

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Claire Samtleben, Yvonne Lott, Kai-Uwe Müller

Auswirkungen der Ort-Zeit- Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung

Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung

Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung

Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission
für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Claire Samtleben, Yvonne Lott, Kai-Uwe Müller

Berlin, den 17.2.2020

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	VI
I. Einleitung.....	1
II. Digitalisierung und Sorgearbeit: Theoretischer Zusammenhang und Literaturlage.....	4
II.1. Homeoffice und die Aufteilung von informeller Sorgearbeit: theoretische Überlegungen.....	4
II.2. Zeit- und ortsflexible Arbeitsarrangements und partnerschaftliche Arbeitsteilung: Forschungsstand	6
III. Daten und Methoden.....	8
III.1. Datenbasis: Sozio-oekonomisches Panel.....	8
III.2. Ergänzende Daten: Zeitverwendungserhebung (ZVE)	9
III.3. Untersuchungstichprobe.....	10
III.4. Operationalisierung und Messung der Ungleichverteilung von informeller Sorgearbeit	10
III.4.1 Definition des Gender Care Gaps und des Gender Care Shares.....	11
III.4.2 Unterschiede zwischen paarspezifischen und aggregierten Auswertungen.....	13
III.5. Erfassung von Homeoffice	14
III.6. Kontrollvariablen.....	15
III.7. Panelregressionen zum Zusammenhang von Homeoffice und Gender Care Share	16
III.7.1 Hauptspezifikation: Homeoffice und Gender Care Share	17
III.7.2 Mechanismen: Homeoffice und Zeiten informeller Sorgearbeit für Frauen und Männer	18
III.7.3 Differenzierung der Zusammenhänge und Effektheterogenität	18
III.7.4 Beschränkungen der Datenbasis: Interpretation der Schätzergebnisse	19
IV. Deskriptive Ergebnisse	20
IV.1. Aggregierter Gender Care Share.....	20
IV.2. Paarspezifischer Gender Care Share.....	22
IV.3. Teilbereiche Paarspezifischer Gender Care Share	24
IV.4. Nutzung von Homeoffice	26
IV.5. Unterschiede des Gender Care Shares nach Nutzung des Homeoffice.....	31

V. Ergebnisse zum Zusammenhang von Homeoffice und Gender Care Share.....	34
V.1. Durchschnittseffekte: Homeoffice bei Frauen und Männern.....	34
V.2. Effektheterogenität: verschiedene Konstellationen der Homeoffice-Nutzung.....	36
V.3. Effektheterogenität: Interaktionen mit individual- und betriebspezifischen Merkmale.....	38
VI. Diskussion der Ergebnisse und Fazit	42
VI.1. Ergebnisse	42
VI.2. Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	44
Literatur.....	47
Anhang	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Unterschiede zwischen dem Gender Care Gap nach dem Zweiten Gleichstellungsbericht ¹ und dem Gender Care Share als prozentualer Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften.....	12
Tabelle 2	Validität des SOEP im Vergleich zur Zeitverwendungserhebung	14
Tabelle 3	Lineare Panelregressionen, Paarhaushalte, Durchschnittseffekte	35
Tabelle 4	Lineare Panelregressionen, Paarhaushalte, Effektheterogenität: Konstellationen der Homeoffice-Nutzung	36
Tabelle 5	Lineare Panelregressionen, Paarhaushalte, Effektheterogenität.....	40
Tabelle A 1	Deskriptive Statistiken zur Untersuchungsstichprobe, Paarhaushalte	56
Tabelle A 2	Verteilung der Beobachtungen im Beobachtungszeitraum	58
Tabelle A 3	Lineare Panelregressionen, vollständige Ergebnisse, Paarhaushalte, Durchschnittseffekte	59
Tabelle A 4	Lineare Panelregressionen, abhängige Variable: Gender Care Share, schrittweise Hinzunahme von Kontrollvariablen, Paarhaushalte, Haupteffekte.....	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aggregierter Gender Care Share in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren, 2017.....	21
Abbildung 2: Entwicklung des aggregierten Gender Care Shares in Hausarbeit und Kinderbetreuung in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren 1997-2017	21
Abbildung 3: Paarspezifischer Gender Care Share über alle Paarhaushalte, 2017.....	22
Abbildung 4: Paarspezifischer Gender Care Share in allen Paarhaushalten, Paarhaushalten mit Kindern bzw. ohne Kinder und aggregierter Gender Care Share in der Gesamtbevölkerung, 2017.....	23
Abbildung 5: Entwicklung des Gender Care Shares in Paarhaushalten 1997-2017.....	24
Abbildung 6: Gender Care Shares der einzelnen Tätigkeitsbereiche der informellen Sorgearbeit in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren, 2017	25
Abbildung 7: Gender Care Shares der einzelnen Tätigkeitsbereiche der informellen Sorgearbeit in Paarhaushalten, 2017	25
Abbildung 8: Nutzung von Homeoffice, Männer und Frauen in Paarhaushalten, 2014.....	26
Abbildung 9: Verschiedene Konstellationen der Homeoffice-Nutzung in Paarhaushalten, 2014.....	27
Abbildung 10: Entwicklung der Homeoffice-Quoten von Männern und Frauen in Paarhaushalten 1997-2014.....	28
Abbildung 11: Entwicklung der Homeoffice-Quoten nach Stellung im Beruf 1997-2014	29
Abbildung 12: Gender Care Shares nach geschlechtsspezifischen Homeoffice-Nutzungsmustern in Paarhaushalten, 2014	32
Abbildung 13: Gender Care Shares nach Homeoffice-Nutzungsmustern in Paarhaushalten, 2014	32
 Abbildung A 1 Verteilung des Gender Care Gaps.....	 52
Abbildung A 2 Verteilung der Hausarbeits- und Kinderbetreuungsanteile der Frauen, 2017	52
Abbildung A 3 Entwicklung der Homeoffice-Quoten nach Bildungsgrad 1997-2014	53
Abbildung A 4 Entwicklung der Homeoffice-Quoten nach individuellen Arbeitseinkommen 1997-2014.....	54
Abbildung A 5 Entwicklung der Homeoffice-Quoten von Frauen nach Betriebsgröße 1997-2014	55

Zusammenfassung

Die Digitalisierung, d.h. die Verbreitung digitaler Kommunikationstechnologien und digitaler Netzwerke bzw. Clouds, bietet Möglichkeiten zum ortsflexiblen Arbeiten, z. B. Homeoffice, für immer mehr Beschäftigte. Dies kann der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie zu Gute kommen und gleichzeitig die Geschlechtergerechtigkeit fördern. Denn ortsflexibles Arbeiten steht nicht nur mehr Männern potenziell zu Verfügung, sondern kann durch eine höhere Verbreitung in den Betrieben normaler und akzeptierter werden. Damit könnten auch Männer Homeoffice verstärkt zur Bewältigung von informeller Sorgearbeit nutzen. In dieser Expertise wird folgenden **Fragen** nachgegangen: Ist die Nutzung von Homeoffice tatsächlich mit einer geringeren Ungleichverteilung von informeller Sorgearbeit verbunden? Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Homeoffice von Frauen und Männern in Paarhaushalten und dem Anteil, den Frauen an der gesamten informellen Sorgearbeit aufbringen (Gender Care Share)? Welchen Einfluss hat die Nutzung von Homeoffice durch Frauen und die Nutzung von Homeoffice durch Männer auf die individuelle Zeit, die Männer und Frauen jeweils in informelle Sorge investieren? Zeigen sich Unterschiede, wenn Männer und Frauen parallel Homeoffice nutzen? Welche Rolle spielen dabei individualspezifische Merkmale (z. B. die berufliche Stellung, Mitarbeiter*innen-Verantwortung) oder betriebsbezogene Kontextfaktoren (z. B. Unternehmensgröße, Branche oder die Nutzung von Gleitzeit) für diese Zusammenhänge?

Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panel (5 Wellen zwischen 1997 und 2014) werden Lineare Panel-datenmodelle geschätzt. Dabei geht eine Vielzahl von Kontrollvariablen für Männer und für Frauen sowie auf Ebene des Haushalts in die Modelle ein. Unbeobachtete Einflüsse auf verschiedenen Ebenen, z. B. allgemeine Zeittrends, Unterschiede nach Berufen und Branchen sowie haushaltsspezifische Faktoren werden statistisch konstant gehalten. Daher können die Ergebnisse vorsichtig kausal interpretiert werden.

Die **Ergebnisse** zeigen zunächst, dass der *Gender Care Share*, also der Anteil von Frauen an unbezahlter Care Arbeit in Paarhaushalten bei knapp 66 % liegt. Frauen leisten also nach wie vor etwa zwei Drittel dieser Arbeit. *Homeoffice* wird häufiger von Männern als von Frauen genutzt. Für beide Geschlechter gilt, dass insbesondere hoch qualifizierte Beschäftigte, Beschäftigte mit hohen Verdiensten und mit hoher beruflicher Stellung im Homeoffice arbeiten. Im Mittel weiten sowohl *Frauen* als auch *Männer* in Paarhaushalten, die im *Homeoffice* arbeiten, ihre *informelle Sorgearbeit* aus. Der Effekt ist in absoluten Stunden gemessen bei Frauen größer: Frauen, die beginnen von zu Hause zu arbeiten, dehnen ihre Haushaltstätigkeiten um etwa 1,7 Stunden, Männer um ca. 0,6 Stunden pro Woche aus. Für Haushalte mit Frauen, die im Homeoffice arbeiten, kann eine Erhöhung des Gender Care Share um 1,2 Prozentpunkte identifiziert werden. Der entgegengesetzt verlaufende durchschnittliche Effekt für Männer ist nicht signifikant. Da der Zusammenhang für Frauen stärker ist als

für Männer, *erhöht die Ort-Zeit-Flexibilisierung des Arbeitens durch Männer und Frauen den Gender Care Share insgesamt leicht*. Differenziert nach Konstellationen der Nutzung zeigt sich, dass Homeoffice dann den Gender Care Share reduziert, wenn Homeoffice allein vom Mann in Anspruch genommen wird. Allerdings leisten in solchen Konstellationen – unabhängig vom Homeoffice des Mannes – die Frauen grundsätzlich einen überdurchschnittlichen Anteil an der Sorgearbeit. Homeoffice trägt hier dazu bei, diese Diskrepanz teilweise zu reduzieren. Für Paarhaushalte, in denen Frauen – entweder allein oder parallel zu ihrem Partner – im Homeoffice tätig sind, lassen sich mit den vorhandenen Daten für die jeweils spezifische Konstellation keine statistisch signifikanten Effekte von Homeoffice identifizieren. Allerdings führt die Inanspruchnahme von Homeoffice durch Frauen im Durchschnitt zu einer signifikanten Erhöhung des Gender Care Shares, da Frauen ihre unbezahlte Sorgearbeit als Folge von Homeoffice deutlicher ausdehnen als Männer.

Im Hinblick auf *individuelle Merkmale* zeigt sich, das Homeoffice für Frauen mit mittlerer *beruflicher Stellung* den Gender Care Share unterdurchschnittlich erhöht. Für Frauen mit hoher beruflicher Stellung kehrt sich sogar die Richtung um: Der Gender Care Share in Haushalten mit Frauen in hoher beruflicher Stellung reduziert sich, wenn sie beginnen, im Homeoffice zu arbeiten. Bei Männern zeigen sich ähnliche Muster mit entsprechend umgekehrten Vorzeichen. Allgemein gilt, dass Frauen wie Männer in höheren beruflichen Positionen infolge von Homeoffice nicht mehr, sondern eher weniger Zeit in informelle Sorgearbeit investieren. Im Hinblick auf *Betriebsmerkmale* führt Homeoffice von Männern in Großbetrieben anders als im Durchschnitt eher zur Erhöhung des Gender Care Shares. Die empirische Evidenz für Männer untermauert, dass Homeoffice in Verbindung mit Gleitzeit zur Vereinbarkeit beiträgt: Männer in Gleitzeit verringern den Gender Care Share in ihren Partnerschaften sehr deutlich (um etwa vier Prozentpunkte).

Welche **Rahmenbedingungen** müssen gegeben sein, damit der *Konflikt zwischen Erwerbsarbeit und informeller Sorgearbeit entschärft* werden kann? Auf betrieblicher Ebene müssen die Personalpolitik, die Arbeitsorganisation, die Verteilung der Arbeitsaufgaben und die Arbeitsmenge so angepasst werden, dass Beschäftigte Erwerbsarbeit und Familie vereinbaren und Homeoffice tatsächlich auch als Vereinbarkeitsinstrument nutzen können. Zudem müssen Beschäftigte, die familiären Verpflichtungen neben der Arbeit nachkommen und dafür Flexibilität brauchen, als voll anerkannte Arbeitskräfte gelten, die keine Karrierenachteile zu befürchten haben. Die Unterstützung der Vorgesetzten und des Betriebs ist ebenso wesentlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie klare Beurteilungskriterien und Transparenz über Beurteilungen und Beförderungen. Letztlich müssen betriebliche Regelungen für möglichst alle Arbeitnehmer*innen gelten und verhandelbar sein. Auf wohlfahrtsstaatlicher Ebene sind ein Recht auf Homeoffice, ein Wahlarbeitszeitgesetz und die Abschaffung der Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren wie beispielsweise das Ehegattensplitting denkbare

Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument für Frauen und Männer stärken können.

I. Einleitung

Durch die Digitalisierung, d. h. die Verbreitung digitaler Kommunikationstechnologien und digitaler Netzwerke bzw. Clouds, haben immer mehr Beschäftigte die Möglichkeit, flexibel in Zeit und Raum zu arbeiten (Kossek 2016). Dies kann der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu Gute kommen. Mit flexiblen Arbeitsarrangements können Arbeitnehmer*innen die Erwerbsarbeit an das Privatleben anpassen (Perrons 1998) und so ihre Work-Life Balance verbessern (Dex 2002; Russell et al. 2009; van der Lippe und Lippényi 2018). Vor allem ortsflexibles Arbeiten, z. B. Arbeiten von zu Hause, bietet Beschäftigten das Potenzial, berufliche und familiäre Verpflichtungen im eigenen Ermessen aufeinander abzustimmen (Appelbaum 2000; Ortega 2009). So sparen Beschäftigte im Homeoffice Fahrzeiten zum Betrieb und können problemloser Öffnungs- und Schließzeiten von Kinderbetreuungsstätten wahrnehmen.

Die Digitalisierung kann damit potenziell zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Durch die Verbreitung digitaler Kommunikationstechnologien, Netzwerke und Clouds steht auch immer mehr Männern die Möglichkeit zur Verfügung, von zu Hause zu arbeiten und so ihre Erwerbsarbeit auf familiäre Verpflichtungen, insbesondere informelle Sorgearbeit, abzustimmen. Die technische Entwicklung kann zudem zu einer Normalisierung von Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument beitragen und die Präsenzkultur am Arbeitsplatz schwächen (Carstensen 2015). Dies kann die Stigmatisierung von Beschäftigten am Arbeitsplatz verhindern, die Arbeitnehmer*innen häufig erfahren, die flexible Arbeitsarrangements für außerberufliche Angelegenheiten nutzen (Chung 2018; Leslie et al. 2012; Williams et al. 2013). Da vor allem Männer aufgrund der Stigmatisierung auf die Nutzung flexibler Arbeitsarrangements für eine bessere Vereinbarkeit verzichten (Lott und Chung 2016; Lott und Klenner 2018; Williams et al. 2013), kann eine Normalisierung von flexiblen Arbeitsarrangements das Engagement von Vätern bei der Sorgearbeit erhöhen. Gleichzeitig befördern flexible Arbeitsarrangements den Wiedereinstieg von Müttern in den Arbeitsmarkt nach der Elternzeit (Lott 2019).

Die Digitalisierung bzw. die Verbreitung orts- und zeitflexibler Arbeitsarrangements bieten damit die Chance für eine gleichmäßigere Aufteilung von Sorgearbeit in Partnerschaften. Der partnerschaftsspezifische Gender Care Gap, d. h. die Lücke zwischen den Sorgearbeitsstunden von Frauen und Männern in Partnerschaften, könnte so geschlossen werden. Ist Homeoffice aber tatsächlich mit einer weniger ungleich verteilten Sorgearbeit verbunden? Dieser übergeordneten Frage geht die vorliegende Expertise nach. Konkret werden folgende Forschungsfragen untersucht: Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Homeoffice von Frauen und Männern in Paarhaushalten und dem Anteil, den Frauen an der gesamten informellen Sorgearbeit aufbringen (Gender Care Share)? Welchen Einfluss hat die Nutzung von Homeoffice durch Frauen und die Nutzung von Homeoffice durch

Männer auf die individuelle Zeit, die Männer und Frauen jeweils in informelle Sorge investieren? Zeigen sich Unterschiede, wenn Männer und Frauen jeweils ausschließlich, bzw. parallel Homeoffice nutzen? Welche Rolle spielen dabei individualspezifische Merkmale (z. B. die berufliche Stellung, Mitarbeiter*innen-Verantwortung) oder betriebsbezogene Kontextfaktoren (z. B. Unternehmensgröße, Branche oder die Nutzung von Gleitzeit) für diese Zusammenhänge? Beschäftigte profitieren vor allem dann vom Homeoffice, wenn sie gleichzeitig über ihre Arbeitszeit (mit)bestimmen können (Biron und van Veldhoven 2016). Daher wird untersucht, ob der Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share variiert, wenn in Unternehmen Gleitzeit zur Verfügung steht oder dies nicht der Fall ist.

Da Arbeitsplatzmerkmale ebenfalls dafür entscheidend sind, ob flexible Arbeitsarrangements die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern (Abendroth und Reimann 2018) und Männer flexible Arbeitsarrangements für mehr Sorgearbeitszeit verwenden (Reimer 2015), werden Arbeitsplatzmerkmale (betriebliche Mitbestimmung, Betriebsgröße und Branche) als weitere Moderatoren in die Analysen aufgenommen, ebenso wie persönliche Merkmale (berufliche Stellung). Zugang zum Homeoffice haben vor allem Beschäftigte in höherer beruflicher Stellung (Lott 2016), die aber gleichzeitig höhere Anforderungen im Job haben (Schiemann 2013; Schieman et al. 2006). Homeoffice könnte daher vor allem für Beschäftigte in mittleren beruflichen Stellungen von Vorteil sein, die weniger Arbeitsbelastung erfahren als Arbeitnehmer*innen in hohen Positionen. Folgende Fragen werden daher ebenfalls untersucht: Welche Rolle spielen individualspezifische Merkmale (z. B. die berufliche Stellung, Mitarbeiter*innen-Verantwortung) oder betriebsbezogene Kontextfaktoren (z. B. Unternehmensgröße, Branche oder die Nutzung von Gleitzeit) für den Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share? Welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit der Konflikt zwischen Erwerbsarbeit und informeller Sorgearbeit entschärft werden kann? Letztere Frage kann aufgrund fehlender Informationen zu betrieblichen bzw. arbeitsplatzspezifischen Merkmalen in den verwendeten Daten nur anhand eines kurzen Literaturüberblicks im abschließenden Kapitel diskutiert werden.

Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panel (5 Wellen zwischen 1997 und 2014) werden Lineare Panel-datenmodelle für den Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share bzw. der individuellen Zeit, die Frauen und Männer in informelle Sorgearbeit investieren, geschätzt. Der Gender Care Share wird als der prozentuale Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften definiert. In die Regressionsmodelle geht eine Vielzahl zeitveränderlicher Kontrollvariablen auf individueller Ebene (für Männer und Frauen in den Paarhaushalten) wie auf Ebene des Haushalts ein. Darüber hinaus wird zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität durch fixe Effekte auf unterschiedlichen Ebenen (allgemeine Zeiteffekte, Beruf, Branche und Haushalt) statistisch kon-

trolliert, wodurch die Ergebnisse einer kausalen Interpretation der Zusammenhänge näherkommen. Im folgenden Kapitel II werden theoretische Überlegungen zum Zusammenhang zwischen ortsflexiblen Arbeitsarrangements und der partnerschaftlichen Arbeitsteilung von informeller Sorgearbeit diskutiert und der aktuelle Forschungsstand dargestellt. Kapitel III liefert einen Überblick über die Daten und Methoden der vorliegenden Expertise, bevor die Ergebnisse in den Kapiteln IV und V dargestellt werden. Das abschließende Kapitel VI diskutiert die Ergebnisse im Kontext der theoretischen Überlegungen und Literaturlage und schließt mit der Frage, welche betrieblichen Rahmenbedingungen notwendig sind, um Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und informeller Sorgearbeit zu verhindern.

II. Digitalisierung und Sorgearbeit: Theoretischer Zusammenhang und Literaturlage

II.1. Homeoffice und die Aufteilung von informeller Sorgearbeit: theoretische Überlegungen

Angelehnt an die work/family border Theorie (Campbell Clark 2000) gibt Homeoffice Beschäftigten die Kontrolle über zeitliche und örtliche Grenzen zwischen der Berufssphäre und der Familiensphäre. Durch diese Kontrolle können Arbeitnehmer*innen Erwerbsarbeit an familiäre Verpflichtungen anpassen bzw. berufliche und familiäre Verpflichtungen im gleichen Maße erfüllen (Chung und van der Horst 2018). Homeoffice kann damit die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie verbessern, da das Arbeiten von zu Hause zeitliche Spielräume für informelle Sorgearbeit eröffnet.

Da die Digitalisierung, d. h. die Verbreitung digitaler Kommunikationstechnologien und digitaler Netzwerke bzw. Clouds, die Arbeit von zu Hause für immer mehr Beschäftigte, Männer wie Frauen, möglich macht und zu einer Normalisierung von Homeoffice beitragen kann, könnten auch mehr Männer als bisher ihre Flexibilität für die Übernahme informeller Sorgearbeit nutzen. Dies kann für den Erwerbsverlauf von Frauen von Vorteil sein, da etwa flexible Arbeitszeitarangements von Männern für die Karriereentwicklung ihrer Partnerinnen förderlich sein können (Langner 2018). Gleichzeitig unterstützen flexible Arbeitszeiten wie die Gleitzeit den Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt nach der Elternzeit (Chung und van der Horst 2018; Lott 2019). Auf Basis dieser Überlegungen kann angenommen werden, dass Homeoffice mit einem geringeren Gender Care Share in Partnerschaften verbunden ist.

Allerdings ist ebenfalls denkbar, dass Homeoffice keinen Einfluss, eventuell sogar einen verstärkenden Effekt auf den Gender Care Share hat. Denn flexible Arbeitsarrangements haben eine geschlechtsbezogene Bedeutung (Brandth und Kvande 2016), die der ungleichen Verteilung von informeller Arbeit und der geschlechtsbezogenen Identifikation mit der Berufs- bzw. Familienrolle geschuldet ist. Frauen übernehmen nach wie vor den Löwenanteil an informeller Sorgearbeit (van der Lippe et al. 2011; Samtleben 2019) und identifizieren sich daher stärker mit der Familienrolle als Männer, für die der Beruf oftmals die hauptsächliche Identifikationsquelle bedeutet (Bielby und Bielby 1989; Duxbury und Higgins 1991; Schiemann 2006).

Die geschlechtsbezogene Bedeutung von flexiblen Arbeitsarrangements wird zudem durch wohlfahrtsstaatliche Regelungen geprägt (Kurowska 2018; Lott 2019). Die wohlfahrtsstaatlichen Regelungen in Deutschland, insbesondere die Sozialversicherung und Steuergesetzgebung, orientieren sich, trotz einiger Reformen in den vergangenen Jahren, zum großen Teil an dem männlichen Normalarbeitsverhältnis, nach dem die Individuen, d. h. in erster Linie Männer, im Lebensverlauf kontinuierlich in Vollzeit arbeiten (Kohli 1985; Saraceno 2015). Im Normalarbeitsverhältnis gelten Frauen als die

primär für die Sorgearbeit verantwortlichen Personen und benötigen daher Leistungen und Arbeitsarrangements, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben (Saraceno 2015). Das Normalarbeitsverhältnis wird weiter gestützt durch die geschlechtsbezogene Segregation auf dem Arbeitsmarkt und die erheblichen Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern (Ridgeway 1997).

Diese institutionellen Regelungen prägen die Handlungsstrategien von Individuen (Heinz 1991) und somit die Verwendung flexibler Arbeitsarrangements in Partnerschaften. So nutzen vor allem Frauen flexible Arbeitsarrangements, um das Arbeitstempo und die zeitliche Aufteilung des Arbeitstages familienfreundlich zu gestalten (Greenhaus et al. 1989). Männer haben mit flexiblen Arbeitsarrangements hingegen eher längere und intensivere Arbeitszeiten (Burchell 2002; Lott 2015; Lott und Chung 2016). Es kann daher angenommen werden, dass Homeoffice keinen Einfluss auf den Gender Care Share in Partnerschaften hat bzw. dass Homeoffice den Gender Care Share verstärkt.

Ob Homeoffice tatsächlich mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden ist, hängt auch von anderen Arbeitsarrangements und betrieblichen bzw. persönlichen Merkmalen ab. Homeoffice kann vor allem dann für eine bessere Vereinbarkeit genutzt werden, wenn Arbeitnehmer*innen gleichzeitig eine gewisse Kontrolle über ihre Arbeitszeit haben (Biron und van Veldhoven 2016). Homeoffice kann also mit einem geringen Gender Care Share in Partnerschaften verbunden sein, wenn Beschäftigte gleichzeitig Gleitzeit nutzen.

Homeoffice trägt auch dann zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, wenn sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten bzw. der Organisation bei ihren Vereinbarkeitsproblemen unterstützt fühlen (Abendroth und Reimann 2018; Allen 2001). Betriebliche Mitbestimmungsakteure, die Beschäftigten bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Rücken stärken und sie in ihren Belangen unterstützen (Brannen 2005; Hofäcker und König 2012), könnten daher dazu beitragen, dass Arbeitnehmer*innen Homeoffice besser für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen können. Insbesondere größere Unternehmen bzw. Unternehmen in den Industriebranchen haben eine starke Mitbestimmung in Deutschland (Baumann und Brehmer 2016). Es kann daher angenommen werden, dass Homeoffice mit einem geringeren Gender Care Share in Partnerschaften, insbesondere in Betrieben mit Betriebsrat, in größeren Betrieben und Betrieben der Industriebranche verbunden ist.

Darüber hinaus kann die berufliche Stellung eine Rolle für den Effekt von Homeoffice auf den Gender Care Share spielen. Beschäftigte in höheren beruflichen Stellungen haben in erster Linie Zugang zum Homeoffice (Lott 2016). Diese Beschäftigtengruppe ist in der Regel allerdings mit sehr hohen Arbeitsanforderungen (z. B. lange Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit) konfrontiert (Schiemann 2013; Schiemann et al. 2006), die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren (Lott 2018a, 2018b). In hohen beruflichen Positionen könnte Homeoffice also eher ein Instrument zur Leistungssteigerung

(White et al. 2003) und weniger ein Vereinbarkeitsinstrument sein. Beschäftigte in mittleren oder unteren beruflichen Stellungen sehen sich hingegen mit geringeren Arbeitsanforderungen konfrontiert und könnten daher im stärkeren Maße von Homeoffice profitieren. Homeoffice kann also vor allem für Arbeitnehmer*innen in unteren und mittleren beruflichen Stellungen mit einem geringen Gender Care Share in Partnerschaften verbunden sein.

II.2. Zeit- und ortsflexible Arbeitsarrangements und partnerschaftliche Arbeitsteilung: Forschungsstand

Studien zum Einfluss von zeit- und ortsflexiblen Arbeitsarrangements auf die Arbeitsteilung in Partnerschaften sind bisher rar. Die Mehrheit der wenigen Studien, die sich im Schwerpunkt oder am Rande mit dem Zusammenhang zwischen flexibler Arbeit und informeller Sorgearbeit in Partnerschaften beschäftigen, deutet eher auf eine Verfestigung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen hin. So zeigt Lott (2019a) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, dass orts- und zeitflexibles Arbeiten mit mehr Sorgearbeit für Mütter verbunden ist, während Väter, die im Homeoffice arbeiten oder völlig selbst über ihre Arbeitszeit bestimmen können, mehr Überstunden machen als Väter, die stets im Büro arbeiten bzw. feste Arbeitszeiten haben. In einer deutschen Zeitbudgetstudie finden Schmook und Konradt (2000), dass Frauen im Homeoffice mehr Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit aufwenden als Männer.

