

Moser, Julia

Working Paper

Teilzeit - ein Karrierekiller?

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1090

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Moser, Julia (2020) : Teilzeit - ein Karrierekiller?, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1090, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/222651>

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.

SOEPpapers
on Multidisciplinary Panel Data Research

SOEP – The German Socio-Economic Panel at DIW Berlin

1090-2020

Teilzeit - ein Karrierekiller?

Julia Moser

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPPapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPPapers are available at <http://www.diw.de/soeppapers>

Editors:

Jan **Goebel** (Spatial Economics)

Stefan **Liebig** (Sociology)

David **Richter** (Psychology)

Carsten **Schröder** (Public Economics)

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Sabine **Zinn** (Statistics)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics, DIW Research Fellow)

Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Fellow)

Katharina **Wrohlich** (Gender Economics)

Martin **Kroh** (Political Science, Survey Methodology)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)

Thomas **Siedler** (Empirical Economics, DIW Research Fellow)

C. Katharina **Spieß** (Education and Family Economics)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel (SOEP)

DIW Berlin

Mohrenstrasse 58

10117 Berlin, Germany

Contact: soeppapers@diw.de



RWTH Aachen University
Lehrstuhl für Personal
Prof. Dr. Christian Grund

Masterarbeit

zur Erlangung des Grades Master of Science

Teilzeit - ein Karrierekiller?

- Eine empirische Analyse -

Betreuer: Prof. Dr. Christian Grund
Beratungsassistent: Dr. Adam Ayaita

Vorgelegt von
Julia Moser
Büchel 51
52062 Aachen
Matrikelnummer: 336656

Abgabedatum: 27.03.2020

Inhaltsverzeichnis

I.	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	IV
II.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
III.	TABELLENVERZEICHNIS.....	VI
1.	EINLEITUNG.....	1
1.1	Relevanz des Themas.....	1
1.2	Problemstellung und Aufbau der Arbeit	2
2.	BEGRIFFLICHE GRUNDLAGEN	4
2.1	Teilzeit	4
2.2	Karriereerfolg.....	5
2.2.1	Objektiver Karriereerfolg.....	5
2.2.2	Subjektiver Karriereerfolg	6
2.3	Leistungsbeurteilung.....	6
3.	THEORETISCHE GRUNDLAGEN UND BISHERIGE EMPIRISCHE BEFUNDE.....	8
3.1	Humankapitaltheorie nach Becker (1962) und Mincer (1974)	8
3.2	Signaltheorie nach Spence (1973)	10
3.3	Attributionsmodell nach Green und Mitchell (1979).....	11
3.4	Hypothesen	15
3.5	Empirische Befunde.....	16
4.	METHODE.....	19
4.1	Daten und Stichprobe.....	19
4.2	Variablen.....	22
4.2.1	Teilzeit	22
4.2.2	Karriereerfolg.....	22
4.2.3	Leistungsbeurteilung.....	25
4.2.4	Kontrollvariablen	25
4.3	Analysen	26
5.	ERGEBNISSE	29
5.1	Deskriptive Analyse.....	29
5.2	Voraussetzungen der Regressionsanalyse.....	39
5.3	Ergebnisse multivariate Regressionsanalysen	40
5.4	Untergruppenanalyse Ausschluss Humankapitalfaktor	46
5.5	Untergruppenanalyse Geschlecht.....	48
5.6	Hypothesenüberprüfung.....	50
6.	DISKUSSION.....	51
6.1	Die Auswirkung der Teilzeitarbeit auf den Karriereerfolg.....	51
6.2	Die Relevanz der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten	54
6.3	Die Rolle des Geschlechts	56
6.4	Repräsentativität der Untersuchung	58
6.5	Güte der Untersuchung	59
6.6	Erkenntnisse für die Praxis	63
6.6.1	Gesellschaft.....	63

6.6.2	Arbeitgeber	64
6.6.3	Arbeitnehmer	65
7.	FAZIT	66
IV.	LITERATURVERZEICHNIS.....	VII
V.	ANHANG.....	XV
VI.	EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG.....	XXII

I. Abkürzungsverzeichnis

c.p.	ceteris paribus
H	Hypothese
LB	Leistungsbeurteilung
MW	Mittelwert
p	p-Wert
r	Regressionskoeffizient
SD	Standardabweichung
SOEP	sozio-oekonomisches Panel
TZ	Teilzeit
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VIF	Variance Inflation Factor
VZ	Vollzeit

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Attributionsmodell in der Beziehung zwischen Mitarbeiter (in Teilzeit) und Vorgesetztem (in Anlehnung an Green/Mitchell 1979: 450).	12
Abbildung 2: Darstellung der Hypothesen anhand des Forschungsmodells (eigene Darstellung).....	16
Abbildung 3: Zusammenstellung Stichprobe 2016 (eigene Darstellung).....	20
Abbildung 4: Zusammenstellung Stichprobe 2016/2017 (eigene Darstellung)	21
Abbildung 5: Korrelationszusammenhang subjektiver und objektiver Karriereerfolg (eigene Darstellung).....	24
Abbildung 6: Verteilung Bruttostundenlohn (links) und logarithmierter Bruttostundenlohn (rechts) (eigene Darstellung).....	31
Abbildung 7: Altersverteilung (eigene Darstellung).....	33
Abbildung 8: Verteilung Betriebszugehörigkeitsdauer (eigene Darstellung)...	35
Abbildung 9: Verteilung Gesamtarbeitserfahrung (eigene Darstellung).....	36

III. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Literaturverzeichnis über bisherige empirische Befunde (eigene Darstellung).....	XV
Tabelle 2: Korrelationsanalyse der Maße für objektiven und subjektiven Karriereerfolg (eigene Darstellung)	XVII
Tabelle 3: Auswahl der Analysemethode nach Art der Variable (eigene Darstellung).....	28
Tabelle 4: Deskriptive Statistik und t-Test für Vollzeit und Teilzeit (eigene Darstellung).....	30
Tabelle 5: Deskriptive Statistik der gesamten Stichprobe (eigene Darstellung)	XVII
Tabelle 6: Wohnsitz nach Vollzeit und Teilzeit (eigene Darstellung).....	34
Tabelle 7: Breusch-Pagan-Test für Heteroskedastizität (eigene Darstellung)	XVIII
Tabelle 8: VIF-Werte (eigene Darstellung)	XVIII
Tabelle 9: Ergebnisse multivariate Regressionsanalysen (eigene Darstellung)	44
Tabelle 10: Ergebnisse geordnetes Probit-Modell für gute Aufstiegschancen (eigene Darstellung).....	XIX
Tabelle 11: Ergebnisse geordnetes Probit-Modell für gute Aufstiegschancen mit durchschnittlichen marginalen Effekten (eigene Darstellung)	XX
Tabelle 12: Ergebnisse Untergruppenanalyse Ausschluss Humankapitalfaktor	47
Tabelle 13: Ergebnisse Untergruppenanalyse Geschlecht - ohne Interaktion (eigene Darstellung)	49
Tabelle 14: Ergebnisse Untergruppenanalyse Geschlecht - mit Interaktion (eigene Darstellung)	49
Tabelle 15: Zusammenfassung der Hypothesenüberprüfung (eigene Darstellung)	50

1. Einleitung

Ist Teilzeitarbeit und Karriere vereinbar oder ist Teilzeitarbeit ein Karrierekiller? Welche Faktoren spielen bei der Teilzeitarbeit in Verbindung mit Karriere eine wichtige Rolle? Die in dieser Arbeit empirisch ermittelten Ergebnisse sollen dazu beitragen, diese Fragen zu beantworten. Kapitel 1.1 zeigt die Relevanz des Forschungsvorhabens auf. In Kapitel 1.2 wird zunächst die konkrete Zielsetzung dieser Arbeit und die zu beantwortende Forschungsfrage erläutert und anschließend der Aufbau der gesamten Arbeit dargestellt.

1.1 Relevanz des Themas

Teilzeitarbeit ist eines der meist genutzten Arbeitsmodelle in Deutschland. Während im Jahr 2000 29,5 % der deutschen Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt waren, sind es im Jahr 2018 schon 39,2 % (Statista 2017, 27.03.2020). Teilzeit wird am meisten von Frauen in Anspruch genommen, aber auch bei Männern hat die Teilzeitarbeit an Bedeutung gewonnen (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 27.03.2020). Der wachsende Trend wird vor allem durch gesellschaftliche Veränderungen verursacht. Die Anzahl von Haushalten mit ausgeglichenen Doppelverdiensten steigt, in denen sowohl Männer als auch Frauen sich eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen. Des Weiteren gewinnt bei der Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung der Wunsch, mehr eigene freie Zeit zu haben z.B. für Freizeitgestaltung, Weiterbildung oder gesellschaftliches Engagement, ebenfalls immer mehr an Bedeutung. Unternehmen, die attraktive Teilzeitarbeitsmodelle anbieten, können sich daher einen entscheidenden Faktor bei der Gewinnung und Bindung der besten Talente sichern, was auf Grund des demographischen Wandels und Fachkräftemangels immer prekärer wird (Boston Consulting Group, 27.03.2020). Auch der Gesetzgeber fördert die Teilzeitarbeit durch den Erlass des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) im Jahr 2001. Das Gesetz hat zum Ziel, das Modell der Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu verhindern (Beck-Texte 2018: 91). Der Anlass zu solch einem Gesetz zeigt jedoch auch, dass Teilzeitarbeit in Deutschland auch seine Schattenseiten hat. Aus Arbeitnehmersicht wird häufig eine negative Auswirkung auf die Karriere befürchtet, da Teilzeit oft das Stigma eines geringeren beruflichen Engagements trägt und in vielen deutschen Unternehmen die Präsenzkultur vorherrscht: Wer Karriere machen will, arbeitet

in Vollzeit. Insbesondere Führungspositionen werden in der Regel an Vollzeitstellen gekoppelt (Jochmann-Döll 2016: 7). Vollzeitarbeit gilt immer noch als Standard in deutschen Unternehmen und wird mit einer hohen Produktivität in Verbindung gebracht. Somit sind Arbeitszeitreduzierungen in Form von Teilzeit immer mit einem Makel behaftet und bergen verminderte Karrierechancen, obwohl der Trend zu Teilzeitarbeit auch unter höherqualifizierten Mitarbeitern, die eine Karriere anstreben, zunimmt (Deutscher Gewerkschaftsbund 2014: 12ff). Karriere stellt jedoch ein wichtiges Ziel für viele Berufstätige dar, insbesondere für höherqualifizierte. Stellen sich Karriereziele ein, besteht ein Ansporn, sich weiter anzustrengen. Stellen sich keine ein, kann das zu Demotivation führen. In Bezug auf die Karriere eines Mitarbeiters spielt auch der Vorgesetzte eine entscheidende Rolle, z.B. durch die Beurteilung der Leistung des Mitarbeiters. Karriereerfolg ist demnach sowohl aus Arbeitnehmer-, als auch aus Arbeitgebersicht ein wichtiges Ziel.

Die Bedeutung des Themas Teilzeit und Karriere geht jedoch über das praktische Interesse hinaus. Auch auf wissenschaftlicher Ebene findet das Thema Beachtung, wobei in bisherigen Studien Teilzeit in Verbindung mit Karriere häufig nur als ein Aspekt von vielen betrachtet wurde oder bei spezifischen homogenen Gruppen (Gutteridge 1973; Bünning 2016; Russo/Hassink 2008). Unabhängig von der Teilzeit existieren viele empirische Belege für den Zusammenhang zwischen Erfolg und Leistung sowie Erfolg und Arbeitsmotivation (Boehm/Lyubomirsky 2008: 110ff). Dies unterstreicht die Wichtigkeit der Leistungsbeurteilung in dem Zusammenhang. Zahlreiche Studien belegen einen direkten Zusammenhang zwischen Mitarbeiterengagement, das u.a. durch die Leistungsbeurteilung des Vorgesetzten beeinflusst wird, und Karriere (Anitha 2014: 308). Bisher wurde der Betrachtung, wie Teilzeit, Karriere und die Rolle der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten zusammenhängen, in der Forschung jedoch wenig Beachtung geschenkt. Selbst in Anbetracht des wachsenden Trends zu mehr Teilzeitarbeit liegen dazu keine aktuellen Erkenntnisse vor.

1.2 Problemstellung und Aufbau der Arbeit

Die Zielsetzung dieser Arbeit ist es daher zu untersuchen, ob Teilzeitarbeit mit einem Karrierenachteil verbunden ist. Neben dem unmittelbaren Zusammen-

hang zwischen der Nutzung eines Teilzeitmodells und der Karriere des Mitarbeiters soll auch die Rolle des Vorgesetzten betrachtet werden, der durch das Instrument der Leistungsbeurteilung die Karriere des Mitarbeiters beeinflusst. Dabei soll untersucht werden, ob seine Wahrnehmung in Bezug auf die Nutzung eines Teilzeitmodells bei der Leistungsbeurteilung einen potenziellen Einfluss auf die Karriere eines Mitarbeiters hat.

Daraus bildet sich die folgende Forschungsfrage dieser Arbeit:

Welche Auswirkung hat das Arbeitsmodell Teilzeit auf den Karriereerfolg eines Mitarbeiters und welche Relevanz hat dabei die Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten in der Beziehung zwischen Teilzeit und Karriere?

Zur Beantwortung der Forschungsfrage dient als Datengrundlage das sozio-ökonomische Panel (SOEP) der Jahre 2016 und 2017. Die ausgewählte Stichprobe für die Datenanalyse umfasst Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit zwischen 18 und 65 Jahren. Die quantitative Auswertung der Daten erfolgt durch Stata.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sieben Kapitel. Im Anschluss an dieses *einleitende Kapitel* erhält der Leser in *Kapitel 2* zunächst eine Einführung, in der die begrifflichen Grundlagen geklärt werden. Danach werden in *Kapitel 3* die theoretischen Grundlagen erläutert, auf der diese Arbeit beruht. Dazu wird auf die Humankapitaltheorie nach Mincer (1974) und Becker (1962) eingegangen sowie auf die Signaltheorie von Spence (1973). Zudem wird das Attributionsmodell von Green und Mitchell (1979) als Theorie herangezogen. Auf Basis der theoretischen Grundlagen werden Hypothesen entwickelt und ein Überblick über bisherige empirische Befunde gegeben, die den Übergang zum empirischen Teil der Arbeit, den eigenen Untersuchungen, bilden. Es werden die Methodik erläutert (*Kapitel 4*) und die Analysen und Ergebnisse präsentiert (*Kapitel 5*). In *Kapitel 6* werden die Ergebnisse kritisch diskutiert und Limitationen aufgezeigt, woraus ein Ausblick für weitere Forschungsmöglichkeiten entwickelt wird. Zudem sollen die Erkenntnisse und daraus resultierende Implikationen für die Praxis aufgezeigt werden. Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung des dargestellten Forschungsvorhabens und seiner Ergebnisse in *Kapitel 7*.

2. Begriffliche Grundlagen

In diesem Kapitel sollen zunächst die für diese Arbeit zentralen Variablen Teilzeit, Karriereerfolg und Leistungsbeurteilung erläutert und eine Definition der jeweiligen Variablen für die eigene Arbeit festgelegt werden.

2.1 Teilzeit

Der Begriff der Teilzeit wird in der Literatur weder einheitlich verwendet noch eindeutig definiert. Gemäß § 2 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn er regelmäßig kürzer arbeitet als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, gemessen an der Wochenarbeitszeit. Falls keine regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart ist, dient die durchschnittliche Jahresarbeitszeit als Vergleichsmaß. Bei Fehlen eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers dient ein anwendbarer Tarifvertrag oder die branchenübliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Vollzeit als Vergleichsbasis (Beck-Texte 2018: 91).

Das Gesetz sieht in der Definition der Teilzeit keine Mindeststundenanzahl vor. Daher besteht hier ein großer Gestaltungsspielraum für das Unternehmen und den Mitarbeiter. Die Definition von Teilzeitarbeit in einem Unternehmen hängt daher davon ab, wie viele Stunden ein Mitarbeiter in Vollzeit in diesem Unternehmen durchschnittlich arbeitet. Gilt in einem Unternehmen eine Arbeitszeit von 40 Stunden als Vollzeit, dann ist alles, was darunter liegt, Teilzeit.

Nach § 2 Absatz 2 des TzBfG gelten auch geringfügig Beschäftigte als Teilzeitbeschäftigte. Da diese Art der Beschäftigung jedoch nach § 8 Absatz 1 des vierten Buches des Sozialgesetzbuches voraussetzt, dass eine Arbeitsentgeltgrenze von 450 € nicht überschritten wird oder die Beschäftigung nur von kurzer Dauer ist, ist eine Karriereaufbahn in einem solchen Beschäftigungsverhältnis nicht möglich und wird daher in dieser Arbeit nicht unter dem Begriff der Teilzeit verstanden und berücksichtigt (Beck-Texte 2018: 380).

Teilzeitarbeit kommt durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zustande. In Deutschland besteht nach § 8 des TzBfG ein Anspruch auf Teilzeit, wenn drei Voraussetzungen vorliegen: Erstens muss der Arbeitnehmer mindestens sechs Monate bei dem Unternehmen tätig sein. Zweitens dürfen der Teilzeitarbeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen wie zum Beispiel eine Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs. Und drittens muss das Unternehmen

mindestens 15 Mitarbeiter haben (Beck-Texte 2018: 93). Dementsprechend ist unter diesen Voraussetzungen Teilzeitarbeit frei wählbar in Deutschland.

2.2 Karriereerfolg

In der Literatur herrscht keine einheitliche Definition für den Begriff der Karriere. Eine Definition von Karriere im Personalwesen ist „[...] *jede betriebliche Stellenfolge einer Person im betrieblichen Stellengefüge*“ (Berthel/Becker 2013: 479). Hier wird Karriere als beruflicher Werdegang einer Person gesehen. Erst durch die Verbindung mit Erfolg oder Misserfolg bekommt der Begriff der Karriere eine wertende Bedeutung. Karriereerfolg wird in der Literatur zum Beispiel als tatsächliche oder wahrgenommene Errungenschaften, die ein Individuum bei seinen beruflichen Erfahrungen erzielt hat, definiert (Judge et al. 1999: 622).

Seit der Forschungsarbeit von Everest Hughes im Jahr 1937 wird bei der Messung von Karriereerfolg zwischen objektivem und subjektivem Karriereerfolg unterschieden (1937: 409ff). Empirisch konnte belegt werden, dass beide Maße eigenständige Konstrukte sind, die zwar positiv miteinander korrelieren, jedoch nicht stark (Ng et al. 2005: 393). Forscher haben festgestellt, dass Menschen zwar objektiv gesehen erfolgreich sind, subjektiv gesehen jedoch keinen Erfolg empfinden oder andersherum. Mitarbeiter können zufrieden mit ihrer Karriere sein, ohne dass es sich im objektiven Erfolg widerspiegeln muss (Korman/Wittig-Bergman/Lang 1981: 252ff). Daher werden in dieser Arbeit beide Maße für Karriereerfolg betrachtet, da nur beide gemeinsam Karriere umfassend beschreiben können.

2.2.1 Objektiver Karriereerfolg

Die Forscher Judge et al. definieren objektiven Karriereerfolg als beobachtbare berufliche Erfolge, die zum Beispiel anhand von Einkommen oder beruflichem Aufstieg gemessen werden können (1995: 486). Das Einkommen kann entweder direkt als Kennzahl verwendet oder auch über die Zeit betrachtet werden in Form der Einkommenssteigerung. Bei einem beruflichen Aufstieg nimmt auch meist die Führungsverantwortung zu, daher dienen auch Führungsverantwortung und die Verantwortungsspanne als mögliche Kennzahlen. Weitere objektive Kennzahlen für den Karriereerfolg sind die Karrierestufe, der Status, die hierarchische Stellung und die Beförderung im Unternehmen (Dette/Abele/Renner 2004: 171). Objektive Karrieremaße sind direkt beobachtbar, messbar und nachvollziehbar

von Dritten. In dieser Arbeit werden als objektive Maße für den Karriereerfolg der Bruttostundenlohn und die Ausübung einer Führungsposition verwendet.

2.2.2 Subjektiver Karriereerfolg

Beim subjektiven Karriereerfolg steht die Reaktion der Person auf die eigene Karriereentwicklung im Vordergrund. Diese Reaktion wird von den Forschern Judge et al. als die persönlichen individuellen Gefühle hinsichtlich der eigenen Errungenschaften und Zufriedenheit in Bezug auf die Karriere definiert (1995: 487). Mittels des subjektiven Karriereerfolgs können das aktuelle Empfinden über Karriereerfolge sowie antizipierte berufliche Erfolge berücksichtigt werden (Heslin 2005: 117). Insbesondere werden beim subjektiven Karriereerfolg gewünschte und tatsächlich erreichte und mögliche Karriereziele miteinander verglichen. Auch wird der eigene Karrierestand dem einer Vergleichsperson gegenübergestellt und beurteilt (Heslin 2005: 118ff). Als Maße für subjektiven Karriereerfolg dienen die eigene Zufriedenheit mit der Karriere und das Empfinden über mögliche Karrierechancen. Der subjektive Karriereerfolg kann nur in Form einer Befragung erhoben werden. Er ist in Abgrenzung zum objektiven Karriereerfolg nur von der Person selbst nachvollziehbar und nicht durch Dritte. In dieser Arbeit wird der subjektive Karriereerfolg durch die subjektiv empfundenen antizipierten Aufstiegschancen im Unternehmen gemessen.

2.3 Leistungsbeurteilung

Die Leistungsbeurteilung wird definiert als formaler Prozess, in dem meistens durch den Vorgesetzten regelmäßig die Leistung, Zielerreichung, Fähigkeiten, und das Potenzial für die zukünftige Entwicklung des Mitarbeiters evaluiert und dokumentiert werden (Cameron 1981: 3). Sie wird häufig jährlich oder halbjährlich durchgeführt und dient zum Beispiel als Grundlage für Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Weiterbildung, detailliertes Feedback und den beruflichen Aufstieg im Unternehmen. Durch die Leistungsbeurteilung werden daher sowohl Mitarbeiter untereinander verglichen, zum Beispiel für eine Beförderung, als auch individuell betrachtet, indem ihre Stärken und Schwächen evaluiert und zum Beispiel Entscheidungen für Weiterbildungsmaßnahmen getroffen werden. Insbesondere wird in vielen Unternehmen ein Teil der Vergütung anhand der Leistungsbeurteilung bestimmt. Zuvor zu Beginn des Geschäftsjahres festge-

legte individuelle, bereichs- und firmenspezifische Ziele werden mit der Leistungsbeurteilung verknüpft. Diese Ziele geben den Mitarbeitern eine konkretere Vorstellung davon, was von ihnen erwartet wird, und tragen dazu bei, die Bemühungen der Mitarbeiter auf die Ziele der Organisation auszurichten. Am Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung überprüft und entweder mit Bonuszahlungen belohnt oder als Grundlage für zukünftige Beförderungsentscheidungen verwendet. Die Ziele werden dabei möglichst genau definiert, damit sie für die Leistungsbeurteilung messbar sind (Eyer/Hausmann 2018: 52ff).

Die Leistungsbeurteilung stellt daher einen Prädiktor der Karriere des Mitarbeiters dar. Da die Beurteilung häufig durch den Vorgesetzten erfolgt, hat dieser somit einen entscheidenden Einfluss auf die Karriere des Mitarbeiters. Der Einfluss des Vorgesetzten hat, wie auch mehrere Studien zeigen, Karriererelevanz sowohl für den objektiven als auch für den subjektiven Karriereerfolg (Wayne et al. 1999: 589; Jiang/Klein 1999: 235).

Die Durchführung einer Leistungsbeurteilung stellt den Beurteiler, meist der Vorgesetzte, auch vor Herausforderungen (Cleveland/Murphy/Williams 1989: 130f). Forscher stellten fest, dass die Einstellung und Wahrnehmung des Beurteilers die Leistungsbeurteilung verzerren (Tziner et al. 1998: 463ff). Daher werden in der Forschung häufig im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung Beurteilungsfehler betrachtet (Bretz/Milkovich/Read 1992: 325f). Viele Studien konzentrieren sich deshalb auch darauf, die Objektivität von Leistungsbeurteilungen zu verbessern (Bretz et al. 1992: 327).

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Leistungsbeurteilung ein bedeutender Faktor für die Karriere des Mitarbeiters ist und daher im Zusammenhang von Teilzeit und Karriere in dieser Arbeit miteinbezogen wird. Da die Leistungsbeurteilung wie beschrieben meist durch den Vorgesetzten durchgeführt wird, hat dieser in Bezug auf die Karriere eines Mitarbeiters eine einflussreiche Rolle.

3. Theoretische Grundlagen und bisherige empirische Befunde

Schwerpunkt des Kapitels ist die Darstellung der theoretischen Fundierung. Um den Zusammenhang zwischen der Variable Teilzeit und der Variable Karriere zu erklären, wird zunächst auf die Humankapitaltheorie nach Mincer (1974) (Kapitel 3.1) und die Signaltheorie nach Spence (1973) (Kapitel 3.2) eingegangen. Für den Einbezug der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten in der Beziehung zwischen Teilzeit und Karriere wird zudem das Attributionsmodell von Green und Mitchell (1979) als Theorie herangezogen (Kapitel 3.3). Anschließend sollen auf Basis der Theorien Hypothesen zu den Beziehungen zwischen den Variablen aus Kapitel 2 formuliert werden (Kapitel 3.4). Schließlich soll in Kapitel 3.5 ein Überblick über bisherige empirische Befunde gegeben werden, die die Hypothesen unterstützen.

3.1 Humankapitaltheorie nach Becker (1962) und Mincer (1974)

Eine der bekanntesten und bedeutendsten Ansätze der Humankapitaltheorie stammen von den Forschern Becker (1962) und Mincer (1974). Die Theorie sieht menschliche Fähigkeiten als Kapital, das Humankapital. Humankapital ist definiert als beruflich relevantes Wissen oder Fertigkeiten. Dieses Wissen und diese Fertigkeiten werden durch Bildung und Weiterbildung erlangt (Schulte-Florian 1999: 32). Dabei unterscheidet man zwischen zwei Typen von Humankapital, dem allgemeinen und dem spezifischen. Das allgemeine Humankapital wird erlangt durch außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung. Dabei handelt es sich um allgemeines Wissen, die Bildung, die meist vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt in Form von allgemeiner Ausbildung erlangt wird, z.B. als Schul- oder Studienabschluss. Zum anderen gibt es das spezifische Humankapital, die betriebliche Aus- und Weiterbildung, das betriebspezifisches Wissen beinhaltet. Dieses betriebspezifische Humankapital erlangt der Mitarbeiter durch Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen, um seine Produktivität zu steigern. Mit der Berufserfahrung im Unternehmen steigt das spezifische Humankapital (Becker 1962: 17). Der theoretische Ansatz besagt, dass das Humankapital in Form von Bildung und Training die Produktivität eines Mitarbeiters bestimmt und damit

seinen Wert für das Unternehmen. Die Grundannahme ist, dass man gemäß seiner Produktivität entlohnt wird. Daher liefert die Humankapitaltheorie eine Erklärung für das Einkommen (Biehler/Brandes/Buttler 1979: 102ff).

