)
Befristeter Arbeitsvertrag <5 J. Betriebszugehörigkeit <sup>e</sup>	0,03 (0,09)	-0,01 (0,08)	-0,03 (0,08)	0,00 (0,11)	-0,00 (0,10)
5-15 J. Betriebszugehörigkeit <sup>e</sup>	-0,03 (0,06)	0,06 (0,05)	-0,08 (0,05)	-0,04 (0,05)	0,09 (0,06)
5-15 J. Betriebszugehörigkeit <sup>e</sup>	0,06 (0,04)	0,03 (0,04)	<b>-0,17***</b> (0,04)	<b>0,07*</b> (0,04)	0,01 (0,04)
Einkommen < 1000	<b>0,09**</b> (0,04)	<b>-0,13***</b> (0,04)	-0,02 (0,03)	0,02 (0,04)	0,05 (0,04)
Einkommen 1000-<1500 <sup>f</sup>	0,06 (0,08)	<b>-0,17**</b> (0,07)	0,04 (0,06)	0,04 (0,07)	0,03 (0,08)
Einkommen 1500-<2000 <sup>f</sup>	-0,01 (0,07)	<b>-0,18***</b> (0,07)	<b>0,10**</b> (0,05)	<b>0,14**</b> (0,06)	-0,05 (0,07)
Einkommen 2000-<2500 <sup>f</sup>	-0,09 (0,07)	<b>-0,16***</b> (0,05)	0,06 (0,04)	0,07 (0,05)	<b>0,12**</b> (0,06)
Arbeitslosigkeit bis 1 Jahr <sup>g</sup>	-0,03 (0,05)	<b>-0,08*</b> (0,05)	<b>0,10***</b> (0,04)	0,06 (0,04)	-0,05 (0,05)
Arbeitslosigkeit bis 1 Jahr <sup>g</sup>	0,04 (0,04)	-0,03 (0,03)	<b>0,05*</b> (0,03)	<b>-0,06**</b> (0,03)	0,01 (0,04)

Arbeitslosigkeit > 1 Jahr <sup>g</sup>	0,03 (0,07)	-0,04 (0,06)	<b>0,15***</b> (0,06)	0,03 (0,05)	<b>-0,17*</b> (0,09)
<b>Paarkontext</b>					
Partner/-in Vollzeit <sup>h</sup>	0,00 (0,05)	<b>0,11**</b> (0,05)	0,04 (0,04)	<b>-0,11***</b> (0,04)	-0,05 (0,05)
Partner/-in nicht erwerbstätig <sup>h</sup>	0,03 (0,05)	<b>0,10**</b> (0,04)	<b>0,10***</b> (0,04)	<b>-0,15***</b> (0,06)	-0,08 (0,05)
Kinder im Alter u3 <sup>i</sup>	0,00 (0,04)	<b>-0,09***</b> (0,04)	<b>0,08**</b> (0,03)	-0,00 (0,04)	0,01 (0,04)
Kinder im Alter 3-5 Jahre <sup>i</sup>	-0,02 (0,03)	-0,03 (0,03)	<b>0,06**</b> (0,03)	0,00 (0,03)	-0,02 (0,03)
3 oder mehr Kinder im HH	-0,05 (0,04)	0,01 (0,04)	-0,04 (0,03)	<b>0,10***</b> (0,04)	-0,03 (0,04)
Ost	<b>-0,07*</b> (0,04)	<b>0,09**</b> (0,04)	-0,03 (0,04)	<b>0,08**</b> (0,04)	-0,07 (0,05)

Quelle: Telefonische Paarbefragung, abhängig beschäftigte Elternteile (N = 1.005), eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

Anmerkung: Average Marginal Effects (AME), Cluster-robuste Standardfehler in Klammern (SE), \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1; Referenzkategorien: <sup>a</sup>Verarbeitendes Gewerbe (Branche), <sup>b</sup>250 und mehr Mitarbeiter (Betriebsgröße), <sup>c</sup>35-49 Jahre (Alter), <sup>d</sup>Arbeiter/-in (berufliche Stellung), <sup>e</sup>mehr als 15 Jahre Betriebszugehörigkeit, <sup>f</sup>Nettoeinkommen 2.500€ oder mehr, <sup>g</sup>keine Erfahrung mit Arbeitslosigkeit, <sup>h</sup>Partner/-in TZ erwerbstätig, <sup>i</sup>Kinder im Alter von 6 Jahren oder älter.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Organisationstyp 2 „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ gegenüber den anderen Typen durch mehr Flexibilität und höhere zeitliche Planungssicherheit auszeichnet: Eltern arbeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit häufig auch zu Hause und haben die Möglichkeit, zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herzuwechseln; sie arbeiten mit geringerer Wahrscheinlichkeit unter hohem Zeitdruck und leisten in geringerem Umfang Mehrarbeit. In Typ 3 „Beruf vor privat“ dagegen besteht die Tendenz, dass sich schlechte Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen kumulieren. Hinsichtlich betriebsstruktureller Merkmale zeigen sich nur geringfügig Unterschiede zwischen den Typen. Rahmenbedingungen zu schaffen, die berufstätigen Eltern kurz-, mittel- und längerfristig Flexibilitätsspielräume eröffnen, ohne dabei auf berufliches Fortkommen verzichten zu müssen, ist demnach in Betrieben verschiedener Branchen und Größen möglich. Doch die Ost-West-Unterschiede weisen darauf hin, dass sich betriebliche Rahmenbedingungen immer auch im Kontext allgemeiner kultureller Rahmenbedingungen, etwa zu Geschlechterrollenbildern, herausbilden.

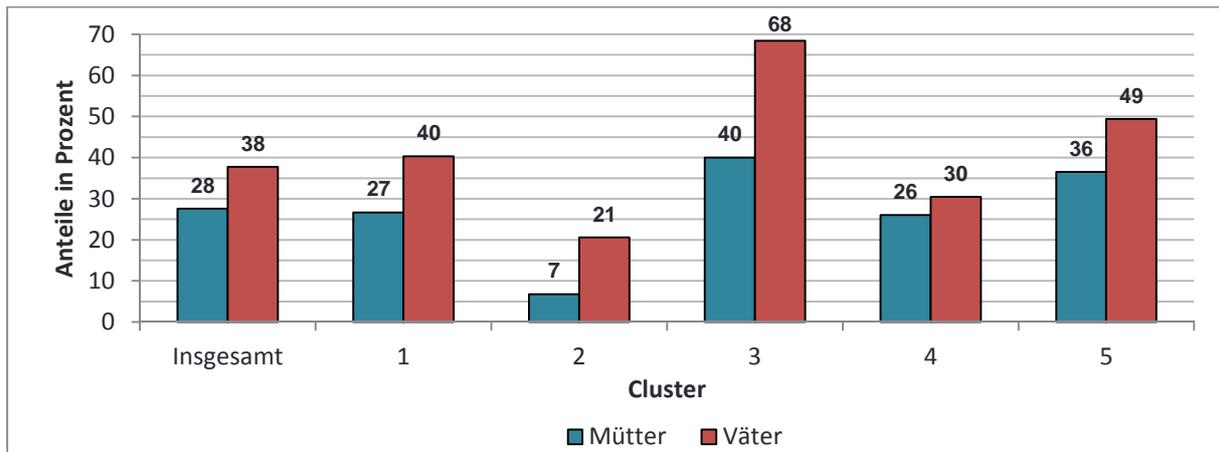
## 5.2 Zeit für Familie und Arbeitsteilung

Die qualitativen Auswertungen in Kapitel 3 und 4 zeigten mögliche Zusammenhänge zwischen strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen in Betrieben und der Arbeitsteilung von Elternpaaren auf. Eltern, die in Betrieben mit progressiv-universalistischen Vereinbarkeitslösungen (Typ 2) beschäftigt sind, haben vergleichs-

weise gute Vereinbarkeitsbedingungen und könnten dadurch besser als andere in der Lage sein, Zeitkonflikte zu vermeiden und ihre Arbeitsteilung egalitär zu gestalten. Im zweiten Teil dieses Kapitels sollen daher weiterführende Zusammenhänge zwischen den zuvor typisierten betrieblichen Bedingungen und dem Zeitmanagement bzw. der Zeitverteilung von Paaren untersucht werden. Konkret geht der Abschnitt folgenden Fragen nach: Haben Eltern mehr Zeit für Familienaktivitäten und weniger Zeitkonflikte zwischen Berufs- und Familienleben, wenn sie in Betrieben mit familienfreundlichen Rahmenbedingungen beschäftigt sind? Begünstigen gute Rahmenbedingungen eine egalitäre Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung? Die Auswertungen basieren auf den Daten der repräsentativen Paarbefragung und werden grafisch veranschaulicht.

Von persönlichen Zeitkonflikten zwischen Beruf und Familie sind insgesamt knapp 40 Prozent der Väter und 30 Prozent der Mütter betroffen (Abbildung 5.14). Die Betroffenen haben das Gefühl, weder für die Familie noch für den Beruf genug Zeit zu haben. Sie haben ein schlechtes Gewissen, weil sie zu viel Zeit mit ihrer Arbeit und zu wenig mit ihrer Familie verbringen. Ihnen fehlt die Zeit, privaten Interessen nachzugehen. Am geringsten sind solche Zeitkonflikte in Betrieben mit progressiv-universalistischem Vereinbarkeitsprofil (Cluster 2) ausgeprägt: 80 Prozent der Väter und mehr als 90 Prozent der Mütter, die in diesem Betriebstyp beschäftigt sind, erleben nur in geringem oder sehr geringem Ausmaß zeitliche Konflikte zwischen ihrem Arbeits- und Familienleben. In den Betriebstypen mit ausgeprägter *Ideal Worker Norm* (Cluster 3 und 5) hingegen sind Zeitkonflikte deutlich verbreiteter. Dies gilt insbesondere für Väter im Betriebstyp „Beruf vor privat“: Mit 70 Prozent berichten sie überproportional häufig von zeitlichen Konflikten zwischen Arbeit und Familie. Der Geschlechterunterschied lässt sich nur zum Teil auf unterschiedliche Arbeitszeiten oder Führungsverantwortung zurückführen; sowohl unter Vollzeitbeschäftigten, Teilzeitbeschäftigten wie auch unter Führungskräften erleben Väter in diesem Betriebstyp größere Zeitkonflikte als Mütter.

**Abbildung 5.14: Zeitkonflikte zwischen Arbeit und Familie**



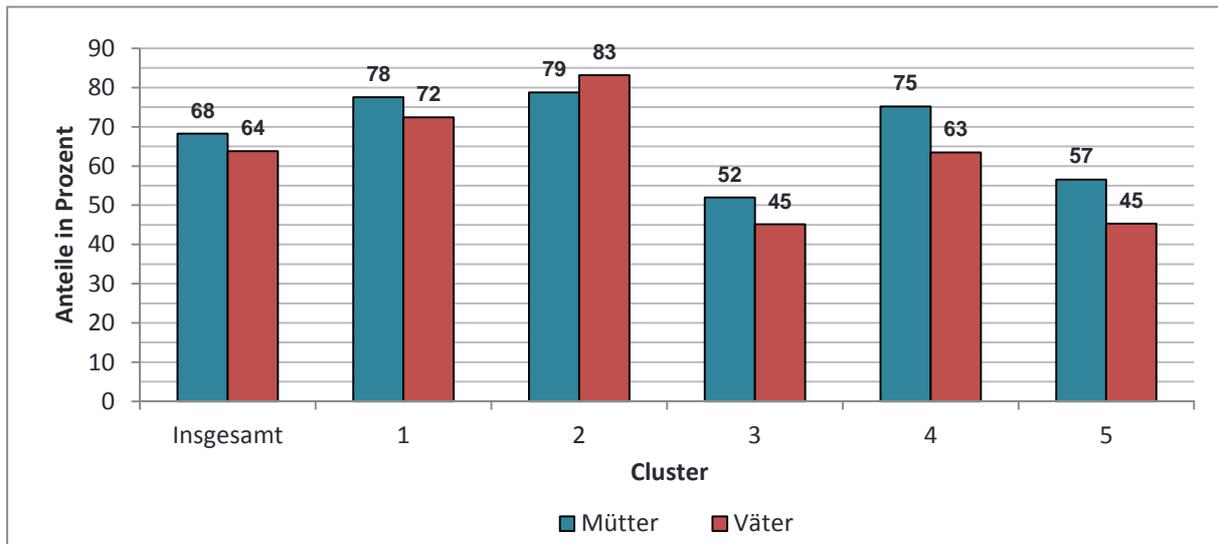
Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: Die Variable Zeitkonflikte ist eine Skala bestehend aus vier Items: (1) Ständig habe ich das Gefühl, weder für meine Familie noch für meinen Beruf genug Zeit zu haben; (2) Ich habe ein schlechtes Gewissen, weil ich zu viel Zeit mit meiner Arbeit und zu wenig mit meiner Familie verbringe; (3) Durch die zeitliche Arbeitsbelastung kommen meine privaten Interessen zu kurz; (4) Durch den Beruf ist es für mich schwierig, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen (Cronbachs Alpha: 0,86); 1.433 (sehr) hohe Zustimmung: 6-10 (Skala: 0-10).

Häufige Zeitkonflikte zwischen Berufs- und Familienleben können dazu führen, dass weniger Zeit für gemeinsame Familienaktivitäten bleibt. Insgesamt gibt eine Mehrheit von gut 60 Prozent der Väter und knapp 70 Prozent der Mütter an, in den vergangenen Wochen ausreichend Zeit für gemeinsame Familienaktivitäten gehabt zu haben (Abbildung 5.15). Dies trifft in besonderem Maße auf Eltern zu, die in familienorientierten Betriebstypen (Cluster 1 und 2) beschäftigt sind. In Betrieben mit ausgeprägter *Ideal Worker Norm* (Cluster 3 und 5) dagegen bleibt Eltern offenbar seltener ausreichend Zeit für die Familie: 55 Prozent der Väter und rund 45 Prozent der Mütter, die in diesen Betriebstypen beschäftigt sind, geben an, nicht ausreichend Zeit für gemeinsame Familienaktivitäten zu haben.

**Abbildung 5.15: Ausreichend Zeit für Familienaktivitäten**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: 1.433 (sehr) hohe Zustimmung: 6-10 (Skala: 0-10).

Neben der Frage, wie die Zeiteinteilung von Berufs- und Familienalltag unter verschiedenen betrieblichen Rahmenbedingungen individuell gelingt, ist in dieser Studie die Paarperspektive von besonderem Interesse: Wie teilen Paare Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Abhängigkeit der jeweiligen Vereinbarkeitsprofile ihrer Betriebe auf? Teilen Paare, bei denen beide Elternteile in Betrieben mit guten Rahmenbedingungen arbeiten, Erwerbs- und Fürsorgearbeit egalitärer auf als in Konstellationen, in denen ein oder beide Elternteile in Betrieben mit familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen beschäftigt sind?

Die folgenden Abbildungen zeigen jeweils den durchschnittlichen *Anteil des Vaters am Erwerbsumfang bzw. an der Kinderbetreuung* in Abhängigkeit davon, in welchem Betriebstyp Vater und Mutter jeweils beschäftigt sind. Um einen ersten Einblick in mögliche Interdependenzen zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und der Zeitaufteilung von Paaren zu erhalten, werden nur Paare betrachtet, bei denen beide Elternteile einer abhängigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Paare, bei denen ein Elternteil selbstständig oder nicht erwerbstätig ist, bleiben deshalb unberücksichtigt. Die Anteile berechnen sich jeweils an der *Gesamtsumme der Stunden*, die beide Elternteile im Durchschnitt für Erwerbsarbeit bzw. Kinderbetreuung aufbringen (Abbildung 5.16, rechte Sei-

te). Die Farbskalierung (linke Seite) illustriert die (Ungleich-)Verteilung: Je dunkler die Farbe, desto ungleicher ist die Aufteilung.

Abbildung 5.16 zeigt die *Aufteilung des Erwerbsumfangs*. Abgebildet ist der durchschnittliche Anteil des Vaters (links) am gesamten Wochenstundenumfang (rechts) in Abhängigkeit der jeweiligen Betriebstypen beider Elternteile. Die abgebildeten Anteile deuten darauf hin, dass es tatsächlich auf die Konstellation von Rahmenbedingungen *beider* Elternteile ankommt, in welchem Umfang sie erwerbstätig sind. Nur vereinzelt ist die Aufteilung paritätisch, in der Mehrheit der Konstellationen jedoch ungleich verteilt.

