



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe

Kurzbericht

Kurzbericht zum Projekt
**„Betriebliche Gelingensbedingungen
einer partnerschaftlichen Aufteilung
von Erwerbs- und Familienarbeit“**

durchgeführt vom Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung, gefördert durch das Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Autorinnen: Janine Bernhardt, Lena Hipp und Jutta Allmendinger
Projektleitung: Prof. Jutta Allmendinger, PhD

Inhalt

1. Einleitung	6
2. Viele Paare, insbesondere Väter, streben eine egalitäre Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten an	8
3. Partnerschaftlichkeit bedeutet für Paare heute auch, die Arbeitsteilung dynamisch und flexibel gestalten zu können	12
4. Die Realisierung egalitärer Aufteilungswünsche hängt von finanziellen Möglichkeiten sowie betrieblichen Rahmenbedingungen ab	14
5. Einer von fünf Typen betrieblicher Rahmenbedingungen verbindet bereits Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsorientierung	19
6. Die Kombination von Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit lohnt sich auch für Arbeitgeber	29
7. Fazit	33

Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs (+/- 5 Wochenstunden)	9
Abbildung 2: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs zwischen 28 und 36 Wochenstunden	10
Abbildung 3: Tatsächliche und gewünschte Elternzeitdauer von Vätern mit Kindern, die 2007 oder später geboren sind, in Prozent	11
Abbildung 4: Vier Dimensionen von Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung	12
Abbildung 5: Rahmenbedingungen egalitärer Arbeitsteilung von Paaren	14
Abbildung 6: Betriebliche Einflussfaktoren auf die Arbeitsteilung von Paaren	15
Abbildung 7: Gründe gegen Elternzeit (Väter)	17
Abbildung 8: Betriebliche Gründe gegen (längere) Elternzeit (Väter)	17
Abbildung 9: Bewertungen der Elternzeit für berufliches Fortkommen	18
Abbildung 10: Clustergrößen nach Geschlecht (Anteile in Prozent)	23
Abbildung 11: Wirtschaftszweig	23
Abbildung 12: Betriebsgröße	24
Abbildung 13: Höchster beruflicher Bildungsabschluss	25
Abbildung 14: Atypische Arbeitszeiten	25
Abbildung 15: Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen	26
Abbildung 16: Zeitliche Flexibilitätsspielräume	27
Abbildung 17: Heimarbeit	28
Abbildung 18: Vereinbarkeit im Betrieb gut möglich	29
Abbildung 19: Zeitkonflikte zwischen Arbeit und Familie	30
Abbildung 20: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber	31
Abbildung 21: Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Arbeitsplatzwechsels innerhalb der nächsten zwei Jahre	32
 Tabelle 1: Häufige Gründe gegen eine gewünschte Änderung des Erwerbsumfangs	 16
Tabelle 2: Idealtypen betrieblicher Vereinbarkeitsprofile	20

1.

Einleitung

Trotz maßgeblicher Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen und Modernisierung kultureller Rollenbilder ist die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern in Deutschland noch immer sehr ungleich verteilt: Nach wie vor sind es Mütter, die den Großteil der Familien- und Hausarbeit übernehmen; sie arbeiten mehrheitlich in Teilzeit und sind deutlich länger in Elternzeit als Väter. Väter hingegen reduzieren ihre Arbeitszeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen bislang selten und steigen nach der Geburt eines Kindes – wenn überhaupt – nur kurz aus dem Erwerbsleben aus, obwohl sie gern mehr Zeit für ihre Familie hätten.¹

Diese Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit trägt wesentlich zu den nach wie vor bestehenden Arbeitsmarktungleichheiten zwischen den Geschlechtern bei. Sie führt zu Gehaltsunterschieden, der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und einer erheblichen Rentenlücke.² Eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ist aber nicht nur aus Gleichstellungsgründen relevant. Das Thema Vereinbarkeit gewinnt auch aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bei Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen mehr Bedeutung.³ Ökonomischer Erfolg und Zufriedenheit in der Belegschaft lassen sich nur erreichen, wenn Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer miteinander vereinbar sind.⁴

Wie kann Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen – und zwar sowohl bei Frauen als auch bei Männern? Die Arbeitsteilung von Paaren entscheidet sich nicht nur innerhalb der Familie. Unternehmen setzen die Rahmenbedingungen für die Realisierung von Arbeits- und Auszeitwünschen und tragen somit auch Verantwortung für Konsequenzen, die Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen für das berufliche Fortkommen von Müttern und Vätern haben. Ziel des Forschungsprojektes „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“ war es daher, zu untersuchen, unter welchen Bedingungen sich Mütter und Väter Erwerbs- und Familienarbeit ausgewogen aufteilen. 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 Betrieben für gewünschte und realisierte Arbeits- und Auszeiten? Unter welchen Bedingungen teilen Mütter und Väter Erwerbsarbeit egalitär auf?

1 Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland. Forsa. Gesellschaft für Sozialforschung. Berlin.

2 Hipp, Lena; Leuze, Katrin (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. Allmendinger, J.; Kelle, N.; von den Driesch, E. (2015): Partnerschaftliche Lebensmodelle als Grundlage ökonomischer Unabhängigkeit der Frauen in Ost- und Westdeutschland. In: Hartung, J.; Mohr, I.; Richter, F. (Hg.): 50 Jahre Deutsche Einheit. Weiter denken – zusammen wachsen. Dietz Verlag, Bonn.

3 IG Metall (2013): Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten. Hg. v. IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2013): Unternehmensmonitor: Familienfreundlichkeit 2013. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

4 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.

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, ElterngeldPlus, Familienarbeitszeit und befristete Teilzeit ein Türöffner für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung sein und inwiefern können sie helfen, betriebliche Hürden abzubauen?

Die diesem Projekt zugrunde liegenden 51 qualitativen Interviews mit Eltern kleiner Kinder wurden zwischen 2014 und 2015 geführt. Die verwendeten quantitativen 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. Im Rahmen dieser Befragung wurden mehr als 1.700 zusammenlebende Mütter und Väter mit Kindern unter 13 Jahren telefonisch befragt.

Die fünf zentralen Ergebnisse der Studie lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Eltern kleiner Kinder – insbesondere Väter – wünschen sich eine egalitäre Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten.
- Sie haben ein dynamisches Verständnis von Partnerschaftlichkeit und ihnen liegt viel daran, die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit immer wieder zu überdenken und sie an veränderte Situationen anzupassen.
- Jedoch beschränken insbesondere finanzielle Möglichkeiten und betriebliche Rahmenbedingungen die Umsetzung einer egalitäreren Arbeitsteilung.
- 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 gelten und Angebote nicht „nur“ für Frauen sind). Derzeit arbeitet rund ein Fünftel der Eltern kleiner Kinder in Deutschland in solchen Betrieben. Dieser Betriebstypus findet sich bei Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus und in allen Wirtschaftszweigen wieder (besonders häufig jedoch im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung). Das macht deutlich, dass es also insbesondere der betriebliche Gestaltungswille zu sein scheint, der gute Vereinbarkeit möglich macht.
- Gute Rahmenbedingungen wiederum lohnen sich auch aus unternehmerischer Sicht. Denn sie gehen seltener mit Zeitkonflikten, höherer betrieblicher Verbundenheit und weniger Kündigungsabsichten einher.

Diese und andere Ergebnisse werden im Folgenden detaillierter beschrieben. Zusätzlich zu dieser Kurzfassung der Studienergebnisse sind ausführlichere Analysen und Beschreibungen als *WZB Discussion Paper* verfügbar.⁵

⁵ Bernhardt, Janine; Hipp, Lena; Allmendinger, Jutta (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. *WZB Discussion Paper*, abrufbar unter: <https://www.wzb.eu/de/publikationen/discussion-papers>

2.