Der theoretische Ansatz wurde von Mincer (1974: 129ff) in einer Einkommensfunktion beschrieben, welche die Faktoren, die das Einkommen bestimmen, beinhaltet:

$$\ln(\text{Lohn}) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ausbildungsjahre} + \beta_2 * \text{Berufserfahrung} + \beta_3 * \text{Berufserfahrung}^2 + \varepsilon$$

$\ln(\text{Lohn})$ bezeichnet den logarithmierten Bruttostundenlohn, der die abhängige Variable darstellt. Die erklärenden Variablen sind die Variable *Ausbildungsjahre*, welche die außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung beschreibt, und die Variable *Berufserfahrung* (in Jahren), welche die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung meint. Zudem wird die *Berufserfahrung* auch quadriert in die Gleichung aufgenommen, da die Theorie annimmt, dass der Lohn mit zunehmender *Berufserfahrung* sinkt, da mit zunehmendem Alter, also im Zeitverlauf, die Investition in Humankapital abnimmt und zunehmend entwertet wird auch zum Beispiel durch den technischen Fortschritt. β_0 , β_1 , β_2 und β_3 sind die zu schätzenden Koeffizienten. Die Störvariable ε fasst alle schwer beobachtbaren Faktoren, die das Einkommen beeinflussen, zusammen, worunter Motivation, Intelligenz etc. fallen. Eine Erweiterung der Einkommensfunktion um erklärende Faktoren wie das Geschlecht ist auch möglich. In Bezug auf die erklärende Variable *Ausbildungsjahre* wird die Einkommensfunktion nach Mincer modifiziert. Statt der *Ausbildungsjahre* sollen Dummy-Variablen für jeweilige Bildungsabschlüsse die außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung beschreiben, da nicht angenommen werden kann, dass mit zunehmenden *Ausbildungsjahren* der Lohn kontinuierlich steigt, da z.B. jemand, der für seinen *Ausbildungsabschluss* länger braucht als die Regelzeit, als unproduktiver anzusehen ist.

Daraus resultiert folgende modifizierte Einkommensfunktion nach Mincer:

$$\ln(\text{Lohn}) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Schulabschluss} + \beta_2 * \text{Berufsausbildung} + \beta_3 * \text{Hochschulabschluss} + \beta_4 * \text{Berufserfahrung} + \beta_5 * \text{Berufserfahrung}^2 + \varepsilon$$

Vor dem Hintergrund des Teilzeitarbeitsmodells liegt bezüglich der Mincer-Einkommensgleichung der Betrachtungsschwerpunkt in dieser Arbeit auf der erklärenden Variablen *Berufserfahrung*.

Wie die Gleichung zeigt, geht die Humankapitaltheorie davon aus, dass die individuellen beruflichen Fertigkeiten eines Arbeitnehmers, und somit seine Produktivität, durch Berufserfahrung zunehmen. Dies wird vom Arbeitgeber durch eine steigende Entlohnung honoriert. Teilzeitarbeit geht jedoch, wie in Kapitel 2.1 definiert, im Vergleich zu einer Vollzeitstelle mit einer geringeren Arbeitszeit einher. Demnach kann bei einer Teilzeitstelle weniger Berufserfahrung gesammelt werden, was von einer geringeren Produktivität des Mitarbeiters zeugt. Somit sinkt der Wert des Mitarbeiters für das Unternehmen, was wiederum im Vergleich zum Vollzeitmitarbeiter finanzielle Einbußen für den Mitarbeiter bedeuten kann. In Bezug auf die Karriere nimmt die Bedeutung der Berufserfahrung, wenn es um höhere Positionen geht, immer mehr zu. Daher besagt diese Theorie, dass eine Infolge von Teilzeitarbeit geringere Berufserfahrung wesentliche Karrierenachteile nach sich zieht.

3.2 Signaltheorie nach Spence (1973)

Einen weiteren Erklärungsansatz für den Zusammenhang zwischen der Nutzung eines Teilzeitarbeitsmodells und der Karriere des Mitarbeiters kann die Signaltheorie geben. Die Theorie geht auf Spence zurück, der in seiner Forschung die Informationsasymmetrie auf dem Arbeitsmarkt betrachtet hat. Spence geht davon aus, dass die Informationen zwischen Arbeitnehmer und dem Unternehmen ungleich verteilt sind, wobei das Unternehmen einen Informationsnachteil hat. Unternehmen bevorzugen Mitarbeiter mit einer hohen Produktivität, diese ist jedoch nicht immer direkt messbar und kann sich auch im Laufe der Arbeitsbeziehung ändern (Spence 1973: 356f). Aus diesem Grund macht das Unternehmen Gebrauch von beobachtbaren Indikatoren, sogenannte Signale, um Rückschlüsse auf die Mitarbeiterproduktivität zu ziehen, und so den Informationsnachteil abzubauen. Dabei werden Informationen (Signale) von der besser informierten Seite (Mitarbeiter) an die schlechter informierte Seite (Unternehmen) weitergegeben (Spence 1973: 358f). Ein Signal liegt vor, wenn es durch den Mitarbeiter veränderbar ist. Im Grundmodell von Spence wird das Bildungsniveau als Signal verwendet, das vom Mitarbeiter beeinflusst werden kann. Ein höherer Bildungsabschluss eines Mitarbeiters signalisiert demnach eine höhere Produktivität. Somit hoffen Mitarbeiter, die in ein Signal in Form eines hohen Bildungsabschlusses investiert haben, im Arbeitsmarkt auf eine Signalwirkung

hinsichtlich ihrer Produktivität (Spence 1973: 361f). Viele verschiedene Eigenschaften, die veränderbar sind, können nach Spence als Signale gesehen werden. Anders als bei der Humankapitaltheorie bietet bei der Signaltheorie daher nicht nur ein unterschiedlicher Bildungsgrad oder die Berufserfahrung eine Erklärung für unterschiedliche Karriereverläufe, sondern sie basiert zusätzlich auch auf Informationsasymmetrien in Verbindung mit Stigmatisierungseffekten und Signalwirkungen der Mitarbeiter (Spence 1973: 356).

Die Theorie lässt sich auf den Forschungskontext dieser Arbeit übertragen. Da das Teilzeitmodell, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, frei vereinbart werden kann zwischen Mitarbeiter und Unternehmen, stellt die Nutzung eines Teilzeitmodells ein Signal dar. Durch die Nutzung signalisiert der Mitarbeiter durch eine geringere Anzahl an Wochenarbeitsstunden, dass er sich zeitlich dem Unternehmen weniger widmet als ein Vollzeitmitarbeiter. Und er signalisiert dem Unternehmen weiter, dass er auch eine erhöhte Familien- bzw. Freizeitorientierung hat. Aus Unternehmenssicht würde ein Mitarbeiter, der überwiegend unternehmensorientiert ist, eine geringere Tendenz haben, ein Teilzeitmodell in Anspruch zu nehmen. Hingegen würde ein Mitarbeiter, der weniger unternehmens-, sondern überwiegend familienorientiert ist, ein Teilzeitmodell in Anspruch nehmen. Das Unternehmen wird folglich in Zukunft weniger bereit sein, in das Humankapital dieses Mitarbeiters zu investieren und ihn hinsichtlich seiner Karrierelaufbahn zu fördern. Die Nutzung eines Teilzeitmodells kann vom Unternehmen daher als Signal für ein geringeres berufliches Engagement und ein geringeres Maß an Karriereorientiertheit interpretiert werden. Das Signal der Nutzung eines Teilzeitarbeitsmodells mindert so die Chance auf zukünftigen beruflichen Erfolg und Aufstiegschancen (Vogt 2010: 61ff).

3.3 Attributionsmodell nach Green und Mitchell (1979)

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, hat die Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten einen wesentlichen Einfluss auf die Förderung der Karriere eines Mitarbeiters. Bei einer Leistungsbeurteilung findet eine Interaktion zwischen dem Vorgesetzten und einem Mitarbeiter statt. Aus diesem Grund wird die Attributionstheorie von Green und Mitchell als theoretische Grundlage miteinbezogen. Das Modell betrachtet die Beziehung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter

und im Speziellen das Verhalten des Vorgesetzten (seine Reaktion) auf ein Verhalten des Mitarbeiters. Dabei wird die Attributionstheorie miteinbezogen, nach der das Verhalten des Vorgesetzten beeinflusst wird. Es wird davon ausgegangen, dass Attributionen das Verhalten des Vorgesetzten gegenüber seinen Mitarbeitern mitbestimmen. Obgleich diese Attributionen nur einer von mehreren Einflussfaktoren auf das Führungsverhalten sind, wird ihnen eine sehr große Bedeutung zugesprochen (Stahle 1999: 373).

Wie die in dieser Arbeit untersuchten Zusammenhänge auf das Attributionsmodell übertragen werden, wird in Abbildung 1 anschaulich dargestellt und im Folgenden erklärt.

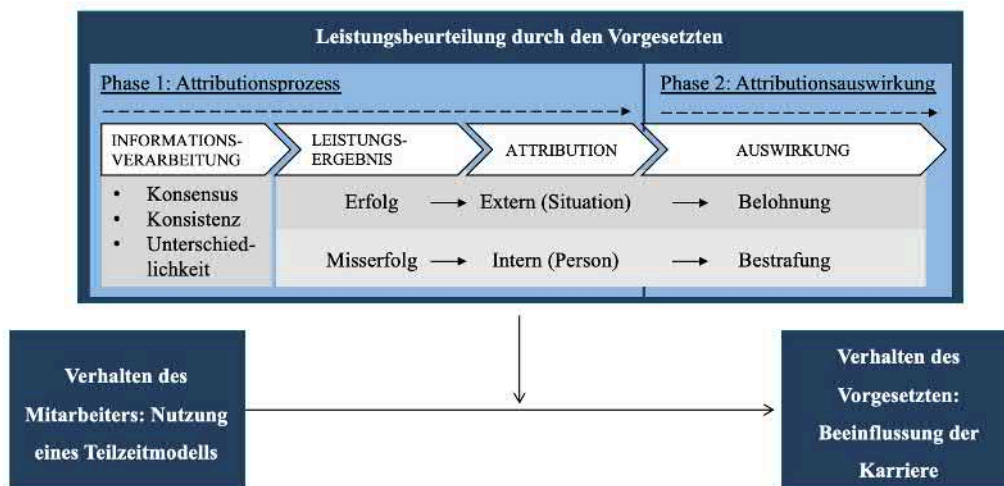


Abbildung 1: Das Attributionsmodell in der Beziehung zwischen Mitarbeiter (in Teilzeit) und Vorgesetztem (in Anlehnung an Green/Mitchell 1979: 450)

In der Darstellung wird in Anlehnung an das Modell der Forscher Green und Mitchell die Interaktion aufgezeigt zwischen dem Mitarbeiter, der ein Teilzeitmodell nutzt, und dem Vorgesetzten, der durch die Leistungsbeurteilung die Karriere des Mitarbeiters beeinflusst. Der Ausgangspunkt der Interaktion bildet das Verhalten des Mitarbeiters, der ein Teilzeitmodell nutzt. Im Rahmen einer Leistungsbeurteilung evaluiert der Vorgesetzte dieses Verhalten. Dies geschieht in zwei Phasen, dem Attributionsprozess und der Attributionsauswirkung. Im Rahmen des Attributionsprozesses beobachtet der Vorgesetzte nach dem Modell von Green und Mitchell das Mitarbeiterverhalten (Nutzung eines Teilzeitmodells) und versucht dann eine ursächliche Erklärung für dieses Verhalten zu finden. Im Rahmen der Attributionsauswirkung reagiert der Vorgesetzte mit einem

bestimmten Verhalten auf Basis seiner Attribution. Dieses Verhalten wirkt sich am Ende der Interaktion sodann auf die Karriere des Mitarbeiters aus (Green/Mitchell 1979: 450f).

Zum besseren Verständnis des Attributionsprozesses muss zunächst die Attributionstheorie erläutert werden. Bei der Attributionstheorie handelt es sich nicht um eine geschlossene Theorie, sondern um eine Gruppe verwandter Theorien. Die Attributionstheorie erklärt den Prozess, wie Individuen ein Verhalten begründen, welche Ursachen sie diesem zuschreiben, um eine kausale Erklärung für das Verhalten zu bekommen (Scholz 2014: 1153). Einer der wichtigsten Forscher der Attributionstheorie war Fritz Heider. Er erklärte in seinem Beitrag aus dem Jahr 1958, dass Menschen wissenschaftliche Laien sind, die das Verhalten anderer verstehen wollen. Der Mensch muss sich dafür Informationsbruchstücke zusammenbauen und mit Vermutungen füllen, um so Kausalzusammenhänge zu schaffen (Heider 1958: 295f). Im Forschungskontext möchte der Vorgesetzte also die Leistung des Mitarbeiters beurteilen, indem er Ursachen für sein Verhalten findet. Dabei sammelt er alle Informationen über den Mitarbeiter. Wie er diese Informationen im Attributionsprozess verarbeitet, kann mit dem Kovariationsmodell von Kelley als Ergänzung zur Attributionstheorie von Heider erklärt werden. Nach Kelley sammelt und verarbeitet der Mensch die Informationen, für die er eine Ursachenerklärung sucht, anhand von drei Informationstypen. Beim Informationstyp Konsensus vergleicht er das Verhalten mit anderen Personen, ob andere sich in einer gleichen Situation gleich verhalten. Beim Informationstyp Konsistenz wird das Verhalten über die Zeit hinweg verglichen und analysiert, ob das Verhalten in gleichen Situationen wiederholt auftritt. Beim dritten Informationstyp Unterschiedlichkeit spielt die Situation eine Rolle. Hier wird verglichen, ob das Verhalten nur spezifisch in der Situation auftritt (Kelley 1973: 108ff). In Bezug auf die Nutzung eines Teilzeitmodells beobachtet der Vorgesetzte hinsichtlich des Konsensus, dass der Mitarbeiter im Vergleich zu Mitarbeitern in Vollzeit weniger Aufgaben erledigen kann und weniger präsent ist. In Bezug auf die Konsistenz beobachtet er, dass der Mitarbeiter dieses Verhalten auch über die Zeit hinweg zeigt und sich stärker dauerhaft seinen familiären oder freizeitlichen Interessen widmet. Auch die Unterschiedlichkeit zeigt dem Vorgesetzten, dass nicht nur spezifisch in einer Situation der Mitarbeiter

weniger Engagement in Bezug auf die Arbeit zeigt, sondern in vielen Situationen, da er deutlich weniger Aufgaben wahrnehmen kann. Insgesamt nimmt der Vorgesetzte die Leistung des Mitarbeiters in Teilzeit als schlechter bzw. mengenmäßig als weniger wahr im Vergleich zur Leistung eines Mitarbeiters in Vollzeit.

Auf Basis der gesammelten Informationen erfolgt im Rahmen der Kovarianzanalyse nach Kelley die Prüfung des Vorgesetzten darauf, welche Ursache dem Verhalten des Mitarbeiters zugrunde liegt. Nach Kelley gibt es zwei Ursachen, auf die der Vorgesetzte das Mitarbeiterverhalten zurückführen kann. Zum einen kann die Ursache des Verhaltens internal sein, das heißt, sie liegt in der Person selbst begründet (z.B. Fähigkeit, Anstrengung). Zum anderen kann die Ursache des Verhaltens external sein, was bedeutet, dass sie der Situation oder situativen Bedingung entspringt (z.B. Schwierigkeit der Aufgabe) (Kelley 1973: 113ff). Nach Kelley neigen Vorgesetzte dazu, schlechte Leistungen (Misserfolge) intern zu attribuieren. Sie führen daher die schlechtere Leistung des Mitarbeiters nicht auf seine Situation zurück, dass er weniger Arbeitszeit zur Verfügung hat, sondern attribuieren seine schlechte Leistung auf seine Fähigkeiten und Bereitschaft zur Anstrengung. Zusammengefasst nimmt der Vorgesetzte im Fall einer Nutzung von Teilzeit die Leistung eines Mitarbeiters als schlechte Leistung wahr, ordnet also dieses Verhalten intern ein. Die schlechtere oder mengenmäßig geringere Leistung eines Mitarbeiters in Teilzeit im Vergleich zu einem Vollzeitmitarbeiter wird daher nicht auf seine Situation, dass er weniger Arbeitszeit zur Verfügung hat, zurückgeführt, sondern auf seine Fähigkeiten (Staehe 1999: 374).

Auf den Attributionsprozess (Phase 1) folgt die Attributionsauswirkung in Phase 2. In dieser Phase haben die kausalen Attributionen, die der Vorgesetzte in Phase 1 gemacht hat, eine Auswirkung auf seine Reaktion auf das Mitarbeiterverhalten (Nutzung eines Teilzeitmodells). Nach der Attributionstheorie führen Misserfolge, die internal attribuiert werden, dazu, dass der Mitarbeiter bestraft wird. Werden sie external attribuiert, reagiert der Vorgesetzte mit einer Einwirkung auf das Arbeitsumfeld, z.B. bei zu hohem Schwierigkeitsgrad der Aufgabe (Staehe 1999: 376f). Wie bereits erörtert, wird die Nutzung eines Teilzeitmodells internal attribuiert, sodass dies eine Bestrafung des Mitarbeiters hervorruft. Der Vorgesetzte, der die schlechteren Leistungen den Fähigkeiten und

der Leistungsbereitschaft des Mitarbeiters zuschreibt, reagiert dann mit einer Leistungsbeurteilung, die nicht zu einer Förderung der Karriere des Mitarbeiters führt. Die Attributionsauswirkung hat bei der Nutzung von Teilzeit daher eine negative Beeinflussung der Karriere des Mitarbeiters durch den Vorgesetzten anhand der Leistungsbeurteilung zur Folge.

3.4 Hypothesen

In diesem Kapitel werden auf Basis der theoretischen Grundlagen aus Kapitel 3.1 bis 3.3 die Zusammenhänge der spezifizierten Variablen in Form von Forschungshypothesen postuliert und in Abbildung 2 dargestellt.

Die ersten drei Hypothesen beziehen sich auf den direkten Zusammenhang zwischen Teilzeit und Karriereerfolg. Folgende Zusammenhänge können erwartet werden:

H_{1A}: Mitarbeiter in Teilzeit haben einen geringeren Stundenlohn als Mitarbeiter in Vollzeit.

H_{1B}: Mitarbeiter in Teilzeit empfinden ihre Aufstiegschancen im Unternehmen als schlechter wie Mitarbeiter in Vollzeit.

H_{1C}: Mitarbeiter in Teilzeit üben mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eine Führungsposition aus als Mitarbeiter in Vollzeit.

Drei weitere Hypothesen adressieren den Einbezug des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung als Moderator in der Beziehung zwischen Teilzeit und Karriereerfolg. Hier können folgende Zusammenhänge erwartet werden:

H_{2A}: Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters durch den Vorgesetzten verstärkt die negative Beziehung zwischen Teilzeit und dem Stundenlohn.

H_{2B}: Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters durch den Vorgesetzten verstärkt die negative Beziehung zwischen Teilzeit und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen im Unternehmen.

H_{2C}: Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters durch den Vorgesetzten verstärkt die negative Beziehung zwischen Teilzeit und der Ausübung einer Führungsposition.

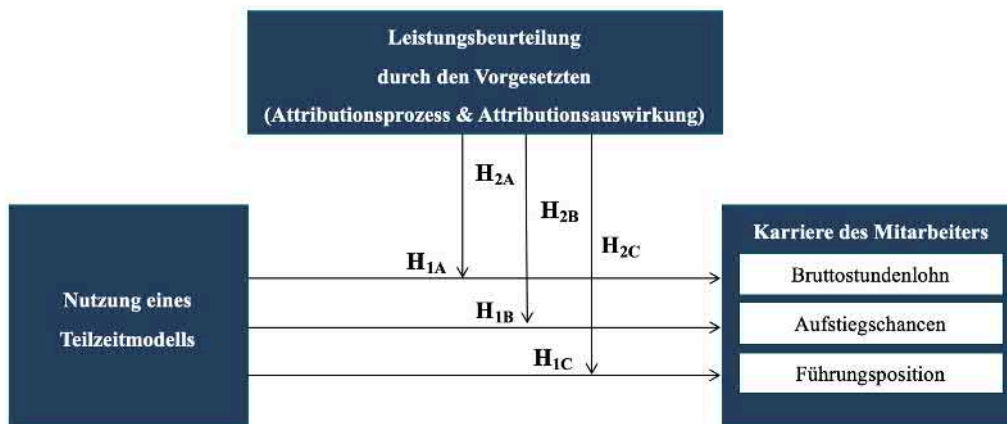


Abbildung 2: Darstellung der Hypothesen anhand des Forschungsmodells (eigene Darstellung)

3.5 Empirische Befunde

Einige der theoretisch hergeleiteten Zusammenhänge zwischen den Variablen (Kapitel 3.1 bis 3.4) werden bereits durch viele empirische Befunde unterstützt, manche sind jedoch noch kaum untersucht. Die bisherigen, für diese Arbeit relevanten Befunde lassen sich in drei Themengebiete aufteilen. Der erste Themenbereich, zu dem es sehr viele Untersuchungen gibt, betrifft den zeitlichen Arbeitseinsatz und dessen Zusammenhang mit der Karriere. Themenbereich zwei thematisiert Befunde zum Zusammenhang zwischen Teilzeit und Führung und Themenbereich drei zur Rolle des Vorgesetzten in Bezug auf die Karriere. Eine Darstellung aller Einzelbefunde würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. In diesem Kapitel werden deshalb nur die jeweiligen Kernbefunde und ihr Bezug zu den in Kapitel 3.4 formulierten Hypothesen vorgestellt. Die ausgewählten Studien, die präsentiert werden, sind mit ihren jeweiligen Hauptergebnissen in Tabelle 1 (siehe Anhang 1) zusammengefasst.

Für H_{1A} lassen sich bereits einige empirische Befunde, die dem ersten Themenbereich zuzuordnen sind, heranziehen. Der Forscher Gutteridge, der in seiner Arbeit 465 Alumni von zwei Wirtschaftsuniversitäten schriftlich befragte (1973: 130f), fand einen positiven Zusammenhang zwischen dem zeitlichen Arbeitseinsatz und dem jährlichen Einkommen (Gutteridge 1973: 135f). Die Forscher Meyer, Dunkel und Praschak konnten in ihrer Forschung einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem zeitlichen Einsatz und dem Einkommen, der Anzahl von geführten Personen und der Karrierezufriedenheit feststellen, was für die Hypothesen H_{1A} , H_{1B} und H_{1C} relevant ist. Die Ergebnisse beruhen auf 1.800

Beobachtungen eines Datensatzes über vier Kohorten von Absolventen einer österreichischen Wirtschaftsuniversität (2005: 203ff). Diese beiden genannten Forschungsarbeiten haben nur die Anzahl der Wochenstunden und ihren Einfluss auf die Karriere betrachtet, nicht explizit die Teilzeit. Diese wurde aber in einer Studie der Forscherin Bünning genauer betrachtet, die den Zusammenhang von Teilzeit mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn anhand des SOEP-Datensatzes mit 49.542 Beobachtungen von 8.340 männlichen Angestellten in Deutschland untersucht hat (2016: 604f). Sie fand einen negativen Zusammenhang zwischen der Teilzeitarbeit und dem Lohn anhand einer Zeitreihenanalyse von 1991 bis 2013. Allerdings wurden, in Bezug auf H_{1A} dieser Arbeit, in Bünning's Studie nur Männer mit Kindern betrachtet (2016: 607ff). H_{1A} wird auch durch die Arbeit von Russo und Hassink unterstützt. Diese untersuchten insgesamt 62.581 Mitarbeiter, die sie auch ihren Unternehmen zuordnen konnten, welche der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor entstammen (2008: 150f). Sie stellten bei Teilzeitmitarbeitern ebenfalls Einkommenseinbußen fest und dass sie bei Männern größer ausfallen als bei Frauen. Zudem fanden sie einen negativen Zusammenhang zwischen Teilzeit und Beförderung, was auch den postulierten negativen Zusammenhang von H_{1B} und H_{1C} bestärkt (Russo/Hassink 2008: 145).

Einige empirische Befunde haben Erkenntnisse zum zweiten Themenreich Teilzeit und Führung gewonnen. Die Forscher Durbin und Tomlinson haben in England im Rahmen einer qualitativen Forschung 27 weibliche Führungskräfte in Teilzeit befragt und einen negativen Zusammenhang zwischen Teilzeit und der Weiterentwicklung und Bildung eines Netzwerks im Unternehmen festgestellt, bedingt durch den Zeitmangel (2014: 308). Die Forscher Lott und Klenner haben auch Teilzeit und Führung untersucht durch eine Befragung von 121 Personen (95 davon waren Arbeitnehmer und 26 Experten), die in Krankenhäusern, bei der Polizei und in 6 verschiedenen Unternehmen tätig sind (2016: 9). Sie stellten einen negativen Zusammenhang fest (Lott/Klenner 2016: 21f). Die Forscherin Jochmann-Döll hat diesen Zusammenhang rein im öffentlichen Sektor durch die Befragung von 19.025 Führungskräften bei der Polizei in Deutschland untersucht (2016: 15-27). Auch hier war das Ergebnis, dass Beschäftigte mit einer kürzeren Arbeitszeit weniger in Führungspositionen zu finden sind (Jochmann-Döll 2016: 27f). Die Forschungsarbeiten weisen daher auch auf einen negativen

Zusammenhang zwischen Teilzeit und einer Führungsposition hin, wie in H_{1C} postuliert.