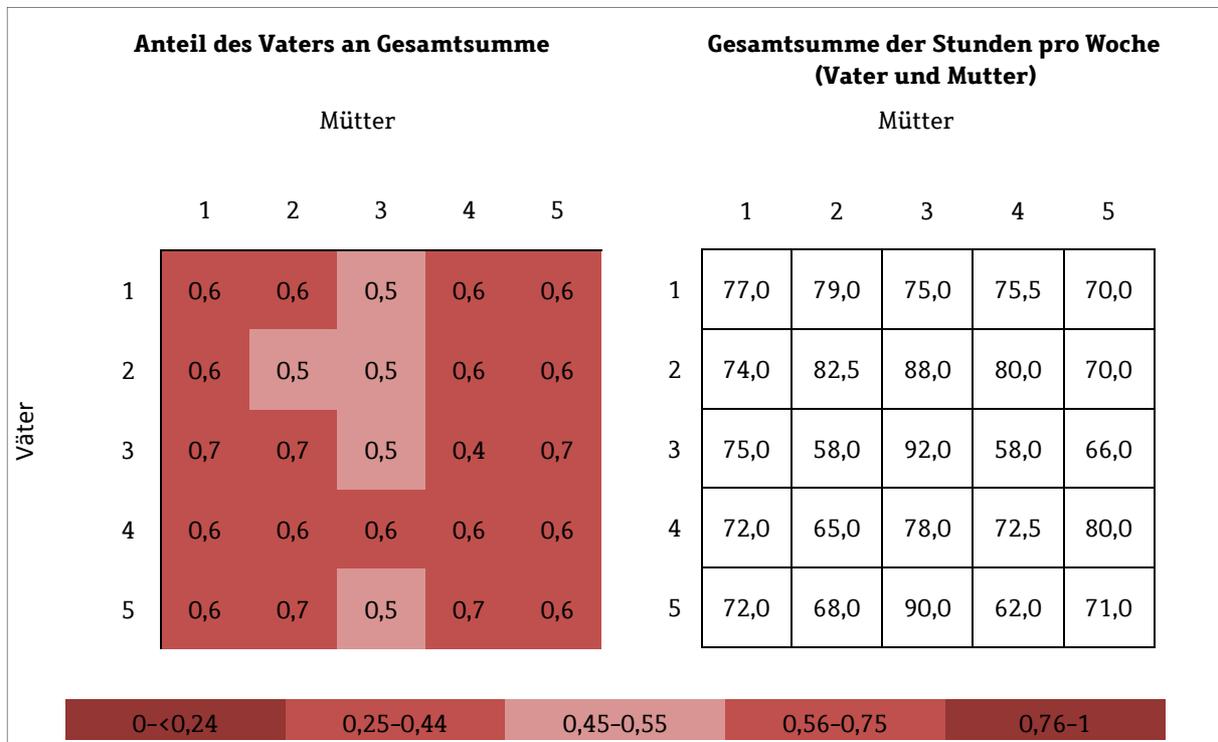
Erwartungsgemäß arbeiten beide Elternteile dann im gleichen Umfang, wenn beide in Betrieben mit einem hohen betrieblichen Engagement für universell geltende familienfreundliche Regelungen beschäftigt sind (Typ 2) – allerdings nicht in Teilzeit. Trotz des relativ höheren Anteils teilzeitbeschäftigter Väter in diesem Betriebstyp arbeiten Paare in dieser Konstellation günstiger betrieblicher Rahmenbedingungen im Durchschnitt beide in Vollzeit, gut 41 Stunden pro Woche (inkl. ggf. anfallender Überstunden; Abbildung rechts).

Überraschend teilen Paare den Erwerbsumfang jedoch auch unter ungünstigen Rahmenbedingungen paritätisch auf, und zwar dann, wenn die Mutter in einem Betrieb vom Typ 3 „Beruf vor privat“ beschäftigt ist. Eine egalitäre Aufteilung in diesen Konstellationen geht jedoch mit einer deutlich höheren Gesamtstundenbelastung einher, als wenn beide in familienfreundlichen Betrieben beschäftigt sind. In der Konstellation Typ 2/ Typ 3 beispielsweise arbeiten beide Elternteile jeweils durchschnittlich 44 Stunden pro Woche. Sind beide in einem Betrieb vom Typ „Beruf vor privat“ beschäftigt, arbeiten beide jeweils durchschnittlich 46 Stunden pro Woche.

Dies macht deutlich: Eine egalitäre Aufteilung der Erwerbsarbeit ist unter diversen betrieblichen Rahmenbedingungen möglich – allerdings zum Preis von mitunter hohen zeitlichen Kosten für die Paare. Denn eine paritätische Aufteilung geht im Verhältnis zu ungleichen Aufteilungen mit einer höheren Gesamtarbeitszeitbelastung der Paare einher, die im Durchschnitt durch höhere Arbeitszeiten der Mutter und nicht durch geringere Arbeitszeiten des Vaters zustande kommt. Eine egalitäre Aufteilung der

Erwerbsarbeit scheint gegenwärtig nur dann möglich zu sein, wenn beide Partner Vollzeit arbeiten und verhilft somit Paaren nicht per se zu mehr Familienzeit.

**Abbildung 5.16: Aufteilung des Erwerbsumfangs**



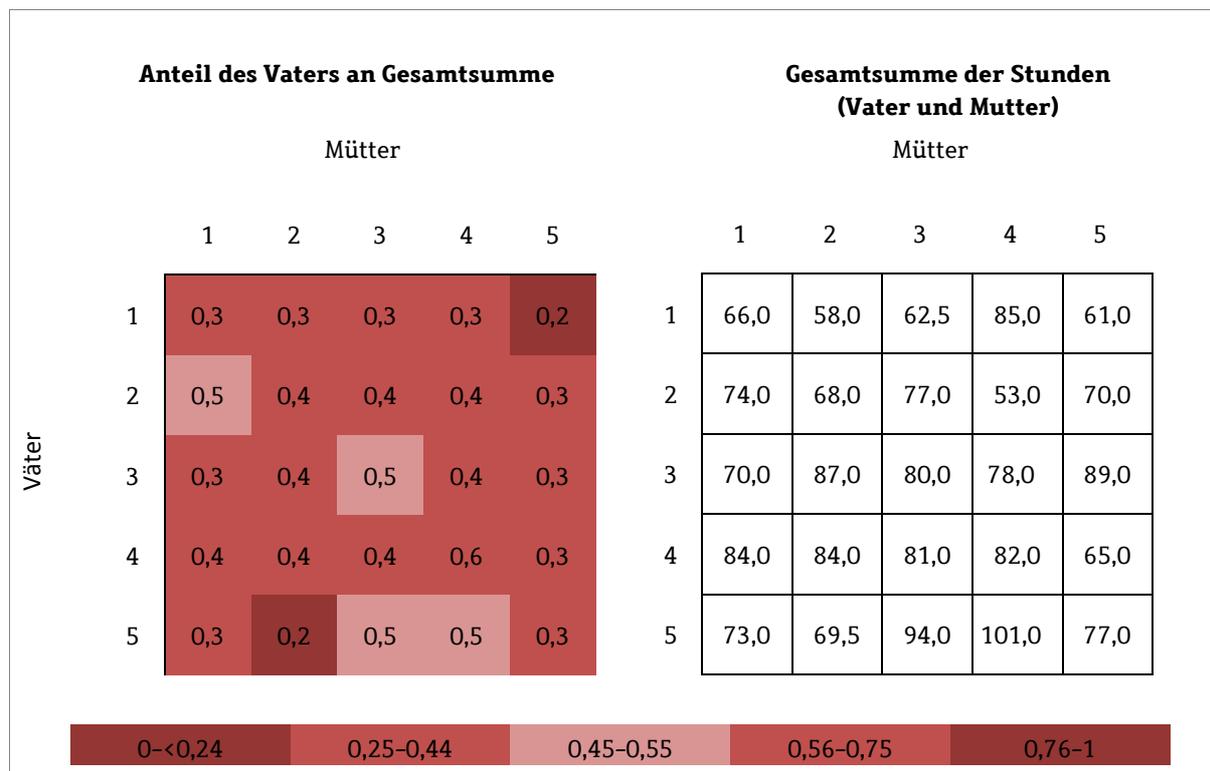
Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084, gewichtete Daten.

Anmerkung: Abgebildet sind Mediane. Die Berechnungen beruhen auf den regelmäßig tatsächlich geleisteten Wochenstunden.

Abbildung 5.17 zeigt darüber hinaus, dass eine paritätische Aufteilung der Erwerbsarbeit wiederum nicht durchweg mit einer paritätischen *Aufteilung der Kinderbetreuung* korrespondiert. In der Mehrheit aller Konstellationen übernimmt die Mutter den Großteil der Kinderbetreuung. Entgegen der Erwartung, dass die Kinderbetreuung insbesondere dann egalitär aufgeteilt wird, wenn beide Eltern in besonders familienfreundlichen Betrieben arbeiten, sind es vermehrt Konstellationen, in denen beide Elternteile relativ lange Wochenarbeitszeiten haben (beide in Typ „Beruf vor privat“ bzw. Mutter in „Beruf vor privat“, Vater in „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“).

**Abbildung 5.17: Aufteilung der Kinderbetreuung pro Woche**



- Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit 4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit 5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084, gewichtete Daten.

Anmerkung: Abgebildet sind Mediane. Die Summe errechnet sich für erwerbstätige Elternteile aus den Stunden pro Woche, die sie jeweils an einem normalen Arbeitstag bzw. an einem arbeitsfreien Tag mit Kinderbetreuung verbringen, für nicht erwerbstätige Eltern aus den Stunden, die sie jeweils an einem normalen Werktag bzw. am Wochenende mit Kinderbetreuung verbringen.

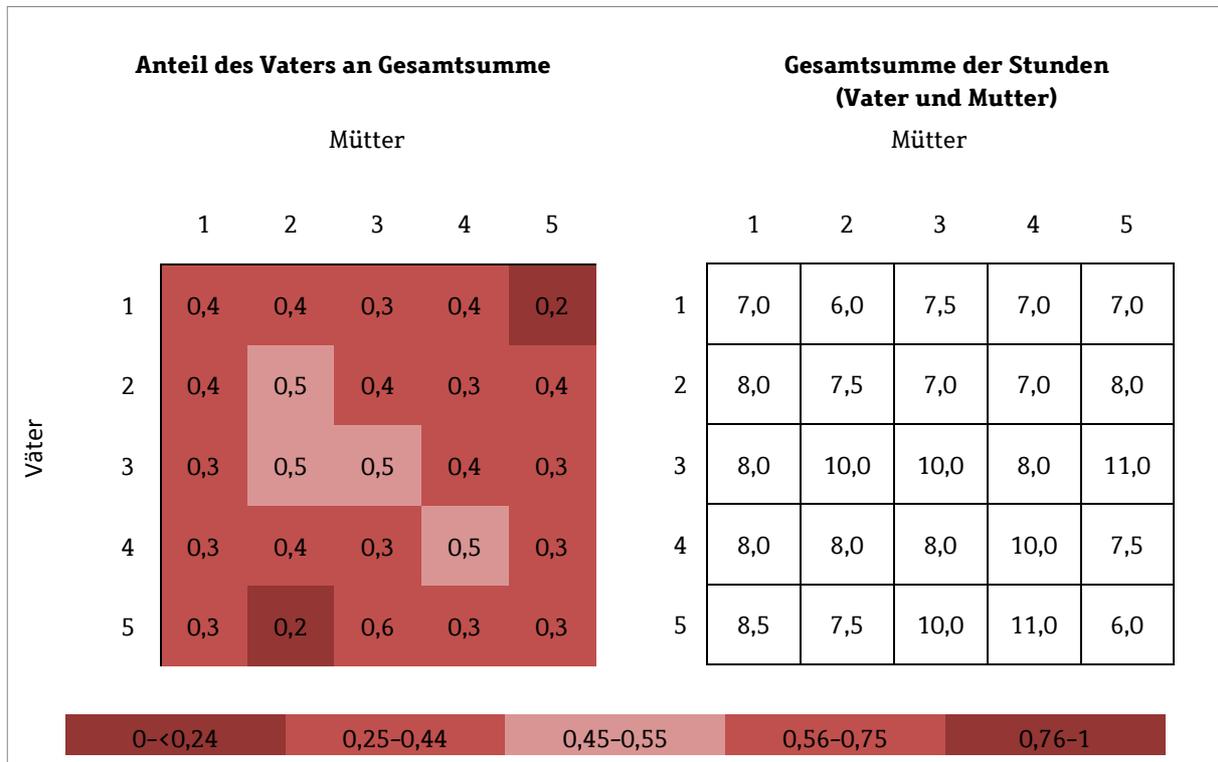
Zeitverwendungsstudien weisen allerdings darauf hin, dass die Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Werktagen und Wochenenden variiert.<sup>117</sup> Abbildung 5.18 zeigt deshalb auch die Aufteilung der Kinderbetreuung an einem regulären Arbeits- bzw. Werktag. Tägliche und wöchentliche Aufteilung weichen tatsächlich häufig voneinander ab. Nur in einer Konstellation ist die Aufteilung unabhängig vom Wochentag durchschnittlich ausgeglichen; dies ist der Fall, wenn beide Partner in Betrieben vom Typ „Beruf vor privat“ beschäftigt sind. In den übrigen Fällen, in denen die Aufteilung über die Woche ausgeglichen ist, findet der Ausgleich an den freien Tagen statt. Zumeist

<sup>117</sup> Statistisches Bundesamt (2015).

ist es die Partnerin, die an den Arbeits- bzw. Werktagen den größeren Teil an Betreuungsaufgaben übernimmt.

Unter welchen Bedingungen gelingt es berufstätigen Paaren auch im Arbeitsalltag, die Kinderbetreuung ausgewogen aufzuteilen? Es fallen drei symmetrische Konstellationen ins Auge: (1) Paare, bei denen beide Elternteile in Betrieben mit einem hohen betrieblichen Engagement für universell geltende familienfreundliche Regelungen beschäftigt sind (Typ 2), (2) Paare, bei denen beide Elternteile in Betrieben mit einem sehr geringen betrieblichen Engagement und umfänglichen Verfügbarkeitsanforderungen beschäftigt sind (Typ 3) und (3) Paare, bei denen beide Elternteile in Betrieben mit einem ebenfalls sehr geringen betrieblichen Engagement, allerdings umfänglicheren Flexibilitätsspielräumen beschäftigt sind (Typ 4) (siehe auch Abschnitt 5.1). Arbeiten hingegen beide Elternteile in Betrieben, in denen Arbeitszeitmodelle am männlichen ErnährermodeLL orientiert sind (Betriebstyp „traditionell- mütterorientierte Vereinbarkeit“ bzw. in geringerem Maße auch Typ „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“), ist auch der Zeitaufwand für Kinderbetreuung ungleicher zwischen den Elternteilen verteilt.

**Abbildung 5.18: Aufteilung der Kinderbetreuung an einem normalen Arbeits- bzw. Werktag**



- Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084, gewichtete Daten.  
 Anmerkung: Abgebildet sind Mediane.

Zusammengefasst legen die Analysen in diesem Kapitel nahe, dass sich betriebliche Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach zwei Dimensionen unterscheiden: *Familienorientierung* im Rahmen formeller und informeller Regelungen sowie *Gleichstellungsorientierung* verankert in der Arbeitszeit-, Geschlechter- und Führungskultur.

In Betrieben mit einer ausgeprägten Familien- und Gleichstellungsorientierung trauen sich Väter eher, in Teilzeit zu arbeiten – vermutlich deshalb, weil Eltern in diesen Betrieben vermehrt die Möglichkeit haben, zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herzuwechseln, die Arbeitsmenge stärker als in anderen Betriebstypen an die Arbeitszeit angepasst ist und Teilzeitbeschäftigung nicht stigmatisiert ist. Wie die Ana-

lysen zeigen, sind solche betrieblichen Rahmenbedingungen in nahezu allen Branchen und Betriebsgrößen möglich.

Zudem scheint eine egalitäre Zeitaufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung unter diesen Bedingungen besser zu gelingen. Dennoch ist sie von mehr als nur betrieblichen Rahmenbedingungen abhängig, denn sie gelingt Paaren auch unter ungünstigen Rahmenbedingungen. Kapitel 3 und andere Studien<sup>118</sup> haben gezeigt, dass auch Faktoren wie individuelle Rolleneinstellungen, Bildungsunterschiede zwischen Elternteilen, das Alter der Kinder und finanzielle Erwägungen eine Rolle spielen.

Allerdings ist die zeitliche Gesamtbelastung der Paare mit paritätischer Zeitaufteilung insbesondere mit Blick auf die Erwerbsarbeit ungleich höher als bei Paaren mit stärker spezialisierter Aufgabenteilung. Eine egalitäre Arbeitsteilung scheint gegenwärtig nur mit hohen zeitlichen Kosten möglich, die insbesondere Mütter tragen, indem sie ebenfalls in Vollzeit (mit langen Wochenarbeitszeiten) arbeiten. Ob eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit Paaren letztlich zu mehr Familienzeit verhilft, scheint unter den aktuellen Rahmenbedingungen mehr als fraglich.