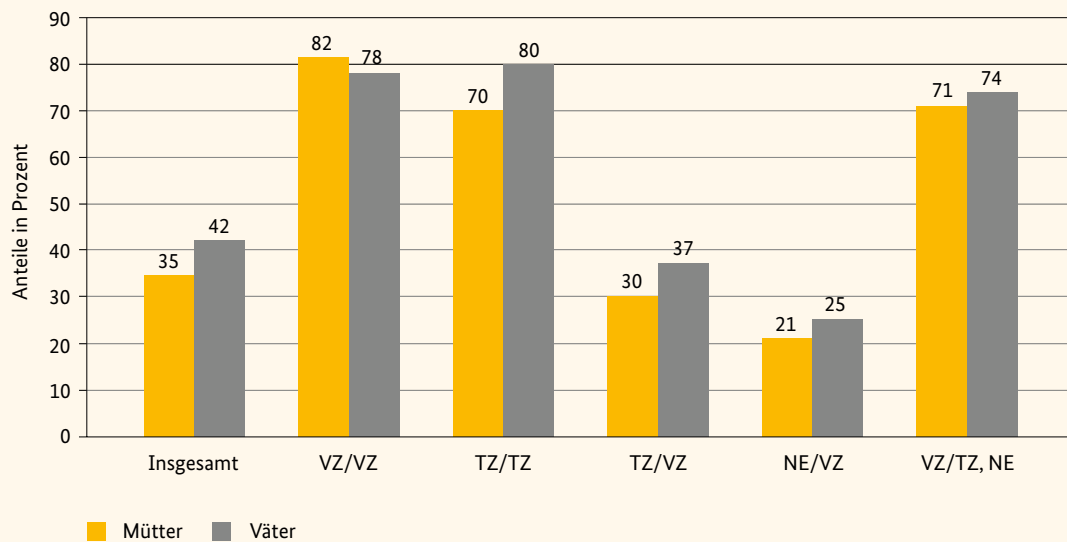
Viele Paare, insbesondere Väter, streben eine egalitäre Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten an

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 (Abbildung 1). 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; Vollzeit arbeitende Väter geben rund 36 Wochenstunden als Wunscharbeitszeit an. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz – ähnlich wie der bereits heute existierende Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz⁶ –, so würden diese Väter im Schnitt etwas weniger als 34 Wochenstunden arbeiten wollen; Väter, die derzeit Vollzeit erwerbstätig sind, geben im Schnitt ebenfalls 34 Wochenarbeitsstunden als Wunscharbeitszeit an. Für die gewünschte Arbeitszeit von Müttern scheint insbesondere die Verfügbarkeit guter Betreuungsmöglichkeiten relevant zu sein. Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit 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.

⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Teilzeit. Alles, was Recht ist. Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Berlin, BMAS. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.pdf?__blob=publicationFile.

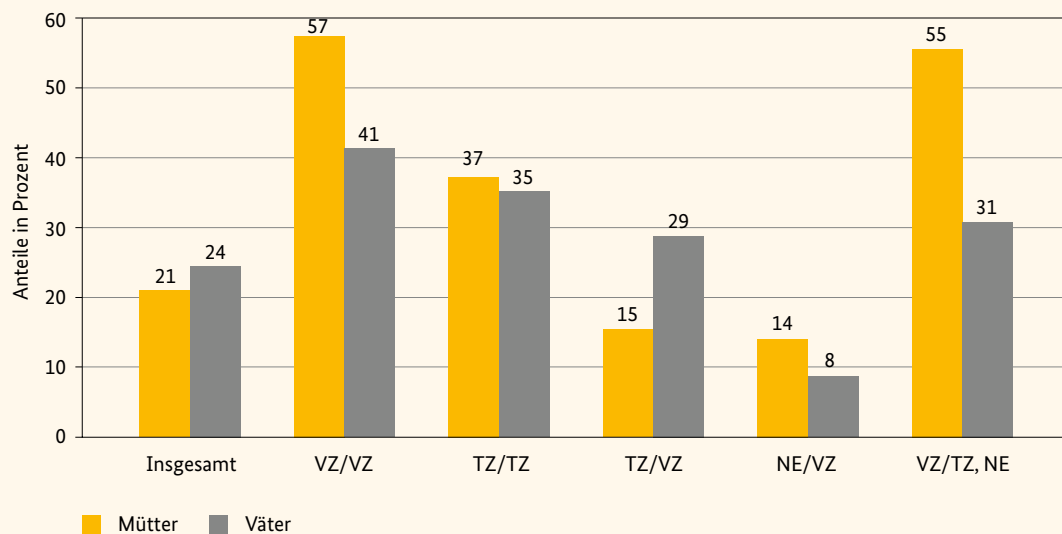
Abbildung 1: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs (+/- 5 Wochenstunden)



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten; 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 nicht erwerbstätig (die Konstellationen „weibliche Hauptverdienerin“ und „weibliche Alleinverdienerin“ wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst)

Insgesamt möchte rund jede fünfte Mutter und jeder vierte Vater, dass beide Elternteile jeweils zwischen 28 und 36 Stunden pro Woche arbeiten (Abbildung 2). Allerdings gibt es 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. Unter den 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.

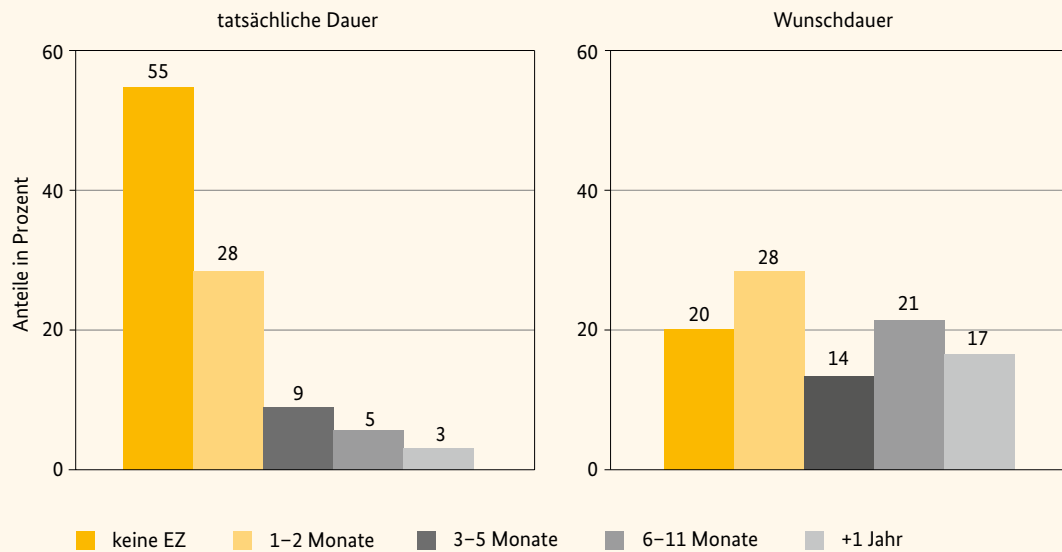
Abbildung 2: Wunsch nach (annähernd) egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs zwischen 28 und 36 Wochenstunden



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten; 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 nicht erwerbstätig (die Konstellationen „weibliche Haupternährerin“ und „weibliche Alleinverdienerin“ wurden aufgrund geringer Fallzahlen zusammengefasst)

Auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit fallen 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 Wunschkdauer von mindestens drei Monaten an (Abbildung 3). Auch hier sind es in erster Linie wieder finanzielle und betriebliche Gründe, die Elternzeiten bzw. längeren Elternzeiten von Vätern entgegenstehen (siehe Seite 16 ff.).

Abbildung 3: 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 und von denen zumindest ein Partner einer abhängigen Beschäftigung nachgeht. Eingeschlossen sind sowohl Eltern, die für ihr jüngstes Kind Elternzeit genommen haben, die zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit oder Mutterschutz sind, die keine Elternzeit genommen haben oder nehmen möchten, als auch Eltern, die planen, für ihr jüngstes Kind Elternzeit zu beanspruchen. Diese Samplezusammensetzung erklärt Unterschiede zu anderen Statistiken.

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, würden rund 82 Prozent der Väter und 71 Prozent der Mütter die Aufteilung der Elternzeit ändern wollen. Über 40 Prozent der Väter und sechs Prozent der Mütter würden genau diese vier Monate in Anspruch nehmen. Die veränderten Elternzeitwünsche angesichts einer solchen, hypothetischen Ausdehnung der Partnermonate zeigen, wie relevant auch politische Rahmenbedingungen für eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit sind.

3.

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 zu verhandeln und ändern zu können. Die wichtigsten Dimensionen einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung sind in Abbildung 4 stilisiert dargestellt.

Abbildung 4: Vier Dimensionen von Partnerschaftlichkeit in der Arbeitsteilung

Instrumentelle Unterstützung: gegenseitige Hilfe, miteinander als Team funktionieren, gemeinsam Konflikte lösen	Emotionale Unterstützung: Verbundenheit, Verständnis, Wertschätzung, gemeinsame Erlebnisse
Fairness: ausgewogene Arbeitsaufteilung, Geben und Nehmen, Kompromissbereitschaft	Zeitliche Perspektive: langfristiger Interessenausgleich, Arbeitsaufteilung hinterfragen, regelmäßige Aushandlung, Arbeitsaufteilung ändern

Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews

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,

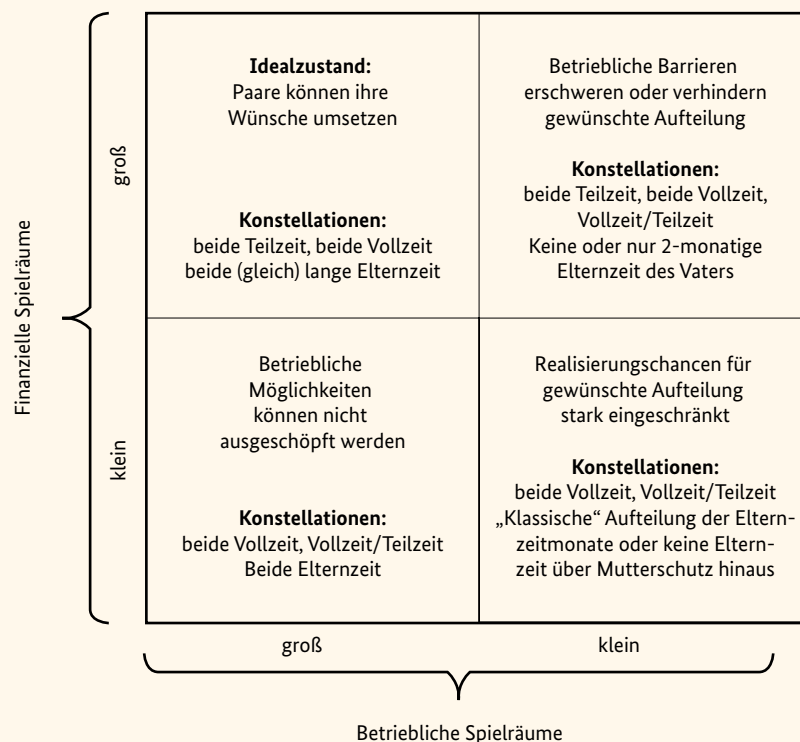
Zeit miteinander zu verbringen u. Ä. Darüber hinaus betonen Paare über verschiedene Erwerbskonstellationen hinweg das Bedürfnis nach *Ausgewogenheit (Fairness)*. Partnerschaftlichkeit setze eine hohe Kompromissbereitschaft beider Elternteile voraus und geht mit dem Wunsch nach einer *gleichberechtigten* 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 die Arbeitsteilung sollte den individuellen Wünschen und Rahmenbedingungen entsprechend regelmäßig angepasst werden können.

4.

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 (Abbildung 5). 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 Sorge 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 hinten.

Abbildung 5: Rahmenbedingungen egalitärer Arbeitsteilung von Paaren

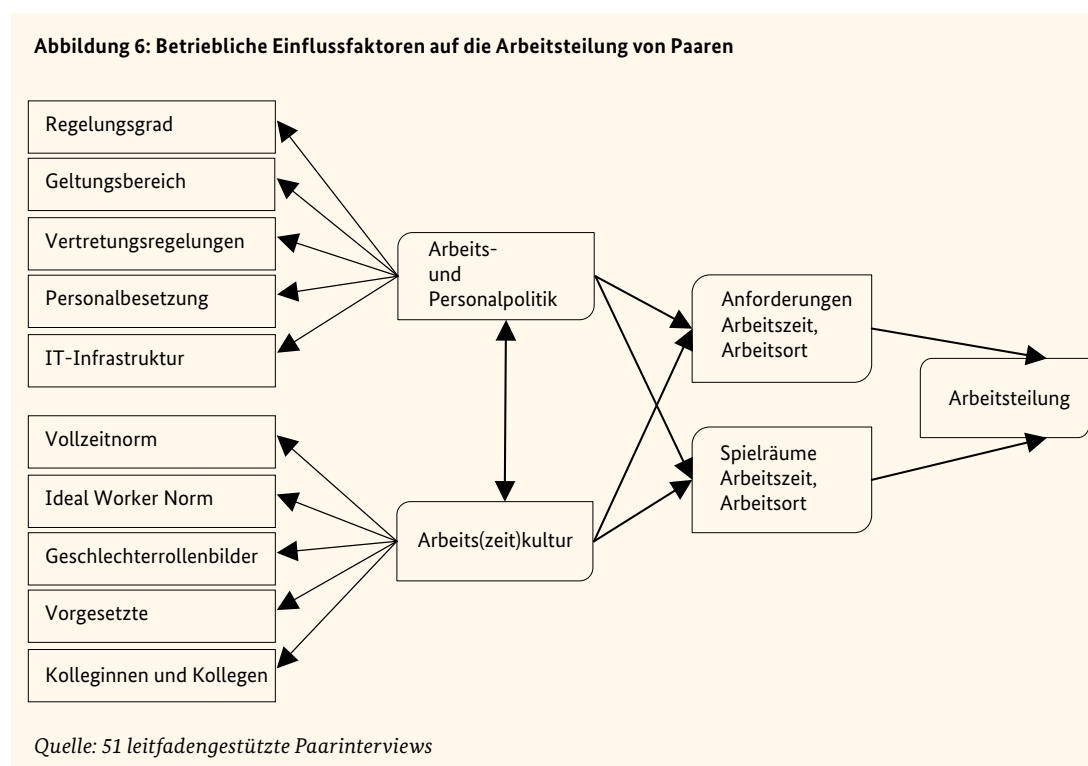


Quelle: 51 leitfadengestützte Paarinterviews

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

Die Realisierung egalitärer Aufteilungswünsche hängt im Wesentlichen mit *drei organisationalen Bedingungen* in den Betrieben beider Elternteile zusammen (Abbildung 6):

- 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 Betrieben formalisiert und mit Gleichstellungszielen verknüpft sind und 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 (Tabelle 1). Gut die Hälfte der Mütter und Väter gibt an, die Arbeitszeit aus finanziellen Gründen nicht zu reduzie-

ren; 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 sei bzw. die oder der Vorgesetzte dagegen wäre. Auch jede fünfte Mutter gibt Vorbehalte seitens ihres bzw. ihrer Vorgesetzten als Grund an, fast ebenso häufig wie den Wunsch, das eigene berufliche Fortkommen nicht zu gefährden. Die am häufigsten genannten *Gründe gegen eine Verlängerung der Arbeitszeit* weisen für Väter 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).

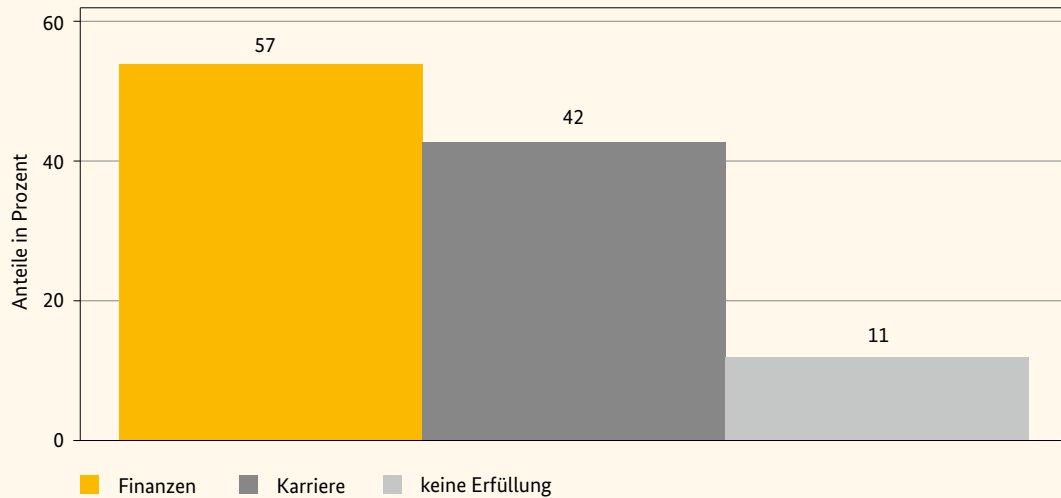
Tabelle 1: Häufige Gründe gegen eine gewünschte Änderung des Erwerbsumfangs

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

Quelle: Telefonische Paarbefragung, gewichtete Daten; abhängig Beschäftigte, die eine Verringerung bzw. Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen, bzw. Nichterwerbstätige, die gerne erwerbstätig wären; Mehrfachnennungen möglich; *Fallzahlen < 20

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 Sorge vor beruflichen Nachteilen (Abbildung 7).

Abbildung 7: Gründe gegen Elternzeit (Väter)

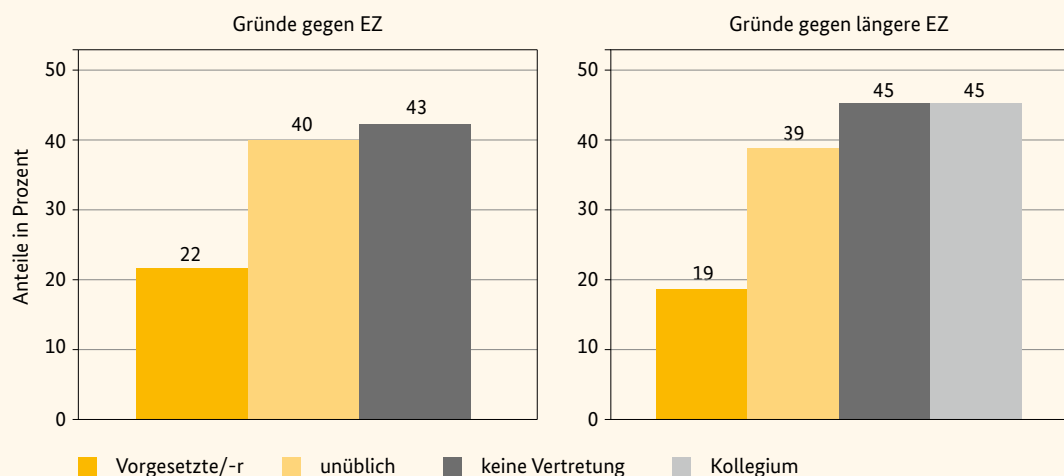


Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 291, gewichtete Daten

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

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 (Abbildung 8). 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.

Abbildung 8: Betriebliche Gründe gegen (längere) Elternzeit (Väter)

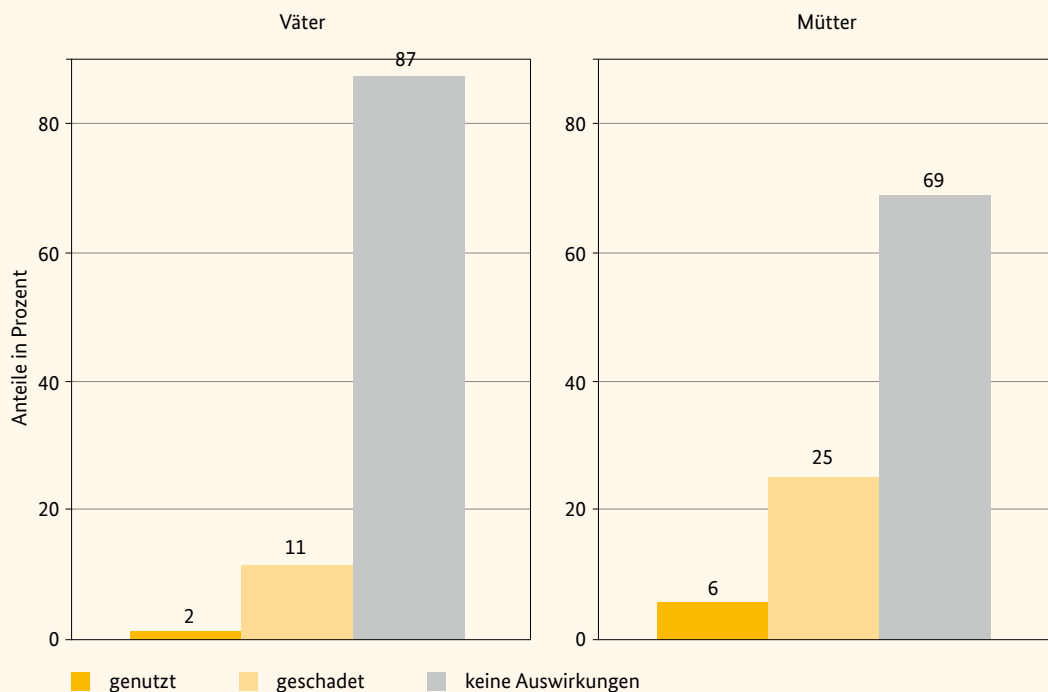


Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 290 (linker Teil der Abbildung); N = 162 (rechter Teil der Abbildung), gewichtete Daten

Anmerkung: Das Analysesample umfasst Väter, deren jüngstes Kind im Jahr 2007 oder später geboren ist und die 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 eine offene Frage. Die große Mehrheit der Väter, die Elternzeit genommen haben, sagt rückblickend, dass die Elternzeit keine beruflichen Auswirkungen für sie hatte (Abbildung 9). Nur 11 Prozent der Väter im Vergleich zu 25 Prozent der Mütter geben an, dass die Elternzeit ihnen beruflich geschadet habe. Dieser Unterschied ist möglicherweise auf die durchschnittlich deutlich kürzere Elternzeit der Väter zurückzuführen. Dies wird auch von Vätern im Rahmen der qualitativen Interviews bestätigt.

Abbildung 9: Bewertungen der Elternzeit für berufliches Fortkommen



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

Anmerkung: Das Analysesample umfasst Eltern, deren jüngstes Kind im Jahr 2007 oder später geboren ist und die vor der Geburt ihres jüngsten Kindes erwerbstätig waren.

5.

Einer von fünf Typen betrieblicher Rahmenbedingungen verbindet bereits Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsorientierung

Wie berufstätige Eltern die Rahmenbedingungen in ihren Betrieben wahrnehmen – wie sie Angebote, Nutzungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklungsperspektiven einschätzen –, unterscheidet sich systematisch zwischen verschiedenen Betriebstypen (Tabelle 2). Auf Basis der Ergebnisse einer Clusteranalyse und multivariater Regressionen können fünf prototypische Organisationstypen identifiziert werden. Die Idealkombination von *Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsorientierung* ist bereits in einem Betriebstyp Realität.

Tabelle 2: Idealtypen betrieblicher Vereinbarkeitsprofile

	Typ 1: Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit	Typ 2: Progressiv-universalistische Vereinbarkeit	Typ 3: Beruf vor Privatleben	Typ 4: Egalitär- vollzeitorientierte Vereinbar- keit	Typ 5: Traditionell- mütterorientierte Verein- barkeit
Betriebliches Engagement	hoch	hoch	sehr gering	gering	eingeschränkt
Universaler Geltungsbereich von Regelungen	hoch TZ in gewissem Umfang auch für Väter und FK, häufig v. a. für Mütter Mütter z. T. unter Druck, TZ zu arbeiten	sehr hoch TZ in großem Umfang auch für Väter und FK, selten v. a. für Mütter Mütter nicht unter Druck, TZ zu arbeiten	sehr gering TZ selten für FK, in Ausnah- mefällen für Väter, häufig v. a. für Mütter Mütter verbreitet unter Druck, TZ zu arbeiten	sehr gering TZ in Ausnahmefällen für Mütter, Väter bzw. FK Mütter nicht unter Druck, TZ zu arbeiten	gering TZ v. a. für Mütter, selten für Väter, in Ausnahmefällen für FK Mütter verbreitet unter Druck, TZ zu arbeiten
Ideal Worker Norm	selten	nein	ja	nein	ja
Teilzeitstigma	selten	nein	sehr häufig	nein	häufig
Traditionelles Frauenbild	selten	nein	häufig	selten	häufig
Modernes Männerbild	ja	ja	nein	häufig	teilweise
Vorbild Führungskraft	ja	ja	nein	ja	teilweise
Chancengleichheit beruflicher Aufstieg	hoch	sehr hoch	teilweise	sehr hoch	mit Einschränkungen

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.084

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

Der Organisationstypus „modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“ (Typ 1) zeichnet sich durch eine überdurchschnittliche Familienorientierung aus. Das wahrgenommene betriebliche Engagement seitens der Eltern im Hinblick auf familienfreundliche Angebote 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 auch an Führungskräfte und Väter. Arbeitnehmerseitige Flexibilitätsbedürfnisse sind akzeptiert und die Beschäftigten in diesem Betriebstyp fühlen sich überdurchschnittlich häufig 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 für 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 Frauen und Männern 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 hintanstellt, 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 (Abbildung 10).

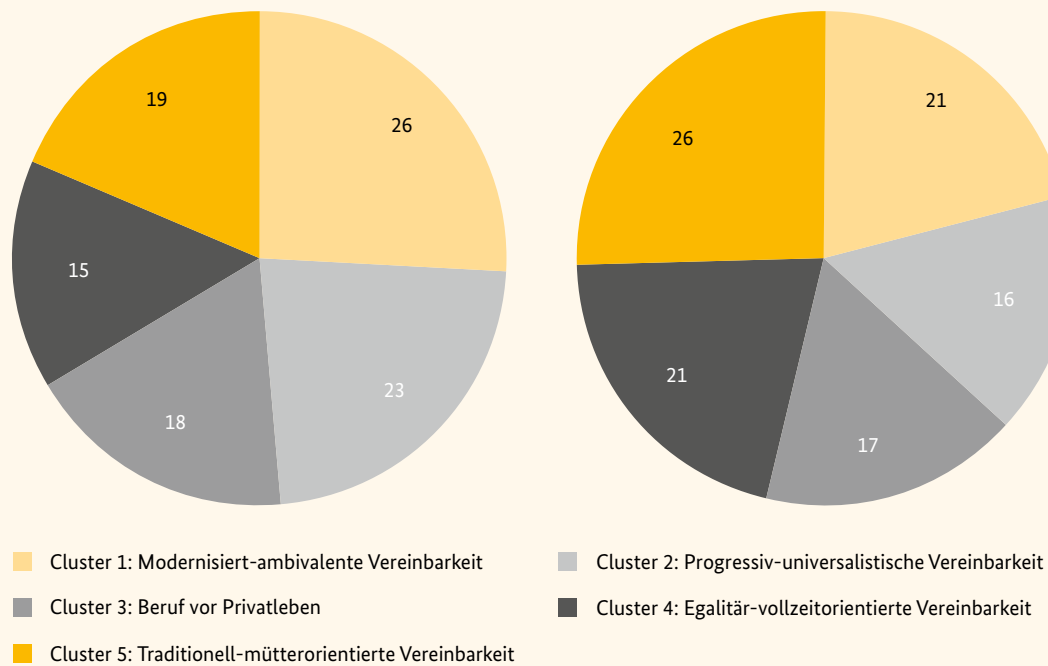
Der Organisationstypus „Beruf vor Privatleben“ (Typ 3) steht in diametralem Gegensatz zu Typ 2. Das betriebliche Engagement hinsichtlich familienfreundlicher Rahmenbedingungen ist hier im Vergleich zu allen anderen Betriebstypen am geringsten ausgeprägt. Im Vergleich mit Typ 2 arbeiten Väter hier deutlich 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 Flexibilitätsbe-

dürfnisse seien im Betrieb fehl am Platz. In diesem Typus gibt es selten einen Betriebsrat. Die Wahrnehmung, dass nur diejenigen, die ihr Privatleben hintanstellen, 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 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 Frauen als auch für Männer 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 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gelten, die zeitlich unfähig verfügbar sind. Im Unterschied zu Typ 3 werden in diesem Betriebstyp jedoch Vereinbarkeitslösungen angeboten. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung wird 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 Aufstiegchancen von Frauen und Männern 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.

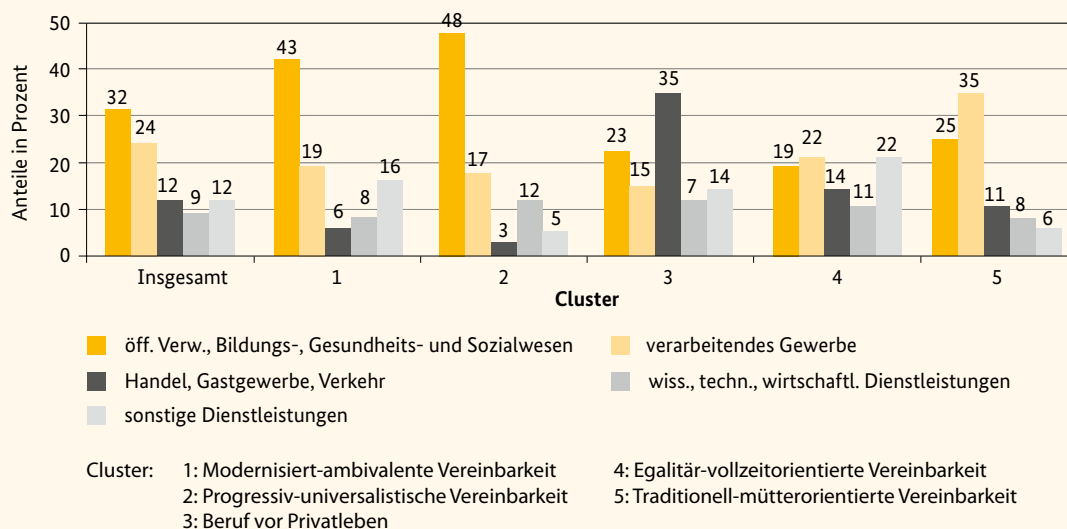
Abbildung 10: Clustergrößen nach Geschlecht (Anteile in Prozent)



Quelle: Clusteranalyse basierend auf Telefonbefragung, N = 1.084, gewichtete Daten

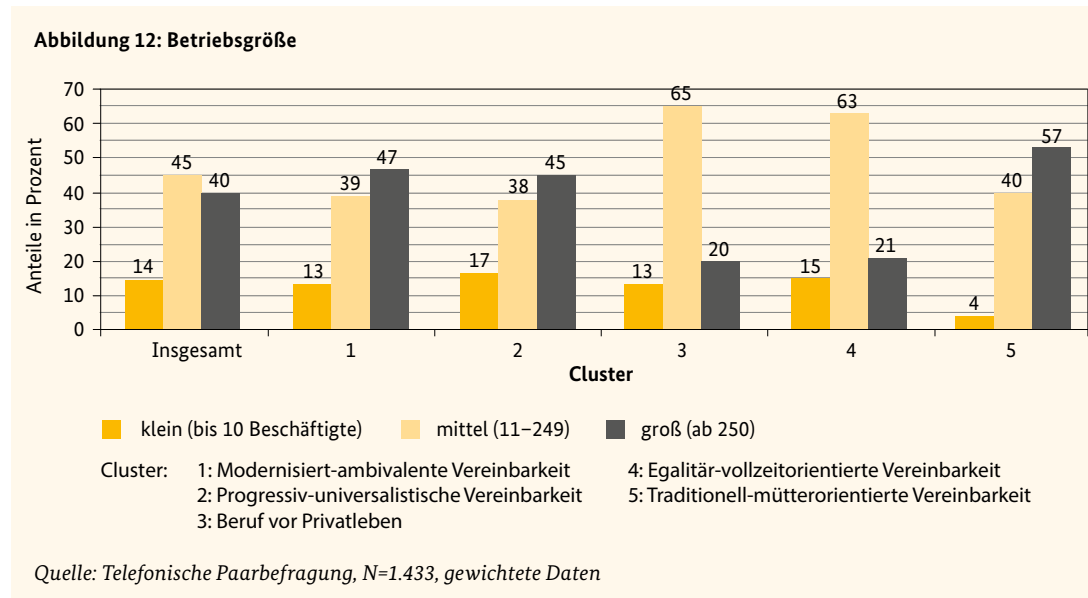
Die verschiedenen Organisationstypen unterscheiden sich nur geringfügig nach Wirtschaftszweig und Größenstruktur der Betriebe. Eltern, die in Betrieben mit hoher Familien- und Gleichstellungsorientierung arbeiten (Typ 1 und 2), sind überproportional häufig im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung tätig (Abbildung 11). Der Betriebstyp „Beruf vor Privatleben“ ist dagegen überproportional stark von Beschäftigten im Handel, Gastgewerbe oder Verkehrswesen vertreten. Im Betriebstyp „Traditionell-mütterorientierte Vereinbarkeit“ dominiert das verarbeitende Gewerbe.

Abbildung 11: Wirtschaftszweig



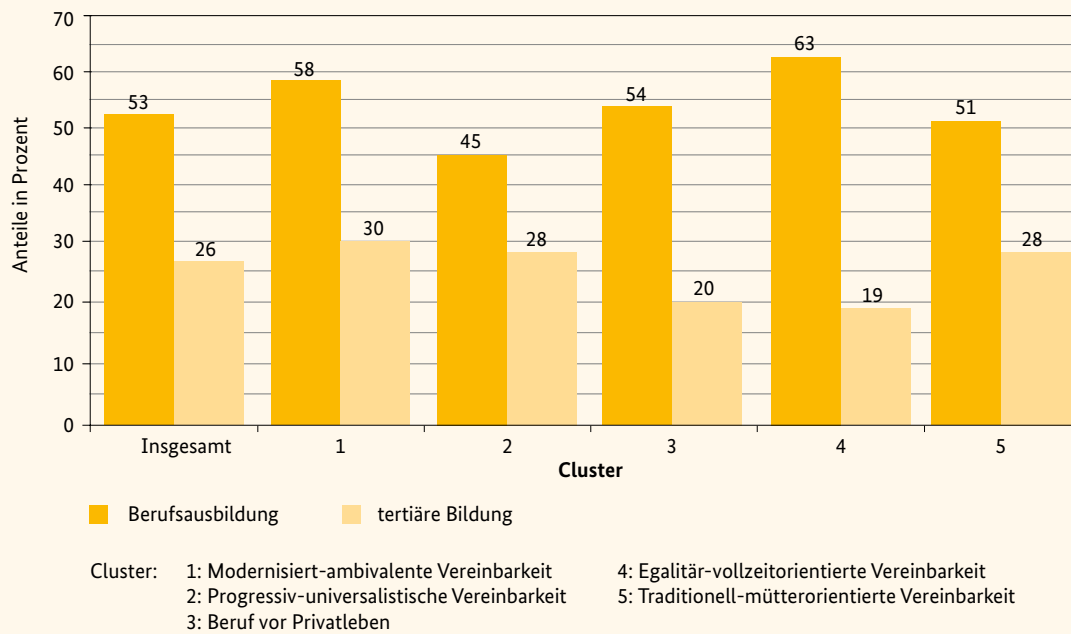
Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

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 (Abbildung 12). 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 (Abbildung 13). 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 Privatleben“ und 4 „Egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit“ ist der Anteil an Akademikerinnen und Akademikern mit rund 20 Prozent etwas geringer.

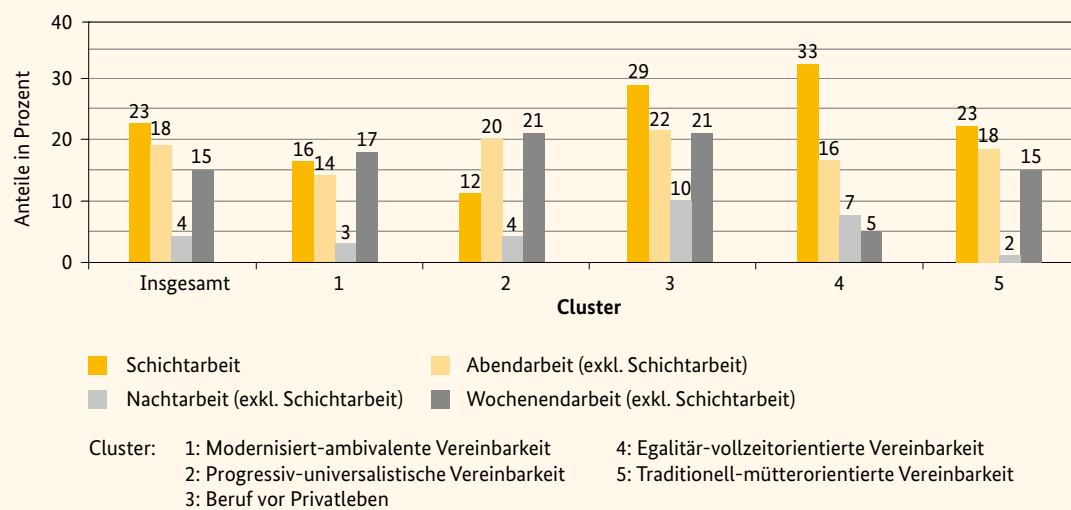
Abbildung 13: Höchster beruflicher Bildungsabschluss



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

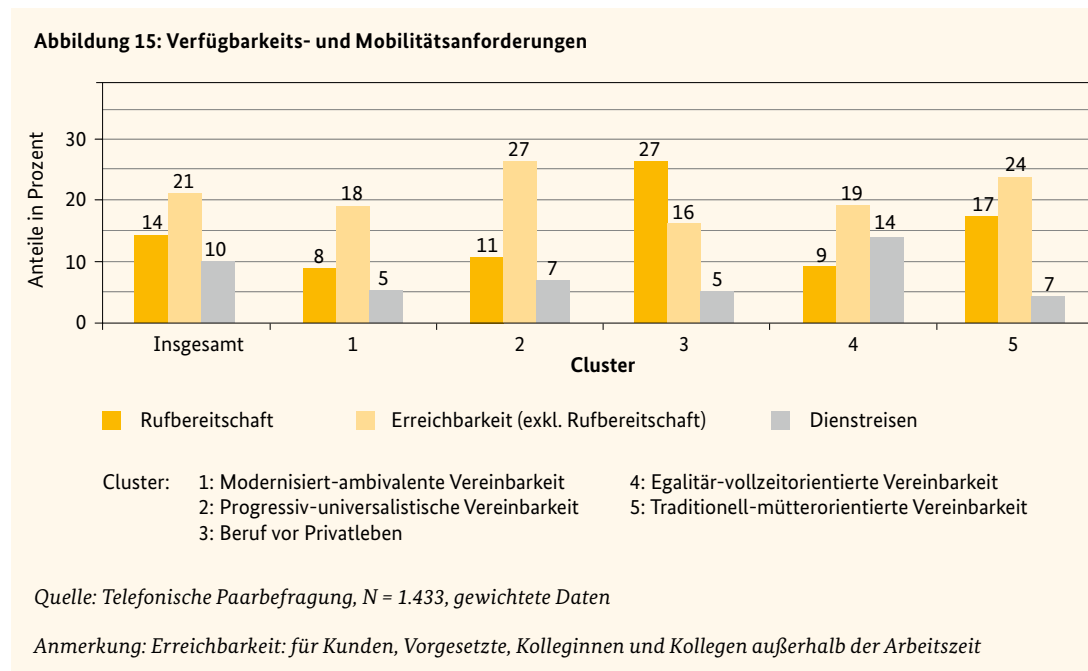
Atypische Arbeitszeiten konzentrieren sich nicht generell auf weniger familienfreundliche Betriebstypen, sondern sind – wenn auch in unterschiedlichem Maße – in allen Organisationstypen verbreitet (Abbildung 14). Beispielsweise arbeiten sowohl im Betriebstyp „Beruf vor Privatleben“ als auch im Typ „Progressiv-universalistische 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 Privatleben“ und 4 „Egalitär-vollzeitorientiert“ verbreitet.

Abbildung 14: Atypische Arbeitszeiten



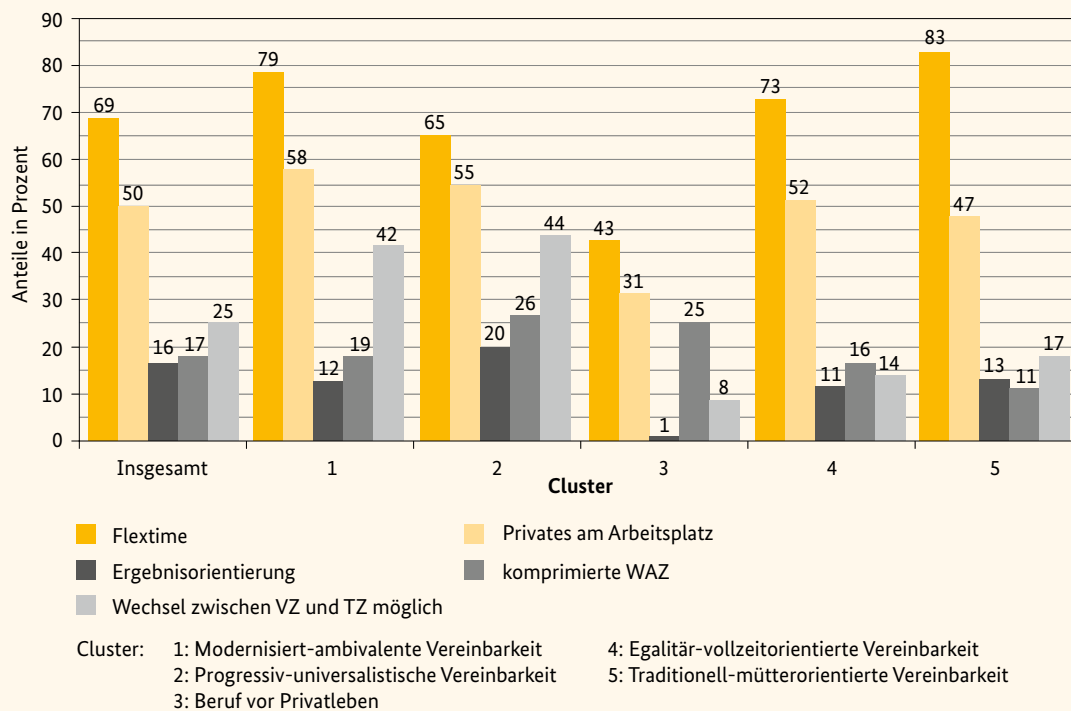
Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

Auch Verfügbarkeits- und Mobilitätsanfordernisse weisen nicht generell auf familienunfreundliche Arbeitsbedingungen hin (Abbildung 15). 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 Privatleben“.



Eltern in Betrieben mit hoher Familien- und Gleichstellungsorientierung (Typ 1 und 2) berichten häufiger von Flexibilitätsspielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung (Abbildung 16). 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 Privatleben“ 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.

Abbildung 16: Zeitliche Flexibilitätsspielräume

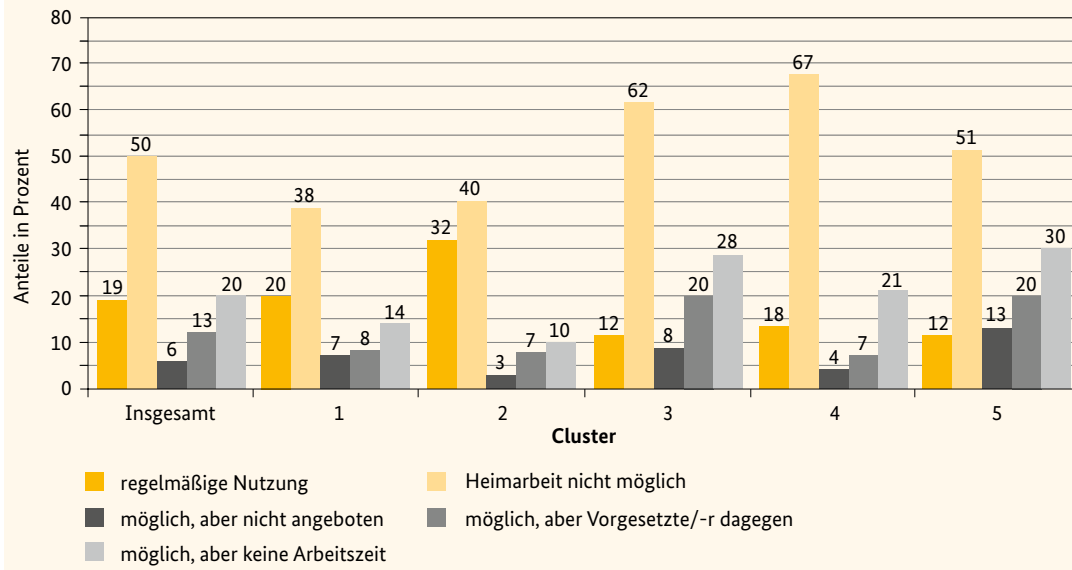


Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

Anmerkung: Flexitime: kurzfristig später zur Arbeit kommen, früher gehen oder zwischendurch unterbrechen;
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 fünf Tagen in der Woche; Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit möglich: Möglichkeit,
zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herzuwechseln

Rund ein Drittel der Beschäftigten im progressiv-universalistischen Organisationstyp arbeitet auch regelmäßig von zu Hause (Abbildung 17). 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.

Abbildung 17: Heimarbeit



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

Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

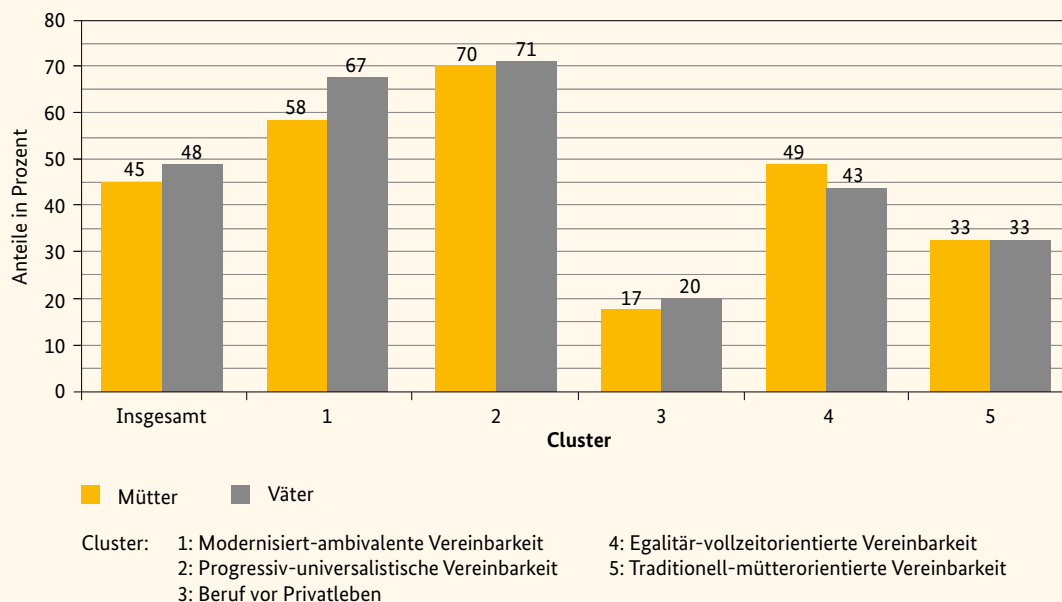
Anmerkung: bei Gründen gegen Heimarbeit Mehrfachnennungen möglich

6.

Die Kombination von Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit lohnt sich auch für Arbeitgeber

Unter familien- und gleichstellungsorientierten Bedingungen gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am besten (Abbildung 18). Auf die Aussage „In meinem Betrieb haben die Beschäftigten die Möglichkeit, berufliche und private Verpflichtungen gleichermaßen gut zu erfüllen“ antwortet insgesamt knapp die Hälfte der Mütter und Väter mit hohen oder sehr hohen Zustimmungswerten. Im Typ 2 „Progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ liegt der Anteil bei 70 Prozent, gefolgt von Typ 1 „Modernisiert-ambivalente Vereinbarkeit“. 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 Privatleben“ sind acht von zehn der Mütter und Väter nicht der Meinung, dass Familie und Beruf in ihrem Betrieb gut vereinbar sind.

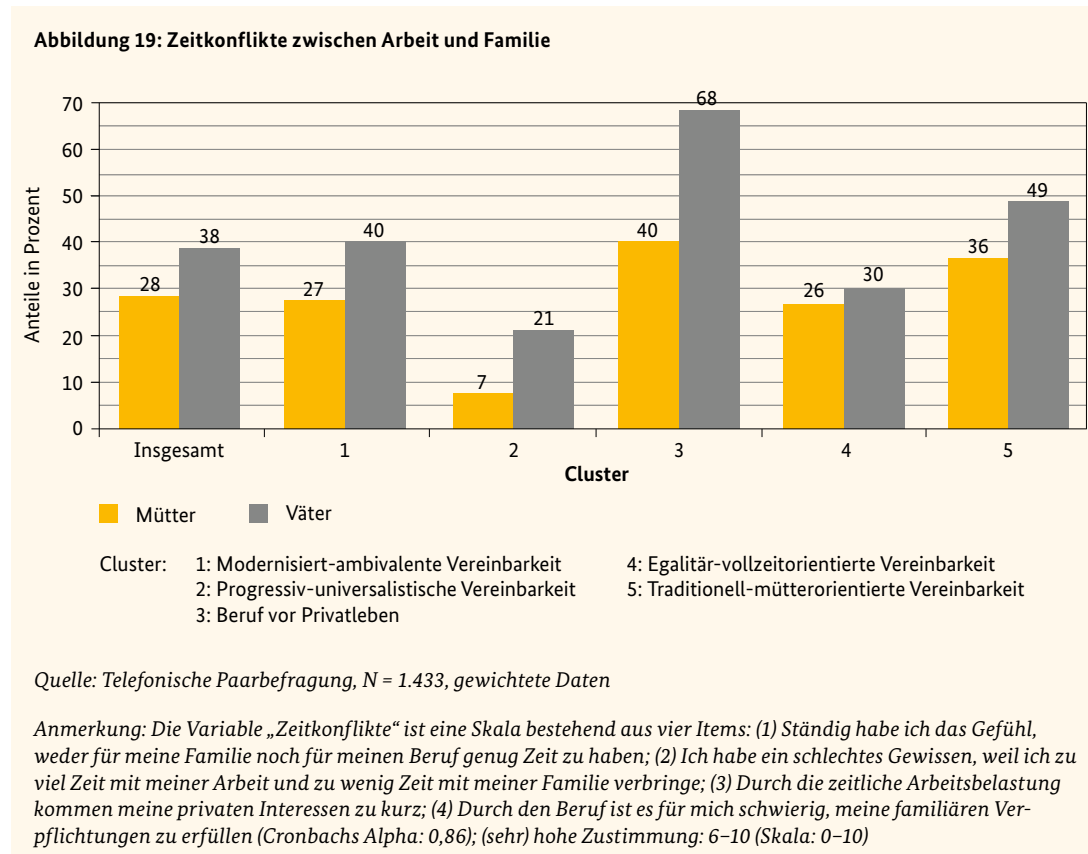
Abbildung 18: Vereinbarkeit im Betrieb gut möglich



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

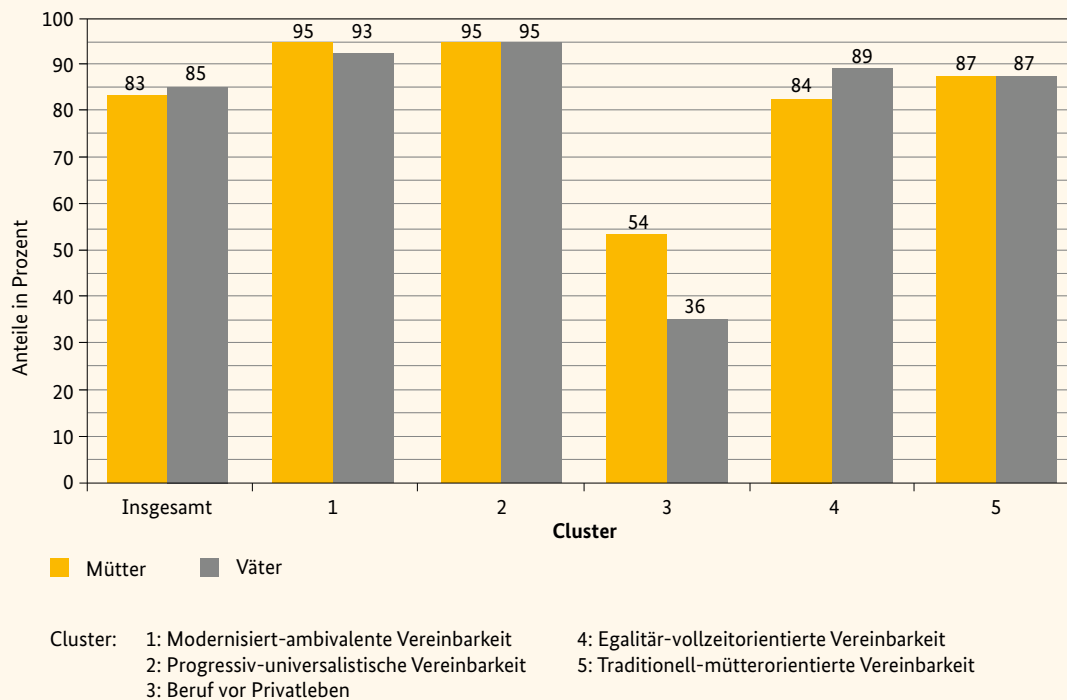
Anmerkung: (sehr) hohe Zustimmung: 6–10 (Skala: 0–10)

Im familien- und gleichstellungsorientierten Organisationstyp 2 „Progressiv-universalistische Vereinbarkeit“ sind Zeitkonflikte zwischen Beruf und Familie am geringsten ausgeprägt (Abbildung 19). 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 Privatleben“: 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 (Abbildung 20). 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 Privatleben“ zu. Progressiv-universalistische Betriebe unterscheiden sich wieder dadurch von allen übrigen, dass der Anteil derer, die sich ihrem Arbeitgeber sehr verbunden fühlen (Zustimmungswerte: 8–10), in diesem Typ am höchsten ist; dies gilt allerdings nur für Väter, bei Müttern zeigen sich keine eindeutigen Unterschiede.

Abbildung 20: Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

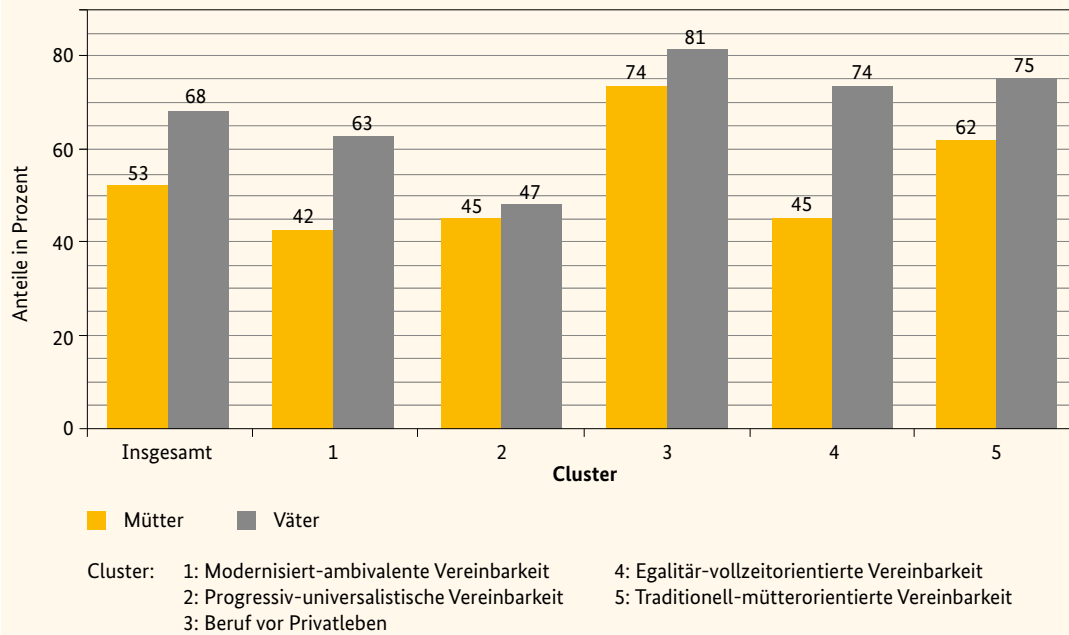


Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

Anmerkung: (sehr) hohe Verbundenheit 6–10 (Skala: 0–10)

Unter familienfreundlichen Rahmenbedingungen planen insbesondere Väter deutlich häufiger bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben (Abbildung 21). 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 Privatleben“ geben hingegen 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 21: Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Arbeitsplatzwechsels innerhalb der nächsten zwei Jahre



Quelle: Telefonische Paarbefragung, N = 1.433, gewichtete Daten

Anmerkung: (sehr) wahrscheinlich 1-2 (Skala: 1-4)

7. Fazit

Mütter und Väter mit kleinen Kindern in Deutschland wünschen sich eine egalitäre Aufteilung von Erwerbsarbeits- und Elternzeiten. Auch wenn Partnerschaftlichkeit für sie nicht bedeutet, dass beide Eltern alles zu jedem Zeitpunkt in gleichem Umfang machen müssen, liegt ihnen viel daran, die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit immer wieder zu überdenken und 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, die über alle Qualifikationsniveaus hinweg und auch in allen Wirtschaftszweigen vorkommen. 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 verbindlichen Charakter besitzen und sich an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten. Die Unterstützung der direkten Vorgesetzten und des mittleren Führungspersonals bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien ist darüber hinaus 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 finanziellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für Eltern noch weiter verbessert werden können. Dabei kommt es vor allem auf Rahmenbedingungen an, die dem Wunsch vieler Eltern nach einer dynamischen, partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entgegenkommen.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR174

Stand: Oktober 2016, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.