Internationale Studien untermauern ebenfalls den Befund, dass flexibles Arbeiten die traditionelle Arbeitsteilung verfestigt. Für die USA zeigen Noonan et al. (2007) in einer quantitativen Studie, dass ortsflexibles Arbeiten mit mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung für Frauen verbunden ist, während Männer im Homeoffice weniger Zeit in den Haushalt investieren. Umgekehrt nutzen aber Männer selbstbestimmte Arbeitszeiten für mehr Zeit für Hausarbeit, Frauen für weniger Arbeitsstunden im Haushalt. Anhand US-amerikanischer Daten untersucht Kim (2018) den Zusammenhang von Homeoffice und der Interaktion zwischen Eltern und Kindern. Demnach intensiviert Homeoffice die Eltern-Kind-Interaktion in erster Linie für Mütter, nicht aber für Väter.

Auch in Australien, Kanada und Großbritannien sind es in erster Linie Frauen, die Homeoffice nutzen, um Beruf und Familie zu vereinbaren (Hilbrecht et al. 2013; Maruyama und Tietze 2012; Powell und Craig 2015). In einer qualitativen Studie in Großbritannien zeigen Sullivan und Lewis (2001), dass Homeoffice nicht per se zu einer partnerschaftlichen Aufteilung von unbezahlter Arbeit führt, sondern traditionelle Geschlechterrollen verstärken kann, indem Frauen, wenn sie zu Hause arbeiten, mehr Verantwortung für die Kinder und die Organisation der Familie übernehmen. Dabei ist nicht nur die Nutzung flexibler Arbeitsarrangements geschlechtsbezogen, sondern bereits die Motivation für flexibles Arbeiten. Bei Frauen dominieren familiäre Gründe für die Arbeit von zu Hause, bei Männern

arbeitsbezogene oder persönliche Gründe (z. B. Start in die Selbstständigkeit, vgl. Sullivan und Lewis 2001). In einer ländervergleichenden Studie zwischen Schweden und Polen findet Kurowska (2018), dass in traditionelleren Gesellschaften wie Polen Homeoffice mit einer besseren Work-Life Balance für Männer, aber nicht für Frauen verbunden ist. Im Gegensatz zu Frauen können Männer in Polen im Homeoffice der Doppelbelastung durch bezahlte und unbezahlte Arbeit entkommen (Kurowska 2018).

Weitere quantitative Studien lassen ebenfalls den Schluss zu, dass mit flexiblen Arbeitsarrangements das Risiko besteht, dass traditionelle Geschlechterrollen verfestigt bzw. verstärkt werden (Chung und Lippe 2018). So zeigen Längsschnittanalysen auf Basis deutscher Paneldaten, dass der Wechsel von festen auf völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten in erster Linie für Männer mit Mehrarbeit verbunden ist (Lott und Chung 2016). Aufgrund von Überstunden mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten können Männer zudem schlechter von der Arbeit abschalten (Lott 2018a), was wiederum negative Effekte auf ihr familiäres Engagement haben kann.

Nur wenige Studien finden, dass flexibles Arbeiten positive Effekte auf das Engagement von Männern bei der unbezahlten Arbeit hat. Mauss und Winker (2001) zeigen anhand qualitativer Daten, dass Frauen nach wie vor die Hauptsorgearbeit auch im Homeoffice übernehmen, Männer ihre Flexibilität aber durchaus auch für etwas mehr Zeit für Sorgearbeit nutzen. Reimer (2015) untersucht auf Basis qualitativer Daten und einer quantitativen Tagebuchstudie das familiäre Engagement von Vätern. Väter, die im Homeoffice arbeiten, engagieren sich etwas häufiger bei der Sorgearbeit, jedoch ist dieser Zusammenhang von Arbeitsplatzmerkmalen wie der Betriebskultur abhängig. Auch Langner (2018) findet positive Effekte von flexiblen Arbeitszeiten von Männern auf die Einkommen von Frauen, und interpretiert die Ergebnisse dahingehend, dass Männer ihre Flexibilität nutzen, um die Karriere ihrer Partnerinnen zu unterstützen.

Keine der genannten Studien untersucht allerdings den Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share in Partnerschaften bzw. verwendet relative, paarbezogene Maße. Um den Einfluss von Homeoffice auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung zu verstehen, müssen partnerschaftsspezifische Maße verwendet werden, d. h. Informationen über Homeoffice und informelle Sorgearbeit müssen sowohl für den Partner als auch die Partnerin vorliegen. Darüber hinaus fehlen zum größten Teil Längsschnittanalysen, die zeitkonstante unbeobachtete Heterogenität und Selektionseffekte berücksichtigen und so die Annäherung an die Analyse kausaler Zusammenhänge erlauben. Die vorliegende Expertise macht einen ersten Schritt, um diese Forschungslücke zu schließen, und untersucht den Effekt vom Homeoffice von Frauen und Männern auf den Gender Care Share in Partnerschaften sowohl in Querschnitts- als auch Längsschnittmodellen auf Basis repräsentativer Daten.

III. Daten und Methoden

In diesem Kapitel werden zunächst kurz die der Expertise zu Grunde liegenden Daten vorgestellt. Zum wesentlichen Teil basieren die Daten auf dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP, Abschnitt III.1). Daten der Zeitverwendungserhebung werden nur ergänzend, vorrangig zu Validierungszwecken herangezogen (Abschnitt III.2). Anschließend wird kurz auf die Untersuchungsstichprobe eingegangen, die für den Großteil der Analysen aus verschiedengeschlechtlichen Paarhaushalten besteht (Abschnitt III.3). Danach werden die in der Expertise verwendete Operationalisierung der Verteilung von informeller Sorgearbeit und dessen Messung vorgestellt. Dabei werden alternative Operationalisierungen sowie verschiedene Ebenen der Messung verglichen (Abschnitt III.4). Der darauffolgende Abschnitt widmet sich der Erfassung von Homeoffice im SOEP (Abschnitt III.5). Alsdann wird das umfassende Set an Kontrollvariablen, das im SOEP zur Verfügung steht, diskutiert (Abschnitt III.6). Der letzte Abschnitt III.7 ist den ökonometrischen Paneldatenmodellen gewidmet, auf denen die empirischen Analysen des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und Gender Care Share beruhen (Abschnitt III.7).

III.1. Datenbasis: Sozio-oekonomisches Panel

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine bevölkerungsrepräsentative, seit 1984 jährlich wiederholte Befragung von über 25.000 Personen in etwa 15.000 Haushalten in Deutschland (Goebel et al. 2018). Die Daten geben Auskunft über ein breites Themenspektrum, darunter Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit. Unseres Wissens ist das SOEP für Deutschland der einzige Panel-Datensatz, in dem seit den 1990er Jahren wiederholt Informationen sowohl zur Nutzung von Homeoffice als auch zur Zeitverwendung für verschiedene Tätigkeiten informeller Sorgearbeit im Haushalt abgefragt wurden. Erwachsene Personen im Haushalt werden regelmäßig nach ihrer Zeitverwendung für Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen, Waschen, Besorgungen, Reparaturen und Gartenarbeit gefragt, wie auch nach dem Zeitaufwand für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen. Die Nutzung von Homeoffice wurde zwischen 1997 und 2014 für die erwachsenen Personen im Haushalt in immerhin 5 Wellen erhoben.

Als Haushaltspanel sind im SOEP Informationen eines Individuums mit seiner Partnerin oder ihrem Partner, eventuell vorhandenen Kindern sowie weiteren Personen im Haushalt verknüpfbar. Die Längsschnittdimension ermöglicht die Untersuchung des Zusammenhangs von Homeoffice und informeller Sorgearbeit über einen längeren Zeitraum. Der Informationsreichtum des SOEP erlaubt es, ein umfassendes Set an Kontrollvariablen bei den Zusammenhangsanalysen zu berücksichtigen. Neben Alter und Bildungsniveau sind darunter zahlreiche individuelle arbeitsmarktbezogene Merkmale wie Erwerbsstatus und -einkommen, Arbeitszeit und Überstunden, die Beschäftigungs- und die Ar-

beitslosigkeitserfahrung in der Vergangenheit bekannt. Bezogen auf die derzeit ausgeübte Tätigkeit sind neben Beruf und Branche auch die Dauer der laufenden Beschäftigung, die berufliche Stellung, das Wahrnehmen von Führungsverantwortung in Verbindung mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und die Betriebsgröße erfasst. Schließlich können der öffentliche vom privaten Sektor unterschieden sowie Beamte und Selbstständige identifiziert werden. Auf Haushaltsebene ist bekannt, ob Kinder im Haushalt leben und wie alt sie sind, ob der Wohnsitz in einer städtischen oder ländlichen Region liegt und wie hoch das Nichtarbeitseinkommen ausfällt. Ferner sind zahlreiche, aus der Literatur bekannte Variablen enthalten, die die informelle Sorgearbeit beeinflussen, darunter Information zum Wohneigentum und Wohnungsgröße, die Inanspruchnahme einer Haushaltshilfe, das Vorhandensein von Spül- und Waschmaschine im Haushalt, Informationen zu pflegebedürftigen Erwachsenen im Haushalt sowie zur Art des Betreuungsarrangements für Kinder.

III.2. Ergänzende Daten: Zeitverwendungserhebung (ZVE)

Ergänzend werden in der Expertise Daten der Zeitverwendungserhebung (ZVE) der Welle 2012/2013 genutzt, um einerseits die Validität der SOEP-Daten zu prüfen und andererseits einen Bezug zu früher veröffentlichten Zahlen des Zweiten Gleichstellungsberichts zu ermöglichen. Nach 1991/1992 und 2001/2002 ist diese Erhebungswelle somit die dritte Erhebung der Zeitverwendung deutscher Haushalte. Etwa 5.000 Privathaushalte mit über 11.000 befragten Personen geben in dieser schriftlichen Befragung Auskunft über ihre Zeitverwendung. Jede im Haushalt lebende Person ab 10 Jahren füllt einen Personenfragebogen sowie ein Tagebuch aus. In den Tagebüchern wird an zwei Wochentagen und einem Wochenendtag die Aktivität im 10-Minuten-Takt erfasst, um mit den Angaben vollständige Arbeitswochen und Wochenenden konstruieren zu können. Die frei eingetragenen Tätigkeiten werden im Statistischen Bundesamt 165 verschiedenen Aktivitäten zugeordnet, die den persönlichen Bereich, Bildung, Erwerbstätigkeit, Betreuung der Familie, Haushaltsführung, ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten sowie das Sozialleben, Hobbies, Mediennutzung und Wegezeiten umfassen (Statistisches Bundesamt 2015). Als Vorteil der Zeitverwendungserhebung wird häufig betont, die Daten ermöglichen einen detaillierten und möglicherweise unverfälschteren Einblick in die Zeitverwendung von Haushalten, als geschätzte, retrospektive Angaben einer oder mehrerer Personen aus diesem Haushalt. Die Zeitverwendungsdaten umfassen jedoch deutlich weniger Kontextinformationen als das SOEP und liegen nicht als Panel vor, was eine über den Querschnitt hinausgehende Betrachtung, beispielsweise des Zusammenhangs von Homeoffice-Nutzung und Zeitverwendung im Haushalt, unmöglich macht.

III.3. Untersuchungsstichprobe

Die vorliegende Expertise untersucht den Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share in ausschließlich ungleichgeschlechtlichen Partnerschaften. Die primäre *Untersuchungsstichprobe* sind daher *Paarhaushalte*, d. h. Partner und Partnerinnen, die in einem Haushalt zusammenleben und für die in den Jahren 1997, 1999, 2002, 2009 und 2014 Informationen zu Homeoffice und informeller Sorgearbeit zur Verfügung stehen (vgl. Ergebnisse in den Kapiteln IV und V). Auf der deskriptiven Ebene wird darüber hinaus auch der allgemeine Gender Care Share untersucht. Diese ergänzende Analyse der gesamtgesellschaftlichen Diskrepanz beim geschlechtsspezifischen Engagement in informeller Sorgearbeit knüpft an frühere Arbeiten zum Gender Care Gap an und beruht auf einer umfassenderen Stichprobe, die sowohl Single- wie auch Paarhaushalte enthält (vgl. Ergebnisse im Abschnitt IV.1).

Grundsätzlich schränken wir die Analyse auf private Haushalte ein. Da in der Expertise der Zusammenhang mit Homeoffice im Vordergrund steht, beschränken wir die Untersuchungsstichprobe auf das Alter 18 bis 65 Jahre. Wir schließen also nicht per se aus, dass der Partner oder die Partnerin, in wenigen Fällen auch beide, in Paarhaushalten in Rente ist. Solange nicht mindestens ein bereits verrentetes Individuum einer Beschäftigung mit Homeoffice neben der Rente, z. B. in Altersteilzeit, nachgeht, tragen diese Fälle nicht zu unseren Untersuchungsergebnissen bei. Mehrheitlich betrachten wir demnach Personen und Haushalte im *erwerbsfähigen Alter*.

III.4. Operationalisierung und Messung der Ungleichverteilung von informeller Sorgearbeit

Informelle Sorgearbeit kann je nach Definition verschiedene Tätigkeiten umfassen und verschieden unterteilt werden. In dieser Expertise orientieren wir uns hierbei an der in verschiedenen OECD-Studien herangezogenen Definition. Hiernach ist informelle Sorgearbeit die Gesamtheit aller unbezahlten Tätigkeiten, die innerhalb eines Haushalts für das Wohlergehen der Haushaltsmitglieder ausgeübt wird (Ferrant und Thim 2019). Um den Unterschied zwischen Freizeitaktivitäten und unbezahlter Care-Arbeit deutlich zu machen, wird häufig das dritte-Personen-Kriterium angelegt: Wenn eine Aufgabe theoretisch auch von einer dritten Person gegen Bezahlung ausgeübt werden könnte, gilt die (unbezahlte) Tätigkeit als unbezahlte Care-Arbeit oder auch informelle Sorgearbeit (Reid 1934; European Commission 2003). Typischerweise werden auch ehrenamtliche Tätigkeiten unter unbezahlter Care-Arbeit subsumiert. Klünder (2017) unterteilt in ihrer Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht die unbezahlte Care-Arbeit in direkte und unterstützende Care-Arbeit. Konkret bedeutet dies eine Unterteilung von Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern und Kinderbetreuung einerseits (direkte Care-Arbeit) und sämtlichen anderen Haushaltstätigkeiten als indirekte Care-Arbeit andererseits. Sullivan (2013) spricht sich für eine getrennte Betrachtung von Kinderbetreuung

und anderen Haushaltstätigkeiten aus, da diese als unterschiedlich erfreulich wahrgenommen und deswegen unterschiedlich bereitwillig geleistet werden. Wir folgen dieser Einschätzung und stellen in unseren Analysen neben der insgesamt im Haushalt anfallenden Care-Arbeit Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten gesondert voneinander dar.

Sowohl im deutschsprachigen Raum als auch in der internationalen Literatur existiert keine einheitliche Definition des Gender Care Gaps. Dies liegt zum einen daran, dass keine eindeutige Übereinkunft darüber herrscht, welche Tätigkeitsfelder als informelle Sorgearbeit bezeichnet werden sollten. Zum anderen kann die Aufteilung der informellen Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen unterschiedlich operationalisiert werden, z. B. anhand eines Maßes analog zum Gender Pension Gap, wie er im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verwendet wurde, oder anhand des prozentualen Anteils von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften, in dieser Expertise erstmalig *Gender Care Share* genannt. Der Anteil von Frauen an der gesamten informellen Sorgearbeit (Gender Care Share) wird in der vorliegenden Expertise als Maß für die Ungleichverteilung von informeller Sorgearbeit in Partnerschaften verwendet. Die Gründe für diese Wahl werden anhand der Darstellung beider Maße im Folgenden erläutert.

III.4.1 Definition des Gender Care Gaps und des Gender Care Shares

Die Aufteilung der informellen Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen kann durch unterschiedliche Maße dargestellt werden. Häufig werden geschlechtsspezifische Unterschiede in Form von Gender-X-Gaps dargestellt, so z. B. der Gender-Pay-Gap. Analog zum Gender-Pension-Gap wurde der Gender Care Gap in der Vergangenheit wie in der untenstehenden Formel als prozentuale Differenz der Zeitverwendung für Care-Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen dargestellt (Klunder 2017).

$$(1) \quad GCG = \frac{Care_F - Care_M}{Care_M} * 100$$

Wie in Abbildung A1 im Anhang zu sehen ist, ist die Verteilung des so operationalisierten Gender Care Gaps jedoch stark rechtsschief und demzufolge extrem für Ausreißer in den Zeitangaben für Care-Tätigkeiten anfällig. Da die Zeitangaben des Mannes zur Standardisierung des relationalen Maßes dienen, kann bei einer Beteiligung von Null Stunden an Hausarbeit und Kinderbetreuung kein Wert ermittelt werden. Bei einer sehr ungleichen Aufteilung informeller Sorgearbeit, bei der die Beteiligung des Mannes aber ungleich Null ist, ist der Wert theoretisch nach oben hin unbegrenzt. Dass diese Spezifikation mit weiteren Schwierigkeiten einhergeht, verdeutlichen wir in einer Gegenüberstellung von aggregierten mit paarspezifischen Werten (vgl. Abschnitt III.4.2).

Die in der vorliegenden Expertise zugrunde gelegte Operationalisierung der Ungleichverteilung von informeller Sorgearbeit ist der prozentuale Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden

in Partnerschaften, der Gender Care Share. Diese Spezifikation ist analog zur in OECD-Studien üblichen Darstellung des prozentualen Anteils der Frau am Nettohaushaltseinkommen (OECD 2017).

$$(2) \quad \text{Gender Care Share} = \frac{\text{Care}_F}{\text{Care}_F + \text{Care}_M} * 100$$

Der Gender Care Share ist somit der prozentuale Anteil an den insgesamt (im Haushalt) anfallenden Stunden für Hausarbeit und Kinderbetreuung, die von Frauen geleistet werden. Der Wert kann von 0 bis 100 % reichen (siehe Abbildung A2 im Anhang). Eine exakt gleiche Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen Männern und Frauen insgesamt oder auf paarspezifischer Ebene zwischen dem Partner und der Partnerin liegt also bei 50 %. Parallel zum Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften, können auch die Anteile von Frauen für einzelne Unterbereiche der Care-Arbeit untersucht werden.

Tabelle 1 stellt den Gender Care Gap nach dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung dem Gender Care Share, d. h. der in dieser Expertise verwendeten Operationalisierung, gegenüber. Beide Maße wurden sowohl aggregiert über alle Paarhaushalte insgesamt als auch paarspezifisch berechnet. Die Gegenüberstellung zeigt, dass der Gender Care Gap in der paarspezifischen Spezifikation deutlich höher ist als in der aggregierten Spezifikation. Die paarspezifischen Extremwerte bzw. Ausreißer (vgl. auch Abbildung A1 im Anhang) erhalten in der aggregierten Berechnung durch die Verwendung des arithmetischen Mittels aller Männer und aller Frauen in Paarbeziehungen kaum Gewicht. Der Gender Care Share hingegen ist in beiden Spezifikationen vergleichbar. Um einen Vergleich mit aggregierten Werten über die gesamte Bevölkerung möglich zu machen, ist somit der Gender Care Share das geeignetere Maß, um die Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit zu analysieren.

Tabelle 1 **Unterschiede zwischen dem Gender Care Gap nach dem Zweiten Gleichstellungsbericht¹ und dem Gender Care Share als prozentualer Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften**

Operationalisierung	SOEP		
	Care-Arbeit (insgesamt)	Hausarbeit	Kinderbetreuung
<i>Gender Care Gap nach Zweitem Gleichstellungsbericht¹</i>			
Paarspezifisch	131,8% (159,7%)	94,8% (156,1%)	186,7% (184,8%)
Paare, aggregiert	90,4% (72,3%)	61,2% (49,0%)	140,5% (94,4%)
<i>Gender Care Share²</i>			
Paarspezifisch	65,5% (63,2%)	65,2% (62,8%)	72,9% (67,8%)
Paare, aggregiert	65,6% (63,3%)	64,0% (62,5%)	70,6% (66,0%)

Anmerkungen: Betrachtet werden Wochentage. In Klammern und kursiv sind die Werte für die gesamte Woche. Das Jahr 2013 wurde gewählt, um eine Vergleichbarkeit mit dem letzten Gleichstellungsbericht zu gewährleisten.

1 – analog zum Gender-Pension-Gap.

2 – analog zur OECD-Spezifikation des prozentualen Anteils von Frauen am Nettohaushaltseinkommen.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013, gewichtet; eigene Berechnungen.

Die vorliegende Expertise untersucht daher den *Gender Care Share in Partnerschaften anhand des prozentualen Anteils von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden* in Partnerschaften. Aktivitäten, die bei der Berechnung dieses Gender Care Shares berücksichtigt werden, sind dem SOEP-Fragebogen entsprechend Stunden, die für Hausarbeit (Waschen, Kochen, Putzen), Besorgungen (Einkaufen, Beschaffungen, Behördengänge), Reparaturen am Haus, in der Wohnung, am Auto, Gartenarbeit sowie Kinderbetreuung aufgewendet werden. Die (unbezahlte) Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen fließt in dieser Operationalisierung nicht in die unbezahlte Care-Arbeit ein, da die Information zu dieser Aktivität erst seit 2000 abgefragt wird und dies bedeuten würde, dass wir in der Längsschnittbetrachtung zwei Wellen vor 2000, in denen die Nutzung von Homeoffice erhoben wird, verlieren würden. Alternativ müsste die Definition unbezahlter Care-Arbeit über die Zeit variieren. Im Mittel gesehen macht die (unbezahlte) Betreuung von pflegebedürftigen Personen keinen sehr großen Anteil des Umfangs der unbezahlten Care-Arbeit aus, weswegen sie nach Ansicht der Autor*innen ohne größere Verzerrungen zu verursachen aus der Definition herausgelassen werden kann. Auch Zeit, die mit ehrenamtlichen Tätigkeiten verbracht wird, fließt – anders als in der Definition der unbezahlten Care-Arbeit des Zweiten Gleichstellungsberichts (vgl. Klünder 2017) – nicht mit in die Operationalisierung dieser Expertise ein. Das Ehrenamt wird im SOEP nicht als tägliche oder wöchentliche stundengenaue Aktivität erfasst, sondern lediglich ob überhaupt, jede Woche, jeden Monat oder seltener. Somit können ehrenamtliche Aktivitäten rein formal nicht als unbezahlte Care-Arbeit aufgenommen werden.

III.4.2 Unterschiede zwischen paarspezifischen und aggregierten Auswertungen

In der Regel werden Gender-Gaps als aggregierte Maße über Frauen und Männer insgesamt berechnet. Beim Gender Care Gap im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurden beispielsweise die arithmetischen Mittel der Zeitverwendung für bestimmte Tätigkeiten aller Männer und aller Frauen über 18 Jahren verwendet, um die Differenzen in der für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufgebrauchten Zeit zu berechnen. In diese generelle Berechnung fallen zunächst alle Personengruppen. Analog werden Gender-Gaps für einzelne Personengruppen, zum Beispiel Paare mit und ohne Kinder, ausgegeben. Doch auch hier wird das arithmetische Mittel aller Frauen, die in einer Paarbeziehung leben, dem arithmetischen Mittel aller Männer, die in einer Paarbeziehung leben, gegenübergestellt. Der so berechnete Gender Care Gap ist somit für alle Männer und Frauen in Paarbeziehungen gleich. In einer deskriptiven Betrachtung von Mittelwerten ist dies relativ unproblematisch. Für Verteilungsanalysen bzw. die Analysen von Zusammenhängen in multivariaten Modellen ist dieser Ansatz jedoch nicht geeignet.

Da die Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit besonders im Paarkontext unter anderem auch für die Erwerbsarbeitsaufteilung besonders relevant wird, ist es aus Sicht der Autor*innen sinnvoll, die Aufteilung auf *individueller Paarebene* zu betrachten und Veränderungen in dieser Aufteilung auch paarspezifisch zu analysieren. Den Zusammenhang zwischen bestimmten individuellen und paarspezifischen Faktoren und der Aufteilung unbezahlter Care-Arbeit zu untersuchen ist nur sinnvoll, wenn sowohl die erklärenden Faktoren als auch die Aufteilung der Care-Arbeit im Paar auf individueller Ebene gemessen werden. Um sinnvollerweise einen paarspezifischen Gender Care Share zu berechnen, besteht unsere paarspezifische Stichprobe nur aus verschiedengeschlechtlichen Paaren.

Tabelle 2 zeigt eine Gegenüberstellung des prozentualen Anteils von Frauen sowohl in aggregierter als auch in paarspezifischer Operationalisierung auf Basis des SOEP und der Zeitverwendungserhebung. Der Vergleich des prozentualen Anteils von Frauen zwischen SOEP und Zeitverwendungsdaten sowohl am Wochenende als auch an Wochentagen sowohl in der aggregierten als auch der paarspezifischen Berechnung zeigt die Validität der für die Hauptanalysen herangezogenen SOEP-Daten.

Tabelle 2 **Validität des SOEP im Vergleich zur Zeitverwendungserhebung**

Operationalisierung des <i>Gender Care Shares</i>	SOEP			Zeitverwendungsdaten		
	Care-Arbeit insgesamt	Hausarbeit	Kinderbetreuung	Care-Arbeit insgesamt	Hausarbeit	Kinderbetreuung
Paarspezifisch	65,5% (63,2%)	65,2% (62,8%)	72,9% (67,8%)	66,2% (63,6%)		
Paare, aggregiert	65,6% (63,3%)	64,0% (62,5%)	70,6% (66,0%)	65,7% (63,0%)	64,5% (62,2%)	71,5% (67,1%)

Anmerkungen: Betrachtet werden Wochentage. In Klammern und kursiv sind die Werte für die gesamte Woche enthalten. Hausarbeit und Kinderbetreuung können für die paarspezifische Spezifikation der Zeitverwendungsdaten nicht ausgegeben werden, da für Paare ohne Kinder keine Kinderbetreuungszeiten erhoben werden und somit im Vergleich zum prozentualen Anteil von Frauen an der Care-Arbeit insgesamt andere, selektive Stichproben verwendet werden müssten.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013, gewichtet; Zeitverwendungsdaten, Welle 2012/2013, gewichtet; eigene Berechnungen.

Deskriptive Statistiken zum *Gender Care Share* wie auch zur gesamten Zeitverwendung für informelle Sorgearbeit im Haushalt sowie den jeweiligen Stunden für Frauen und Männer finden sich in Tabelle A1 im Anhang.

III.5. Erfassung von Homeoffice

Im Sozio-oekonomischen Panel wird die Nutzung von Homeoffice in unregelmäßigen Abständen (1997, 1999, 2002, 2009, 2014) insgesamt fünf Mal für alle befragten Personen, die aktuell erwerbstätig sind, erfasst. Konkret bekommen die Panelteilnehmenden folgende Frage gestellt: „Kommt es vor, dass Sie ihre Beschäftigung zu Hause ausüben?“. Diese Information wird als Dummy-Variable in unsere Analysen aufgenommen. Da unsere zentrale Stichprobe aus Personen in Paarbeziehungen

besteht (vgl. Abschnitt III.3), für die vollständige Personeninformationen zu ihrer Partnerin oder ihrem Partner vorliegen, können diese Variablen auf Paarebene erweitert werden. So können wir auf Paarebene die Informationen generieren, ob die Partnerin oder der Partner, beide oder keiner von zuhause aus arbeitet. Mit diesem Set an Variablen können wir untersuchen, welche Unterschiede in Bezug auf die Aufteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung darin bestehen, ob Männer oder Frauen in Paarbeziehungen Homeoffice nutzen und ob es einen Unterschied macht, ob nur sie oder auch ihr Partner oder ihre Partnerin von dieser Option Gebrauch machen. Deskriptive Statistiken für die Dummy-Variablen, die Homeoffice für Frauen und für Männer getrennt und gleichzeitige Homeoffice Nutzung sowohl des Partners als auch der Partnerin im Haushalt messen, sind für die paarspezifische Untersuchungstichprobe in Tabelle A1 im Anhang enthalten.