Der dritte Themenbereich bezieht sich auf Befunde zur Rolle des Vorgesetzten in Bezug auf die Karriere und adressiert daher die Hypothesen H_{2A}, H_{2B} und H_{2C}. Die Forscher Wayne et al. untersuchten 245 Vorgesetzten-Mitarbeiter-Paare eines in den USA ansässigen Unternehmens, die mindestens fünf Jahre in dem Unternehmen gearbeitet haben. Sie zeigten, dass ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung und den drei abhängigen Variablen Einkommenszuwachs, Beförderungsempfehlung durch den Vorgesetzten und Karrierezufriedenheit besteht (1999: 577). Diese Forschung unterstützt insbesondere die Hypothese H_{2A}, jedoch untersucht sie den Zusammenhang nicht in Bezug auf die Teilzeit. Die Forscher Leslie, Park und Mehng untersuchten zum einen in einer Feldstudie bei Vorgesetzten-Mitarbeiter-Paaren (482 Mitarbeiter und 366 Vorgesetzte) den Einfluss der Nutzung eines flexiblen Arbeitsmodells (wobei nur 4 % die Angabe Teilzeitarbeit machten) auf die Karriere unter Berücksichtigung der Rolle des Vorgesetzten (2012: 1411f). Die Mitarbeiter, die ein solches Modell zur Produktivitätssteigerung nutzten, wurden durch den Vorgesetzten gefördert hinsichtlich ihrer Karriere. Diejenigen, die ein Modell wegen beispielweise der Kinderbetreuung nutzten, was bei Teilzeitarbeit häufig der Fall ist, wurden vom Vorgesetzten nicht gefördert, jedoch wurde die Karriere auch nicht negativ beeinflusst (Leslie et al. 2012: 1414ff). Des Weiteren führten die Forscher ein Laborexperiment durch in Bezug auf ihre Fragestellung mit 156 Studenten, die die Rolle des Vorgesetzten einnahmen und als solcher Mitarbeiter bewerten mussten. Dabei variierte die Information. Manche Teilnehmer mussten z.B. einen Mitarbeiter, der in Vollzeit arbeitet, bewerten und andere einen, der ein Gleitzeitmodell nutzt aus familiären Gründen (Leslie et al. 2012: 1419). Das Experiment brachte eine negative Auswirkung hervor auf die Weiterempfehlung des Vorgesetzten für eine Beförderung des Mitarbeiters, der ein solches Arbeitszeitmodell aus privaten Gründen nutzt (Leslie et al. 2012: 1421f). Diese Studie hat nicht explizit die Teilzeitarbeit untersucht, aber sie unterstützt die Rolle des Vorgesetzten im Zusammenhang zwischen Teilzeit und Karriere und somit die angenommenen Zusammenhänge der Hypothesen H_{2A}, H_{2B} und H_{2C}.

4. Methode

In den vorangegangenen Kapiteln wurden das Forschungsthema und die theoretischen Grundlagen erörtert, die zu überprüfenden Hypothesen abgeleitet und ein Überblick über den bisherigen Forschungsstand gegeben. Zur Beantwortung der Forschungsfrage (Kapitel 1.2) und zur empirischen Überprüfung der Hypothesen aus Kapitel 3.4 erfolgen Analysen anhand des Datensatzes des SOEP. Dazu werden in diesem Kapitel die Daten und die Stichprobe beschrieben und die Variablen aus Kapitel 2 anhand des Datensatzes definiert. Das Kapitel endet mit der Erläuterung der für diese Arbeit verwendeten statistischen Analysemethodik (Kapitel 4.3).

4.1 Daten und Stichprobe

Die Zielsetzung dieser Arbeit ist die empirische Analyse des Zusammenhangs zwischen Teilzeit und Karriere und in dieser Beziehung die Rolle des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung. Dies erfordert eine geeignete Untersuchungsform, welche entweder auf Primär- oder Sekundärdaten basieren kann. Die Untersuchung dieser Arbeit basiert auf den Daten des sozio-oekonomischen Panels, welches der Sekundärforschung zuzuordnen ist (Gabler Wirtschaftslexikon, 27.03.2020). Das SOEP ist eine Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland. Die Befragung wird seit 1984 jährlich bei denselben Personen und Haushalten durchgeführt, wobei über die Zeit weitere dazugekommen sind. Die befragten Personen und Haushalte wurden zufällig unter in west- und ostdeutschen Bundesländern lebenden Deutschen, Ausländern und Zuwanderern nach Deutschland ausgewählt, sodass die Daten repräsentativ für Deutschland sind. Die Themenschwerpunkte des SOEP sind z.B. Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Familienbiographie, Gesundheit und Lebenszufriedenheit. Ein Themenkreis befasst sich mit Beschäftigung und Verdienst, weshalb die Datengrundlage des SOEP relevant für die Fragestellung dieser Arbeit ist. Für die folgenden Analysen werden die individuellen Personenbefragungen der Jahre 2016 und 2017 verwendet. Die Datensätze aus diesen beiden Jahren werden auf Grund ihrer Aktualität ausgewählt und da sie alle relevanten Daten für die in dieser Arbeit verwendeten Variablen enthalten. In 2016 und 2017 wurden in etwa 30.000 Personen befragt. Da bei der Forschungsfrage der Arbeitnehmer im Vordergrund steht, konzentriert sich die Stichprobe dieser Arbeit ausschließlich

auf Arbeitnehmer des SOEP-Datensatzes. Die Daten des SOEP enthalten somit individuelle Beobachtungen aus Arbeitnehmersicht (Goebel et al. 2019: 345ff). Insgesamt werden für diese Arbeit zwei Stichproben generiert. Im Jahr 2016 sind alle Daten enthalten bis auf die Daten zur Erhebung der Variable Führungsposition, weshalb die Datensätze des SOEP aus 2016 die Datengrundlage für die erste größere Stichprobe bilden (siehe Abbildung 3).

Da nur Arbeitnehmer betrachtet werden sollen, wurden zur Generierung der Untersuchungsstichprobe alle Selbstständigen und Arbeitslosen ausgeschlossen. Zudem wurden Arbeitnehmer, die einem Midi-/Mini- oder 1-Euro-Job nachgehen, die geringfügig oder unregelmäßig beschäftigt sind, in einer Werkstatt für Behinderte arbeiten oder sich in einer Lehre oder Ausbildung befinden, ausgeschlossen. Des Weiteren wurden auch die Zeitarbeiter eliminiert. Der Grund dafür ist die Annahme, dass Arbeitnehmer, die ein solches Arbeitsmodell nutzen, zwar auch häufig mit einer geringeren Stundenzahl wie bei Vollzeit tätig sind, jedoch meistens keine klassischen Aufstiegschancen, wie in Kapitel 2.2 beschrieben, haben. Außerdem werden nur Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit zwischen 18 und 65 Jahren betrachtet. Ab 18 darf man in Deutschland als Arbeitnehmer ohne jegliche Einschränkung erwerbstätig sein (Beck-Texte 2018: 59f) und mit 65 Jahren tritt in Deutschland das Rentenalter ein (Deutsche Rentenversicherung, 27.03.2020). Nach Reduzierung des Datensatzes verfügt der Datensatz über 7.846 Beobachtungen (siehe Abbildung 3).



Abbildung 3: Zusammenstellung Stichprobe 2016 (eigene Darstellung)

Da im SOEP-Datensatz von 2016 keine Daten für die Variable Führungsposition vorhanden sind, muss eine Unterstichprobe aus den Jahren 2016 und 2017 generiert werden. Diese bildet die zweite und kleinere Stichprobe (siehe Abbildung 4). Bei dieser Unterstichprobe werden die gleichen Beobachtungen ausgeschlossen wie in 2016. Zusätzlich werden auch Arbeitnehmer ausgeschlossen, die ihren Job gewechselt haben. Außerdem soll sich der Arbeitnehmerstatus von 2016 auf 2017 nicht verändert haben. Daher werden in dieser zweiten Stichprobe aus 2016 und 2017 nur solche Arbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren betrachtet, die nicht ihre Arbeitsstelle gewechselt haben und deren Erwerbsstatus aus 2016 (Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung) gleichgeblieben ist. Durch diese nochmalige Reduzierung hat die Unterstichprobe mit $N=6.759$ zwar weniger Beobachtungen, ermöglicht aber die Vereinigung der Daten aus 2016 und 2017.



Abbildung 4: Zusammenstellung Stichprobe 2016/2017 (eigene Darstellung)

Beide Stichproben wurden im Hinblick auf fehlende Werte bereinigt, sodass bei der Analyse der Daten nur vollständige Fälle verwendet werden. Fehlende Werte treten auf, wenn eine Person eine Frage für die Generierung der Variablen dieser Arbeit nicht beantwortet hat oder die für die Variable spezifischen Fragen nicht in dem Fragebogen der Person enthalten war.

4.2 Variablen

Im Folgenden wird beschrieben, wie die in Kapitel 2 vorgestellten Variablen dieser Arbeit anhand der verwendeten Datengrundlage generiert wurden.

4.2.1 Teilzeit

Die erklärende Variable Teilzeit ist, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, individuell vom Unternehmen abhängig, ab welcher Wochenstundenanzahl ein Arbeitnehmer als Teilzeit- oder Vollzeitmitarbeiter klassifiziert ist. Zudem geht aus dem theoretischen Teil in Kapitel 3, insbesondere durch die Signaltheorie und das Attributionsmodell, auch die Wichtigkeit des Signals der Teilzeitarbeit hervor. Daher würde eine Generierung der Variable Teilzeit nach einer eigenen Einteilung nach Wochenarbeitszeit möglicherweise zu einer ungenauen Klassifizierung führen, sodass Vollzeitmitarbeiter als Teilzeitarbeiter erfasst werden oder andersherum. Daher wird die Variable anhand der individuellen Selbsteinschätzung der befragten Personen generiert, denn diese können am besten beurteilen, ob sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt sind. Die Variable wird durch die Befragung des Arbeitnehmerstatus des individuellen SOEP-Datensatzes erfasst. Hierzu wird der Teilnehmer gefragt, ob er derzeit eine Erwerbstätigkeit ausübt und welche der folgenden Antwortmöglichkeiten auf ihn zutreffen. Dabei kann er „Voll erwerbstätig“ oder „In Teilzeitbeschäftigung“ angeben (SOEP Group 2018: 11f). Die erklärende Variable Teilzeit ist demnach als Dummy-Variable konstruiert, die den Wert eins annimmt, wenn eine Teilzeitbeschäftigung zutrifft, und den Wert null, wenn eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

4.2.2 Karriereerfolg

Die abhängigen Variablen, die in dieser Arbeit den objektiven Karriereerfolg messen, sind der Bruttostundenlohn und die Führungsposition. Für die Messung des subjektiven Karriereerfolgs wird die persönliche Einschätzung im Hinblick auf zukünftige Aufstiegschancen gemessen.

Der Bruttostundenlohn wird durch die im SOEP von den Befragten angegebene vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit und den Bruttomonatslohn als metrische Variable anhand folgender Formeln konstruiert (Berufe, Verträge, Mitarbeiter- & Wirtschaftsrecht 2014):

*Durchschnittliche Monatsstunden = [Arbeitsstunden (pro Woche) * 13 Wochen] / 3 Monate*

Bruttostundenlohn (in Euro) = Bruttogehalt (pro Monat, in Euro) / Durchschnittliche Monatsstunden

Das Bruttogehalt pro Monat in Euro wird im individuellen Fragebogen des SOEP durch die Frage „Wie hoch war Ihr Arbeitsverdienst im letzten Monat?“ abgefragt, wobei Sonderzahlungen nicht mit einberechnet werden sollen (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 16). Die vereinbarte Arbeitszeit pro Woche wird ebenfalls im Fragebogen erhoben durch die Frage „Wie viele Stunden pro Woche sind in Ihrem Vertrag festgelegt (ohne Überstunden)?“ (SOEP Group 2018: 25).

Als zweites objektives Maß für den Karriereerfolg wird die Angabe der befragten Person, ob sie eine Führungsposition ausübt, verwendet. Dies wird im SOEP im Jahr 2017 durch die Frage „Sind Sie anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt, d.h. dass Personen nach Ihren Anweisungen arbeiten?“ erhoben und kann mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden (Kantar Public 2018: 16). Demzufolge wird die Variable Führungsposition als Dummy-Variable generiert, die den Wert eins annimmt, wenn diese Frage mit „Ja“ beantwortet wird und den Wert null, wenn „Nein“ geantwortet wird.

Das Maß für den subjektiven Karriereerfolg ist das subjektive Empfinden einer Person über ihre Aufstiegschancen im Unternehmen. Diese Variable wird im Personenfragebogen im Jahr 2016 mit der Aussage bedient „Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht“, bezüglich welcher der Befragte über die vier Antwortmöglichkeiten „Stimme gar nicht zu“, „Stimme eher nicht zu“, „Stimme eher zu“ und „Stimme voll zu“ angeben soll, in welchem Maß diese Aussage im Zusammenhang mit seiner Arbeit, seinem Arbeitsplatz und seinem Betrieb zutrifft (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 14). Die Daten für die Variable werden dann für ein einfacheres Verständnis mit Stata umkodiert, sodass nun Antworten auf die Aussage „Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind gut“ vorliegen. Die Variable wird als ordinale Variable konstruiert, die das subjektive Empfinden der Befragten über gute Aufstiegschancen in ihrem Unternehmen für ihre Arbeitsstelle misst.

Wie in Kapitel 2.2 beschrieben, konnte in der Forschung empirisch belegt werden, dass sowohl der objektive als auch der subjektive Karriereerfolg eigenständige Konstrukte sind, die zwar positiv miteinander korrelieren, dies jedoch nicht stark (Ng et al. 2005: 393). In dieser Arbeit kann das auch belegt werden. Anhand einer durchgeführten Korrelationsanalyse zwischen den drei Maßen für Karriereerfolg wird zwar ein stark signifikanter Zusammenhang festgestellt, jedoch bleiben die Korrelationskoeffizienten zwischen den objektiven Maßen für Karriereerfolg und dem Maß für subjektiven Karriereerfolg unter 0,2. Daher besteht nur eine kleine Effektstärke. Nach Cohen bedeutet ein Korrelationskoeffizient zwischen 0,2 und 0,5 einen kleinen Effekt, zwischen 0,5 und 0,8 einen mittleren und größer als 0,8 einen großen Effekt (1992: 98f). Wie Abbildung 5 und Tabelle 2 (siehe Anhang 2) zeigen, weist der subjektive Karriereerfolg (subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen) mit dem Bruttostundenlohn einen Korrelationskoeffizienten von 0,106 und mit der Führungsposition von 0,134 auf, was sogar unter die Einordnung der kleinen Effektstärke nach Cohen fällt. Auch die Korrelation zwischen den objektiven Erfolgsmaßen Bruttostundenlohn und Führungsposition hat mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,224 nur eine geringe Effektstärke.

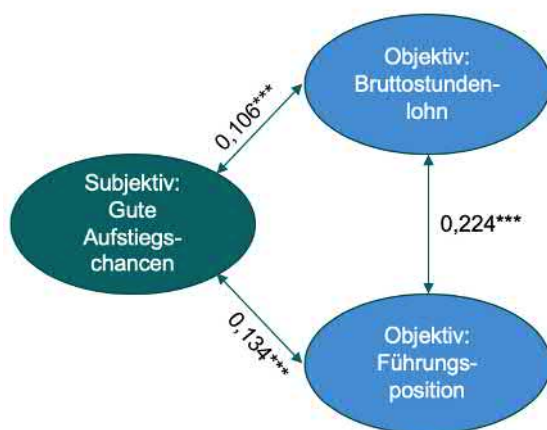


Abbildung 5: Korrelationszusammenhang subjektiver und objektiver Karriereerfolg (eigene Darstellung)

Wie die Korrelationskoeffizienten zeigen, sind die Maße für subjektiven und objektiven Karriereerfolg eigenständige Konstrukte, die zwar miteinander korrelieren, aber nicht stark. Daher sind sie geeignet, Karriereerfolg für diese Arbeit umfassend zu beschreiben.

4.2.3 Leistungsbeurteilung

Information über eine Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten liegt im Jahr 2016 vor und wird durch die Frage „Wird Ihre eigene Leistung regelmäßig in einem festgelegten Verfahren durch einen Vorgesetzten bewertet?“ erhoben. Die Frage ist mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 13). Basierend auf dieser Information, wird zur Messung der Variable Leistungsbeurteilung eine Dummy-Variable konstruiert. Diese nimmt den Wert eins an, wenn die Frage bejaht wird, also eine Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten durchgeführt wird, sonst den Wert null.

4.2.4 Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen werden individuelle demographische Variablen, die den Befragten selbst beschreiben, in die Analysen miteinbezogen. Diese sind das Geschlecht (Mann=1/Frau=0), das Alter in Jahren (linear und quadriert) (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 2), Anzahl eigener Kinder im Haushalt (Grabka 2016: 22), Verheiratet (ja=1/nein=0) (SOEP Group 2018: 7), das Bundesland (16 Dummies) (Grabka 2016: 39) und der Bildungsgrad durch die drei Dummy-Variablen Schulabschluss (ja=1/nein=0), Berufsausbildung (ja=1/nein=0) und Hochschulabschluss (ja=1/nein=0) (SOEP Group 2018: 36ff). Durch den Bildungsgrad sind somit auch die erklärenden Variablen der Humankapitaltheorie mit in das Modell aufgenommen (siehe Kapitel 3.1).

Des Weiteren werden Kontrollvariablen, die die Arbeitsstelle beschreiben, aufgenommen. Diese sind die Variablen unbefristete Arbeitsstelle (ja=1/nein=0), Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren (linear und quadriert) (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 12), Gesamtarbeitserfahrung in Jahren (linear und quadriert) (SOEP Group 2018: 31f), Arbeitsstelle im öffentlichen Dienst (ja=1/nein=0) (SOEP Group 2018: 36) und die Berufsgruppe des aktuellen Berufs (9.230 Dummies) (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 16f). Auch die Gesamtarbeitserfahrung dient als erklärende Variable, abgeleitet aus der Humankapitaltheorie nach Mincer in Kapitel 3.1.

Bei der Gesamtarbeitserfahrung ist anzumerken, dass hier die zu Gesamtarbeitserfahrung vorhandenen Daten aus dem SOEP an Jahren in Vollzeit und an Jahren in Teilzeit addiert wurden. Um den Wert im Fall von Teilzeit entsprechend anzupassen, wurden diese Daten mit dem Koeffizienten 0,64 multipliziert, da in dieser Stichprobe ein Teilzeitmitarbeiter durchschnittlich 27 Stunden pro Woche

und ein Vollzeitmitarbeiter durchschnittlich 42,5 Stunden pro Woche arbeitet, also ein Teilzeitmitarbeiter pro Jahr durchschnittlich nur 64 % Berufserfahrung sammelt.

In Bezug auf die Betriebszugehörigkeitsdauer, die auch eine Form der Berufserfahrung abbildet, wird im Fall von Teilzeit keine Anpassung vorgenommen. Es kann argumentiert werden, dass sich das mit steigender Betriebszugehörigkeitsdauer aufbauende spezifische Humankapital nicht so stark zwischen Teilzeit und Vollzeit unterscheidet und sich daher nur gering auf die Berufserfahrung auswirkt.

Außerdem werden Kontrollvariablen, die das Unternehmen spezifizieren, aufgenommen. Diese sind vier Dummies für die Unternehmensgröße (unter 20 Mitarbeiter, 20 bis 199 Mitarbeiter, 200 bis 1.999 Mitarbeiter, ab 2.000 Mitarbeiter) (SOEP Group 2018: 29), 99 Dummies für die Branche des aktuellen Berufs (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 27f) und ein Dummy, ob ein Betriebsrat existiert (ja=1/nein=0) (TNS Infratest Sozialforschung 2016: 13).

4.3 Analysen

Für die Analyse der Daten wird die beschriebene Stichprobe (Kapitel 4.1) durch das Programm Stata generiert und die Variablen (Kapitel 4.2) konstruiert. Anschließend werden die Daten in Stata durch die im folgenden genannten Methoden quantitativ analysiert.

Im ersten Schritt der Analysen soll die Struktur der Stichprobe beschrieben werden. Dazu wird zunächst mit Hilfe von Stata eine deskriptive Statistik durchgeführt, um für die Daten das Lagemaß anhand des Mittelwerts und das Streuungsmaß anhand der Standardabweichung zu ermitteln. Dabei wird zwischen den beiden Gruppen Mitarbeiter in Vollzeit und Mitarbeiter in Teilzeit unterschieden.

Im zweiten Schritt der Analysemethode soll nicht mehr die Struktur der Daten im Vordergrund stehen, sondern das Prüfen der Unterschiede zwischen den Gruppen Mitarbeiter in Vollzeit und Mitarbeiter in Teilzeit, d.h. ob sich zwischen den Gruppen das mittlere Alter, der Mittelwert des Bruttostundenlohns etc. unterscheidet. Dies wird mit der Durchführung eines t-Tests für unabhängige Stichproben ermittelt. Dabei wird von ungleichen Varianzen ausgegangen.

Im dritten Schritt soll der Einfluss der erklärenden Variable Teilzeit auf die abhängigen Variablen für den Karriereerfolg (Bruttostundenlohn, subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen, Führungsposition) untersucht werden. Die Variablen sind alle direkt beobachtbar und messbar durch das SOEP. Die Variablen haben jedoch unterschiedliche Skalenniveaus, und zwar metrisch, ordinal und binär. Die Wahl der Analysemethode richtet sich daher nach der Art der abhängigen Variablen (siehe Tabelle 3).

In der ersten Hypothese dieser Arbeit soll der Einfluss der unabhängigen Variable Teilzeit auf die abhängige metrische Variable Bruttostundenlohn untersucht werden, wofür das Analyseverfahren der linearen Regressionsanalyse verwendet wird. Da auch die Leistungsbeurteilung und die Kontrollvariablen miteinbezogen werden sollen, wird eine multiple Regression durchgeführt (Fahrmeir/Kneib/Lang 2009: 29).

Bei der zweiten Hypothese soll der Zusammenhang zwischen Teilzeit und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen gemessen werden, wobei es sich bei der abhängigen Variablen um einen ordinalen Typ handelt, deren Ausprägungen („Stimme gar nicht zu“, „Stimme eher nicht zu“, „Stimme eher zu“ und „Stimme voll zu“) in eine Reihenfolge gebracht werden können. Aus diesem Grund wird für die Erklärung dieser Beziehung die geordnete Probit-Regression verwendet (Greene 2008: 831-835). Bei dem Modell werden zudem für die vier Ausprägungen durchschnittliche Marginaleffekte berechnet zur Interpretation der Koeffizienten. Für die Analyse der zweiten Hypothese wird zusätzlich auch eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt. Die Anwendung des linearen Modells für ordinale Daten wird in der Wissenschaft kontrovers betrachtet (Liddell/Kruschke 2018: 328). Die Skalenabstände, in die die Aufstiegschancen eingeordnet werden sollen, können nämlich für jeden Befragten etwas anderes bedeuten und sind daher nicht allgemein interpretierbar (Becker/Kennedy 1992: 127). Die Verwendung einer linearen Regression bei einer ordinalen Variablen führt zwar zu Verletzungen der Voraussetzungen für die Regression, jedoch argumentieren Forscher, dass die Verletzungen minimal sind (Angrist/Pischke 2009: 94-107). Die Ergebnisse der beiden Modelle werden verglichen und bei einer geringen Unterscheidung der Ergebnisse wird im Folgenden das multiple lineare Regressionsmodell verwendet.

Bei der dritten Hypothese handelt es sich bei der abhängigen Variablen um eine binäre. Daher wird die Probit-Regression durchgeführt (Fahrmeir et al. 2009: 191f). Für die Interpretation des nicht linearen Modells wird der durchschnittliche Marginaleffekt berechnet. Er gibt an, um wieviel Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben, im Mittel aller Beobachtungen verändert, wenn sich die erklärende Variable (Teilzeit) um eine Einheit marginal erhöht (Auspurg/Hinz 2011: 66).

Tabelle 3: Auswahl der Analyseverfahren nach Art der Variable (eigene Darstellung)

Abhängige Variable	Skalenniveau	Resultierende Analyseverfahren
Bruttostundenlohn	metrisch	<ul style="list-style-type: none"> • Multiple lineare Regressionsanalyse
Subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen	ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Multiple lineare Regressionsanalyse • Geordnete Probit-Regression (mit durchschnittlichen Marginaleffekten)
Führungsposition	binär	<ul style="list-style-type: none"> • Probit-Regression (mit durchschnittlichen Marginaleffekten)

Für die Hypothesen H_{2A} , H_{2B} und H_{2C} wird dann der Moderator, die Leistungsbeurteilung, miteinbezogen. Dabei wird methodisch der Interaktionsterm von Leistungsbeurteilung und Teilzeit mit Stata als Variable konstruiert und in die jeweilige gewählte Regressionsanalyse als erklärende Variable aufgenommen. Als weitere Unteranalyse dieser Arbeit werden die Regressionen zur Überprüfung der Hypothesen H_{1A} , H_{1B} und H_{1C} auch ohne den Humankapitalfaktor der Gesamtarbeitserfahrung durchgeführt. Dadurch soll untersucht werden, welche Theorie aus Kapitel 3.1 für die Zusammenhänge der drei ersten Hypothesen einen besseren Erklärungsansatz bietet.

Nach Durchführung der Analysen zur Überprüfung der Hypothesen wird außerdem eine Untergruppenanalyse zur Überprüfung eines Geschlechtsunterschieds durchgeführt. Dafür werden die Analysen getrennt für Männer und Frauen berechnet.

Alle Regressionen werden zudem im Vorfeld auf Voraussetzungen der Regressionsanalyse geprüft, und zwar auf Heteroskedastizität und Multikollinearität (Backhaus et al. 2018: 89-96).

Zur Beurteilung der Gesamtsignifikanz und Gesamtgüte der linearen Modelle werden das Bestimmtheitsmaß R^2 und der p-Wert der F-Statistik der Modelle betrachtet (Backhaus et al. 2018: 77-84) bzw. für die Probit-Modelle das Pseudo- R^2 und der p-Wert der Wald-Statistik (Backhaus et al. 2018: 298-301).

5. Ergebnisse

Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der deskriptiven Analyse erläutert (Kapitel 5.1). Des Weiteren werden die multivariaten Analysen, die in Kapitel 4.3 vorgestellt wurden, zunächst auf ihre methodischen Voraussetzungen geprüft (Kapitel 5.2) und anschließend dargestellt (Kapitel 5.3). Es folgt die Darstellung von zwei Untergruppenanalysen, die erste zur Überprüfung der relevanten Theorien, die zweite zum Geschlecht (Kapitel 5.4 und 5.5). Das Kapitel schließt mit der Überprüfung der Forschungshypothesen (Kapitel 5.6).