## **6. Potenziale familienorientierter Rahmenbedingungen für Betriebe**

*Janine Bernhardt*

Dieses Kapitel untersucht basierend auf der repräsentativen Paarbefragung die Relevanz und Potenziale betrieblicher Rahmenbedingungen für die Betriebe selbst. Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels hat das Thema Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft stark an Bedeutung gewonnen. Betriebe, die sich früher als andere an den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten orientieren, könnten sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Der Abschnitt analysiert deshalb Zusammenhänge zwischen den zuvor typisierten betrieblichen Bedingungen und wichtigen Erfolgsindikatoren wie der Arbeitszufriedenheit, der Zufriedenheit mit Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb, dem Betriebs-

---

<sup>118</sup> z.B. Bohr (2014); Hipp und Leuze (2015); Lauber et al. (2014)

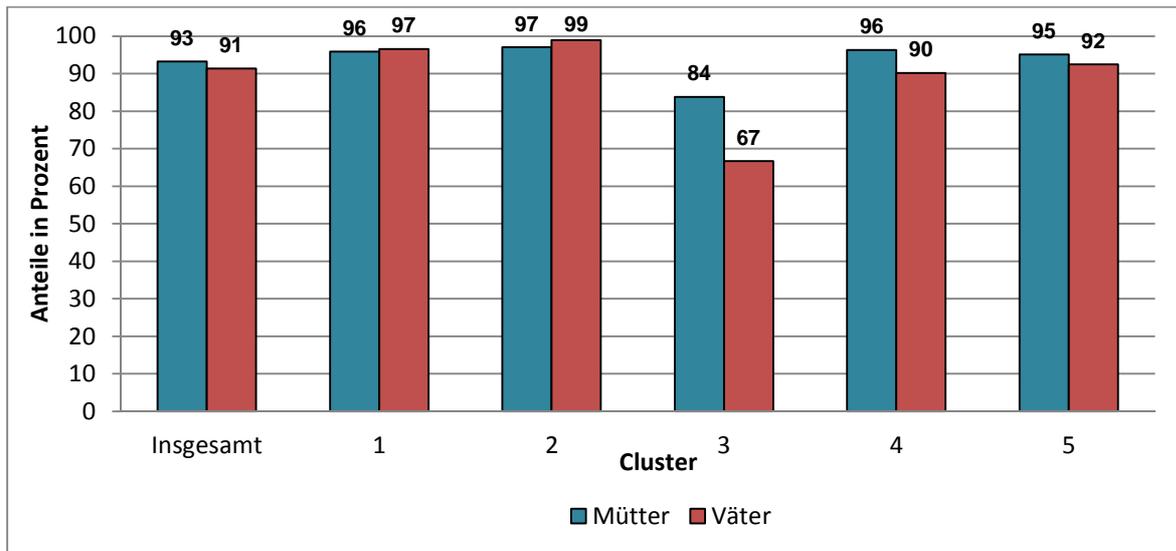
klima sowie die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber. Die grafischen Analysen zeigen, dass Betriebe vom Typ „Beruf vor privat“ hinsichtlich Zufriedenheit und Verbundenheit deutlich schlechter abschneiden als die übrigen Typen.

Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Indikator für die Qualität von Beschäftigungsbedingungen, z.B. im Hinblick auf Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit oder Tätigkeitsinhalt, und hat bedeutende organisationale Konsequenzen: Zufriedenere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich ihrem Betrieb in stärkerem Maße verbunden, haben geringere Fehlzeiten und seltener die Absicht, ihren Job zu wechseln.<sup>119</sup> Abbildung 6.1 zeigt die Arbeitszufriedenheit der abhängig beschäftigten Mütter und Väter nach dem Vereinbarkeitsprofil ihres Betriebs (siehe Kapitel 5.1). Im Gesamtdurchschnitt ist die Arbeitszufriedenheit hoch: Mehr als neun von zehn Müttern und Vätern geben hohe bis sehr hohe Zufriedenheitswerte an. Unter den Vätern ist zudem der Anteil der sehr Zufriedenen im Betriebstyp „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ mit über 50 Prozent deutlich höher als in allen anderen Typen. Dagegen ist der Anteil derer mit geringen Zufriedenheitswerten im Betriebstyp „Beruf vor privat“ mit über 30 Prozent am höchsten. Dieses Muster zeigt sich in geringerem Ausmaß auch bei Müttern.

---

<sup>119</sup> Siehe z.B. Buitendach und De Witte (2005) für einen Überblick sowie Cornelißen (2009) für Deutschland.

**Abbildung 6.1: Arbeitszufriedenheit**

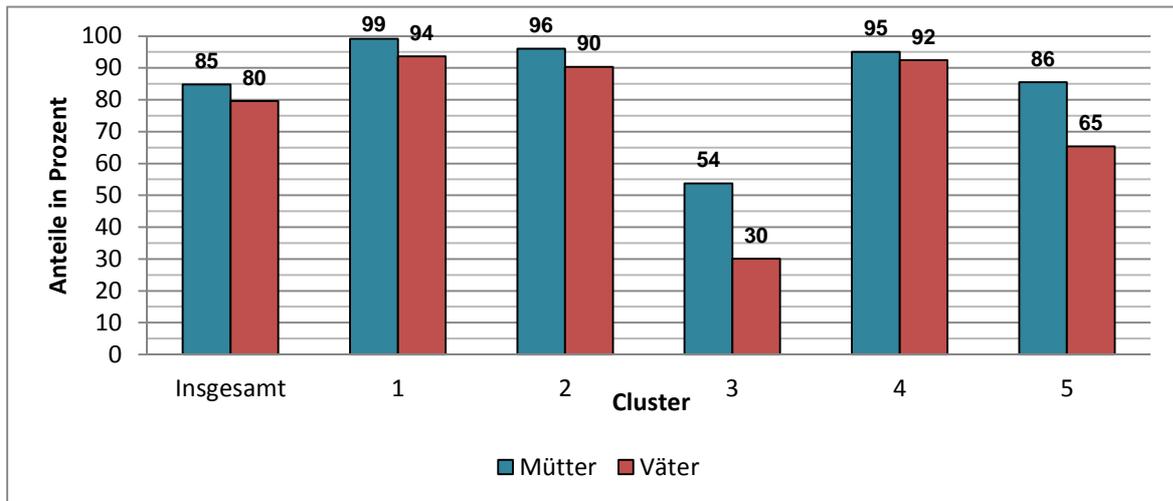


Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.  
 Anmerkung: 1.433 (Sehr) hohe Zufriedenheit 6-10 (Skala: 0-10).

Auch die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima unterscheidet sich am deutlichsten zwischen den beiden polarisierenden Vereinbarkeitsprofilen (Abbildung 6.2): Während in Betrieben vom Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ neun von zehn Müttern und Vätern zufrieden mit dem Betriebsklima sind (gut 60 Prozent der Mütter und 50 Prozent der Väter sind sogar „höchst zufrieden“), trifft dies in Betrieben vom Typ „Beruf vor privat“ nur auf eine Minderheit zu; 70 Prozent der Väter und 45 Prozent der Mütter geben hingegen geringe Zufriedenheitswerte an. Darüber hinaus ist der Anteil unzufriedener Väter auch im Betriebstyp „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ mit 35 Prozent vergleichsweise hoch.

**Abbildung 6.2: Zufriedenheit mit dem Betriebsklima**



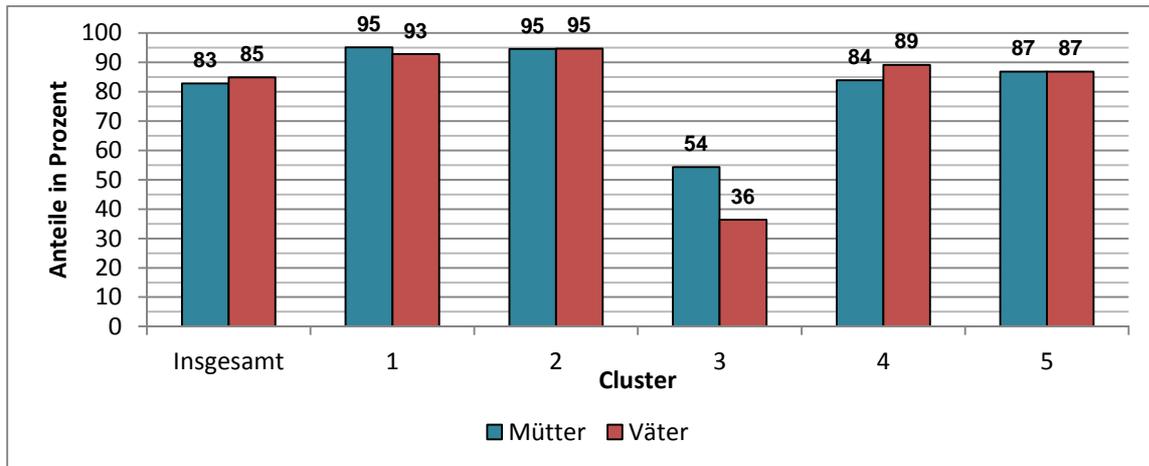
Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: (Sehr) hohe Zufriedenheit 6-10 (Skala: 0-10).

Die Unterschiede in der Zufriedenheit spiegeln sich – in Einklang mit der Forschungsliteratur – auch in unterschiedlichen Niveaus der Verbundenheit gegenüber dem Arbeitgeber wider (Abbildung 6.3). Der Zusammenhang deutet sich insbesondere für den Betriebstyp „Beruf vor privat“ an. Während sich im Durchschnitt gut acht von zehn Müttern und Vätern ihrem Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße verbunden fühlen, trifft dies nur auf rund ein Drittel der Väter und gut die Hälfte der Mütter in Betrieben vom Typ „Beruf vor privat“ zu. Progressiv-universalistische Betriebe unterscheiden sich wieder dadurch von allen übrigen, dass der Anteil derer, die sich ihrem Arbeitgeber *sehr* verbunden fühlen, in diesem Typ am höchsten ist; dies gilt allerdings nur für Väter, bei Müttern zeigen sich keine eindeutigen Unterschiede.

**Abbildung 6.3: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber**



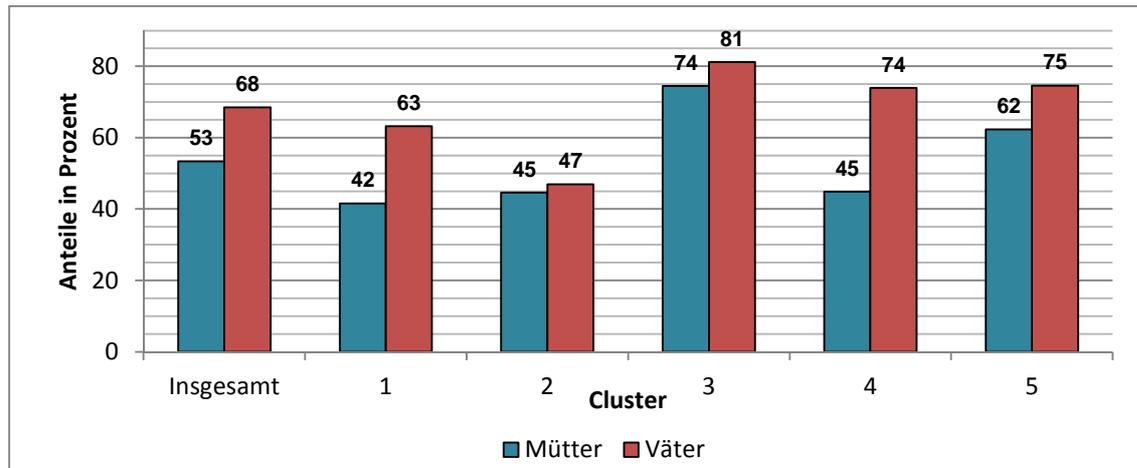
Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: (Sehr) hohe Verbundenheit 6-10 (Skala: 0-10).

Ein gegenteiliges Muster zeigt sich für die Absicht, den Betrieb innerhalb der nächsten zwei Jahre freiwillig zu verlassen (Abbildung 6.4). Während in Betrieben mit progressiv-universalistischem Vereinbarkeitsprofil gut die Hälfte der Mütter und Väter dies für sehr unwahrscheinlich hält, geben in Betrieben vom Typ „Beruf vor privat“ acht von zehn Vätern und gut sieben von zehn Müttern an, dass sie (sehr) wahrscheinlich innerhalb der kommenden zwei Jahre von sich aus eine neue Stelle suchen werden.

**Abbildung 6.4: Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Arbeitsplatzwechsels innerhalb der nächsten zwei Jahre**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

Anmerkung: (Sehr) wahrscheinlich 1-2 (Skala: 1-4).

## 7. Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Gelingensbedingungen

*Lena Hipp und Janine Bernhardt*

In diesem letzten Kapitel geht es abschließend um die Frage nach politischen Rahmenbedingungen, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit innerhalb von Paarbeziehungen begünstigen können. Basierend auf den leitfadengestützten Paarinterviews (vgl. Abschnitt 2.1) identifiziert dieses Kapitel zentrale Elemente einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung und zeigt, was Eltern unter diesem Begriff verstehen. Durch die Auswertung dreier Vignettenszenarien<sup>120</sup> aus der quantitativen Befragung (vgl. Abschnitt 2.2.) wird das Potenzial politischer Handlungsfelder abgeschätzt, die im Rahmen der qualitativen Interviews identifiziert wurden. Konkret geht es hier um das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach zeitweiser Teilzeitarbeit, den Ausbau kostengünstiger und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung sowie eine Verlängerung der Partnerschaftsmonate im Rahmen des Elterngeldbezugs.

<sup>120</sup> In einem Vignetten-Szenario geben Befragte ihre Einstellungen und Bewertungen zu einer hypothetischen Situation wieder.



(1) *Instrumentelle Unterstützung: „Es muss funktionieren“*

Ein zentraler Aspekt von Partnerschaftlichkeit bezieht sich auf die Organisation des Familienalltags. Partnerschaftlichkeit sei *Arbeit*<sup>122</sup>, das *gemeinsame Erledigen von Aufgaben*, die *Organisation des Alltags im Team*. Unabhängig von der konkreten Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit verwenden die befragten Paare in ihren Beschreibungen von „Partnerschaftlichkeit“ Bilder wie *Hand in Hand arbeiten* und *an einem Strang ziehen*. Beide Partner müssen Verantwortung übernehmen und sich aufeinander verlassen können, damit der Tagesablauf funktioniere. „Ohne uns beide geht nichts“, fasste es die Mutter einer dreijährigen Tochter zusammen.

(2) *Emotionale Unterstützung: „Ich hätte Liebe gesagt“*

Neben der gemeinsamen Alltagsorganisation sind es auch Beziehungsaspekte, die den Begriff der Partnerschaftlichkeit prägen: *Verbundenheit*, *Verständnis* und *gegenseitige Wertschätzung*. *Füreinander da sein* nicht nur im Sinne von *füreinander einspringen*, sondern sich auch zusammen als *Einheit* fühlen, *gemeinsam Zeit miteinander verbringen*, *Humor* und *Freude* teilen sind weitere Elemente von Partnerschaftlichkeit, die im Rahmen der qualitativen Interviews identifiziert werden konnten. Für einzelne Paare hängt Partnerschaftlichkeit zudem eng mit beidseitigen Freiräumen für individuelle Bedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten zusammen.<sup>123</sup>

(3) *Fairness: „Idealerweise im Konsens oder zumindest im Kompromiss“*

In enger Verbindung zu Bedürfnissen nach wechselseitiger Achtung und Unterstützung betonen Paare das Bedürfnis nach *Ausgewogenheit*. Partnerschaftlichkeit setze eine hohe Kompromissbereitschaft beider Elternteile voraus. Der Wunsch nach einer *gleichberechtigten* Aufteilung und einem *fairen Interessenausgleich* geht allerdings für die wenigsten der Befragten mit einer 50:50 Aufteilung jeder Aufgabe im Familienalltag einher. Nur vereinzelt bestehen beide Partner darauf, dass beide die gleichen Aufgaben in gleichem Maß übernehmen müssen.<sup>124</sup> Der überwiegende Teil der befragten Paare

---

<sup>122</sup> 01\_04\_VZVZ, beide Straßenbahnfahrer in Vollzeit, drei Kinder

<sup>123</sup> 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder

<sup>124</sup> 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder

praktiziert eine spezialisierte und geschlechterstereotype Aufgabenteilung, die sie mit Effizienzvorteilen begründen.<sup>125</sup>

*(4) Zeitliche Perspektive: „Fifty-fifty gilt nicht immer“*

Vor allem im Rückblick empfinden nicht alle Paare ihre Arbeitsteilung als fair und zufriedenstellend. Dennoch beschreiben einige ihr Arrangement als partnerschaftlich und betonen den langfristigen Interessenausgleich, den die Idee der Partnerschaftlichkeit ebenfalls beinhalten kann.<sup>126</sup> Paare, die Partnerschaftlichkeit als langfristige Aufgabe verstehen, wünschen sich, dass einmal getroffene Erwerbsentscheidungen nicht irreversibel sind, sondern sie ihre Arbeitsteilung entsprechend ihrer Wünsche und Rahmenbedingungen regelmäßig anpassen können.<sup>127</sup> Die Arbeitsteilung in Beruf und Familie partnerschaftlich zu gestalten bedeutet für diese Paare, die aktuelle Aufteilung regelmäßig zu hinterfragen und an veränderte Wünsche und Rahmenbedingungen anzupassen.