III.6. Kontrollvariablen

Wie dargestellt (Abschnitt III.1) erlaubt das SOEP, ein umfassendes Set an Kovariaten in die Analyse des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und informeller Sorgearbeit einzubeziehen. Das ist selbst unter Berücksichtigung zeitkonstanter unbeobachteter Heterogenität in Längsschnittmodellen wichtig, um zeitvariante Charakteristika bzw. Mechanismen, die unmittelbar mit der Option von Homeoffice in Unternehmen einhergehen bzw. die Möglichkeit zur Nutzung beeinflussen, durch entsprechende Kontrollvariablen abzubilden. Auf diese Weise kann die Analyse an eine kausale Interpretation der geschätzten Zusammenhänge angenähert werden (vgl. im Einzelnen Abschnitt III.7).

Kontrollvariablen werden auf verschiedenen Ebenen gemessen. Eine ganze Reihe verschiedener *individueller Kontrollvariablen* bilden verschiedene Wirkungskanäle ab. In allen Regressionsmodellen verwenden wir die Kontrollen sowohl für *Männer* als auch für *Frauen*. Neben Alter und Bildungsniveau sind zunächst *arbeitsmarktbezogene Merkmale* wie der Erwerbsstatus und wöchentliche Erwerbseinkommen, die wöchentliche Arbeitszeit und Überstunden zu nennen. Des Weiteren erlaubt es das SOEP erwerbsbiographische Merkmale zu generieren, darunter die zum jeweiligen Zeitpunkt zurückliegende Beschäftigungserfahrung sowie die Arbeitslosigkeitserfahrung, die jeweils in Jahren gemessen werden. Hierzu gehört auch die bisherige Dauer des jeweils aktuellen Beschäftigungsverhältnisses. Bezogen auf die derzeit ausgeübte Tätigkeit ist die berufliche Stellung wichtig. Wie dargestellt variieren die Möglichkeiten, Homeoffice in Anspruch zu nehmen, erheblich mit der Stellung im Beruf (vgl. Kapitel II). Des Weiteren kontrollieren wir für eine Führungsposition, die über das Wahrnehmen von Mitarbeiter*innen-Verantwortung definiert ist und für unterschiedliche Qualifikationsniveaus gemessen wird. Wir kontrollieren mit einem umfassenden Set an Dummy-Variablen für unterschiedliche Berufe (Zweisteller-Isco-Klassifikation). In Bezug auf das jeweilige Unternehmen kontrollieren wir ebenfalls auf der Zweisteller-Ebene (NACE-Klassifikation) für die Branche und mit Dummy-Variablen für die Betriebsgröße. Schließlich unterscheiden wir mit Dummys den öffentlichen

vom privaten Sektor und identifizieren Beamte und Selbstständige. Zudem differenzieren wir mit einer Batterie von Dummy-Variablen unterschiedliche Pendelentfernungen zum Arbeitsort.

Bei den *paarspezifischen Kontrollvariablen* wird mit Dummy-Variablen abgebildet, ob Kinder im Haushalt leben und dabei nach Altersgruppen differenziert. Weitere Dummies unterscheiden, ob der Wohnsitz in einer städtischen oder ländlichen Region und in West- oder Ostdeutschland liegt. Zudem geht das Nichtarbeitseinkommen des Haushalts als Kontrollvariable ein, in die sämtliche Einkommensarten jenseits der Erwerbstätigkeit, z. B. aus Zinsen oder Wertpapieren, Transfers oder Schenkungen etc., eingehen. Hinzu kommen verschiedene, aus der einschlägigen Literatur zur informellen Sorgearbeit bekannte Determinanten, die den Umfang und die Aufteilung informeller Sorgearbeit beeinflussen: Hierzu gehören Dummy-Variablen für Wohneigentümer*innen sowie eine Variable, die die Wohnungsgröße in Quadratmetern misst. Zudem kontrollieren wir mit zwei Dummies die regelmäßige bzw. gelegentliche Inanspruchnahme einer Haushaltshilfe. Obwohl sie heute praktisch zur Standardausstattung eines Haushalts gehören, kontrollieren wir auch für das Vorhandensein einer Spül- und Waschmaschine. Darüber hinaus kontrolliert eine Dummy-Variable, ob eine pflegebedürftige erwachsene Person im Haushalt lebt. Schließlich bilden weitere Kontrollvariablen ab, inwiefern weitere Strukturmerkmale des Haushalts Umfang und Aufteilung der informellen Sorgearbeit beeinflussen. Hierzu gehören Dummy-Variablen für eine im Haushalt lebende Großmutter bzw. allgemeiner für Multi-Generationen-Haushalte wie auch eine Reihe von Dummy-Variablen für verschiedene Arrangements der Kinderbetreuung (durch Freunde, Verwandte, Tagesmütter, Kinderkrippen und Kindergärten sowie das Vorhandensein einer Vollzeitbetreuung). Wir kontrollieren ebenfalls mit Dummy-Variablen für die einzelnen Beobachtungsjahre auf flexible Weise allgemeine Zeittrends. Die deskriptiven Statistiken für alle Kontrollvariablen sind für die Untersuchungstichprobe der zusammenlebenden Paare in Tabelle A1 im Anhang dokumentiert.

III.7. Panelregressionen zum Zusammenhang von Homeoffice und Gender Care Share

Der statistische Zusammenhang zwischen Homeoffice und informeller Sorgearbeit von Männern und Frauen in Paarhaushalten, insbesondere ihre geschlechtsspezifische Aufteilung, wird in der Expertise im Rahmen von multivariaten Panelregressionen analysiert. Wir stellen zunächst die grundlegende Spezifikation (III.7.1) dar und erläutern anschließend, wie wir die zu Grunde liegenden Mechanismen der Zeitverteilung genauer analysieren (III.7.2). Anschließend zeigen wir auf, inwiefern der Effekt der Verteilung von Homeoffice im Haushalt bzw. im Zusammenhang mit verschiedenen Kontextbedingungen untersucht wird (III.7.3). Abschließend diskutieren wir die Grenzen der Interpretation unserer Schätzergebnisse im Lichte der eingeschränkten Datenlage (III.7.4).

III.7.1 Hauptspezifikation: Homeoffice und Gender Care Share

Die Spezifikation des Modells (vgl. dazu auch Arntz et al. 2019) ist darauf ausgerichtet, eine ganze Reihe verschiedener intervenierender Variablen und potenzieller Störfaktoren für die Schätzung des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und der Verteilung informeller Sorgearbeit in Paarhaushalten zu integrieren und statistisch zu kontrollieren. Wir schätzen folgendes Regressionsmodell für die Stichprobe von Paaren, die gemeinsam in einem Haushalt leben.

$$(3) \quad S_{it}^w = \alpha + HO_{it}^w \gamma_1 + HO_{it}^m \gamma_2 + IS_{it} \delta + \mathbf{X}_{it}^w \boldsymbol{\beta}_2 + \mathbf{X}_{it}^m \boldsymbol{\beta}_1 + \mathbf{X}_{it} \boldsymbol{\beta}_3 + \theta_t + \theta_{Ber} + \theta_{Bra} + \theta_i + \varepsilon_{it}$$

Der Index i steht für einen Haushalt, der Index t für eine Zeitperiode. Die Superskripte w stehen für Frauen und m für Männer. Dabei ist die abhängige Variable S_{it}^w der Gender Care Share in Paarhaushalten. Die zentralen erklärenden Variablen sind Dummies für Homeoffice der Frau HO_{it}^w und Homeoffice des Mannes HO_{it}^m . Das Niveau der informellen Sorgearbeit im Haushalt IS_{it} , also die gesamten Stunden die der Mann und die Frau dafür aufbringen, wird konstant gehalten. Zudem fließen in das Modell die oben beschriebenen (vgl. Abschnitt III.6) Kontrollvariablen mit ein. Individuelle Kontrollvariablen für die Frau $\mathbf{X}_{it}^w$ und den Mann $\mathbf{X}_{it}^m$ im Haushalt enthalten unter anderem deren jeweiligen Beschäftigungsstatus, ihre Arbeitseinkommen, Freizeit- und Überstunden sowie Merkmale der Arbeitsmarktbioografie. Zudem werden die Dauer des laufenden Jobs und Jobwechsel kontrolliert. Wie angesprochen ist im Zusammenhang mit Homeoffice von besonderer Bedeutung, dass ebenfalls Informationen zum beruflichen Status und zur Führungsverantwortung in Kombination mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus enthalten sind. Schließlich wird die Art der Beschäftigung (Beamte, öffentlicher Dienst und Selbstständige konstant gehalten).

Hinzu kommen Kontrollvariablen auf der Haushaltsebene $\mathbf{X}_{it}$ (vgl. im Detail dazu Abschnitt III.6), die das Niveau und die Verteilung informeller Sorgearbeit bestimmen bzw. Faktoren, die die Last von diesen Tätigkeiten reduzieren. Alle enthaltenen Kontrollvariablen variieren zwischen Personen bzw. Haushalten sowie über die Zeit. Ganz wesentlich für eine kausale Interpretation dieser Ergebnisse ist die Hinzunahme bzw. statistische Kontrolle einer Reihe fixer Effekte, die im Modell mit einer großen Zahl von Dummy-Variablen modelliert werden. Zunächst wird flexibel für allgemeine Zeiteffekte θ_t kontrolliert, die alle Haushalte gleichermaßen beeinflussen. Hinzu kommen berufsspezifische fixe Effekte θ_{Ber} durch ein Set von Dummy-Variablen entsprechend der ISCO-Klassifikation sowie branchenspezifische fixe Effekte θ_{Bra} , abgebildet durch Dummy auf Zweisteller-Ebene der NACE-Klassifikation. Schließlich kontrollieren wir auch für haushaltsspezifische fixe Effekte θ_i , womit zeitkonstante unbeobachtete Einflussfaktoren statistisch kontrolliert werden.

Im Ergebnis bedeutet diese Spezifikation, dass für die Identifikation des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share nur die Aufnahme bzw. Beendigung von Homeoffice im

Zeitverlauf genutzt wird, um die Veränderungen der Haushalts-Verteilung informeller Sorgearbeit *innerhalb derselben Haushalte* zu erklären. Darüber hinaus wird der Effekt nur *innerhalb eines Berufs, innerhalb einer Branche, innerhalb eines Berufs- und Führungsstatus im Job und ohne Jobwechsel* identifiziert. Auf diese Weise können eine ganze Reihe verschiedener Mechanismen, die potenziell den interessierenden direkten kausalen Effekt von Homeoffice überlagern (z. B. Beförderungen, Berufs- und Jobwechsel etc.), statistisch kontrolliert werden. Ein Preis für diese weitreichenden Kontrollen ist, dass die für die Identifikation des Effekts verbleibende Variation des Zusammenhangs begrenzt ist, weshalb die interessierenden Parameter relativ ungenau geschätzt werden. Daher werden weitere Analysen durchgeführt, die die zu Grunde liegenden Mechanismen abbilden. Diese zusätzlichen Analysen sollen dabei helfen, die Ergebnisse aus der Spezifikation für den Gender Care Share interpretieren zu können.

III.7.2 Mechanismen: Homeoffice und Zeiten informeller Sorgearbeit für Frauen und Männer
Veränderungen des *Gender Care Shares* S_{it}^w können zustande kommen, indem entweder Frauen oder Männer, gegebenenfalls beide, ihre Stunden für informelle Sorgearbeit durch die Nutzung von Homeoffice des Mannes und/oder der Frau verändern. Wir untersuchen diese Mechanismen, indem wir analoge Regressionsmodelle für die informellen Sorgestunden der Frauen IS_{it}^w und der Männer IS_{it}^m spezifizieren und für dieselbe Untersuchungsstichprobe der Paarhaushalte schätzen:

$$(4) \quad IS_{it}^w = \alpha + HO_{it}^w \gamma_1 + HO_{it}^m \gamma_2 + IS_{it}^m \delta + X_{it}^w \beta_2 + X_{it}^m \beta_1 + X_{it} \beta_3 + \theta_t + \theta_{Ber} + \theta_{Bra} + \theta_i + \varepsilon_{it}$$

$$(5) \quad IS_{it}^m = \alpha + HO_{it}^w \gamma_1 + HO_{it}^m \gamma_2 + IS_{it}^w \delta + X_{it}^w \beta_2 + X_{it}^m \beta_1 + X_{it} \beta_3 + \theta_t + \theta_{Ber} + \theta_{Bra} + \theta_i + \varepsilon_{it}$$

Dabei ist zu beachten, dass die Effekte jeweils für gegebene informelle Sorgestunden des Partners/der Partnerin geschätzt werden. Im Ergebnis zeigt sich, wodurch die Veränderungen in der Aufteilung zustande kommen.

III.7.3 Differenzierung der Zusammenhänge und Effektheterogenität

Des Weiteren können die Zusammenhänge in Bezug auf die Homeoffice-Nutzung differenziert werden. Im Gegensatz zur Hauptspezifikation (3) sind in dieser Spezifikation Dummies für die *ausschließliche* Homeoffice-Nutzung durch Frauen $HO_{it}^{w \text{ only}}$ sowie der Männer $HO_{it}^{m \text{ only}}$ enthalten. Zudem wird ein Dummy für die *gemeinsame* Nutzung des Homeoffice von HO_{it}^{beide} eingefügt:

$$(6) \quad S_{it}^w = \alpha + HO_{it}^{w \text{ only}} \gamma_1 + HO_{it}^{m \text{ only}} \gamma_2 + HO_{it}^{beide} \gamma_3 + IS_{it} \delta + X_{it}^w \beta_2 + X_{it}^m \beta_1 + X_{it} \beta_3 + \theta_t + \theta_{Ber} + \theta_{Bra} + \theta_i + \varepsilon_{it}$$

Damit wird analysiert, welche Zusammenhänge sich für Haushalte ergeben, in denen sowohl die Frau als auch der Mann Homeoffice nutzen.

Schließlich können basierend auf der Ausgangsspezifikation (3) die Homeoffice-Dummys für Frauen und Männer mit ihren jeweiligen betriebsspezifischen Kontextbedingungen interagiert werden, um die Effektheterogenität nach diesen Faktoren zu untersuchen:

$$(7) \quad S_{it}^w = \alpha + HO_{it}^w \gamma_1 + HO_{it}^m \gamma_2 + HO_{it}^w x X_{it}^w \gamma_3 + HO_{it}^m x X_{it}^m \gamma_4 + IS_{it} \delta + \mathbf{X}_{it}^w \boldsymbol{\beta}_2 + \mathbf{X}_{it}^m \boldsymbol{\beta}_1 + \mathbf{X}_{it} \boldsymbol{\beta}_3 + \theta_t + \theta_{Ber} + \theta_{Bra} + \theta_i + \varepsilon_{it}$$

III.7.4 Beschränkungen der Datenbasis: Interpretation der Schätzergebnisse

Vor der Diskussion der Ergebnisse soll im Zusammenhang mit dem empirischen Untersuchungsansatz nochmals explizit auf die Beschränkungen der Datenbasis hingewiesen werden. Diese Restriktionen erfordern eine gewisse Vorsicht bei der Interpretation der Ergebnisse. Es stehen zwar Daten für einen relativ langen Zeitraum zur Verfügung. Allerdings sind die Perioden zwischen den Messzeitpunkten für Homeoffice relativ lang. Was in diesen Zeiträumen passiert ist (und unter ungünstigen Bedingungen zur Verzerrung der Ergebnisse führt), kann demzufolge nicht Teil der Analyse sein. Die Verteilung der Beobachtungen über den Untersuchungszeitraum ist in Tabelle A2 im Anhang dargestellt. Ein signifikanter Teil der Beobachtungen ist nur ein- bzw. zweimalig im Paneldatensatz vertreten. Diese Beobachtungen tragen in der präferierten Spezifikation mit fixen Effekten für Individuum, Beruf und Branche nicht zur Identifikation des interessierenden Zusammenhangs bei. Ansonsten finden wir sowohl was die Häufigkeit als auch die Verteilung der Beobachtungen über den Untersuchungszeitraum angeht, ganz unterschiedliche Muster. Daher gehen wir davon aus, dass die Datenbasis – unter den genannten Einschränkungen – repräsentative Aussagen für die interessierenden Zusammenhänge innerhalb der Bevölkerungsgruppe zusammenlebender Paare zwischen 1997 und 2014 ermöglicht.

IV. Deskriptive Ergebnisse

Im diesem Kapitel werden deskriptive Ergebnisse der Höhe, Entwicklung und Verteilung des Gender Care Shares, also des prozentualen Anteils von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden (Hausarbeit und Kinderbetreuung) in Partnerschaften präsentiert. Dabei wird der aggregierte Gender Care Share für die gesamte Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 65 Jahren (Darstellungen in Orange- und Rottönen) dem paarspezifischen Gender Care Share (Darstellungen in Blautönen) gegenübergestellt (Abschnitt IV.1).¹ Dies ermöglicht es zu zeigen, in welchen Bereichen der paarspezifische Kontext mit einer schwächer oder stärker geschlechtsspezifischen Aufteilung von Tätigkeiten einhergeht im Vergleich zur Gesamtbevölkerung. Anschließend werden die Homeoffice Nutzung von Paaren (Abschnitt IV.2) und die damit einhergehenden Muster in der Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit betrachtet (Abschnitt IV.3). Hierauf folgt eine kurze Beschreibung der Nutzung von Homeoffice durch Frauen und Männer im Zeitverlauf und nach ausgewählten Merkmalen (Abschnitt IV.4). Das Kapitel schließt mit deskriptiven Ergebnissen zum paarspezifischen Gender Care Share differenziert nach Nutzung von Homeoffice (Abschnitt IV.5).

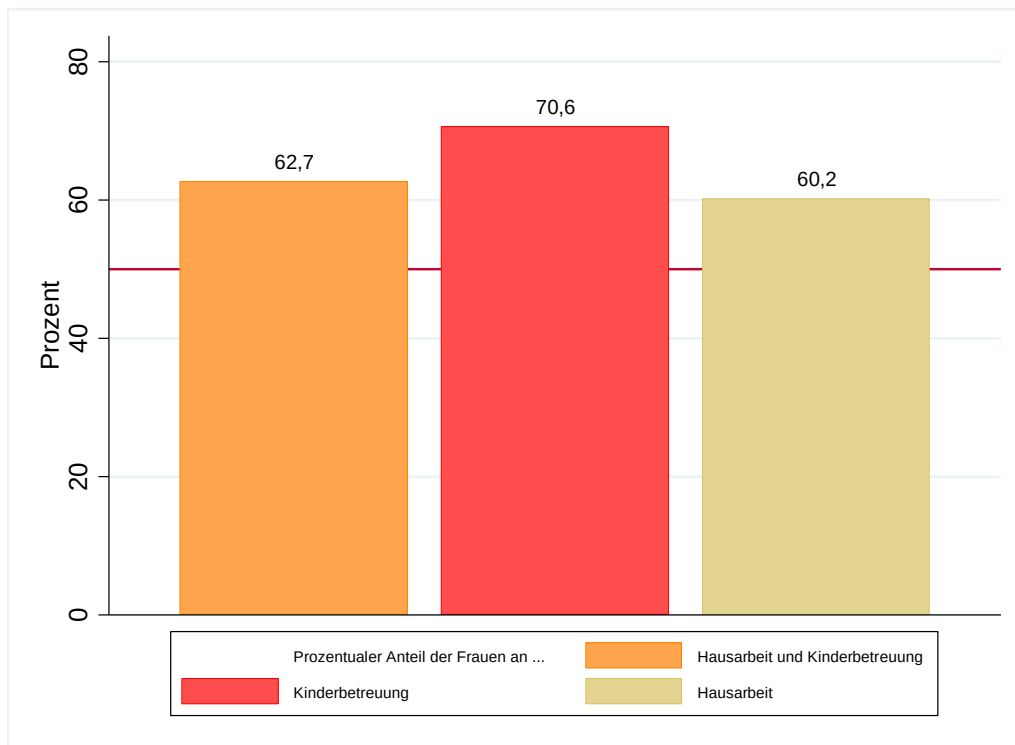
IV.1. Aggregierter Gender Care Share

In der gesamten Bevölkerung im Alter von 18 bis 65 Jahren werden Hausarbeit und Kinderbetreuung mehrheitlich von Frauen erledigt (Abbildung 1). Sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der Hausarbeit erbringen Frauen im Jahr 2017 deutlich mehr als 50 % (horizontale rote Linie) der insgesamt anfallenden unbezahlten Care-Arbeit. Bei der Kinderbetreuung ist die Ungleichverteilung besonders stark: Frauen leisten 70,6% der unbezahlten Kinderbetreuung. Bei Hausarbeiten wie Kochen, Putzen, Wäsche waschen etc., sind es über 60 %.

Seit den 1990er Jahren hat der Gender Care Share leicht abgenommen. Seit 1997 ist der Anteil von Frauen an der Kinderbetreuung um fast 7 Prozentpunkte zurückgegangen, bei der Hausarbeit um knapp 5 Prozentpunkte (Abbildung 2). Dennoch verbleibt der Gender Care Share nach wie vor auf einem relativ hohen Niveau. Der leichte Rückgang des Anteils von Frauen an der Kinderbetreuung und Hausarbeit ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass Frauen über die vergangenen 20 Jahre deutlich weniger Zeit in informelle Sorgearbeit investieren. Die Beteiligung von Männern an informeller Sorgearbeit blieb in diesem Zeitraum vergleichsweise konstant (Samtleben 2019).

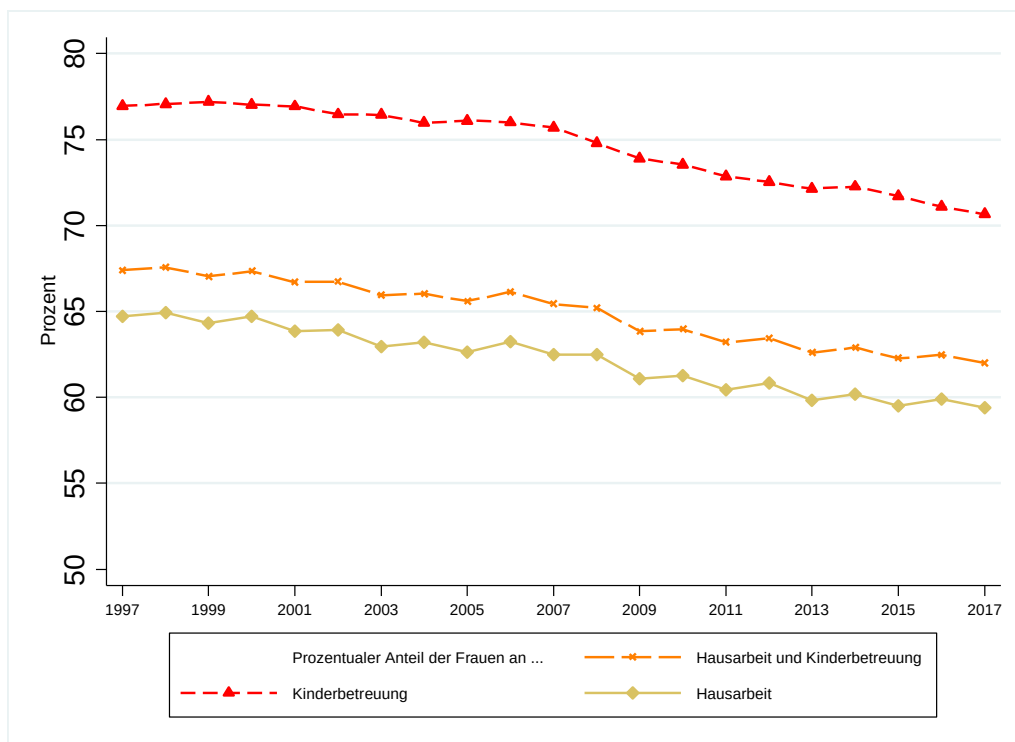
¹ Die Gegenüberstellung des (aggregierten) Gender Care Shares in der Gesamtbevölkerung mit dem paarspezifischen Gender Care Share war expliziter Teil der Aufgabenstellung dieser Expertise.

Abbildung 1: Aggregierter Gender Care Share in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren, 2017



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Entwicklung des aggregierten Gender Care Shares in Hausarbeit und Kinderbetreuung in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren 1997-2017



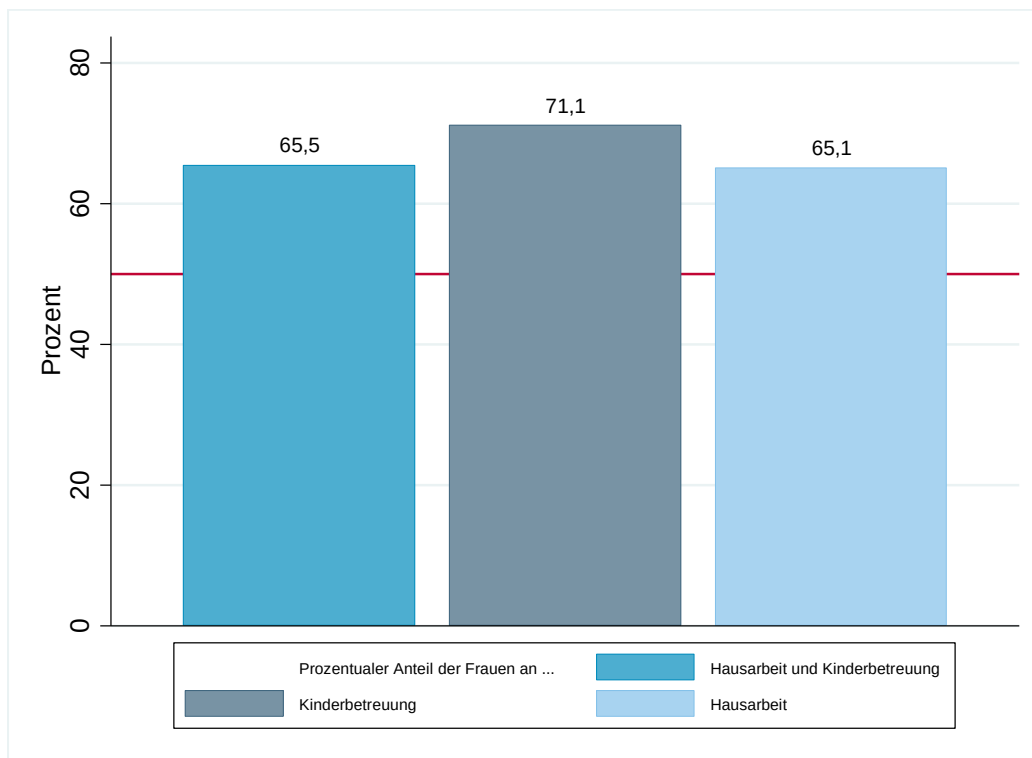
Anmerkung: Aufgrund von zweijährlichen Schwankungen in der Messung werden gleitende Durchschnitte über das Vor- und das Folgejahr abgebildet, wodurch Abweichungen zu Querschnittswerten entstehen können

Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

IV.2. Paarspezifischer Gender Care Share

Auch beim paarspezifischen Gender Care Share zeigt sich, dass Frauen den größten Teil der informellen Sorgearbeit übernehmen. Insgesamt leisten Frauen in Paarhaushalten 65,5 % der unbezahlten Hausarbeit und Kinderbetreuung (Abbildung 3). Kinderbetreuung wird besonders ungleichmäßig zwischen den Partnerinnen und Partnern aufgeteilt. Hier beträgt der Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften 71,1 %. Im Bereich der Hausarbeit beträgt der Anteil 65,1 %. Tatsächlich überwiegt diese ungleiche Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen Männern und Frauen in Paarhaushalten: In knapp drei Viertel der Paare leisten Frauen (deutlich) mehr als 50 % der unbezahlten Care-Arbeit (siehe Abbildung A2 im Anhang).