5.1 Deskriptive Analyse

In diesem Kapitel wird die Datengrundlage erläutert. Dabei werden die Faktoren für den Karriereerfolg, die Moderatorvariable Leistungsbeurteilung und die Kontrollfaktoren hinsichtlich ihrer Häufigkeiten und statistischen Kennwerte beschrieben. Eine Zusammenfassung der deskriptiven Maße (d.h. Häufigkeit, Mittelwert und Standardabweichung) und der Ergebnisse des t-Tests für alle Variablen, getrennt nach Teilzeit (TZ) und Vollzeit (VZ), wird in Tabelle 3 dargestellt und im Folgenden erklärt. Wie in Kapitel 4.3 erklärt, wird ein t-Test unter der Annahme von ungleichen Varianzen durchgeführt, da sich die Standardabweichung zwischen den beiden Gruppen TZ und VZ unterscheidet. Zudem ist zu beachten, dass die Beobachtungszahl für alle Variablen die große Stichprobe aus 2016 ($N=7.846$) ist. Der Anteil der befragten Mitarbeiter in VZ beträgt 72,5 % ($N=5.686$) und der in TZ 27,5 % ($N=2.160$). Nur bei der Variable Führungsposition beträgt die Stichprobengröße 6.759, da hier die kleinere Stichprobe aus 2016/17 ($N=6.759$) verwendet wird. Darin beträgt der Anteil der Vollzeitmitarbeiter 74,4 % ($N=5.030$) und der Teilzeitmitarbeiter 25,6 % ($N=1.729$).

Tabelle 4: Deskriptive Statistik und t-Test für Vollzeit und Teilzeit (eigene Darstellung)

	Vollzeit (N=5.686)		Teilzeit (N=2.160)		p-Wert des Mittelwertunterschieds
	MW	SD	MW	SD	
Bruttostundenlohn	20,587	12,754	17,103	8,497	0,000
Logarithmierter Bruttostundenlohn	2,907	0,471	2,739	0,443	0,000
Subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen	2,263	0,987	2,101	0,998	0,000
Führungsposition	0,374	0,484	0,172	0,377	0,000
Leistungsbeurteilung (LB)	0,411	0,492	0,348	0,476	0,000
LB X TZ	0	0	0,348	0,476	0,000
Mann	0,656	0,475	0,089	0,285	0,000
Alter (in Jahren)	43,980	10,687	45,085	9,108	0,000
Alter (in Jahren, quadriert)	2048,473	925,870	2115,551	821,455	0,002
Verheiratet	0,652	0,477	0,712	0,453	0,000
Anzahl Kinder im Haushalt	0,856	1,098	1,165	1,084	0,000
Schulabschluss	0,987	0,114	0,990	0,100	0,255
Berufsausbildung	0,683	0,465	0,704	0,457	0,073
Hochschulabschluss	0,303	0,460	0,277	0,448	0,023
Unbefristet beschäftigt	0,906	0,291	0,875	0,331	0,000
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	11,698	10,542	10,053	9,435	0,000
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren, quadriert)	247,956	373,695	190,052	302,612	0,000
Gesamtarbeiterfahrung (in Jahren)	19,527	11,137	14,886	8,506	0,000
Gesamtarbeiterfahrung (in Jahren, quadriert)	505,321	470,453	293,914	309,721	0,000
Öffentlicher Dienst	0,238	0,426	0,330	0,470	0,000
Unternehmensgröße (<20)	0,172	0,377	0,245	0,430	0,000
Unternehmensgröße (20-199)	0,278	0,448	0,261	0,439	0,127
Unternehmensgröße (200-1999)	0,240	0,427	0,219	0,413	0,045
Unternehmensgröße (ab 2000)	0,308	0,462	0,270	0,444	0,000
Betriebsrat	0,612	0,487	0,568	0,496	0,000
Bundesland	7,948	3,810	7,742	3,738	0,030
Berufsgruppe	4566,750	2426,768	4124,420	1830,200	0,000
Branche	55,415	23,436	68,013	20,037	0,000

Anmerkung: Die deskriptive Statistik für die gesamte Stichprobe, nicht getrennt nach Vollzeit und Teilzeit, befindet sich in Anhang 3, Tabelle 5.

Bruttostundenlohn

Mitarbeiter in VZ verdienen im Durchschnitt 20,59 € pro Stunde, während Mitarbeiter in TZ nur 17,10 € verdienen. Das sind ca. 17 % weniger. Der t-Test zeigt, dass sich der Bruttostundenlohn der Gruppe VZ stark signifikant von dem der Gruppe TZ unterscheidet. Mitarbeiter in VZ weisen einen höheren Mittelwert auf als Mitarbeiter in TZ. Vollzeitmitarbeiter erhalten im Durchschnitt einen um etwa 3,49 € höheren Bruttostundenlohn als Mitarbeiter in TZ ($p < 0,01$). Die Gesamtverteilung des Bruttostundenlohns der Stichprobe, nicht getrennt nach VZ und TZ, kann der Abbildung 6 (links) entnommen werden. Das Minimum beträgt 1,15 € und das Maximum 432,69 €. Für die folgenden Analysen in Kapitel 5.3 wird der logarithmierte Bruttostundenlohn verwendet, da dieser, wie Abbildung 6 (rechts) zeigt, z.B. negative Effekte von Ausreißern eindämmen kann (Backhaus et al. 2018: 102-112).

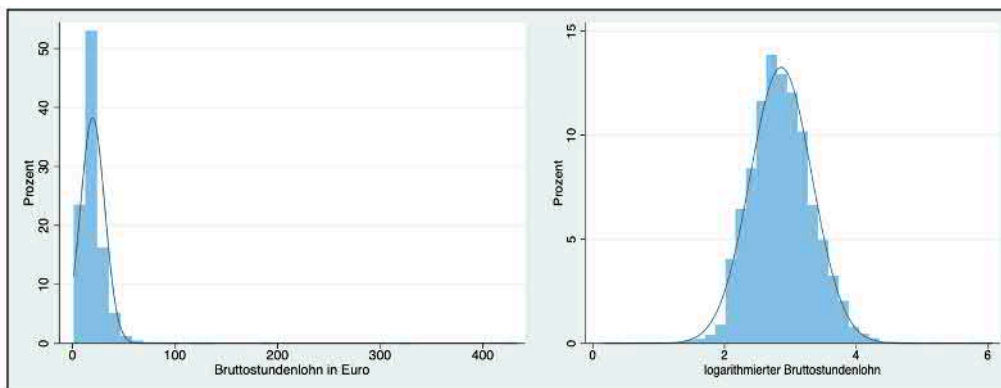


Abbildung 6: Verteilung Bruttostundenlohn (links) und logarithmierter Bruttostundenlohn (rechts) (eigene Darstellung)

Subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen

Das subjektive Empfinden über gute Aufstiegschancen bewerten die Mitarbeiter in VZ durchschnittlich mit 2,26 (1=„stimme gar nicht zu“, 4=„stimme voll zu“) und Mitarbeiter in TZ mit 2,10. Auch hier zeigt der t-Test einen stark signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen ($p < 0,01$). Das bedeutet, dass Mitarbeiter in VZ ihre beruflichen Aufstiegschancen als besser empfinden wie Mitarbeiter in TZ.

Führungsposition

Im Durchschnitt haben 37,4 % der Vollzeitbeschäftigten eine Führungsposition, während es bei den Teilzeitbeschäftigten nur 17,2 % sind. Der Unterschied in der Ausübung einer Führungsposition zwischen den Gruppen ist hoch signifikant ($p < 0,01$). Mitarbeiter in VZ haben durchschnittlich häufiger eine Führungsposition als Mitarbeiter in TZ.

Leistungsbeurteilung (LB)

Durchschnittlich 41,1 % der Vollzeitbeschäftigten werden mit einer LB von ihrem Vorgesetzten beurteilt, bei den Teilzeitbeschäftigten sind es im Schnitt 34,8 %. Es liegt ein starker signifikanter Unterschied bei der LB zwischen den Gruppen TZ und VZ vor ($p < 0,01$). Mitarbeiter in VZ haben durchschnittlich häufiger eine LB als Mitarbeiter in TZ. Bei Betrachtung der gesamten Stichprobe (Beschäftigte in VZ und TZ zusammen) werden durchschnittlich 39,4 % der Mitarbeiter durch ihren Vorgesetzten mit einer LB evaluiert.

Geschlecht

Zwischen den Gruppen TZ und VZ gibt es einen hoch signifikanten Geschlechtsunterschied ($p < 0,01$). Mit einer Quote von 65,5 % arbeiten deutlich mehr Männer in VZ, wohingegen Teilzeitbeschäftigung von Frauen dominiert ist mit einem Anteil von 91,9 %. Die Stichprobe spiegelt somit die in Kapitel 1.1 genannte Tatsache wider, dass TZ mehr von Frauen in Anspruch genommen wird als von Männern. Bei Betrachtung aller Beschäftigten (VZ und TZ zusammen) ist der Anteil von Männern und Frauen ausgeglichen mit jeweils 50 %.

Alter

Wie in Kapitel 4.1 erwähnt, sind die Befragten zwischen 18 und 65 Jahre alt. Mitarbeiter in VZ (44 Jahre) sind im Durchschnitt ein Jahr jünger als Mitarbeiter in TZ (45 Jahre). Es besteht ein stark signifikanter Unterschied der Gruppen in Bezug auf das Alter ($p < 0,01$). Die Altersverteilung der gesamten Stichprobe (Beschäftigte in VZ und TZ zusammen) wird aus Abbildung 7 ersichtlich.

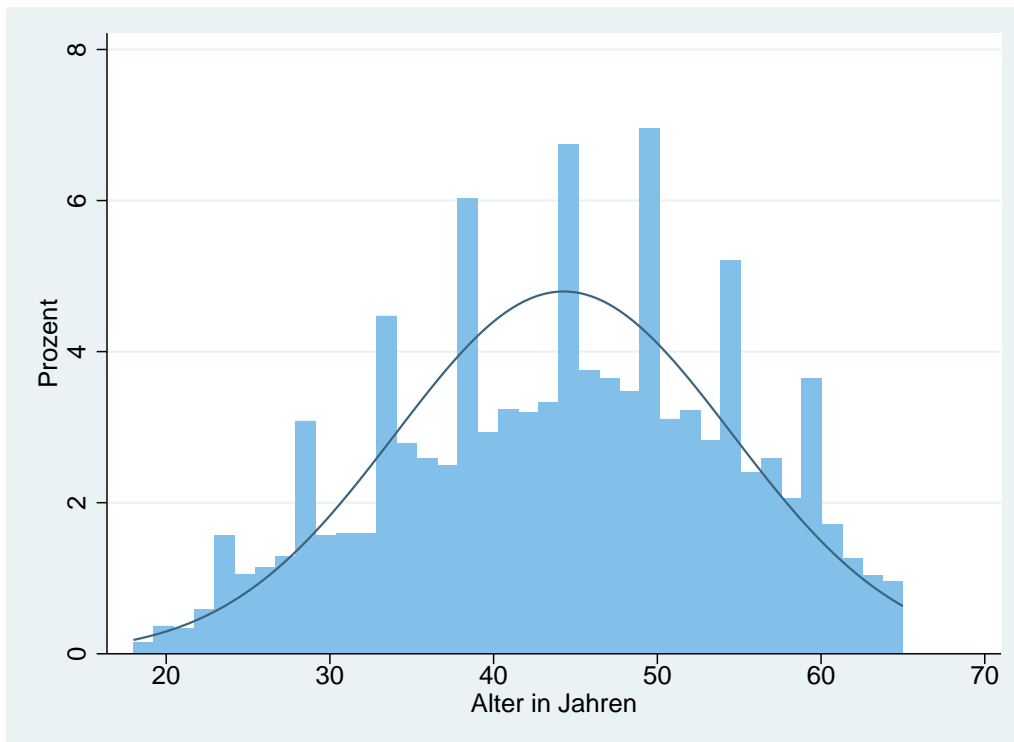


Abbildung 7: Altersverteilung (eigene Darstellung)

Familienstand

65,2 % der Mitarbeiter in VZ und 71,2 % der Mitarbeiter in TZ sind verheiratet. Vollzeitmitarbeiter sind im Unterschied zu Mitarbeitern in TZ im Durchschnitt weniger oft verheiratet ($p < 0,01$).

Kinder

Vollzeitmitarbeiter haben mit hoch signifikantem Unterschied im Durchschnitt weniger Kinder als Mitarbeiter in TZ ($p < 0,01$), bei TZ-Mitarbeitern sind es 1,17 Kinder, bei VZ-Mitarbeitern 0,86.

Bildung

Bei der Schulbildung gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen ($p = 0,255$). Beide Gruppen haben im Durchschnitt zu 99 % einen Schulabschluss. In Bezug auf die Berufsausbildung gibt es einen schwach signifikanten Unterschied zwischen TZ und VZ ($p = 0,073$). Durchschnittlich 68,3 % der Vollzeitgruppe haben eine Berufsausbildung, bei der Teilzeitgruppe beträgt der durchschnittliche Anteil 70,4 %. Somit haben etwas mehr Teilzeitmitarbeiter als Vollzeitmitarbeiter eine Berufsausbildung. Vollzeitmitarbeiter hingegen haben häufiger einen Hochschulabschluss ($p = 0,023$). Bei den Teilzeitmitarbeitern ist dies im Durchschnitt nur bei 27,7 % der Fall, bei den Vollzeitmitarbeitern

30,3 %. Somit verfügen Vollzeitmitarbeiter durchschnittlich über einen höheren Bildungsabschluss als Teilzeitmitarbeiter.

Bundesland

Tabelle 6 zeigt die Verteilung des Wohnsitzes in den 16 Bundesländern der befragten Personen, getrennt nach TZ und VZ. Wie dem t-Test aus Tabelle 4 zu entnehmen ist, liegt ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen vor ($p=0,030$). Ein großer Unterschied besteht in Nordrhein-Westfalen. Hier wohnen deutlich mehr Mitarbeiter in VZ (1.110) als in TZ (400). Gemessen an der Anzahl aller Befragten der Stichprobe, ist generell in allen Bundesländern der prozentuale Anteil der Vollzeitmitarbeiter höher, außer in Bayern. Dort ist im Schnitt ein höherer Anteil an Teilzeitmitarbeitern, jedoch nur mit einem Unterschied von 4 %.

Tabelle 6: Wohnsitz nach Vollzeit und Teilzeit (eigene Darstellung)

Bundesland (Wohnsitz)	Vollzeit		Teilzeit	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Schleswig-Holstein	156	2,0 %	73	0,9 %
Hamburg	99	1,3 %	33	0,4 %
Niedersachsen	515	6,6 %	213	2,7 %
Bremen	30	0,4 %	20	0,3 %
Nordrhein-Westfalen	1.110	14,1 %	400	5,1 %
Hessen	378	4,8 %	158	2,0 %
Rheinland-Pfalz	304	3,9 %	106	1,4 %
Baden-Württemberg	737	9,4 %	286	3,6 %
Bayern	986	1,3 %	414	5,3 %
Saarland	42	0,5 %	11	0,1 %
Berlin	212	2,7 %	82	1,0 %
Brandenburg	220	2,8 %	59	0,8 %
Mecklenburg-Vorpommern	117	1,5 %	38	0,5 %
Sachsen	366	4,7 %	132	1,7 %
Sachsen-Anhalt	201	2,6 %	61	0,8 %
Thüringen	213	2,7 %	74	0,9 %

Anmerkung: Der prozentuale Anteil ist gemessen an der Anzahl aller Beobachtungen der Gesamtstichprobe $N=7.846$

Unbefristete Arbeitsstelle

Bezüglich der Art des Arbeitsverhältnisses besteht ein hoch signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen ($p < 0,01$). Die Gruppe der Vollzeitmitarbeiter weist einen höheren Mittelwert auf als die Gruppe der Teilzeitmitarbeiter. Mitarbeiter in VZ haben durchschnittlich zu 90,6 % einen unbefristeten Vertrag und Mitarbeiter in TZ nur zu 87,5 %.

Betriebszugehörigkeitsdauer

Auch im Hinblick auf die Betriebszugehörigkeitsdauer besteht ein stark signifikanter Unterschied zwischen TZ und VZ ($p < 0,01$). Im Durchschnitt ist ein Mitarbeiter in TZ nur 10,1 Jahre bei seinem derzeitigen Unternehmen tätig, während Vollzeitangestellte mit 11,7 Jahren um durchschnittlich ca. 1,6 Jahre länger dem Unternehmen angehören. Bei Betrachtung der gesamten Stichprobe bleiben Mitarbeiter im Schnitt 10,3 Jahre im Unternehmen. Diese Zahl ist repräsentativ für Deutschland, das durchschnittlich eine Betriebszugehörigkeitsdauer von 10 Jahren hat (Personalwirtschaft, 27.03.2020). Mitarbeiter in VZ sind laut der Stichprobe in dieser Arbeit etwas länger im Unternehmen als Mitarbeiter in TZ. Die Verteilung der Betriebszugehörigkeitsdauer aller Beschäftigten wird aus Abbildung 8 ersichtlich.

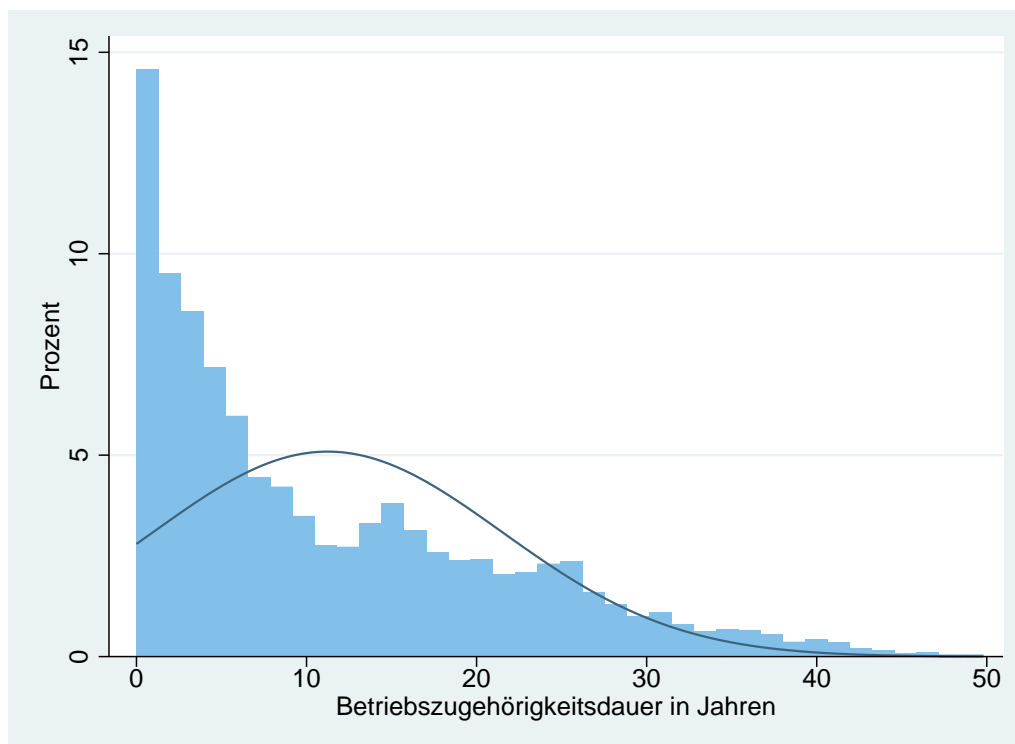


Abbildung 8: Verteilung Betriebszugehörigkeitsdauer (eigene Darstellung)

Gesamtarbeitserfahrung

Die Gesamtarbeitserfahrung bei Mitarbeitern in VZ beträgt im Durchschnitt 19,5 Jahre und bei Teilzeitangestellten 14,9 Jahre. Auch hier liegt ein hoch signifikanter Unterschied der Gruppen vor ($p < 0,01$). Mitarbeiter in VZ haben im Durchschnitt eine höhere Arbeitserfahrung als Mitarbeiter in TZ. Die Verteilung der Gesamtarbeitserfahrung aller Beschäftigten wird aus Abbildung 9 ersichtlich.

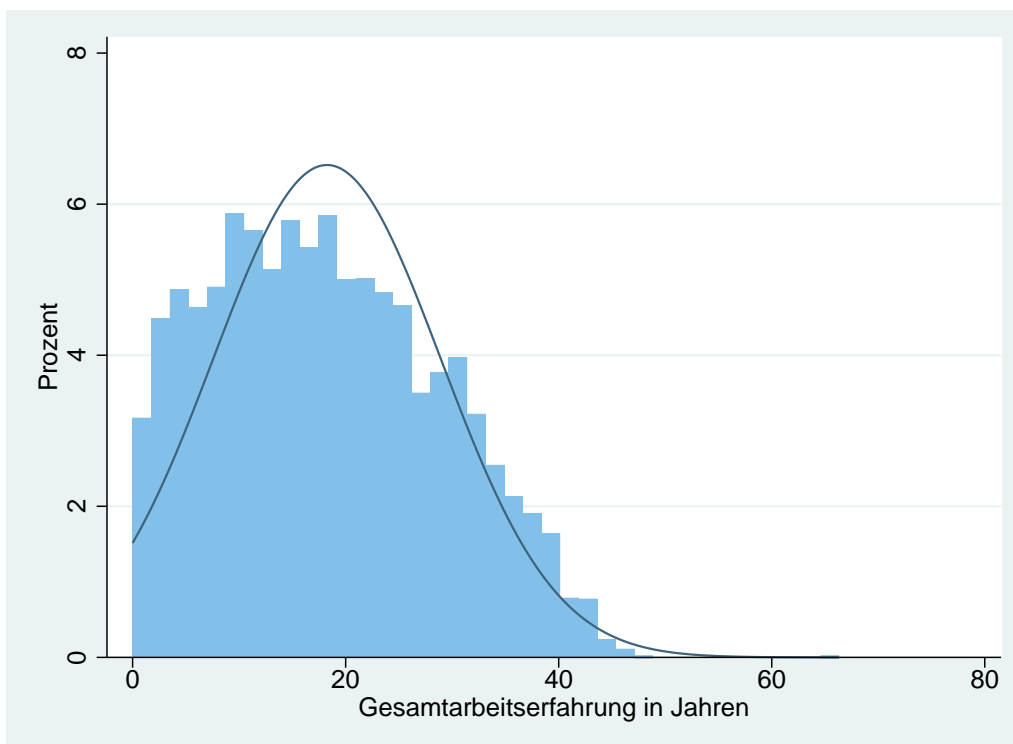


Abbildung 9: Verteilung Gesamtarbeitserfahrung (eigene Darstellung)

Berufsgruppe

Die gesamte Stichprobe umfasst, bezogen auf den aktuellen Beruf der Befragten, ein breites Spektrum. Die größten Berufsgruppen bilden die Ladenverkäufer mit 3,3 %, es folgen Lehrer des Sekundarbereichs (3 %), sonstige Büroangestellte (2,8 %), Pflegekräfte (2,8 %), Finanz- und Verkaufsfachkräfte (2,7 %), Krankenschwestern (2,6 %), Lehrkräfte (2,6 %), Sozialarbeiter (2 %) und Unternehmensberater (1,9 %). Die kleinsten Berufsgruppen sind mit jeweils durchschnittlich 0,01 % z.B. Bau- und Instandhaltungshilfsarbeiter, Montierer, Bediener von Maschinen zur Herstellung, Metallzieher, Schneider, Weber und Flechter, Tex-

tildrucker, Schmuckwarenhersteller, Verspannungsmonteure, Bergleute, Flugzeugführer und -techniker, Reisebegleiter und Veranstalter, Datenerfasser, Land- und Agrarwirte, Richter, Statistiker und Produktions- und Operationsleiter. In Bezug auf die Berufsgruppe besteht ein stark signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen ($p < 0,01$). Mitarbeiter dieser Stichprobe in VZ sind in folgenden Berufen stark vertreten: Lehrer des Sekundarbereichs (2,6 %), Finanz- und Verkaufsfachkräfte (2,4 %), Wissenschaftliche Verwaltungsfachangestellte (1,9 %), Krankenschwestern (1,8 %), Maschinenbauingenieure (1,7 %), Lagerverwalter (1,6 %) und Statistik- und Finanzangestellte (1,6 %). Bei ausschließlicher Betrachtung der Berufsgruppen von Teilzeitmitarbeitern sind folgende am meisten vertreten: Ladenverkäufer (7 %), Pflegekräfte in Institutionen (5,6 %), Krankenschwestern (4,7 %), Lehrkräfte (4,4 %), Finanz- und Verkaufsfachkräfte (3,6 %), Hilfskräfte und Reinigungspersonal (3,3 %), Sozialarbeiter (3,2 %), Sozialpflegerische Berufe (3,2 %), Köche (2,2 %) und Statistik- und Finanzangestellte (2,2 %). Einen eindeutigen Hinweis auf die Unterschiedlichkeit der Berufsgruppen zwischen TZ und VZ lässt sich anhand der Daten nicht direkt erschließen, außer dass Mitarbeiter in VZ mehr in den technischen Berufen vertreten sind. Dieser Aspekt soll aber auch nicht Schwerpunkt dieser Arbeit bilden, sodass dies nicht weitergehend betrachtet wird. Die durchweg niedrigen Prozentzahlen zeigen, dass keine Berufsgruppe stark überwiegt, sodass anhand der 9.230 Dummies für die Berufe ein weites Spektrum an Berufen in dieser Stichprobe vorhanden ist.

Öffentlicher Dienst

Teilzeitmitarbeiter sind im Durchschnitt häufiger im öffentlichen Dienst tätig mit einem Anteil von 33 %, bei Vollzeitmitarbeitern sind es nur 23,8 %. Der Unterschied der Gruppen ist hoch signifikant ($p < 0,01$). Die Gruppe der TZ-Beschäftigten weist einen höheren Anteil an Mitarbeitern im öffentlichen Dienst auf als die Gruppe der VZ-Beschäftigten. Teilzeitarbeit wird im öffentlichen Dienst besonders gefördert (Deutscher Beamtenwirtschaftsring, 27.03.2020). Dies spiegelt sich auch in der vorliegenden Stichprobe wider.