---

<sup>125</sup> z.B. 2013\_TZTZ, Beamter in einer Bundesbehörde/ Referatsleiterin in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>126</sup> 03\_VZTZ, Politikberater, Vollzeit/ Consultant im Gesundheitswesen, Teilzeit, drei Kinder

<sup>127</sup> 03\_VZTZ, Politikberater, Vollzeit/ Consultant im Gesundheitswesen, Teilzeit, drei Kinder; 2011\_TZTZ, beide Beamte in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder

**Abbildung 7.2: Vier Dimensionen von Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung**

<p><b>Instrumentelle Unterstützung:</b></p> <p>Gegenseitige Hilfe, miteinander als Team funktionieren, gemeinsam Konflikte lösen</p>	<p><b>Emotionale Unterstützung:</b></p> <p>Verbundenheit, Verständnis, Wertschätzung, gemeinsame Erlebnisse</p>
<p><b>Fairness:</b></p> <p>Ausgewogene Arbeitsaufteilung, Geben und Nehmen, Kompromissbereitschaft</p>	<p><b>Zeitliche Perspektive:</b></p> <p>Langfristiger Interessenausgleich, Arbeitsaufteilung hinterfragen, regelmäßige Aushandlung, Arbeitsaufteilung ändern</p>

Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews.

## 7.2 Politische Handlungsoptionen

Was können Arbeitgeber und Politik tun, um Partnerschaftlichkeit zu fördern? Basierend auf den Auswertungen der qualitativen Interviews sind über alle Erwerbskonstellationen hinweg insbesondere drei Handlungsfelder relevant.

### (1) Individuelle Flexibilität bei Erwerbsmodellen

Der Wunsch nach „mehr Freiheit in der Rollenaufteilung“<sup>128</sup> taucht in den qualitativen Interviews in allen Paarkonstellationen auf. So äußern beispielsweise auch einige vollzeitbeschäftigte Führungskräfte den Wunsch nach Teilzeitoptionen.<sup>129</sup> Gleichzeitig lehnen die befragten Paare jedoch die gezielte staatliche Förderung bestimmter Rollenmodelle – z.B. das Betreuungsgeld oder auch die finanzielle Förderung von Teilzeitmodellen – ab. Wichtig seien Wahlmöglichkeiten und Flexibilität vertraglicher Arbeitszeiten, wie das nachstehende Zitat exemplarisch verdeutlicht:

F: Ich find's immer schwierig, wenn nur bestimmte Modelle unterstützt werden. Es sollte einfach die Wahlmöglichkeit unterstützt werden, also dass nicht die Paare in dem Moment

<sup>128</sup> 2015\_TZTZ, juristische Referentin, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>129</sup> 1040\_VZVZ, Angestellter im Vertriebsinnendienst/ Director Creative Content, beide Vollzeit, zwei Kinder; 1493\_VZVZ, Jurist/ Controllerin, beide Vollzeit, ein Kind

Unterstützung kriegen, wo sie beide Teilzeit sind, sondern dass sie einfach grundsätzlich unterstützt werden dahingehend, dass sie sich das frei einteilen können.<sup>130</sup>

Die Möglichkeit, während eines befristeten Zeitraums Teilzeit zu arbeiten, bzw. ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz werden deshalb von einer großen Mehrheit der befragten Paare über alle Erwerbskonstellationen hinweg befürwortet.

## *(2) Ausbau und Qualität der Kinderbetreuung*

Unabhängig von der Aufteilung der Erwerbsarbeitszeiten sehen zudem nahezu alle Paare einen dringenden Bedarf, externe Kinderbetreuungsangebote auszubauen und die Qualität der Betreuungsangebote zu verbessern. Paare, bei denen ein oder beide Elternteile Vollzeit arbeiten, berichten fast ausnahmslos, dass ihre Arbeitszeiten nicht mit den Betreuungszeiten kompatibel sind. Für die Mehrheit der befragten Paare wäre es ohne zusätzliche Unterstützung durch Großeltern, Elternnetzwerke, Freunde, Nachbarn oder Babysitter nicht möglich, dass beide ihrer Erwerbstätigkeit im aktuellen Stundenumfang nachgehen. Auch die befragten Teilzeitpaare, bei denen beide Elternteile durchschnittlich 30 Wochenstunden arbeiten, wünschen sich längere Öffnungszeiten und flexiblere Abholzeiten. Auch die Möglichkeiten der Nachmittagsbetreuung junger Schulkinder müsse dringend verbessert werden.<sup>131</sup>

Zudem spielt die Betreuungsqualität für alle Eltern eine wichtige Rolle. Sie wünschen sich einen verbesserten Betreuungsschlüssel und glauben, dass eine bessere Aus-

---

<sup>130</sup> 1369\_TZTZ, Lehrer/Lehrerin, beide Teilzeit, drei Kinder

<sup>131</sup> 2031\_TZVZ, Assistent der Geschäftsführung, Teilzeit/ Abteilungsleiterin für Qualitätsmanagement, Vollzeit, zwei Kinder; 01\_14\_VZVZ, Schienenfahrzeugführer/ Sachbearbeiterin, beide Vollzeit, ein Kind; 1286\_VZVZ, Angestellter in einer Reinigungsfirma/ Finanzbuchhalterin, beide Vollzeit, ein Kind; 1542\_VZVZ, Gruppenleiter in einem Versicherungsverband/ Beauftragte für Qualitätsmanagement, beide Vollzeit, ein Kind; 1611\_VZTZ, Angestellter in einem Bauunternehmen, Vollzeit/ Lehrerin, Teilzeit, zwei Kinder; 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder; 1248\_VZTZ, Filialleiter bei einer Bank, Vollzeit/ Personalentwicklerin bei einer Bank, Teilzeit, ein Kind; 1598\_VZTZ, Projektleiter im Einzelhandel, Vollzeit/ Krankenschwester, Teilzeit, drei Kinder; 1620\_VZTZ, Schlosser, Vollzeit/ Sachbearbeiterin, Teilzeit, ein Kind; 2025\_TZVZ, Transportfahrer für ein Krankenhaus, Teilzeit/ Angestellte in einem Callcenter, Vollzeit, zwei Kinder; 1537\_VZVZ, Großhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau, beide Vollzeit, zwei Kinder

bildung und Bezahlung der Erzieherinnen und Erzieher die Qualität der Betreuung verbessern würde.<sup>132</sup>

Darüber hinaus beklagen viele der befragten Paare, dass die Beantragung von Kinderkrankentagen zu aufwändig sei bzw. die zehn Krankentage pro Kind im Jahr nicht ausreichen<sup>133</sup> und sie aus diesen Gründen für die Betreuung eines kranken Kindes Urlaub nähmen oder mit Überstunden ausgleichen müssten.

### *(3) Finanzielle Unterstützung*

Viele der befragten Paare schlagen auch vor, Partnerschaftlichkeit durch verbesserte finanzielle Rahmenbedingungen zu fördern. Hier ergibt sich kein einheitliches Bild. Die Vorschläge sind sowohl divers als auch kontrovers: Sie reichen von der Beseitigung von Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern und dem Ehegattensplitting<sup>134</sup> bis zur finanziellen Förderung von Teilzeitarbeit beider Elternteile. Paare, die finanziell gut aufgestellt sind – und überwiegend in hoch qualifizierten Dienstleistungsberufen arbeiten –, lehnen zwar eine generelle Förderung von Teilzeitmodellen ab, befürworten jedoch eine finanzielle Unterstützung für Paare mit geringen Einkommen.<sup>135</sup> Dies gilt für alle befragten Teilzeitpaare wie auch für Vollzeitpaare, bei denen beide Partner hoch qualifizierten und gut bezahlten Tätigkeiten nachgehen. Die befragten Vollzeitpaare mit geringeren Einkommen sind tendenziell unentschlossen, obwohl

---

<sup>132</sup> 1040\_VZVZ, Angestellter im Vertriebsinnendienst/ Director Creative Content, beide Vollzeit, zwei Kinder; 1490\_VZVZ, kaufmännischer Angestellter im Großhandel/ Sonderpädagogin, beide Vollzeit, ein Kind; 1457\_TZTZ, Training Manager/ Projektleiterin in einer NGO, beide Teilzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 1577\_TZTZ, Referent des Vorstands/ PR-Referentin in der Privatwirtschaft, beide Teilzeit, zwei Kinder; 03\_13\_VZTZ, Techniker, Vollzeit/ Angestellte in einer Wäscherei, Teilzeit, zwei Kinder

<sup>133</sup> 01\_07\_VZVZ, Referent des Vorstands/ Sachbearbeiterin, beide Vollzeit, ein Kind; 1016\_VZVZ, Ingenieur/ Lehrerin, beide Vollzeit, zwei Kinder; 1493\_VZVZ, Jurist/ Controllerin, beide Vollzeit, ein Kind; 2013\_TZTZ, Beamter in einer Bundesbehörde/ Referatsleiterin in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, beide Teilzeit, drei Kinder; 2017\_TZTZ, Altenpfleger/ Notarfachangestellte, beide Teilzeit, zwei Kinder; 02\_11\_TZTZ, beide Anwendungsentwickler, beide Teilzeit, drei Kinder; 1441\_VZTZ, Techniker in einer Maschinenbaufirma, Vollzeit/ Angestellte bei einer Stadtverwaltung, Teilzeit, zwei Kinder; 2025\_TZVZ, Transportfahrer für ein Krankenhaus, Teilzeit/ Angestellte in einem Callcenter, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>134</sup> 1604\_VZVZ, Angestellter in pharmazeutischer Entwicklung/ angestellte Ärztin in einer Gemeinschaftspraxis, Vollzeit, zwei Kinder

<sup>135</sup> 2002\_TZTZ, wissenschaftlicher Projektleiter/ verbeamtete Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, zwei Kinder; 2016\_TZTZ, Referent für Organisationsentwicklung/ Referentin in einer Bundesbehörde, beide Teilzeit, ein Kind; 02\_TZTZ, Journalist/ Referentin in einer Kinder- und Jugendstiftung, beide Teilzeit, ein Kind

einige von ihnen zuvor den Wunsch geäußert haben, dass sie gerne weniger Stunden arbeiten würden. Sowohl Frauen als auch Männer äußern die Sorge um ihre Rente, wenn sie dauerhaft in Teilzeit arbeiten würden, und plädieren insbesondere im Hinblick auf das Alterseinkommen für staatliche Unterstützung bei familienbedingten Arbeitszeitreduzierungen.<sup>136</sup>

### **7.3 Potenziale veränderter Rahmenbedingungen für Arbeitszeit- und Auszeitwünsche**

Basierend auf den Erkenntnissen der qualitativen Interviews und früheren ländervergleichenden Studien haben wir in die quantitative Paarbefragung sogenannte Vignettenszenarien eingebaut. Konkret ging es darum herauszufinden, wie sich ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach Teilzeitbeschäftigung, die Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger und kostengünstiger Kinderbetreuung und eine Ausdehnung der derzeit zwei auf vier Partnermonate im Rahmen des Elterngeldbezugs auf die Arbeitszeit- und Auszeitwünsche von Eltern auswirken würden. Im Rahmen der telefonischen Befragung waren die teilnehmenden Eltern daher aufgefordert, angesichts hypothetischer Veränderungen bei diesen Regelungen und Angeboten ihre Arbeitszeit- und Auszeitwünsche zu überdenken und ggf. zu revidieren. Auf die Einführung eines Rückkehrrechts auf einen Vollzeitarbeitsplatz und eine Ausweitung von derzeit zwei auf vier Partnermonate im Rahmen des Elterngeldbezuges scheinen vor allem Väter zu reagieren. Für die Arbeitszeitwünsche von Müttern hingegen, insbesondere den nicht erwerbstätigen und teilzeitbeschäftigten, scheint v.a. die Verfügbarkeit günstiger und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung relevant zu sein.

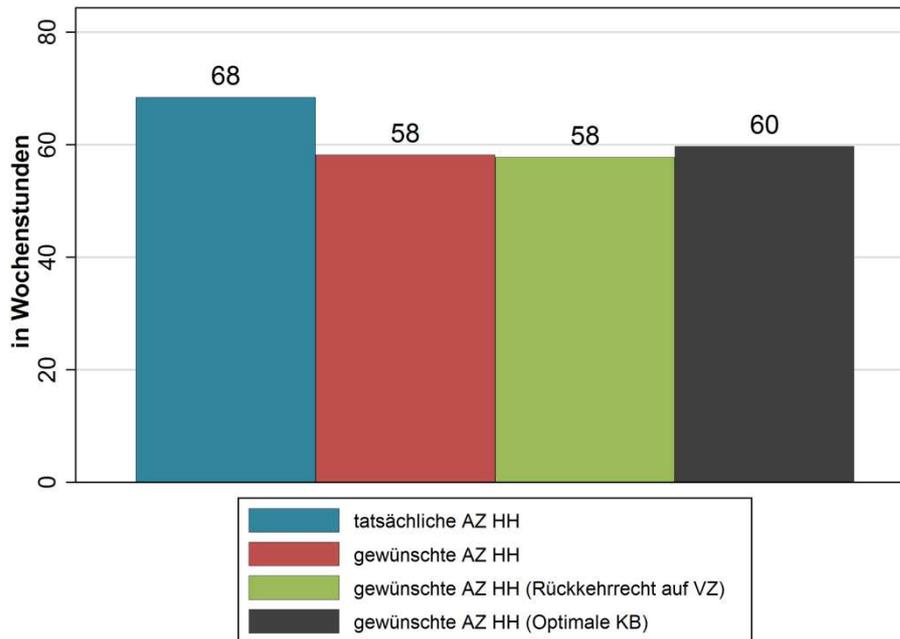
---

<sup>136</sup> 2009\_TZVZ, Bauleiter, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, zwei Kinder; 2022\_TZVZ, Wirtschaftsberater, Teilzeit/ Abteilungsleiterin, Vollzeit, ein Kind; 1040\_VZVZ, Angestellter im Vertriebsinnendienst/ Director Creative Content, beide Vollzeit, zwei Kinder; 1542\_VZVZ, Gruppenleiter in einem Versicherungsverband/ Beauftragte für Qualitätsmanagement, beide Vollzeit, ein Kind

(1) *Arbeitszeitwünsche bei veränderten politischen Rahmenbedingungen*

Die Wunscharbeitszeiten von Eltern kleiner Kinder in Deutschland liegen derzeit unterhalb des tatsächlichen Gesamtarbeitszeitvolumens dieser Gruppe. In Abbildung 7.3 sind in der ersten Säule die aktuellen durchschnittlichen Gesamtwochenarbeitsstunden von Eltern kleiner Kinder (<13 Jahre) in Paarbeziehungen mit mindestens einem Elternteil in abhängiger Beschäftigung dargestellt. In Säule 2 ist das gewünschte wöchentliche Gesamterwerbsvolumen abgetragen; Säule 3 zeigt die Arbeitszeitwünsche für den Fall, dass es ein Rückkehrrecht auf einen Teilzeitarbeitsplatz gäbe und Säule 4 die Arbeitszeitwünsche für den Fall, dass hochwertige und kostengünstige Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stünden. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so würden knapp 19 Prozent der Mütter und Väter kleiner Kinder in Deutschland ihr aktuelles Arbeitszeitarrangement ändern. Wäre eine hochwertige und kostengünstige Kinderbetreuung überall verfügbar, so würde sogar mehr als ein Viertel der Eltern ihr derzeitiges Arbeitszeitarrangement weiter ändern wollen (Auswertung der telefonischen Paarbefragung).

**Abbildung 7.3: Gesamtarbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche von Eltern kleiner Kinder**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten.