Abbildung 3: Paarspezifischer Gender Care Share über alle Paarhaushalte, 2017

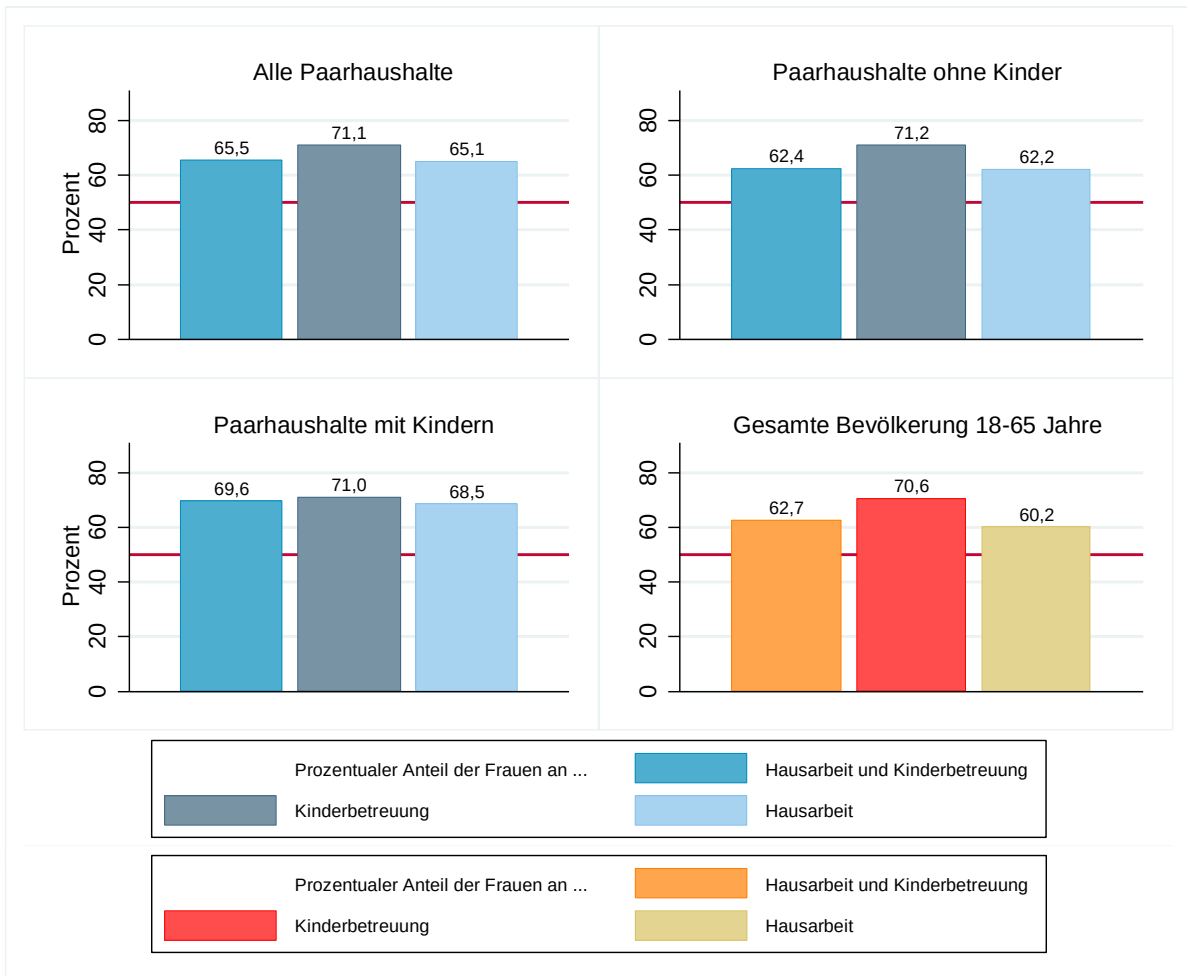


Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Die Anwesenheit von Kindern im Haushalt ist naheliegender Weise mit einem deutlich höheren Umfang an Kinderbetreuung verbunden, aber auch der Umfang anderer Hausarbeitstätigkeiten nimmt in diesen Haushalten zu (Samtleben 2019). Fraglich ist aber, ob sich durch die Anwesenheit von Kindern auch die Verteilung der von Männern und Frauen geleisteten Stunden in Hausarbeit und Kinderbetreuung verändert. In kinderlosen Paaren ist der Umfang an Kinderbetreuung (der z. B. unbezahlt für Verwandte oder Freunde geleistet wird) deutlich geringer als bei Paaren mit Kindern. Interessanterweise ist jedoch das Verhältnis, in welchem Umfang diese Aufgaben von Männern und von Frauen geleistet werden, ähnlich wie bei Paaren mit Kindern. Die Gegenüberstellung des Gender Care Shares

in Hausarbeit und Kinderbetreuung insgesamt zwischen Paaren ohne und mit Kindern zeigt, dass die Anwesenheit von Kindern mit einem größeren Gender Care Share insgesamt verbunden ist. Während in kinderlosen Paarhaushalten der Anteil der Frau an unbezahlter Care-Arbeit bei 62,4 % liegt, beträgt er bei Paarhaushalten mit Kindern 69,6% (Abbildung 4).

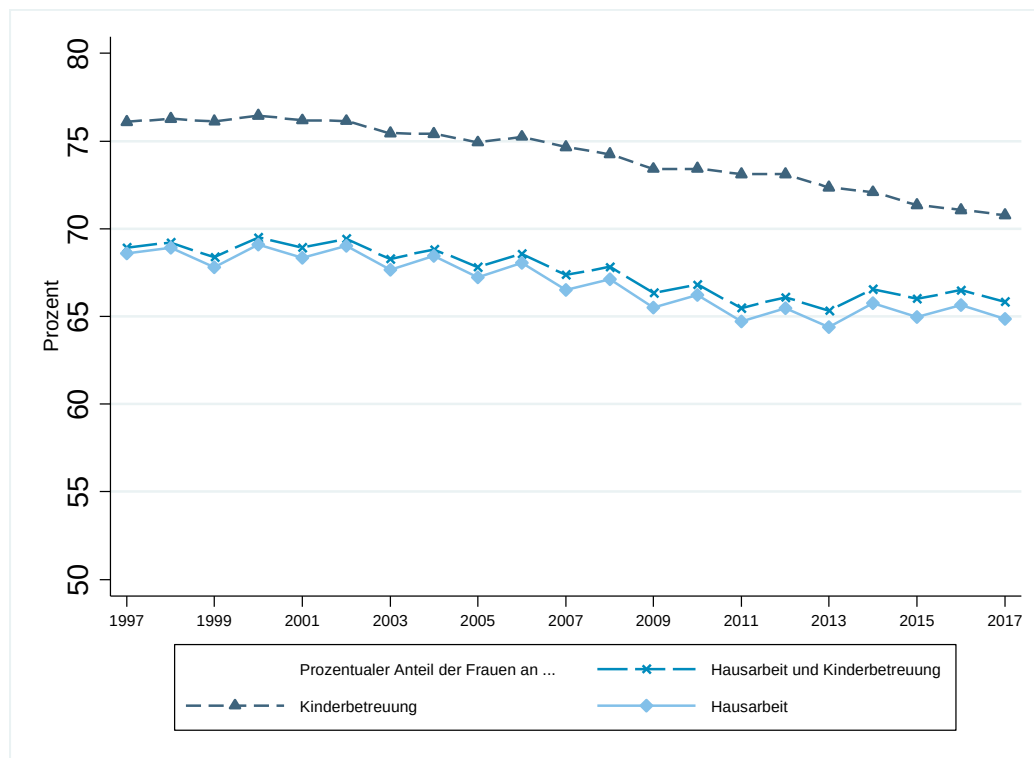
Abbildung 4: Paarspezifischer Gender Care Share in allen Paarhaushalten, Paarhaushalten mit Kindern bzw. ohne Kinder und aggregierter Gender Care Share in der Gesamtbevölkerung, 2017



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Die Gegenüberstellung des Gender Care Shares in der gesamten Bevölkerung zu Paarhaushalten mit und ohne Kindern zeigt, dass der Paarkontext mit einem höheren Gender Care Share, also einer stärkeren Ungleichverteilung der Tätigkeiten zwischen Männern und Frauen, verbunden ist. Vor allem in Paarhaushalten mit Kindern liegt der Gender Care Share über dem Gender Care Share in der Gesamtbevölkerung. In den vergangenen 20 Jahren zeigt sich auch für den paarspezifischen Gender Care Share ein leichter Rückgang. Der prozentuale Anteil, den Frauen in Paarhaushalten im Bereich der Kinderbetreuung und in der Hausarbeit übernehmen, betrug 1997 knapp 69 % und 2017 ca. 66 % (Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung des Gender Care Shares in Paarhaushalten 1997-2017



Anmerkungen: Aufgrund von zweijährlichen Schwankungen in der Messung werden gleitende Durchschnitte über das Vor- und das Folgejahr abgebildet, wodurch Abweichungen zu Querschnittswerten entstehen können.

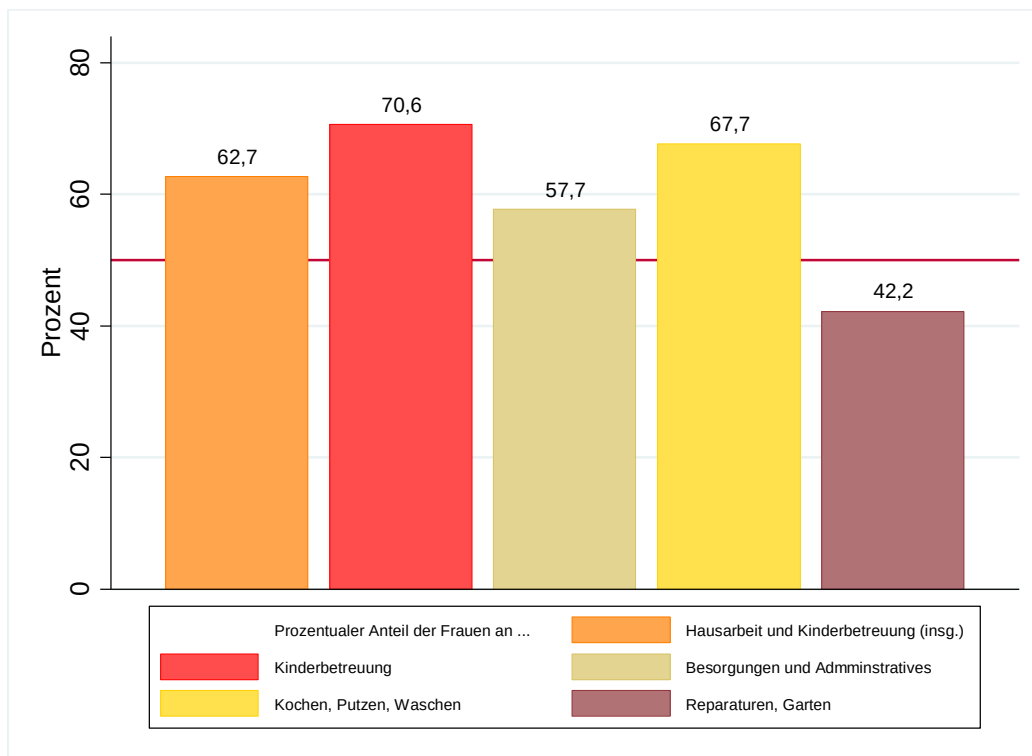
Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

IV.3. Teilbereiche Paarspezifischer Gender Care Share

Der Vergleich des Gender Care Shares in einzelnen Tätigkeitsbereichen macht deutlich, dass es bei der informellen Sorgearbeit klare „Frauendomänen“ und nur einen Bereich gibt, in dem Männer den Großteil der anfallenden Arbeit leisten. In der Gesamtbevölkerung erledigen Frauen überwiegend Kinderbetreuung und Aufgaben wie Kochen, Putzen und Wäsche waschen. Der prozentuale Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften liegt bei 70,6 % für Kinderbetreuung und 67,7 % im Bereich Kochen, Putzen und Waschen. Lediglich Gartenarbeit und Reparaturen werden überwiegend von Männern übernommen. Der Frauenanteil liegt hier bei 42,2 % (Abbildung 6). Die zeitintensiven und alltäglichen Tätigkeiten, die verhältnismäßig häufig und zeitlich wenig flexibel zu erledigen sind, werden also in erster Linie von Frauen übernommen, während Männer vor allem Tätigkeiten übernehmen, die auch am Wochenende erledigt und flexibel in den Tagesablauf integriert werden können und somit im höheren Maße mit der Erwerbstätigkeit vereinbar sind.

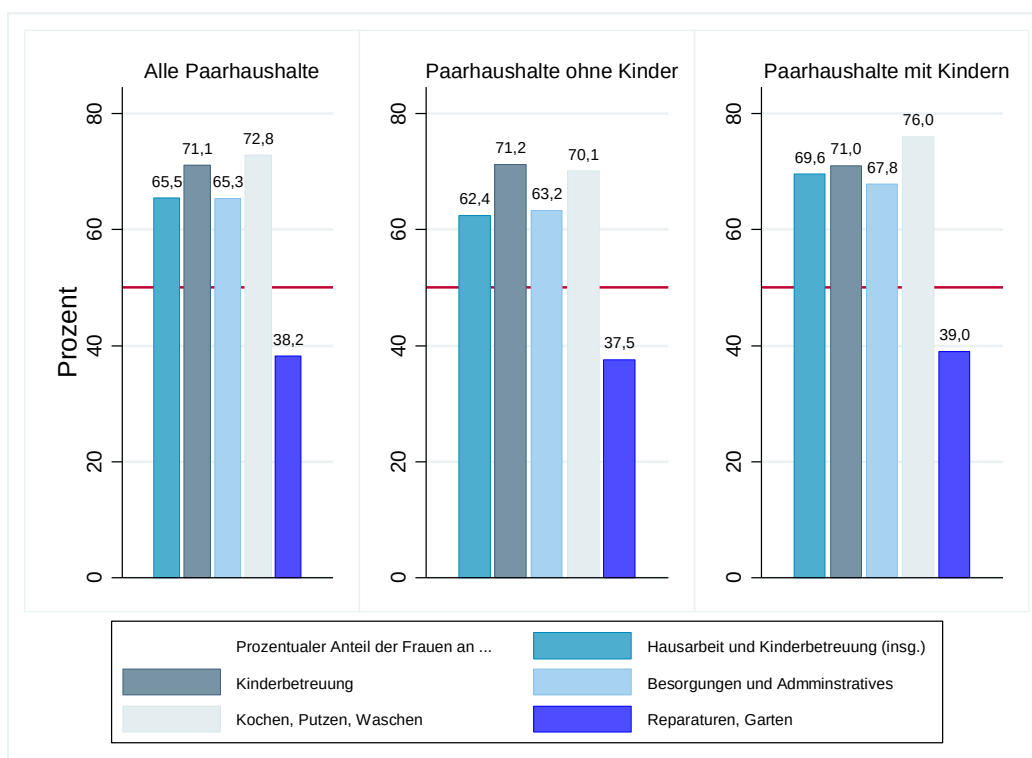
Auch in Paarhaushalten herrscht diese geschlechtsspezifische Aufteilung vor (Abbildung 7) und ist sogar teilweise noch ausgeprägter.

Abbildung 6: Gender Care Shares der einzelnen Tätigkeitsbereiche der informellen Sorgearbeit in der Gesamtbevölkerung im Alter von 18-65 Jahren, 2017



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung 7: Gender Care Shares der einzelnen Tätigkeitsbereiche der informellen Sorgearbeit in Paarhaushalten, 2017



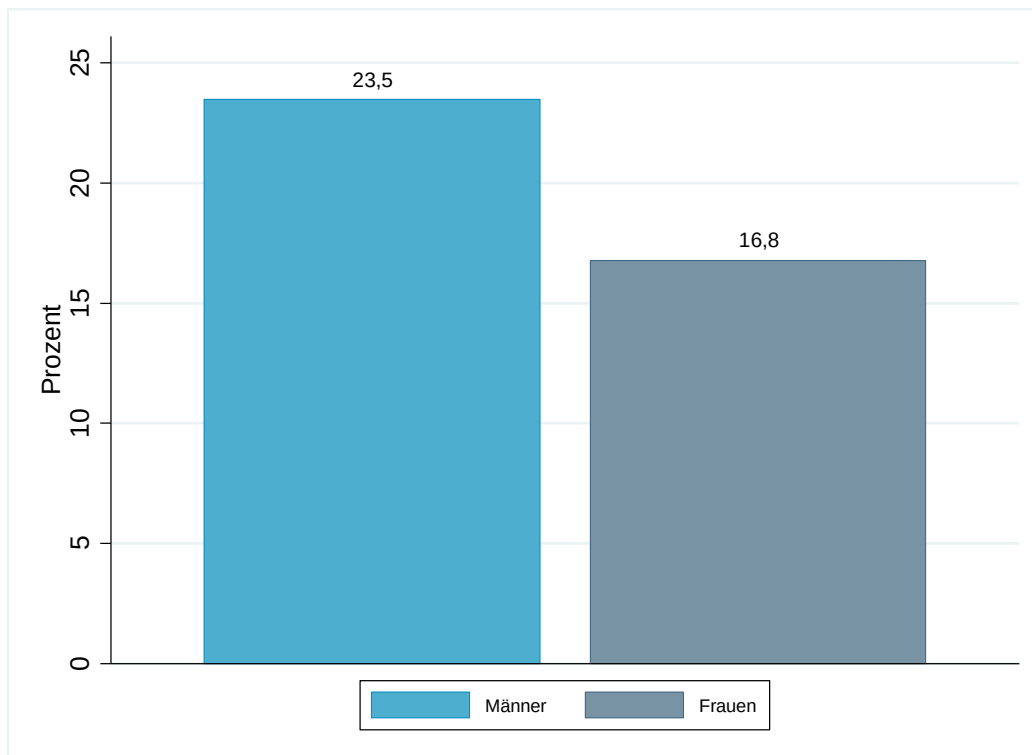
Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

So übernehmen Frauen in Paarhaushalten nur 38,2 % der anfallenden Gartenarbeit und Reparaturen, sind dafür aber für fast drei Viertel des Kochens, Putzens und Wäschewaschens zuständig. In Haushalten, in denen Kinder anwesend sind, ist diese Aufteilung besonders extrem. Auch Besorgungen, Einkäufe und administrative Erledigungen werden überwiegend von den Frauen übernommen und auch die Kinderbetreuung ist Hauptaufgabe der Frauen in Paarhaushalten.

IV.4. Nutzung von Homeoffice

Obwohl Homeoffice als klassisches Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt und aktuell vor allem Frauen aufgrund der ungleichen Verteilung von informeller Sorgearbeit in Partnerschaften Flexibilität benötigen, um Erwerbsarbeit und Familie zu vereinbaren, nutzen Männer Homeoffice häufiger als Frauen. Im Jahr 2014² arbeiteten knapp ein Viertel aller Männer in Paarhaushalten von zu Hause, während im Vergleich dazu weniger als jede fünfte Frau im Homeoffice arbeitet (Abbildung 8). Ein Grund für diesen Unterschied ist, dass Männer häufiger in Berufen arbeiten, in denen ihnen der Zugang zum Homeoffice gewährt wird, bzw. sie die betriebliche Präsenzkultur seltener an der Arbeit von zu Hause hindert (Lott und Abendroth 2019).

Abbildung 8: Nutzung von Homeoffice, Männer und Frauen in Paarhaushalten, 2014

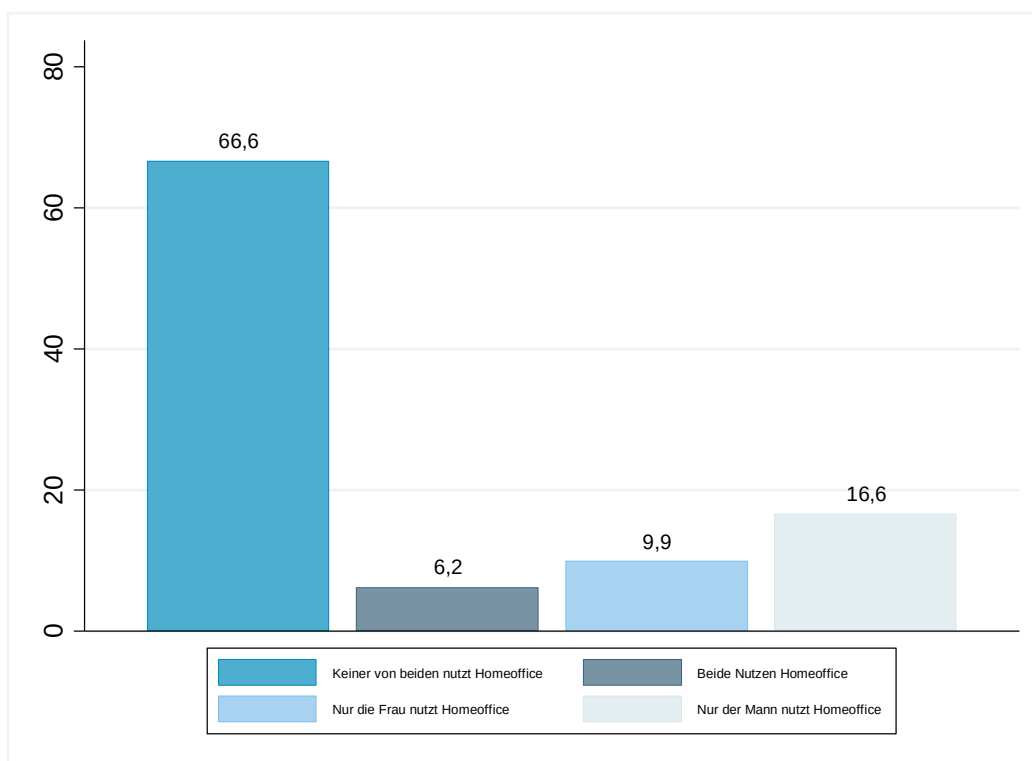


Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

² Im SOEP wurde für das Jahr 2019 erneut die Homeoffice-Nutzung erhoben; diese Zahlen standen bei der Fertigstellung der Expertise noch nicht zur Verfügung.

Neben einer geschlechtsspezifischen Unterscheidung, die nicht berücksichtigt, ob die Partnerin bzw. der Partner auch im Homeoffice tätig ist, können verschiedene *Konstellationen der Nutzung von Homeoffice* unterschieden werden: Analog zu den Regressionsanalysen (vgl. Abschnitt V.2) differenzieren wir: „Keiner von beiden nutzt Homeoffice“; „Nur die Frau nutzt Homeoffice“; „Nur der Mann nutzt Homeoffice“; „Beide nutzen Homeoffice“ (Abbildung 9). Insgesamt gesehen wird in etwa einem Drittel aller Paarhaushalte vom Partner oder der Partnerin oder beiden zumindest gelegentlich die Möglichkeit genutzt, von zu Hause aus zu arbeiten. Meist tut dies jedoch nur einer der beiden, in knapp 17 % der Haushalte der Mann und etwa 10 % die Frau. Nur bei gut 6 % der Paare nutzen beide die Homeoffice-Option.

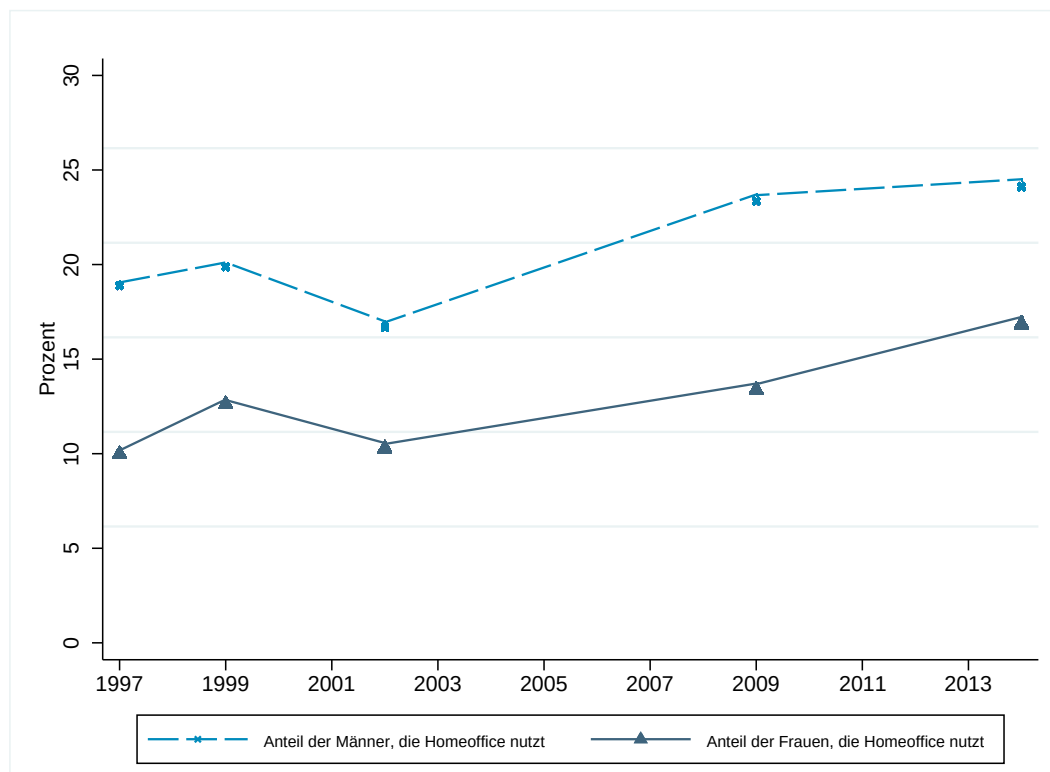
Abbildung 9: Verschiedene Konstellationen der Homeoffice-Nutzung in Paarhaushalten, 2014



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Seit Ende der 1990er Jahre hat die Homeoffice-Nutzung sowohl bei Männern als auch bei Frauen leicht zugenommen. Während 1997, dem ersten Zeitpunkt der Messung im SOEP, noch weniger als 10 % der Frauen und etwa 18 % der Männer Homeoffice nutzten, lag die Quote 2009 bei knapp 17 % für Frauen und fast 24 % für Männer. Insgesamt wurde Homeoffice immer schon stärker von Männern als von Frauen in Anspruch genommen: Die Nutzungsquote von Männern lag seit 1997 konstant zwischen 5-10 Prozentpunkten höher als bei Frauen (Abbildung 10). Der leichte Rückgang 2002 kann verschiedene Ursachen haben, z. B. in der konjunkturellen Entwicklung begründet sein, aber auch mit Schwankungen in der Messung von Homeoffice in den SOEP-Daten zusammenhängen.

