

Klenner, Christina; Schmidt, Tanja

Working Paper

Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an

WSI-Diskussionspapier, No. 155

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2007) : Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an, WSI-Diskussionspapier, No. 155, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/21601>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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



Diskussionspapiere

**Beruf und Familie vereinbar?
Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und
ein gutes Betriebsklima kommt es an
Eine empirische Analyse**

Dr. Christina Klenner/Tanja Schmidt

WSI-Diskussionspapier Nr. 155

November 2007

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: www.wsi.de
Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (WSI i. d. HBS), Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Dr. Christina Klenner
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
D-40476 Düsseldorf, Germany
christina-klenner@boeckler.de

WSI-Diskussionspapiere (Druck) ISSN 1861-0625
WSI Diskussionspapiere (Internet) ISSN 1861-0633

**Beruf und Familie vereinbar?
Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und
ein gutes Betriebsklima kommt es an
Eine empirische Analyse**

Dr. Christina Klenner/Tanja Schmidt

WSI-Diskussionspapier Nr. 155

November 2007

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Problemstellung.....	4
2.	Faktoren der Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	5
2.1.	Forschungsstand	5
2.2.	Hypothesen.....	7
3.	Schätzmodelle und Daten	7
3.1.	Daten	7
3.2.	Die abhängigen Variablen	7
	Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie: MIXAZ und AZGUT	9
	Familienfreundlichkeit: MIXBBP und BTGUT	9
	Güte der Indizes	10
3.3.	Die unabhängigen Variablen	10
4.	Befunde	12
4.1.	Bivariate Ergebnisse.....	12
4.2.	Multivariate Analyse.....	15
4.2.1	Die gute Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie (AZGUT) ...	15
4.2.2.	Die gute Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes (BTGUT).....	22
5.	Zusammenfassung	28
	Literatur	30

1. Problemstellung

Die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für immer mehr Menschen bedeutsam. Denn das traditionelle Modell der Einverdienerehe verliert an Bedeutung, Zweiverdienerefamilien setzen sich zunehmend durch. Mütter unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes häufig nur noch für kurze Zeit, und auch Väter haben ihr Engagement in der Familie gesteigert und sind nicht selten in die Betreuungsarrangements eingebunden. Doch die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in Deutschland bekanntermaßen unzureichend. Der Siebte Familienbericht (BMFSFJ 2005) hat hierzu festgestellt, dass Familien einen „Dreiklang“ aus Zeit, Geld und Infrastruktur benötigen. Neben entsprechenden öffentlichen Investitionen - etwa wie nun geplant in Krippenplätze - und sozialpolitischen Regelungen sind insbesondere die Betriebe gefordert. Sie können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits durch *familiengerechte Arbeitsbedingungen* und andererseits durch *spezielle familienpolitische betriebliche Maßnahmen* unterstützen. Eine „familienbewusste Arbeitswelt“, wie von der Politik gefordert (vgl. BMFSFJ 2007), ist noch längst nicht überall Realität. Nur eine Minderheit von Betrieben hat bisher Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt (Möller/Allmendinger 2003), und nur ein kleiner Teil der Eltern kann auf solche Maßnahmen im Betrieb zurückgreifen (BMFSFJ 2004).

Vielfach werden die betriebswirtschaftlichen und demografischen Wirkungen familienorientierter betrieblicher Maßnahmen betont¹. Als betriebswirtschaftliche Effekte werden reduzierte Fluktuation, geringere Fehlzeiten, erhöhte Produktivität und Einsparung von Wiedereingliederungs- und Personalbeschaffungskosten angesehen (Prognos 2003, Prognos 2004, Juncke 2005). Auch demografische und volkswirtschaftliche Wirkungen, wie steigende Geburtenraten und höhere Arbeitsmarktpartizipation von Frauen, werden erwartet (OECD 2001, BMFSFJ/BDI/IW 2004).

Doch was kennzeichnet einen familienfreundlichen Betrieb aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Wie werden die einzelnen Maßnahmen beurteilt? Nur die Beschäftigten selbst können entscheiden, ob eine Maßnahme tatsächlich familienfreundlich ist und ihnen die Vereinbarkeit der Lebensbereiche erleichtert (OECD 2001: 147). Letztlich müssen sich die familienorientierten Maßnahmen im Alltag der Arbeitnehmer/innen bewähren.

Erste Ergebnisse hierzu wurden auf der Grundlage von Daten einer repräsentativen Befragung abhängig beschäftigter Mütter und Väter² bereits veröffentlicht (BMFSFJ 2004). Mithilfe einer statistischen Analyse wurden nun die Daten vertiefend ausgewertet. Vor allem drei Fragen sollten geklärt werden. Erstens: Welche Rolle spielen Dauer, Lage und Verteilung der *Arbeitszeit* für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für die Einschätzung der Familienfreundlichkeit eines Betriebes? Wie wirken sich flexible Arbeitszeitmodelle auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus? Zweitens interessiert, welche Bedeutung haben *arbeitsorganisatorische Faktoren* sowie das *betriebliche Klima*? Und drittens: Inwieweit verändern spezielle *familienfreundliche betriebliche Maßnahmen* die Bewertung?

Wir haben mithilfe einer logistischen Regression die Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit der Familie sowie die Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes untersucht. Im Abschnitt 2 werden der Forschungsstand und die zu prüfenden Hypothesen dargestellt. Anschließend werden die Methode und die Variablen der Befragung erläutert. Abschnitt 4 präsentiert zuerst die bivariaten und anschließend die multivariaten empirischen Ergebnisse. Zum Schluss werden die Ergebnisse zusammengefasst und ein Fazit gezogen.

2. Faktoren der Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Betriebliche Bedingungen für die Vereinbarkeit - Stand der Forschung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt von zahlreichen Faktoren ab. Neben persönlichen Merkmalen der Befragten sind vor allem *Bedingungen im Betrieb* in ihrem Zusammenspiel mit *gesetzlichen Regelungen* (Mutterschutz, Elternzeit und finanzielle Familienleistungen) und mit Regelungen in *Tarifverträgen* (Arbeitszeiten, Freistellungsrechte oder familienfreundliche Maßnahmen) einflussreich. Bedeutsam sind ebenfalls die *regionalen bzw. kommunalen Bedingungen* (Infrastruktur an Kinderbetreuung, schulische Angebote, der öffentlicher Nahverkehr u.a.).

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die *Betriebe*, die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine sehr wichtige Rolle spielen. Hier wird über einen großen Teil der Bedingungen der beruflichen Tätigkeit entschieden. Daher richtete sich in jüngster Zeit verstärkt der Blick der Forschung auf betriebliche Familienpolitik (Dilger/Gerlach/Schneider 2007, Gerlach/Schneider/Juncke 2007, Botsch/Lindecke/Wagner 2007 i.E.).

¹ Vgl. Flüther-Hoffmann/ Solbrig 2003, Prognos 2003 und 2004, BMFSFJ/IW 2005, Juncke 2005. Eine arbeitnehmer/innen orientierte Sicht findet sich z.B. bei Habisch 1995, bezüglich der Arbeitszeiten u.a. bei Richter/Stackelbeck 1992, Büssing/Seifert 1995, Maschke/Pfahl/Reuyß 2005.

² Im Auftrag des BMFSFJ und des DGB wurde im November /Dezember 2003 vom WSI die Befragung „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ in Kooperation mit TNS EMNID durchgeführt. Es wurden 2000 abhängig beschäftigte Eltern mit Kind unter 18 Jahren sowie Beschäftigte mit regelmäßigen Pflegeaufgaben befragt (vgl. BMFSFJ 2004).

Unter den betrieblichen Bedingungen sind *Arbeitszeiten* bedeutsam für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da eine zeitliche Konkurrenz zwischen den Anforderungen aus beiden Lebenssphären besteht (Juncke 2005). Im Rahmen der Arbeitnehmer/innenbefragung (vgl. Fn 2) wurden familienfreundliche Arbeitszeiten als der mit Abstand wichtigste Bereich für einen familienfreundlichen Betrieb benannt.

Deskriptive Analysen und qualitative Untersuchungen haben gezeigt, dass vor allem kürzere Arbeitszeiten familiengerecht sind. Je länger die tatsächliche Arbeitszeit, desto schlechter wird deren Vereinbarkeit mit dem Familienleben eingeschätzt (European Foundation 2003, BMFSFJ 2004, Bloom et al. 2006). Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende haben sich als schwer vereinbar mit der Kinderversorgung herausgestellt (Rinderspacher 1987, La Valle et al. 2002, Klenner/Pfahl 2005). Die Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeiten hängen von der konkreten Ausgestaltung ab: Es kommt vor allem darauf an, wer die Kontrolle über die Arbeitszeit ausübt (Bauer et al. 2004, Eberling et al. 2004, Munz 2006). Familiengerecht sind Arbeitszeiten dann, wenn sie von einer stabilen Grundstruktur ausgehend flexible Reaktionen auf familienbedingte Zeitbedarfe erlauben (Klenner/Pfahl 2005, Siebter Familienbericht in: BMFSFJ 2005). Gleitzeitarbeit wird hierzu als förderlich angesehen (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000), ebenso wie bezahlte Freistellung bei Erkrankung des Kindes. Auch die Möglichkeit, zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit zu wechseln sowie bestimmte Schichten zu wählen (Bond et al. 2003) verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Negativ wirken sich Arbeitszeiten aus, auf die die Beschäftigten wenig oder keinen Einfluss haben, sowie solche, die stark und unvorhersehbar schwanken und dadurch die Planbarkeit des Alltagslebens komplizieren (Seifert 2005).

Auch Faktoren der *Arbeitsorganisation* spielen für die Vereinbarkeit beider Sphären eine Rolle. Die Selbstbestimmung über Arbeitsabläufe (Thomas/Ganster 1995) kann die Einschätzung beeinflussen, ob der Betrieb familienfreundlich bewertet wird. Gleiches gilt für die Möglichkeit, von zu Hause in Form alternierender Telearbeit zu arbeiten (Bloom et al. 2006). Wichtige Faktoren sind das *betriebliche Klima* und das *Verständnis der Vorgesetzten* (vgl. Weber 2006, Saltzstein et al. 2001, Bond et al. 2003). Das betriebliche Klima zeigt sich unter anderem daran, wie Kolleg/innen und Vorgesetzte reagieren, wenn familienbezogene Rechte in Anspruch genommen werden und es dadurch zu Fehlzeiten kommt (Elternzeit, Freistellung wegen eines kranken Kindes).

Weitere Faktoren sind *familienfreundliche betriebliche Maßnahmen*. Von ihnen wird definitionsgemäß angenommen, dass sie sich positiv auf die Vereinbarkeit auswirken. Hierzu zählen beispielsweise Betriebskindergärten sowie das Angebot einer Notfallbetreuung für Kinder, wenn die normale Kinderbetreuung einmal ausfällt, außerdem familienbezogene Geldleistungen oder Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen. Solche Maßnahmen können Stress, Belastungen und gesundheitliche Beschwerden reduzieren (Thomas/Ganster 1995) sowie die Arbeitszufriedenheit steigern (Saltzstein et al. 2001, Bond et al. 2003).

Unter den *strukturellen* Faktoren wird vor allem die Größe des Betriebes als beeinflussend angesehen: größere Betriebe stellen mehr Maßnahmen zur Verfügung (Flüter-Hoffmann/Seyda 2006, Bloom et al. 2006). Auch der Anteil weiblicher Manager im Betrieb macht einen entscheidenden positiven Unterschied (ebd.).