Unternehmensgröße

In kleineren Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern sind im Durchschnitt mit einem hoch signifikanten Unterschied ($p < 0,01$) mehr Teilzeitbeschäftigte angestellt (24,5 %) als Vollzeitbeschäftigte (17,2 %). In mittelständischen Unternehmen zwischen 20 und 199 Mitarbeitern ist kein signifikanter Unterschied zwischen TZ und VZ erkennbar. Dort liegt im Durchschnitt ein ausgeglichenes Verhältnis vor. In größeren Unternehmen mit 200 bis 1.999 und mit über 2.000 Mitarbeitern gibt es signifikant mehr Vollzeitbeschäftigte (24 %/30,8 %) als Teilzeitbeschäftigte (21,9 %/27 %).

Betriebsrat

Auch ob es einen Betriebsrat im derzeitigen Unternehmen gibt, weist einen hoch signifikanten Unterschied zwischen den Mittelwerten der beiden Gruppen auf. Durchschnittlich 61,2 % der VZ-Mitarbeiter geben an, einen Betriebsrat zu haben, bei den TZ-Mitarbeitern sind es nur 56,8 %. Wie zuvor erläutert, arbeiten Vollzeit Arbeitnehmer durchschnittlich häufiger in größeren Unternehmen und es ist empirisch erwiesen, dass in größeren Unternehmen eher ein Betriebsrat existiert als in kleineren Unternehmen (Schnabel/Wagner 2001: 454).

Branche

Die gesamte Stichprobe umfasst, bezogen auf die Branche des aktuellen Arbeitgebers der Befragten, ein breites Spektrum. Den größten Sektor bildet das Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen mit einem durchschnittlichen Anteil von 16,3 %, die beiden kleinsten Sektoren mit jeweils 0,01 % sind der Sektor für Gewinnung von Steinen und Erden und sonstigem Bergbau sowie der Sektor Tabakverarbeitung. Betrachtet man nur die Vollzeitkräfte, liegt diese Verteilung immer noch vor (11,9 %/0,01 %). Zudem sind Vollzeitmitarbeiter in dieser Stichprobe auch stärker in der öffentlichen Verwaltung, Verwaltung und Sozialversicherung (8,3 %), im Bau (6,2 %) und in Erziehung und Unterricht (6,2 %) tätig. Bei ausschließlicher Betrachtung der Teilzeitarbeiter ist der größte Sektor mit 28 % auch der gleiche wie der größte bei VZ-Mitarbeitern, nur die kleinsten Sektoren mit einem durchschnittlichen Anteil von 0,05 % bilden hier die Forstwirtschaft, der Kohlebergbau und Torfgewinnung, die Schifffahrt und Tätigkeiten verbunden mit Kreditinstituten und Versicherungen. Ebenfalls mit einem hohen Anteil sind Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel (13,1 %), in der Erziehung und Unterricht (12,2 %), in der Verwaltung und Sozialversicherung (7,8 %) und

Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (6,9 %) tätig. Der t-Test zeigt, dass ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Gruppen vorliegt ($p < 0,01$). Die Verteilung gibt anhand der Daten keinen eindeutigen Hinweis auf Unterschiede, nur dass Vollzeitmitarbeiter durchschnittlich stärker im technischen Bereich tätig sind im Vergleich zu Teilzeitmitarbeitern. Teilzeitmitarbeiter sind im Durchschnitt prozentual mehr im Einzelhandel vertreten sowie auch in unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Da die Branche nicht den Schwerpunkt dieser Arbeit bildet, wird dies nicht weitergehend betrachtet.

5.2 Voraussetzungen der Regressionsanalyse

Die Verwendung der Regressionsanalyse als Methode erfordert die Erfüllung von Voraussetzungen. Im Folgenden werden die Modelle auf zwei Voraussetzungen, die Homoskedastizität und Multikollinearität, geprüft. Homoskedastizität bedeutet, dass keine Heteroskedastizität vorliegen darf. Heteroskedastizität liegt vor, wenn die Varianzen der abhängigen Variablen nicht konstant sind (Backhaus et al. 2018: 89-96). Zur Prüfung wird in dieser Arbeit in Stata der Breusch-Pagan-Test verwendet (Breusch/Pagan 1979: 1293f). Dieser zeigt, dass für alle Modelle Heteroskedastizität vorliegt. Bei den durchgeführten Tests wird die Nullhypothese, dass Homoskedastizität vorliegt, für alle Modelle verworfen (siehe Anhang 4, Tabelle 7). Daher liegt für alle Modelle Heteroskedastizität vor, also keine konstante Varianz. Dies hat Auswirkungen auf den Standardfehler der Modelle, wenn die Varianzen der Gruppen nicht gleich sind, da die Größen, die vom Standardfehler abgeleitet werden, fehlerhaft sein können. Das Vorliegen von Heteroskedastizität bedeutet nicht, dass das Modell unbrauchbar ist, aber es ist geschwächt. Da die Voraussetzung der Homoskedastizität nicht erfüllt ist, werden im Folgenden die Modelle mit robusten Standardfehlern berechnet. Da die Regressionskoeffizienten der Modelle mit und ohne robuste Standardfehler nicht stark voneinander abweichen, liegt Heteroskedastizität zwar vor, aber die Auswirkungen sind nicht groß (Hayes/Cai 2007: 711ff).

Die andere Voraussetzung ist, dass keine Multikollinearität unter den erklärenden Variablen vorliegen darf. Zur Prüfung auf Multikollinearität wird in Stata der Variance Inflation Factor (VIF) für die Variablen der Modelle berechnet. Der VIF soll einen Wert von 10 nicht überschreiten, ansonsten liegt Multikollinearität vor (siehe Anhang 5, Tabelle 8). Der VIF überschreitet zwar teilweise den

Wert von 10, z.B. hat die Variable Betriebszugehörigkeit einen VIF-Wert von 13,01, jedoch betrifft dies nur die Kontrollvariablen. Multikollinearität hat zur Folge, dass eine erklärende Variable irrtümlich für nicht relevant gehalten wird. Daher kann das Vorliegen der Multikollinearität bei den Kontrollvariablen der Modelle dieser Arbeit als unkritisch gesehen werden (Backhaus et al. 2018: 98ff).

5.3 Ergebnisse multivariate Regressionsanalysen

Wie in Kapitel 4.3 erläutert, wurden für die Untersuchung der Zusammenhänge der Hypothesen zunächst pro abhängiger Variable in einem Modell der unmittelbare Zusammenhang zwischen der Teilzeitbeschäftigung und dem jeweiligen Karriereerfolgsmaß berechnet und dann in einem weiteren Modell die Moderatorvariable LB mit dem Interaktionsterm einbezogen, sodass insgesamt sechs Regressionsanalysen durchgeführt wurden.

In Modell 1 wird der Zusammenhang zwischen TZ und dem logarithmierten Bruttostundenlohn berechnet mit Einbezug der Kontrollvariablen in das Modell. Zwischen TZ und dem logarithmierten Bruttostundenlohn besteht ein negativer Zusammenhang ($r = -0,018$). Dies bedeutet, dass ein Mitarbeiter in TZ (c.p.) im Durchschnitt approximativ 1,8 % brutto pro Stunde weniger verdient als ein Mitarbeiter in VZ. Zur Überprüfung, ob der Regressionskoeffizient sich signifikant von 0 unterscheidet, wird der p-Wert betrachtet. Der Zusammenhang ist signifikant auf dem 10-%-Level ($p < 0,1$). Anhand des Bestimmtheitsmaßes R^2 lässt sich erkennen, wie gut die TZ und die Kontrollvariablen als erklärende Variablen die Streuung des logarithmierten Bruttostundenlohns erklären. R^2 liegt zwischen 0 und 1, wobei 0 keine und 1 maximale Erklärungskraft bedeuten. Da das R^2 von der Anzahl der erklärenden Variablen abhängt und somit im multiplen Regressionsmodell problematisch ist, wird das korrigierte R^2 verwendet zur Beurteilung der Modellgüte, da es den Einfluss der Anzahl der erklärenden Variablen nach unten korrigiert (Backhaus et al. 2018: 77ff). Das korrigierte R^2 in Modell 1 beträgt 0,625. Somit erklärt Modell 1 62,5 % der Varianz des logarithmierten Bruttostundenlohns. Um die Gesamtsignifikanz von Modell 1 zu prüfen, wird die F-Statistik verwendet. Stata berechnet direkt den p-Wert der F-Statistik, der für Modell 1 0,000 beträgt. Da $p < 0,01$ ist, kann die Nullhypothese, dass alle

Koeffizienten keinen Einfluss auf den Bruttostundenlohn haben, verworfen werden und es kann gesagt werden, dass Modell 1 insgesamt stark signifikant ist (Backhaus et al. 2018: 80-84).

In Modell 2 wird die moderierende Wirkung der LB in der Beziehung zwischen TZ und dem logarithmierten Bruttostundenlohn berechnet. Tabelle 9 zeigt, dass der Interaktionsterm LB X TZ keine statistisch signifikante Wechselwirkung hat. Auch das korrigierte R^2 beträgt wie in Modell 1 62,5 % und somit erklärt Modell 2 auch nicht mehr der Varianz des logarithmierten Bruttostundenlohns.

Wie in Kapitel 4.3 erwähnt, wurde für Modell 3 und 4 neben der linearen Regression zusätzlich eine geordnete Probit-Regression durchgeführt (siehe Tabellen 10 und 11, Anhang 6). Da die Ergebnisse nicht stark abweichen, insbesondere in Bezug auf das Signifikanzniveau und die negative Richtung der Zusammenhänge, wird die lineare Regression im Folgenden zur Berechnung der Zusammenhänge verwendet.

Modell 3 berechnet den Zusammenhang zwischen TZ und dem subjektiven Empfinden des Mitarbeiters über gute Aufstiegschancen in seinem Unternehmen. Es besteht ein signifikanter negativer Zusammenhang mit einem Regressionskoeffizienten von $-0,065$ und einem p-Wert kleiner als $0,05$. Ein Mitarbeiter in TZ empfindet somit seine Aufstiegschancen (c.p.) als um durchschnittlich $0,065$ Punkte weniger gut wie ein Mitarbeiter in VZ. Die Modellgüte zeigt sich anhand des R^2 in Höhe von $0,116$. Nach Korrektur erklärt das Modell nur $7,5$ % der Varianz des subjektiven Empfindens des Mitarbeiters über gute Aufstiegschancen im Unternehmen. Da der p-Wert der F-Statistik des Modells kleiner als $0,01$ ist, kann gefolgert werden, dass Modell 3 insgesamt stark signifikant ist.

In Modell 4 wird nun auch der moderierende Effekt der Variable LB im Zusammenhang zwischen der TZ und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen miteinbezogen. Anhand des Regressionskoeffizienten des Interaktionsterms LB X TZ in Tabelle 9 lässt sich schlussfolgern, dass keine signifikante Wechselwirkung zwischen TZ und der LB im Zusammenhang zwischen TZ und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen besteht.

In Modell 5 wird der Zusammenhang zwischen TZ und der Führungsposition dargestellt. Der Regressionskoeffizient der Variable Führungsposition von $-0,138$ weist einen negativen Zusammenhang auf, der stark signifikant ist ($p < 0,01$). Für Mitarbeiter in TZ im Vergleich zu Mitarbeitern in VZ sinkt die

Wahrscheinlichkeit, zu der Gruppe der Führungskräfte zu gehören (c.p.) um 13,8 Prozentpunkte. Die Güte des Gesamtmodells wird mit Hilfe des Pseudo-R² bestimmt, welches zwischen 0 und 1 liegt. Je höher der Wert, desto besser die Anpassung des Modells, jedoch gibt der Wert keine Erklärung für den Anteil der erklärten Streuung an der gesamten Streuung. Als Anhaltspunkt gilt die Regel, dass Werte zwischen 0,2 und 0,4 bereits eine gute Modellanpassung bedeuten (Backhaus et al. 2018: 298f). Das Pseudo-R² beträgt 0,206 und bedeutet somit eine gute Modellanpassung. Der p-Wert der Wald-Statistik ist kleiner als 0,01. Dies zeigt, dass Modell 5 eine Gesamtsignifikanz hat.

Modell 6 bezieht nun auch die moderierende Wirkung der LB in Form des Interaktionsterm LB X TZ in die Regression mit ein. Wie der Regressionskoeffizient des Interaktionsterms zeigt, liegt hier ein negativer Zusammenhang vor ($r = -0.051$). Der Zusammenhang ist signifikant auf dem 10-%-Level ($p < 0,1$). Der Interaktionsterm LB X TZ weist eine statistisch signifikante Wechselwirkung von TZ und LB auf im Zusammenhang zwischen TZ und Führungsposition. Bei Mitarbeitern mit LB ist die LB durch den Vorgesetzten im Vergleich zu Mitarbeitern ohne LB (c.p.) mit einem um 5,1 Prozentpunkte niedrigeren Zusammenhang zwischen TZ und Führungsposition verbunden. Auch der Regressionskoeffizient der TZ hat einen stark signifikanten und negativen Zusammenhang mit der Führungsposition ($r = -0,118$; $p < 0,01$). Bei Mitarbeitern in TZ ohne LB sinkt, im Vergleich zu Mitarbeitern in VZ ohne LB, die Wahrscheinlichkeit (c.p.) um 11,8 Prozentpunkte, zu der Gruppe der Führungskräfte zu gehören. Für Mitarbeiter in TZ mit LB sinkt, im Vergleich zu Mitarbeitern in VZ mit LB, die Wahrscheinlichkeit (c.p.) um 16,9 Prozentpunkte, zu der Gruppe der Führungskräfte zu gehören. Der Teilzeiteffekt, der eine negative Auswirkung auf die Wahrscheinlichkeit hat, eine Führungsposition zu haben, ist bei Mitarbeitern mit LB noch einmal stärker negativ ausgeprägt als bei Mitarbeitern ohne LB ($-16,9$ Prozentpunkte $< -11,8$ Prozentpunkte). Bei Betrachtung des Pseudo-R² zur Beurteilung der Modellanpassung lässt sich schlussfolgern, dass wie bei Modell 5 eine gute Modellanpassung vorliegt. Modell 6 hat mit einem Pseudo-R² von 0,207 im Vergleich zu Modell 5 mit einem Pseudo-R² von 0,206 eine minimal bessere Anpassung. Auch der p-Wert der Wald-Statistik ist kleiner als 0,01, was bedeutet, dass das Modell insgesamt stark signifikant ist.

Die Kontrollvariablen wurden in alle Modelle aufgenommen, damit die Ergebnisse der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen TZ und Karriere und dem Moderator LB durch den Vorgesetzten genauer sind. Sie stehen jedoch nicht im Hauptfokus der Untersuchung, weshalb auf die Zusammenhänge zwischen den Kontrollvariablen und den abhängigen Variablen nicht genauer eingegangen wird. Auch hat die Interpretation dieser Zusammenhänge keine direkte Relevanz für die zu testenden Hypothesen. Tabelle 9 zeigt, dass die aufgenommenen Kontrollvariablen größtenteils sowohl positive als auch negative signifikante Zusammenhänge mit den abhängigen Variablen aufweisen. Dies zeigt, dass trotz der signifikanten Zusammenhänge zwischen den relevanten Kontrollvariablen ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Hauptfaktoren TZ und LB X TZ und den Karrieremaßen besteht und somit die Ergebnisse durch den Einbezug der relevanten Kontrollvariablen als präziser eingeordnet werden können.

Tabelle 9: Ergebnisse multivariate Regressionsanalysen (eigene Darstellung)

	(1) ln(Lohn)	(2) ln(Lohn)	(3) Gute Auf- stiegschancen	(4) Gute Auf- stiegschancen	(5) Führungs- position	(6) Führungs- position
	Linear	Linear	Linear	Linear	Probit	Probit
Teilzeit (TZ)	-0,018* (0,010)	-0,011 (0,012)	-0,065** (0,032)	-0,053 (0,038)	-0,138*** (0,016)	-0,118*** (0,019)
Leistungsbeurteilung (LB)	0,048*** (0,008)	0,053*** (0,009)	0,145*** (0,025)	0,153*** (0,029)	0,054*** (0,011)	0,064*** (0,013)
LB X TZ		-0,019 (0,016)		-0,030 (0,053)		-0,051* (0,026)
Mann	0,106*** (0,010)	0,105*** (0,010)	0,086*** (0,031)	0,085*** (0,031)	0,074*** (0,014)	0,073*** (0,014)
Alter (in Jahren)	0,004 (0,004)	0,004 (0,004)	-0,044*** (0,013)	-0,044*** (0,013)	-0,001 (0,006)	-0,001 (0,006)
Alter (in Jahren, quadriert)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)
Verheiratet	0,014* (0,008)	0,014* (0,008)	0,055** (0,027)	0,055** (0,027)	0,005 (0,012)	0,005 (0,012)
Anzahl Kinder im Haushalt	0,017*** (0,004)	0,017*** (0,004)	0,031** (0,012)	0,031*** (0,012)	0,014** (0,006)	0,014** (0,006)
Schulabschluss	0,083** (0,040)	0,083** (0,040)	0,057 (0,105)	0,057 (0,105)	0,057 (0,051)	0,057 (0,051)
Berufsausbildung	0,039*** (0,009)	0,040*** (0,009)	-0,078*** (0,030)	-0,078*** (0,030)	-0,009 (0,014)	-0,009 (0,014)
Hochschulabschluss	0,174*** (0,013)	0,174*** (0,013)	0,025 (0,038)	0,025 (0,038)	0,070*** (0,016)	0,069*** (0,016)
Unbefristet beschäftigt	0,104*** (0,014)	0,104*** (0,014)	0,014 (0,041)	0,014 (0,041)	0,019 (0,022)	0,019 (0,022)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	0,010*** (0,001)	0,010*** (0,001)	-0,024*** (0,004)	-0,024*** (0,004)	0,005*** (0,002)	0,005*** (0,002)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren, quadriert)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)	-0,000* (0,000)	-0,000* (0,000)

Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren)	0,016*** (0,002)	0,016*** (0,002)	-0,001 (0,006)	-0,001 (0,006)	0,012*** (0,003)	0,012*** (0,003)
Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren, quadriert)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	-0,000* (0,000)	-0,000* (0,000)
Öffentlicher Dienst	0,006 (0,011)	0,006 (0,011)	-0,078** (0,037)	-0,078** (0,037)	-0,010 (0,017)	-0,009 (0,017)
Unternehmensgröße (<20)	-0,148*** (0,014)	-0,148*** (0,014)	-0,156*** (0,045)	-0,156*** (0,045)	0,004 (0,020)	0,004 (0,020)
Unternehmensgröße (20-199)	-0,098*** (0,010)	-0,097*** (0,010)	-0,128*** (0,033)	-0,127*** (0,034)	0,025* (0,015)	0,027* (0,015)
Unternehmensgröße (200-1999)	-0,052*** (0,009)	-0,051*** (0,009)	-0,049 (0,031)	-0,048 (0,031)	0,018 (0,014)	0,019 (0,014)
Betriebsrat	0,082*** (0,010)	0,082*** (0,010)	0,097*** (0,032)	0,097*** (0,032)	-0,073*** (0,015)	-0,074*** (0,015)
Konstante	2,055*** (0,090)	2,053*** (0,090)	3,578*** (0,277)	3,575*** (0,277)		
Bundesland	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Berufsgruppe	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Branche	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Beobachtungen	7846	7846	7846	7846	6759	6759
(Pseudo-) R ²	0,642	0,642	0,116	0,117	0,206	0,207

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Parenthesen; *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

5.4 Untergruppenanalyse Ausschluss Humankapitalfaktor

In diesem Kapitel werden die Analysen von Kapitel 5.3 (Modell 1, 3 und 5) zur Überprüfung der ersten drei Hypothesen dieser Arbeit erneut, aber ohne Einbezug der Humankapitalvariable, nämlich der Gesamtarbeitserfahrung, durchgeführt und die Ergebnisse mit den vorherigen aus Kapitel 5.3 verglichen. Durch diesen Vergleich soll geprüft werden, welche der beiden Theorien aus Kapitel 3, die Humankapital- oder die Signaltheorie, den besseren Erklärungsbeitrag für den negativen Zusammenhang zwischen TZ und Karriere liefert. Wie Tabelle 12 zeigt, wird im Vergleich zu Modell 1 (Tabelle 9) in Modell 7 der negative Zusammenhang zwischen TZ und dem logarithmierten Bruttostundenlohn stärker ($-0,037 > -0,018$). Der Regressionskoeffizient für den negativen Zusammenhang zwischen TZ und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen in Modell 8 wird im Vergleich zu Modell 3 auch größer ($-0,071 > -0,065$). Genauso verhält es sich auch bei dem Koeffizienten, der in Modell 9 den negativen Zusammenhang zwischen TZ und der Führungsposition beschreibt. Dieser fällt negativer, also stärker aus im Vergleich zu Modell 5 ($-0,165 < -0,138$). Das bedeutet für die Modelle 7 bis 9 konkret, dass ein Mitarbeiter in TZ im Vergleich zu einem in VZ (c.p.) im Durchschnitt einen um approximativ 3,7 % geringeren Bruttostundenlohn hat. Der prozentuale Nachteil hat sich daher ca. verdoppelt im Vergleich zu Modell 1. Zudem ist das Empfinden eines Mitarbeiters in TZ über gute Aufstiegschancen im Unternehmen (c.p.) um durchschnittlich 0,071 Punkte geringer wie bei einem Mitarbeiter in VZ. Hier liegt ein Unterschied von 0,006 Punkten vor im Vergleich zu Modell 3. Teilzeitarbeit ist mit einer (c.p.) um 16,5 Prozentpunkten geringeren Wahrscheinlichkeit verbunden, eine Führungsposition auszuüben. Die Wahrscheinlichkeit ist hier um weitere 2,7 Prozentpunkte negativer geworden als zuvor in Modell 1. Alle Zusammenhänge der Modelle 7 bis 9 zwischen TZ und den Maßen für Karriereerfolg haben einen starken signifikanten Zusammenhang. In Modell 1 und 3 konnte im Zusammenhang mit dem Lohn nur ein Signifikanzniveau von 10 % und im Zusammenhang mit dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen von 5 % festgestellt werden. Beim Vergleich der Bestimmtheitsmaße für die Modelle 7 bis 9 fällt das korrigierte bzw. Pseudo- R^2 (0,621/0,075/0,202) geringer aus im Vergleich zu den Modellen 1,3 und 5 (0,625/0,075/0,206). Die p-Werte der F-Statistik für

Modell 7 und 8 und jener der Wald-Statistik für Modell 9 sind kleiner als 0,01, sodass alle drei Modelle insgesamt stark signifikant sind.

Tabelle 12: Ergebnisse Untergruppenanalyse Ausschluss der Humankapitalfaktoren (eigene Darstellung)

	(7) ln(Lohn)	(8) Gute Auf- stiegschancen	(9) Führungsposi- tion
Teilzeit (TZ)	-0,037*** (0,010)	-0,071** (0,031)	-0,165*** (0,015)
Leistungsbeurteilung (LB)	0,048*** (0,008)	0,145*** (0,025)	0,053*** (0,011)
Mann	0,118*** (0,010)	0,090*** (0,030)	0,088*** (0,014)
Alter (in Jahren)	0,022*** (0,003)	-0,048*** (0,010)	0,011** (0,005)
Alter (in Jahren, quadriert)	-0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,000** (0,000)
Verheiratet	0,015* (0,008)	0,057** (0,027)	0,007 (0,012)
Anzahl Kinder im Haushalt	0,013*** (0,004)	0,031** (0,012)	0,011** (0,006)
Schulabschluss	0,079** (0,039)	0,057 (0,104)	0,055 (0,052)
Berufsausbildung	0,041*** (0,010)	-0,078*** (0,030)	-0,005 (0,014)
Hochschulabschluss	0,161*** (0,013)	0,022 (0,037)	0,056*** (0,016)
Unbefristet beschäftigt	0,109*** (0,014)	0,013 (0,041)	0,021 (0,022)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	0,012*** (0,001)	-0,025*** (0,004)	0,006*** (0,002)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren, quadriert)	-0,000*** (0,000)	0,001*** (0,000)	-0,000** (0,000)
Öffentlicher Dienst	0,005 (0,011)	-0,079** (0,037)	-0,009 (0,017)
Unternehmensgröße (<20)	-0,148*** (0,014)	-0,155*** (0,045)	0,005 (0,020)
Unternehmensgröße (20-199)	-0,099*** (0,010)	-0,128*** (0,033)	0,025 (0,015)
Unternehmensgröße (200-1999)	-0,052*** (0,009)	-0,049 (0,031)	0,018 (0,014)
Betriebsrat	0,082*** (0,010)	0,097*** (0,032)	-0,072*** (0,015)
Konstante	1,734*** (0,079)	3,629*** (0,236)	
Bundesland	JA	JA	JA
Berufsgruppe	JA	JA	JA
Branche	JA	JA	JA
Beobachtungen	7846	7846	6759
(Pseudo-) R ²	0,638	0,116	0,202

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Parenthesen; *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

5.5 Untergruppenanalyse Geschlecht

Zusätzlich sollen in dieser Arbeit die Zusammenhänge von TZ und Karriereerfolg sowie auch mit Einbezug des Moderators der LB hinsichtlich eines Geschlechtsunterschiedes untersucht werden.

Zur Überprüfung eines Geschlechtsunterschiedes werden die Analysen aus Kapitel 5.3 (Modell 1 bis 6) jeweils getrennt für Männer und Frauen durchgeführt, um diese dann miteinander zu vergleichen. In Tabelle 13 sind die Ergebnisse ohne Interaktion und in Tabelle 14 mit Interaktion von LB und TZ dargestellt.

Die Beobachtungszahlen für die Modelle, die den Zusammenhang zwischen TZ und logarithmierten Bruttostundenlohn und zwischen TZ und subjektivem Empfinden über gute Aufstiegschancen berechnen, sind fast gleich ($N=3.924$ und $N=3.922$). Nur bei den Modellen für die Führungsposition ist die Beobachtungszahl bei den Männern um 351 Beobachtungen größer als bei den Frauen.