Abbildung 10: Entwicklung der Homeoffice-Quoten von Männern und Frauen in Paarhaushalten 1997-2014

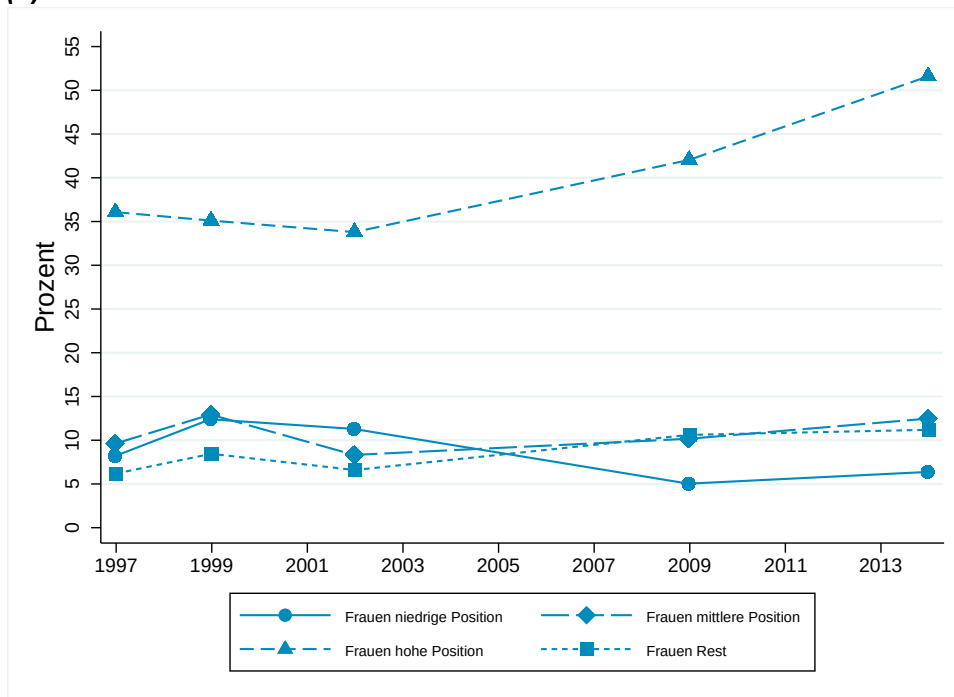


Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

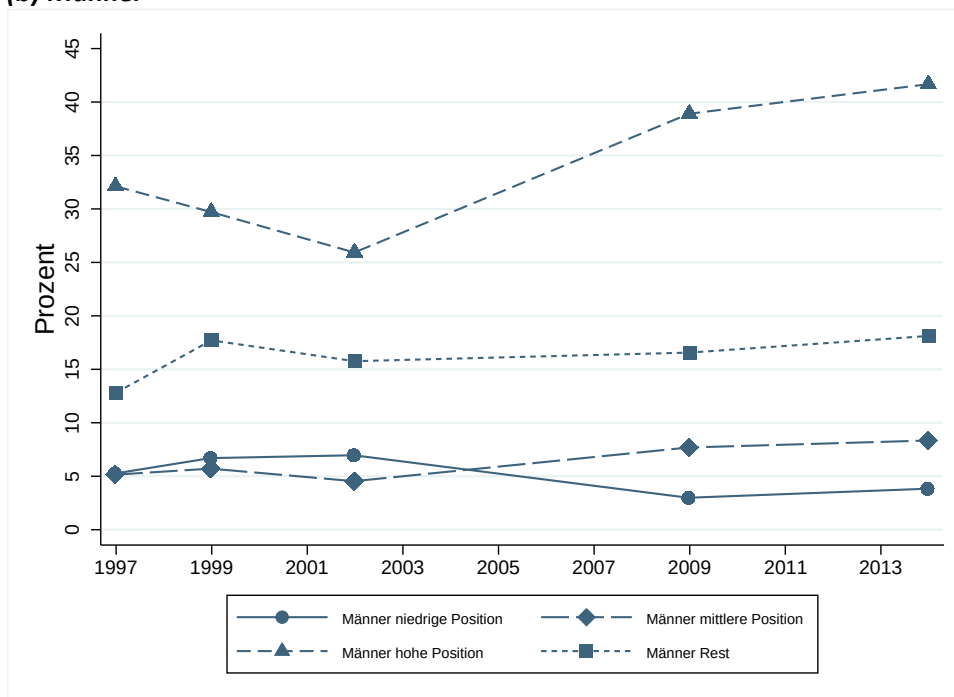
Neben durchschnittlichen Quoten zur Homeoffice-Nutzung von Männern und Frauen in der Untersuchungstichprobe von Paarhaushalten kann das *Nutzungsverhalten nach bestimmten Merkmalen* unterschieden werden. Zunächst werden die Homeoffice-Quoten nach der Stellung im Beruf differenziert: Dabei zeigt sich bei Frauen eine deutliche Zweiteilung: Unter Frauen mit einer hohen Stellung im Beruf nutzten bereits im Jahr 1997 mehr als ein Drittel Homeoffice (Abbildung 11a). Die Quote stieg im Untersuchungszeitraum bis 2014 auf über 50 %. Hingegen weisen Frauen mit geringerer beruflicher Stellung deutlich niedrigere Nutzungsquoten auf: Etwa 10 % der Frauen in mittlerer Position (mit steigender Tendenz), gut 5 % mit niedriger Position (mit fallender Tendenz) nutzten Homeoffice. In der heterogenen Restkategorie liegen die Nutzungsquoten ebenfalls auf niedrigem Niveau. Die Männer weisen in Bezug auf die berufliche Stellung erneut vergleichbare Muster auf: Männer mit geringerer beruflicher Stellung haben ähnlich geringe Nutzungsquoten von 5 % bzw. 10 % wie Frauen. Hingegen stieg die Nutzung bei Männern mit hoher beruflicher Stellung von gut 30 % 1997 auf gut 40 % 2014 (Abbildung 11b). In dieser Kategorie liegt das Niveau also noch unter dem der Frauen; allerdings sind insgesamt weniger Frauen als Männer in hohen beruflichen Positionen. Zudem ist die Nutzungsquote in der Residualkategorie deutlich höher als bei Frauen. Dies liegt zum einen daran, dass die Nichtbeschäftigung unter Männern deutlich geringer ist. Zum anderen wird Homeoffice häufiger von männlichen Selbstständigen und Freiberuflern genutzt.

Abbildung 11: Entwicklung der Homeoffice-Quoten nach Stellung im Beruf 1997-2014

(a) Frauen



(b) Männer



Anmerkungen: Die Einteilung nach beruflicher Stellung wurde nach dem Merkmal „Stellung im Beruf“ im SOEP vorgenommen. Die heterogene Restkategorie umfasst Selbstständige, Freiberufler sowie alle, die aufgrund von Verrentung oder Arbeitslosigkeit bzw. Inaktivität nicht in Beschäftigung sind. Niedrige Stellung: alle in Ausbildung befindlichen und einfachen Tätigkeiten, für die keine Ausbildung nötig ist; hohe Stellung: alle explizit hochqualifizierten Tätigkeiten, meist mit Leitungsfunktionen; mittlere Qualifikation: alle dazwischen liegenden Tätigkeiten/Stellungen.

Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Werden die Homeoffice-Quoten nach individuellen Qualifikationsniveaus differenziert, zeigt sich, dass Frauen mit niedriger Qualifikation ein sehr geringes Nutzungsniveau aufweisen, das von knapp 5 % 1997 bis 2014 auf unter 2 % zurückging (Abbildung A 3a im Anhang). Etwa 10 % der Frauen mit mittlerer Qualifikation nutzten Homeoffice im Untersuchungszeitraum; ein klarer Zeittrend ist nicht erkennbar. Mit einem Anteil von 22,5 % nutzten hoch qualifizierte Frauen Homeoffice nicht nur deutlich häufiger; die Inanspruchnahme ist zudem kontinuierlich bis 2014 auf etwa 36 % gestiegen. Bei Männern finden sich ähnliche Muster bei einem höheren Nutzungsniveau für alle Qualifikationsgruppen: Um die 5 % der gering qualifizierten Männer nutzten im Untersuchungszeitraum Homeoffice. Unter Männern mit mittlerem Qualifikationsniveau schwankten die Quoten zwischen 10 % und 15 %, jeweils ohne eindeutigen Trend (Abbildung A 3b im Anhang). Gut 40 % der hoch Qualifizierten nutzten bereits 1997 Homeoffice. Nach einem zwischenzeitlich leichten Rückgang hat sich die Quote auf über 50 % erhöht.

Ähnlich klare Muster zeigen sich auch, wenn die Inanspruchnahme von Homeoffice nach den individuellen Einkommen differenziert wird (Abbildung A 4 im Anhang). Frauen mit hohen Einkommen weisen nicht nur deutlich höhere Nutzungsquoten auf. Die Inanspruchnahme folgt auch einem positiven Trend, ausgehend von etwa 23 % 1997 ist ein Anstieg auf über 40 % im Jahr 2014 zu verzeichnen. Die Zeitreihen für Frauen mit mittleren und niedrigen Arbeitseinkommen verlaufen weitgehend flach und erreichen 2014 Niveaus von 15 % bzw. etwa 6 %. Wird das Nutzungsverhalten der Männer nach Einkommenshöhe unterschieden, ergibt sich ein etwas anderes Bild. Beziehende eines hohen Einkommens haben zwar ebenfalls die höchsten Homeoffice-Quoten, allerdings ohne klar positiven Trend. Die Quote schwankt hier um die 40 %. Hingegen zeigt sich für niedrige und mittlere Einkommen jeweils ein leicht positiver Trend, allerdings ebenfalls auf deutlich geringerem Niveau. Alle Indikatoren für die „Qualität“ des Beschäftigungsverhältnisses – Qualifikationsniveau der Beschäftigten, Stellung im Beruf, Einkommen – weisen übereinstimmend darauf hin, dass sich die Inanspruchnahme von Homeoffice deutlich nach Art des Jobs unterscheidet. Je anspruchsvoller, höher bezahlt und mit mehr (Personal-)Verantwortung ein Beschäftigungsverhältnis ausgestattet ist, desto häufiger wird Homeoffice von Männern wie Frauen genutzt.

Abschließend wird die Homeoffice-Nutzung nach Betriebsgröße differenziert (Abbildung A 5 im Anhang). Zu Beginn des Untersuchungszeitraumes gab es bei Frauen und größtenteils auch bei Männern noch deutliche Unterschiede, wobei Beschäftigte in Großbetrieben häufiger Homeoffice nutzten als Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben. Seitdem hat sich ein Annäherungsprozess vollzogen. Bei Frauen war die Nutzung in Großbetrieben sogar leicht rückläufig, während in kleinen und mittleren Betrieben im Laufe des Untersuchungszeitraums deutlich mehr Frauen Homeoffice in Anspruch nahmen. Im Ergebnis lagen die Quoten 2014 in der Nähe des Durchschnittswertes zwischen 15 % und

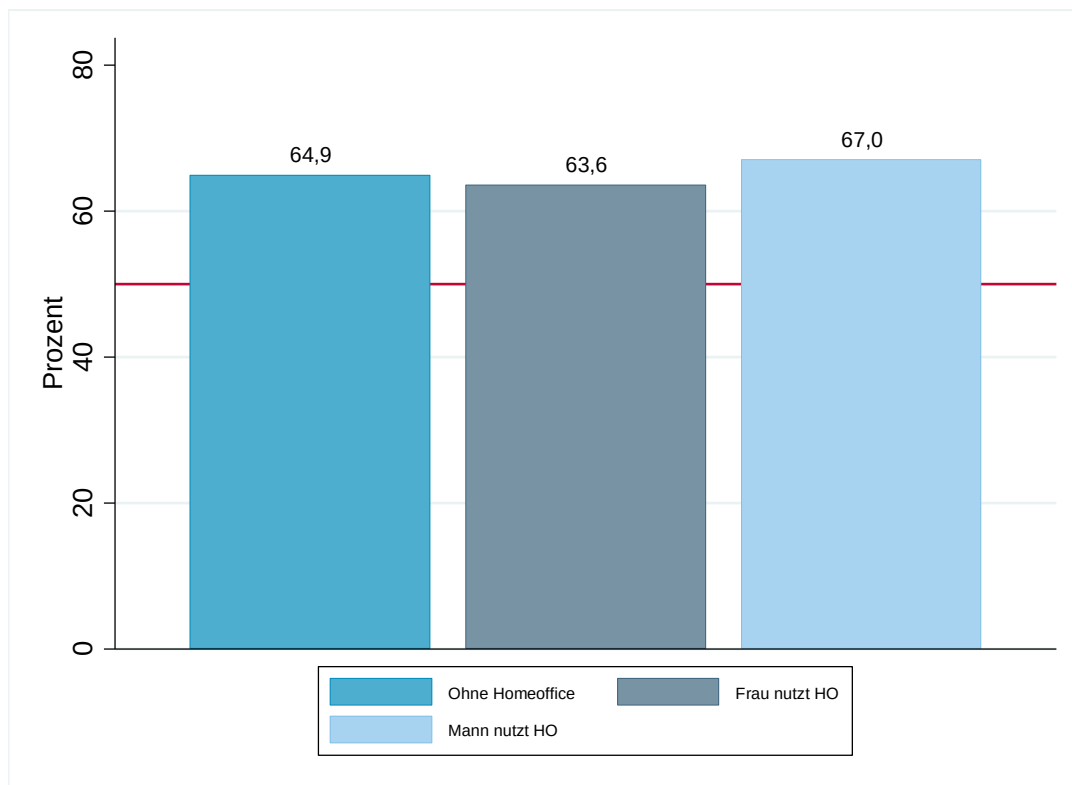
20 %. Bei Männern zeigt sich für große und mittlere Betriebe eine ähnliche Entwicklung, wobei eine Annäherung auf ein vergleichbares Niveau von gut 25 % zu verzeichnen ist. Bei Kleinbetrieben ist die Nutzung von Homeoffice durch Männer 2014 weiterhin unterdurchschnittlich mit einer Quote von unter 20 %.

IV.5. Unterschiede des Gender Care Shares nach Nutzung des Homeoffice

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich Homeoffice mit dem Ruf als eines der wichtigsten Arbeitszeitinstrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie etabliert. Tatsächlich gibt es jedoch bisher verhältnismäßig wenig empirische Evidenz dafür, wie die Nutzung von Homeoffice gleichstellungspolitisch wirkt. Ein erster Blick richtet sich auf den statistischen Zusammenhang der *Homeoffice-Nutzung von Frauen und Männern* in Paarhaushalten und die *Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung* im Querschnitt des Jahres 2014 (Abbildung 12). Vergleicht man den Gender Care Share bei Paaren, in denen weder die Partnerin noch der Partner im Homeoffice arbeitet, mit den Paaren, in denen die Frau Homeoffice nutzt, fällt der Gender Care Share etwas geringer aus. Interessanterweise leisteten 2014 in Paarhaushalten, in denen jeweils die Männer Homeoffice nutzten, die Frauen im Mittel mehr der unbezahlten Care-Arbeit. Hier ist der Anteil von Frauen an den gesamten Sorgearbeitsstunden mit 67% am höchsten (Abbildung 12). Wichtig ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass hinter der Unterscheidung „Frau bzw. Mann nutzt Homeoffice“ sich sowohl Frauen oder Männer befinden, die allein Homeoffice nutzen, als auch Personen, deren Partner oder Partnerin ebenfalls Homeoffice nutzt.

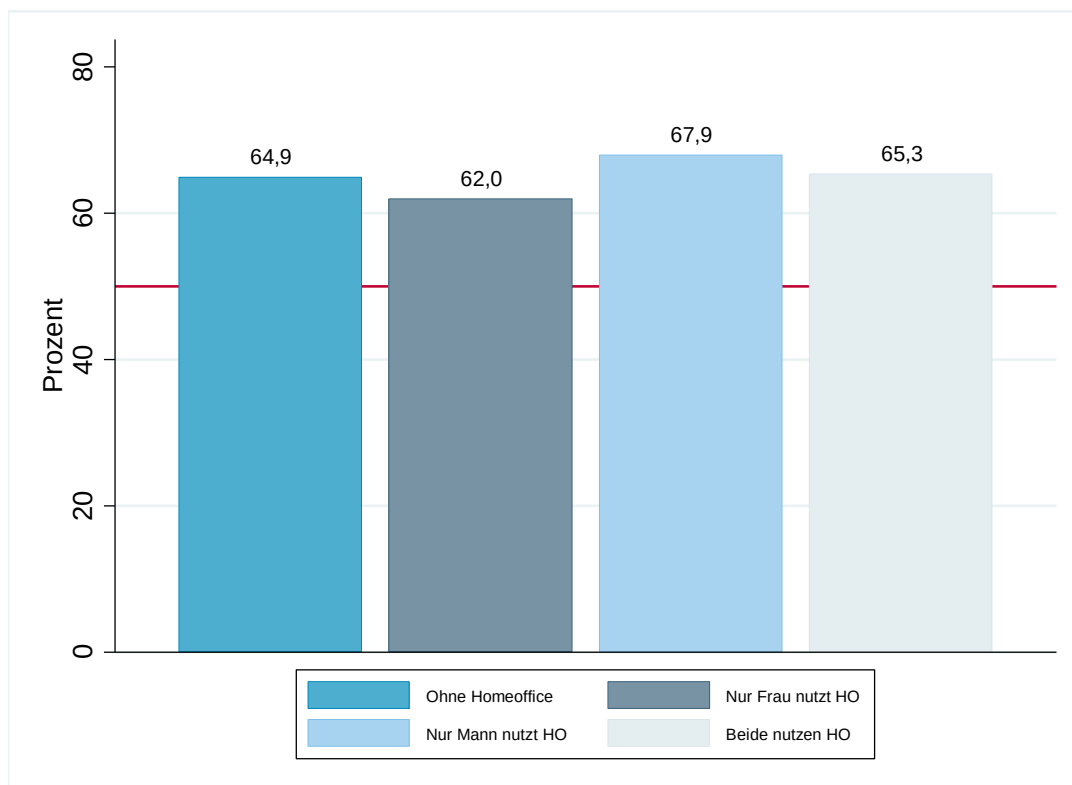
Neben einem Vergleich der durchschnittlichen Effekte für Homeoffice der Männer und Frauen in Paarhaushalten wird der Gender Care Share im nächsten Schritt für unterschiedliche *Konstellationen der Homeoffice-Nutzung* im Jahr 2014 verglichen (Abbildung 13). In jenen Paaren, in denen beide Homeoffice nutzen, war der Gender Care Share 2014 in etwa gleich hoch wie bei Paaren, in denen niemand Homeoffice nutzt (65,3 % im Vergleich zu 64,9 %). Hingegen war der Gender Care Share in Haushalten, in denen ausschließlich die Frau im Homeoffice arbeitet, mit 62 % deutlich niedriger. Das bedeutet, dass in diesen Haushalten die Männer einen überdurchschnittlichen Anteil an der Haus- und Sorgearbeit verrichten. Im Gegensatz dazu ist der Gender Care Share in den Haushalten am höchsten, in denen ausschließlich der Mann im Homeoffice arbeitet: Dort erledigten 2014 die Frauen im Mittel knapp 68% der Care-Arbeit.

Abbildung 12: Gender Care Shares nach geschlechtsspezifischen Homeoffice-Nutzungsmustern in Paarhaushalten, 2014



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung 13: Gender Care Shares nach Homeoffice-Nutzungsmustern in Paarhaushalten, 2014



Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Bei der Interpretation dieser Unterschiede ist zu beachten, dass der Unterschied zwischen den extremen Konstellationen – Homeoffice nur von Frauen vs. Homeoffice nur von Männern – bei lediglich 6 Prozentpunkten liegt. Dagegen lag 2014 in keiner Konstellation der Gender Care Share unterhalb von 60 %. Die deskriptive Analyse (vgl. Abschnitt IV.4 oben) hat ergeben, dass die Nutzung von Homeoffice sehr selektiv ist. Das heißt, dass nur ganz bestimmte Haushalte, insbesondere solche, in denen Männer und Frauen mit Homeoffice in „besseren“ Positionen (in Bezug auf Bezahlung, Position oder Qualifikation) beschäftigt sind. Dies ist bei der Interpretation dieser deskriptiven Zusammenhänge im Querschnitt zu beachten, die keine kausale Wirkung von Homeoffice darstellen. Ob und in welchem Ausmaß die Nutzung von Homeoffice die Verteilung und den Umfang der geleisteten unbezahlten Care-Arbeit im Paarkontext tatsächlich beeinflusst, lässt sich nur durch Panelanalysen im Längsschnitt untersuchen.

V. Ergebnisse zum Zusammenhang von Homeoffice und Gender Care Share

Dieses Kapitel präsentiert die empirischen Ergebnisse zum Zusammenhang von Homeoffice und dem Gender Care Share, d. h. dem prozentualen Anteil von Frauen an der insgesamt in Partnerschaften anfallenden informellen Sorgearbeit. Die zentrale Frage lautet, inwiefern die Nutzung von Homeoffice durch Frauen bzw. durch Männer, die in einer Partnerschaft und einem gemeinsamen Haushalt leben, die Verteilung von informeller Sorgearbeit zwischen der Partnerin und dem Partner im Haushalt verändert. In Abschnitt V.1 werden die durchschnittlichen Effekte für die Homeoffice-Nutzung von Frauen und die Homeoffice-Nutzung von Männern präsentiert. Abschnitt V.2 unterscheidet verschiedene Konstellationen der Homeoffice-Nutzung. Konkret werden die Effekte der ausschließlichen Inanspruchnahme von Homeoffice durch Frauen, der ausschließlichen Nutzung durch Männer sowie der gleichzeitigen Nutzung durch Frauen und Männer in Paarhaushalten differenziert. Schließlich beleuchtet Abschnitt V.3 die Unterschiede der Zusammenhänge von Homeoffice von Frauen und Männern mit dem Gender Care Share für verschiedene personen- bzw. betriebsbezogene Merkmale.

Wie in der Beschreibung des ökonometrischen Modells erläutert (vgl. detailliert Abschnitt III.7), basiert die Identifikation dieses Zusammenhangs auf *Veränderungen* der Homeoffice-Nutzung wie auch des Gender Care Shares *innerhalb von Paaren* (Haushalten). Diese Veränderungen werden weiterhin nur *innerhalb eines Berufes* und *innerhalb einer Branche* gemessen. Berufs- oder Branchenwechsel, die mit Veränderungen der Homeoffice-Nutzung einhergehen, werden demnach ebenso kontrolliert wie Veränderungen im Homeoffice durch *Jobwechsel* oder *Beförderungen* innerhalb desselben Jobs. Damit kann ausgeschlossen werden, dass diese Mechanismen die eigentlichen Treiber hinter der Veränderung der Aufteilung informeller Sorge sind und lediglich mit veränderten Bedingungen zum flexiblen Arbeiten inklusive Homeoffice einhergehen. Die nachfolgend diskutierten Ergebnisse berücksichtigen diese umfassenden statistischen Kontrollen, um einer kausalen Interpretation des Zusammenhangs zwischen Homeoffice und Gender Care Share möglichst nahe zu kommen.

V.1. Durchschnittseffekte: Homeoffice bei Frauen und Männern

Zunächst wird der durchschnittliche Einfluss von der Homeoffice-Nutzung der Frauen und der Männer auf den Gender Care Share, das heißt den prozentualen Anteil von Frauen an den Sorgearbeitsstunden in Partnerschaften insgesamt, untersucht. Dabei zeigt sich ein schwach signifikanter (10 %-Niveau), positiver Effekt der Homeoffice-Nutzung von Frauen auf den Gender Care Share im Haushalt (Tabelle 3, Modell (i)). Der Anteil an der informellen Sorgearbeit von Frauen, die anfangen von zu Hause zu arbeiten, steigt um etwa 1,2 Prozentpunkte. Neben den eingangs diskutierten statistischen

Kontrollen wird dieser Effekt konditional darauf geschätzt, dass die gesamte für informelle Sorgearbeit aufgewandte Zeit im Haushalt (von Männern wie Frauen) konstant gehalten wird.

Tabelle 3 *Lineare Panelregressionen, Paarhaushalte, Durchschnittseffekte*

Abhängige Variablen	(i) Gender Care Share (%)		(ii) Informelle Sorgearbeit Frau (Stunden/Woche)		(iii) Informelle Sorgearbeit Mann (Stunden/Woche)	
	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹
Erklärende Variablen						
Homeoffice Frau	1.171*	(0.708)	1.708***	(0.554)	-0.179	(0.350)
Homeoffice Mann	-0.835	(0.606)	0.134	(0.463)	0.578*	(0.303)
Kontrollvariablen²						
Individuell Frau	✓		✓		✓	
Individuell Mann	✓		✓		✓	
Haushalt	✓		✓		✓	
Fixe Effekte³						
Zeit	✓		✓		✓	
Beruf	✓		✓		✓	
Branche	✓		✓		✓	
Haushalt	✓		✓		✓	
Beobachtungen	18.373		18.373		18.373	

Anmerkungen: Koeff. – Regressionskoeffizient; S.F. – Standardfehler.

1 – White/Huber-robuste Standardfehler, geclustert auf Ebene der Haushalte. 2 – Vgl. detailliert Abschnitt III.6. 3 – Vgl. detailliert Abschnitt III.7.1. Vollständige Regressionsergebnisse sind in Tabelle A 3 im Anhang dokumentiert.

*** signifikant zum 1 %-Niveau; ** signifikant zum 5 %-Niveau; * signifikant zum 10 %-Niveau.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013; eigene Berechnungen.

Homeoffice von Männern hat hingegen einen negativen Effekt auf den Gender Care Share. Allerdings ist dieser Effekt knapp unterhalb der Grenze zur statistischen Signifikanz (der p-Wert beträgt 0,15). Der Zusammenhang zwischen Homeoffice und dem Gender Care Share scheint damit stärker für Frauen als für Männer ausgeprägt zu sein. Allerdings sind die Koeffizienten für Homeoffice der Frauen und Männer in Partnerschaften ungenau geschätzt.³ Da sich der Gender Care Share aus den Sorgearbeitszeiten von Frauen und Männern berechnet, liegt es nahe, jeweils den Einfluss von Homeoffice auf diese individuellen informellen Sorgestunden von Frauen und Männern direkt zu schätzen. Wie dargestellt (Abschnitt III.7.3) gehen dabei die Zeitverwendung für informelle Sorgearbeit des Partners bzw. der Partnerin jeweils als Kontrollvariable in das Modell ein.

Die Schätzung für die Sorgearbeitsstunden der Frauen weist einen hochsignifikanten positiven Effekt der Homeoffice-Nutzung der Frauen auf. Frauen, die beginnen von zu Hause zu arbeiten, dehnen ihre

³ Zur weiteren Analyse der Robustheit dieser Ergebnisse werden in einem Modellvergleich die verschiedenen Kontrollvariablen stufenweise eingeführt, um Vorzeichen, Stärke und Signifikanz der Effekte zu vergleichen (Tabelle A4 im Anhang, Modelle (i) bis (vi)). Das Muster der Ergebnisse stützt die inhaltliche Interpretation der diskutierten Zusammenhänge und weist auf die beschränkte Variation in den limitierten Daten hin.

Haushaltstätigkeiten um etwa 1,7 Stunden pro Woche aus (Tabelle 3, Modell (ii)). Die Aufnahme von Homeoffice durch Männer hat keinen signifikanten Effekt auf das Zeitkontingent für informelle Sorgearbeit ihrer Partnerinnen. Interessanterweise ergibt sich ein spiegelbildlicher Effekt für die Stunden informeller Sorgearbeit der Männer. Beginnen Männer, von zu Hause zu arbeiten, investieren sie ca. 0,6 Stunden pro Woche zusätzlich in informelle Sorgearbeit (Tabelle 3, Modell (iii)). Der Effekt ist deutlich kleiner als für Frauen und wird nur unpräzise geschätzt (der Koeffizient hat einen relativ größeren Standardfehler). Damit gilt für Männer ein vergleichbarer Mechanismus wie für Frauen, allerdings in abgeschwächter Form. Insoweit kann als Zwischenfazit für den *durchschnittlichen Einfluss von Homeoffice auf den Gender Care Share* Folgendes festgehalten werden: Homeoffice führt zur Ausweitung von informeller Sorgearbeit sowohl bei Frauen als auch bei Männern in Paarhaushalten.

V.2. Effektheterogenität: verschiedene Konstellationen der Homeoffice-Nutzung

Wirken sich paarspezifische *Konstellationen der Homeoffice-Nutzung* auf den Gender Care Share aus? Unterscheiden sich die Effekte, wenn *sowohl der Partner als auch die Partnerin Homeoffice* in Anspruch nehmen im Vergleich zu Haushalten, in denen *nur Frauen* oder *nur Männer* teilweise im Homeoffice arbeiten? Die Ergebnisse der erweiterten Spezifikation mit den Dummies für unterschiedliche Nutzungs-Konstellationen (Abschnitt III.7.3 oben) zeigt, dass in den Haushalten, in denen sowohl der Partner als auch die Partnerin beginnen von zu Hause zu arbeiten, sich der Gender Care Share nicht signifikant verändert (Tabelle 4, Modell (i)). Zwar dehnen die Frauen in dieser Konstellation ihre Sorgearbeit um etwa zweieinhalb Stunden aus (Modell (ii)), die Männer reduzieren ihr Stunden aber nicht (Modell (iii)).

Tabelle 4 *Lineare Panelregressionen, Paarhaushalte, Effektheterogenität: Konstellationen der Homeoffice-Nutzung*

Abhängige Variablen	(i) Gender Care Share (%)		(ii) Informelle Sorgearbeit Frau (Stunden/Woche)		(iii) Informelle Sorgearbeit Mann (Stunden/Woche)	
	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹
Erklärende Variablen²						
Homeoffice Frau allein	0,432	(0,823)	1,066	(0,652)	-0,091	(0,439)
Homeoffice Mann allein	-1,277**	(0,650)	-0,249	(0,501)	0,631*	(0,334)
Homeoffice Frau und Mann	1,177	(1,231)	2,572**	(0,883)	0,297	(0,592)
Kontrollvariablen³						
Individuell Frau	✓		✓		✓	
Individuell Mann	✓		✓		✓	
Haushalt	✓		✓		✓	
Fixe Effekte⁴						
Zeit	✓		✓		✓	
Beruf	✓		✓		✓	
Branche	✓		✓		✓	

Haushalt	✓	✓	✓
Beobachtungen	18,373	18,373	18,373

Anmerkungen: Koeff. – Regressionskoeffizient; S.F. – Standardfehler.

1 – White/Huber-robuste Standardfehler, geclustert auf Ebene der Haushalte. 2 – Referenzkategorie: Weder Partner noch Partnerin im Homeoffice. 3 – Vgl. detailliert Abschnitt III.6. 4 – Vgl. detailliert Abschnitt III.7.1.