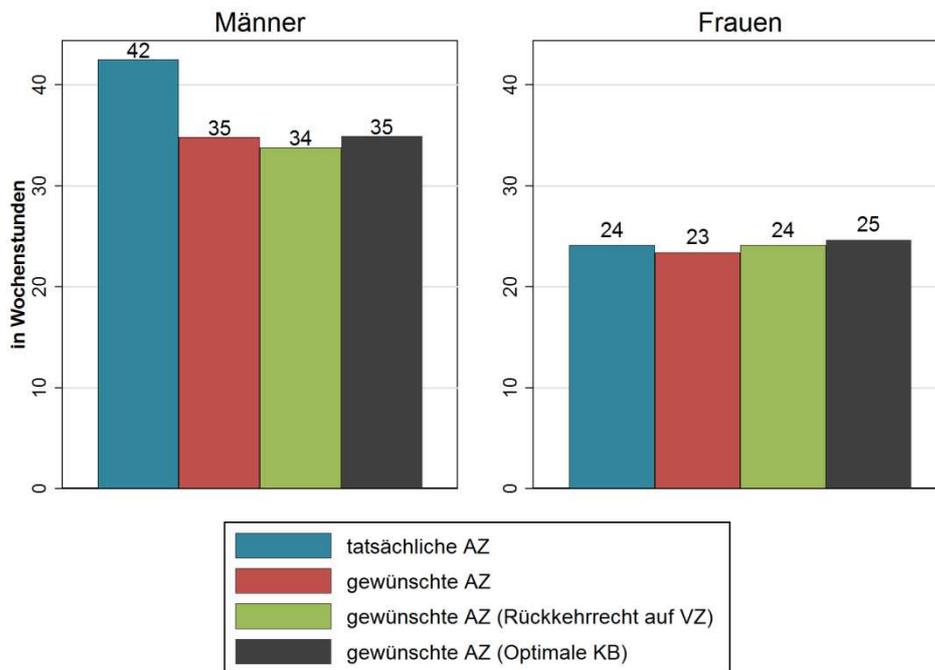
Anmerkung: AZ steht für Arbeitszeit, VZ für Vollzeit, KB für Kinderbetreuung, HH für Haushalt. Für die Abbildung der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeiten wurden auch Befragte mit einbezogen, die derzeit nicht erwerbstätig sind. Die Ergebnisse beziehen sich auf Paare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, bei denen mindestens eine Person abhängig beschäftigt ist. Statistisch signifikant sind die Unterschiede zwischen tatsächlichem und gewünschtem Arbeitszeitvolumen (Säule 1 vs. 2, 3 und 4,  $p < 0.001$ ) sowie die Unterschiede zwischen aktuell gewünschter Arbeitszeit bzw. der gewünschten Arbeitszeit bei einem Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz und gewünschter Arbeitszeit bei optimaler Kinderbetreuung (Säule 2 und 3 vs. 4;  $p < 0.01$ ).

Ein Vergleich zwischen Säule 1 und Säule 2 in Abbildung 7.3 zeigt: Selbst bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen liegt das Wunscharbeitszeitvolumen von Eltern mit Kindern unter 13 Jahren im Durchschnitt mehr als zehn Wochenarbeitsstunden unter dem tatsächlichen Gesamtarbeitszeitvolumen. Der Vergleich zwischen Säule 2, 3 und 4 zeigt, dass Eltern ihre Wünsche weiter abändern würden, gäbe es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz (allerdings nur minimale Änderungen im Gesamtarbeitsvolumen auf Paarebene) und bessere Kinderbetreuungsangebote (leichter Anstieg des Gesamtarbeitsvolumens auf Paarebene).

Während sich am gewünschten Gesamtarbeitszeitvolumen der Paare im Durchschnitt bei der Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach Teilzeitarbeit und dem Ausbau von qualitativ hochwertiger und kostengünstiger Kinderbetreuung nur wenig ändern würde, so zeigt ein Vergleich der Arbeitszeitwünsche

zwischen den Geschlechtern, dass die Einführung einer solchen Regelung vor allem die Arbeitszeitwünsche der Väter beeinflusst (Abbildung 7.4).

**Abbildung 7.4: Arbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche von Eltern kleiner Kinder nach Geschlecht**



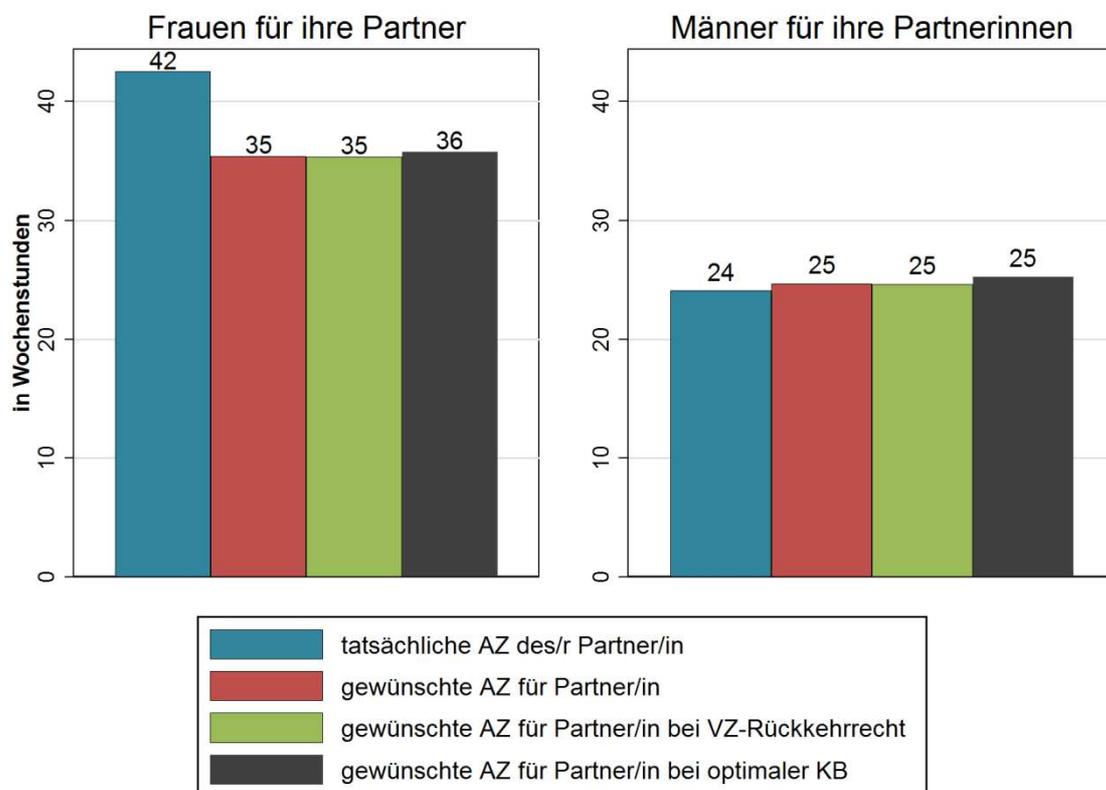
Quelle: Telefonische Paarbefragung, Männer: N = 878, Frauen: N = 878, gewichtete Daten.

Anmerkung: AZ steht für Arbeitszeit, VZ für Vollzeit, KB für Kinderbetreuung, HH für Haushalt. Für die Abbildung der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeiten wurden auch Befragte mit einbezogen, die derzeit nicht erwerbstätig sind. Die Ergebnisse beziehen sich auf Paare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, bei denen mindestens eine Person abhängig beschäftigt ist. Statistisch signifikant sind bei den Männern die Unterschiede zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (Säule 1 vs. 2, 3 und 4) sowie die Unterschiede zwischen den gewünschten Arbeitszeiten bei einem Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz und den aktuell gewünschten Arbeitszeiten bzw. den gewünschten Arbeitszeiten bei optimaler Kinderbetreuung (Säule 3 vs. 2 und 4). Bei den Frauen unterscheiden sich die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (Säule 1 vs. 2, 3, und 4) auch bei einer Veränderung der politischen Rahmenbedingungen nicht.

Den derzeit im Durchschnitt tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeiten der Männer von mehr als 42 Stunden stehen Wunscharbeitszeiten von 34 bis 35 Wochenstunden gegenüber. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach Teilzeitarbeit, so würde sich die Wunscharbeitszeit der Männer von derzeit 34,7 Stunden auf 33,5 Wochenarbeitsstunden reduzieren (statistisch signifikanter Unterschied), während der Ausbau und die Qualitätsverbesserungen bei der Kinderbetreuung keine substantiellen Veränderungen der Wunscharbeitszeiten zur Folge hätte. Bei Frauen mit kleinen Kindern scheint es im Durchschnitt keine Differenz zwischen den gewünschten und

tatsächlichen Arbeitszeiten zu geben – auch nicht bei einer Veränderung der politischen Rahmenbedingungen (dies schließt jedoch nicht aus, dass bei Subpopulationen durchaus signifikante Unterschiede bestehen). Der Vergleich der Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern für sich selbst und den Partner/die Partnerin (Abbildung 7.5) zeigt, dass es im Durchschnitt nur minimale Diskrepanzen gibt zwischen dem, was Eltern sich für sich selbst wünschen, und dem, was sie sich für ihren Partner oder ihre Partnerin wünschen.

**Abbildung 7.5: Arbeitsvolumen von Eltern kleiner Kinder und Arbeitszeitwünsche für den Partner/die Partnerin nach Geschlecht**

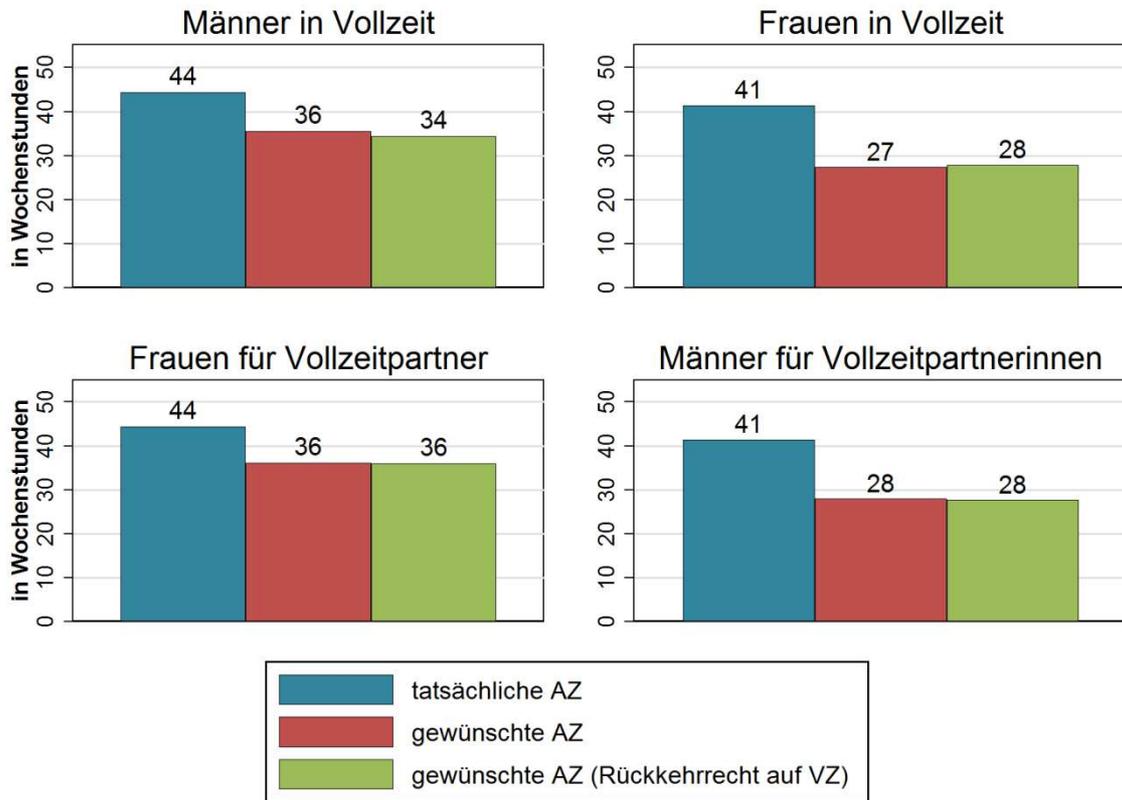


Quelle: Telefonische Paarbefragung, Männer: N = 878, Frauen: N = 878, gewichtete Daten.

Anmerkung: AZ steht für Arbeitszeit, VZ für Vollzeit, KB für Kinderbetreuung. Für die Abbildung der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeiten wurden auch Befragte mit einbezogen, die derzeit nicht erwerbstätig sind. Die Ergebnisse beziehen sich auf Paare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, bei denen mindestens eine Person abhängig beschäftigt ist. Statistisch signifikant sind bei den Männern die Unterschiede zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (Säule 1 vs. 2, 3 und 4), nicht jedoch die Unterschiede zwischen den Wunscharbeitszeiten (Säule 2, 3 und 4). Bei den Frauen unterscheiden sich die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (auch bei einer Veränderung der politischen Rahmenbedingungen) nicht.

Aufgrund der Tatsache, dass ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz in erster Linie die Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten beeinflussen sollte, werden in Abbildung 7.6 die Arbeitszeitwünsche von vollzeitbeschäftigten Eltern dargestellt. Die sich bereits in der Darstellung der Arbeitszeitwünsche aller Eltern abzeichnende Tendenz, dass sich v.a. die Wünsche der Väter durch ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz ändern könnten, zeigt sich auch hier. Den derzeit durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten vollzeitarbeitender Väter stehen Arbeitszeitwünsche von durchschnittlich 35,4 Wochenstunden gegenüber, welche noch niedriger ausfallen würden (34 Wochenstunden), wenn es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz gäbe. In der insgesamt viel kleineren Gruppe der Vollzeit arbeitenden Frauen fällt der Unterschied zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten deutlich höher aus, allerdings zeigen sich keine Unterschiede ihrer Wünsche in Abhängigkeit von einem Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz. Auch hier decken sich die Wünsche der Vollzeit arbeitenden Partnerinnen bzw. Partner wieder in hohem Maße mit den Wünschen, die sie selbst für sich äußern.

**Abbildung 7.6: Arbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche für den Partner/die Partnerin von Eltern kleiner Kinder nach Geschlecht**

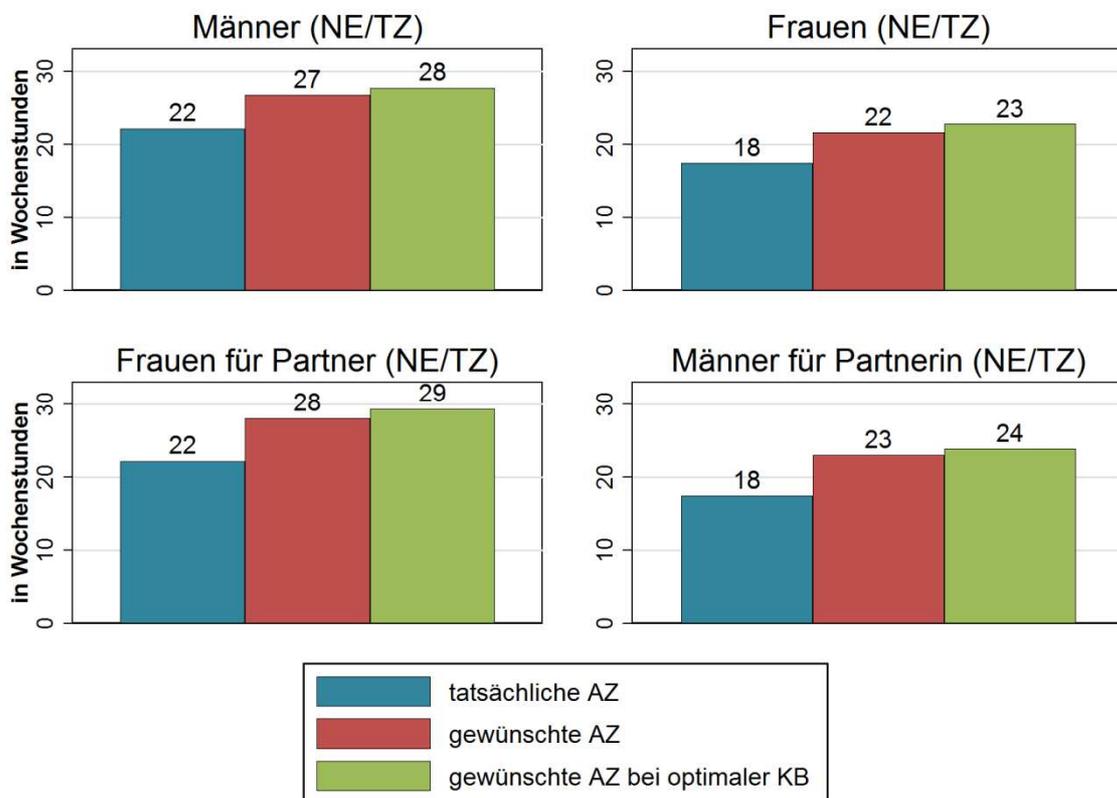


Quelle: Telefonische Paarbefragung, VZ-Männer: N = 747, VZ-Frauen: N = 376, gewichtete Daten.  
 Anmerkung: AZ steht für Arbeitszeit, VZ für Vollzeit. Die Ergebnisse beziehen sich auf Paare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, bei denen mindestens eine Person abhängig beschäftigt ist. Statistisch signifikant sind bei den Vollzeit arbeitenden Männern die Unterschiede zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (Säule 1 vs. 2 und 3) sowie den gewünschten Arbeitszeiten mit und ohne Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz (Säule 2 vs. 3). Bei den Vollzeit arbeitenden Frauen unterscheiden sich lediglich die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (Säule 1 vs. 2 und 3), unabhängig davon, ob es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz gäbe. Bezüglich der Arbeitszeiten der Partner unterscheidet sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen die tatsächliche Arbeitszeit des Vollzeitpartners bzw. der Vollzeitpartnerin von der gewünschten Arbeitszeit (Säule 1 vs. 2 und 3), unabhängig von einem Rückkehrrecht.