Aus Tabelle 13, Modell 11a und 14a, lässt sich entnehmen, dass Männer, die in TZ arbeiten, einen stärkeren negativen Effekt in Bezug auf ihr subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen aufweisen als Frauen. Männer in TZ empfinden (c.p.) eine durchschnittlich doppelt so hohe negative Auswirkung auf ihre Aufstiegschancen im Unternehmen als Frauen ($r = -0,134/r = -0,067$). Beide Modelle haben ein niedriges korrigiertes R^2 bei fast gleich großer Beobachtungszahl. Modell 11a erklärt 6,4 % der Streuung des subjektiven Empfindens über gute Aufstiegschancen bei den Männern. Modell 14a erklärt mit 8,2 % eine etwas größere Streuung des subjektiven Empfindens über gute Aufstiegschancen bei Frauen. Sowohl Modell 11a als auch Modell 14a weisen einen p-Wert der F-Statistik von kleiner als 0,01 auf. Somit sind beide Modelle insgesamt stark signifikant. In Bezug auf den Lohn kann bei keiner der Gruppen ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Bezüglich der Führungsposition bei der Gruppe der Frauen zeigt Tabelle 13 in Modell 15a ein stark signifikantes Ergebnis. Für die Männer in Modell 12a liegt kein signifikantes Ergebnis vor. Eine Führungsposition zu haben ist bei Frauen in Teilzeit im Vergleich zur Vollzeit mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit verbunden (c.p.) (14,4 Prozentpunkte), wie Modell 15a zeigt. Das Pseudo- R^2 beträgt 0,223, somit liegt eine gute Modellanpassung vor. Auch ist das Modell insgesamt stark signifikant mit einem p-Wert der Wald-Statistik von kleiner als 0,01.

Tabelle 14 zeigt den Geschlechtsunterschied in Bezug auf den Moderator, die LB durch den Vorgesetzten. Der Interaktionsterm von LB und TZ zeigt keine Signifikanz für keines der Modelle, auch nicht im Zusammenhang mit der Führungsposition.

Tabelle 13: Ergebnisse Untergruppenanalyse Geschlecht – ohne Interaktion (eigene Darstellung)

	Männer			Frauen		
	(10a) ln(Lohn)	(11a) Gute Aufstiegschancen	(12a) Führungsposition	(13a) ln(Lohn)	(14a) Gute Aufstiegschancen	(15a) Führungsposition
	Linear	Linear	Probit	Linear	Linear	Probit
Teilzeit (TZ)	-0,042 (0,028)	-0,134* (0,079)	-0,057 (0,043)	-0,010 (0,011)	-0,067* (0,038)	-0,144*** (0,016)
Leistungsbeurteilung (LB)	0,055*** (0,011)	0,127*** (0,037)	0,069*** (0,017)	0,040*** (0,011)	0,179*** (0,037)	0,036** (0,015)
Kontrollen	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Beobachtungen	3924	3924	3555	3922	3922	3204
(Pseudo-) R ²	0,677	0,143	0,235	0,612	0,146	0,223

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Parenthesen; *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

Tabelle 14: Ergebnisse Untergruppenanalyse Geschlecht – mit Interaktion (eigene Darstellung)

	Männer			Frauen		
	(10b) ln(Lohn)	(11b) Gute Aufstiegschancen	(12b) Führungsposition	(13b) ln(Lohn)	(14b) Gute Aufstiegschancen	(15b) Führungsposition
	Linear	Linear	Probit	Linear	Linear	Probit
Teilzeit (TZ)	-0,055 (0,034)	-0,071 (0,103)	-0,005 (0,055)	-0,003 (0,013)	-0,036 (0,046)	-0,132*** (0,019)
Leistungsbeurteilung (LB)	0,053*** (0,011)	0,134*** (0,038)	0,073*** (0,017)	0,049*** (0,015)	0,219*** (0,048)	0,049** (0,019)
LB X TZ	0,032 (0,058)	-0,159 (0,157)	-0,125 (0,088)	-0,019 (0,019)	-0,081 (0,067)	-0,031 (0,028)
Kontrollen	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Beobachtungen	3924	3924	3555	3922	3922	3204
(Pseudo-) R ²	0,677	0,144	0,235	0,612	0,146	0,223

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Parenthesen; *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

5.6 Hypothesenüberprüfung

Die Forschungshypothesen wurden in Kapitel 3.4 dargestellt. Die Ergebnisse in Kapitel 5 bilden die statistische Entscheidungsgrundlage, ob die jeweiligen Hypothesen angenommen oder abgelehnt werden. Der Überblick der Hypothesenbewertung in Tabelle 15 zeigt, dass die ersten drei Hypothesen, H_{1A} , H_{1B} und H_{1C} , auf Basis der Ergebnisse bestätigt werden können. Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen TZ und Karriere, gemessen anhand der beiden objektiven Karriereerfolgsmaße Bruttostundenlohn und Führungsposition sowie anhand des subjektiven Karriereerfolgsmaßes subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen. Bei Hinzunahme der Relevanz des Vorgesetzten in Form der Leistungsbeurteilung im Zusammenhang von Teilzeit und Karriere werden die Hypothesen H_{2A} und H_{2B} abgelehnt. Lediglich Hypothese H_{2C} kann bestätigt werden, also dass die Attribution des Vorgesetzten nur im Zusammenhang von TZ und Ausübung einer Führungsposition eine Rolle spielt, und zwar insofern, dass diese Attribution den negativen Effekt zwischen Teilzeitbeschäftigung und der Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben, verstärkt.

Tabelle 15: Zusammenfassung der Hypothesenüberprüfung (eigene Darstellung)

Hypothesen	Bestätigung/ Ablehnung
H_{1A} : Mitarbeiter in Teilzeit haben einen geringeren Stundenlohn als Mitarbeiter in Vollzeit.	✓
H_{1B} : Mitarbeiter in Teilzeit empfinden ihre Aufstiegschancen im Unternehmen als schlechter wie Mitarbeiter in Vollzeit.	✓
H_{1C} : Mitarbeiter in Teilzeit üben mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eine Führungsposition aus als Mitarbeiter in Vollzeit.	✓
H_{2A} : Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters durch den Vorgesetzten verstärkt die negative Beziehung zwischen Teilzeit und dem Stundenlohn.	X
H_{2B} : Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters durch den Vorgesetzten verstärkt die negative Beziehung zwischen Teilzeit und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen im Unternehmen.	X
H_{2C} : Die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters durch den Vorgesetzten verstärkt die negative Beziehung zwischen Teilzeit und der Ausübung einer Führungsposition.	✓

6. Diskussion

In diesem Kapitel sollen die Ergebnisse aus Kapitel 5 in Bezug auf die eigene Forschungsfrage, die begrifflichen und theoretischen Grundlagen, die bisherigen empirischen Befunde und die Methodik kritisch betrachtet und diskutiert werden. Dabei werden auch Limitationen der Arbeit aufgezeigt. Daraus ergebend, sollen zukünftige Forschungsmöglichkeiten erläutert werden. Das Kapitel schließt mit der Darstellung von Erkenntnissen und Handlungsempfehlungen für die Praxis.

6.1 Die Auswirkung der Teilzeitarbeit auf den Karriereerfolg

Der erste Teil der gestellten Forschungsfrage dieser Arbeit aus Kapitel 1.2 „*Welche Auswirkung hat das Arbeitsmodell Teilzeit auf den Karriereerfolg eines Mitarbeiters?*“ wurde durch die Hypothesen H_{1A} , H_{1B} und H_{1C} untersucht. In Kapitel 5.3 und 5.6 wurde dargestellt, dass sich die Hypothesen H_{1A} , H_{1B} und H_{1C} , basierend auf der Humankapital- und Signaltheorie (Kapitel 3.1 und 3.2), bestätigen lassen. Für beide Theorien liefern die Ergebnisse dieser Arbeit empirische Belege. Hinsichtlich der Humankapitaltheorie lässt sich bestätigen, dass Mitarbeiter, die in Teilzeit arbeiten, weniger Berufserfahrung sammeln im Vergleich zu Mitarbeitern in Vollzeit, sodass weniger Humankapital aufgebaut werden kann. Das führt zu einem geringeren Lohn, geringeren Aufstiegschancen und einer geringeren Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu haben. Auch die Erwartungen der Signaltheorie lassen sich bestätigen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Signal der Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit nicht mit einer karrierefördernden Wirkung einhergeht, sondern im Gegenteil ein Risikofaktor für die Karriere darstellt. Teilzeitarbeit geht in jedem Fall mit weniger Karriereerfolg einher.

In Bezug auf die Hypothesen kann jedoch keine sichere Aussage zur Wirkungsrichtung gemacht werden. Die Auswahl der Regression als Analyseverfahren, wie in Kapitel 4.3 beschrieben, eignet sich zwar, um nach kausalen Zusammenhängen zu suchen, jedoch kann nicht zweifelsfrei davon ausgegangen werden, dass ein kausaler Zusammenhang vorliegt. Die nachgewiesenen Korrelationen sind zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für Kausalität (Backhaus et al. 2018: 60). Die Ergebnisse deuten auf einen kausalen Zusammenhang hin, dass Teilzeitarbeit im Vergleich zu Vollzeitarbeit eine negative Auswirkung

auf die Karriere des Mitarbeiters hat, aber mit Sicherheit kann nur ein negativer Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Karriere festgestellt werden. Diese Restriktion bildet einen Ansatz für eine weitere Forschungsmöglichkeit. Durch eine Längsschnittstudie könnte ein kausaler Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Karriere untersucht werden, indem Teilzeitarbeit als Ursache und der Karriereerfolg als Wirkung zeitlich versetzt betrachtet wird, sodass die Ursache zeitlich vorgelagert ist.

Durch die Analysen in Kapitel 5.3 können die Hypothesen H_{1A} , H_{1B} und H_{1C} bestätigt werden, aber es kann keine eindeutige Aussage über die Ursache gemacht werden, da die Hypothesen auf zwei Theorien (Humankapital- und Signaltheorie) basieren, die jeweils einen anderen Erklärungsansatz als Ursache bieten. Ob eine dieser beiden Theorien eine bessere Grundlage zur Erklärung darstellt, war bisher auch noch nicht Gegenstand der Forschung. Zur Überprüfung, welche der beiden Theorien den besseren Erklärungsansatz liefert, wurde bei den durchgeführten Analysen in Kapitel 5.4 nicht auf die Variable der Gesamtarbeitserfahrung kontrolliert. Es wird angenommen, dass die Gesamtarbeitserfahrung den Karriereerfolg beeinflusst. Wie in Kapitel 3.1 beschrieben, sammelt man bei Teilzeitarbeit weniger Arbeitserfahrung, sodass im Vergleich zu Vollzeit weniger Humankapital aufgebaut werden kann im Laufe des Berufslebens. Wenn die Analysen ohne Einbezug der Gesamtarbeitserfahrung als Kontrollvariable einen noch stärkeren negativen Zusammenhang zwischen Teilzeit und den Maßen für Karriereerfolg aufweisen, kann angenommen werden, dass das infolge einer Teilzeitbeschäftigung geringere Humankapital als Erklärungsansatz für weniger Karriereerfolg geeigneter ist. Die Ergebnisse aus Kapitel 5.4 haben gezeigt, dass der negative Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und den drei Maßen für Karriereerfolg stärker wird, wenn man nicht auf die Variable Gesamtarbeitserfahrung kontrolliert, im Vergleich zu den Modellen 1,3 und 5 in Kapitel 5.3, wo darauf kontrolliert wurde. Zudem wiesen nun im Vergleich auch alle Regressionskoeffizienten ein Signifikanzniveau auf dem 1-%-Level auf. So kann man auf Basis der Ergebnisse schlussfolgern, dass der negative Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Karriereerfolg besser durch die Humankapitaltheorie erklärt werden kann.

Bei dieser Schlussfolgerung muss aber beachtet werden, dass in dieser Arbeit nur ein Zeitpunkt betrachtet wurde, also nicht festgestellt werden kann, ob z.B.

ein Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit stattgefunden hat. Wenn z.B. ein Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit stattgefunden hat, ist anzunehmen, dass der Mitarbeiter zunächst eine gleich hohe Ansammlung an Berufserfahrung für sich zu verzeichnen hat wie ein Vollzeitmitarbeiter. Falls er also einen negativen Effekt auf seine Karriere erfährt, wäre die Ursache dann eher auf das Signal der Teilzeitarbeit zurückzuführen als auf seine gesammelte Arbeitserfahrung.

Ein weiterer Kritikpunkt ist die Messung des Humankapitals. In dieser Arbeit wird neben der Gesamtarbeitserfahrung auch auf das Humankapital in Form von Investition in Bildung kontrolliert. Auch die Anzahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit spiegeln das Humankapital wider. Um das Humankapital jedoch vollständig zu erfassen, müssten z.B. auch entsprechende menschliche Eigenschaften miteinbezogen werden als Kontrollvariablen (Reich 2013: 143ff). Diese sind, wie in Kapitel 3.1 beschrieben, auch in der Einkommensfunktion von Mincer nur im Störterm ε erfasst, da sie allgemein schwer zu beobachten sind. Da sie auch anhand der SOEP-Daten nicht vorliegen, ist auch in dieser Arbeit eine umfassende Auskunft über die Produktivität des Mitarbeiters nicht möglich. Somit kann nicht eindeutig gesagt werden, welche der beiden Theorien, die Humankapital- oder die Signaltheorie, den besseren Erklärungsansatz liefert. Beispielsweise kann nicht ausgeschlossen werden, dass das Signal, das ein Mitarbeiter durch die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung sendet, dazu führt, dass er als weniger karriereorientiert eingestuft wird und somit im Laufe seines Berufslebens weniger Möglichkeiten z.B. in Form von Weiterbildungen bekommt, um mehr Humankapital aufzubauen. Folglich hätte dieser Mitarbeiter nicht die Möglichkeit, auf Grund von absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen einen höheren Lohn oder Aufstiegschancen zu erhalten oder zu verlangen. Zudem ist auch darauf hinzuweisen, dass die Bestimmtheitsmaße der Modelle 7, 8 und 9 geringer ausfallen als die von 1,3 und 5, sodass nicht geschlossen werden kann, dass die Modelle 7, 8, und 9 mehr der Varianz der Maße für Karriereerfolg erklären können. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Analysen aus Kapitel 5.4 einen Ansatz bieten zur Überprüfung, welche der beiden Theorien einen besseren Erklärungsbeitrag für die negative Beziehung zwischen Teilzeitarbeit und Karriere liefert. Auf Grund des Forschungsdesigns ist jedoch eine tiefergehende Prüfung in dieser Arbeit nicht möglich. Künftige Forschung sollte sich daher

einer solchen Überprüfung widmen und intensiver untersuchen, ob und welche Theorie den höchsten Erklärungswert besitzt.

6.2 Die Relevanz der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten

Im zweiten Teil der Forschungsfrage aus Kapitel 1.2 wird nach der Relevanz der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten in der Beziehung zwischen Teilzeit und Karriere eines Mitarbeiters gefragt. Dies wurde anhand der Hypothesen H_{2A} , H_{2B} und H_{2C} überprüft. Die Hypothesen H_{2A} und H_{2B} , die auf dem Attributionsmodell nach Green und Mitchell basieren, lassen sich jedoch nicht bestätigen, lediglich die Hypothese H_{2C} (Kapitel 5.3 und 5.6) kann bestätigt werden. Es liegen nämlich keine signifikanten Ergebnisse für die Interaktion im Zusammenhang mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen vor, aber im Zusammenhang mit der Führungsposition schon.

Ein Erklärungsansatz für die unterschiedlichen Ergebnisse bei der Attributionsauswirkung könnte darin liegen, dass bei Gehaltsfragen häufig nur die eigene Zielerreichung, wie in Kapitel 2.3 beschrieben, eine große Rolle spielt. Hingegen bei der Ausübung einer Führungsposition liegt der Fokus stärker auf dem Vergleich mit anderen Mitarbeitern. Zudem sind in Unternehmen Gehaltserhöhungen häufig zentral festgelegt, sodass der Vorgesetzte meistens keinen großen eigenen Handlungsspielraum hat bei der Festlegung des Gehalts und sich an die vom Unternehmen festgesetzten allgemeinen Richtlinien halten muss. Außerdem sind Auszahlungen von Boni durch den formalen Prozess der Leistungsbeurteilung häufig klar definiert durch die vorherige Zielvereinbarung. Da sich die Praxis aufgrund erforschter Erkenntnisse auch vermehrt bewusst ist, dass Beurteilungsfehler vorliegen können, werden die Leistungsbeurteilungen zunehmend so konzipiert, dass die Subjektivität des Beurteilers, also des Vorgesetzten, minimiert wird (Kapitel 2.3). Ein weiterer Punkt bei der Erklärung der unterschiedlichen Ergebnisse ist auch, dass eine Gehaltserhöhung mehreren Mitarbeitern zugleich gegeben werden kann, eine Führungsposition jedoch in der Regel nicht. Das alles könnten Gründe dafür sein, warum die Attribution des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung im Zusammenhang von Teilzeitarbeit und dem logarithmierten Bruttostundenlohn nicht signifikant ist.

Wie bereits oben erwähnt, vergleicht der Vorgesetzte im Zuge der Vergabe einer Führungsposition Mitarbeiter stärker untereinander. Da die Vergabe von Führungspositionen eher noch weniger zentral festgelegt ist wie z.B. die Entlohnung, ist der Mitarbeiter in diesem Kontext deutlich mehr von seinem Vorgesetzten abhängig, ob dieser ihn fördert und für eine Führungsposition vorschlägt, was darauf hinweist, dass hier die Subjektivität des Vorgesetzten eine große Rolle spielt. Somit könnten diese Gründe erklären, warum die Attribution des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung im Zusammenhang von Teilzeitarbeit und Führungsposition signifikant ist.

Bei der abhängigen Variablen des subjektiven Empfindens über gute Aufstiegschancen handelt es sich um ein subjektives Maß. Daher können hier verschiedene individuelle Beurteilungskriterien des Mitarbeiters mit hineinspielen. Zusätzlich sind mit Aufstiegschancen nicht unbedingt die Ausübung einer Führungsposition gemeint oder generell eine Beförderung. Bei der Beurteilung, ob man gute Aufstiegschancen empfindet, kann z.B. auch die Gehaltsentwicklung oder auch gebotene Weiterbildungsmöglichkeiten eine Rolle spielen. Diese kann der Vorgesetzte, anders als bei Beförderungen, auch mehreren Mitarbeitern gewähren. Daher ist anzunehmen, dass unter solchen Voraussetzungen der Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit geringer ausfällt, und würde erklären, dass die Attribution des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung im Zusammenhang von Teilzeitarbeit und dem subjektiven Empfinden über gute Aufstiegschancen nicht signifikant ist.

Hinsichtlich der theoretischen Grundlage des Attributionmodells nach Green und Mitchell ist anzumerken, dass das Führungsverhalten in der Realität bezüglich der Attributionen von Vorgesetzten meistens ambivalenter ist. Die Forscher bemerken selbst kritisch, dass Vorgesetzte meist vorsichtiger sind in ihrer Attributionsauswirkung, also in ihrem Verhalten, und dazu neigen, weniger stark zu reagieren (Green/Mitchell 1979: 453). Dies kann auch eine Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse bei der Attributionsauswirkung sein. Die Attributionstheorie und das Attributionmodell nach Green und Mitchell lässt sich daher als theoretische Grundlage verwenden, um einen Erklärungsansatz für die Rolle des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung im Zusammenhang von Teilzeitarbeit und Karriere zu finden. Jedoch muss kritisch bemerkt werden, dass die

Attributionstheorie eine Theorie von vielen ist, um Führungsverhalten zu beschreiben. Neben der Attribution basiert das Verhalten von Vorgesetzten bei der Leistungsbeurteilung auch auf weiteren Mechanismen, die in dieser Arbeit nicht betrachtet werden. Das Führungsverhalten ist ein komplizierter Prozess mit vielen Einflüssen, wie die Erklärungen in Kapitel 3.3 nach den Attributionstheorien von Heider und Kelley zeigen. Dieser Prozess wurde in Bezug auf den Forschungskontext dieser Arbeit stark heruntergebrochen. Somit liegt eine stark vereinfachte Betrachtung der Realität vor. Zum Beispiel wird auch angenommen, dass alle Vorgesetzte ein bestimmtes Verhalten gleich wahrnehmen und bewerten. Mögliche andere Faktoren wie externe Einflüsse oder beispielweise die Art der Beziehung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, die das Führungsverhalten auch beeinflussen können, wurden in dieser Arbeit nicht betrachtet (Staehe 1999: 347f). Diese Einschränkungen bieten eine Grundlage für weitere Forschungen. Die Frage, ob der Vorgesetzte, basierend auf anderen theoretischen Herleitungen und somit Determinanten, einen Einfluss auf die Karriere hat, bleibt unbeantwortet. Herauszustellen ist aber, dass die Ergebnisse dieser Arbeit die Wichtigkeit des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung in der Beziehung zwischen Teilzeit und der Führungsposition feststellen konnten und somit eine Lücke in der bisherigen Forschung, wie in Kapitel 3.5 gezeigt, füllen.

6.3 Die Rolle des Geschlechts

In Kapitel 1 wurde bereits auf die zahlenmäßig unterschiedliche Nutzung eines Teilzeitmodells bei Männern und bei Frauen hingewiesen. Wie in Kapitel 3.5 aufgezeigt, wurde bereits in bisherigen empirischen Befunden ein Geschlechtsunterschied bei der Auswirkung von Teilzeit auf die Karriere nachgewiesen. Dabei wurde bei Männern ein stärkerer negativer Effekt festgestellt. Auch in der für diese Arbeit gewählten Stichprobe nutzen mehr Frauen (91 %) als Männer (9 %) ein Teilzeitarbeitsmodell (Tabelle 4, N=2.160). Aus diesem Grund wurde in dieser Arbeit auch die Rolle des Geschlechts in Bezug auf die Forschungsfrage betrachtet. In Kapitel 5.5 konnte ein Unterschied zwischen Männern und Frauen festgestellt werden bei der Betrachtung der Beziehung zwischen Teilzeitarbeit und Karriereerfolg. So fällt der Zusammenhang zwischen Teilzeit und der subjektiven Einschätzung über gute Aufstiegschancen bei Männern negativer aus als bei Frauen. Ein Erklärungsansatz bietet die soziale Rollentheorie nach

der Forscherin Eagly. Die Theorie liefert eine Grundlage, um Geschlechtsunterschiede zu erklären. Nach ihr basieren Unterschiede im Allgemeinen häufig auf gesellschaftlichen Rollenerwartungen, welche für Männer und Frauen unterschiedlich sind. Solche Erwartungen werden aufgrund von Beobachtungen gebildet. Die weitverbreitete Rollenvorstellung und Stereotypen bestehen darin, dass Männer für das Wohlergehen der Familie sorgen, also Hauptverdiener sind, in Vollzeit arbeiten und Frauen sich in erster Linie um den Haushalt kümmern. Oft wird das rollenkonforme Verhalten von Männern und Frauen durch diese Stereotypisierung bestimmt (Eagly/Wood 1991: 309). Somit entspricht die Teilzeitarbeit eher dem Stereotyp der Frau als dem Mann. Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass der negative Effekt auf die Karriere, wenn Männer in Teilzeit tätig sind, stärker ausgeprägt ist als bei Frauen, da diese Männer sich entgegen ihres Stereotyps verhalten und somit das Stigma der Teilzeitarbeit bei ihnen stärker ausfallen könnte.

Beim Lohn als objektives Maß für Karriere konnte keine Signifikanz festgestellt werden und bei der Führungsposition nur ein stark signifikanter negativer Zusammenhang bei der Gruppe der Frauen. Ein Geschlechtsunterschied in Bezug auf den Moderator der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten konnte nicht festgestellt werden. Der Interaktionsterm von Leistungsbeurteilung und Teilzeit zeigt für keines der Modelle einen signifikanten Zusammenhang, auch nicht mit der Führungsposition (Tabelle 14). Der Signifikanzverlust beim Zusammenhang zwischen Teilzeit und Lohn und Teilzeit und Führungsposition mit Berücksichtigung des Interaktionsterms LB X TZ kann auf den Größeneffekt der Stichprobe zurückgeführt werden, da durch eine getrennte Durchführung für jeweils Männer und Frauen eine kleinere Stichprobe als zuvor vorliegt.

Die Beobachtung, warum bei der Gruppe der Frauen ein stark signifikanter negativer Zusammenhang zwischen Teilzeit und Führungsposition vorliegt, nicht jedoch bei den Männern, ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass es allgemein deutlich weniger Frauen in Führungspositionen gibt. Nach dem statistischen Bundesamt lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Jahr 2017 bei nur 29,2 % (Destatis, 27.03.2020).

Grundsätzlich konnten die Ergebnisse aus Kapitel 5.5 einen Geschlechtsunterschied bei den empfundenen guten Aufstiegschancen aufzeigen, welche bei Männern stärker negativ ausfallen als bei Frauen, wie auch bereits empirische

Studien ermittelten (Kapitel 3.5). Jedoch muss beachtet werden, dass die Ergebnisse zwar einen Unterschied aufzeigen, aber die geringen Bestimmtheitsmaße (Modell 8a und 11a, Tabelle 13) darauf hinweisen, dass wesentliche Determinanten in der Analyse fehlen und die Untersuchung weitere theoretische Fundierung benötigt. Eine weitere Forschungsmöglichkeit ergäbe sich aufgrund der Tatsache, dass sich Rollenbilder im Zeitverlauf stetig wandeln. Diese Arbeit betrachtet nämlich nur einen Zeitpunkt, sodass nicht festgestellt werden kann, ob bereits ein Wandel in den sozialen Rollenwahrnehmungen stattgefunden und sich z.B. der negative Stigmatisierungseffekt für Männer in Teilzeit vermindert hat.

6.4 Repräsentativität der Untersuchung

Zur Diskussion der Methodik dieser Arbeit werden im Folgenden die Datengrundlage und ihre Repräsentativität betrachtet. Wie bereits in Kapitel 4.1 erwähnt, ist die Datengrundlage dieser Arbeit den Sekundärdaten zuzuordnen. Der Vorteil bei Verwendung von Sekundärdaten ist die Kosten- und Zeitersparnis. Jedoch sind diese Daten inhaltlich nicht immer geeignet (Albers et al. 2009: 12). In Bezug auf diesen Forschungskontext liegen geeignete Variablen des SOEP vor, um das Forschungsproblem zu erfassen. Insbesondere die hohe Stichprobengröße, die durch das SOEP ermöglicht wird, spricht für die Verwendung der Sekundärdaten. Bei den SOEP-Daten liegt zudem keine Einschränkung der Heterogenität der Stichprobe vor. Die Daten basieren auf Beobachtungen in ganz Deutschland, sowohl im öffentlichen als auch privaten Sektor, und betreffen verschiedene Berufsgruppen und Branchen. Auch die Altersspanne reicht von 18 bis 65 Jahre und beschränkt sich beispielsweise nicht auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe. Aus diesen Gründen ist die Verwendung des SOEP als Datengrundlage für diese Arbeit vorzuziehen im Vergleich zu der Durchführung einer eigenen Befragung.