*** signifikant zum 1 %-Niveau; ** signifikant zum 5 %-Niveau; * signifikant zum 10%-Niveau.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013; eigene Berechnungen.

Die Veränderung des Gender Care Share ist zwar positiv, allerdings unpräzise geschätzt und insignifikant. Das ist auch damit zu erklären, dass die Konstellation, in der sowohl die Partnerin als auch der Partner im Homeoffice tätig sind, relativ selten vorkommt (Abbildung 9) und daher die Fallzahlen in unserer Untersuchungsstichprobe begrenzt sind.

Dagegen verläuft der Effekt in Haushalten, in denen nur der Mann von zu Hause arbeitet, in die entgegengesetzte Richtung: Hier ist der Gender Care Share signifikant um etwa 1,3 Prozentpunkte niedriger im Vergleich zu Haushalten, in denen keiner von beiden von zu Hause arbeitet (Tabelle 4, Modell (i)). Die Reduktion des Gender Care Shares in dieser Konstellation ergibt sich vor allem durch die zusätzlich geleistete Sorgearbeit der Männer im Umfang von ca. 0,6 Stunden pro Woche (Tabelle 4, Modell (iii)). Frauen arbeiten tendenziell etwas weniger zu Hause (Modell (ii)). Obwohl der Effekt für sich genommen nicht statistisch signifikant ist, führt die Kombination der Reaktionen von Männern und Frauen offensichtlich zu einer Reduktion des Gender Care Shares, die auch statistisch signifikant ist. Hierbei ist ebenfalls zu beachten, dass die Verringerung von gut einem Prozentpunkt im Vergleich zum Niveau des Gender Care Share, der in dieser Konstellation mit knapp 68 % am höchsten ist (vgl. Abbildung 13 oben), relativ bescheiden ausfällt. In der Konstellation, in der nur die Frau im Homeoffice arbeitet, ergibt sich zwar ein positiver Regressionskoeffizient bei den Sorgearbeitsstunden der Frau; dieser ist jedoch nicht statistisch signifikant (Tabelle 4, Modell (ii)). Männer verändern ihre Sorgearbeitsstunden nicht, wenn ausschließlich ihre Partnerin im Homeoffice arbeitet.

Diese Ergebnisse ermöglichen eine differenzierte Interpretation der Zusammenhänge: Homeoffice reduziert dann den Gender Care Share, wenn diese Form der Flexibilität nur von Männern in Anspruch genommen wird. Arbeiten ausschließlich die Männer von zu Hause, tragen sie mehr zum Haushalt und Sorgetätigkeiten bei. Allerdings muss beachtet werden, dass in Haushalten mit dieser Konstellation das Niveau des Gender Care Shares über dem Mittel aller Haushalte liegt. Frauen verrichten demnach in diesen Haushalten – unabhängig vom Homeoffice ihrer Männer – überdurchschnittlich viel Care-Arbeit. Homeoffice der Männer reduziert diese Diskrepanz. Hingegen erhöht die parallele Inanspruchnahme ortflexiblen Arbeitens des Partners und der Partnerin wie auch die alleinige Nutzung von Homeoffice durch die Partnerin tendenziell den Gender Care Share. Obwohl für beide Konstellationen jeweils keine statistisch signifikanten Effekte identifiziert werden konnten, bilden beide Nutzungskonstellationen zusammen die Grundlage für einen statistisch signifikanten

positiven Durchschnittseffekt für Frauen: In den Haushalten, in denen Frauen – entweder allein oder mit ihrem Mann – im Homeoffice arbeiten, erhöht dies den Gender Care Share, da Frauen ihre unbezahlte Sorgearbeit signifikant ausdehnen (Tabelle 3). Da der Zusammenhang für Frauen stärker ist als für Männer, erhöht sich durch die Homeoffice-Nutzung von Männern und Frauen der Gender Care Share insgesamt leicht.

V.3. Effektheterogenität: Interaktionen mit individual- und betriebspezifischen Merkmalen

In diesem Abschnitt werden die Zusammenhänge zwischen Homeoffice von Frauen und Männern im Kontext verschiedener individueller und Job-bezogener Merkmale untersucht. Zunächst ist auf einige *methodische Details* hinzuweisen, um eine Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern. Die Ergebnisse beruhen auf einer Spezifikation, in der jeweils die Dummy-Variablen für die Homeoffice-Nutzung von Frauen und Männern interagiert werden mit individual- oder betriebspezifischen Merkmalen (Modell (4), vgl. Abschnitt III.7.3). Beispielsweise können Beschäftigte nach Betriebsgrößen (kleine, mittlere und große Betriebe) eingeteilt werden. Jedoch bleibt bei den meisten dieser Einteilungen eine Kategorie unbesetzt. Im Beispiel der Betriebsgrößen ist es die Kategorie der Selbstständigen, die überhaupt nicht in einem Betrieb arbeiten. Auch aus diesem Grund werden jeweils die Ergebnisse für den nicht interagierten Homeoffice-Dummy ausgewiesen (Tabelle 5), der den Effekt von Homeoffice für diese „Restkategorie“ im Vergleich zu Haushalten ohne Homeoffice des Mannes bzw. der Frau misst. Interpretiert werden alle Effekte – analog zu den bisherigen Ergebnissen – zur *Basiskategorie*, also jeweils *Haushalte ohne Homeoffice für Frauen bzw. Männer*. Der Gesamteffekt für eine Gruppe ist die Summe der Koeffizienten des Homeoffice-Dummys mit dem jeweiligen Interaktionsterm. Die Koeffizienten der Interaktionsterme messen die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Homeoffice-Nutzer*innen.

Zunächst wird der Effekt des Homeoffice von Frauen und Männern nach der jeweiligen *Betriebsgröße* differenziert (Tabelle 5, Modell (i)). Bei den Männern zeigt sich, dass Homeoffice von Männern in Großbetrieben ab 200 Mitarbeiter*innen den Gender Care Share sogar leicht erhöht (Haupteffekt -3,7 Prozentpunkte plus 4,5 Prozentpunkte Interaktionsterm). Diese Männer scheinen infolge von Homeoffice tendenziell weniger informelle Sorgearbeit zu leisten, was den Gender Care Share steigen lässt. Männer in kleinen Betrieben (unter 20 Mitarbeiter*innen) und in mittleren Betrieben (mehr als 20 und weniger als 200 Mitarbeiter*innen), die von zu Hause arbeiten, weisen einen negativen Gesamteffekt auf. Besonders stark und statistisch signifikant ist der Effekt in der „Restkategorie“, die hier im Wesentlichen männliche *Selbstständige* umfasst: Arbeiten diese im Homeoffice, tragen sie auch mehr zur informellen Sorgearbeit bei und reduzieren den Gender Care Share im Vergleich zu allen Haushalten ohne Männer im Homeoffice um knapp 4 Prozentpunkte. Für Frauen erge-

ben sich keine signifikanten Unterschiede. Auch die Differenzierung nach *Branchen* weist vor allem Unterschiede für Männer auf: Hier erhöht Homeoffice des Mannes vor allem im produzierenden Gewerbe den Gender Care Share im Vergleich zu den übrigen Branchen wie auch im Vergleich zu Haushalten ohne Männer im Homeoffice (Tabelle 5, Modell (ii)). Den Effekt für Frauen im primären Sektor, Bergbau und Baugewerbe sollte aufgrund der geringen Fallzahlen in diesem Bereich nicht überbewertet werden.

Tabelle 5 **Lineare Panelregressionen, Paarhaushalte, Effektheterogenität**

(i) Firmengröße		(ii) Branche		(iii) Berufsstatus		(iv) Führungsverantwortung		(v) Gleitzeit	
Abhängige Variable	Gender Care Share	Abhängige Variable	Gender Care Share	Abhängige Variable	Gender Care Share	Abhängige Variable	Gender Care Share	Abhängige Variable	Gender Care Share
Erklärende Variablen	Koeff. S.F. ¹	Erklärende Variablen	Koeff. S.F. ¹	Erklärende Variablen	Koeff. S.F. ¹	Erklärende Variablen	Koeff. S.F. ¹	Erklärende Variablen	Koeff. S.F. ¹
HO Fr.	1,5 (1,9)	HO Fr.	2,0 (1,4)	HO Fr.	3,7** (1,5)	HO Fr.	1,4** (0,7)	HO Fr.	0,4 (1,8)
HO Fr. x kl. Firma	-0,0 (2,1)	HO Fr. x LW/BB/B	6,3* (3,3)	HO Fr. x BS niedr.	0,6 (2,0)	HO Fr. x Verantw.	-3,3 (2,1)	HO Fr. x Gleitzeit	-3,7 (3,0)
HO Fr. x mi. Firma	0,3 (2,3)	HO Fr. x Prod. Ge.	-1,0 (2,1)	HO Fr. x BS mittel	-2,8 (1,7)	HO Ma.	-0,9 (0,6)	HO Ma.	2,3 (1,6)
HO Fr. x gr. Firma	-1,2 (2,2)	HO Fr. x DL	-1,2 (1,5)	HO Fr. x BS hoch	-5,6*** (2,0)	HO Ma. x Verantw.	0,4 (1,3)	HO Ma. x Gleitzeit	-6,1** (2,7)
HO Ma.	-3,7* (1,9)	HO Ma.	-2,8*** (1,1)	HO Ma.	-2,2** (1,1)				
HO Fr. x kl. Firma	1,7 (2,0)	HO Ma. x LW/BB/B	0,5 (3,2)	HO Ma. x BS niedr.	-6,6 (4,0)				
HO Fr. x mi. Firma	1,9 (2,2)	HO Ma. x Prod. Ge.	3,7*** (1,4)	HO Ma. x BS mittel	1,8 (1,5)				
HO Fr. x gr. Firma	4,5** (2,0)	HO Ma. x DL	2,1* (1,3)	HO Ma. x BS hoch	2,1 (1,3)				
Kontrollvariablen²									
Individuell Frau	✓		✓		✓		✓		✓
Individuell Mann	✓		✓		✓		✓		✓
Haushalt	✓		✓		✓		✓		✓
Fixe Effekte³									
Zeit	✓		✓		✓		✓		✓
Beruf	✓		✓		✓		✓		✓
Branche	✓		✓		✓		✓		✓
Haushalt	✓		✓		✓		✓		✓
Beobachtungen	18.373		18.373		18.373		18.373		7.902

Anmerkungen: Koeff. – Regressionskoeffizient; S.F. – Standardfehler; HO Fr. – Homeoffice Frauen; HO Ma. – Homeoffice Männer; kl. – kleine; mi. – mittlere; gr. Große; LW/BB/B – Landwirtschaft, Bergbau, Baugewerbe; Prod. Ge. – Produzierendes Gewerbe; DL – Dienstleistungen; BS – Berufsstatus; niedr. – niedrig; Verantw. – Führungsverantwortung; Selbstbe. – selbstbestimmte Arbeitszeiten.

1 – White/Huber-robuste Standardfehler, geclustert auf Ebene der Haushalte. 2 – Vgl. detailliert Abschnitt III.6. 3 – Vgl. detailliert Abschnitt III.7.1.

*** signifikant zum 1 %-Niveau; ** signifikant zum 5 %-Niveau; * signifikant zum 10%-Niveau.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013; eigene Berechnungen.

Die größten Unterschiede werden für eine Unterscheidung der Effekte bei Männern und Frauen nach der *beruflichen Stellung* deutlich (Tabelle 5, Modell (iii)). Ortsflexibles Arbeiten für Frauen mit mittlerer beruflicher Stellung erhöht den Gender Care Share weniger deutlich als im Mittel: 3,7 Prozentpunkte (Haupteffekt) minus 2,8 Prozentpunkte (Interaktion) bedeuten eine Steigerung um etwa einen Prozentpunkt. Für Frauen mit hoher beruflicher Stellung geht der Gesamteffekt sogar in die andere Richtung als für alle anderen Frauen im Homeoffice: 3,7 Prozentpunkte (Haupteffekt) minus 5,6 Prozentpunkte (Interaktion) ergeben eine Veränderung von etwa -2 Prozentpunkten. Der Gender Care Share in Haushalten mit Frauen in hoher beruflicher Stellung reduziert sich, wenn sie beginnen, auch im Homeoffice zu arbeiten. Der allgemeine Zusammenhang, dass zu Hause arbeitende Frauen mehr im Haushalt und der informellen Sorgearbeit tun, gilt nicht für diese Gruppe; hier reduzieren Frauen ihren Zeitaufwand in diesen Bereichen. Allerdings ist der Anteil von Frauen in hohen beruflichen Positionen nach wie vor gering (vgl. die deskriptiven Statistiken in Tabelle A2 im Anhang). Bei Männern zeigen sich ähnliche Muster mit entsprechend umgekehrten Vorzeichen, jedoch nicht statistisch signifikant: Homeoffice von Männern in niedriger Stellung reduziert den Gender Care Share. Hingegen sind die Veränderungen bei Männern in mittlerer oder höherer beruflicher Stellung durch Homeoffice insgesamt (Haupteffekt plus Interaktion) etwa gleich Null. Demnach kann geschlossen werden, dass insbesondere Arbeitnehmerinnen, die in höheren beruflichen Positionen arbeiten, infolge von Homeoffice nicht mehr, sondern eher weniger Zeit in informelle Sorgearbeit investieren.

Während die Interaktionen mit *Führungsverantwortung* im Unternehmen kaum interpretierbare Unterschiede im Effekt von Homeoffice für Männer und Frauen aufweisen (Tabelle 5, Modell (iv)), ergeben sich interessante Unterschiede für die Möglichkeit, *Gleitzeit* mit Homeoffice zu verbinden (Tabelle 5, Modell (v)). Obwohl diese Variable für weniger SOEP-Wellen abgefragt wurde als in unserer Hauptanalyse und für die anderen Interaktionen und die Datenbasis daher noch schmaler ist, zeigen sich zumindest für Männer signifikante Unterschiede. Nutzen Männer Gleitzeit und Homeoffice, erhöhen sie ihre Zeit für informelle Sorgearbeit und der Gender Care Share im Haushalt verringert sich (Haupteffekt 2,3 Prozentpunkte minus 6,1 Prozentpunkte Interaktion). Bei der Größe des Koeffizienten dieses Interaktionsterms ist zu beachten, dass er auf einer begrenzten Fallzahl basiert. Das Muster ist identisch für Frauen, allerdings nicht statistisch signifikant.

VI. Diskussion der Ergebnisse und Fazit

Die Digitalisierung der Arbeitswelt, d. h. die Verbreitung digitaler Kommunikationstechnologien und Netzwerke bzw. Clouds, geben Beschäftigten zunehmend die Möglichkeit, ortsflexibel zu arbeiten. Dies hat potenzielle Vorteile für die Beschäftigten, die mit der Arbeit von zu Hause eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzielen können. Da immer mehr Männer prinzipiell die Möglichkeit haben, ihre Arbeit von zu Hause zu erbringen, und ortsflexibles Arbeiten aufgrund der stärkeren Verbreitung in den Betrieben normaler werden kann, könnte Homeoffice zunehmend ein Vereinbarkeitssinstrument auch für Männer sein und so zu einem geringeren Gender Care Share beitragen. Ist Homeoffice aber tatsächlich mit einem geringeren Gender Care Share verbunden? Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Homeoffice von Frauen und Männern in Paarhaushalten und dem Anteil, den Frauen an der gesamten informellen Sorgearbeit aufbringen? Welchen Einfluss hat die Nutzung von Homeoffice durch Frauen und die Nutzung von Homeoffice durch Männer auf die individuelle Zeit, die Männer und Frauen jeweils in informelle Sorge investieren? Zeigen sich Unterschiede, wenn Männer und Frauen parallel Homeoffice nutzen? Welche Rolle spielen dabei individualspezifische Merkmale (z. B. die berufliche Stellung, Mitarbeiter*innen-Verantwortung) oder betriebsbezogene Kontextfaktoren (z. B. Unternehmensgröße, Branche oder die Nutzung von Gleitzeit) für diese Zusammenhänge?

VI.1. Ergebnisse

Die vorliegende Expertise bestätigt, dass Frauen nach wie vor den Löwenanteil an der unbezahlten Care-Arbeit bewältigen. In Paarhaushalten beträgt der *Gender Care Share* ca. 66 %, d. h. etwa zwei Drittel der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit in Paarhaushalten wird von Frauen geleistet. Die Nutzung von *Homeoffice* ist sehr ungleich verteilt. Zum einen nutzen Männer Homeoffice häufiger als Frauen (knapp 24 % im Vergleich zu knapp 17 %). Zum anderen wird bei beiden Geschlechtern Homeoffice insbesondere durch hoch qualifizierte Beschäftigte, Beschäftigte mit hohen Verdiensten sowie Beschäftigte in hoher beruflicher Stellung in Anspruch genommen. Die Ergebnisse von Panelregressionen zeigen, dass *Homeoffice mit einer leichten Erhöhung des Gender Care Shares* in Partnerschaften verbunden ist – zu Ungunsten von Frauen. Die Ergebnisse zeigen, dass Homeoffice im Durchschnitt zur Ausweitung von informeller Sorgearbeit sowohl bei Frauen als auch bei Männern in Paarhaushalten führt, der Effekt in absoluten Stunden für Frauen aber stärker ist. Frauen, die beginnen von zu Hause zu arbeiten, dehnen ihre Haushaltstätigkeiten um etwa 1,7 Stunden, Männer um ca. 0,6 Stunden pro Woche aus. Für die im Homeoffice arbeitenden Frauen kann eine Erhöhung des Gender Care Share um 1,2 Prozentpunkte identifiziert werden. Der entgegengesetzt verlaufende Effekt für Männer ist nicht signifikant. Da der Zusammenhang für Frauen stärker ist als für Männer,

erhöht die Ort-Zeit-Flexibilisierung des Arbeitens von Männern und Frauen den Gender Care Share insgesamt leicht.

Diese Ergebnisse bestätigen Studien, nach denen Frauen Homeoffice deutlich häufiger als Männer für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen (Hilbrecht et al. 2013; Kim 2018; Lott 2019; Maruyama und Tietze 2012; Noonan et al. 2007; Powell und Craig 2015; Schmook und Konradt 2000; Sullivan und Lewis 2001). Da Frauen nach wie vor den Löwenanteil an informeller Sorgearbeit übernehmen (van der Lippe et al. 2011) und sie sich daher stärker mit der Familienrolle identifizieren (müssen) als Männer (Bielby und Bielby 1989; Duxbury und Higgens 1991; Schiemann 2006), sind flexible Arbeitsarrangements für sie eher Vereinbarkeitsinstrumente als für ihre Partner. Darüber hinaus machen die Ergebnisse deutlich, dass sich der Gender Care Share vor allem dann erhöht, sobald Frauen im Homeoffice arbeiten – unabhängig davon, ob ihre Partner ebenfalls zu Hause arbeiten oder nicht.

Differenziert nach partnerschaftsbezogenen Konstellationen der Homeoffice-Nutzung zeigt sich, dass Homeoffice den Gender Care Share signifikant reduziert, wenn es allein von Männern in Anspruch genommen wird. Dabei ist zu beachten, dass unabhängig von Auswirkungen der Homeoffice-Nutzung in denjenigen Haushalten, in denen allein der Mann im Homeoffice arbeitet, Frauen grundsätzlich einen überdurchschnittlichen hohen Anteil an der Sorgearbeit verrichten. Ein Wechsel des Mannes ins Homeoffice führt hier dazu, dass sich diese überdurchschnittlich starke Diskrepanz etwas verringert. Für Paarhaushalte, in denen Frauen – entweder allein oder parallel zu ihrem Partner – im Homeoffice tätig sind, lassen sich mit den vorhandenen Daten für die je spezifische Konstellation keine statistisch signifikanten Effekte von Homeoffice identifizieren. Allerdings führt die Inanspruchnahme von Homeoffice durch Frauen im Durchschnitt zu einer signifikanten Erhöhung des Gender Care Shares, da Frauen ihre unbezahlte Sorgearbeit als Folge von Homeoffice deutlicher ausdehnen als Männer.

Im Hinblick auf individuelle Merkmale zeigt sich, dass Homeoffice für Frauen in mittlerer beruflicher Stellung den Gender Care Share unterdurchschnittlich erhöht. Für Frauen in hoher beruflicher Stellung kehrt sich sogar die Richtung um: Der Gender Care Share in Haushalten mit Frauen in hoher beruflicher Stellung reduziert sich, wenn sie beginnen, im Homeoffice zu arbeiten. Bei Männern zeigen sich ähnliche Muster mit entsprechend umgekehrten Vorzeichen. Damit investieren Frauen wie Männer in höheren beruflichen Positionen infolge von Homeoffice nicht mehr, sondern eher weniger Zeit in informelle Sorgearbeit. Dieses Ergebnis bestätigt die Annahme, dass Homeoffice aufgrund der hohen Arbeitsbelastung in höheren beruflichen Stellungen weniger zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt bzw. seltener als Vereinbarkeitsinstrument genutzt werden kann.

Im Hinblick auf Betriebsmerkmale führt Homeoffice von Männern in Großbetrieben – abweichend vom mittleren Effekt – eher zur Erhöhung des Gender Care Shares. Dieses Ergebnis widerspricht den

aus theoretischen Überlegungen und veröffentlichten Studien abgeleiteten Annahmen, dass Homeoffice den Gender Care Share in großen Betrieben eher reduziert. Die empirische Evidenz für Männer untermauert zudem, dass Homeoffice in Verbindung mit Gleitzeit zur Vereinbarkeit beiträgt: Männer mit Homeoffice und Gleitzeit verringern den Gender Care Share in ihren Partnerschaften deutlich (um etwa vier Prozentpunkte). Dieses Ergebnis zeigt, dass die Kontrolle von Arbeitnehmer*innen über ihre Arbeitszeit Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument stärkt, und zwar in erster Linie für Männer.

Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass die Digitalisierung nicht zwangsläufig zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt, da Männer nicht im gleichen Maße wie Frauen Homeoffice für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen. Im Gegenteil kann Homeoffice die traditionelle Arbeitsteilung in ungleichgeschlechtlichen Partnerschaften festigen oder gar verstärken. Damit Homeoffice als Vereinbarkeitsinstrument sowohl für Männer als auch für Frauen verwendet werden kann, müssen die betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen angepasst bzw. verändert werden. Welche Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, zeigt der abschließende Abschnitt auf.

VI.2. Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ob flexible Arbeitsarrangements mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben verbunden sind und somit überhaupt das Potenzial haben, zur Geschlechtergleichheit beizutragen, ist vor allem von den betrieblichen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen abhängig. Damit wird die letzte Forschungsfrage beantwortet: Welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit der Konflikt zwischen Erwerbsarbeit und informeller Sorgearbeit entschärft werden kann?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Betrieben erschwert, in denen eine Leistungskultur und hohe Anforderungen vorherrschen (Abendroth und Reimann 2018), etwa, wenn von Beschäftigten erwartet wird, gegenüber Stress widerstandsfähig zu sein, Überstunden zu arbeiten, ständig erreichbar zu sein oder wenn Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen Karrierenachteile befürchten müssen (Abendroth und Reimann 2018; van der Lippe und Lippényi 2018). In einer solchen Betriebskultur wird von Beschäftigten oftmals erwartet, die Erwerbsarbeit vor alle anderen Lebensbereiche zu stellen (Chung 2018; Lott und Abendroth 2019; Williams et al. 2013). Homeoffice und andere flexible Arbeitsarrangements können unter diesen Umständen Vereinbarkeitsprobleme sogar verschärfen, da Beschäftigte flexibles Arbeiten dafür nutzen, länger zu arbeiten (Abendroth und Reimann 2018).

Damit Beschäftigte Beruf und Familie besser vereinbaren können und flexible Arbeitsarrangements die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich unterstützen, bedarf es struktureller und kultu-

reller Veränderungen im Betrieb (Kossek et al. 2010). Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen die Personalpolitik, die Arbeitsorganisation, die Verteilung der Arbeitsaufgaben und die Arbeitsmenge angepasst werden (Klenner und Lott 2016; Kossek et al. 2010; Samtleben et al. 2019). Eine Personalpolitik, die für ausreichend Personal für die zur bewältigenden Arbeitsmengen sorgt, verbindliche Vertretungsregelungen, die Umverteilung von Arbeitsaufgaben und die Anpassung der Arbeitsmenge an die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten sind einige wichtige Maßnahmen auf struktureller Ebene (Klenner und Lott 2016; Lott 2017; Samtleben et al. 2019).

Auf kultureller Ebene müssen sich die Vorstellungen darüber wandeln, welche Arbeitsleistung und Arbeitshaltung von Beschäftigten erwartet werden kann (Kossek et al. 2010). Beschäftigte, die familiären Verpflichtungen neben der Arbeit nachkommen und dafür Flexibilität brauchen, müssen als voll anerkannte Arbeitskräfte gelten, die keine Karrierenachteile befürchten müssen. Dabei spielen Vorgesetzte eine wesentliche Rolle, denn sie sind diejenigen, die die Arbeitsleistung bewerten und über den weiteren beruflichen Werdegang entscheiden (Kossek et al. 2010). Fühlen sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten bei Vereinbarkeitsproblemen unterstützt, erleben sie weniger Konflikte zwischen Beruf und Familie und profitieren stärker vom Homeoffice (Abendroth und Reimann 2018; Hammer et al. 2009; Lautsch et al. 2009). Schulungen von Führungskräften, die für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und für die Entgrenzungsrisiken im Homeoffice und anderen flexiblen Arbeitsarrangements sensibilisieren und zum unterstützenden Umgang mit Mitarbeiter*innen ausgebildet, sind notwendige Instrumente (Kossek et al. 2010). Klare Beurteilungskriterien und Transparenz über Beurteilungen und Beförderungen geben Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten und damit aufgrund der vorherrschenden Präsenzkultur das Risiko haben, stigmatisiert zu werden (Chung 2018; Lott und Abendroth 2019; Munsch 2016), Sicherheit und verringern so Vereinbarkeitsprobleme (Raghuram und Wiesenfeld 2004).

Auch die Unterstützung durch den Betrieb in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Work-Life Balance der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice zentral (Allen 2001; Kossek et al. 2010). Betriebliche Maßnahmen wie die Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten in Teilzeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten in Führungspositionen können zu einer unterstützenden Vereinbarkeitskultur beitragen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Homeoffice verbessern (Lott im Erscheinen).

Bei den betrieblichen Regelungen ist ebenfalls zentral, dass die flexiblen Arbeitsarrangements für möglichst alle gelten (Kossek et al. 2010; Ryan und Kossek 2008). Je höher der Anteil der Mitarbeiter*innen mit Zugang zum Homeoffice im Betrieb, desto besser ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben im Homeoffice (Lott 2020, im Erscheinen). Es muss also ein universeller Zugang zum Homeoffice bestehen bzw. es sollte für jeden Arbeitsplatz geprüft werden, ob Tätigkeiten

zu Hause erbracht werden können. Ist es aus technischen bzw. arbeitsplatzspezifischen Gründen nicht möglich, im Homeoffice zu arbeiten, könnten Kompensationen (z. B. zeitflexibles Arbeiten) angeboten werden. Die Universalität von flexiblen Arbeitsarrangements verhindert Interessenskonflikte im Betrieb und soziale Ausgrenzungen (Kossek et al. 2010; Lott und Abendroth 2019; Ryan und Kossek 2008), insbesondere von Arbeitnehmer*innen auf niedrigeren Positionen und damit von ethnischen Minderheiten und Frauen (Lambert und Waxman 2005). Der universelle Zugang zu flexiblen Arbeitsarrangements kann darüber hinaus zu einer Veränderung der Betriebskultur beitragen, in der bei Vereinbarkeitsthemen oft nur spezifische Gruppen adressiert werden, wie beispielsweise Mütter. Wichtig ist aber, auch für Männer den Anreiz zu setzen, flexible Arbeitsarrangements für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen und insbesondere sie für die Entgrenzungsrisiken von Arbeit im Homeoffice zu sensibilisieren. Führungskräfte und betriebliche Maßnahmen sollten daher explizit auch Männer beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ansprechen.

Neben dem universellen Zugang zum Homeoffice ist es ebenfalls zentral, dass die Konditionen für ortsflexibles Arbeiten für Arbeitnehmer*innen verhandelbar und nicht betrieblich festgelegt sind. Die Kriterien für die Verhandlungen sollten dabei einheitlich sein, um die Bevorzugung bestimmter Gruppen zu vermeiden (Ryan und Kossek 2008). Letztlich müssen Beschäftigte die tatsächliche Wahlmöglichkeit haben, ortsflexibel zu arbeiten. Zwang zum Homeoffice verstärkt die Konflikte zwischen Beruf und Familie (Kaduk et al. 2019; Kossek et al. 2006).