Multivariate Analysen zum Thema gibt es nur vereinzelt³. Eine solche Analyse auf Basis des dritten „European Working conditions Survey“ 2000/2001 kam zu dem Ergebnis, dass vor allem lange Arbeitszeiten, Wegezeiten zur Arbeit und „unsoziale Arbeitszeiten“, besonders Abend-, Nachtarbeit und Samstagarbeit den Konflikt zwischen Arbeit und Familienleben signifikant verschärfen. Niedrige Arbeitsintensität sowie der Grad an persönlicher Einflussmöglichkeit auf die Arbeitszeit wirken dagegen positiv. Daneben sind das Alter und die Familienform der Beschäftigten wichtige Einflussfaktoren (OECD 2004: 47).

³ Für eine multivariate Analyse für Deutschland vgl. Weber 2006. Hier wurden die Auswirkungen von familienfreundlichen Initiativen über die Messung freiwilliger Fluktuation vorgenommen, was nur ein sehr indirekter Indikator ist.

2.2 Hypothesen

Folgende Hypothesen über den Einfluss betrieblicher Faktoren⁴ auf die Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden geprüft:

(1) Die *Arbeitszeit* beeinflusst die Einschätzung in mehrfacher Hinsicht:

- a) Je kürzer die Dauer der Arbeitszeit, umso besser wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet.
- b) Je häufiger Arbeit mit einer unsozialen Lage verrichtet wird – also am Abend, in der Nacht, am Samstag und am Sonntag - desto schlechter wird die Vereinbarkeit beurteilt.
- c) Es wird angenommen, dass die Möglichkeiten, die eigene Arbeitszeit an familiäre Zeitbedarfe anzupassen, durch Gleitzeitarbeit, Überstundenkonten, Vertrauensarbeitszeit sowie Arbeitszeitabstimmung im Team erweitert werden und dadurch die Vereinbarkeit besser beurteilt wird.
- d) Je mehr die Arbeitszeit durch betrieblich veranlasste Flexibilität schwankt, umso geringer sind die Regelmäßigkeit und die Planbarkeit der Arbeitszeiten und desto schlechter ist die Vereinbarkeit. Hierzu können Drei-Schichtarbeit, Arbeitszeitkonten, die zur Erleichterung betrieblich veranlasster Arbeitszeitschwankungen eingeführt wurden, sowie Arbeit auf Abruf führen.

(2) Die *Arbeitsorganisation* hat Einfluss auf die Beurteilung der Vereinbarkeit:

- a) Wenn Familienpflichten bei der Arbeitszeitfestlegung oder bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden, und wenn die Arbeit teilweise von Zuhause aus möglich ist (Tearbeit), verbessert das die Vereinbarkeitsbewertung.
- b) Wechselnde Arbeitsorte oder Dienstreisen verschlechtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

(3) *Familienfreundliche betriebliche Maßnahmen* verbessern die Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

(4) Je größer die *Zustimmung von Kolleg/innen* zur Inanspruchnahme familienbezogener Rechte und je geringer ihre *ablehnende Reaktionen* bei kindbedingten Fehlzeiten, desto besser die Bewertung der Vereinbarkeit und der Familienfreundlichkeit des Betriebes.

3. Schätzmodelle und Daten

3.1 Daten

Für die vorliegende Analyse wurden Daten der Befragung „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ genutzt. Es liegen Informationen von 2000 abhängig beschäftigten Eltern mit Kind unter 18 Jahren sowie mit Pflegeaufgaben vor⁵. Es wurden nur Personen berücksichtigt, die mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder mit einem behinderten Kind (ohne Altersbegrenzung) im eigenen Haushalt leben (N=1710).

3.2 Die abhängigen Variablen

Die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist keine objektiv messbare Größe, sondern ein Konstrukt aus subjektiven Beurteilungen der Befragten. Zur Operationalisierung des Kon-

⁴ Wir beschränken die Betrachtung vor allem auf betriebliche Faktoren in ihrem Zusammenspiel mit persönlichen Faktoren. Dies ergibt sich aus dem für die Untersuchung genutzten Datensatz.

⁵ Vgl. Fußnote 2 sowie ausführlich zur Stichprobe BMFSFJ 2004.

struktes validierten wir die infrage kommenden Variablen durch umfangreiche *Faktorenanalysen*⁶. Dadurch ergaben sich folgende Zuordnungen:

Tabelle 1: Konstruktion der Indizes zur Messung von Vereinbarkeit Beruf und Familie

Variable, Fragentext	„Bedeutung“ nach Faktorenanalyse	Zuordnung nach Faktorenanalyse
V1: „Wie wichtig ist für Sie persönlich das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Ist das für sie sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig oder völlig unwichtig?“	Abstrakte Wichtigkeit von Vereinbarkeit	Nicht zuordenbar
V12: „Wie ist das für Sie persönlich: Wie gut ist Ihre persönliche Arbeitszeit alles in allem mit Ihrem Familienleben vereinbar?“ gut, eher gut, eher schlecht, schlecht	Konkrete Beurteilung der Vereinbarkeit Arbeitszeit und Familienleben	Mittelwertindex – Arbeitszeit: MIXAZ
V19_1 bis v19_8: betrifft Befragte, die Sonderarbeitszeiten haben: „Wie lassen sich diese Arbeitszeitformen mit Ihrem Familienleben vereinbaren? Wie ist das bezogen auf 1. Dreischichtarbeit 2. Abendarbeit 3. Nachtarbeit 4. Arbeit am Samstag 5. Arbeit am Sonntag 6. Arbeit auf Abruf 7. Dauer der tägl. Arbeitszeit schwankt stark 8. Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten	Konkrete Beurteilung der Vereinbarkeit Sonderarbeitszeit und Familienleben	Mittelwertindex – Arbeitszeit: MIXAZ
V24_1 bis V24_5: „Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu: Stimmen Sie voll zu, eher zu, eher nicht zu, oder überhaupt nicht zu? 1. Der Betrieb, in dem ich arbeite, hat alles in allem familienfreundliche Arbeitsbedingungen 2. Im Betrieb gibt es eine positive Einstellung gegenüber Beschäftigten mit Kindern 3. Im Betrieb gibt es eine positive Einstellung gegenüber Beschäftigten, die Angehörige pflegen 4. Im Betrieb werden Beschäftigte mit Kindern als weniger leistungsfähig angesehen 5. Im Betrieb werden Beschäftigte, die Angehörige pflegen, als weniger leistungsfähig angesehen	Konkrete Beurteilungen zur Familienfreundlichkeit des Betriebes: Positiv: V24_1, V24_2, V24_3 Negativ: V24_4, V24_5	Mittelwertindex zur Messung der Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes MIXBBP (= MittelwertIndexBewertungBetriebPositiv) Bestehend aus V24_1, V24_2 und V24_3 Die negativen Bewertungen werden aufgrund widersprüchlicher Faktorladungen nicht zugeordnet.
V36: betrifft Befragte, die zumindest gelegentlich an wechselnden Arbeitsorten arbeiten: „Wie gut sind die wechselnden Arbeitsorte mit Ihrem Familienleben vereinbar?“ gut, eher gut, eher schlecht, schlecht	Konkrete Beurteilung der Vereinbarkeit wechselnde Arbeitsorte mit dem Familienleben	Nicht zuordenbar

Die Zuordnungen blieben auch unter Kontrolle von Geschlecht und Region (Ost-West) stabil. Es zeigt sich also, dass die Beurteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anhand zweier statistisch getrennter Themenbereiche zu messen ist. Einerseits sind dies die Bewertung der Arbeitszeiten und ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum anderen die Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes.

⁶ Bei der Faktorenanalyse geht man davon aus, dass hinter den beobachteten Messwerten eine grundlegende, nicht messbare (hypothetische) Variable liegt. Eine solche hypothetische Variable wird als »Faktor« bezeichnet. (vgl. auch Tabachnick/Fidell 2007).

Damit ergeben sich der Index zur Messung der Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie – „Arbeitszeit-Vereinbarkeits-Index“ (MIXAZ) sowie die daraus komprimierte Variable „Gute Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie – Ja/Nein (AZGUT)“ und der Index zur Messung der Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes – „Familienfreundlichkeitsindex“ (MIXBBP) sowie die daraus komprimierte Variable „Gute Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes – Ja/Nein“ (BTGUT).

Arbeitszeit-Vereinbarkeits-Index MIXAZ und AZGUT

Der Arbeitszeit-Vereinbarkeits-Index MIXAZ (= MittelwertIndeXArbeitsZeit) ist ein Mittelwert im Bereich von 1 bis 4, errechnet aus den Antworten auf die Frage: „Wie gut ist Ihre persönliche Arbeitszeit alles in allem mit Ihrem Familienleben vereinbar?“ und den Antworten auf die Fragen, wie sich besondere Arbeitszeiten mit dem Familienleben vereinbaren lassen⁷: Dies wurde bezogen auf Dreischichtarbeit, Abendarbeit (zwischen 18 und 22 Uhr), Nachtarbeit (zwischen 22 und 6 Uhr), Arbeit am Samstag, Arbeit am Sonntag, Arbeit auf Abruf sowie die Items „Dauer der täglichen Arbeitszeit schwankt stark“ und „Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten“ erfragt. Die möglichen Antwortkategorien waren jeweils: gut, eher gut, eher schlecht, schlecht. Dabei wurde jeder Wert gleichberechtigt berücksichtigt, was zu einer ungewichteten Indexzahl führt⁸. Die Antworten wurden so codiert, dass ein höherer Wert des MIXAZ eine bessere Beurteilung der Vereinbarkeit Arbeitszeit und Familie anzeigt. Der Maximalwert ist 4. Für 1709 Fälle liegen gültige Werte zwischen 1 und 4 vor.

Im Durchschnitt beträgt der Arbeitszeit-Vereinbarkeits-Index MIXAZ 3,07. Die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familienleben wurde damit von allen befragten abhängig beschäftigten Müttern und Vätern im Durchschnitt etwas höher als „eher gut“ bewertet. Mit Hilfe des MIXAZ-Index werden zunächst bivariat die Bedeutung und die Wirkungsrichtung der einzelnen unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitszeit – Dauer, Lage, Verteilung sowie Flexibilität, Verfahren der Arbeitszeitfestlegung – auf die Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie untersucht. Für die weitere multivariate Analyse ist es nötig, diesen nur begrenzt metrischen Index in eine 0-1-codierte Variablen zu komprimieren. Dies geschieht durch die Zuordnung aller Werte zwischen 1,0 bis 2,50 zur Kategorie 0, und aller Werte größer 2,50 bis 4,0 zur Kategorie 1. Die komprimierte Variable nennen wir AZGUT. Die Kategorie 1 ist als „Gute Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie“ zu verstehen, während die Kategorie 0 als „schlechte Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie“ zu interpretieren ist. Mithilfe multivariater logistischer Regressionen wird das Ausmaß der Wahrscheinlichkeiten einer „guten Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie“ in Abhängigkeit von verschiedenen unabhängigen Variablen untersucht.

Familienfreundlichkeitsindex MIXBBP und BTGUT

Für den Index zur Messung der Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes MIXBBP (=MittelwertIndeXBewertungBetriebPositiv) werden folgende Fragen herangezogen: „Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu“: „Der Betrieb, in dem ich arbeite, hat alles in allem familienfreundliche Arbeitsbedingungen“, „Im Betrieb gibt es eine positive Einstellung gegenüber Beschäftigten mit Kindern“, „Im Betrieb gibt es eine positive Einstellung gegenüber Beschäftigten, die Angehörige pflegen“.

⁷ Zuerst wurde abgefragt, wie häufig besondere Arbeitszeiten zutreffen und anschließend wurden (unter Filter) diejenigen, auf die diese Arbeitszeiten zutreffen, gefragt: „Wie lassen sich diese Arbeitszeitformen mit Ihrem Familienleben vereinbaren? Wie ist das bezogen auf ...“ die acht genannten Arbeitszeitformen.

⁸ Dazu wurden alle Items der Fragen 12 und 19, also insgesamt acht Variable, mit den Antwortkategorien: „gut“, „eher gut“, „eher schlecht“ oder „schlecht“ mit den Werten 1-4 versehen. „Gut“ erhielt den Wert 4 und „Schlecht“ den Wert 1, daraus wurde der Mittelwert gebildet. Falls eine oder mehrere Items fehlende Werte hat, fallen diese aus der Mittelwertberechnung heraus. Dadurch geht jeder Wert gleichberechtigt (ungewichtet) in die Berechnung ein.

⁹ Stimmen Sie „voll zu“ (4), „eher zu“ (3), „eher nicht zu“ (2), oder „überhaupt nicht zu“ (1)

Analog zu MIXAZ wird aus den drei Variablen der Mittelwert gebildet. Falls auf eine oder mehrere Fragen keine Antwort gegeben wurde, fallen diese aus der Mittelwertberechnung heraus. Dadurch geht jeder Wert gleichberechtigt (ungewichtet) in die Berechnung ein. Auch der Familienfreundlichkeitsindex MIXBBP hat umso höhere Werte, je höher die Zustimmung zur positiven Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes ist.

Es liegen für 1709 Fälle gültige Werte zwischen 1 und 4 vor, im Mittel beträgt MIXBBP 2,95. Er liegt damit insgesamt etwas unter „stimme eher zu“. Analog zu MIXAZ wird auch die Bewertung der Familienfreundlichkeit für die weitere multivariate Analyse in eine 0-1-codierte Variable zurückgeführt. Dies geschieht durch die Zuordnung aller Werte zwischen 1,0 bis 2,50 zur Kategorie 0, und aller Werte größer 2,50 bis 4,0 zur Kategorie 1. Die komprimierte Variable nennen wir BTGUT. Analog ist die Kategorie 1 als „Gute Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes“ zu verstehen, und die Kategorie 0 als „schlechte Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes“. Mithilfe multivariater logistischer Regressionen wird auch hier das Ausmaß der Wahrscheinlichkeiten einer „guten Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes“ in Abhängigkeit von verschiedenen unabhängigen Variablen untersucht.

Güte der Indizes

Zur Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Indizes MIXAZ und MIXBBP konstruierte Maße der Zufriedenheit von Arbeitnehmer/innen mit Kindern bezüglich der alltäglichen Bewältigung der widerstreitenden Anforderungen aus den Bereichen Beruf und Familie darstellen. Sie sind als Zufriedenheitsmaße subjektive Kennzahlen, die mit den bekannten Problemen von Zufriedenheitswerten behaftet sind. Menschen richten ihre Ansprüche gewöhnlich an dem für realistisch Gehaltenen aus, finden entweder Lösungen zur Überwindung von Problemen und Unvereinbarkeiten, oder sie reduzieren ihre Ansprüche. Dies ist bei der Interpretation zu berücksichtigen. Doch wenn man wissen will, was die Arbeitnehmer/innen selbst über eine mehr oder weniger gelingende Vereinbarkeit und über die Familienfreundlichkeit des Betriebes denken, sind Zufriedenheitswerte kaum durch „objektive“ Maße ersetzbar.

3.3 Die unabhängigen Variablen

Zur Beschreibung und Erklärung von MIXAZ und AZGUT sowie von MIXBBP und BTGUT werden für die Modellbildung eine Reihe von unabhängigen Variablen herangezogen, von denen aufgrund vorliegender Forschungsergebnisse (vgl. Abschnitt 2) Einfluss vermutet wird. In folgender Aufzählung werden alle in der bi- und multivariaten Analyse zu verwendenden unabhängigen Variablen nach inhaltlichen Gesichtspunkten den Gruppen eins bis vier zugeordnet.¹⁰ In der danach folgenden Tabelle verknüpfen wir die zu überprüfenden Hypothesen mit den jeweils für die Interpretation relevanten unabhängigen Variablen, unter Hinweis auf deren Gruppenzugehörigkeit.

In der ersten Gruppe von Variablen sind alle individuellen (soziodemographischen Kontroll-) Variablen zusammengefasst. Diese sind:

Geschlecht; andere oder ohne berufliche Ausbildung; Lehre; Fachschulabschluß (inklusive BeamTinnenausbildung); MeisterIn; Studium; Alter des jüngsten Kindes; Anzahl der Kinder im Haushalt; PartnerIn im Haushalt; Kind behindert; Anzahl erwachsener Personen im Haushalt; Kinderbetreuungsnetzwerk gross (=Kinderbetreuung durch Eltern und Einrichtung und Betreuung durch Dritte, jedoch ohne Schule); Kinderbetreuungsnetzwerk mittel (=Kinderbetreuung durch Eltern und Einrichtung oder Unterstützung durch Dritte, jedoch ohne Schule); Kinderbetreuungsnetzwerk: klein (=Kinderbetreuung ausschließlich durch die Eltern); Hauptverantwortung für Kinderbetreuung: befragte Person

¹⁰ Diese Gruppen bilden in der späteren Regressionsanalyse die einzelnen Modelle.

selbst; Hauptverantwortung für Kinderbetreuung: PartnerIn; Hauptverantwortung für Kinderbetreuung: geteilt zwischen Partnern.

In der zweiten Gruppe sind Merkmale der beruflichen Tätigkeit der befragten Person zusammengefasst:

Derzeitige Tätigkeit: einfache Angestellte; derzeitige Tätigkeit: mittlere Angestellte; derzeitige Tätigkeit: qualifizierte Angestellte; derzeitige Tätigkeit: leitende Angestellte; derzeitige Tätigkeit: ArbeiterIn; derzeitige Tätigkeit: FacharbeiterIn; derzeitige Tätigkeit: einfach/mittlere Beamte; derzeitige Tätigkeit: gehobene/höhere Beamte; PartnerIn erwerbstätig; eigene tatsächliche Wochenarbeitszeit (WAZ); eigene gewünschte tatsächliche WAZ; eigene vertraglich vereinbarte WAZ; absolute Differenz tatsächliche WAZ minus gewünschter WAZ; tatsächliche WAZ der PartnerIn im Haushalt; Summe tatsächliche WAZ BefragteR und PartnerIn; 3-Schichtdienst; Abendarbeit; Nacharbeit; Samstagsarbeit; Sonntagsarbeit; Arbeit auf Abruf; tägliche Arbeitsdauer schwankt; Arbeit zu unvorhersehbaren Zeiten; wechselnde Arbeitsorte.

In der dritten Gruppe sind weitere betriebliche Merkmale und Strukturmerkmale (als Kontrollvariablen) zusammengefasst:

Telearbeit möglich; Vorhandensein Gleitzeitarbeit; Vorhandensein Überstundenkonto; Vorhandensein anderes Arbeitszeitkonto; Vorhandensein Arbeitszeitfestlegung im Team; Vorhandensein Vertrauensarbeitszeit; Vorhandensein betrieblicher Infrastruktur „Facilities“ (=eines oder mehrere Angebote aus: Kinderspielzimmer im Betrieb, Kantine/essen für Kinder, Stillraum, Hilfe bei Vermittlung hauswirtschaftlicher Hilfen, Freizeitangebote für Kinder); Vorhandensein betrieblicher Infrastruktur „monetär“ (=eines oder mehrere Angebote aus: betrieblicher Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes, Geldleistungen nach Geburt); Vorhandensein betrieblicher Infrastruktur „praktisch/Notfall“ (=eines oder mehrere Angebote aus: Notfallbetreuung für Kinder vorhanden, Vermittlung von Betreuungsplatz); Notfallbetreuung für Kinder vorhanden; Bestimmung der Arbeitsabläufe durch Vorgesetzte; Selbst-Bestimmung der Arbeitsabläufe; Bestimmung der Arbeitsabläufe im Team; Versäumte Arbeit selbst wieder einarbeiten; Versäumte Arbeit teils selbst, teils von anderen einarbeiten; Versäumte Arbeit wird durch andere vertreten; Berücksichtigung familiärer Belange in der Arbeitsorganisation: Arbeitszeitfestlegung; Berücksichtigung familiärer Belange in der Arbeitsorganisation: Urlaubsplanung; Branche des Betriebes: öffentliche Verwaltung; Branche des Betriebes: Bau; Branche des Betriebes: Handel- und Gastgewerbe; Branche des Betriebes: Versicherung, Verkehr, Kredit, Grundstückswesen; Branche des Betriebes: öffentliche und private Dienstleistungen; Branche des Betriebes: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, sonstiges; Betriebsgröße: bis 5 Beschäftigte; Betriebsgröße 6-15 Beschäftigte; Betriebsgröße: 16-50 Beschäftigte; Betriebsgröße: 51-100 Beschäftigte; Betriebsgröße: 101-500 Beschäftigte; Betriebsgröße: mehr als 500 Beschäftigte; Region: Westdeutschland; Region: Ostdeutschland; BIK: bis 2.000 EinwohnerInnen (Ew); BIK: bis 5.000 Ew; BIK: bis 20.000 Ew; BIK: bis 50.000 Ew; BIK: bis 100.000 Ew; BIK: bis 500.000 Ew; BIK: über 500.000 Ew.

In der vierten Gruppe sind zusätzliche betriebliche (Klima-)Merkmale zusammengefasst:

Reaktion von KollegInnen: Frau geht in Elternzeit; Reaktion von KollegInnen: Mann geht in Elternzeit; Reaktion von KollegInnen: Fehlzeit, weil das Kind krank ist; Reaktion von KollegInnen: keine Überstunden wegen Kinderbetreuung; Reaktion KollegInnen: Wochenende frei wegen Kinderbetreuung.

Zu beachten ist, dass im Rahmen der Befragung betriebliche und persönliche, jedoch nur wenige strukturelle Faktoren erhoben wurden. Kommunale Bedingungen (etwa die Kinder-

betreuungsinfrastruktur) oder tarifvertragliche Regelungen müssen daher ausgeklammert bleiben.

4. Befunde

4.1 Bivariate Ergebnisse

Zur bivariaten Überprüfung der Hypothesen führten wir Mittelwertvergleiche und Korrelationsanalysen auf die abhängigen Variablen MIXAZ und MIXBBP durch. In folgender Tabelle weisen wir die jeweilige Wirkungsrichtung nach Geschlecht getrennt aus:

Tabelle 2: Ergebnisse Mittelwertvergleiche und Bezug zu den Hypothesen

Relevante unabhängige Variablen	Sig. bivariater Zusammenhang mit MIXAZ ¹¹	Sig. bivariater Zusammenhang mit MIXBBP ¹¹	Stützen (+) oder schwächen (-) der Hypothese	
(1a) Je kürzer die Dauer der Arbeitszeit, umso besser wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet. Es wird angenommen, dass dieser Zusammenhang für Frauen stärker gilt als für Männer. Günstig ist ebenfalls, wenn die tatsächliche Arbeitszeit nicht von der vertraglichen abweicht, und beide der gewünschten Arbeitszeit entsprechen				
			MIXAZ	MIXBBP
Gruppierte eigene tatsächliche Wochenarbeitszeit (1-19,5 Stunden)	+ (alle) + (Frauen) n.s. (Männer)	+ (alle) + (Frauen) n.s. (Männer)	+	+
Gruppierte tatsächliche Wochenarbeitszeit (20-29,5 Stunden)	+ (alle) + (Frauen) n.s. (Männer)	+ (alle) + (Frauen) n.s. (Männer)	+	+
Gruppierte tatsächliche Wochenarbeitszeit (30-39,5 Stunden)	+ (alle) n.s. (Frauen) + (Männer)	n.s. (alle) n.s. (Frauen) n.s. (Männer)	+	n.s.
Gruppierte tatsächliche Wochenarbeitszeit (40-41,5 Stunden)	+ (alle) n.s. (Frauen) + (Männer)	n.s. (alle) n.s. (Frauen) + (Männer)	+	n.s.
Gruppierte tatsächliche Wochenarbeitszeit (> 42 Stunden)	- (alle) - (Frauen) - (Männer)	- (alle) - (Frauen) - (Männer)	+	+
Eigene tatsächliche Wochenarbeitszeit (metrisch)	Pearsons r: ¹² -0,348 (alle) -0,327 (Frauen) -0,295 (Männer)	Pearsons r: -0,214 (alle) -0,200 (Frauen) -0,149 (Männer)	+	+
Eigene gewünschte WAZ (metrisch)	Pearsons r: -0,136 (alle) -0,087 (Frauen) n.s. (Männer)	Pearsons r: -0,112 (alle) n.s. (Frauen) n.s. (Männer)	+	+

¹¹ Signifikant höhere Zustimmung (+), signifikant niedrigere Zustimmung (-) zur unabhängigen Variable im Vergleich zu allen anderen. Z.B. Männer, deren gruppierte tatsächliche Wochenarbeitszeit zwischen 40 und 41,5 Stunden liegt, haben eine signifikant höhere Zustimmung zu MIXAZ als Männer, deren tatsächliche Wochenarbeitszeit nicht in dieser Gruppe liegt.

¹² Der Korrelationskoeffizient Pearsons r gibt Auskunft über die Stärke des Zusammenhangs der betrachteten metrischen Variablen. -1 bedeutet einen perfekten negativen Zusammenhang und +1 einen perfekten positiven Zusammenhang. „Je höher die eigene Wochenarbeitszeit, desto niedriger die Zustimmung zu MIXAZ“, der Zusammenhang ist bei Frauen stärker als bei Männern.

Eigene vertragliche WAZ (metrisch)	Pearsons r: -0,271 (alle) -0,279 (Frauen) -0,120 (Männer)	Pearsons r: -0,182 (alle) -0,177 (Frauen) -0,088 (Männer)	+ +
Absolute Differenz tatsächliche WAZ – gewünschter WAZ (metrisch)	Pearsons r: -0,275 (alle) -0,262 (Frauen) -0,282 (Männer)	Pearsons r: -0,150 (alle) -0,105 (Frauen) -0,187 (Männer)	+ +
Tatsächliche WAZ PartnerIn (metrisch)	Pearsons r: +0,090 (alle) n.s. (Frauen) n.s. (Männer)	Pearsons r: +0,099 (alle) n.s. (Frauen) n.s. (Männer)	

(1b) Je häufiger Arbeit mit einer unsozialen Lage verrichtet wird – also am Abend, in der Nacht, am Samstag und am Sonntag, sowie bei Drei-Schichtarbeit - desto schlechter wird die Vereinbarkeit beurteilt.

Drei-Schicht-Dienst: immer/häufig	-	-	+ +
Drei-Schicht-Dienst: gelegentlich	-	-	+ +
Drei-Schicht-Dienst: selten, nie	+	+	+ +
Abendarbeit: immer/häufig	-	-	+ +
Abendarbeit: gelegentlich	-	-	+ +
Abendarbeit: selten, nie	+	+	+ +
Nachtarbeit: immer/häufig	-	-	+ +
Nachtarbeit: gelegentlich	-	-	+ +
Nachtarbeit: selten, nie	+	+	+ +
Samstagsarbeit: immer/häufig	-	-	+ +
Samstagsarbeit: gelegentlich	-	-	+ +
Samstagsarbeit: selten, nie	+	+	+ +
Sonntagsarbeit: immer/häufig	-	-	+ +
Sonntagsarbeit: gelegentlich	-	-	+ +
Sonntagsarbeit: selten, nie	+	+	+ +
Arbeit zu unvorhersehbaren Zeiten: immer/häufig	-	-	+ +
Arbeit zu unvorhersehbaren Zeiten: gelegentlich	-	-	+ +
Arbeit zu unvorhersehbaren Zeiten: selten, nie	+	+	+ +
Wechselnde Arbeitsorte: Ja	-	-	+ +

(1c) Je flexibler die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst gestalten können, um auf familienbedingte Zeitbedarfe zu reagieren, desto besser die Vereinbarkeit. Es wird angenommen, dass hierzu Gleitzeitarbeit, Überstundenkonten, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit sowie Arbeitszeitabstimmung im Team dienen können.

Vorhandensein Telearbeit: Ja	n.s.	+	n.s. +
Vorhandensein Überstundenkonto: Ja	+	+	+ +
Vorhandensein Gleitzeitarbeit: Ja	+	+	+ +
Vorhandensein Arbeitszeitfestlegung im Team: Ja	+	+	+ +
Vorhandensein Vertrauensarbeitszeit: Ja	n.s.	+	n.s. +

(1d) Je mehr die Arbeitszeit durch betrieblich veranlasste Flexibilität schwankt, umso geringer ist die Regelmäßigkeit und die Planbarkeit der Arbeitszeiten und umso schlechter ist die Vereinbarkeit. Hierzu können andere Arbeitszeitkonten sowie Arbeit auf Abruf führen.

Arbeit auf Abruf: immer/häufig	-	-	+ +
Arbeit auf Abruf: gelegentlich	-	n.s.	+ n.s.

	Arbeit auf Abruf: selten, nie	+	+	+ +
	Tägliche Dauer schwankt stark: immer/häufig	-	-	+ +
	Tägliche Dauer schwankt stark: gelegentlich	-	-	+ +
	Tägliche Dauer schwankt stark: selten, nie	+	+	+ +
	Vorhandensein anderes Arbeitszeitkonto: Ja	n.s.	n.s.	
(2a) Wenn Familienpflichten bei der Arbeitszeitfestlegung oder bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden, wenn die Arbeit teilweise von Zuhause aus möglich ist, erhöht das die Vereinbarkeitsbewertung.				
	Berücksichtigung familiärer Belange in der Arbeitsorganisation: Arbeitszeitfestlegung: Ja/eher Ja	+	+	+ +
	Berücksichtigung familiärer Belange in der Arbeitsorganisation: Urlaubsplanung: Ja/eher Ja	+	+	+ +
	Berücksichtigung familiärer Belange in der Arbeitsorganisation: Dienstreisen: Ja/eher Ja	+	+	+ +
	Berücksichtigung familiärer Belange in der Arbeitsorganisation: Versetzung: Ja/eher Ja	+	+	+ +
(2b) Gehören dagegen wechselnde Arbeitsorte oder Dienstreisen zur beruflichen Tätigkeiten, verschlechtert das die Vereinbarkeit.				
	Wechselnde Arbeitsorte: Ja	-	-	+ +
(3) Familienfreundliche Maßnahmen, die die Vereinbarkeit beider Sphären unterstützen, erhöhen die Vereinbarkeitsbewertung.				
	Vorhandensein betrieblicher Infrastruktur „Facilities“ (=Angebote aus: Kinderspielzimmer im Betrieb, Kantinenessen für Kinder, Stillraum, Hilfe bei Vermittlung hauswirtschaftlicher Hilfen, Freizeitangebote für Kinder)	+	+	+ +
	Vorhandensein betrieblicher Infrastruktur „monetär“ (=Angebote aus: betrieblicher Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes, Geldleistungen nach Geburt)	+	+	+ +
	Vorhandensein betrieblicher Infrastruktur „praktisch/Notfall“ (=Angebote aus: Notfallbetreuung vorhanden, Vermittlung von Betreuungsplatz)	+	+	+ +
	Notfallbetreuung für Kinder vorhanden	+	+	+ +
(4) Je familienfreundlicher das betriebliche Klima, z.B: je größer die Zustimmung zur Inanspruchnahme familienbezogener Rechte und je geringer ablehnende Reaktionen etwa bei kindbedingten Fehlzeiten, desto besser die Vereinbarkeitsbewertung.				
	Positive Reaktion von KollegInnen: Frau geht in Elternzeit;	+	+	+ +
	Positive Reaktion von KollegInnen: Mann geht in Elternzeit	+	+	+ +
	Positive Reaktion von KollegInnen: Fehlzeit, weil das Kind krank ist	+	+	+ +
	Positive Reaktion von KollegInnen: keine Überstunden wegen der Kinder	+	+	+ +

	Positive Reaktion KollegInnen: Wochenende frei wegen der Kinder	+	+	+	+
--	---	---	---	---	---

Tabelle 2 zeigt, welche Variablen einen signifikanten Zusammenhang zu den Indizes MIXAZ und MIXBBP aufweisen. Es zeigt sich, dass nahezu alle Hypothesen durch signifikante Ergebnisse unterstützt werden. Kürzere Arbeitszeiten, familienbezogen flexible Arbeitszeiten sowie eine Arbeitsorganisation, die Familienbelange berücksichtigt, weisen einen positiven Zusammenhang zur Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Dagegen stehen Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit, Arbeitszeitschwankungen und wechselnde Arbeitsorte im negativen Zusammenhang zur Vereinbarkeitsbewertung.

Wenn flexible Arbeitszeitmodelle vorhanden sind, lassen sich eher positive Zusammenhänge zur Vereinbarkeitsbewertung feststellen. Diese gelten für Überstundenkonten, Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitabstimmung im Team, jedoch nicht für andere Arbeitszeitkonten zur Steuerung von Arbeitszeitschwankungen. Vertrauensarbeit ist nicht signifikant bezüglich MIXAZ, wirkt aber positiv auf die Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Betriebes.

Günstig wirken ebenfalls familienunterstützende betriebliche Maßnahmen sowie verständnisvolle Kolleg/innen.

Auch die häusliche Situation ist von Bedeutung.¹³ Je älter das jüngste Kind ist, desto besser wird die Vereinbarkeit beurteilt. Ebenfalls positiv scheint sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Eltern auszuwirken.

4.2 Multivariate Analyse

Mit multivariaten logistischen Regressionsanalysen kann der Einfluss einer einzelnen Variablen unter Berücksichtigung des Einflusses anderer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable, bestimmt werden. Ziel ist es, herauszuarbeiten, welche der bivariat relevanten Variablen unter gleichzeitiger Berücksichtigung weiterer unabhängiger Variablen signifikant die höchste Wahrscheinlichkeit haben, die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie, bzw. die Familienfreundlichkeit des Betriebes, als gut zu bewerten. Vergleichende Aussagen über das Ausmaß der Wahrscheinlichkeit einer „Guten Bewertung“ können jedoch nur mit „marginalen Effekten“ getroffen werden. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich der marginale Effekt-Koeffizient dabei immer auf den Mittelwert bezieht und damit davon ausgeht, dass jede Person in der Stichprobe der mittleren Ausprägung angehört.¹⁴ (vgl. Long/Freese 2006).

4.2.1 Die gute Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie (AZGUT)

Die signifikanten marginalen Effekte der logistischen Regression auf die gute Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie (AZGUT) gehen aus Tabelle 3 hervor.

¹³ Da hierzu keine Hypothesen aufgestellt wurden, sind diese bivariaten Ergebnisse nicht in Tabelle 2 aufgeführt.

¹⁴ Wir danken Dr. Holger Alda, SOFI, für seine statistische Beratung.

Tabelle 3: Logistische-Regression. Abhängige Variable: AZGUT

Modell 1			Modell 2			Modell 3																								
Gesamt marg. Eff %			Allein- erziehend marg. Eff. %			Im Paar- Haushalt marg. Eff. %			Gesamt marg. Eff %			Allein- erziehend marg. Eff %			Im Paar- Haushalt marg. Eff %			Mittelwert												
Unabhängige Variablen																														
GRUPPE 1																														
Frau			9,2% **	11,6% **			8,8% **			0,3%			0,4%			0,2%			0,0%			0,0%			0,0%			0,54		
Berufliche Ausbildung (R ^a): ohne/andere Ausbil- dung, Lehre)																														
Fachschule, Beamtenaus- bildung			-2,8%	-3,4%			-2,6%			-1,0%			-1,4%			-1,0%			-1,3%			-1,9%			-1,2%			0,19		
MeisterIn			-1,2%	-1,5%			-1,1%			0,6%			0,9%			0,6%			0,7%			1,0%			0,7%			0,09		
Studium			-11,6% ***	-13,8% ***			-11,0% ***			-6,9% *			-9,1% *			-6,5% *			-5,1%			-7,1%			-4,8%			0,25		
Alter jüngstes Kind			0,2%	0,2%			0,2%			0,6% **			0,9% **			0,6% **			0,5% *			0,8% *			0,5% *			8,51		
Anzahl Kinder im Haushalt			2,3%	2,9%			2,1%			2,1%			2,9%			2,0%			0,6%			0,8%			0,5%			1,86		
PartnerIn im Haushalt (R: nein)																														
PartnerIn lebt im Haushalt			22,3% ***							25,0% ***									26,3% ***						0,89					
Kind behindert (R: Kind nicht behindert)																														
Kind behindert			6,2%	8,4%			5,9%			5,9%			8,8%			5,5%			5,4%			8,4%			5,0%			0,02		
Anzahl erwachsene Perso- nen im Haushalt			-4,5%	-5,7%			-4,3%			-4,2%			-5,7%			-3,9%			-5,4%			-7,7%			-5,0%			1,89		
Betreuungsnetzwerk (R: nein)																														
Groß			-10,4% ***	-12,3% ***			-9,9% ***			-8,7% **			-11,3% **			-8,2% **			-8,1% *			-10,8% **			-7,5% *			0,19		
Mittel			-1,5%	-2,0%			-1,5%			1,0%			1,4%			1,0%			-1,3%			-1,9%			-1,2%			0,52		
Klein			8,0%	9,5% *			7,6%			2,6%			3,5%			2,5%			2,2%			3,1%			2,0%			0,86		

[illegible]

immer, häufig	-6,8%	-8,8%	*	-6,4%	-7,4%	*	-10,0%	*	-6,9%	*	0,19		
Gelegentlich	-5,5%	-7,2%		-5,2%	-4,7%		-6,5%		-4,4%		0,17		
Nacharbeit (R: selten, nie)													
immer, häufig	0,3%	0,4%		0,3%	2,2%		3,2%		2,0%		0,07		
Gelegentlich	0,7%	0,9%		0,6%	3,0%		4,5%		2,8%		0,07		
Samstags- oder Sonntags- arbeit (R: selten, nie)													
immer, häufig	-15,6%	***	-19,2%	***	-14,8%	***	-14,9%	***	-18,9%	***	-13,9%	***	0,21
Gelegentlich	-11,7%	***	-14,9%	***	-11,0%	***	-12,5%	***	-16,5%	***	-11,7%	***	0,26
Arbeit auf Abruf (R: selten, nie)													
immer, häufig	-16,2%	**	-18,9%	***	-15,4%	**	-16,3%	**	-19,5%	***	-15,3%	**	0,07
Gelegentlich	0,2%		0,3%		0,2%		0,6%		0,8%		0,5%		0,18
Dauer der Arbeitszeit schwankt täglich (R: selten, nie)													
immer, häufig	-3,5%		-4,7%		-3,3%		-3,1%		-4,4%		-2,9%		0,21
Gelegentlich	-8,7%	**	-11,1%	**	-8,2%	**	-7,4%	*	-9,9%	**	-6,9%	*	0,18
Arbeit zu unvorhersehbaren Zeiten (R: selten, nie)													
immer, häufig	-12,1%	*	-14,7%	**	-11,4%	*	-11,5%	*	-14,5%	*	-10,8%		0,07
Gelegentlich	-8,3%	**	-10,7%	**	-7,8%	**	-9,1%	**	-12,1%	**	-8,5%	**	0,17
Wechselnde Arbeitsorte (R: nein)													
Wechselnde Arbeitsorte	-1,5%		-2,0%		-1,4%		-1,0%		-1,4%		-0,9%		0,33
GRUPPE 3													
Vorhandensein verschiede- ner Arbeitszeitmodelle (R: nein)													
Vorhandensein Gleitzeitar- beit							1,0%		1,4%		0,9%		0,45

Vorhandensein Überstundenkonto	1,2%		1,7%		1,1%		0,62
Vorhandensein anderes. Arbeitszeitkonto	-13,2%	***	-16,5%	***	-12,4%	***	0,12
Vorhandensein Arbeitszeitfestlegung im Team	0,4%		0,6%		0,4%		0,32
Vorhandensein Vertrauensarbeitszeit	2,1%		3,0%		1,9%		0,45
Telearbeit möglich	6,5%	**	9,7%	**	6,0%	**	0,23
Bestimmung der Arbeitsabläufe (Referenz: selbst)							
VorgesetzteR	-8,6%	**	-11,7%	**	-8,0%	**	0,30
Team	-2,4%		-3,4%		-2,2%		0,35
Betriebliche soziale Infrastruktur vorhanden (R: nein)							
Facilities	0,2%		0,3%		0,2%		0,27
monetäre Unterstützung	3,1%		4,5%		2,9%		0,64
Nothilfe	-0,2%		-0,3%		-0,2%		0,09
Vorhandensein Notfallbetreuung (R: nein)							
Notfallbetreuung	4,8%		7,1%		4,4%		0,23
Versäumte Arbeit (R: wurde durch andere vertreten)							
Versäumte Arbeit selbst vorher/nachher erledigen	-4,1%		-5,7%		-3,8%		0,23
Versäumte Arbeit teils selbst, teils andere nachholen	-8,5%	**	-11,5%	**	-8,0%	**	0,25
Berücksichtigung familiärer Belange (R: eher nein, gar nicht)							
bei der Arbeitszeitfestlegung	12,7%	***	16,8%	***	11,9%	***	0,74
bei der Urlaubsplanung	5,4%		7,3%		5,0%		0,87
Branche des Betriebes (R: öffentliche Verwaltung)							

Baugewerbe	5,9%	9,1%	5,4%	0,07
Handel/Gastgewerbe	5,8%	8,8%	5,3%	0,11
Verkehr, Nachricht, Kredit, Versicherung, Grundstück	3,1%	4,5%	2,8%	0,14
öff/private Dienstleistungen	5,1%	7,4%	4,7%	0,32
Land/Forstwirtschaft, Bergb. Energie + Sonstiges	5,3%	7,9%	4,9%	0,25
Beschäftigtenanzahl des Betriebes (R: mehr als 500 Beschäftigte)				
Bis 5 Beschäftigte	-0,4%	-0,6%	-0,4%	0,18
6 bis 15 Beschäftigte	-1,3%	-1,9%	-1,2%	0,21
16 bis 50 Beschäftigte	-3,4%	-4,8%	-3,2%	0,23
51 bis 100 Beschäftigte	-2,4%	-3,4%	-2,3%	0,11
101 bis 500 Beschäftigte	-3,2%	-4,5%	-3,0%	0,15
BIK Region (R: über 500.000 EinwohnerInnen)				
bis 2.000	6,4%	9,9%	5,9%	0,08
2.001 bis 5.000	11,1% ***	18,2% ***	10,2% ***	0,08
5.001 bis 20.000	3,9%	5,8%	3,6%	0,18
20.001 bis 50.000	1,5%	2,2%	1,4%	0,08
50.001 bis 100.000	6,3%	9,7%	5,8%	0,05
100.001 bis 500.000	2,5%	3,7%	2,4%	0,17
Region (R: Ostdeutschland Westdeutschland)	-3,9%	-5,8%	-3,6%	0,84
N	1403	1403	1403	
McFaddens Pseudo R ²	0,057 ***	0,192 ***	0,242 ***	

R:=Referenz

*/**/** stat. signifikant auf dem 5/1/0,1%-Niveau

Der Einfluss der Familienform ist bemerkenswert. Den größten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer guten Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie hat die Frage, ob Eltern allein erziehend sind oder in Paarhaushalten leben. Beschäftigte mit Partner/in haben eine um 22,3% höhere Wahrscheinlichkeit, die Vereinbarkeit gut zu bewerten als allein mit ihren Kindern Lebende (unter der Voraussetzung, dass alle anderen Merkmale der „mittleren Person“ entsprechen). Alleinerziehende haben also grundsätzlich geringere Chancen, die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit dem Familienleben als gut einzuschätzen. Aufgrund dieses starken Einflusses geben wir in den weiteren Spalten der Tabellen aller folgenden Modelle auf AZGUT die marginalen Effekte für Alleinerziehende und im Paarhaushalt lebende Personen getrennt an.¹⁵

Die stärksten signifikanten Effekte auf die Chance einer guten Vereinbarkeitsbewertung haben darüber hinaus folgende Variablen:

- Die *Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit*: Je kürzer sie ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung der Vereinbarkeit. Bei den Alleinerziehenden ist dies die Variable mit dem stärksten Effekt.
- *Wochenendarbeit*: Beschäftigte, die immer oder häufig am Wochenende arbeiten müssen, haben hochsignifikant geringere Wahrscheinlichkeiten, die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie gut einzuschätzen, als solche, die nicht am Wochenende arbeiten müssen.
- *Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten und Arbeit auf Abruf*: Es wirkt sich ungünstig auf die Einschätzung der Vereinbarkeit aus, wenn die Arbeitszeiten kaum vorhersehbar und somit nicht planbar sind.

Großen Einfluss hat der arbeitsorganisatorische Umgang mit *familiären Belangen im Betrieb*. Werden diese *bei der Arbeitszeitfestlegung* berücksichtigt, schätzen die Befragten die Vereinbarkeit signifikant besser ein. Förderlich wirkt sich ebenfalls *Telearbeit* aus. Insoweit werden die bivariaten Ergebnisse bestätigt.

Überraschend ist dagegen, dass *flexible Arbeitszeitmodelle*, von denen allgemein angenommen wird, sie könnten auch für familiäre Zwecke genutzt werden, *keine signifikanten Effekte* auf die Beurteilung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie haben. Das gilt für Gleitzeitarbeit und Überstundenkonten ebenso wie für Arbeitszeitabstimmung im Team oder Vertrauensarbeitszeit. Es zeigt sich, dass sie in der Bedeutung gegenüber Dauer und Lage sowie Planbarkeit der Arbeitszeiten eindeutig zurücktreten. Bemerkenswert ist ebenfalls, dass Nachtarbeit entgegen der Annahme keinen negativen Effekt hat. Hierin könnte – unter den allgemein ungünstigen Vereinbarkeitsbedingungen – eine Vereinbarkeitsstrategie gesehen werden, die die negativen gesundheitlichen Folgen von Nachtarbeit als nachrangig bewertet.

Ebenfalls bedenkenswert ist die Tatsache, dass *familienfreundliche Maßnahmen*, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen, sich nicht auf die Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Familie auswirken.

Dagegen sind zwei Faktoren von Einfluss, die bisher wenig beachtet werden:

1. die *Kinderbetreuungslösung*: ein großes Betreuungsnetzwerk mit vielen Beteiligten geht mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit der guten Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie gegenüber anderen Betreuungslösungen einher. Hierfür könnte der höhere Koordinierungsaufwand verantwortlich sein.
2. die *Größe des Wohnortes*: Befragte, und hier wieder insbesondere Alleinerziehende, die in kleinen Orten mit 2000 bis 5000 Einwohner/innen leben, haben eine deutlich

¹⁵ Durch entsprechende Tests wurde sichergestellt, dass es sich hierbei nicht um getrennte Stichproben handelt.

höhere Wahrscheinlichkeit, die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie als gut einzuschätzen als Großstadtbewohner/innen. Das könnte auf Zeiten für (Arbeits-)Wege und eine schwierigere Nutzung familiärer oder nachbarschaftlicher Netzwerke zurückzuführen sein.

4.2.2. Die gute Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes (BTGUT)

Die signifikanten marginalen Effekte der logistischen Regression auf die gute Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Betriebes (BTGUT) gehen aus Tabelle 4 hervor.

Tabelle 4: Logistische-Regression. Abhängige Variable: BTGUT

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	
	marg. Eff %	marg. Eff. %	marg. Eff.	marg. Eff %	Mittelwert
Unabhängige Variablen					
GRUPPE 1					
Frau	11,6% ***	5,1%	1,7%	1,6%	0,54
Berufliche Ausbildung (R: ohne/andere Ausbildung, Lehre)					
Fachschule, Beamtenausbildung	-3,2%	-2,2%	-3,2%	-0,7%	0,19
MeisterIn	4,0%	6,8%	8,2%	8,4%	0,09
Studium	-0,7%	0,9%	2,5%	2,5%	0,25
Alter jüngstes Kind	0,5%	0,8% **	0,6%	0,5%	8,50
Anzahl Kinder im Haushalt	2,8%	3,0%	1,2%	1,0%	1,85
PartnerIn im Haushalt (R: nein)					
PartnerIn lebt im Haushalt	4,4%	7,0%	4,5%	5,0%	0,90
Kind behindert (R: Kind nicht behindert)					
Kind behindert	0,1%	-0,4%	-0,6%	6,9%	0,02
Anzahl erwachsene Personen im Haushalt	0,8%	0,3%	1,1%	-0,9%	1,89
Betreuungsnetzwerk (R: nein)					
Groß	-2,4%	-1,4%	-0,6%	-0,2%	0,19
Mittel	0,1%	1,3%	-1,7%	-1,3%	0,52
Klein	6,1%	3,4%	0,5%	-1,2%	0,85
Hauptverantwortung Kinderbetreuung (R: ich selbst)					
PartnerIn	-1,0%	2,4%	0,9%	-0,8%	0,27
Halb / halb, andere Personen	3,6%	5,6%	5,9%	4,4%	0,34

GRUPPE 2

Derzeitige Tätigkeit (R: einfache Angestellte)				
mittlere Angestellte	-9,7% *	-12,0% **	-10,5% *	0,13
Qualif. Angestellte	-9,5% **	-12,0% **	-8,2%	0,25
Leitende. Angestellte	0,6%	-6,3%	-4,7%	0,15
ArbeiterIn	-8,9%	-1,6%	-4,2%	0,07
FacharbeiterIn	-3,8%	0,7%	2,2%	0,09
einf. Beamte	-8,3%	-3,2%	-5,3%	0,03
Höhere Beamte	2,4%	0,7%	3,4%	0,06
Tatsächliche Palearbeitszeit in Std./Woche	-0,1%	-0,1%	0,0%	60,35
Tatsächliche Wochenarbeitszeit gruppiert (R: 42 Std. und mehr Std. /Woche)				
1 – 19,5 Std./Woche	9,7% *	6,7%	4,9%	0,11
20-29,5 Std./Woche	17,5% ***	17,6% ***	18,3% ***	0,18
30-39,5 Std./Woche	6,8% *	8,5% **	8,6% *	0,19
40-41,5 Std./Woche	7,4% *	6,2%	6,4%	0,16
Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit pro Woche in Stunden absolut	-0,2%	0,0%	0,0%	8,21
3-Schicht (R: selten, nie)				
immer, häufig	-6,6%	-6,1%	-10,3%	0,08
gelegentlich	-3,3%	-2,6%	-1,4%	0,03
Abendarbeit (R: selten, nie)				
immer, häufig	-3,3%	-4,1%	-3,9%	0,19
gelegentlich	4,2%	4,9%	7,0%	0,17
Nachtarbeit (R: selten, nie)				
immer, häufig	4,4%	8,1%	11,7% **	0,07
gelegentlich	-3,6%	1,2%	1,4%	0,07

Sonderarbeitszeit, Samstags- oder Sonntagsarbeit (R: selten, nie)	immer, häufig	-9,7% **	-7,4%	-9,4% *	0,21
	gelegentlich	-1,2%	-0,1%	-0,1%	0,26
Arbeit auf Abruf (R: selten, nie)	immer, häufig	-4,2%	-2,7%	-1,4%	0,07
	gelegentlich	1,3%	4,0%	4,4%	0,19
Dauer der Arbeitszeit schwankt täglich (R: selten, nie)	immer, häufig	-0,2%	-1,3%	0,6%	0,21
	gelegentlich	-6,8% *	-7,1% *	-2,9%	0,19
Arbeit zu unvorhersehbaren Zeiten (R: selten, nie)	immer, häufig	-11,0%	-9,1%	-2,6%	0,07
	gelegentlich	-10,0% **	-11,5% **	-10,7% **	0,17
Wechselnde Arbeitsorte (R: nein)	Wechselnde Arbeitsorte	-2,8%	-4,4%	-3,8%	0,33

GRUPPE 3

Vorhandensein verschiedener Arbeitszeitmodelle (R: nein)					
	Vorhandensein Gleitzeitarbeit	9,1% ***	8,0% **		0,45
	Vorhandensein Überstundenkonto	-0,9%	-2,2%		0,63
	Vorhandensein anderes. Arbeitszeitkonto	-3,4%	-6,3%		0,12
	Vorhandensein Arbeitszeitfestlegung im Team	-1,4%	-2,5%		0,33
	Vorhandensein Vertrauensarbeitszeit	2,2%	1,6%		0,45
	Telearbeit möglich	13,0% ***	11,9% ***		0,23
Bestimmung der Arbeitsabläufe (R: selbst)					

Vorgesetzter	-8,5%	*	-4,0%	0,30
Team	-5,6%		-4,2%	0,36
Betriebliche soziale Infrastruktur vorhanden (R: nein)				
Facilities	10,4%	***	10,2%	0,28
monetäre Unterstützung	11,7%	***	11,1%	0,64
Nothilfe	2,2%		0,0%	0,09
Vorhandensein Notfallbetreuung (R: nein)				
Notfallbetreuung	8,9%	**	6,1%	0,23
Versäumte Arbeit (R: wurde durch andere vertreten)				
Versäumte Arbeit selbst vorher/nachher erledigen	-6,8%		-0,1%	0,22
Versäumte Arbeit teils selbst, teils andere nachholen	-2,4%		-1,2%	0,25
Berücksichtigung familiärer Belange (R: eher nein, gar nicht)				
bei der Arbeitszeitfestlegung	26,9%	***	23,7%	0,74
bei der Urlaubsplanung	14,6%	***	8,2%	0,88
Branche des Betriebes (R: öffentliche Verwaltung)				
Baugewerbe	-2,6%		-5,9%	0,07
Handel/Gastgewerbe	6,9%		6,7%	0,11
Verkehr, Nachricht, Kredit, Versicherung, Grund- stücksw.	-0,3%		1,0%	0,14
öff./private Dienstleistungen	5,2%		6,6%	0,33
Land/Forstwirtschaft, Bergb., Energie + Sonstiges	3,2%		3,0%	0,25
Beschäftigtenanzahl des Betriebes (R: mehr als 500 Beschäftigte)				
Bis 5 Beschäftigte	19,0%	***	17,6%	0,18
6 bis 15 Beschäftigte	9,2%	*	5,0%	0,21
16 bis 50 Beschäftigte	7,7%		6,4%	0,24
51 bis 100 Beschäftigte	8,7%		8,6%	0,11

101 bis 500 Beschäftigte	-1,5%	-1,5%	0,15
BIK Region (R: über 500.000 EinwohnerInnen)			
bis 2.000	4,5%	4,0%	0,08
2.001 bis 5.000	7,7%	10,4% **	0,09
5.001 bis 20.000	5,8%	4,4%	0,18
20.001 bis 50.000	3,0%	4,5%	0,08
50.001 bis 100.000	6,7%	6,1%	0,05
100.001 bis 500.000	5,6%	4,9%	0,17
Region (R: Ostdeutschland)			
Westdeutschland	-5,7%	-4,2%	0,84

GRUPPE 4

Reaktion KollegInnen *positiv* - R: neutral, noch nicht vorgekommen

Frau Elternzeit	-1,1%	0,26
Mann Elternzeit	-1,0%	0,12
Fehlzeit, weil Kind krank	19,9% ***	0,24
Keine Überstunden wg. Kinder	10,1% *	0,16
Wochenende frei wg. Kinder	-13,3% *	0,11

Reaktion KollegInnen *negativ* - R: neutral, noch nicht vorgekommen

Frau Elternzeit	-10,9%	0,05
Mann Elternzeit	-10,2%	0,08
Fehlzeit, weil Kind krank	-21,5% ***	0,12
Keine Überstunden wg. Kinder	-12,4% **	0,18
Wochenende frei wg. Kinder	-5,6%	0,20

N	1354	1354	1354	1354
---	------	------	------	------

McFaddens Pseudo R ²	0,019 ***	0,067 ***	0,194 ***	0,258 ***
---------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

R = Referenz

*/**/** Statistische Signifikanz auf dem 5/1/0,1-Prozent Niveau

Im ersten Modell zeigt sich, dass ausschließlich das Geschlecht signifikanten Einfluss auf die gute Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes hat: Frauen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, dem Betrieb eine gute Familienfreundlichkeit zu bescheinigen als Männer. Dieser Effekt verschwindet jedoch unter Berücksichtigung beruflicher und betrieblicher Merkmale.

Womit können die Betriebe aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am stärksten die Familienfreundlichkeit erhöhen? Wenn *bei der Arbeitszeitfestlegung die familiären Belange* berücksichtigt werden, hat das den höchsten positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb als familienfreundlich bewertet wird. Signifikant ist die *Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit*: Für die Bewertung der Familienfreundlichkeit ist die Möglichkeit wichtig, Teilzeit in einem substanziellen Stundenbereich zu arbeiten. Frauen und Männer mit einer tatsächlichen Arbeitszeit zwischen 20 bis 29,5 Stunden pro Woche haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes, als solche, die länger als 42 Stunden arbeiten.

Auch ein *familienfreundliches betriebliches Klima* erhöht die Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung des Betriebes. Bemerkenswert ist die weitere Steigerung der Modellanpassung von Modell 3 zu Modell 4, bei welchem die Variablen zu Kolleg/innenreaktionen als zusätzliche Variable berücksichtigt werden. Mütter und Väter bewerten ihren Betrieb offenbar in starkem Maße danach, ob ihnen die Vereinbarkeit durch Verständnis von Seiten der Kolleg/innen erleichtert wird oder nicht. Positive Reaktionen auf Fehlzeiten wegen eines kranken Kindes gehen mit einer 20% höheren Wahrscheinlichkeit der guten Bewertung der Familienfreundlichkeit einher - im Vergleich zu neutralen Reaktionen. Der umgekehrte Zusammenhang gilt ebenso: Wird im Betrieb negativ auf Fehlzeiten wegen eines kranken Kindes reagiert, verringert dies die Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung der Familienfreundlichkeit deutlich.

Daneben ist *Telearbeit* ein positiv wirkender Faktor. Auch *familienfreundliche Angebote* („Facilities“) wie z.B. Kinderspielzimmer im Betrieb oder Freizeitangebote für Kinder ebenso wie monetäre familienbezogene Maßnahmen werden geschätzt. Der signifikant positive Einfluss einer Notfallbetreuung für Kinder besteht nur im dritten Modell, bleibt jedoch unter Berücksichtigung des Betriebsklimas im Modell 4 nicht mehr erhalten. Insgesamt wirken sich die beiden ersten Faktoren - Berücksichtigung bei der Arbeitszeitfestlegung und das Verständnis der Kolleg/innen - viel stärker aus.

Überraschenderweise wirkt Nachtarbeit positiv auf die Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes. Offenbar wissen die Beschäftigten bei der Wahl eines Arbeitsplatzes, worauf sie sich einlassen, und nutzen Nachtarbeit unter den gegebenen Bedingungen als Vereinbarkeitsstrategie.

Bemerkenswert ist die Bedeutung der *Betriebsgröße*: In einem kleinen Betrieb mit bis zu 5 Beschäftigten tätig zu sein erhöht die Wahrscheinlichkeit der guten Bewertung der Familienfreundlichkeit deutlich im Vergleich zur Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten.

5. Zusammenfassung

Die bivariate Analyse hat gezeigt, dass nahezu alle Hypothesen durch signifikante Ergebnisse unterstützt werden. Kürzere Arbeitszeiten, familienbezogen flexible Arbeitszeiten sowie eine Arbeitsorganisation, die auf Familienbelange Rücksicht nimmt, weisen einen positiven Zusammenhang zur Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Dagegen stehen Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit, Arbeitszeitschwankungen und wechselnde Arbeitsorte im negativen Zusammenhang zur Vereinbarkeitsbewertung.

Wenn flexible Arbeitszeitmodelle vorhanden sind, lassen sich eher positive Zusammenhänge zur Vereinbarkeitsbewertung feststellen. Diese gelten für Überstundenkonten, Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitabstimmung im Team, jedoch nicht für andere Arbeitszeitkonten zur Steuerung

von Arbeitszeitschwankungen. Vertrauensarbeit ist nicht signifikant bezüglich MIXAZ, wirkt aber positiv auf die Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Betriebes.

Günstig wirken familienunterstützende betriebliche Maßnahmen sowie verständnisvolle Kolleg/innen.

Durch die multivariate Analyse konnte ermittelt werden, welche der bivariaten Zusammenhänge unter Berücksichtigung aller anderen Variablen bestehen bleiben und wie stark die Effekte sind. Dabei hat sich die *Lebensform* als gewichtiger Einflussfaktor für die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie herausgestellt: Alleinerziehende haben eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit als Eltern in Paarhaushalten die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Familie gut zu bewerten. Bei der Bewertung der Familienfreundlichkeit hat den stärksten positiven Einfluss, wenn *familiäre Belange bei der Arbeitszeitfestlegung berücksichtigt* werden. An zweiter Stelle für die Familienfreundlichkeit steht das *betriebliche Klima*.

Die multivariate Analyse verdeutlicht die große Bedeutung der *Dauer* der Arbeitszeit. Deutlich positiv wirken sich kurze tatsächliche Arbeitszeiten aus. Von entscheidender Bedeutung ist die Lage der Arbeit *am Wochenende*. Eine Lage der Arbeitszeit zu Zeiten, an denen die Versorgung der Kinder notwendig ist und typischerweise gemeinsame Familienzeiten gelebt werden, wirkt sich eindeutig ungünstig aus. Gleiches gilt für Arbeit auf Abruf.

Die Bedeutung *flexibler Arbeitszeitmodelle* für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Auswertung stark relativiert. Obwohl man annehmen könnte, dass sie eine familienbezogene Flexibilität erleichtern, führen Überstundenkonten, Arbeitszeitabstimmung im Team ebenso wie Vertrauensarbeitszeiten nicht zu signifikant höherer Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung der Vereinbarkeit sowie der Familienfreundlichkeit des Betriebes. Einzig Gleitzeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb als familienfreundlich eingeschätzt wird. Andere Arbeitszeitkonten dagegen scheinen vor allem der betrieblich gesteuerten Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu dienen. Ihr Vorhandensein hat signifikant negativen Einfluss auf Vereinbarkeitsbewertung.

Überraschen könnte auf den ersten Blick, dass spezielle *familienfreundliche Maßnahmen* sich nicht so stark auswirken wie andere betriebliche Bedingungen. Ein *familienfreundliches Betriebsklima* mit unterstützenden Kolleg/innenreaktionen ist von stärkerem Gewicht, ebenso die *Berücksichtigung familiärer Belange bei der Arbeitszeitfestlegung*. Dass die familienfreundlichen Maßnahmen keinen stärkeren Effekt haben, kann daran liegen, dass sie oftmals auf spezielle Situationen (z.B. Vermittlung eines Betreuungsplatzes, Notfallbetreuung) zugeschnitten sind und damit nur selten genutzt werden, wohingegen das Klima im Betrieb sich alltäglich über Jahre bemerkbar macht.

Im Widerspruch zu den Annahmen und nicht leicht zu interpretieren sind die Ergebnisse, dass Drei-Schichtarbeit keinen signifikanten Einfluss hat und auch Nacharbeit bei keiner der abhängigen Variablen signifikant negative Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung zeigt. Beide Arbeitszeitformen könnten als Strategien der Vereinbarkeit eingesetzt werden, ungeachtet möglicher negativer Folgen. Mehr Augenmerk sollte künftig auf die Gründe dafür gerichtet werden, dass die *Kleinstbetriebe* als so viel familienfreundlicher eingeschätzt werden.

Unter außerbetrieblichen Bedingungen tritt vor allem hervor, dass *Wohnen in kleinen Orten* mit 2000 bis 5000 Einwohner/innen die Wahrscheinlichkeit einer guten Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie wie auch der guten Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebes stark positiv beeinflussen. Künftige Forschung sollte diesen Befunden nachgehen.

Zusammenfassend lässt sich schlussfolgern: Um Betriebe familienfreundlicher zu machen kommt es weniger darauf an, neue flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen oder spezielle familienfreundliche Maßnahmen anzubieten – auch wenn das im Einzelfall durchaus hilfreich sein kann. Noch wichtiger sind aber seit langem bekannte Handlungsfelder: die Möglichkeit der Teilzeitarbeit oberhalb von 20 Stunden, die Begrenzung der Arbeitszeitdauer, indem Überstunden möglichst vermieden oder durch Freizeit ausgeglichen werden, sowie die Mini-

mierung von familienfeindlichen Arbeitszeiten am Wochenende und am Abend. Müttern und Vätern ist vor allem wichtig, dass ihre Belange bei der Arbeitszeitfestlegung im Betrieb berücksichtigt werden. Wenn sie bestimmte Arbeitszeiten nicht übernehmen können oder wegen der Kinder fehlen müssen, wollen sie, dass die Vorgesetzten und Kolleg/innen die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen vollständig akzeptieren und es ohne negative Konsequenzen für die berufliche Karriere bleibt, wenn sie Freistellungsrechte in Anspruch nehmen. Das betriebliche Klima, gemessen am Verständnis und den Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen, ist ihnen wichtiger als diese oder jene spezielle Maßnahme. Wenn Betriebe über spezielle Maßnahmen nachdenken, sollten sie vor allem *Gleitzeitarbeit* sowie *Telearbeit* und die Möglichkeit der *Notfallbetreuung für Kinder* in Betracht ziehen. Diese Maßnahmen wirken sich positiv auf die Einschätzung seitens der Eltern aus.

Für mehr Familienfreundlichkeit sind nicht in allererster Linie aufwändige Investitionen in eine Infrastruktur familienfreundlicher Maßnahmen gefragt, sondern ein anderer Umgang mit Beschäftigten, die Familienaufgaben haben. Familiengerechte Arbeitszeiten, eine dementsprechende Arbeitsorganisation und ein aufgeschlossenes Klima im Betrieb gegenüber den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern sind die entscheidenden Faktoren.

Literatur

Bauer, Frank/ Groß, Herrmann/ Lehmann, Klaudia/ Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln

Bloom, Nick/ Kretschmer, Toby/ van Reenen, John (2006): Work-Life-Balance, Management Practices and Productivity, Center for Economic Performance, LSE London

Bond, James T./ Thompson, Cynthia/ Galinski, Ellen/ Prottas, David (2003): Highlights of the National Study of the changing workforce, Families and Work Institute No.3/2002

Botsch, Elisabeth/ Lindecke, Christiane/ Wagner, Alexandra (2007): Familienfreundlicher Betrieb –Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen“, edition 193 der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf (i.E.)

Bundesmann-Jansen, Jörg/ Groß, Hermann/ Munz, Eva (2000): Arbeitszeit ´99. hg vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW, Köln

BMFSFJ 2004: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Berlin

BMFSFJ 2005: Siebter Familienbericht Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin

BMFSFJ 2007: Gemeinsame Erklärung der Bundesregierung und der Impulsgruppe „Allianz für die Familie“, vgl. <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html> (16.11.2007)

BMFSFJ/ Bundesverband der deutschen Industrie (BDI)/ Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2004): Bevölkerungsorientierte Familienpolitik – ein Wachstumsfaktor, Berlin, Köln

BMFSFJ/ Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) 2005: Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis. <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html>. (10.Mai 2007)

Eberling, Matthias/ Hielscher, Volker/ Hildebrandt, Eckart/ Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): Working time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life, Dublin

Flüther-Hoffmann, Christiane/ Solbrig, Jörn (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? in: IW-Trends 30, Nr.4, S. 1-18

Flüther-Hoffmann, Christiane/ Seyda, Susanne (2006): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? hg vom BMFSFJ und IW Köln

Gerlach, Irene/ Schneider, Helmut/ Juncke, David 2007: Betriebliche Familienpolitik in auditierten Unternehmen und Institutionen, in: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität, Arbeitspapier Nr. 3

Juncke, David (2005): Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik: Forschungsstand, in: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Westfälischen Wilhelms-Universität, Arbeitspapier Nr. 1

Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität – Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements, in: Seifert, Hartmut (Hg.) (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 124-169

La Valle, Ivana et al. (2002): Happy families? Atypical work and its influence on family life, Bristol

Long, Scott/ Freese, Jeremy (2006): Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata, College Station

Maschke, Manuela/ Pfahl, Svenja/ Reuyß, Stefan (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung, Hg. vom BMFSFJ, Berlin

Möller, Iris /Allmendinger, Jutta (2003): Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht 12/2003 vom 6.8.2003

Munz, Eva (2006): Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten?, in: WSI-Mitteilungen 9/2006, S. 478-484

OECD (2001): Employment Outlook, Paris

OECD (2004): Recent Labour Market Developments and Prospects, Employment Outlook, Paris

Prognos (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin, Basel

Prognos (2004): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices, Berlin, Basel

Rinderspacher, Jürgen P. (1987): Am Ende der Woche. Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes, Bonn

Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, Berlin

Saltzstein, Alan L./ Ting, Yuan/ Saltzstein, Grace Hall (2001): Work-Family Balance and Job-satisfaction: The Impact of family-friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees, in: Public Administration Review, July/August 2001, Vol. 61, No.4, pp. 452-467

Seifert, Hartmut (Hg.) (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York

Siebter Familienbericht 2005: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Sachverständigenkommission im Auftrag des BMFSFJ

Thomas, Linda Thiede/ Ganster, Daniel C. (1995): Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspektive, in: Journal of Applied Psychology 1995, Vol 80, No.1, p. 6-15

Weber, Diana (2006): Work-Family Balance: The Effects of Organizational Initiatives on Creating a Family-Supportive Work Environment, in: IAW-Report I/2006, S. 103-154

WSI Diskussionspapiere seit Januar 2000

78. **Seifert, Hartmut:** Competition, Flexibility and Working Hours, Januar 2000
79. **Bahnmüller, Reinhard / Bispinck, Reinhard / Weiler, Anni:** Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige, Februar 2000
80. **Seifert, Hartmut:** New Approaches to Working Time Policy in Germany: The 28,8 Hour Working Week at Volkswagen Company, Februar 2000
81. **Truger, Achim:** Kritisches zu den Wohlfahrtsaussagen der neueren Steuertheorie, Februar 2000
82. **Ebert, Daniela:** Bestimmungsfaktoren der Beschäftigung in der Bundesrepublik. Eine empirische Analyse der Faktorsubstitutionshypothese unter Berücksichtigung einer Alternativhypothese, Februar 2000
83. **Truger, Achim:** Steuerreformen für mehr Beschäftigung?, Februar 2000
84. **Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten:** Alliance for Jobs: Is Germany following the path of „competitive corporatism“?, April 2000
85. **Klammer, Ute:** Working women in the age of flexibility - new diversities, new needs for social protection, April 2000
86. **Ziegler, Astrid:** Die Europäischen Strukturfonds 2000 – 2006 – Zu den Einflussmöglichkeiten der Sozialpartner in der Bundesrepublik Deutschland, April 2000
87. **Truger, Achim:** Ökologische Steuerreformen in Europa – Wo steht Deutschland?, Juni 2000
88. **Truger, Achim:** Konstitutionelle Ökonomik, Staatsversagen und „Wissenschaftsversagen“, September 2000
89. **Klammer, Ute:** Old problems – new solutions? – Working mothers between social policies and social practices – October 2000
90. **Pelz, Thomas / Ziegler, Astrid:** Synopse aktueller Untersuchungen zur Wirtschaftsentwicklung in den neuen Bundesländern, Dezember 2000

91. **Schulte, Christiane / Ziegler, Astrid:** Wettbewerbsmodelle in der deutschen Wirtschafts- und Strukturpolitik – ein neuer Fördertyp, Dezember 2000
92. **Schulten, Thorsten:** Solidarische Lohnpolitik in Europa – Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik, März 2001
93. **Sitte, Ralf:** Zwischen Konzeption und Obstruktion – eine Betrachtung zum K(r)ampf um die Ökosteuer, April 2001
94. **Trautwein-Kalms, Gudrun/Viedenz, Jürgen:** Dienstleistungsarbeit und Interessenvertretung, Sonderauswertung der WSI-Betriebsräte-Befragung 2000 für den privaten Dienstleistungsbereich, Mai 2001
95. **Hein, Eckhard:** Institutions and Macroeconomic Performance: Central Bank Independence, Labour Market Institutions and the Perspectives for Inflation and Employment in the European Monetary Union, June 2001
96. **Ziegler, Astrid/Breuer, Tanja:** Mehr Beschäftigung durch Europa? Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie in Ostdeutschland, August 2001
97. **Behrens, Martin/Fichter, Michael/Frege, Carola M.:** Unions in Germany Searching to Regain the Initiative – Project Report for the Hans-Böckler-Stiftung Projekt Nr. 2000-250-2, August 2001
98. **Truger, Achim:** Fiskalpolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion, September 2001
99. **Bieling, Hans-Jürgen/Schulten, Thorsten:** Competitive Restructuring and Industrial Relations within the European Union: Corporatist Involvement and Beyond?, November 2001
100. **Bartsch, Klaus/Hein, Eckhard/Truger, Achim:** Zur Interdependenz von Geld- und Lohnpolitik: Makroökonomische Ex-post und Ex-ante Simulationen verschiedener Szenarien für die Bundesrepublik Deutschland, November 2001
101. **Schulten, Thorsten:** Europeanisation of Collective Bargaining – An Overview on Trade Union Initiatives for a Transnational Coordination of Collective Bargaining Policy, Mai 2001
102. **Hein, Eckhard:** Money, Interest, and Capital Accumulation in Karl Marx's Economics: A Monetary Interpretation, Juni 2002
103. **Hein, Eckhard:** Monetary Policy and Wage Bargaining in the EMU: Restrictive ECB policies, high unemployment, nominal wage restraint and rising inflation, Juni 2002
104. **Ziegler, Astrid:** Technologiepolitik in Nordrhein-Westfalen, September 2002
105. **Berger, Christiane:** Technologie- und Innovationspolitik in Bayern, September 2002
106. **Riedel, Jürgen:** Technologie- und Innovationspolitik in Sachsen, September 2002
107. **Hein, Eckhard/Truger, Achim:** European Monetary Union: Nominal Convergence, Real Divergence and Slow Growth?, September 2002
108. **Bartsch, Klaus:** Das makroökonomische Deutschlandmodell LAPROSIM QD 8.3 E. Eine Übersicht über zentrale Gleichungsspezifikationen und Grundzüge des Modellverhaltens, November 2002

109. **Trautwein-Kalms, Gudrun** (Redaktion): Arbeits- und Leistungsbedingungen im IT-Bereich, Fachtagung am 7. März 2002 in Bonn im Rahmen des BMBF-Projekts: Dienst-Leistung(s)-Arbeit, Tagungsdokumentation, Januar 2003
110. **Sitte, Ralf**: Soziale Sicherung unter Rot-Grün – Zur Entwicklung von Sozialpolitik und Sozialbudget seit 1998, Januar 2003
111. **Josten, Stefan Dietrich/Truger Achim**: The Political Economy of Growth and Distribution. A *Theoretical Critique*, März 2003
112. **Ahlers, Elke**: Arbeitsbedingungen, Leistungsdruck, Gesundheit am Arbeitsplatz März 2003
113. **Hein, Eckhard**: Die NAIRU – eine post-keynesianische Interpretation, März 2003
114. **Ziegler, Astrid**: Synopse wichtiger Positionen zur Reformdebatte der Europäischen Strukturpolitik nach 2006, April 2003
115. **Tangian, Andranik**: An Econometric decision model for equalizing regional unemployment in West and East Germany, July 2003
116. **Ziegler, Astrid**: Die europäische Strukturpolitik nach 2006 – Anforderungen an ein neues Konzept der europäischen Strukturfonds im Zeitraum 2007-2013, August 2003
117. **Bäcker, Gerhard/Koch Angelika**: Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik. „Erfolgsstory“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes?, August 2003
118. **Truger, Achim**: Germany's Poor Economic Performance in the Last Decade: It's the Macroeconomy, not Institutional Sclerosis, September 2003
119. **Tangian, Andranik S.**: Optimizing German regional policy-2004: A study based on empirical data from 1994 to 2001, December 2003
120. **Truger, Achim**: Verteilungs- und beschäftigungspolitische Risiken aktueller Steuerreformkonzepte: Eine Analyse mit Steuerbelastungsvergleichen für konkrete Haushaltstypen, Februar 2004
121. **Niechoj, Torsten**: Gewerkschaften und keynesianische Koordinierung in Europa. Chancen, Risiken und Umsetzungshürden, März 2004
122. **Tangian, Andranik, S.**: Defining the flexicurity index in application to European countries, April 2004
123. **Niechoj Torsten**: Fünf Jahre Makroökonomischer Dialog – Was wurde aus den ursprünglichen Intentionen?, April 2004
124. **Hein, Eckhard/Schulten, Thorsten/Truger, Achim**: Wage trends and deflation risks in Germany and Europe, Juni 2004
125. **Hein, Eckhard/ Truger, Achim**: Macroeconomic co-ordination as an economic policy concept – opportunities and obstacles in the EMU, Juni 2004
126. **Hein, Eckard/Niechoj, Torsten**: Leitlinien für ein dauerhaftes Wachstum in der EU?, Juli 2004

127. **Seifert, Hartmut:** Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, Juli 2004
128. **Hein, Eckhard/Schulten, Thorsten:** Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union, September 2004.
129. **Schulten, Thorsten:** Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe, August 2004
130. **Seifert, Hartmut:** Flexibility through working time accounts: reconciling economic efficiency and individual time requirements, Juni 2004
131. **Tangian, Andranik, S.:** Liberal and trade-Unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European Countries, October 2004
132. **Tangian, Andranik, S.:** Constructing the composite indicator "Quality of work" from the third European survey on working conditions, November 2004
133. **Hein Eckhard,** Interest rate, debt, distribution and capital accumulation in a post-Kaleckian model, Dezember 2004
134. **Bothfeld, Silke; Gronbach Sigrig; Seibel Kai:** Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik: zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen; Dezember 2004.
135. **Tangian, Andranik, S.:** A composite indicator of working conditions in the EU – 15 for policy monitoring an analytical purposes; März 2005 - englische Fassung -
Tangian, Andranik, S.: Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke; August 2005 - deutsche Übersetzung -
136. **Dribbusch, Heiner:** Trade Union Organising in Private Sector Services; April 2005
137. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators; Juni 2005
138. **Tangian, Andranik, S.:** Composite indicator of German regional policy and its use for optimizing subsidies to regional labour markets, Juli 2005
139. **Tangian, Andranik, S.:** Bundestagswahl 2005: Ergebnisse im Spiegel der Parteiprogramme, September 2005 – deutsche Fassung -
Tangian, Andranik, S.: German parliamentary elections 2005 in the mirror of party manifestos, January 2006 - englische Übersetzung -
140. **Ellguth, Peter/Kirsch, Johannes/Ziegler, Astrid:** Einflussfaktoren der öffentlichen Förderung in Ostdeutschland – eine Auswertung des IAB-Betriebspanels -, November 2005
141. **Tangian, Andranik, S.:** European welfare state under the policy „make work pay“: Analysis with composite indicators, Dezember 2005
142. **Brandt, Torsten:** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Dezember 2005
143. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik:** Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, März 2006

144. **Ziegler, Astrid:** Zur Vorbereitung auf die neue Förderphase der Europäischen Strukturfonds – Synopse zu den zentralen Ergebnissen der Aktualisierungsberichte zur Halbjahresbewertung der OP in Ostdeutschland -, März 2006
Ziegler, Astrid: Preparing for the European Structural Funds' next funding period – Synopsis of the central findings of the updates of the mid-term evaluation of the Operational Programmes in East Germany -, März 2006 - englische Übersetzung –
145. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, Juni 2006
146. **Leiber, Simone/Zwiener, Rudolf:** Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, Juni 2006
147. **Frericks, Patricia/Maier, Robert:** Rentenreformen und ArbeitnehmerInnenrechte im EU-Vergleich - Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität -, August 2006
148. **Tangian, Andranik, S.:** European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations), Oktober 2006
149. **Tangian, Andranik, S.:** Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the European Commission's. Green Paper: "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", January 2007
150. **Bispinck, Reinhard:** Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995 – 2005, Januar 2007
151. **Ahlers, Elke/Oez, Fikret/Ziegler, Astrid:** Company Relocation: The Consequences for Employees – An Analysis of the WSI Works Council Survey - , März 2007
152. **Bothfeld, Silke:** Labour Market Institutions in Germany: Current Status and Ongoing Reforms, April 2007
153. **Tangian, Andranik, S.:** Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005, June 2007
154. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik, S.:** Flexibility: Reconciling Social Security with Flexibility - Empirical Findings for Europe, August 2007
155. **Klenner, Christina/Schmidt, Tanja:** Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse, November 2007