Um die Auswirkungen eines erhöhten Angebots von Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf die Arbeitszeitwünsche von Eltern für sich und ihre Partnerin bzw. ihren Partner differenzierter abschätzen zu können, bietet sich eine Betrachtung der derzeit nicht oder in Teilzeit erwerbstätigen Eltern an (Abbildung 7.7). Sowohl bei Männern als auch bei Frauen, die derzeit nicht bzw. in Teilzeit erwerbstätig sind, liegen die durchschnittlichen Arbeitszeitwünsche oberhalb der tatsächlichen Arbeitszeiten. Bei den Frauen sind die Unterschiede zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten (sowohl mit als auch ohne Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten) statistisch

signifikant. Der vergleichsweise große Unterschied zwischen den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten in der Gruppe der nicht bzw. in Teilzeit erwerbstätigen Männer von fast fünf Wochenarbeitsstunden ist lediglich auf dem  $p < 0.1$  Niveau signifikant. Der Unterschied zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit bei optimaler Kinderbetreuung ist auf dem  $p < 0.05$  Niveau signifikant. Gleiches gilt für die Arbeitszeitwünsche der Partnerinnen bzw. Partner von nicht oder in Teilzeit erwerbstätigen Partnern bzw. Partnerinnen, welche im unteren Teil von Abbildung 7.7 dargestellt sind.

**Abbildung 7.7: Arbeitsvolumen und Arbeitszeitwünsche für den Partner/für die Partnerin nach Geschlecht**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, NE/TZ-Männer  $N = 131$ ; NE/TZ-Frauen  $N = 502$ , gewichtete Daten.  
 Anmerkung: AZ steht für Arbeitszeit, TZ für Teilzeit, NE für nicht erwerbstätig, KB für Kinderbetreuung. Die Ergebnisse beziehen sich auf Paare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, bei denen mindestens eine Person abhängig beschäftigt ist. Statistisch signifikant sind bei männlichen Nicht-Erwerbstätigen/Teilzeitbeschäftigten die Unterschiede zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit bei optimaler Kinderbetreuung (Säule 1 vs. 3). Das Gleiche gilt für die Wünsche für die Partner. Bei weiblichen Nicht-Erwerbstätigen/ Teilzeitbeschäftigten unterscheidet sich die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von der gewünschten Arbeitszeit (Säule 1 vs. 2 und 3), unabhängig von der Kinderbetreuung. Das gilt auch für die Wünsche für die Partnerinnen.

(2) *Ausdehnung der derzeit zwei auf vier Partnermonate im Rahmen des Elterngeldbezugs*

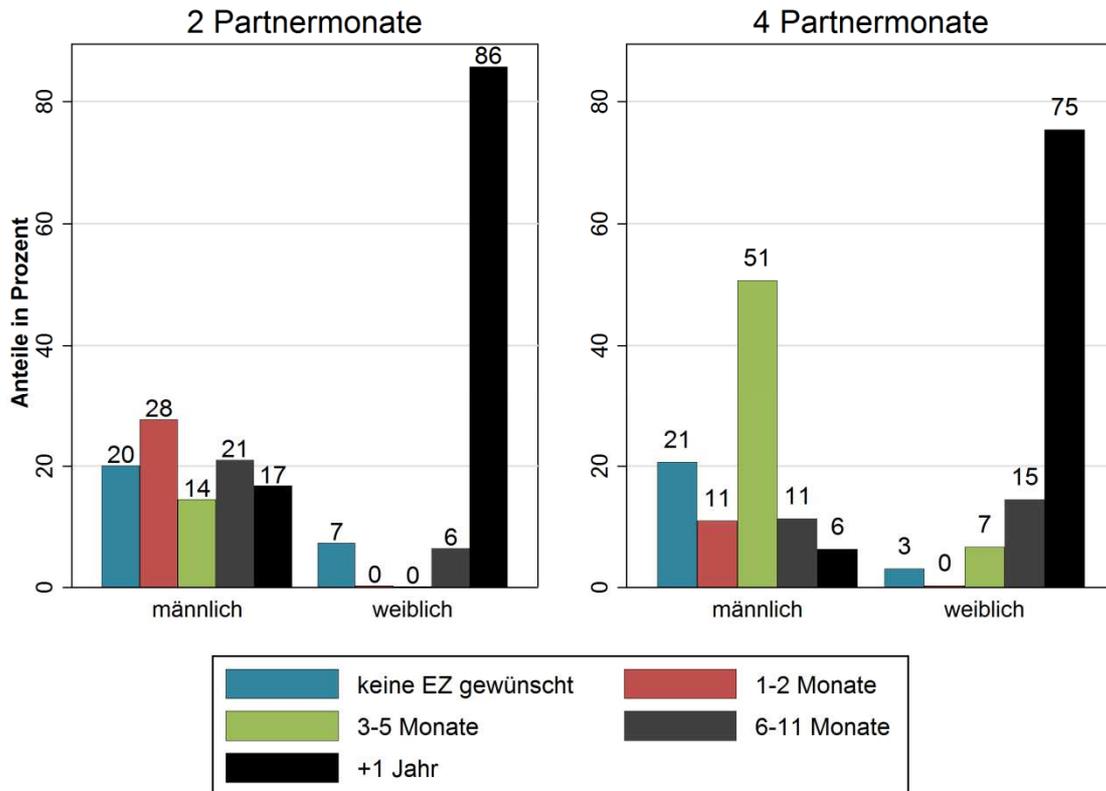
In einer weiteren Vignette ging es darum herauszufinden, inwiefern die Ausdehnung der sogenannten Partnermonate im Rahmen des Elterngeldbezugs von derzeit zwei Monate auf vier Monate – ähnlich wie dies in Schweden praktiziert wird<sup>137</sup> – die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sowie die Aufteilung der Elternzeit zwischen beiden Elternteilen beeinflussen könnte. Konkret ging es um die Frage, ob bzw. wie lange Eltern für ihr jüngstes Kind Elternzeit genommen hätten, wenn das Elterngeld aufgrund veränderter politischer Rahmenbedingungen nur dann im vollen Umfang von 14 Monaten ausbezahlt werden würde, wenn beide Elternteile jeweils mindestens vier Monate in Elternzeit gingen.

Die möglichen Veränderungen bei der durchschnittlichen Bezugsdauer von Elternzeit nach einer Ausdehnung der Partnermonate sind in Abbildung 7.8 grafisch dargestellt. Während auf die Frage nach retrospektiven Änderungswünschen ohne eine Änderung der politischen Rahmenbedingungen 53 Prozent der Väter und 27 Prozent der Mütter antworteten, dass sie etwas bei der Elternzeit ihres jüngsten Kindes anders gemacht hätten, würden diese Anteile angesichts einer Ausdehnung der insgesamt zwei auf vier Partnermonate auf immerhin 82 Prozent bei den Vätern und auf 71 Prozent bei den Müttern ansteigen (Auswertung telefonische Paarbefragung). Wären anstelle der derzeit zwei Partnermonate vier Partnermonate die Voraussetzung für den vollen Elterngeldbezug, so würden rund 42 Prozent der Väter und 6 Prozent der Mütter genau diese vier Monate in Anspruch nehmen (Abbildung 7.8). Der Anteil der Mütter, die idealerweise ein Jahr oder länger Elternzeit machen möchten, würde um rund 11 Prozentpunkte sinken.

---

<sup>137</sup> Haas und Rostgaard (2011)

**Abbildung 7.8: Gewünschte Elternzeitdauer ohne und mit Ausweitung der Partnermonate nach Geschlecht**



Quelle: Telefonische Paarbefragung, Männer: 2 Partnermonate N = 598, 4 Partnermonate N = 603; Frauen: 2 Partnermonate N = 594, 4 Partnermonate N = 606, gewichtete Daten.

Anmerkung: EZ steht für Elternzeit. Die Ergebnisse beziehen sich auf Paare mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren, bei denen mindestens eine Person abhängig beschäftigt ist.

## 8. Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Mütter und Väter mit kleinen Kindern in Deutschland wünschen sich eine egalitärere Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten. Auch wenn Partnerschaftlichkeit für sie nicht bedeutet, dass beide Elternteile alles zu jedem Zeitpunkt in gleichem Umfang machen müssen, liegt ihnen viel daran, die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit immer wieder zu überdenken und sie an veränderte Situationen anzupassen.

Betriebliche Rahmenbedingungen und finanzielle Handlungsspielräume bestimmen, inwiefern Eltern ihre Wünsche nach einer egalitäreren Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit umsetzen können. Neben der Ausgestaltung konkreter Vereinbarkeitsangebote spielen auch informelle Praktiken und die vorherrschende Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeitszeiten ist dann eher möglich, wenn Eltern in Betrieben arbeiten, die Familienfreundlichkeit mit Gleichstellungszielen verbinden, also beispielsweise familienpolitische Angebote für alle Beschäftigten und Angebote nicht „nur“ für Frauen oder Eltern gelten.

Derzeit arbeitet rund ein Fünftel der Eltern kleiner Kinder in Deutschland in solchen Betrieben, in denen Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und auch in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen angestellt sind. Es scheint also insbesondere der betriebliche Gestaltungswille zu sein, der gute Vereinbarkeit möglich macht. Gute Rahmenbedingungen für Eltern lohnen sich auch aus unternehmerischer Sicht: Beschäftigte in diesen Betrieben erleben weniger Zeitkonflikte und fühlen sich ihrem Arbeitgeber in höherem Maße verbunden.

Organisationen, die ihre Beschäftigten bei der Umsetzung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit unterstützen möchten, sollten neben der Bereitstellung betrieblicher Vereinbarkeitspolitik, wie z.B. Gleitarbeitszeiten oder einem möglichen Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, auch sicherstellen, dass diese Angebote einen quasi „rechtlichen“ Charakter besitzen und sich an alle Arbeitnehmer/-innen richten. Die Unterstützung der direkten Vorgesetzten und des mittleren

Führungspersonals bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien sind darüber hinaus auch von zentraler Bedeutung. Gleiches gilt für den Vorbildcharakter von Führungspersonen und die *de facto* Verbreitung von Teilzeitarbeit sowie die Inanspruchnahme von Elternzeiten durch andere Mütter und Väter im Unternehmen.

Daneben ist jedoch auch die Politik gefragt: Obschon sich familienpolitisch innerhalb der letzten zehn Jahre viel getan hat, zeigen die Auswertungen auch, dass die rechtlichen, finanziellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für Eltern noch weiter verbessert werden können. Für Väter wären insbesondere die Einführung eines Rückkehrrechts auf einen Vollzeitarbeitsplatz und eine Ausweitung von derzeit zwei auf vier Partnermonate im Rahmen des Elterngeldbezuges attraktiv. Gäbe es vier statt zwei Partnerschaftsmonate beim Elterngeldbezug, würde fast die Hälfte der Väter genau diese vier Monate Elternzeit in Anspruch nehmen wollen (anstatt der weniger als 15 Prozent, die sich derzeit drei bis fünf Monate Elternzeit wünschen). Mütter, insbesondere nicht erwerbstätige und teilzeitbeschäftigte, könnten durch den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung unterstützt werden. Nach ihren Wunscharbeitszeiten gefragt, würden Mütter bei einer höheren Verfügbarkeit an bezahlbarer und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung ihre Arbeitszeiten im Schnitt um rund zwei Wochenstunden erhöhen wollen. Das Zusammenspiel politischer und betrieblicher Rahmenbedingungen bietet Eltern mehr Freiräume und Flexibilität bei der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und ist so eine wichtige Stellschraube, die zum Gelingen einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beiträgt.

## Literaturverzeichnis

A.T. Kearney (2014): Nur Mut! Wie familienfreundliche Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Unter Mitarbeit von Martin Sonnenschein, Janine Bernhardt, Volker Lang und Ute Stahl. Hg. v. A.T. Kearney, zuletzt geprüft am 28.04.2014.

Aisenbrey, Silke; Brückner, Hannah (2007): Gender Inequality by Choice? The Effects of Aspirations on Gender Inequality in Wages. Hg. v. New Haven: CIQLE Yale University (Working Paper 2007-01).

Aisenbrey, Silke; Brückner, Hannah (2008): Occupational Aspirations and the Gender Gap in Wages. In: *European Sociological Review* 24, S. 633–649.

Alemann, Annette von; Oechsle, Mechthild (2015): Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In: Ulla Wischermann und Annette Kirschenbauer (Hg.): *Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* Bielefeld: transcript (Gender Studies), S. 293–326.

Allmendinger, Jutta; Hipp, Lena; Stuth, Stefan (2013): Atypical Employment in Europe 1996–2011. Hg. v. WZB. WZB (WZB Diskussionspapier, 2013-003).

Alt, Christian; Bien, Walter; Gille, Martina; Prein, Gerald (2011): Alltagswelten erforschen. Wie Kinder in Deutschland aufwachsen. In: *DJI Impulse (Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts)* 1, S. 31–35.

Athenstaedt, Ursula (2000): Normative Geschlechtsrollenorientierung. Entwicklung und Validierung eines Fragebogens. In: *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie* 21 (1), S. 91–104.

Bain & Company (2010): Level the playing field. A call for action on gender parity in Australia. Unter Mitarbeit von Jayne Hrdlicka, Dale Cottrell und Melanie Sanders. Online verfügbar unter [http://www.asx.com.au/documents/about/level\\_the\\_playing\\_field\\_gender\\_parity\\_bain\\_and\\_company\\_2010.pdf](http://www.asx.com.au/documents/about/level_the_playing_field_gender_parity_bain_and_company_2010.pdf), zuletzt geprüft am 31.05.2016.

Bain & Company (2014): Everyday moments of truth. Frontline managers are key to women's career aspirations. Unter Mitarbeit von Julie Coffman und Bill Neuenfeldt. Online verfügbar unter [http://www.bain.com/Images/BAIN\\_REPORT\\_Everyday\\_moments\\_of\\_truth.pdf](http://www.bain.com/Images/BAIN_REPORT_Everyday_moments_of_truth.pdf), zuletzt geprüft am 31.05.2016.

Bernardi, Fabrizio (1999): Does the Husband Matter?: Married Women and Employment in Italy. In: *European Sociological Review* (15), S. 285–300.

Bernasco, Wim; Graaf, Paul M. de; Utee, Wout (1998): Coupled Careers: Effects of Spouse's Resources on Occupational Attainment in the Netherlands. In: *European Sociological Review* (3), S. 33–58.

Blagoev, Blagoy (2016): Arbeitszeitregime im Lock-in? Eine pfadtheoretische Untersuchung der Persistenz überlanger Arbeitszeiten in einem Beratungsunternehmen. Inaugural-Dissertation. Freie Universität Berlin, Berlin. Wirtschaftswissenschaft. Online verfügbar unter [http://www.diss.fu-](http://www.diss.fu-ber-)

lin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS\_derivate\_000000019035/Blagoev\_Diss.pdf;jsessionid=0689881660CF8CD0A266F9D0CC529732?hosts=, zuletzt geprüft am 12.05.2016.

Blossfeld, Hans-Peter; Drobnic, Sonja (2001): Careers of Couples and Trends in Inequality. In: Hans-Peter Blossfeld und Sonja Drobnic (Hg.): *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. New York: Oxford University Press, S. 371–386.

Boeckmann, Irene; Misra, Joya; Budig, Michelle. J. (2015): Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries. In: *Social Forces* 93 (4), S. 1301–1333. DOI: 10.1093/sf/sou119.

Bohr, Jeanette (2014): Realisierungschancen egalitärer Erwerbsmodelle. Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Partnerschaften mit Kindern auf Basis des Mikrozensus. Köln: GESIS - Leibniz-Inst. für Sozialwiss (GESIS-Schriftenreihe, 14). Online verfügbar unter [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/37218/ssoar-2014-bohr-Realisierungschancen\\_egalitarer\\_Erwerbsmodelle\\_Analysen\\_zur.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/37218/ssoar-2014-bohr-Realisierungschancen_egalitarer_Erwerbsmodelle_Analysen_zur.pdf?sequence=1), zuletzt geprüft am 01.12.2015.