Neben diesen betrieblichen Maßnahmen sowohl auf struktureller als auch auf kultureller Ebene zeigen Studien, dass wohlfahrtsstaatliche Regelungen einen Einfluss darauf haben, wie flexible Arbeitsarrangements genutzt werden (Kurowska 2018; Lott 2019). Wohlfahrtsstaatliche Regelungen prägen die Handlungsstrategien von Individuen (Heinz 1991) und somit die Verwendung flexibler Arbeitsarrangements in Partnerschaften. So ist die geschlechtsbezogene Nutzung von Homeoffice in Ländern wie Schweden geringer als in Polen, wo die wohlfahrtsstaatliche Politik eher traditionelle Geschlechterarrangements fördert (Kurowska 2018). Die Sozialpolitik in Schweden setzt hingegen auf Universalität und Geschlechtergleichheit durch familienfreundliche Maßnahmen, die auf die gleichen Verwirklichungschancen für Frauen und Männer abzielen (Gregory und Milner 2009). Flexibilität bedeute hier die individuelle Autonomie für alle (Bäck-Wiklund und Plantin 2007) und sowohl Frauen also auch Männer werden ermutigt, informelle Sorgearbeit zu übernehmen (Lewis und Plomien, 2009).

In Deutschland sind die Partnermonate beim Elterngeld und das ElterngeldPlus gute Beispiele für die staatliche Förderung von Universalität, da hiermit Anreize für Männer geschaffen werden, ihre Erwerbsarbeit für informelle Sorgearbeit zu unterbrechen bzw. ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen zu reduzieren. Der universelle Zugang zu flexiblen Arbeitsarrangements könnte ebenfalls durch staatliche Regelungen, wie ein Recht auf Homeoffice oder das Wahlarbeitszeitgesetz, das der Deutsche

Juristinnenbund vorschlägt, gewährleistet werden. Zudem könnte die Abschaffung wohlfahrtsstaatlicher Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren wie beispielsweise das Ehegattensplitting zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer effektiveren Wirkung von Home-office als Vereinbarkeitsinstrument für Frauen und Männer führen.

Literatur

- Abendroth, A.-K./Reimann, M. (2018): Telework and work-family conflict across workplaces. Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures, in: Contemporary Perspectives in Family Research: The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges 15, S. 323-348.
- Allen, T. D. (2001): Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions, in: Journal of Vocational Behavior 58 (3), S. 414-435.
- Appelbaum, E. (2000): Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off, Ithaca.
- Arntz, M./Ben Yahmed, S./Berlingieri, F. (2019): Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages, ZEW Discussion Paper No. 19-015, Mannheim.
- Bäck-Wiklund, L./Plantin, L. (2007): The workplace as an arena for negotiating the work-family boundary: A case study of two Swedish social services agencies, in: Crompton, R. (Hrsg.): Women, Men and Family in Europe, Basingstoke, S. 171-189.
- Baumann, H./Brehmer, W. (2016): Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI Mitteilungen 96 (3), S. 201-210.
- Bielby, W. T./Bielby, D. D. (1989): Family ties. Balancing commitments to work and family in dual earner households, in: American Sociological Review 54 (5), S. 776-789.
- Biron, M./van Veldhoven, M. (2016): When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers, in: Journal of Organizational Behavior 37 (8), S. 1317-1337.
- Brandth, B./Kvande, E. (2016): Fathers and flexible parental leave, in: Work, Employment & Society 30 (2), S. 275-290.
- Brannen, J. (2005): Time and the negotiation of work-family boundaries. Autonomy or illusion?, in: Time & Society 14 (1), S. 113-131.
- Burchell, B. (2002): The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification, in: Burchell, B./Ladipo, D./Wilkinson, F. (Hrsg.): Job Insecurity and Work Intensification, London, S. 61-76.
- Campbell Clark, S. (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance, in: Human Relations 53 (6), S. 747-770.
- Carstensen, T. (2015): Im WWW nichts Neues. Warum die Digitalisierung der Arbeit Geschlechterverhältnisse kaum berührt, in: LuXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis 3.
- Chung, H. (2018): Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK, in: Social Indicators Research.
- Chung, H./van der Lippe, T. (2018): Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction, in: Social Indicators Research.

- Chung, H./van der Horst, M. (2018): Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking, in: *Human Relations* 71 (1), S. 47-72.
- Dex, S. (2002): *The Nature and Pattern of Family-Friendly Employment Policies in Britain*, Bristol.
- Duxbury, L. E./Higgins, C. A. (1991): Gender differences in work-family conflict, in: *Journal of Applied Psychology* 76 (1), S. 60–74.
- European Commission (2003): *Household production and consumption: Task force report for Eurostat, Unit E1 (2003rd ed.)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ferrant, G. /Thim, A. (2019): *Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality (OECD Development Policy Papers 16)*.
- Goebel, J./Grabka, M. M./Liebig, S./Kroh, M./Richter, D./Schröder, C./et al. (2018): The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics*, 239(2), S. 345–360.
- Greenhaus, J. H./Parasuraman, S./Granrose, C. S./Rabinowitz, S./Beutell, N. J. (1989): Sources of work-family conflict among two-career-couples, in: *Journal of Vocational Behavior* 34 (2), S. 133–153.
- Gregory, A./Milner, S. (2009): Work-life balance: A matter of choice?, in: *Gender, Work & Organization* 16 (1), S. 1-13.
- Hammer, L. B./Kossek, E. E./Yragui, N. L./Bodner, T. E./Hanson, G. C. (2009): Development and validation of a multidimensional measure for family supportive supervisor behaviors (FSSB), in: *Journal of Management* 35 (4), S. 837–856.
- Heinz, W. (Hrsg.) (1991): *Theoretical Advances in Life Course Research*, Weinheim.
- Hilbrecht, M./Shaw, S. M./Johnson, L. C./Andrey, J. (2013): Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life, in: *New Technology, Work and Employment* 28 (2), S. 130–144.
- Hofäcker, D./König, S. (2012): Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective, in: *International Journal of Sociology and Social Policy* 33 (9/10), S. 613–635.
- Kaduk, A./Genadek, K./Kelly, E. L./Moen, P. (2019): Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders, in: *Community, Work & Family* 22 (4), S. 412–442.
- Kim, J. (2018): Workplace flexibility and parent-child interactions among working parents in the U.S., in: *Social Indicators Research*.
- Klenner, C./Lott, Y. (2016): *Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb*, WSI Working Paper 203, Düsseldorf.
- Klunder, N. (2017): *Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Gießen.
- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, S. 1–29.
- Kossek, E. E. (2016): Managing work–life boundaries in the digital age, in: *Organizational Dynamics* 45 (3), S. 258–270.
- Kossek, E. E./Lautsch, B. A./Eaton, S. C. (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness, in: *Journal of Vocational Behavior* 68 (2), S. 347–367.

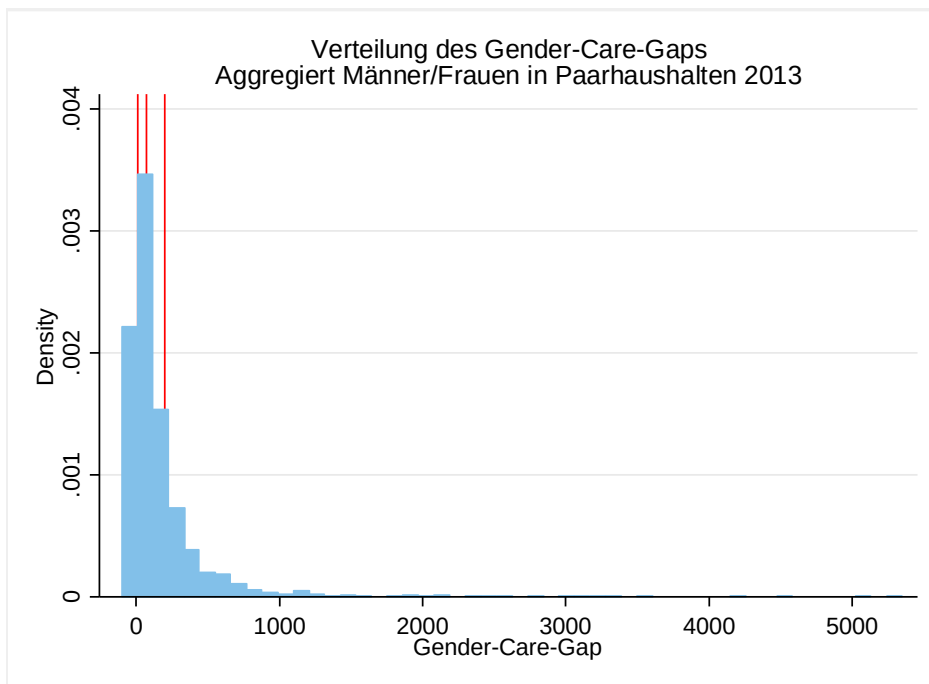
- Kossek, E. E./Lewis, S./Hammer, L. B. (2010): Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream, in: *Human Relations* 63 (1), S. 3–19.
- Kurowska, A. (2018): Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared, in: *Social Indicators Research*.
- Lambert, S. J./Waxman, E. (2005): Organizational stratification: Distributing opportunities for balancing work and life, in: Kossek E. E./Lambert, S. J. (Hrsg.): *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*, Mahwah, S. 103–126.
- Langner, L. A. (2018): Flexible men and successful women: The effects of flexible working hours on german couples' wages, in: *Work, Employment & Society* 32 (4), S. 687–706.
- Lautsch, B. A./Kossek, E. E./Eaton, S. C. (2009): Supervisory approached and paradoxed in managing telecommuting implementation, in: *Human Relations* 62 (6), S. 795–827.
- Leslie, L. M./Park, T.-Y./Mehng, S. A. (2012): Flexible work practices: A source of career premiums or penalties?, in: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.
- Lewis, J./Plomien, A. (2009): 'Flexicurity' as a policy strategy: The implications for gender equality, in: *Economy and Society* 38 (3), S. 433–469.
- Lott, Y. (2015): Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy, in: *European Journal of Industrial Relations* 21 (3), S. 259–274.
- Lott, Y. (2016): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage?, Hans-Böckler-Stiftung Forschungsförderung Report 1, Düsseldorf.
- Lott, Y. (2017): Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen!, Policy Brief Forschungsförderung 003, Düsseldorf.
- Lott, Y. (2018a): Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany, in: *Social Indicators Research*.
- Lott, Y. (2018b): Intra-individual and crossover effects of work contact in leisure time on satisfaction with work-life balance, WSI Working Paper 210, Düsseldorf.
- Lott, Y. (2019): Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flexitime?, in: *Human Relations*, S. 1–23.
- Lott, Y. (2019a): Weniger Arbeit mehr Freizeit? WSI Report 47, Düsseldorf.
- Lott, Y. (im Erscheinen): Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? WSI Report, Düsseldorf.
- Lott, Y./Abendroth, A.-K. (2019): Reasons for not working from home in an ideal worker culture, WSI Working Paper 211, Düsseldorf.
- Lott, Y./Chung, H. (2016): Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany, in: *European Sociological Review* 32 (6), S. 752–765.
- Lott, Y./Klenner, C. (2018): Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, in: *Community, Work & Family* 21 (5), S. 564–580.
- Maruyama, T./Tietze, S. (2012): From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework, in: *Personnel Review* 41 (4), S. 450–469.

- Maus, B./Winker, G. (2001): Bewegliche Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten, in: Winker, G. (Hrsg.): *Telearbeit und Lebensqualität: zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, Frankfurt/New York, S. 17–60.
- Munsch, C. L. (2016): Flexible work, flexible penalties: The effect of gender, childcare, and type of request on the flexibility bias, in: *Social Forces* 94 (4), S. 1567–1591.
- Noonan, M. C./Estes, S. B./Glass, J. L. (2007): Do workplace flexibility policies influence time spent in domestic labor?, in: *Journal of Family Issues* 28 (2), S. 263–288.
- OECD (2017): *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*: OECD.
- Ortega, J. (2009): Why do employers give discretion? Family versus performance concerns, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 48 (1), S. 1–26.
- Perrons, D. (1998): Gender as a form of social exclusion. Gender inequality in the regions of Europe, in: Lawless, P./Martin, R./Hardy, S. (Hrsg.): *Unemployment and Social Exclusion*, London, S. 154–181.
- Powell, A./Craig, L. (2015): Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia, in: *Work, Employment and Society* 29 (4), S. 571–589.
- Raghuram, S./Wiesenfeld, B. (2004): Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers, in: *Human Resource Management* 43 (2-3), S. 259–277.
- Reid, M. (1934): *Economics of Household Production*. New York: John Wiley.
- Reimer, T. (2015): Working time arrangements and family time of fathers: How work organization(s) shape fathers' opportunities to engage in childcare, in: *Management Revue* 26 (3), S. 227–252.
- Ridgeway, C. L. (1997): Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment, in: *American Sociological Review* 62 (2), S. 218–235.
- Russell, H./O'Connell, P. J./McGinnity, F. (2009): The impact of flexible working arrangements on work–life conflict and work pressure in Ireland, in: *Gender, Work and Organization* 16 (1), S. 73–97.
- Ryan, A. M./Kossek, E. E. (2008): Work-life policy implementation: breaking down or creating barriers to inclusiveness?, in: *Human Resource Management* 47 (2), S. 295–310.
- Samtleben, C. (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht (10/2019), S. 87–92.
- Samtleben, C./Bringmann, J./Bünning, M./Hipp, L. (2019): What Helps and What Hinders? Exploring the Role of Workplace Characteristics for Parental Leave Use and Its Career Consequences. *Soc. Sci.* 8, 270.
- Saraceno, C. (2015): A critical look to the social investment approach from a gender perspective, in: *Social Politics* 22 (2), S. 257–269.
- Schiemann, S. (2006): Gender, dimensions of work, and supportive coworker relations, in: *The Sociological Quarterly* 47 (2), S. 195–214.
- Schiemann, S. (2013): Job-related resources and the pressure of working life, in: *Social Science Research* 42 (2), S. 271–282.
- Schiemann, S./Whitestone, Y. K./van Gundy, K. (2006): The nature of work and the stress of higher status, in: *Journal of Health and Social Behavior* 47, S. 242–257.
- Schmook, R./Kondradt, U. (2000): Telearbeit, Freizeit und Familie: Analyse des Zeitbudgets und der erlebten Beanspruchung, in: *Zeitschrift für Familienforschung* 12 (3), S. 39–57.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Wichtige Informationen zur Nutzung des Scientific-Use-Files der Zeitverwendungserhebung 2012/2013*. H302/36391200. Bonn.

- Sullivan, O. (2013). What Do We Learn About Gender by Analyzing Housework Separately From Child Care? Some Considerations From Time-Use Evidence. *Journal of Family Theory & Review*, 5, 72–84. doi:10.1111/jftr.12007.
- Sullivan, C./Lewis, S. (2001): Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents, in: *Gender, Work and Organization* 8 (2), S. 123–145.
- van der Lippe, T./Lippényi, Z. (2018): Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces, in: *Social Indicators Research*.
- van der Lippe, T./de Ruijter, J./de Ruijter, E./Raub, W. (2011): Persistent inequalities in time use between men and women: A detailed look at the influence of economic circumstances, policies, and culture, in: *European Sociological Review* 27 (2), S. 164–179.
- White, M./Hill, S./McGovern, P./Mils, C./Smeaton, D. (2003): 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance, in: *British Journal of Industrial Relations* 41 (2), S. 175–195.
- Williams, J. C./Blair-Loy, M./Berdahl, J. L. (2013): Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234.

Anhang

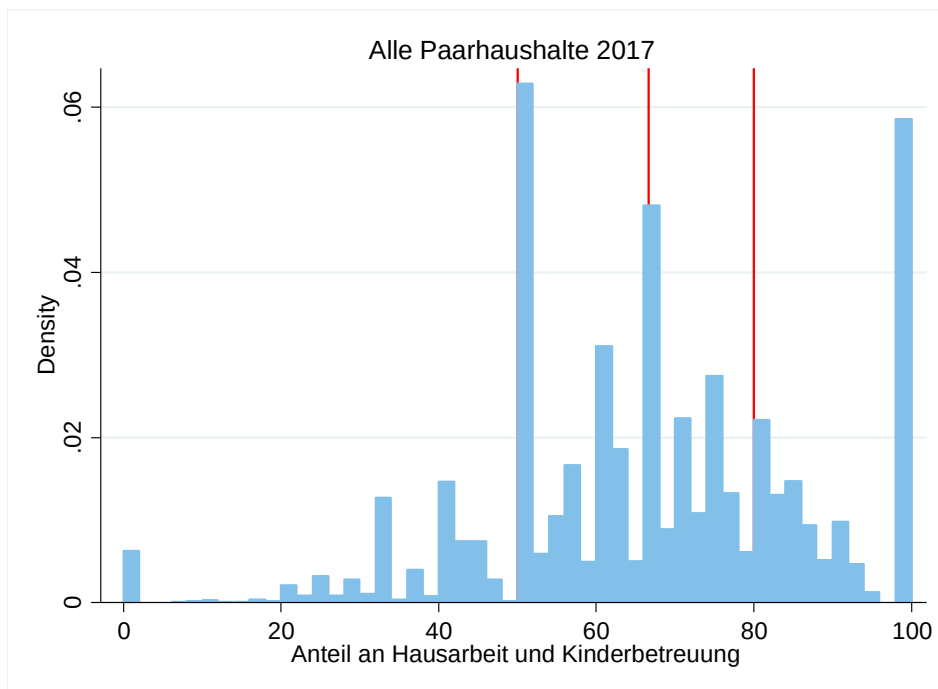
Abbildung A 1 Verteilung des Gender Care Gaps



Anmerkungen: Stark rechtsschiefe Verteilung des Gender Care Gaps (Operationalisierung analog zum Zweiten Gleichstellungsbericht, vgl. Klünder (2017)).

Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung A 2 Verteilung der Hausarbeits- und Kinderbetreuungsanteile der Frauen, 2017

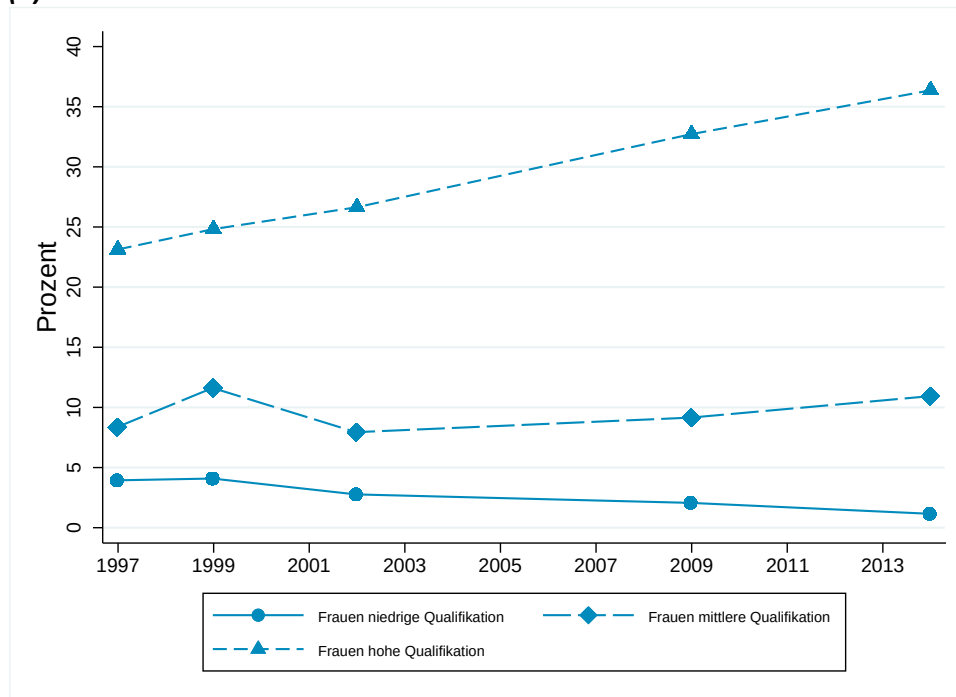


Anmerkungen: Verteilung des paarspezifischen Gender Care Shares, alle Paarhaushalte.

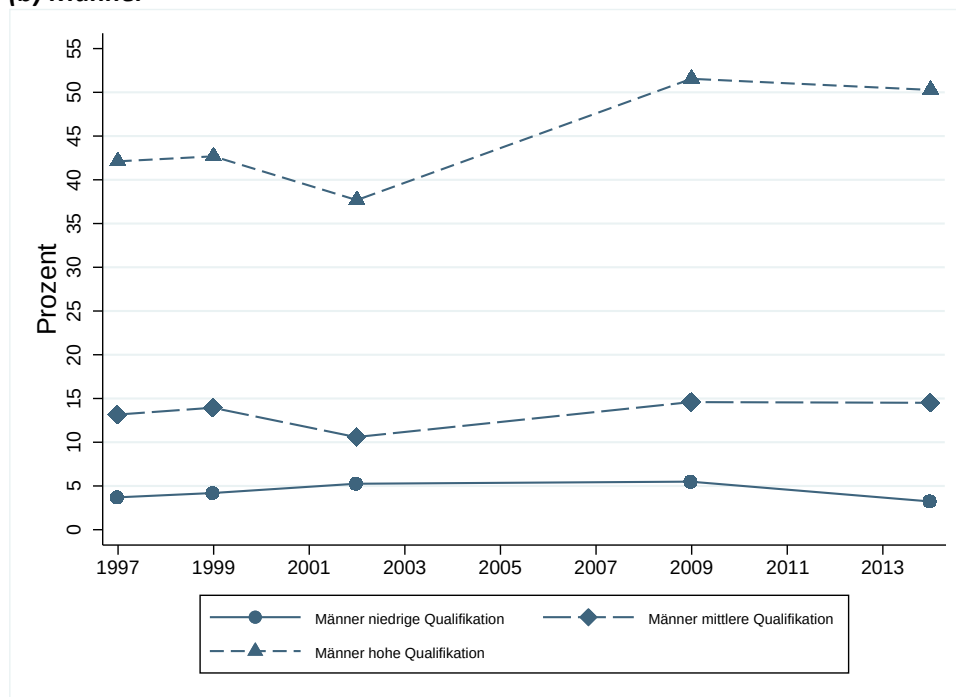
Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung A 3 Entwicklung der Homeoffice-Quoten nach Bildungsgrad 1997-2014

(a) Frauen



(b) Männer

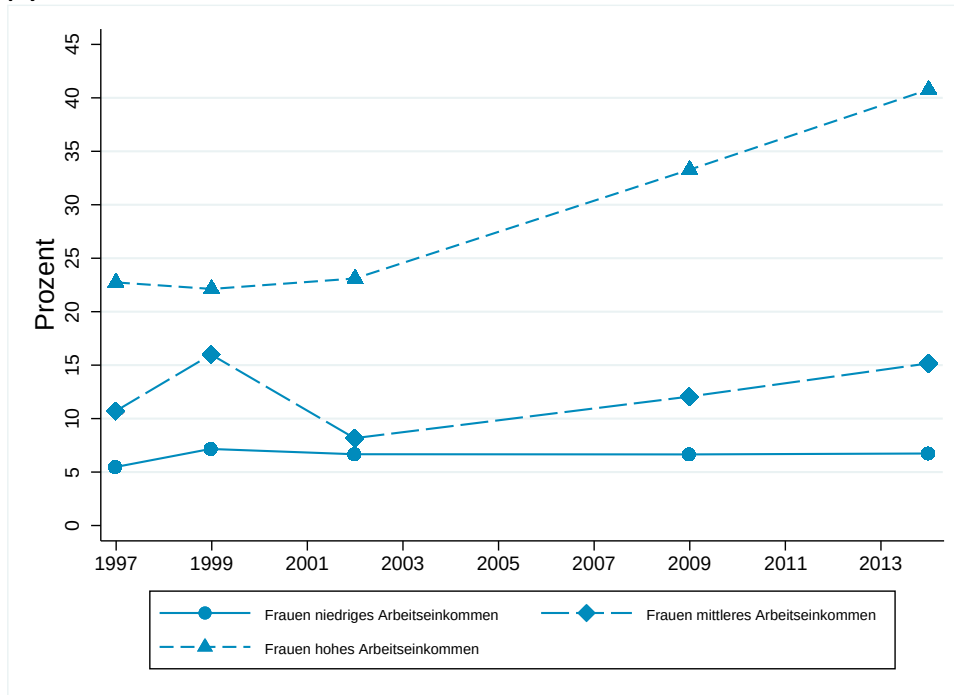


Anmerkungen: Niedrige Qualifikation: ohne Abschluss oder Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung; hohe Qualifikation: Hochschulabschluss; mittlere Qualifikation: dazwischen liegende schulische und berufliche Abschlüsse.

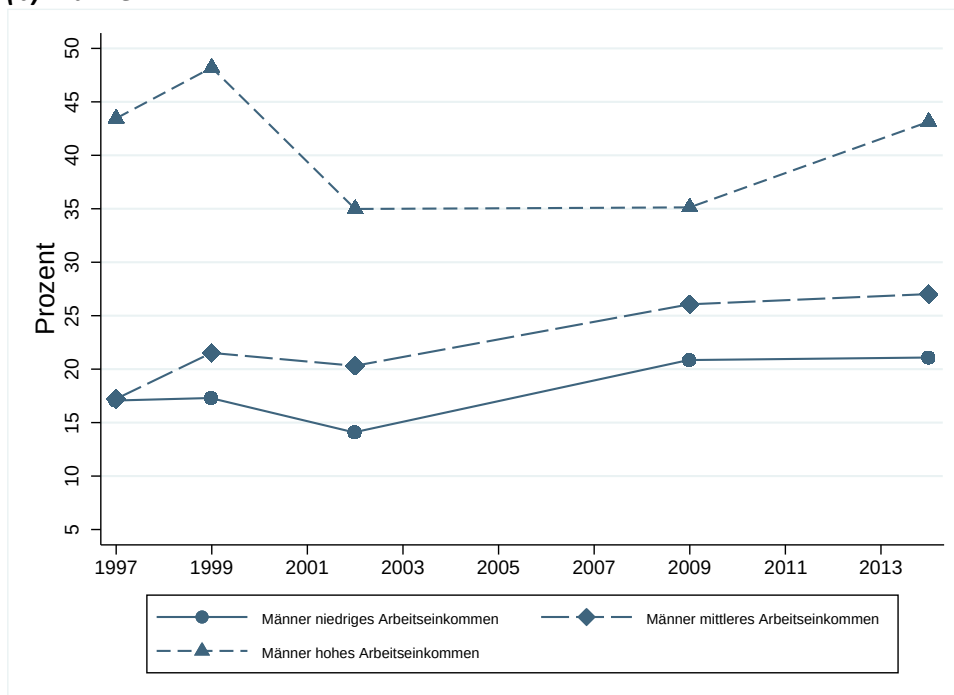
Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung A 4 Entwicklung der Homeoffice-Quoten nach individuellen Arbeitseinkommen 1997-2014

(a) Frauen



(b) Männer

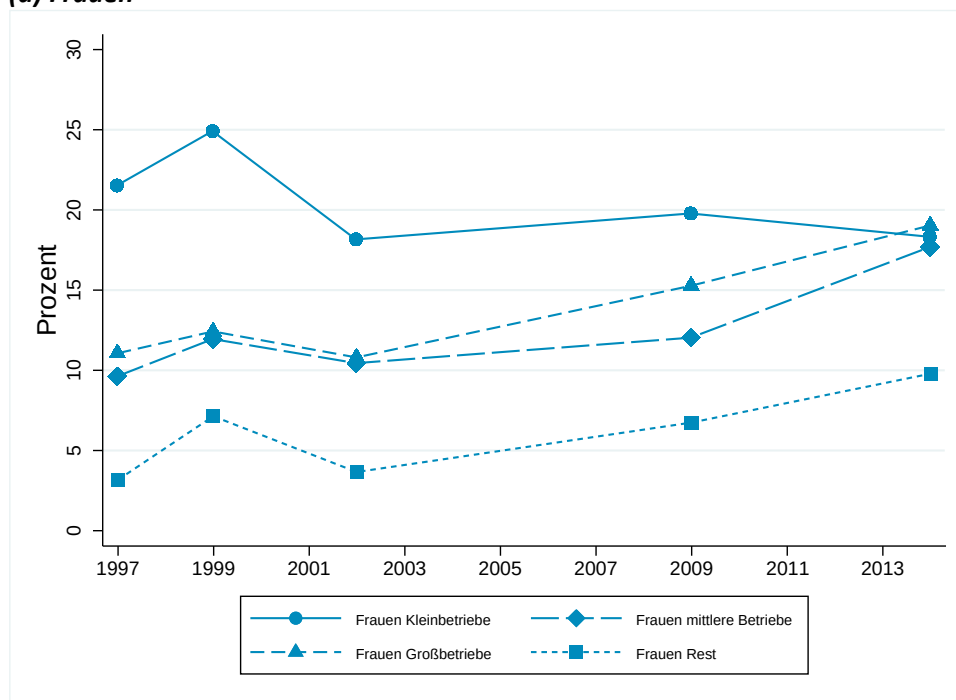


Anmerkungen: Niedrige Einkommen sind alle Einkommen bis einschließlich des 25 % Perzentils der jährlichen geschlechts-spezifischen Verteilung. Hohe Einkommen sind alle Einkommen ab dem 75. Perzentil. Als mittlere Einkommen werden Einkommen zwischen dem 25. und 75. Perzentil gezählt.