Um sicherzustellen, dass die Erkenntnisse dieser Arbeit verallgemeinerbar sind, wird auf die Repräsentativität der Stichprobe eingegangen. Darunter ist zu verstehen, dass die Stichprobe ein Abbild der Grundgesamtheit darstellen soll (Berkoven/Eckert/Ellenrieder 2006: 51). Dazu muss die Größe der Stichprobe repräsentativ sein. Da keine eigene Datenerhebung vorgenommen wurde, sondern

Sekundärdaten durch das SOEP verwendet wurden, konnte die Stichprobengröße in Abhängigkeit vom Signifikanzniveau p (mit $p=0,05$) der statistischen Power (0,95) nicht im Vorfeld selbst bestimmt werden. Die Stichprobengröße der Arbeit beträgt 7.846 bzw. 6.759 Beobachtungen. Bei der nachträglichen Überprüfung ergibt sich jedoch, dass die Stichprobengröße den erforderlichen Umfang weit übertrifft. Die Stichprobe soll repräsentativ für die Population der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland sein, die hierzu ca. 33,5 Millionen der Gesamtbevölkerung ausmachen (Bundesagentur für Arbeit Statistik, 27.03.2020). Bei Berechnung der erforderlichen Stichprobe wird ein Umfang von 385 verlangt, der in dieser Arbeit weit überschritten wird (Faul et al. 2007: 177ff). Die Größe ist daher repräsentativ für Deutschland. Auch die Deskription der Stichprobe in Kapitel 5.1 hat gezeigt, dass die Häufigkeitsverteilung der Variablen repräsentativ ist. Zum Beispiel beträgt der Bruttostundenlohn in dieser Stichprobe 19,62 €. In den deutschen Bundesländern variiert dieser zwischen 17 und 22 € im Mittel (Statista 2019, 27.03.2020). Auch die Geschlechtsverteilung ist ausgeglichen und den Fakt, dass mehr Frauen als Männer in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten, wie es in Deutschland der Fall ist, bildet die Stichprobe ab.

6.5 Güte der Untersuchung

Ein weiterer Aspekt, um die Methodik der Untersuchung dieser Arbeit zu diskutieren, ist neben der Repräsentativität die Erfüllung der drei Gütekriterien Validität, Objektivität und Reliabilität.

Bei der Validität steht im Vordergrund, ob genau das gemessen wurde, was gemessen werden sollte (Albers et al. 2009: 485). Daher wird im Folgenden auf die Genauigkeit der Messung bei den Variablen in Bezug auf ihre in dieser Arbeit gewählte Definition eingegangen. In Kapitel 2 wurden die Variablen Teilzeit, Karriere und Leistungsbeurteilung definiert, und in Kapitel 4 wurde dargestellt, wie diese Variablen durch das SOEP gemessen wurden. In Bezug auf die Variable Teilzeit ist anzumerken, dass in dieser Arbeit der Status Teilzeit im Vergleich zu Vollzeit betrachtet wird. Hier wird, wie in Kapitel 4.2.1 beschrieben, zur Messung der Variable auf die eigene Einschätzung des Befragten vertraut, ob er in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist. Die Messung der Variable ist auf diese Art valide, da die Definition von Teilzeit in den Unternehmen stark

variieren kann und anzunehmen ist, dass der Mitarbeiter selbst am besten einschätzen kann, ob er Teilzeit- oder Vollzeitkraft ist. Für zukünftige Forschungsarbeit könnte aber eine erweiterte Messung der Variable Teilzeit interessant sein. Zum Beispiel könnte die eingangs gestellte Forschungsfrage unter dem Aspekt eines Wechsels von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung untersucht werden, da der Effekt des Wechsels einen Einfluss auf die Karriere haben könnte. Auch werden keine individuellen Motive der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in dieser Arbeit gemessen, wie zum Beispiel Teilzeit aus familiären, ehrenamtlichen oder Weiterbildungsgründen. Solche Gründe können, wenn sie erfasst werden, möglicherweise differenziertere Ergebnisse in Bezug auf Karriere hervorbringen. So könnte eine Inanspruchnahme von Teilzeit aus Weiterbildungsgründen möglicherweise karrierefördernd sein. Zudem wird in dieser Arbeit auch nicht beachtet, ob die Mitarbeiter in Teilzeit aus freien Stücken Teilzeitarbeit gewählt haben, eigentlich aber lieber in Vollzeit arbeiten würden. Dieser Umstand könnte sich auch auf die Karriere auswirken insofern, dass davon betroffene Mitarbeiter in Teilzeit möglicherweise besonders produktiv sind, um ihre Chancen auf eine Arbeit in Vollzeit zu erhöhen, was karrierefördernd wäre. Oder aber es wirkt sich entgegengesetzt aus und führt zu einer demotivierenden Arbeitseinstellung, was wiederum negative Auswirkungen auf die Karriere hätte. Diese differenziertere Betrachtung von Teilzeitarbeit bietet ebenfalls Möglichkeiten für weitere Forschung. Zu beachten ist außerdem, dass die Messung der Variable Teilzeit in Folge einer Selbstselektion der Mitarbeiter verzerrt sein kann. So ist in dieser Stichprobe nicht erfasst, ob die Mitarbeiter in Teilzeit auch tatsächlich an einer Karriere interessiert sind. Es könnte sich in der Stichprobe der Mitarbeiter in Teilzeit überwiegend um solche handeln, die ohnehin keine Karriere machen wollen, und somit die negative Auswirkung von Teilzeit auf die Karriere nicht an der Teilzeitarbeit selbst, sondern hauptsächlich auch daran liegt, dass der Mitarbeiter gar nicht an einer Karriere interessiert ist. Andererseits kann eine Verzerrung der Messung auch vorliegen bei Mitarbeitern, die zwar in Vollzeit arbeiten, lieber aber eine Teilzeitstelle hätten, sich jedoch aufgrund von befürchteten schlechten Karriereaussichten dagegen entscheiden. Dies würde für die vorliegende Untersuchung bedeuten, dass der negative Zusammenhang von Teilzeit und Karriere möglicherweise noch stärker ausfallen

könnte. Diese eventuell vorliegenden Verzerrungen bei der Messung der Variable Teilzeit können in dieser Arbeit jedoch nicht eliminiert werden.

Die Variable Karriere wird in dieser Arbeit durch objektive (Lohn, Führungsposition) und subjektive (subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen) Maße abgebildet, sodass eine umfassende und valide Messung der Karriere vorliegt (Kapitel 2.2 und 4.2.2). Auch diese Angaben beruhen ausschließlich auf den eigenen Angaben der Befragten des SOEP. Jedoch kann hier von einer hohen Validität ausgegangen werden. In zukünftigen Untersuchungen könnten noch weitere Maße für Karriere betrachtet werden. Der Begriff der Karriere wird in Kapitel 2.2 auch als ein Phänomen beschrieben, das sich über den Zeitverlauf, also über mehrere Jahre hinweg, entwickelt. In dieser Arbeit werden die Karriere Maße jedoch nur zu einem Zeitpunkt betrachtet (2016 bzw. 2017, Kapitel 4.1). Es wird keine Längsschnittstudie durchgeführt. Daher können nur punktuelle Aussagen über den aktuellen Stand der Karriere in Form des Lohns und der Ausübung einer Führungsposition gemacht werden und der Einschätzung des Mitarbeiters über seine Aufstiegschancen. Letzteres Maß erlaubt eine Antizipation der Karriere für die Zukunft. Eine Untersuchung, ob bei Teilzeitarbeit langfristig ausgerichtete Karrierenachteile vorliegen, war nicht Gegenstand dieser Arbeit und wird daher nicht nähergehend betrachtet.

Die Leistungsbeurteilung bildet die Moderatorvariable dieser Arbeit und wurde in Kapitel 2.3 definiert und ihre Messung durch das SOEP in Kapitel 4.2.3 beschrieben. Laut Kapitel 2.3 ist die Leistungsbeurteilung eine Interaktion zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem. In dieser Arbeit wird die Variable durch eine einfache Dummy-Variable gemessen, nämlich, ob eine Beurteilung durch den Vorgesetzten vorliegt oder nicht. Diese Frage wird von dem Mitarbeiter selbst beantwortet. Also wird diese Variable aus Sicht des Arbeitnehmers erhoben und beinhaltet auch keinerlei Messung über die Leistung des Mitarbeiters, ob diese gut oder schlecht ist. In Kapitel 2.3 ist auch zu lesen, dass eine Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten oft die Grundlage für den Vorgesetzten zur Vergabe von Boni, Gehaltserhöhungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Beförderungen darstellt. Ob allerdings die Leistungsbeurteilung als Grundlage dafür verwendet wird, bleibt bei der vorliegenden Messung der Variable unberücksichtigt. Wie Kapitel 3.3 zeigt, findet im Rahmen der Leistungsbeurteilung eine Interaktion zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem statt. Aus diesem

Grund wäre eine genauere Messung der Variable Leistungsbeurteilung, nämlich mit realen Vorgesetzten-Mitarbeiter-Paaren und mit Einbezug der Bewertungen der Leistungsbeurteilungen, eine valide Vorgehensweise. Dies war jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, da die verwendete Datenerhebung ausschließlich auf den Daten des SOEP beruhen und daher nur eine Datenauswertung aus Arbeitnehmersicht möglich ist. Insgesamt lässt sich auch mit den genannten Einschränkungen schlussfolgern, dass die Leistungsbeurteilung trotz ihrer Simplifizierung valide gemessen wurde. Aus den Restriktionen lassen sich aber weitere Forschungsmöglichkeiten ableiten, indem man z.B. die Messung der Variable Leistungsbeurteilung, wie oben ausgeführt, mit realen Vorgesetzten-Mitarbeiter-Paaren präzisiert, was in anderen Studien mit ähnlichen Kontexten als Datengrundlage bereits vorliegt (Kapitel 3.4).

Neben der Validität sollten die Daten auch objektiv und reliabel gemessen worden sein. Eine Messung ist objektiv, wenn einheitliche Messverfahren verwendet werden und auch einheitliche Vorgaben bei der Durchführung der Erhebung bestehen (Becker-Carus/Wendt 2017: 20). Eine hohe Objektivität wird durch das SOEP garantiert. Die Befragung erfolgt durch geschulte Interviewer, um Verzerrungen durch sie gering zu halten (Goebel et al. 2019: 351). Dadurch soll kein Spielraum entstehen, dass Fragestellungen anders verstanden werden. Außerdem handelt es sich um einen standardisierten Fragebogen mit gleichen Fragen, den alle Teilnehmer erhalten. Bei dem dritten Gütekriterium, der Reliabilität, wird geprüft, wie zuverlässig die Messung ist, z.B. anhand von Re-Tests. Diese kontrollieren, ob wiederholte Messungen mit dem gleichen Verfahren zu annähernd gleichen Ergebnissen führen. Ein Re-Test liegt für diese Arbeit nicht vor. Von der Reliabilität der Daten kann aber ausgegangen werden, da es sich bei dem SOEP um eine Wiederholungsbefragung handelt, denn die gleiche, standardisierte Befragung wird kontinuierlich in bestimmten zeitlichen Abständen erhoben (Becker-Carus/Wendt 2017: 21). Somit wurden Daten zu allen verwendeten Variablen dieser Arbeit bereits in früheren Jahren erhoben. Beispielweise basiert die Längsschnittstudie der Forscherin Bünning, die in Kapitel 3.5 erwähnt wurde, ebenfalls auf den SOEP-Daten und ihre Studie ergab ähnliche Ergebnisse, nämlich für mehrere Jahre einen negativen Zusammenhang zwischen Teilzeit und Lohn. Somit kann indirekt von einem ausgeführten Re-Test ausge-

gangen werden. Zudem wird das SOEP kontinuierlich weiterentwickelt, um Fehlerquellen aufzudecken und zu beheben. Es lässt sich also schlussfolgern, dass das SOEP als Sekundärquelle wertvolle Daten für den Forschungskontext dieser Arbeit liefert. Auch liegen keine Verzerrungen durch fehlende Werte vor, da sämtliche Beobachtungen, die nicht alle Angaben enthalten, ausgeschlossen wurden.

6.6 Erkenntnisse für die Praxis

Die Ergebnisse dieser Arbeit haben neben der Forschung auch eine Bedeutung für die Praxis und liefern Implikationen für die Gesellschaft, den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer.

6.6.1 Gesellschaft

In Kapitel 1 wurde das TzBfG erwähnt, welches die Förderung der Teilzeitarbeit und auch die Verhinderung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bezwecken soll. Wie die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, erhalten Teilzeitarbeitnehmer im Vergleich zu Vollzeitarbeitnehmern geringere Stundenlöhne, empfinden schlechtere Aufstiegschancen und üben mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit eine Führungsposition aus. Demnach lässt sich vermuten, dass sich der Zweck des TzBfG nicht erfüllt hat und eine Diskriminierung weiterhin vorliegt. Jedoch lässt sich schwer nachweisen, ob es sich um eine tatsächliche Diskriminierung handelt oder die Karrierenachteile gerechtfertigt sind. Nur mit einer experimentellen Studie könnte durch statistische Kontrollen relevanter Merkmale eine Diskriminierung festgestellt werden. Bei der vorliegenden Arbeit werden jedoch Sekundärdaten verwendet. Daher kann nur vermutet werden, dass die festgestellten Karrierenachteile von Teilzeitmitarbeitern auf unberechtigte Ungleichbehandlungen im Vergleich zu Vollzeitmitarbeitern zurückzuführen sind. Dies stichhaltig zu beweisen, war jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, da Eigenschaften wie Motivation, Engagement oder kognitive und soziale Kompetenzen, die die Produktivität messen können, in dem vorliegenden Datensatz nicht enthalten und generell schwer bzw. nicht vollständig erfassbar sind. Daher bleibt es nur bei einer Vermutung, dass eine Diskriminierung und Benachteiligung für Teilzeitmitarbeiter im Vergleich zu Vollzeitmitarbeitern existiert und dies für die Praxis in Unternehmen weiterhin eine Herausforderung darstellt.

Trotzdem liefert diese Erkenntnis für die Gesellschaft einen Ansatz, den Schutz von Teilzeitarbeit weiter zu verfolgen und gegebenenfalls zu bekräftigen.

Ein neues Gesetz, das in 2019 erlassen wurde und die Teilzeitarbeit betrifft, lässt auch rückschließen, dass der Gesetzgeber Teilzeitarbeit noch mehr unterstützen und Mitarbeiter, die diese in Anspruch nehmen wollen, vor Benachteiligungen schützen möchte. Bei dem Gesetz handelt es sich um das Brückenteilzeitgesetz. Das Gesetz soll mehr Mitarbeitern ermöglichen, befristet in Teilzeit zu arbeiten, wenn es z.B. die Familiensituation vorübergehend verlangt, und gleichzeitig den Rückweg von der Teilzeit zur Vollzeit zu garantieren, wenn sich die Lebensumstände wieder geändert haben. Die Befristung kann auf höchstens fünf Jahre festgesetzt werden (Die Bundesregierung, 27.03.2020). Zum Zeitpunkt der Datenerhebung des Datensatzes dieser Arbeit hat das Gesetz noch nicht existiert, daher konnte diese gesetzliche Änderung nicht betrachtet werden. Bei Übertragung der Bedeutung dieses Gesetzes auf den Forschungskontext lässt sich vermuten, dass bei Wahl einer Brückenteilzeit möglicherweise ein geringerer negativer oder sogar kein Effekt auf die Karriere des Mitarbeiters im Vergleich zu Mitarbeitern in Vollzeit vorliegt, da die Nutzung dieser Art von Teilzeit dem Unternehmen eine Rückkehr in die Vollzeitarbeit signalisiert und somit ein höheres Maß an Karriereorientiertheit suggeriert. Zwar wird in dieser Zeit auch weniger Humankapital in Folge einer geringeren Ansammlung an Berufserfahrung wie in Vollzeit erlangt, aber je kürzer der Zeitraum der befristeten Teilzeit ist, umso geringer wird vermutlich die negative Auswirkung auf die Karriere des Mitarbeiters ausfallen. Des Weiteren ist anzunehmen, dass auch die Attribution des Vorgesetzten im Rahmen der Leistungsbeurteilung zu einer geringeren oder sogar zu keiner Verstärkung des möglichen negativen Effekts führt. Die Untersuchung dieser Zusammenhänge könnte Gegenstand für zukünftige Forschung sein.

6.6.2 Arbeitgeber

Auf Basis der Ergebnisse dieser Arbeit lassen sich auch für Arbeitgeber Erkenntnisse für die Praxis gewinnen. Aus Arbeitgebersicht ist es, wie in Kapitel 1 beschrieben, vor allem auch im Zuge des Fachkräftemangels immer wichtiger, Talente für ihr Unternehmen zu gewinnen. Dabei kann ein Unternehmen den Trend zu Teilzeitarbeit nutzen, um seine Attraktivität für Talente zu erhöhen. Dazu gehört für Unternehmen neben dem Angebot von Teilzeitarbeit auch die Reduzierung der Benachteiligung von Teilzeitkräften. Ein Unternehmen, das Teilzeit

fördert und gleichzeitig eine Karrierelaufbahn sicherstellt, erhöht seine Chancen, gute Talente, die ein solches Modell in Anspruch nehmen wollen, zu halten oder zu gewinnen. Außerdem sollten die Unternehmen ihre Vorgesetzten in den Blick nehmen, wenn es um die Vergabe von Führungspositionen geht und sie verstärkt dafür sensibilisieren, in dieser Hinsicht Mitarbeiter in Vollzeit und Mitarbeiter in Teilzeit gleich zu behandeln. Das könnte in Form von Trainings geschehen, in welchen die Vorgesetzten für eine mögliche negative Attributionsauswirkung in Bezug auf Teilzeit hingewiesen werden und ihre Objektivität bei der Leistungsbeurteilung geschult wird. Allgemein sollte das Unternehmen eine Unternehmenskultur schaffen, die Teilzeitarbeit fördert und Karriere sowohl von Teilzeit- als auch Vollzeitkräften bei gleichen Leistungen gewährleistet.

6.6.3 Arbeitnehmer

Aus Arbeitnehmersicht ist, wie die Ergebnisse zeigen, für Teilzeitkräfte zu beachten, dass sie im Vergleich zu Vollzeitmitarbeitern im Durchschnitt eine geringere Entlohnung erfahren, eine Benachteiligung bei den Aufstiegschancen empfinden und seltener eine Führungsposition bekleiden. Besonders ist für Teilzeitmitarbeiter wichtig zu wissen, dass bei der Berücksichtigung für Führungspositionen der Vorgesetzte durch die Leistungsbeurteilung eine wichtige Rolle spielt. Die ohnehin schon geringere Wahrscheinlichkeit, als Teilzeitmitarbeiter eine Führungsposition auszuüben, wird nochmals durch den Vorgesetzten in Form seiner bei der Leistungsbeurteilung vorgenommenen Attributionen in Bezug auf Teilzeitarbeit verstärkt. Die Auseinandersetzung mit diesem Phänomen betrifft dementsprechend karriereorientierte Mitarbeiter in Teilzeit und darunter insbesondere die, die eine Führungsposition ausüben wollen. Hier ist es erfolgskritisch, sich im Unternehmen mit seiner Leistung mindestens genauso stark wie Vollzeitkräfte zu positionieren, um nicht hauptsächlich auf seinen Teilzeitstatus reduziert zu werden. Insbesondere sollten diese Mitarbeiter ihrem Vorgesetzten gegenüber Führungswillen signalisieren und Führungskompetenz beweisen, um ihre Karriereziele zu erreichen. Mitarbeiter in Teilzeit müssen außerdem darauf achten, dass bei Zielvereinbarungsgesprächen und Leistungsbeurteilungen nicht das Arbeitsmodell Teilzeit, sondern allein ihre Leistung im Vordergrund steht.

7. Fazit

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war es, die Beziehung zwischen Teilzeitarbeit und der Karriere eines Mitarbeiters, der ein solches Modell nutzt, zu untersuchen und dabei in dieser Beziehung auch die Relevanz der Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten zu erforschen. Die empirische Überprüfung erfolgte anhand quantitativer Analysen auf der Datenbasis einer Sekundärforschung, den Daten des SOEP, welche eine große und heterogene Stichprobe darstellen.

Es konnte bewiesen werden, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und dem Karriereerfolg besteht und dass der Vorgesetzte bei der Karriere des Mitarbeiters hinsichtlich der Besetzung einer Führungsposition eine erfolgskritische Rolle spielt. Die im Vergleich zu Vollzeitarbeit geringere Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition auszuüben, wird seitens des Vorgesetzten durch die Leistungsbeurteilung und seine Attribution in Bezug auf Teilzeitarbeit noch verstärkt.

Zusätzlich konnte diese Arbeit einen Ansatz zur Überprüfung geben, welche der beiden Theorien, Humankapital- oder Signaltheorie, einen besseren Erklärungsbeitrag für die negative Beziehung zwischen Teilzeitarbeit und Karriere liefert. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich der negative Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Karriereerfolg besser durch ein im Vergleich zu Vollzeitarbeit geringeres Humankapital erklären lässt, was die Humankapitaltheorie stützt. Da jedoch bei der Nutzung des Arbeitsmodells Teilzeit eine Signalwirkung für weniger Karriereorientiertheit als Ursache für den negativen Zusammenhang nicht ausgeschlossen werden kann, bedarf es weiterer Forschung, um die Erklärungsbeiträge der Theorien zu überprüfen.

Schließlich ließ sich anhand der vorgenommenen Analysen bei manchen der untersuchten Zusammenhänge ein Geschlechtsunterschied zwischen Männern in Teilzeit und Frauen in Teilzeit feststellen.

Zu den erforschten Sachverhalten hat sich die Arbeit kritisch mit den gewonnenen Erkenntnissen auseinandergesetzt. Damit stellt sie eine fundierte Grundlage dar für weitere Forschung im Bereich Teilzeitarbeit und deren Auswirkung auf die Karriere eines Mitarbeiters.

IV. Literaturverzeichnis

Albers, S., Klapper, D., Konradt, U., Walter, A., Wolf, J. (2009): Methodik der empirischen Forschung. Wiesbaden: Gabler.

Angrist, J. D., Pischke, J.-S. (2009): Mostly Harmless Econometrics. An Empiricist's Companion. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Anitha, J. (2014): Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. In: International Journal of Productivity and Performance Management 63: 308-323.

Auspurg, K., Hinz, T. (2011): Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen. Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. In: Zeitschrift für Soziologie 40: 62-73.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Weiber, R. (2018): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin u.a.: Springer Gabler.

Becker, G. S. (1962): Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis. In: Journal of Political Economy 70: 9-49.

Becker, W. E., Kennedy, P. E. (1992): A Graphical Exposition of the Ordered Probit. In: Econometric Theory 8: 127-131.

Becker-Carus, C., Wendt, M. (2017): Allgemeine Psychologie. Eine Einführung. Berlin: Springer.

Beck-Texte (2018): Arbeitsgesetze mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Berufsbildungsrecht, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfassungsrecht. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Berekoven, L., Eckert, W., Ellenrieder, P. (2006): Marktforschung. Methodische Grundlagen und praktische Anwendung. Wiesbaden: Springer.

Berthel, J., Becker, F. G. (2013): Personal-Management. Grundzüge für Konzeption betrieblicher Personalarbeit. München: Franz Vahlen.

Berufe, Verträge, Mitarbeiter- & Wirtschaftsrecht (2014): Mit einfacher Formel den Stundenlohn berechnen. In: <http://www.bvmw-nrw.de/mit-einer-einfachen-formel-den-stundenlohn-berechnen/>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Biehler, H., Brandes, W., Buttler, F. (1979): Interne und externe Arbeitsmärkte. Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas. In: Brinkmann, C., Kühl, J., Schultz-Wild, R., Sengenberger, W. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentierung. Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Nürnberg, S. 102-147.

Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008): Does Happiness Promote Career Success? In: Journal of Career Assessment 16: 101-116.

Boston Consulting Group: Flex-Work Programs That Actually Work. In: <https://www.bcg.com/publications/2019/flex-work-programs-that-actually-work.aspx?linkId=73927579&redir=true>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Bretz, R. D., Milkovich, G. T., Read, W. (1992): The Current State of Performance Appraisal Research and Practice. Concerns, Directions, and Implications. In: Journal of Management 18: 321-352.

Breusch, T. S., Pagan, A. R. (1979): A Simple Test for Heteroscedasticity and Random Coefficient Variation. In: Econometrica 47: 1287-1294.

Bundesagentur für Arbeit Statistik: Beschäftigung. Zeitreihengrafik. In: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Bünning, M. (2016): Die Vereinbarkeitsfrage für Männer. Welche Auswirkungen haben Elternzeit und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 68: 597-618.

Cameron, D. (1981): Performance Appraisal & Review. In: Management Decisions 19: 3-54.

Cleveland, J. N., Murphy, K. R., Williams, R. E (1989): Multiple Uses of Performance Appraisal. Prevalence and Correlates. In: Journal of Applied Psychology 74: 130-135.

Cohen, J. (1992): Statistical Power Analysis. In: Current Directions in Psychological Science 1: 98-101.

Destatis: 29 % der Führungskräfte in Deutschland waren Frauen. In: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_362_122.html, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Detle, D. E., Abele, A. E., Renner, O. (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. In: Zeitschrift für Personalpsychologie 4: 170-183.

Deutsche Rentenversicherung: Wann kann ich in Rente gehen? In: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen_detailseite.html, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Deutscher Beamtenwirtschaftsring: Teilzeit. Der öffentliche Dienst als Vorbild. In: https://www.d-b-w.de/teilzeit_dbw, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2014): Teilzeit als Option der Lebenslaufgestaltung. In: <https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=>

2ahUKEwiSk-u12c7nAhWPwMQBHXP7A_IQF-
 jAFegQICBAB&url=http%3A%2F%2Fwww.dgb.de%2Ffami-
 lie%2F%2B%2Bco%2B%2B89e5265e-cba1-11e3-bf3b-
 52540023ef1a&usg=AOvVaw1Pp5yGTExb-FwvCmR2R8yU, zuletzt geprüft
 am 27.03.2020.

Die Bundesregierung: Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit. Brückenteilzeitgesetz
 ab 2019 möglich. In: [https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuel-
 les/brueckenteilzeit-ab-2019-moeglich-1140040](https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/brueckenteilzeit-ab-2019-moeglich-1140040), zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Durbin, S., Tomlinson, J. (2014): Female Part-Time Managers. Careers, Mentors
 and Role Models. In: *Gender, Work and Organization* 21: 308-320.

Eagly, A., Wood, W. (1991): Explaining Sex Differences in Social Behavior. A
 Meta-Analytic Perspective. In: *Personality and Social Psychological Bulletin* 17:
 306-315.

Eyer, E., Hausmann, T. (2018): Zielvereinbarung und variable Vergütung. Wies-
 baden: Springer Gabler.

Fahrmeir, L., Kneib, T., Lang, S. (2009): Regression. Modelle, Methoden und
 Anwendungen. Heidelberg: Springer.

Faul, F., Erfelder, E., Lang, A.-G., Buchner, A. (2007): G*Power 3. A Flexible
 Statistical, Power Analysis Program for the Social, Behavioral and Biomedical
 Sciences. In: *Behavior Research Methods* 39: 175-191.

Gabler Wirtschaftslexikon: Sekundärforschung. In: [https://wirtschaftslexi-
 kon.gabler.de/definition/sekundaerforschung-42977](https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sekundaerforschung-42977), zuletzt geprüft am
 27.03.2020.

Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C.,
 Schupp, J. (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). In: *Journal of
 Economics and Statistics* 239: 345-360.

Grabka, M. M. (2016): SOEP 2015 – Codebook for the \$PEQUIV File 1984-2015. CNEF Variables with Extended Income Information for the SOEP. SOEP Survey Papers 343. Series D. Berlin: DIW/SOEP.

Green, S. G., Mitchell, T. R. (1979): Attributional Processes of Leaders in Leader-Member Interactions. In: *Organizational Behavior and Human Performance* 23: 429-458.

Greene, W. H. (2008): *Econometric Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Gutteridge, T. G. (1973): Predicting Career Success of Graduate Business School Alumni. In: *Academy of Management Journal* 16: 129-137.

Hayes, A. F., Cai, L. (2007): Using Heteroskedasticity-Consistent Standard Error Estimators in OLS Regression. An Introduction and Software Implementation. In: *Behavior Research Methods* 39: 709-722.

Heider, F. (1958): *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.

Heslin, P. A. (2005): Conceptualizing and Evaluating Career Success. In: *Journal of Organizational Behavior* 26: 113-136.

Hughes, E. C. (1937): Institutional Office and the Person. In: *American Journal of Sociology* 43: 404-413.

Jiang, J. J., Klein, G. (1999): Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. In: *Journal of Management Information Systems* 16: 219-240.

Jochmann-Döll, A. (2016): *Führen in Teilzeit. Möglichkeiten und Grenzen im Polizeidienst*. Arbeitspapier der Hans Böckler Stiftung Nr. 317, Düsseldorf.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. (1995): An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success Across the Life Span. In: *Personal Psychology* 48: 485-519.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., Barrick, M. R. (1999): The Big Five. Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. In: *Personnel Psychology* 52: 621-652.

Kantar Public (2018): SOEP-Core – 2017. Personenfragebogen. Stichproben A-L3. SOEP Survey Papers 563. Series A. Berlin: DIW/SOEP.

Kelley, H. H. (1973): The Process of Causal Attribution. In: *American Psychologist* 28: 107-128.

Korman, A. K., Wittig-Bergman, U., Lang, D. (1981): Career Success and Personal Failure. Alienation in Professionals and Managers. In: *Academy of Management Journal* 24: 342-360.

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: 1407-1428.

Liddell, T. M., Kruschke, J. K. (2018): Analyzing Ordinal Data with Metric Models. What Could Possibly Go Wrong? In: *Journal of Experimental Social Psychology* 79: 328-348.

Lott, Y., Klenner, C. (2016): Ideal Workers and Ideal Parents. Working-Time Norms and the Acceptance of Part-Time and Parental Leave at the Workplace in Germany. WSI Working Paper Nr. 204, Hans- Böckler-Stiftung.

Meyer, M., Dunkel, A., Prashak, S. (2005): Job oder Leben - Ist das die Frage? In: Mayrhofer, W., Meyer, M., Steyrer J. (Hrsg.): *Macht? Erfolg? Reich? Glück-lich? Einflussfaktoren auf Karrieren*. Wien, S. 225-239.

Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York: The National Bureau of Economic Research.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldmann, D. C. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success. A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology* 58: 367-408.

Personalwirtschaft: Fast jeder Zweite bleibt zehn Jahre und mehr bei der gleichen Firma. In: <https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/fast-jeder-zweite-bleibt-zehn-jahre-und-mehr-bei-der-gleichen-firma.html>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Reich, K. (2013): *Chancengerechtigkeit und Kapitalformen*. Wiesbaden: Springer.

Russo, G., Hassink, W. (2008): The Part-Time Wage Gap. A Career Perspective. In: *De Economist* 156: 145-174.

Schnabel, C., Wagner, J. (2001): Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben. In: *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 8: 445-462.

Scholz, C. (2014): *Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen*. München: Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft.

Schulte-Florian, G. (1999): *Determinanten der Karriere. Eine theoretische Analyse unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten*. München, Mering: Hampp.

SOEP Group (2018): *SOEP-Core v33.1. Documentation of Person-Related Status and Generated Variables in \$PGEN*. SOEP Survey Papers 483. Series D – Variable Descriptions and Coding. Berlin: DIW Berlin/SOEP.

Spence, M. (1973): Job Market Signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics* 87: 355-374.

Stahle, W. H. (1999): *Management*. München: Vahlen.

Statista (2017): Voll- und Teilzeitarbeit in Deutschland. In: <https://de.statista.com/infografik/10330/arbeitnehmer-in-voll--und-teilzeit-und-durchschnittliche-jahresarbeitszeit/>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

Statista (2019): Die Deutschen verdienen im Schnitt 21,92 Euro pro Stunde. In: <https://de.statista.com/infografik/19126/durchschnittlicher-stundenlohn-bundeslaender/>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

TNS Infratest Sozialforschung (2016): SOEP 2016 – Erhebungsinstrumente 2016 (Welle 33) des Sozio-oekonomischen Panels. Personenfragebogen. Stichproben A-L3. SOEP Survey Papers 345: Series A. Berlin: DIW/SOEP.

Tziner, A., Murphy, K. R., Cleveland, J. N., Beaudin, G., Marchand S. (1998): Impact of Rater Beliefs Regarding Performance Appraisal and its Organizational Context on Appraisal Quality. In: *Journal of Business and Psychology* 12: 457-467.

Vogt, A-C. (2010): *Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter*. München: Rainer Hampp Verlag.

Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. (1999): The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success. In: *Journal of Organizational Behavior* 20: 577-595.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Teilzeitquoten der abhängigen Beschäftigten 1991-2018. In: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm>, zuletzt geprüft am 27.03.2020.

V. Anhang

Anhang 1

Tabelle 1: Literaturübersicht über bisherige empirische Befunde (eigene Darstellung)

Themenbereich 1: Zeitlicher Einsatz und Karriere							
Autor(en)	Jahr	Thema	Stichprobe	Vorgehen und Methodik	Unabhängige Variablen	Abhängige Variablen	Kernergebnisse
Gutteridge, T. G.	1973	Prädiktoren des Karriereerfolgs	N=465; Alumni von zwei Businessschools (USA)	Schriftliche Befragung und Daten von offiziellen Stellen; Korrelationen und multiple Regression	u.a. Zeitlicher Einsatz (Stunden pro Woche)	Jährliches Gesamteinkommen	Positiver Zusammenhang
Meyer, M., Dunkel, A., Praschak, S.	2005	Prädiktoren des Karriereerfolgs	N=1800, Datenbank über vier Kohorten von Absolventen von österreichischen Businessschools	Schriftliche Befragung	u.a. Zeitlicher Einsatz	Anzahl geführter Personen, Einkommen, Karrierezufriedenheit	Signifikanter Zusammenhang zwischen zeitlichem Einsatz und Anzahl geführter Personen, Einkommen, Karrierezufriedenheit
Bünning, M.	2016	Teilzeit, Elternzeit von Männern und Einkommen	N=49.542, Datensatz des SOEP und Datensatz der Familien in Deutschland, 8.340 Angestellte Männer mit Kindern zwischen 0 und 16 Jahren oder kinderlos	Zeitreihenanalyse 1991 bis 2013, Fixed-Effects Regression	u.a. Teilzeit	logarithmierter Bruttostundenlohn	Negativer signifikanter Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Lohn für Männer
Russo, G., Hassink, W.	2008	Teilzeit, Einkommen und Karriere	N=62.581 Beobachtungen von Mitarbeiter-Unternehmen-Paare in zwei Befragungswellen. In der ersten Welle wurden 1.625 Firmen befragt und in der zweiten Welle 1.558 von öffentlichen und privaten Firmen in Dänemark.	Multiple Regression	Teilzeit	Stundenlohn, Interne Mobilität, Beförderung	Die Einkommenseinbußen für Mitarbeiter in Teilzeit wächst mit dem Alter und ist größer für Männer als für Frauen, Negativer Zusammenhang zwischen Teilzeit und Beförderung
Themenbereich 2: Teilzeit und Führung							
Autor(en)	Jahr	Thema	Stichprobe	Vorgehen und Methodik	Unabhängige Variablen	Abhängige Variablen	Kernergebnisse
Durbin, S., Tomlinson, J.	2014	Karrierechancen von weiblichen Führungskräften in Teilzeit	N=27 weibliche Führungskräfte in Teilzeit aus England	Interviews, qualitative Analyse	Teilzeit	Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Beförderung	Negativer Zusammenhang für Weiterentwicklung und Bildung eines Netzwerks (durch Zeitmangel)

Lott, Y., Klenner, C.	2016	Teilzeit, Geschlecht und Führung	N=121; 95 Arbeitnehmer und 26 Experten, tätig in Krankenhäusern, Polizei, industrielle Unternehmen (6 Unternehmen)	Interviews	Teilzeit, Geschlecht	Führungsposition	Kürzere Arbeitszeiten gelten oftmals als eine natürliche Zwangsläufigkeit der Mutterschaft. Daher ist es für Männer in der mittleren (und oberen) Hierarchieebenen problematischer als für Frauen, Teilzeit zu nehmen. Von Männern wird als Ernährer der Familie häufiger Vollzeitarbeit erwartet.
Jochmann-Döll	2016	Teilzeit und Führung bei der Polizei	N=19.025 Führungskräfte von Polizeibehörden in 12 Bundesländern und dem Bundeskriminalamt	Schriftliche Befragung	Teilzeit	Führung	Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten können ihrer Führungsverantwortung nicht nachkommen. Studie zeigt auch, dass das traditionelle Bild der Führungskraft allmählich an Bedeutung verliert im Zuge der Fachkräftegewinnung.
Themenbereich 3: Die Rolle des Vorgesetzten in Bezug auf die Karriere							
Autor(en)	Jahr	Thema	Stichprobe	Vorgehen und Methodik	Unabhängige Variablen	Abhängige Variablen	Kernergebnisse
Wayne, J. W., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K.	1999	Prädiktoren des Karriereerfolgs	N=245 Vorletzten Mitarbeiter Paare, Mitarbeiter eines Unternehmens in der USA mit mind. 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	Schriftliche Befragung, Personaldaten des Unternehmens, Korrelationen und Hierarchische Regression	u.a. Zeitlicher Einsatz, Vorgesetzten-Mitarbeiter Beziehung	Einkommen, Beförderungseinschätzung (durch Vorgesetzten), Zufriedenheit	Signifikanter Zusammenhang von Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung mit Einkommen und Beförderungseinschätzung
Leslie, L. M.; Park, T.-Y.; Mehng, S. A.	2012	Flexible Arbeitszeiten und Karriere	Feldstudie: N=482 Mitarbeiter, 366 Vorgesetzte (mit durchschnittlicher Führungsdauer von 2,4 Jahren), aus Produktentwicklung, Marketing, Vertrieb etc. Befragung von Mitarbeiter-Vorgesetzte-Paare; Laborexperiment: N=156 Studenten, durchschnittlich 27 Jahre und wenig Berufserfahrung, Organisationssimulation und Bewertung als Rolle des Vorgesetzten von manipulierten Mitarbeiter-Profilen	Feldstudie: Faktoranalyse, Regression, Strukturgleichungsmodell; Laborexperiment: Faktoranalyse, Regression	Feldstudie: Flexible Arbeitszeit (Dummy) (68 % Gleitzeit, 4 % Teilzeit), Mediator: Mitarbeiterengagement; Laborexperiment: Arbeitnehmer, die flexible Arbeitszeiten nutzen, für verschiedene Szenarien (Produktivität, Privatleben, Kinder, keine Angabe)	Feldstudie: Karriereerfolg: Gehalt, Stufe, Empfehlung (subjektiv von Vorgesetzten); Laborexperiment: Karriere (subjektive Weiterempfehlung des Vorgesetzten)	Feldstudie: Vorgesetzte nehmen Mitarbeiter, die ein flexibles Arbeitsmodell zur Produktivitätssteigerung zeigen, als engagierter wahr und fördern ihre Karriere, bei flexiblen Arbeitsmodell wegen Privatleben/Kinderbetreuung keine Auswirkung auf Karriere, auch keine negative; Laborexperiment: Vorgesetzte nehmen Mitarbeiter, die ein flexibles Arbeitsmodell zur Produktivitätssteigerung zeigen, als engagierter wahr und fördern ihre Karriere; bei flexiblen Arbeitsmodell wegen Privatleben/Kinderbetreuung negative Auswirkung auf Weiterempfehlung

Anhang 2

Tabelle 2: Korrelationsanalyse der Maße für objektiven und subjektiven Karriereerfolg (eigene Darstellung)

Variablen	(1)	(2)	(3)
(1) Bruttostundenlohn	1,000		
(2) Subjektives Empfinden über gute Aufstiegschancen	0,106***	1,000	
(3) Führungsposition	0,224***	0,134***	1,000

Anmerkungen: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Anhang 3

Tabelle 5: Deskriptive Statistik für die gesamte Stichprobe (eigene Darstellung)

	N	MW	SD
Bruttostundenlohn	7846	19,628	11,839
Logarithmierter Bruttostundenlohn	7846	2,861	0,470
Gute Aufstiegschancen	7846	2,218	0,992
Führungsposition	6759	0,322	0,467
Teilzeit (TZ)	7846	0,275	0,447
Leistungsbeurteilung (LB)	7846	0,394	0,489
LB X TZ	7846	0,096	0,294
Mann	7846	0,500	0,500
Alter (in Jahren)	7846	44,284	10,288
Alter (in Jahren, quadriert)	7846	2066,940	898,784
Verheiratet	7846	0,668	0,471
Anzahl Kinder im Haushalt	7846	0,941	1,103
Schulabschluss	7846	0,988	0,111
Berufsausbildung	7846	0,689	0,463
Hochschulabschluss	7846	0,296	0,457
Unbefristet beschäftigt	7846	0,898	0,303
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	7846	11,245	10,275
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren, quadriert)	7846	232,015	356,467
Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren)	7846	18,249	10,682
Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren, quadriert)	7846	447,121	442,386
Öffentlicher Dienst	7846	0,263	0,441
Unternehmensgröße (<20)	7846	0,192	0,394
Unternehmensgröße (20-199)	7846	0,273	0,446
Unternehmensgröße (200-1999)	7846	0,234	0,423
Unternehmensgröße (ab 2000)	7846	0,298	0,457
Betriebsrat	7846	0,600	0,490
Bundesland	7846	7,892	3,791
Berufsgruppe	7846	4444,977	2286,610
Branche	7846	58,883	23,242

Anhang 4

Tabelle 7: Breusch-Pagan-Test für Heteroskedastizität (eigene Darstellung)

Modell	X ²	Prob > X ²
Modell 1	32,89	0,000
Modell 3	4,73	0,030
Modell 5	120,09	0,000

Anhang 5

Tabelle 8: VIF-Werte (eigene Darstellung)

Modell 1 und 3					
Variable	VIF	1/VIF	Variable	VIF	1/VIF
Teilzeit (TZ)	1,71	0,583	Unbefristet beschäftigt	1,31	0,763
Leistungsbeurteilung (LB)	1,31	0,766	Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	13,01	0,077
Mann	2,07	0,483	Betriebszugehörigkeitsdauer (quadriert, in Jahren)	11,93	0,084
Alter (in Jahren)	137,37	0,007	Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren)	37,31	0,027
Alter (quadriert, in Jahren)	131,55	0,007	Gesamtarbeitserfahrung (quadriert, in Jahren)	29,09	0,034
Verheiratet	1,34	0,748	Öffentlicher Dienst	2,39	0,419
Anzahl Kinder im Haushalt	1,56	0,642	Unternehmensgröße (< 20)	2,50	0,400
Schulabschluss	1,13	0,888	Unternehmensgröße (20 bis 199)	1,92	0,520
Berufsausbildung	1,61	0,620	Unternehmensgröße (200 bis 1999)	1,55	0,647
Hochschulabschluss	2,44	0,409	Betriebsrat	2,10	0,477
Modell 5					
Variable	VIF	1/VIF	Variable	VIF	1/VIF
Teilzeit (TZ)	1,85	0,539	Unbefristet beschäftigt	1,27	0,786
Leistungsbeurteilung (LB)	1,34	0,747	Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	13,43	0,074
Mann	2,16	0,464	Betriebszugehörigkeitsdauer (quadriert, in Jahren)	12,49	0,080
Alter (in Jahren)	150,21	0,007	Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren)	40,67	0,025
Alter (quadriert, in Jahren)	143,61	0,007	Gesamtarbeitserfahrung (quadriert, in Jahren)	32,05	0,031
Verheiratet	1,36	0,738	Öffentlicher Dienst	2,52	0,397
Anzahl Kinder im Haushalt	1,62	0,616	Unternehmensgröße (< 20)	2,45	0,408
Schulabschluss	1,12	0,890	Unternehmensgröße (20 bis 199)	1,95	0,513
Berufsausbildung	1,66	0,601	Unternehmensgröße (200 bis 1999)	1,54	0,649
Hochschulabschluss	2,49	0,401	Betriebsrat	2,11	0,473

Anmerkungen: Die VIF-Werte der Variablen Bundesland, Berufsgruppe und Branche sind in dieser Darstellung auf Grund des Umfangs nicht dargestellt.

Anhang 6

Tabelle 10: Ergebnisse geordnetes Probit-Modell für gute Aufstiegschancen (eigene Darstellung)

	(3a)	(4a)
	Gute Aufstiegs- chancen	Gute Aufstiegs- chancen
Teilzeit (TZ)	-0,073** (0,037)	-0,064 (0,044)
Leistungsbeurteilung (LB)	0,164*** (0,029)	0,171*** (0,033)
LB X TZ		-0,025 (0,060)
Mann	0,103*** (0,035)	0,102*** (0,035)
Alter (in Jahren)	-0,049*** (0,015)	-0,049*** (0,015)
Alter (in Jahren, quadriert)	0,000** (0,000)	0,000** (0,000)
Verheiratet	0,068** (0,031)	0,068** (0,031)
Anzahl Kinder im Haushalt	0,036*** (0,014)	0,036*** (0,014)
Schulabschluss	0,076 (0,121)	0,076 (0,121)
Berufsausbildung	-0,092*** (0,034)	-0,092*** (0,034)
Hochschulabschluss	0,030 (0,043)	0,030 (0,043)
Unbefristet beschäftigt	0,015 (0,046)	0,015 (0,046)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	-0,028*** (0,004)	-0,028*** (0,004)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren, quadriert)	0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)
Gesamtarbeits Erfahrung (in Jahren)	-0,001 (0,007)	-0,001 (0,007)
Gesamtarbeits Erfahrung (in Jahren, quadriert)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Öffentlicher Dienst	-0,088** (0,042)	-0,087** (0,042)
Unternehmensgröße (<20)	-0,184*** (0,051)	-0,184*** (0,051)
Unternehmensgröße (20-199)	-0,146*** (0,038)	-0,145*** (0,038)
Unternehmensgröße (200-1999)	-0,055 (0,035)	-0,055 (0,035)
Betriebsrat	0,114*** (0,036)	0,114*** (0,036)
Bundesland	JA	JA
Berufsgruppe	JA	JA
Branche	JA	JA
Beobachtungen	7846	7846
Pseudo-R ²	0,047	0,047

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Parenthesen; *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

Tabelle 11: Ergebnisse geordnetes Probit-Modell für gute Aufstiegschancen mit durchschnittlichen marginalen Effekten (eigene Darstellung)

	(3b)				(4b)			
	Gute Aufstiegschancen				Gute Aufstiegschancen			
	1=stimme gar nicht zu	2=stimme eher nicht zu	3=stimme eher zu	4=stimme voll zu	1=stimme gar nicht zu	2=stimme eher nicht zu	3=stimme eher zu	4=stimme voll zu
Teilzeit (TZ)	0,023** (0,012)	0,003* (0,001)	-0,013** (0,006)	-0,013** (0,007)	0,020 (0,014)	0,002 (0,002)	-0,011 (0,008)	-0,012 (0,008)
Leistungsbeurteilung (LB)	-0,052*** (0,009)	-0,006*** (0,001)	0,029*** (0,005)	0,030*** (0,005)	-0,054*** (0,010)	-0,007*** (0,001)	0,030*** (0,006)	0,031*** (0,006)
LB X TZ					0,008 (0,019)	0,001 (0,002)	-0,004 (0,011)	-0,004 (0,011)
Mann	-0,033*** (0,011)	-0,004*** (0,001)	0,018*** (0,006)	0,019*** (0,006)	-0,032*** (0,011)	-0,004*** (0,001)	0,019*** (0,006)	0,016*** (0,005)
Alter (in Jahren)	0,016*** (0,005)	0,002*** (0,001)	-0,009*** (0,003)	-0,009*** (0,003)	0,016*** (0,005)	0,002*** (0,001)	-0,009*** (0,003)	-0,009*** (0,003)
Alter (in Jahren, quadriert)	-0,000** (0,000)	-0,000** (0,000)	0,000** (0,000)	0,000** (0,000)	-0,000** (0,000)	-0,000** (0,000)	0,000** (0,000)	0,000** (0,000)
Verheiratet	-0,022** (0,010)	-0,003** (0,001)	0,012** (0,005)	0,012** (0,006)	-0,022** (0,010)	-0,003** (0,001)	0,012** (0,005)	0,012** (0,006)
Anzahl Kinder im Haushalt	-0,011*** (0,004)	-0,001** (0,001)	0,006*** (0,002)	0,007*** (0,002)	-0,011*** (0,004)	-0,001** (0,001)	0,006*** (0,002)	0,007*** (0,002)
Schulabschluss	-0,024 (0,038)	-0,003 (0,005)	0,013 (0,021)	0,014 (0,022)	-0,024 (0,038)	-0,003 (0,005)	0,013 (0,021)	0,014 (0,022)
Berufsausbildung	0,029*** (0,011)	0,004*** (0,001)	-0,016*** (0,006)	-0,017*** (0,006)	0,029*** (0,011)	0,004*** (0,001)	-0,016*** (0,006)	-0,017*** (0,006)
Hochschulabschluss	-0,010 (0,014)	-0,001 (0,002)	0,005 (0,007)	0,006 (0,008)	-0,010 (0,014)	-0,001 (0,002)	0,005 (0,007)	0,006 (0,008)
Unbefristet beschäftigt	-0,005 (0,015)	-0,001 (0,002)	0,003 (0,008)	0,003 (0,008)	-0,005 (0,015)	-0,001 (0,002)	0,003 (0,008)	0,003 (0,008)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	0,009*** (0,001)	0,001*** (0,000)	-0,005*** (0,001)	-0,005*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,001*** (0,000)	-0,005*** (0,001)	-0,005*** (0,001)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in	-0,000***	-0,000***	0,000***	0,000***	-0,000***	-0,000***	0,000***	0,000***

Jahren, quadriert)								
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren)	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000
	(0,002)	(0,000)	(0,001)	(0,001)	(0,002)	(0,000)	(0,001)	(0,001)
Gesamtarbeitserfahrung (in Jahren, quadriert)	-0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Öffentlicher Dienst	0,028**	0,003**	-0,015**	-0,016**	0,028**	0,003**	-0,015**	-0,016**
	(0,014)	(0,002)	(0,007)	(0,008)	(0,014)	(0,002)	(0,007)	(0,008)
Unternehmensgröße (<20)	0,059***	0,007***	-0,032***	-0,034***	0,059***	0,007***	-0,032***	-0,034***
	(0,016)	(0,002)	(0,009)	(0,009)	(0,016)	(0,002)	(0,009)	(0,009)
Unternehmensgröße (20-199)	0,046***	0,006***	-0,025***	-0,027***	0,046***	0,006***	-0,025***	-0,026***
	(0,012)	(0,002)	(0,007)	(0,007)	(0,012)	(0,002)	(0,007)	(0,007)
Unternehmensgröße (200-1999)	0,018	0,002	-0,010	-0,010	0,017	0,002	-0,010	-0,010
	(0,011)	(0,001)	(0,006)	(0,006)	(0,011)	(0,001)	(0,006)	(0,006)
Betriebsrat	-0,036***	-0,004***	0,020***	0,021***	-0,036***	-0,004***	0,020***	0,021***
	(0,012)	(0,001)	(0,006)	(0,007)	(0,012)	(0,001)	(0,006)	(0,007)
Bundesland	JA				JA			
Berufsgruppe	JA				JA			
Branche	JA				JA			
Beobachtungen	7846				7846			
Pseudo-R ²	0,047				0,047			

Anmerkungen: Robuste Standardfehler in Parenthesen; *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1

VI. Eidesstattliche Erklärung

Moser, Julia

Matrikelnummer (freiwillige Angabe)

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit mit dem Titel

selbständig und ohne unzulässige fremde Hilfe erbracht habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Für den Fall, dass die Arbeit zusätzlich auf einem Datenträger eingereicht wird, erkläre ich, dass die schriftliche und die elektronische Form vollständig übereinstimmen. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Aachen, 27.03.2020

Unterschrift des Verfassers

Belehrung:

§ 156 StGB: Falsche Versicherung an Eides Statt

Wer vor einer zur Abnahme einer Versicherung an Eides Statt zuständigen Behörde eine solche Versicherung falsch abgibt oder unter Berufung auf eine solche Versicherung falsch aussagt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 161 StGB: Fahrlässiger Falscheid; fahrlässige falsche Versicherung an Eides Statt

(1) Wenn eine der in den §§ 154 bis 156 bezeichneten Handlungen aus Fahrlässigkeit begangen worden ist, so tritt Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe ein.

(2) Strafflosigkeit tritt ein, wenn der Täter die falsche Angabe rechtzeitig berichtigt. Die Vorschriften des § 158 Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Die vorstehende Belehrung habe ich zur Kenntnis genommen:

Aachen, 27.03.2020

Unterschrift des Verfassers