Booth, Suzanne M.; Matthews, Russel A. (2012): Family-supportive organization perceptions. Validation of an abbreviated measure and theory extension. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 17 (1), S. 41–51, zuletzt geprüft am 19.08.2013.

Botsch, Elisabeth; Lindecke, Christiane; Wagner, Alexandra (2007): Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Brines, Julie (1994): Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. In: *American Journal of Sociology* (100), S. 652–688.

Brynin, Malcolm; Francesconi, Marco (2004): The Material Returns to Partnership: The Effects of Educational Matching on Labour Market Outcomes and Gender Equality. In: *European Sociological Review* (20), S. 279–299.

Buchmann, Marlis; Kriesi, Irene; Sacchi, Stefan (2010): Labour market structures and women's employment levels. In: *Work Employment Society*, S. 279–299.

Buitendach, Johanna H.; Witte, Hans de (2005): Job insecurity, extrinsic and intrinsic Job Satisfaction and affective Organisational Commitment of maintenance Workers in Parastatal. In: *South African Journal of Business Management* 2005 (36(2)), S. 27–37, zuletzt geprüft am 20.05.2016.

Cameron, Colin A.; Trivedi, Pravin K. (2005): *Microeconometrics. Methods and Applications*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.

Cech, Erin A.; Blair-Loy, Mary (2014): Consequences of flexibility Stigma among academic Scientists and Engineers. In: *Work and Occupations* 41 (1), S. 86–110.

Cha, Youngjoo (2010): Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men's and Women's Employment in Dual-Earner Households. In: *American Sociological Review* 75 (2), S. 303–329. DOI: 10.1177/0003122410365307.

Charles, Maria (2011): A World of Difference: International Trends in Women's Economic Status. In: *Annual Review of Sociology* (112), S. 1297–1339.

Charmaz, Kathy (2011): *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis*. Reprinted. Los Angeles, California: Sage.

Cornelißen, Thomas (2009): The Interaction of Job Satisfaction, Job Search and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data. In: *Journal of Happiness Studies* 10 (3), S. 367–384.

DIW Berlin (2014): Durchschnittliche tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit abhängig beschäftigter Frauen und Männern – mit und ohne Kind(ern) bis 16 Jahre im Haushalt. DIW Berlin. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.439575.de/20140306\\_pm\\_frauentag\\_tab.pdf](https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.439575.de/20140306_pm_frauentag_tab.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2016.

Döge, Peter; Behnke, Cornelia; Kassner, Karsten; Reuys, Stefan (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem : Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene ; Pilotstudie. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-305359>.

Epstein, Cynthia; Seron, Carroll; Oglensky, Bonnie; Saute, Robert (1999): *The part-time paradox. Time norms, professional lives, family, and gender*. New York: Routledge.

Fasang, Anette Eva (2012): Retirement Patterns and Income Inequality. In: *Social Forces*, S. 685–711.

Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland. Forsa. Gesellschaft für Sozialforschung. Berlin. Online verfügbar unter [http://www.eltern.de/public/mediabrowserplus\\_root\\_folder/PDFs/Ergebnisbericht\\_Vaterumfrage\\_2013.pdf](http://www.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/Ergebnisbericht_Vaterumfrage_2013.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2016.

Galea, Christopher; Houkes, Inge; Rijk, Angelique de (2013): An insider's point of view. How a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. In: *The International Journal of Human Resource Management* 25 (8), S. 1090–1111. DOI: 10.1080/09585192.2013.816862.

Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen u.a.: Budrich UniPress Ltd. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/815893147>, zuletzt geprüft am 16.01.2015.

Grunow, Daniela (Hg.) (2014): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Grunow, Daniela (2013): Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 4, S. 384–398.

Grunow, Daniela; Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2012): What determines change in the division of housework over the course of marriage? In: *International Sociology* 27 (3), S. 289–307. DOI: 10.1177/0268580911423056.

Haas, Barbara; Rostgaard, Tine (2011): Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. In: *Community, Work & Family* 14 (2), S. 177–195.

- Hammer, Leslie B.; Kossek, Ellen E.; Bodner, Todd; Crain, Tori (2013): Measurement development and validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). In: *Journal of Occupational Health Psychology* 18 (3), S. 285–296. DOI: 10.1037/a0032612.
- Hammer, Leslie B.; Kossek, Ellen E.; Yragui, Nanette L.; Bodner, Todd E.; Hanson, Ginger C. (2009): Development and validation of a multidimensional measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). In: *Journal of Management* 35 (4), S. 837–856. DOI: 10.1177/0149206308328510.
- Harrington, Brad; van Deusen, Fred; Fraone Sabatani, Jennifer; Eddy, Samantha (2014): The new dad: Take your leave. Perspectives on paternity leave from fathers, leading organizations, and global policies. The Boston College: Center for Work & Family. Online verfügbar unter <https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/news/pdf/BCCWF%20The%20New%20Dad%202014%20FINAL.pdf>, zuletzt geprüft am 22.10.2014.
- Harrington, Brad; van Deusen, Fred; Humberd, Beth (2011): The New Dad. Caring committed and conflicted. Boston College: Center for Work & Family. Online verfügbar unter <http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/pdf/FH-Study-Web-2.pdf>, zuletzt geprüft am 22.10.2014.
- Harrington, Brad; van Deusen, Fred; Sabatini Fraone, Jennifer (2013): The New Dad. A Work (and Life) in Progress. Boston College: Center for Work & Family. Boston. Online verfügbar unter <http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/pdf/The%20New%20Dad%202013%20FINAL.pdf>, zuletzt geprüft am 20.01.2015.
- Hermanns, Harry (1992): Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren: Springer.
- Hipp, Lena; Leuze, Kathrin (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 659–684. DOI: 10.1007/s11577-015-0343-4.
- Hofäcker, Dirk; Stoilova, Rumiana; Riebling, Jan Rasmus (2013): The Gendered Division of Paid and Unpaid Work in Different Institutional Regimes: Comparing West Germany, East Germany and Bulgaria. In: *European Sociological Review*, S. 192–209.
- Hook, Jennifer L. (2010): Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework. In: *American Journal of Sociology* (115), S. 1480–1523.
- IG Metall (2013): Arbeit: Sicher und Fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten. Hg. v. IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter [https://www.igmetall.de/docs\\_13\\_6\\_18%20Ergebnis%20Befragung\\_final\\_51c49e134f92b4922b442d7ee4a00465d8c15626.pdf](https://www.igmetall.de/docs_13_6_18%20Ergebnis%20Befragung_final_51c49e134f92b4922b442d7ee4a00465d8c15626.pdf), zuletzt geprüft am 31.05.2016.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2013): Unternehmensmonitor: Familienfreundlichkeit 2013. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmensmonitor-Familienfreundlichkeit->

2013,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.2016.

Keller, Matthias; Haustein, Thomas (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden (Wirtschaft und Statistik). Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf\\_122012.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122012.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 26.02.2014.

Klammer, U.; Klenner, Christina (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit – Gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland. Online verfügbar unter [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_klammer\\_klenner\\_2004.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_klammer_klenner_2004.pdf), zuletzt geprüft am 17.03.2016.

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements. In: Hartmut Seifert (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main: Campus (Campus Forschung), S. 124–168.

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 23 (3), S. 268–285.

Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2007): Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Düsseldorf (WSI-Diskussionspapier, 155).

Kvande, Elin (2007): Doing gender in flexible organizations. Bergen: Fagbokforlaget.

Lauber, Verena; Storck, Johanna; Spieß, C. Katharina; Fuchs, Nittaya (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Paaren mit nicht schulpflichtigen Kindern – unter spezieller Berücksichtigung der Erwerbskonstellation beider Partner. Ausgewählte Ergebnisse auf der Basis der FiD-Daten ("Familien in Deutschland"). Hg. v. DIW Berlin. Berlin (DIW Berlin: Politikberatung kompakt, 88). Online verfügbar unter [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.487738.de/diwkompakt\\_2014-088.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.487738.de/diwkompakt_2014-088.pdf), zuletzt geprüft am 12.10.2015.

Mainiero, Lisa A.; Sullivan, Shelly (2005): Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. In: *Academy of Management Executive* 19, S. 106–123.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 601–613.

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2009): Arbeitszeitpolitik als zentraler Bestandteil von Familien- und Gesellschaftspolitik. In: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* 40 (2), S. 42–54, zuletzt geprüft am 11.12.2014.

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan; Hobler, Dietmar; Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht. Hans Böckler Stiftung. Berlin.

- Possinger, Johanna (2010): Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf. Eine Analyse betrieblicher Hindernisse. 1. Aufl. Berlin (BGSS Working Paper Series), zuletzt geprüft am 13.05.2014.
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Presser, Harriet B. (1994): Employment Schedules Among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender. In: *American Journal of Sociology* (59), S. 348–364.
- Rammstedt, Beatrice (2010): Reliabilität, Validität, Objektivität. In: Christof Wolf und Henning Best (Hg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*,. Unter Mitarbeit von Christof Wolf, Best, Henning Wolf, Christof und Henning Best. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaft, S. 239–258.
- Richter, Robert (2011): Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf. Dissertation. Universität Paderborn, Paderborn. Institut für Erziehungswissenschaft, zuletzt geprüft am 13.05.2014.
- Rudman, Laurie A.; Mescher, Kris (2013): Penalizing men who request a family leave. Is flexibility stigma a femininity stigma? In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 322–340. DOI: 10.1111/josi.12017.
- Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt am Main: Campus (Politik der Geschlechterverhältnisse, Bd. 37).
- Sallee, Margaret W. (2012): The Ideal Worker or the Ideal Father. Organizational Structures and Culture in the Gendered University. In: *Research in Higher Education* 53 (7), S. 782–802. DOI: 10.1007/s11162-012-9256-5.
- Schittenhelm, Karin (Hg.) (2012): *Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Schneider, Helmut; Gerlach, Irene; Juncke, David; Krieger, John (2012): Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. In: Irene Gerlach und Helmut Schneider (Hg.): *Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen, und Effekte*. Wiesbaden: Springer.
- Schonlau, Matthias (2002): The Clustergram. A graph for visualizing hierarchical and non-hierarchical cluster analyses. In: *The Stata Journal* 2 (4), S. 391–402.
- Statistisches Bundesamt (2013): *Statistisches Jahrbuch 2013. Deutschland und Internationales*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2013.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 21.10.2014.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebrochure\\_zeitverwendung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebrochure_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 30.06.2016.

- Steiber, N.; Haas, B. (2012): Advances in explaining women's employment patterns. In: *Socio-Economic Review* 10 (2), S. 343–367. DOI: 10.1093/ser/mwr039.
- Stone, Pamela; Hernandez, Lisa Ackerly (2013): The all-or-nothing workplace. Flexibility stigma and "opting out" among professional-managerial women. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 235–256. DOI: 10.1111/josi.12013.
- Trappe, Heike (2013a): Väter mit Elterngeldbezug. Nichts als ökonomisches Kalkül? In: *Zeitschrift für Soziologie*. Online verfügbar unter Trappe 2013 - Väter mit Elterngeldbezug.pdf, zuletzt geprüft am 05.02.2014.
- Trappe, Heike (2013b): Väter mit Elterngeldbezug: zur Relevanz sozialstruktureller und ökonomischer Charakteristika im Partnerschaftskontext. In: *Gender – Sonderheft* (2), S. 28–51.
- Trappe, Heike (2013c): Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? In: *Zeitschrift für Familienforschung* 25, S. 238–264.
- Vandello, Joseph A.; Hettinger, Vanessa E.; Bosson, Jennifer K.; Siddiqi, Jasmine (2013): When equal isn't really equal. The masculine dilemma of seeking work flexibility. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 303–321.
- Vinkenburg, Claartje J.; van Engen, Marloes L.; Coffeng, Jennifer; Dijkers, Josje S. E. (2012): Bias in employment decisions about mothers and fathers. The (dis)advantages of sharing care responsibilities. In: *Journal of Social Issues* 68 (4), S. 725–741. DOI: 10.1111/j.1540-4560.2012.01773.x.
- Vogt, Ann-Cathrin; Pull, Kerstin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 24 (1), S. 48–68, zuletzt geprüft am 23.04.2014.
- Wiedenbeck, Michael; Züll, Cornelia (2010): Clusteranalyse. In: Christof Wolf und Henning Best (Hg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Unter Mitarbeit von Christof Wolf, Best, Henning Wolf, Christof und Henning Best. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaft, S. 525–552.
- Williams, Joan C. (2000): *Unbending gender. Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford Univ. Press.
- Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary; Berdahl, Jennifer L. (2013): Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234. DOI: 10.1111/josi.12012.
- Williams, Richard (2012): Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. In: *Stata Journal* 12 (2), S. 308–331, zuletzt geprüft am 26.11.2014.
- Williams, Richard (2015): *Measurement Error 2: Scale Construction (Very Brief Overview)*. Online verfügbar unter <https://www3.nd.edu/~rwilliam/stats2/123.pdf>, zuletzt geprüft am 31.05.2016.
- Wimbauer, Christine; Spura, Anke; Gottwald, Markus; Motakef, Mona; Walther, Katja (2010): Anerkennung (m), Anerkennung (w). Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-

re-Paaren. In: *WZB-Mitteilungen* (129), S. 28–30. Online verfügbar unter <http://bibliothek.wzb.eu/artikel/2010/f-15961.pdf>.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Hg. v. Forum: Qualitative Social Research 1. Online verfügbar unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>, zuletzt geprüft am 20.05.2016.

Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012): *The problem-centred interview. Principles and practice*. London: Sage.

WSI GenderDatenPortal (2013): *Arbeitszeiten 18 - Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes (2011). Mütter arbeiten Teilzeit, Väter Vollzeit*. Online verfügbar unter [media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/11115](http://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/11115), zuletzt geprüft am 27.02.2014.

## **Appendix**

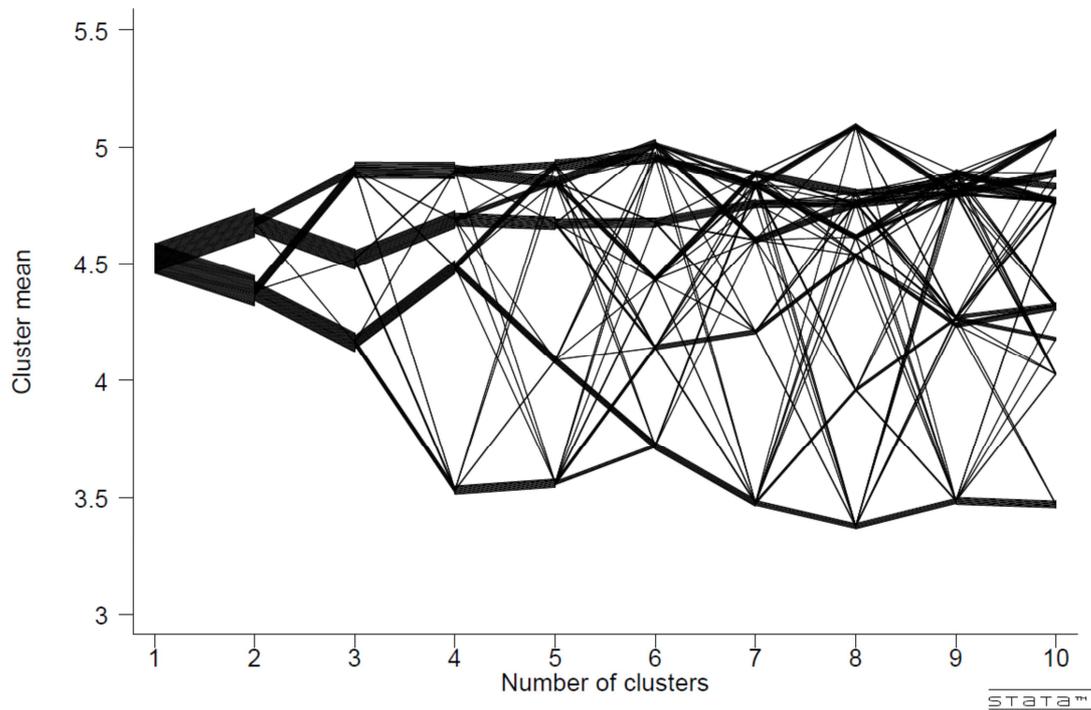
**Tabelle A1: Ergebnisse einer explorativen Faktorenanalyse**

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Uniqueness
Leitung setzt sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Familie ein			0,47				
Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Privatsache			-0,47				0,70
Es gibt offizielle Regelungen zur Vereinbarkeit			0,72				
Mitarbeiter werden über Regelungen informiert			0,75				
Regelungen gelten für alle			0,53				0,68
Teilzeitangebote richten sich ausdrücklich auch an Väter			0,45				0,60
Führung ist in Teilzeit möglich							0,74
Teilzeitangebote sind vor allem für Mütter gedacht							0,73
Im Betrieb fühlen sich Mütter unter Druck, in Teilzeit zu arbeiten							0,69
Im Betrieb herrscht die Meinung, dass Frauen ihren Männern zu Hause den Rücken freihalten sollten						0,54	0,56
Im Betrieb gilt die Kinderbetreuung als Frauensache						0,56	
Im Betrieb herrscht die Meinung, dass auch Männer Elternzeit nehmen sollten							0,67
Beschäftigte, die privat viel um die Ohren haben, gelten als weniger engagiert	0,47			0,55			
Diejenigen Mitarbeiter gelten als die produktivsten, bei denen der Beruf vor dem Privatleben kommt				0,62			
Im Betrieb kann nur Karriere machen, wer sein Privatleben hintenanstellt.				0,60			
Im Betrieb ist es nicht gern gesehen, sich aus persönlichen Gründen freizunehmen							0,53
Teilzeitbeschäftigte gelten als weniger leistungsfähig	0,84						
Teilzeitbeschäftigte gelten als weniger kompetent	0,79						
Teilzeitbeschäftigte gelten als weniger engagiert	0,86						
Teilzeitbeschäftigte gelten als weniger karriereorientiert	0,65						
Leitung setzt sich für gleiche Aufstiegschancen von Frauen und Männern ein					0,70		
Frauen haben im Betrieb die gleichen Aufstiegschancen wie Männer					0,70		
Vorgesetzte/-r respektiert meine Privatsphäre		0,64					
Vorgesetzte/-r hat viel Verständnis für meine familiäre Situation		0,78					
Vorgesetzte/-r unterstützt mich dabei, beruflich voranzukommen		0,64					
Vorgesetzte/-r ist für mich ein Vorbild, wie man gleichzeitig beruflich und privat erfolgreich sein kann.		0,63					0,52
Spannungen zwischen Kolleg/-innen mit und ohne Familienpflichten							0,85
Anteil erklärter Varianz	0,31	0,22	0,20	0,14	0,13	0,07	

Quelle: Telefonische Paarbefragung.