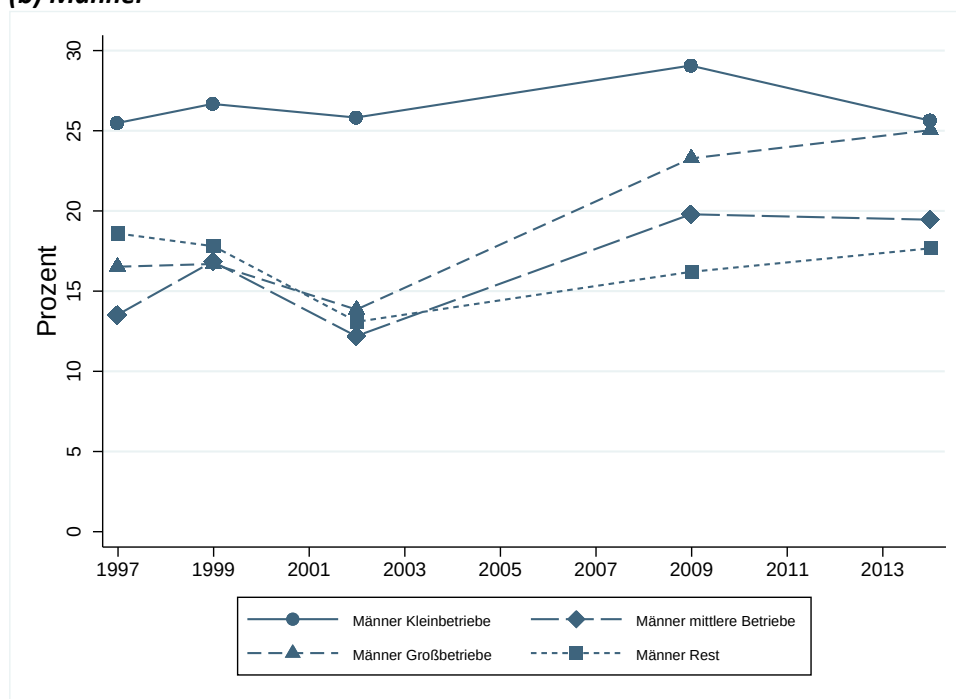
Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Abbildung A 5 Entwicklung der Homeoffice-Quoten von Frauen nach Betriebsgröße 1997-2014

(a) Frauen



(b) Männer



Anmerkungen: Kleinbetriebe: < 20 Beschäftigte; Mittlere Betriebe: 21-199 Beschäftigte; Großbetriebe: >= 200 Beschäftigte; Restkategorie: Selbstständige, Freiberufler, Nichtbeschäftigte.

Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Tabelle A 1 Deskriptive Statistiken zur Untersuchungsstichprobe, Paarhaushalte

Variable	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
<i>Abhängige Variablen</i>				
Anteil der Frauen an informeller Sorgearbeit (%)	68,22	19,60	0	100
Informelle Sorgearbeit insgesamt (Stunden)	47,92	26,48	0	200
Informelle Sorgearbeit Frauen (Stunden)	33,25	21,53	0	125
Informelle Sorgearbeit Männer (Stunden)	14,67	11,47	0	110
<i>Erklärende Variablen</i>				
Dummy Homeoffice Frauen	0,15	0,36	0	1
Dummy Homeoffice Männer	0,22	0,42	0	1
Dummy Homeoffice beide	0,07	0,25	0	1
<i>Kontrollvariablen Frauen</i>				
Dummy in Beschäftigung	74,43	43,63	0	100
Freizeit-Stunden	7,46	6,49	0	40
Wöchentliches Arbeitseinkommen	303,07	330,08	0	10384,62
Dummy Jobwechsel	0,12	0,32	0	1
Überstunden	1,00	2,34	0	23,1
Alter	42,10	9,83	18	65
Alter quadriert	1869,03	833,59	324	4225
Dummy niedriges Bildungsniveau	0,10	0,30	0	1
Dummy hohes Bildungsniveau	0,22	0,42	0	1
Arbeitserfahrung in Jahren	12,88	9,09	0	45,65
Arbeitserfahrung quadriert	248,54	311,47	0	2083,923
Arbeitslosigkeitserfahrung in Jahren	0,71	1,79	0	23
Arbeitslosigkeitserfahrung quadriert	3,72	21,08	0	529
Dauer des laufenden Jobs	7,14	8,68	0	45
Dauer des laufenden Jobs quadriert	126,27	246,15	0	2025
Dummy niedrige berufliche Stellung	0,12	0,32	0	1
Dummy hohe berufliche Stellung	0,12	0,33	0	1
Dummy Führungsverantwortung in hoher Position	0,00	0,06	0	1
Dummy Führungsverantwortung in mittlerer Position	0,01	0,12	0	1
Dummy Führungsverantwortung in niedriger Position	0,01	0,12	0	1
Dummy Beamter	0,05	0,22	0	1
Dummy öffentlicher Dienst	0,24	0,42	0	1
Dummy Selbstständiger	0,06	0,23	0	1
Dummy Pendeldistanz >10 km	0,31	0,46	0	1
Dummy Pendeldistanz >20 km	0,15	0,35	0	1
Dummy Pendeldistanz >50 km	0,02	0,15	0	1
Dummy Pendeldistanz >100 km	0,01	0,08	0	1
Dummy kleine Firma	0,23	0,42	0	1
Dummy große Firma	0,28	0,45	0	1

Tabelle A 1 (Fortsetzung)

Variable	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
<i>Kontrollvariablen Männer</i>				
Dummy in Beschäftigung	91,45	27,96	0	100
Freizeit-Stunden	7,34	6,69	0	40
Wöchentliches Arbeitseinkommen	714,99	596,59	0	13846,15
Dummy Jobwechsel	0,10	0,30	0	1
Überstunden	2,25	3,77	0	23,1
Alter	44,74	9,91	18	65
Alter quadriert	2099,50	886,65	324	4225
Dummy niedriges Bildungsniveau	0,07	0,26	0	1
Dummy hohes Bildungsniveau	0,27	0,45	0	1
Arbeitserfahrung in Jahren	21,29	10,72	0	60,75
Arbeitserfahrung quadriert	568,14	475,74	0	3690,563
Arbeitslosigkeitserfahrung in Jahren	0,63	1,71	0	23,1
Arbeitslosigkeitserfahrung quadriert	3,33	18,99	0	533,61
Dauer des laufenden Jobs	11,56	10,65	0	51,6
Dauer des laufenden Jobs quadriert	246,99	368,45	0	2662,56
Dummy niedrige berufliche Stellung	0,05	0,21	0	1
Dummy hohe berufliche Stellung	0,32	0,47	0	1
Dummy Führungsverantwortung in hoher Position	0,01	0,12	0	1
Dummy Führungsverantwortung in mittlerer Position	0,03	0,18	0	1
Dummy Führungsverantwortung in niedriger Position	0,03	0,16	0	1
Dummy Beamter	0,08	0,28	0	1
Dummy öffentlicher Dienst	0,19	0,39	0	1
Dummy Selbstständiger	0,11	0,32	0	1
Dummy Pendeldistanz >10 km	0,49	0,50	0	1
Dummy Pendeldistanz >20 km	0,29	0,45	0	1
Dummy Pendeldistanz >50 km	0,08	0,27	0	1
Dummy Pendeldistanz >100 km	0,03	0,18	0	1
Dummy kleine Firma	0,21	0,41	0	1
Dummy große Firma	0,42	0,49	0	1
<i>Kontrollvariablen Haushalt</i>				
Dummy Paar verheiratet	0,86	0,34	0	1
Dummy Kinder 0-2 Jahre	0,08	0,26	0	1
Dummy Kinder 3-6 Jahre	0,18	0,38	0	1
Dummy Kinder 7-12 Jahre	0,27	0,44	0	1
Dummy Kinder 13-18 Jahre	0,27	0,44	0	1
Dummy ländliche Region	0,35	0,48	0	1
Dummy Westdeutschland	0,76	0,43	0	1
Haushaltseinkommen aus Finanzanlagen	1022,12	5774,56	0	242676
Dummy Eigentümer	0,55	0,50	0	1
Wohnungsgröße in Quadratmetern	113,41	45,55	10	500
Dummy Reinigungskraft regelmäßig	0,05	0,22	0	1
Dummy Reinigungskraft gelegentlich	0,02	0,13	0	1
Dummy Spülmaschine	0,79	0,40	0	1
Dummy Waschmaschine	0,98	0,14	0	1
Dummy Großmutter im Haushalt	0,01	0,08	0	1
Dummy Multigenerationen-Haushalt	0,01	0,10	0	1
Dummy erwachsene Pflegeperson im Haushalt	0,01	0,12	0	1
Dummy Kinderbetreuung Verwandte	0,13	0,33	0	1
Dummy Kinderbetreuung Freunde	0,02	0,15	0	1
Dummy Kinderbetreuung in Kinderkrippe	0,01	0,10	0	1
Dummy Kinderbetreuung in Tagesmutter	0,01	0,09	0	1
Dummy Kinderbetreuung in Kindergarten	0,19	0,40	0	1
Dummy Vollzeit-Kinderbetreuung	0,09	0,29	0	1
Beobachtungen	18.373			

Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Tabelle A 2 Verteilung der Beobachtungen im Beobachtungszeitraum

Häufigkeit	Anteil (%)	Kumulierter Anteil (%)	Muster
2540	24,54	24,54	1
1736	16,77	41,31	.1.....
836	8,08	49,39	1..
687	6,64	56,03	111.....
582	5,62	61,65	.1...1.1
559	5,40	67,05	.1...1..
545	5,27	72,32	11.....
516	4,99	77,30	1.1
439	4,24	81,55	1.....
344	3,32	84,87	.1.....
342	3,30	88,17	111...1.1
310	3,00	91,17	111...1..
258	2,49	93,66	.11.....
158	1,53	95,19	.11...1..
108	1,04	96,23	.11...1.1
78	0,75	96,99	1.1.....
66	0,64	97,62	.1....1
39	0,38	98,00	11...1..
34	0,33	98,33	11...1.1
32	0,31	98,64	1.1...1..
26	0,25	98,89	1.1...1.1
24	0,23	99,12	.1....1..
20	0,19	99,31	.1....1.1
17	0,16	99,48	111....1
14	0,14	99,61	.11....1
11	0,11	99,72	1....1.1
9	0,09	99,81	1....1..
7	0,07	99,87	1.....1
5	0,05	99,92	1.1....1
4	0,04	99,96	.1....1
4	0,04	100,00	11....1
Gesamt	10.350		XXX...X.X

Quellen: Der Beobachtungszeitraum umfasst 1997 bis 2014; Daten sind jedoch grundsätzlich nur für die Jahre 1997, 1999, 2002, 2009 und 2014 verfügbar. In der Spalte Muster entspricht ein Punkt zwei Jahren des gesamten Beobachtungszeitraums.

Quellen: SOEP v34, gewichtet, eigene Berechnungen.

Tabelle A 3 Lineare Panelregressionen, vollständige Ergebnisse, Paarhaushalte, Durchschnittseffekte

Abhängige Variablen	(i) Gender Care Share (%)		(ii) Informelle Sorgear- beit Frau (Stunden)		(iii) Informelle Sorge- arbeit Mann (Stunden)	
	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹
Erklärende Variablen						
Homeoffice Frau	1.171*	(0.708)	1.708***	(0.554)	-0.179	(0.350)
Homeoffice Mann	-0.835	(0.606)	0.134	(0.463)	0.578*	(0.303)
Gesamtstunden informelle Sorgearbeit	-0.069***	(0.012)				
Kontrollvariablen Frau						
Dummy in Beschäftigung	-0.020	(0.015)	-0.039***	(0.012)	0.003	(0.008)
Freizeit-Stunden	0.022	(0.036)	-0.011	(0.030)	0.007	(0.019)
Wöchentliches Arbeitseinkommen	-0.010***	(0.002)	-0.011***	(0.001)	0.002***	(0.001)
Dummy Jobwechsel	-0.468	(0.656)	-1.038**	(0.521)	0.254	(0.397)
Überstunden	-0.388***	(0.094)	-0.332***	(0.072)	0.074	(0.048)
Alter	1.265**	(0.503)	0.947**	(0.460)	-0.467	(0.290)
Alter quadriert	-0.009*	(0.005)	-0.016***	(0.004)	0.002	(0.003)
Dummy niedriges Bildungsniveau	0.528	(1.218)	-0.597	(1.183)	-0.259	(0.733)
Dummy hohes Bildungsniveau	0.579	(1.772)	0.966	(1.509)	0.731	(0.804)
Arbeits Erfahrung in Jahren	-0.621***	(0.221)	-0.102	(0.195)	0.128	(0.128)
Arbeits Erfahrung quadriert	0.013***	(0.005)	0.014***	(0.004)	-0.005**	(0.002)
Arbeitslosigkeit Erfahrung in Jahren	0.561	(0.403)	0.709*	(0.392)	-0.284	(0.299)
Arbeitslosigkeit Erfahrung quadriert	-0.019	(0.025)	-0.020	(0.027)	0.017	(0.026)
Dauer des laufenden Jobs	0.018	(0.096)	0.004	(0.076)	0.016	(0.052)
Dauer des laufenden Jobs quadriert	0.001	(0.003)	0.003	(0.002)	-0.001	(0.002)
Dummy niedrige berufliche Stellung	-2.240***	(0.802)	-3.190***	(0.699)	0.840**	(0.427)
Dummy mittlere berufliche Stellung	-1.184*	(0.667)	-1.586***	(0.564)	0.386	(0.371)
Dummy hohe berufliche Stellung	-2.486**	(1.220)	-2.759***	(0.856)	-0.103	(0.637)
Dummy Führungsverantwortung in hoher Position	0.897	(2.921)	1.133	(1.857)	-1.362	(1.484)
Dummy Führungsverantwortung in mittlerer Position	-1.318	(1.400)	-1.428	(1.009)	-0.070	(0.667)
Dummy Führungsverantwortung in niedriger Position	-0.998	(1.527)	-0.554	(0.992)	-0.203	(0.794)
Dummy Beamter	-4.126*	(2.166)	-5.600***	(1.649)	0.504	(1.276)
Dummy öffentlicher Dienst	-0.544	(0.800)	-0.139	(0.641)	-0.031	(0.470)
Dummy Selbstständiger	-2.234	(1.701)	-3.954***	(1.388)	0.728	(0.943)
Dummy Pendeldistanz >10 km	-0.669	(0.660)	-0.994*	(0.546)	-0.071	(0.390)
Dummy Pendeldistanz >20 km	-1.190	(0.934)	-0.603	(0.705)	0.220	(0.488)
Dummy Pendeldistanz >50 km	-1.098	(2.221)	0.275	(1.490)	0.354	(1.292)
Dummy Pendeldistanz >100 km	1.156	(3.737)	1.739	(2.857)	-5.937**	(2.542)
Dummy kleine Firma	0.392	(1.336)	-2.320**	(1.125)	-0.205	(0.826)
Dummy mittlere Firma	-0.072	(1.402)	-3.318***	(1.207)	0.044	(0.883)
Dummy große Firma	-0.712	(1.431)	-3.470***	(1.234)	0.482	(0.917)
Kontrollvariablen Mann						
Dummy in Beschäftigung	0.090***	(0.019)	-0.004	(0.014)	-0.083***	(0.011)
Freizeit-Stunden	-0.117***	(0.033)	0.002	(0.027)	0.055***	(0.021)
Wöchentliches Arbeitseinkommen	0.003***	(0.001)	0.001***	(0.001)	-0.001***	(0.000)
Dummy Jobwechsel	-1.614**	(0.703)	0.224	(0.566)	1.047***	(0.373)
Überstunden	0.386***	(0.061)	0.028	(0.047)	-0.216***	(0.032)
Alter	-1.048	(0.681)	-0.908	(0.592)	0.467	(0.410)
Alter quadriert	0.008	(0.006)	0.015***	(0.005)	-0.004	(0.004)
Dummy niedriges Bildungsniveau	1.203	(1.285)	-0.015	(1.340)	-1.262	(0.878)
Dummy hohes Bildungsniveau	4.194***	(1.617)	2.074	(1.455)	-1.315	(0.841)
Arbeits Erfahrung in Jahren	0.671*	(0.358)	0.329	(0.308)	-0.294	(0.229)
Arbeits Erfahrung quadriert	-0.011**	(0.004)	-0.014***	(0.004)	0.004	(0.003)
Arbeitslosigkeit Erfahrung in Jahren	-0.405	(0.534)	-0.473	(0.415)	0.126	(0.388)
Arbeitslosigkeit Erfahrung quadriert	0.024	(0.032)	-0.014	(0.028)	-0.032	(0.025)
Dauer des laufenden Jobs	-0.100	(0.084)	-0.020	(0.069)	0.027	(0.045)
Dauer des laufenden Jobs quadriert	0.002	(0.002)	0.001	(0.002)	-0.000	(0.001)

Tabelle A 3 (Fortsetzung)

Abhängige Variablen	(i) Gender Care Share (%)		(ii) Informelle Sorgear- beit Frau (Stunden)		(iii) Informelle Sorge- arbeit Mann (Stunden)	
	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹	Koeff.	S.F. ¹
Kontrollvariablen Mann						
Dummy niedrige berufliche Stellung	4.732***	(1.279)	1.470	(1.043)	-2.904***	(0.825)
Dummy mittlere berufliche Stellung	4.632***	(1.100)	1.978**	(0.888)	-1.896***	(0.702)
Dummy hohe berufliche Stellung	4.673***	(1.237)	1.954**	(0.964)	-1.847**	(0.761)
Dummy Führungsverantwortung in hoher Position	4.963***	(1.391)	1.155	(1.113)	-0.961	(0.635)
Dummy Führungsverantwortung in mittlerer Position	0.188	(0.972)	-0.487	(0.765)	-0.405	(0.467)
Dummy Führungsverantwortung in niedriger Position	0.597	(1.145)	-0.288	(0.837)	-0.191	(0.553)
Dummy Beamter	-0.171	(2.772)	1.549	(1.866)	0.730	(1.322)
Dummy öffentlicher Dienst	-1.886*	(1.027)	-1.129	(0.760)	0.821	(0.547)
Dummy Selbstständiger	4.471***	(1.590)	0.603	(1.273)	-1.431	(0.986)
Dummy Pendeldistanz >10 km	-0.566	(0.727)	0.313	(0.576)	0.433	(0.389)
Dummy Pendeldistanz >20 km	1.416*	(0.751)	0.319	(0.611)	-0.595	(0.442)
Dummy Pendeldistanz >50 km	-0.755	(1.258)	-0.325	(0.989)	-0.002	(0.636)
Dummy Pendeldistanz >100 km	5.563***	(1.690)	0.493	(1.243)	-1.904**	(0.901)
Dummy kleine Firma	1.050	(1.146)	0.506	(0.886)	-0.789	(0.658)
Dummy mittlere Firma	1.614	(1.253)	1.022	(0.962)	-1.138	(0.708)
Dummy große Firma	1.102	(1.284)	0.058	(0.996)	-0.979	(0.743)
Kontrollvariablen Haushalt						
Dummy Paar verheiratet	5.842***	(1.042)	4.451***	(0.808)	-0.292	(0.566)
Dummy Kinder 0-2 Jahre	5.729***	(0.842)	20.065***	(0.896)	3.376***	(0.573)
Dummy Kinder 3-6 Jahre	4.189***	(0.705)	13.149***	(0.836)	0.808	(0.531)
Dummy Kinder 7-12 Jahre	2.690***	(0.485)	9.906***	(0.468)	2.072***	(0.317)
Dummy Kinder 13-18 Jahre	0.254	(0.455)	1.604***	(0.397)	1.040***	(0.269)
Dummy ländliche Region	2.152	(2.157)	3.103**	(1.510)	0.109	(1.106)
Dummy Westdeutschland	2.328	(2.810)	3.887	(2.513)	-0.612	(1.478)
Haushaltseinkommen aus Finanzanlagen	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)
Dummy Eigentümer	-1.441**	(0.718)	-0.072	(0.590)	0.865**	(0.403)
Wohnungsgröße in Quadratmetern	-0.002	(0.007)	0.015**	(0.007)	0.012***	(0.004)
Dummy Reinigungskraft regelmäßig	-1.361	(1.131)	-0.539	(0.796)	0.110	(0.520)
Dummy Reinigungskraft gelegentlich	-0.891	(1.717)	-1.565	(1.228)	0.879	(0.715)
Dummy Spülmaschine	-0.187	(0.683)	1.092*	(0.590)	0.745*	(0.412)
Dummy Waschmaschine	6.864***	(1.608)	4.217***	(1.225)	-2.525***	(0.769)
Dummy Großmutter im Haushalt	14.595***	(4.536)	17.884***	(3.856)	-2.323	(2.082)
Dummy Multigenerationen-Haushalt	-7.194**	(3.453)	-15.495***	(3.017)	-0.659	(1.565)
Dummy erwachsene Pflegeperson im Haushalt	1.339	(2.972)	4.732*	(2.561)	-0.266	(1.666)
Dummy Kinderbetreuung Verwandte	1.077*	(0.562)	2.647***	(0.603)	1.150***	(0.402)
Dummy Kinderbetreuung Freunde	0.923	(1.028)	2.984**	(1.177)	1.069	(0.785)
Dummy Kinderbetreuung in Kinderkrippe	3.156*	(1.784)	2.083	(1.880)	-0.230	(1.091)
Dummy Kinderbetreuung in Tagesmutter	3.094	(2.036)	0.632	(2.236)	0.559	(1.498)
Dummy Kinderbetreuung in Kindergarten	-0.568	(0.625)	0.139	(0.764)	1.244***	(0.473)
Dummy Vollzeit-Kinderbetreuung	-0.684	(0.623)	-0.802	(0.649)	0.592	(0.409)
Konstante	19.606	(23.985)	4.417	(14.689)	27.862**	(12.598)
Fixe Effekte²						
Zeit	✓		✓		✓	
Beruf	✓		✓		✓	
Branche	✓		✓		✓	
Haushalt	✓		✓		✓	
Beobachtungen	18.373		18.373		18.373	

Anmerkungen: Koeff. – Regressionskoeffizient; S.F. – Standardfehler. 1 – White/Huber-robuste Standardfehler, geclustert auf Ebene der Haushalte. 2 – Vgl. detailliert Abschnitt III.7.1.

*** signifikant zum 1 %-Niveau; ** signifikant zum 5 %-Niveau; * signifikant zum 10%-Niveau.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013; eigene Berechnungen.

Tabelle A 4 *Lineare Panelregressionen, abhängige Variable: Gender Care Share, schrittweise Hinzunahme von Kontrollvariablen, Paarhaushalte, Haupteffekte*

	(i) keine Kon- trollen	(ii) zusätzl. Kovariate	(iii) zusätzl. fixe Zeitef- fekte	(iv) zusätzl. fixe Berufs- effekte	(v) zusätzl. fixe Bran- cheneffekte	(vi) zusätzl. fixe Haus- haltseffekte
	Koeff. S.F. ¹	Koeff. S.F. ¹	Koeff. S.F. ¹	Koeff. S.F. ¹	Koeff. S.F. ¹	Koeff. S.F. ¹
Erklärende Variablen						
Homeoffice Frau	-3.3*** (0.5)	1.4*** (0.5)	1.4*** (0.5)	1.1** (0.5)	1.0** (0.5)	1.2* (0.7)
Homeoffice Mann	4.3*** (0.4)	-0.5 (0.4)	-0.4 (0.4)	-0.4 (0.4)	-1.0** (0.4)	-0.8 (0.6)
Kontrollvariablen²						
Individuell Frau		✓	✓	✓	✓	✓
Individuell Mann		✓	✓	✓	✓	✓
Haushalt		✓	✓	✓	✓	✓
Fixe Effekte³						
Zeit			✓	✓	✓	✓
Beruf				✓	✓	✓
Branche					✓	✓
Haushalt						✓
Beobachtungen	18.373	18.373	18.373	18.373	18.373	18.373

Anmerkungen: zusätzl. – zusätzlich; Koeff. – Regressionskoeffizient; S.F. – Standardfehler. 1 – White/Huber-robuste Standardfehler, geclustert auf Ebene der Haushalte. 2 – Vgl. detailliert Abschnitt III.6. 3 – Vgl. detailliert Abschnitt III.7.1.

*** signifikant zum 1 %-Niveau; ** signifikant zum 5 %-Niveau; * signifikant zum 10 %-Niveau.

Quellen: SOEP v34, Welle 2013; eigene Berechnungen.

In einem Modellvergleich werden verschiedene Kontrollvariablen stufenweise in das Modell eingeführt, um Vorzeichen, Stärke und Signifikanz der Effekte zu vergleichen. Gänzlich ohne Kontrollvariablen verläuft der statistische Zusammenhang in anderer Richtung. Dies kann als Selektionseffekt interpretiert werden: In Haushalten, in denen die Frauen im Homeoffice arbeiten, ist zwischen 1997 und 2014 im Mittel der Gender Care Share um 3,3 Prozentpunkte niedriger. Hingegen ist der Gender Care Share in Haushalten, in denen Männer im Homeoffice tätig sind, um 4,3 Prozentpunkt höher (Modell (i)). Dieser Selektionseffekt wird bereinigt und die Vorzeichen kehren sich um, wenn die umfassende Batterie an individuellen Kontrollvariablen für Frauen und Männer sowie auf Haushaltsebene in das Modell eingeht (Modell (ii)). Der Einfluss des Homeoffice-Dummys für Frauen ist positiv und statistisch signifikant, der des Homeoffice-Dummys für Männer negativ, allerdings nicht statistisch signifikant. Werden zusätzlich noch verschiedene fixe Effekte kontrolliert, um zeitkonstante unbeobachtete Einflüsse auf diesen Zusammenhang auszuschließen, bleiben die Punktschätzer, also die Regressionskoeffizienten, nahezu konstant. Allerdings werden die Effekte deutlich unpräziser geschätzt, weshalb der Effekt von Homeoffice für Frauen in unserer präferierten Spezifikation (Tabelle 3 im Text) nurmehr schwach signifikant und der Effekt von Homeoffice für Männer insignifikant ausfällt (Modell (vi)). Dieses Muster stützt die inhaltliche Interpretation der diskutierten Zusammenhänge und weist auf die angesprochene beschränkte Variation in den limitierten Daten hin.

Impressum

Claire Samtleben, Kai-Uwe Müller

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Yvonne Lott

Hans-Böckler-Stiftung

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Herausgeberin

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Lahnstraße 19, 12055 Berlin

www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Stand: Februar 2020

Erscheinungsjahr: 2020

Zitierhinweis

Samtleben, Claire/Lott, Yvonne/Müller, Kai-Uwe (2020):

Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von

Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der

Digitalisierung. Expertise für den Dritten

Gleichstellungsbericht der Bundesregierung,

www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

Umschlagsgestaltung

WARENFORM, Berlin | www.warenform.de

DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT



www.dritter-gleichstellungsbericht.de