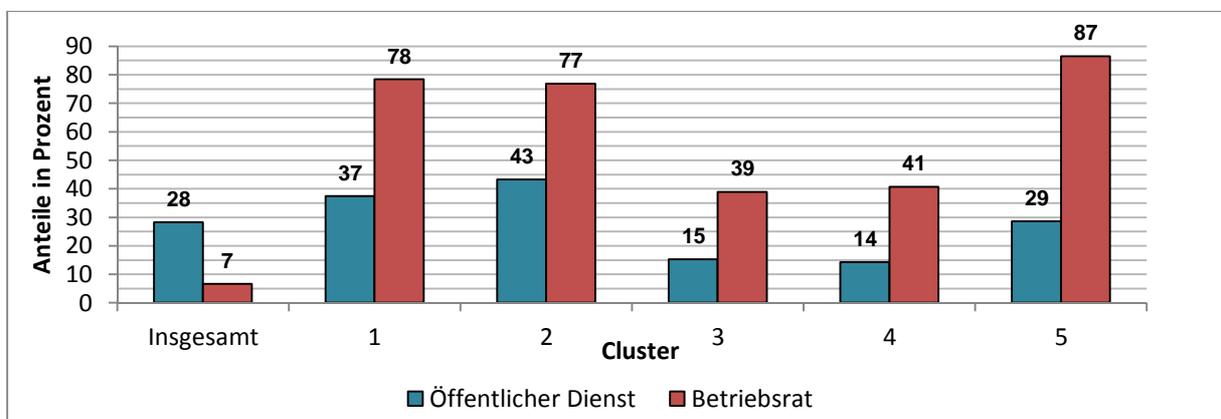
Anmerkung: *Principal Factor* Analyse für metrisches und ordinales Skalenniveau, rotierte Faktorladungen, Werte  $\geq 0,45$ .

**Abbildung A1: Clustergram für 1-10 Cluster**



Quelle: Telefonische Paarbefragung.

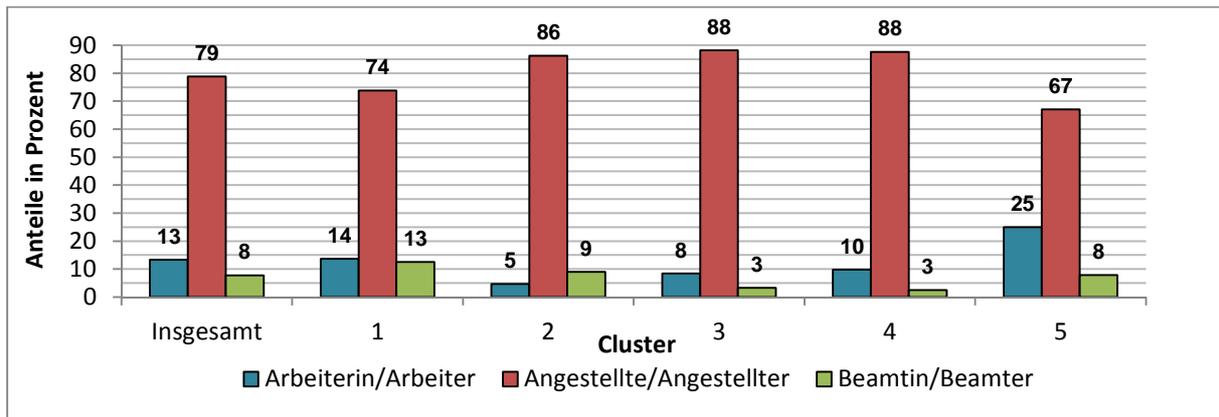
**Abbildung A2: Öffentlicher Dienst und Betriebsrat**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

**Abbildung A3: Berufliche Stellung**



Cluster: 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit      4: Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit  
 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit      5: Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit  
 3: Beruf vor privat

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten.

**Tabelle A2: Multinomiale Logistische Regression der Clusterzugehörigkeit**

	Cluster 1 OR (SE)	Cluster 3 OR (SE)	Cluster 4 OR (SE)	Cluster 5 OR (SE)
<b>Anforderungen Arbeitszeit/ Arbeitsort</b>				
Schichtarbeit	1,16 (0,43)	1,13 (0,56)	1,28 (0,56)	0,85 (0,33)
Abendarbeit	0,84 (0,27)	1,03 (0,41)	0,99 (0,34)	1,17 (0,38)
Nachtarbeit	0,89 (0,51)	2,27 (1,22)	<b>2,61*</b> (1,40)	1,40 (0,69)
Wochenendarbeit	0,76 (0,26)	0,82 (0,35)	<b>0,43**</b> (0,17)	<b>0,33**</b> (0,14)
Überlange Arbeitszeiten	<b>1,70**</b> (0,37)	<b>2,03**</b> (0,59)	<b>1,58*</b> (0,43)	<b>1,53*</b> (0,38)
Erreichbarkeit	0,88 (0,23)	1,14 (0,39)	1,55 (0,49)	1,09 (0,34)
Rufbereitschaft	0,92 (0,30)	<b>2,74***</b> (1,07)	1,12 (0,44)	<b>1,97*</b> (0,68)
Dienstreise	0,81 (0,28)	0,55 (0,26)	1,10 (0,45)	0,81 (0,30)
<b>Spielräume Arbeitszeit/ Arbeitsort</b>				
Flexitime/Gleitzeit	1,07 (0,32)	<b>0,24***</b> (0,09)	0,59 (0,20)	0,80 (0,25)
Ergebnisorientierung	0,73 (0,20)	<b>0,47*</b> (0,19)	0,59 (0,20)	0,70 (0,23)
Heimarbeit	0,80 (0,21)	0,57 (0,21)	<b>1,67*</b> (0,51)	0,71 (0,20)
Komprimierte WAZ	0,95 (0,30)	0,83 (0,33)	<b>0,40**</b> (0,17)	0,80 (0,27)
Wechsel VZ/TZ/VZ möglich	0,97 (0,21)	<b>0,16***</b> (0,05)	<b>0,29***</b> (0,09)	<b>0,26***</b> (0,07)
<b>Arbeitsorganisation</b>				
Vertretungsregelung	0,70 (0,15)	<b>0,48**</b> (0,15)	0,67 (0,18)	0,71 (0,17)
Arbeits- und Zeitdruck	1,34 (0,35)	<b>1,92**</b> (0,60)	1,35 (0,43)	<b>2,63***</b> (0,71)
<b>Betriebliche Merkmale</b>				
Bildung/Gesundheit/Soziales <sup>a</sup>	0,80 (0,30)	0,52 (0,25)	<b>0,44*</b> (0,20)	0,65 (0,28)
Handel <sup>a</sup>	<b>4,09**</b> (2,86)	<b>7,89***</b> (5,90)	2,92 (2,15)	<b>7,62***</b> (5,39)
Wiss./Freiberufl. Dienstl. <sup>a</sup>	0,90 (0,37)	0,77 (0,39)	0,65 (0,32)	0,87 (0,41)
Sonstige Branchen <sup>a</sup>	1,16 (0,41)	0,72 (0,32)	0,68 (0,28)	1,24 (0,45)
Öffentlicher Dienst	0,75 (0,23)	0,54 (0,22)	0,62 (0,23)	0,86 (0,29)
bis 10 Mitarbeiter/-innen <sup>b</sup>	0,56 (0,23)	<b>0,38*</b> (0,20)	<b>2,28*</b> (1,06)	<b>0,33**</b> (0,16)
11-249 Mitarbeiter/-innen <sup>b</sup>	1,16 (0,28)	1,00 (0,33)	<b>1,99**</b> (0,65)	0,72 (0,18)
Betriebsrat vorhanden	1,02 (0,35)	<b>0,47*</b> (0,19)	<b>0,46**</b> (0,16)	0,96 (0,34)
<b>Individuelle Merkmale</b>				
Weiblich	0,64 (0,25)	0,67 (0,35)	0,46 (0,23)	0,86 (0,34)
Teilzeit	<b>0,35**</b> (0,15)	<b>0,27**</b> (0,18)	<b>0,15***</b> (0,09)	0,56 (0,27)
Führungsposition	0,74 (0,23)	<b>0,40**</b> (0,16)	0,56 (0,20)	0,58 (0,19)
Weiblich und Teilzeit	<b>3,39**</b> (1,64)	2,52 (1,78)	<b>5,27**</b> (3,57)	1,76 (1,00)
Weibl. und Führungspos.	1,09 (0,52)	1,37 (0,87)	1,49 (0,91)	1,11 (0,59)
Teilzeit und Führungspos.	1,65 (0,85)	2,37 (1,58)	0,79 (0,53)	1,01 (0,60)
<35 Jahre <sup>c</sup>	1,14 (0,43)	0,45 (0,25)	0,98 (0,40)	0,76 (0,31)
50 Jahre oder älter <sup>c</sup>	<b>0,57*</b> (0,18)	0,53 (0,24)	0,78 (0,29)	0,75 (0,25)
Tertiärer Bildungsabschluss	<b>1,90**</b> (0,51)	<b>1,96*</b> (0,69)	1,10 (0,34)	<b>2,00**</b> (0,60)
Angestellte/-r <sup>d</sup>	1,54 (0,83)	1,92 (1,13)	2,38 (1,34)	0,57 (0,29)
Beamter/Beamtin <sup>d</sup>	1,40 (0,90)	1,88 (1,51)	2,88 (2,08)	0,74 (0,48)
Befristeter Arbeitsvertrag	0,52 (0,21)	0,76 (0,41)	0,65 (0,31)	0,61 (0,28)
<5 J. Betriebszugehörigkeit <sup>e</sup>	0,92 (0,24)	<b>0,39**</b> (0,15)	0,83 (0,25)	0,94 (0,27)
5-15 J. Betriebszugehörigkeit <sup>e</sup>	<b>1,68**</b> (0,41)	1,50 (0,48)	<b>1,79*</b> (0,57)	<b>1,96**</b> (0,54)
Einkommen < 1000	1,50 (0,81)	<b>3,84**</b> (2,59)	<b>6,10***</b> (3,83)	2,58 (1,49)
Einkommen 1000- < 1500 <sup>f</sup>	1,21 (0,50)	2,16 (1,16)	<b>7,37***</b> (3,68)	1,26 (0,59)
Einkommen 1500- < 2000 <sup>f</sup>	0,78 (0,29)	1,69 (0,79)	<b>2,49**</b> (1,05)	1,40 (0,57)
Einkommen 2000- < 2500 <sup>f</sup>	1,27 (0,39)	<b>2,75***</b> (1,06)	<b>3,17***</b> (1,24)	1,60 (0,54)
Arbeitslosigkeit bis 1 Jahr <sup>g</sup>	1,18 (0,26)	1,00 (0,29)	0,80 (0,23)	0,88 (0,22)
Arbeitslosigkeit > 1 Jahr <sup>g</sup>	1,43 (0,72)	<b>4,84***</b> (2,57)	<b>3,52***</b> (1,64)	0,89 (0,48)
<b>Paarkontext</b>				
Partner/-in Vollzeit <sup>h</sup>	0,74 (0,20)	1,20 (0,44)	<b>0,42***</b> (0,13)	0,86 (0,24)
Partner/-in nicht erwerbstätig <sup>h</sup>	0,89 (0,32)	1,10 (0,49)	0,52 (0,22)	0,74 (0,30)
Kinder im Alter u <sup>3</sup>	1,01 (0,29)	<b>1,93*</b> (0,71)	1,60 (0,56)	1,34 (0,44)
Kinder im Alter 3-5 Jahre <sup>i</sup>	0,93 (0,20)	1,26 (0,37)	0,99 (0,27)	1,09 (0,27)
3 oder mehr Kinder im HH	0,95 (0,22)	1,07 (0,33)	1,48 (0,39)	0,71 (0,19)
Ost	<b>0,63*</b> (0,15)	<b>0,38***</b> (0,13)	0,85 (0,24)	<b>0,43***</b> (0,12)
Konstante	1,23 (0,94)	3,99 (3,39)	1,54 (1,24)	<b>4,47*</b> (3,47)

Quelle: Telefonische Paarbefragung, Sample: abhängig beschäftigte Elternteile (N = 1005), eigene Berechnungen.

Anmerkung: Odds Ratios (OR), Cluster-robuste Standardfehler in Klammern (SE), \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ ; Referenzkategorien: Cluster 2 (abhängige Variable), <sup>a</sup>Verarbeitendes Gewerbe (Branche), <sup>b</sup>250 und mehr Mitarbeiter (Betriebsgröße), <sup>c</sup>35-49 Jahre (Alter), <sup>d</sup>Arbeiter/-in (berufliche Stellung), <sup>e</sup>mehr als 15 Jahre Betriebszugehörigkeit, <sup>f</sup>Nettoeinkommen 2500€ oder mehr, <sup>g</sup>keine Erfahrung mit Arbeitslosigkeit, <sup>h</sup>Partner/-in TZ erwerbstätig, <sup>i</sup>Kinder im Alter von 6 Jahren oder älter.

Lesehinweis: Anhand des Modells lässt sich untersuchen, nach welchen Merkmalen sich die Betriebstypen „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“ (Cluster 1), „Beruf vor privat“ (Cluster 3), „egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ (Cluster 4) und „traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ (Cluster 5) vom Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ (Cluster 2) unterscheiden.<sup>138</sup> Die ausgewiesenen *Odds Ratios* sind als Änderungen von Chancenverhältnissen zwischen den einzelnen Clustern und dem Referenzcluster 2 zu interpretieren. *Odds Ratios* geben den Einfluss von erklärenden Variablen als Veränderungsfaktoren an und können nur Werte zwischen 0 und  $+\infty$  annehmen: Ein Faktor größer 1 zeigt einen positiven Effekt an, ein Faktor kleiner 1 einen negativen Effekt und ein Faktor von 1 bedeutet, dass sich das Wahrscheinlichkeitsverhältnis bei einer Änderung der erklärenden Variable nicht ändert (kein Effekt). Ein Beispiel: Die *Odds Ratio* von 1,70 für die Variable „Überlange Arbeitszeiten“ in Spalte 1 gibt an, dass für Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten die Wahrscheinlichkeit um das 1,7-Fache größer ist, in Cluster 1 als in Cluster 2 zu sein. Alternativ könnte man auch sagen, die *relative* Wahrscheinlichkeit, in Cluster 1 als in Cluster 2 zu sein, ist 70 Prozent höher für Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten als für solche ohne.

---

<sup>138</sup> Anhand eines Wald Tests wurde überprüft, ob sich die fünf Cluster im Hinblick auf die einbezogenen Variablen hinreichend voneinander unterscheiden oder ob ein oder mehrere Cluster zu einem zusammengefasst werden können. Der Test prüfte die Alternativen paarweise und zeigte, dass sich alle Cluster signifikant ( $p < 0,01$ ) voneinander unterscheiden.

Alle Discussion Papers sind online abrufbar:  
<http://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers>