ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Althaber, Agnieszka

Book — Published Version

Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern: Zur beruflichen Strukturierung von Übergängen und Konsequenzen

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Althaber, Agnieszka (2022) : Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern: Zur beruflichen Strukturierung von Übergängen und Konsequenzen, ISBN 978-3-96665-952-9, Budrich Academic Press, Leverkusen, https://doi.org/10.3224/96665046

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/265374

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.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Agnieszka Althaber

budrich
academic press

Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern

Zur beruflichen Strukturierung von Übergängen und Konsequenzen

Agnieszka Althaber
Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern

Agnieszka Althaber

Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern

Zur beruflichen Strukturierung von Übergängen und Konsequenzen

Budrich Academic Press
Opladen • Berlin • Toronto 2022

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über https://portal.dnb.de abrufbar.

Dissertation, Freie Universität Berlin, Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften (D188).
Die Publikation wurde durch das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und den Publikationsfonds der Leibniz-Gemeinschaft für Open-Access-Monografien gefördert.

© 2022 Dieses Werk ist bei der Budrich Academic Press GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.
www.budrich-academic-press.de



Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (https://doi.org/10.3224/96665046).
Eine kostenpflichtige Druckversion kann über den Verlag bezogen werden.
Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-96665-046-5 (Paperback)
eISBN 978-3-96665-952-9 (PDF)
DOI 10.3224/96665046

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Satz: Linda Kutzki, Berlin – www.textsalz.de
Druck: Books on Demand GmbH, Norderstedt
Printed in Europe

Inhaltsverzeichnis

Danksagung v

1 Einleitung 1
1.1 Analytische Eingrenzungen von Teilzeittätigkeiten 4
1.2 Der theoretische Erklärungsrahmen zu den berufsstrukturellen Bedingungen für die Teilzeitarbeit von Männern 7
1.3 Längsschnittanalysen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern 10

2 Die Teilzeitbeschäftigung von Männern – eine empirische Bestandsaufnahme 14
2.1 Die Definition und Konzepte von Teilzeitbeschäftigung 14
2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen und die Entwicklung der Teilzeitquoten in Deutschland 16
2.3 Charakteristika der Teilzeitbeschäftigung von Männern 19
2.4 Längsschnittanalysen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern 23
2.5 Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Männern 25
2.6 Der Preis flexibler Arbeitszeitmodelle: Berufliche Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung 28
2.7 Zusammenfassung 32

3 Etablierte Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern 34
3.1 Etablierte Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung 35
3.1.1 Erklärungen auf der Individualebene 35
3.1.2 Erklärungen auf der Paar- und Haushaltsebene 40
3.1.3 Erwerbsbezogene Realisierungsbedingungen für Teilzeittätigkeiten bei Männern 42
3.1.4 Zusammenhänge auf der Berufsebene: Teilzeitarbeit und die berufliche Geschlechtersegregation 47
3.2 Etablierte Erklärungen zu Aufstiegen in Leitungspositionen und Karrierenachteilen durch Teilzeitbeschäftigung 51
3.3 Zusammenfassung: Was erklärt die Teilzeitbeschäftigung von Männern und deren Karrierenachteile? 54

4 Analyserahmen und Forschungsfragen der Arbeit ... 56
4.1 Konzepte der Lebensverlaufsforschung ... 56
4.1.1 Die Mikro-Ebene von Lebensverläufen ... 57
4.1.2 Die Makro-Ebene für Lebensverläufe ... 61
4.1.3 Institutionen und geschlechtertypische Lebensverläufe ... 63
4.2 Berufe als Institutionen im Lebensverlauf ... 66
4.3 Die Mikrofundierung für Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung ... 70
4.4 Zusammenfassung ... 74

5 Theoriegeleitete Erwartungen zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern ... 76
5.1 Berufliche Geschlechtersegregation und der Institutionenansatz in der Lebensverlaufs- und Geschlechterforschung ... 77
5.1.1 Zentrale Annahmen und Thesen des Institutionenansatzes ... 77
5.1.2 Hypothesen zur beruflichen Geschlechtersegregation und Teilzeitarbeit von Männern ... 80
5.1.3 Fazit zum Institutionenansatz ... 85
5.2 Berufliche Arbeitszeitarrangements und der Gendered-Organizations-Ansatz ... 87
5.2.1 Zentrale Annahmen und Thesen zur Ideal-Worker-Norm ... 88
5.2.2 Übertragung der Ideal-Worker-Norm auf die Ebene von Berufen ... 93
5.2.3 Hypothesen zur Ideal-Worker-Norm in Berufen und Teilzeitarbeit von Männern ... 97
5.3 Zusammenfassung ... 106

6 Methodisches Vorgehen ... 108
6.1 Berufsmerkmale: Datenbasis und Operationalisierungen im Berufssample ... 108
6.1.1 Die Abbildung von Berufen ... 109
6.1.2 Datenbasis ... 111
6.1.3 Aufbereitung der beruflichen Einheiten ... 112
6.1.4 Operationalisierung und Aggregation der Berufsmerkmale ... 113
6.2 Individuelle Erwerbsverläufe: Datenbasis, Operationalisierungen und Analysesamples ... 119
6.2.1 Datenbasis ... 119
6.2.2 Das Vorgehen bei der Edition von Erwerbsverläufen ... 121
6.2.3 Operationalisierungen der abhängigen Variablen ... 125
6.2.4 Kontrollmerkmale ... 129
6.2.5 Zuschnitt der Stichproben und Analyseeinheiten für die einzelnen Untersuchungen ... 133

6.3 Methoden und Operationalisierungen der Berufsmerkmale im Analysesample ... 135
6.3.1 Auswertungsverfahren für Kapitel 8 und 9: Cox-Proportional-Hazard-Modelle ... 136
6.3.2 Auswertungsverfahren für Kapitel 10: Exponential-Modelle ... 140
6.3.3 Korrelationen der Berufsmerkmale in den Analysesamples ... 143

7 Deskriptive Befunde zu Teilzeitquoten, Berufsmerkmalen und Teilzeitübergängen von Männern in der Haupterwerbsphase ... 144
7.1 Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase differenziert nach Teilzeitform zwischen 1993 und 2012 ... 145
7.2 Die berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern, die berufliche Geschlechterkomposition und die beruflichen Arbeitszeitarrangements zwischen 1993 und 2012 ... 147
7.2.1 Die Entwicklung berufsspezifischer Teilzeitquoten von Männern ... 148
7.2.2 Die Entwicklung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitmerkmale ... 150
7.2.3 Zusammenhänge zwischen den berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern und den Berufsmerkmalen ... 153
7.3 Die Übergänge von teilzeittätigen Männern in der Haupterwerbsphase ... 157
7.4 Zusammenfassung ... 163

8 Die berufliche Strukturierung des Übergangs von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung bei Männern ... 166
8.1 Analysestrategie: Sample, Variablen und Methoden ... 167
8.2 Deskription ... 171
8.3 Multivariate Ergebnisse ... 176
8.3.1 Einfluss der Berufsmerkmale ... 176
8.3.2 Sensitivitätsanalysen ... 184
8.3.3 Einfluss des Qualifikationsniveaus und differenzierter Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements nach Qualifikationsniveau ... 187
8.4 Zusammenfassung ... 193

9 Teilzeitbeschäftigung bei Männern als Übergangsphänomen? Berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements als Determinanten für den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten ... 196
9.1 Analysestrategie: Sample, Variablen und Methoden ... 198
9.2 Deskription ... 201
9.3 Multivariate Ergebnisse ... 205
9.3.1 Einfluss der Berufsmerkmale ... 205
9.3.2 Sensitivitätsanalysen zum vollständigen Modell ... 214
9.3.3 Einfluss des Qualifikationsniveaus und differenzierter Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements nach Qualifikationsniveau ... 216
9.4 Zusammenfassung ... 223

10 Karriereknick durch Teilzeitarbeit: Können berufliche Strukturierungen die Konsequenzen von Teilzeitarbeit bei Männern erklären? ... 227
10.1 Analysestrategie: Sample, Variablen und Methoden ... 228
10.2 Deskription ... 231
10.3 Multivariate Ergebnisse ... 235
10.3.1 Karrierenachteile für Männer durch Teilzeitbeschäftigung ... 235
10.3.2 Berufliche Strukturierungen des Aufstiegs in eine Leitungsposition ... 239
10.3.3 Sensitivitätsanalysen zum vollständigen Modell ... 243
10.4 Zusammenfassung ... 245

11 Diskussion und Ausblick ... 249

Literaturverzeichnis ... 273
Abbildungsverzeichnis ... 309
Tabellenverzeichnis ... 311
Abkürzungsverzeichnis ... 313

Danksagung

Dieses Buch basiert auf meiner Dissertationsschrift, die ich im Rahmen des Promotionsstudiums an der Freien Universität Berlin verfasst habe. Die Entscheidung für eine Promotion bedeutet, vielfältige Herausforderungen und die damit verbundenen Chancen für Lernprozesse anzunehmen. Ein großer Dank gilt Kathrin Leuze, die mich in einem sehr konstruktiven und stets motivierenden Austausch betreut hat. Ganz herzlich möchte ich mich bei Heike Solga bedanken, die dieses Projekt von Beginn an gefördert hat – nicht zuletzt mit den notwendigen Rahmenbedingungen in der Konzeptions- und Abschlussphase. Reinhard Pollak und Martin Ehlert haben mich als Projektleiter der NEPS-Forschungsgruppe am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung bestmöglich in der Vereinbarkeit von Dissertation, Familienaufgaben und Projektarbeit unterstützt. Die WZBKarriereförderung sowie Christoph Albrecht, Kristin Thompson und Anna Fenner als Beauftragte, viele weitere Menschen am WZB sowie Daphne Stelter und Erik Ostermann haben an unterschiedlichen Stellen im Promotionsprozess mal größere, mal kleinere Türen geöffnet, die allesamt wichtig waren, um weiterzugehen. Viele fruchtbare Diskussionen und methodische Anregungen haben zu diesem Buch beigetragen – allen voran von den Teilnehmer/innen der Doktorandenkolloquien von Kathrin Leuze und Heike Solga sowie meinen Kolleg/innen im Team der NEPS-Forschungsgruppe und in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB. Für zielführende Rückmeldungen bin ich Laura Menze, Basha Vicari, Marie-Christine Laible, Sabine Hübgen, Ann-Christin Bächmann, Gundula Zoch und Lydia Malin sehr dankbar. Marian Baird, Elizabeth Hill, Alexandra Heron sowie Lyndall Strazdins waren für mich großartige Mentorinnen während meines Forschungsaufenthalts an der University of Sydney und darüber hinaus. Marion Thiele, Anna Erika Hägglund, Jonas Wiedner, Matthias Wittchen, Christina Altmann, Daniel Faaß, Lennart Palm, Chiara Osorio Krauter, Karin Spura, Bettina Kausch, Katrin Töpel, Lisa Wagenschwanz und meine Schwester Malgorzata Große haben mir an unterschiedlichen Stellen bei der Umsetzung meiner Ideen beigestanden. Mit Liv Bjerre, Lydia-Maria Ouart, Setareh Radmanesch, Kathleen Warnhoff und Patricia de Paiva Lareiro habe ich durch das gemeinsame Ausprobieren von Schreib- und Feedbackmethoden sehr viel über den Schreibprozess gelernt. Mit Nadia Weidner und Stefanie Čelan bestand in der recht besonderen Situation einer Dissertationsabschlussphase mit Kindern und den Einschränkungen durch die Covid19-Pandemie ein enger und sehr motivierender Schreibaustausch. Mein Mann und unsere Kinder haben dieses Buch durch vielfältige Lernprozesse begleitet und bereichert. Auf der immer wieder neuen Suche nach guten Lösungen für den Alltag von Familie und Wissenschaft sind wir zu einem starken Team geworden. Besonders diese Unterstützung hat mich motiviert, mit Freude weiter zu forschen.

Berlin, Juni 2022 Agnieszka Althaber

1 Einleitung

Ausgehend von den bisherigen Errungenschaften, die zu einem Abbau von Geschlechterungleichheiten in unserer Gesellschaft beigetragen haben, treten weitere Aspekte der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männer hervor, die gegenwärtig gesellschaftliche Herausforderungen darstellen.[1] Hierzu zählt, dass deutliche Geschlechterunterschiede in der Teilzeitbeschäftigung bestehen. Obwohl mittlerweile Männer etwas häufiger verkürzte Arbeitszeiten aufweisen als früher, ist Teilzeitarbeit nach wie vor eine Beschäftigungsform, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird (Wanger 2015). Während in Deutschland im Jahr 2018 nur ein geringer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Teilzeit erwerbstätig war (11,2 %), lag die Teilzeitquote von Frauen bei 47,9 % (IAQ 2019). Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland ist damit im Vergleich zu anderen OECD-Ländern besonders hoch; der deutsche Teilzeitanteil für Männer liegt im internationalen Vergleich hingegen nahe am Durchschnitt (OECD 2018: 33). Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland ist in den letzten 30 Jahren für beide Geschlechter angestiegen. Doch die Zunahme in Prozentpunkten fiel für Frauen stärker aus als für Männer und so hat sich die Teilzeitlücke zwischen den Geschlechtern im Laufe der Zeit sogar vergrößert (Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015; Hobler/Pfahl/Spitznagel 2021). Damit bestehen Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beharrlich fort, die letztlich mit der ungleichen Arbeitsteilung im Privaten einhergehen (Hook 2010; Bünning 2015; Hipp/Leuze 2015). Dies hat der Ausbruch der Covid19-Pandemie im Jahr 2020 als Brennglas sehr deutlich aufgezeigt: Fürsorgeaufgaben und der Erwerbsumfang stehen bei Erwerbstätigen in einem sehr engen Zusammenhang und nach wie vor wird ein Großteil der Fürsorgeaufgaben von Frauen geleistet (Kohlrausch/Zucco 2020; Bünning/Hipp/Munnes 2020; Zoch/Bächmann/Vicari 2021; Zinn/Kreyenfeld/Bayer 2020).

In den jüngeren Generationen wünschen sich Männer zunehmend ein neues männliches Rollenmodell, das ein stärkeres Engagement in nicht-erwerbsbezogenen Lebensbereichen umfasst (Scholz 2009; Jurczyk et al. 2009; Possinger 2013; Zerle-Elsäßer/Li 2017). Den Kern bildet häufig der Wunsch nach einer aktiven Vaterschaft, doch die Auseinandersetzung mit dem eignen Rollenmodell geht für Männer darüber hinaus und umfasst gleichermaßen das Beziehungsmodell

[1] Zu den bisherigen Errungenschaften beim Abbau von Geschlechterungleichheiten zählt unter anderem, dass im Laufe des 20. Jahrhunderts die Gleichstellung von Frauen und Männern als rechtlicher Grundsatz in Deutschland wie auch in anderen industrialisierten Ländern eindeutig verankert wurde (Gerhard 2018: 133ff.) und dass sich sowohl die Bildungs- als auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mittlerweile angenähert haben (Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015; Wanger 2006a).

für Partnerschaften und nicht zuletzt die Bedeutung der Erwerbsarbeit in ihren biografischen Entwürfen ganz generell (ebd.). Entsprechend haben Männer zunehmend den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten (Statistisches Bundesamt 2015; Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Diese Wünsche von Männern sind allerdings häufig geprägt von Spannungen und Widersprüchen. Allgemein lässt sich nach aktueller Forschungslage festhalten, dass die Übereinstimmung der Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten mit der realisierten Praxis bisher nicht den Regelfall darstellt (Scholz 2009; Abendroth/Pausch 2018) und diese Diskrepanz wirft die Frage nach den Ursachen dafür auf.

Rein rechtlich gesehen, gilt jede Beschäftigung mit einer kürzeren Arbeitszeit als dem üblichen Vollzeitumfang als Teilzeitarbeit (vgl. TzBfG § 2), wobei die Festlegung des Vollzeitumfangs üblicherweise in den Betrieben erfolgt und sich weitgehend nach Branchen- und Tarifvorgaben richtet. Es besteht allerdings ein erheblicher Unterschied in den Arbeitszeiten zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Während die vertraglichen Arbeitszeiten in 2019 für Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt bei 39,6 Wochenstunden lagen, hatten Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt eine Arbeitszeit von 24,0 Wochenstunden vereinbart (Wanger 2020: 46). Mit Blick auf die Einflussfaktoren für Teilzeitbeschäftigung lässt sich konstatieren, dass sich ein großer Teil der Forschung bislang auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen konzentriert (Blossfeld/Hakim 1997; O'Reilly/Fagan 1998; Steiber/Haas 2012). Es liegen viele Analysen zu detaillierteren Aspekten der Teilzeitarbeit von Frauen vor und als Einflussfaktoren wurden insbesondere Merkmale auf der Individualebene, der Paarebene und der Ebene nationaler Institutionen identifiziert (z. B. Klenner/Schmidt 2011; Frodermann/Müller/Abraham 2013; Dieckhoff et al. 2016; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017). Im Gegensatz dazu hat die Forschung die Teilzeitbeschäftigung von Männern bisher hauptsächlich deskriptiv untersucht und hierbei wurden vor allem Qualifikations-, Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale berücksichtigt. Bisherige Befunde zeigen auf, dass deutliche Unterschiede zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen vorliegen (Delsen 1998; Bauer 1999; Thompson/Wheatley 2019), und sie liefern erste Hinweise darauf, dass unterschiedliche Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen relevant sind (Althaber/Leuze 2020; Hinz/Schübel 2001). Somit sind die Erkenntnisse aus der Teilzeitforschung zu Frauen nur bedingt auf Männer übertragbar. Aktuell fehlen Forschungsbeiträge, die stärker theoriegeleitete Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern entwickeln und diese empirisch überprüfen. Darüber hinaus wurde für Männer die Dynamik von Teilzeitübergängen bislang selten untersucht und es ist kaum bekannt, auf welchen Wegen sie üblicherweise in die Teilzeitbeschäftigung gelangen und wie lange sie in der Teilzeitbeschäftigung verweilen.

Mit Blick auf die Konsequenzen ist Teilzeitarbeit weder für Männer noch für Frauen eine neutrale Arbeitszeitoption. Sie geht in der Regel mit beruflichen Nachteilen einher, die sich mit einer längeren Dauer umso deutlicher zeigen (Klenner/

Schmidt 2011). So haben Teilzeitbeschäftigte vor allem geringere Löhne (Wolf 2014; Bell/Freeman 2001; Altavilla et al. 2007; Manning/Petrongolo 2008; Bardasi/Gornick 2008; Matteazzi/Pailhé/Solaz 2014) und geringere Lohnzuwächse (Boll 2010); sie haben schlechtere Chancen auf berufliche Aufstiege (Bell/Freeman 2001; Epstein et al. 1999; Benschop/Doorewaard 1998a; Gascoigne/Kelliher 2018) und im Ruhestand geht Teilzeitarbeit schließlich mit einem höheren Armutsrisiko einher (Frommert/Strauß 2013). Dadurch, dass diese Nachteile nun aber hauptsächlich Frauen treffen, steht Teilzeitarbeit ganz klar im Zusammenhang mit anderen Formen von Geschlechterungleichheiten, wie beispielsweise mit der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (Schmitt/Auspurg 2022; Weeden/Cha/Bucca 2016; Budig/England 2001). Bisherige Studien verweisen schließlich auch darauf, dass finanzielle Gründe und die Sorge vor schlechteren Karrierechancen zu den Hauptgründen von Männern gegen eine Teilzeitbeschäftigung zählen (Strümpel et al. 1988; McDonald/Bradley/Brown 2009; Possinger 2013). Während zu den Auswirkungen auf die Zufriedenheit und zu den Lohneinbußen durch Teilzeitbeschäftigung bereits erste, nach Geschlecht differenzierte Analysen vorliegen (z. B. Beham et al. 2019; Wolf 2014), wurden die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit bislang hauptsächlich für Frauen untersucht. Somit fehlen derzeit genauere Analysen zu den tatsächlichen Karrierenachteilen für teilzeittätige Männer.

Vor dem Hintergrund dieser Forschungslücken sind die übergreifenden Forschungsfragen des vorliegenden Buchs: Warum arbeiten so wenige Männer in Teilzeit? Ist Teilzeitarbeit für Männer nur eine Übergangsphase oder eine längere Episode in ihrem Erwerbsleben? Welche Konsequenzen haben Teilzeittätigkeiten für die berufliche Karriere bei Männern? Das Ziel ist es, erstmals die Teilzeitbeschäftigung von *Männern in der Haupterwerbsphase* detaillierter zu analysieren und dabei Barrieren bzw. Gelingensbedingungen für eine reduzierte Erwerbstätigkeit von Männern zu benennen. Hierbei liegt der Fokus auf strukturellen Erklärungsfaktoren auf der Ebene von Berufen. Das zentrale theoretische Argument in diesem Buch ist, dass Berufe als ein Teil der institutionalisierten Geschlechterordnung einer Gesellschaft verstanden werden können und dadurch die Entscheidung von Männern für eine Teilzeitbeschäftigung beeinflussen. Als Rahmenbedingungen für individuelle Entscheidungen in Bezug auf die Arbeitszeit stellen Berufe unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für eine Teilzeitbeschäftigung dar. Nicht immer ist Teilzeitarbeit möglich, nicht immer ist sie freiwillig und das hängt oft mit den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten zusammen. Diese Anforderungen sind allerdings nicht zufällig, sondern sie sind berufsspezifisch und weisen geschlechtliche Konnotationen auf. Als Determinanten für die Teilzeitbeschäftigung von Männern richtet diese Arbeit dabei den Blick auf die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitnormen in Berufen. In den empirischen Analysen zeigt das Buch zunächst auf, wie sich die Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase und die untersuchten Berufsmerkmale in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre entwickelt haben. Es werden dabei die

typischen Übergänge von Männern in die Teilzeitbeschäftigung *hinein* und aus der Teilzeitbeschäftigung *heraus* identifiziert. Daran schließen sich genauere Längsschnittanalysen zu den Übergängen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung an. Es wird untersucht, inwiefern die Berufsmerkmale diese Übergänge bei Männern in der Haupterwerbsphase beeinflussen. Den Abschluss bilden Analysen zum Einfluss von Teilzeittätigkeiten auf die beruflichen Aufstiegschancen bei Männern. Vor allem die Berufsebene wurde in der Forschung zur Teilzeitbeschäftigung bislang kaum explizit beachtet. Somit erweitert diese Arbeit das Verständnis der bestehenden Geschlechterungleichheiten, indem sie neben den Einflussfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung auf der Individual-, Paar- und Institutionenebene nun gezielt strukturelle Faktoren auf der Meso-Ebene der Berufe in den Blick nimmt. Es ist wichtig, diese Lücke zu schließen. Denn die Befunde zu den berufsstrukturellen Determinanten für die Teilzeitarbeit sind notwendig, um zielführende Ansatzpunkte für aktuelle Debatten um die Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung von Männern aufzuzeigen.

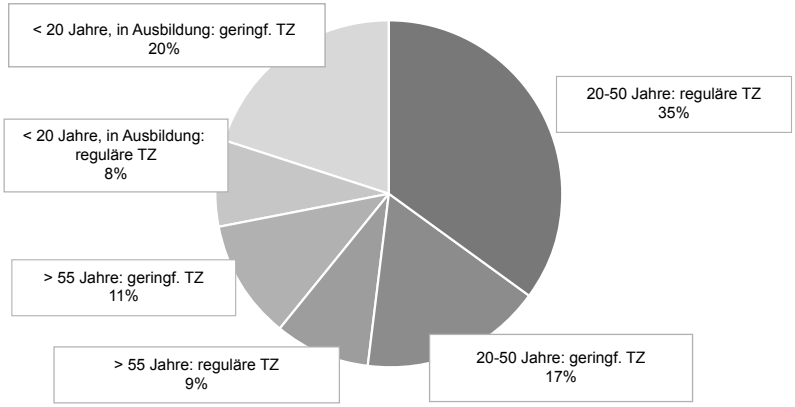
Das Buch leistet einen zentralen Beitrag zur sozialen Ungleichheitsforschung mit Blick auf Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in dreierlei Hinsicht. Erstens, es wird aufgezeigt, dass *analytische Eingrenzungen der Teilzeittätigkeiten* notwendig sind, um zielführende theoriegeleitete Erklärungen für die Teilzeitarbeit von Männern zu ermöglichen. Zweitens, in dieser Arbeit wird ein innovativer *theoretischer Erklärungsrahmen zu den berufsstrukturellen Bedingungen für die Teilzeitarbeit von Männern* entwickelt, der die Manifestation der gesellschaftlichen Geschlechterordnung auf der Ebene von Berufen in den Vordergrund stellt. Drittens, die empirische Herangehensweise mittels *Längsschnittanalysen* ermöglicht im Vergleich zu Querschnittsanalysen zum einen, dass typische Teilzeitübergänge bei Männern identifiziert werden können, und zum anderen, dass die kausale Abfolge von Einflussfaktoren auf die untersuchten Teilzeitübergänge und Aufstiege in Leitungspositionen berücksichtigt wird.

1.1 Analytische Eingrenzungen von Teilzeittätigkeiten

In Bezug auf die notwendigen analytischen Eingrenzungen hat vor allem die gleichstellungs- und sozialpolitisch orientierte Forschung zu Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeiten herausgearbeitet, dass sich teilzeittätige Männer zunächst sehr deutlich von Frauen in der Teilzeitbeschäftigung unterscheiden (z. B. Lehndorff 2010; Keller/Seifert 2013; Wanger 2006b, 2011, 2015; Holst 2009; Brenke 2011; Klenner/Kohaut 2010; Klenner/Schmidt 2011; Klenner/Lott 2016; Delsen 1998; Bauer 1999). So arbeiten Frauen häufig in der Haupterwerbsphase in Teilzeit und sie verbleiben in der Regel für eine lange Zeit in Teilzeitbeschäftigung, um Kinder und auch pflegebedürftige Familienmitglieder zu betreuen. Demgegenüber scheinen Teilzeittätigkeiten für Männer überwiegend eine Übergangslösung zu sein (Blossfeld/Hakim 1997; O'Reilly/Fagan 1998; Klenner/Schmidt 2011).

Das heißt, für Männer ist die Teilzeitarbeit in der Phase der Ausbildung und des Arbeitsmarkteinstiegs besonders häufig sowie in der späteren Phase des Erwerbslebens, wenn sie z. B. in Form von Altersteilzeit reduziert arbeiten (Delsen 1998; Thompson/Wheatley 2019). Somit sind familiäre Verpflichtungen als Grund für die reduzierte Erwerbstätigkeit bei Männern vergleichsweise selten und Väter sind in der Teilzeitbeschäftigung deutlich unterrepräsentiert (Bauer 1999; Destatis 2022). Männer in Teilzeitbeschäftigung sind anteilig sogar deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Frauen (Wanger 2020: 65; Brenke 2011: 9). Durch diese Unterschiede ist die Teilzeitarbeit beider Geschlechter in der Gesamtbetrachtung kaum miteinander vergleichbar. Es kommt hinzu, dass innerhalb der Gruppe der teilzeittätigen Männer sogar eine stärkere Heterogenität vorliegt als bei Frauen (Delsen 1998; Bauer 1999; Thompson/Wheatley 2019). Der umrissene Forschungsstrang liefert in seinem Bemühen, Teilzeitbeschäftigung als Gesamtphänomen zu untersuchen, hauptsächlich deskriptiv ausgerichtete Befunde. Die Studien gehen in den Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern eher empirisch geleitet vor und es erfolgen selten genauere Analysen für differenzierte Gruppen der teilzeittätigen Männer (Ausnahme für UK: Thompson/Wheatley 2019).

Abbildung 1: Zusammensetzung innerhalb der Teilzeitbeschäftigung bezüglich Altersstruktur und Teilzeitform, Männer, 2012



Daten: Mikrozensus 2012, abhängig beschäftigte Männer im Alter von 15 bis 65 Jahren, die eine normalerweise geleistete Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche angeben; eigene Berechnungen.

Angesichts der ausgeprägten Geschlechterunterschiede und der deutlichen Heterogenität innerhalb der Teilzeitbeschäftigung von Männern, sind analytische Eingrenzungen des Untersuchungsgegenstandes unumgänglich, um stärker theorie-

geleitete Erklärungen zu entwickeln und zu überprüfen. In diesem Buch liegt der Fokus daher ausschließlich auf der Teilzeitbeschäftigung von Männern und es werden zusätzliche Eingrenzungen in Bezug auf die Lebensphase und die Teilzeitform vorgenommen. Auch wenn Teilzeitarbeit bei Männern im Sinne einer Inzidenz in den Phasen des Arbeitsmarkteinstiegs und -ausstiegs häufiger vorkommt, darf dabei nicht vergessen werden, dass Männer in der Haupterwerbsphase trotz allem die größte Gruppe unter den teilzeitbeschäftigten Männern darstellen (vgl. Wanger 2011). Darüber hinaus ist die Unterscheidung zwischen regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten ebenso zentral. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gehen mit deutlich höheren Erwerbsrisiken einher und unterscheiden sich somit systematisch von regulären Teilzeittätigkeiten, die als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besser abgesichert sind und eine Einbettung in stabilere Erwerbsverläufe aufweisen (Giesecke 2009; Brenke 2011; Wolf 2014).

Abbildung 1 veranschaulicht auf Basis eigener Analysen für das Jahr 2012, wie sich Männer in der Teilzeitbeschäftigung mit Blick auf eine Kombination von Altersstruktur und Qualifikationsphase sowie zusätzlich differenziert nach den zwei Teilzeitformen zusammensetzen. Hierbei wird deutlich, dass Männer in der Haupterwerbsphase zwischen 20 und 55 Jahren insgesamt 52 % der Teilzeittätigen ausmachen, wenn reguläre und geringfügige Teilzeittätige zusammengenommen werden. Männer unter 20 Jahren und Männer, die sich unabhängig von ihrem Alter in einem Ausbildungsverhältnis befinden, sind in einer Kategorie zusammengefasst. Sie bilden zusammengenommen 28 % der Teilzeittätigen. Männer in der späten Erwerbsphase, ab dem Alter von 55 Jahren, machen zusammengenommen 20 % der Männer in Teilzeitbeschäftigung aus. Durch die zusätzliche Unterteilung nach der Teilzeitform wird in der Abbildung ebenso deutlich, dass reguläre Tätigkeiten für Männer in der Haupterwerbsphase den Regelfall in der Teilzeitbeschäftigung darstellen. Mit 35 % macht diese Gruppe zwar nicht die Mehrheit aller Teilzeittätigkeiten aus, aber *reguläre Tätigkeiten in der Haupterwerbsphase bilden dennoch die größte Gruppe innerhalb der Teilzeitbeschäftigung von Männern.* Für Frauen stellt diese Gruppe sogar die Mehrheit für die von ihnen ausgeübten Teilzeittätigkeiten dar (Wanger 2011). Daher ist aus der Perspektive der Gleichstellung besonders relevant, die Bedingungsfaktoren für genau diese Teilzeittätigkeiten von Männern zu identifizieren.

Durch den Fokus auf reguläre Tätigkeiten in der Haupterwerbsphase werden die Übergangsprozesse von Männern an den Rändern der Erwerbsbiografie in diesem Buch nicht behandelt. Es kann also nicht untersucht werden, welche Rolle Teilzeitarbeit im Zuge von Arbeitsmarkteinstiegsprozessen spielt. Ebenso wenig kann untersucht werden, inwiefern Teilzeitarbeit in der späteren Erwerbsphase zur Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit beitragen kann, wenn beispielsweise gesundheitliche Einschränkungen oder andere Gründe eine Reduzierung der Arbeitszeit für Männer erforderlich machen. Darüber hinaus sind geringfügige Teilzeittätigkeiten generell aus den Analysen ausgeschlossen, sodass in diesem Buch

keine Aussagen über Bedingungsfaktoren für diese tendenziell negativ selektierten Teilzeittätigkeiten getroffen werden können. Da sich geringfügige Tätigkeiten insbesondere durch niedrige Qualifikationsanforderungen auszeichnen, sind die Ergebnisse dieser Arbeit erwartungsgemäß dahingehend verzerrt, dass der Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale mit Blick auf die Gesamtheit der Teilzeittätigkeiten von Männern tendenziell überschätzt wird. Dennoch bilden die Ergebnisse besonders gut ab, welche beruflichen Faktoren eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung von Männern fördern können. Für die Debatte darüber, wie sich die Teilzeitbeschäftigung von Männern erhöhen lässt, ist das letztlich die relevante Form der Teilzeitbeschäftigung. Denn für geringfügige Teilzeittätigkeiten würde sich aufgrund der höheren Erwerbsrisiken eher eine Analyse anbieten, die auf Schutzfaktoren gegenüber dieser Beschäftigungsform in der Haupterwerbsphase abzielt, um sie tendenziell abzubauen, anstatt sie zu fördern.

1.2 Der theoretische Erklärungsrahmen zu den berufsstrukturellen Bedingungen für die Teilzeitarbeit von Männern

Der zweite Beitrag dieses Buchs zur Ungleichheitsforschung ist die Entwicklung eines theoretischen Erklärungsrahmen zu den berufsstrukturellen Bedingungen für die eben umrissenen Teilzeittätigkeiten von Männern. Warum ist die Perspektive auf die Berufsebene von Interesse? Im Gegensatz zu Frauen leisten Faktoren wie die Haushaltskonstellation, individuelle Geschlechterrolleneinstellungen sowie institutionelle Rahmenbedingungen empirisch keinen klaren Erklärungsbeitrag für den Umfang der Arbeitszeit von Männern (vgl. Steiber/Haas 2012; Kühhirt 2012; Craig/Mullan 2010). Diese Befunde aus quantitativen Analysen mit repräsentativen Stichproben lassen sich allerdings kontrastieren mit Ergebnissen aus qualitativen Studien zur Teilzeitbeschäftigung von Männern sowie mit Ergebnissen aus der Vereinbarkeitsforschung, insbesondere der Forschung zu neuen Vätern (Buschmeyer 2008; Possinger 2013; Kassner 2008; Oberndorfer/Rost 2005; Döge 2007; Bünning 2016; Zerle-Elsäßer/Li 2017; Bernhardt/Bünning 2017; Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Zum einen zeigen diese Forschungsstränge auf, dass die Paarkonstellationen und die individuellen Geschlechterrolleneinstellungen von Männern scheinbar nicht irrelevant für die Teilzeitbeschäftigung sind. Vor allem egalitär ausgerichtete Einstellungen und ein höherer Erwerbsumfang der Partnerin können demnach in der Tat unterstützende Faktoren für Teilzeittätigkeiten von Männern sein. Zum anderen verdeutlichen diese Studien, dass für Männer klare Barrieren für Arbeitszeitreduzierungen im beruflichen Umfeld vorliegen, die in quantitativen Analysen bisher nicht adressiert wurden. Während detaillierte Erklärungsansätze zu der Dynamik in Partnerschaften und zu Haushaltskonstellationen ausgearbeitet und bereits für die Erklärung des Arbeitszeitumfangs von Männern angewendet wurden, fehlen in der Forschung bislang theoretische Ansätze, die die berufsbezogenen Faktoren explizit in den Blick nehmen. Diese Forschungslücke greift

das vorliegende Buch auf und untersucht daher gezielt die beruflichen Rahmenbedingungen als Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern.

In der Forschung zu sozialer Ungleichheit wird derzeit kritisch diskutiert, ob Berufe tatsächlich die relevanten Kontexte für die Erklärung von Erwerbs- und Mobilitätschancen darstellen und ob nicht Organisationen und Arbeitsplätze als Kontexte eine höhere Relevanz und damit auch eine bessere Erklärungskraft aufweisen (Avent-Holt et al. 2020; Bächmann/Frodermann/Müller 2020; Lükemann 2021). Demgegenüber wird allerdings auch argumentiert, dass Berufe nach wie vor in einem engen Zusammenhang mit unterschiedlichen Dimensionen von sozialer Ungleichheit stehen (Haupt/Ebner 2020). Dies geht analytisch mit der Notwendigkeit einer Pluralität einher, sodass unterschiedliche Konzepte von Berufen und unterschiedliche Theorien sozialer Ungleichheit zur Anwendung kommen, je nachdem welche Ungleichheitsdimensionen untersucht werden (ebd.). Die Realisierung von Teilzeitarbeit als spezifische Ungleichheitsdimension ist eng mit Geschlechterungleichheiten verknüpft. Denn Teilzeitarbeit zeichnet sich nicht nur durch deutliche Geschlechterunterschiede aus, wie eingangs gezeigt wurde. Teilzeitarbeit weist zusätzlich dazu geschlechtliche Konnotationen auf, die ihr kulturell zugeschrieben werden (Hochschild 1989; Epstein et al. 1999). Ausgehend von den Überlegungen der Ungleichheitsforschung zur Relevanz von Berufen wird in diesem Buch daher ein theoretisches Konzept von Berufen als Teil der institutionalisierten Geschlechterstruktur entwickelt. Hierfür werden theoretische Ansätze zu vergeschlechtlichten Lebensverlaufsnormen und vergeschlechtlichten Organisationsstrukturen herangezogen.

Welche Dimensionen der institutionalisierten Geschlechterstruktur sind nun für eine berufsstrukturelle Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern relevant? Zunächst finden sich in der Literatur Hinweise darauf, dass zwischen der *beruflichen Geschlechterkomposition* und der Teilzeitbeschäftigung ein deutlicher Zusammenhang besteht. So ist Teilzeitbeschäftigung insbesondere in Dienstleistungsberufen weit verbreitet und diese Berufe zeichnen sich gleichzeitig durch einen hohen Frauenanteil aus; in technischen Berufen und in Produktionsberufen mit einem geringeren Frauenanteil ist Teilzeitarbeit hingegen deutlich seltener (Cassirer 2003; Eichhorst/Marx/Tobsch 2015; Wanger 2006b). Zentral ist hierbei, dass die Teilzeitquoten sowohl von Männern als auch von Frauen bezogen auf die Geschlechterkomposition von Branchen und Berufen genau demselben Muster folgen (Althaber 2018). Somit können die höheren Teilzeitquoten in frauendominierten Berufen nicht ausschließlich darauf zurückgeführt werden, dass eine höhere Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung in diesen Berufen lediglich aufgrund der numerischen Dominanz von Frauen besteht. Hinzu kommt, dass die berufliche Geschlechterkomposition als einer der zentralen Erklärungsfaktoren für die Einkommensnachteile durch Teilzeitbeschäftigung, der sogenannten TeilzeitPenalty, gilt (Manning/Petrongolo 2008; Bardasi/Gornick 2008; Matteazzi/Pailhé/Solaz 2014; Wolf 2014). In diesem Buch wird der *Institutionenansatz von Helga Krüger*

(1995a, 1995b, 2001b) genutzt, um zu erklären, wie die berufliche Geschlechterkomposition die Teilzeitübergänge von Männern sowie die Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten beeinflusst. Der Institutionenansatz liefert einen theoretischen Rahmen dafür, dass in frauendominierten Berufen bessere Gelegenheitsstrukturen für Teilzeitbeschäftigung und gleichzeitig schlechtere Gelegenheitsstrukturen für einen Aufstieg in eine Leitungsposition bestehen. Das Konzept des Glass-Escalators (Williams 1992, 2013) wird zusätzlich herangezogen, um einen alternativen und auch konkurrierenden Erklärungsvorschlag für die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Geschlechterkomposition und der Teilzeitbeschäftigung von Männern zu prüfen.

Als zweite Dimension der institutionalisierten Geschlechterstruktur werden in diesem Buch die bestehenden *Arbeitszeitnormen im Beruf* untersucht. Die Vereinbarkeitsforschung und insbesondere die deutsche Forschung zu neuen Vätern belegen mit überwiegend qualitativen Studien, dass bestehende Arbeitszeitnormen in den ausgeübten Berufen strukturelle Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern sein können (Oberndorfer/Rost 2005; Döge 2007; Buschmeyer 2008; Kassner 2008; Possinger 2013; Zerle-Elsäßer/Li 2017; Bernhardt/Bünning 2017). Arbeitszeitnormen schlagen sich in beruflichen Arbeitszeitarrangements nieder, die widerspiegeln, welche Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitmodelle in Berufen üblich sind. Auf der Ebene von Berufen zeigt sich entsprechend, dass mit der beruflichen Geschlechterkomposition nicht nur die Teilzeitbeschäftigung, sondern auch weitere Arbeitszeitmerkmale zusammenhängen, die mit geschlechtlichen Konnotationen verbunden sind. So kommen beispielsweise Überstunden und Mehrarbeit vor allem in männerdominierten Berufen häufiger vor (Cha 2013; Cha/Weeden 2014; Leuze/Strauß 2016). Flexible Arbeitszeiten sind hingegen in frauendominierten und vor allem in gemischten Berufen häufiger (Glauber 2011; Lott/Klenner 2018; Magnusson 2019). Arbeitszeitmerkmale wie die Verbreitung von Mehrarbeit in Berufen stehen zusätzlich dazu in einem deutlichen Zusammenhang mit Einkommensungleichheiten (Cha 2013; Cha/Weeden 2014; Busch 2013a). Aus der theoretischen Perspektive der *Gendered-Organizations von Joan Acker* (1990) können Arbeitszeitnormen in Berufen strukturelle Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt darstellen, die die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung, den weiteren beruflichen Verlauf sowie insgesamt berufliche Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten bei Männern beeinflussen. Aus dem Gendered-Organizations-Ansatz hat sich eine breite Forschung zur sogenannten Ideal-Worker-Norm (Correll/Bernard/Paik 2007; Wayne/Cordeiro 2003; Williams 2000; Blair-Loy 2004) entwickelt, die bislang hauptsächlich als ein Merkmal von Organisationen untersucht wurde (z. B. Bernhardt/Bünning 2017; Samtleben et al. 2019). Gleichzeitig wird in der Literatur betont, dass in Bezug auf die Ideal-Worker-Norm wichtige Differenzierungen entlang des Qualifikationsniveaus der Positionen bzw. der ausgeübten Berufe vorliegen (Acker 2006; Williams 2010; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Diese Forschungslücke wird in

dieser Arbeit aufgegriffen, indem das Konzept der Ideal-Worker-Norm zunächst von der Organisations- auf die Berufsebene übertragen wird, um den Einfluss von beruflichen Arbeitszeitnormen auf die Teilzeitübergänge von Männern sowie auf die Karrierechancen zu untersuchen.

Als nationaler Kontext bietet sich Deutschland für eine gezielte Ausrichtung des Forschungsvorhabens auf Berufsstrukturen als Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern aus zwei Gründen an. Zum einen zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt durch das sogenannte Berufsprinzip aus: Die im Ausbildungssystem erlernten Berufe strukturieren die spätere Positionierung im Arbeitsmarkt deutlich, was sich in vergleichsweise geringen Raten an Berufswechseln in den individuellen Erwerbsverläufen äußert (Blossfeld/Mayer 1988; Müller/Shavit 1998; Solga/Konietzka 2000; Mayer/Grunow/Nitsche 2010). Zum anderen ist im deutschen Arbeitsmarkt die berufliche Geschlechtersegregation im Vergleich zu anderen Ländern auf einem hohen Niveau ausgeprägt, was sich in den vergangenen Jahrzehnten kaum verändert hat (Hausmann/Kleinert 2014).

1.3 Längsschnittanalysen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern

Der dritte Beitrag zur Ungleichheitsforschung, den das vorliegende Buch leistet, ist die empirische Herangehensweise einer Längsschnittanalyse, die auf die Übergangsprozesse rund um die Teilzeitbeschäftigung von Männern abzielt. Die gleichstellungs- und sozialpolitisch orientierte Forschung zu Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeiten hat die Teilzeitbeschäftigung bislang hauptsächlich in Querschnittsanalysen und somit in statischen Momentaufnahmen untersucht (Delsen 1998; Lehndorff 2010; Brenke 2011; Klenner/Schmidt 2011; Thompson/Wheatley 2019). In diesen Studien werden teilweise die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung von Männern beleuchtet, allerdings lassen sich auf Basis von Querschnittsdaten weder Aussagen zu den tatsächlichen Übergangsprozessen in die Teilzeitbeschäftigung noch zu der Dauer der Teilzeitbeschäftigung zuverlässig treffen. Es liegen zwar vereinzelte Längsschnittanalysen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern vor, doch die Befunde aus diesen Studien verbleiben bislang bei einer Beschreibung der Teilzeitübergänge und es erfolgt keine genauere Analyse zu den Determinanten für diese Übergänge (Quack 1993; O'Reilly/Bothfeld 2002; Schäfer/Vogel 2005). Die Längsschnittanalysen in diesem Buch sind somit eine wichtige Ergänzung zu den bestehenden Forschungsbefunden. Denn um die Barrieren bzw. förderliche Faktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern zu identifizieren, ist vor allem ein besseres Verständnis der Übergangsprozesse notwendig.

Für dieses Buch bildet die Perspektive des Lebensverlaufs als etablierter Ansatz in der Ungleichheitsforschung den übergeordneten analytischen Rahmen (Mayer 2009; Elder/Johnson/Crosnoe 2003; Sackmann/Wingens 2001). Sie ermöglicht es, die Dynamik von Übergängen und Verläufen in den Blick zu nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung wird in den Kontext der individuellen Lebens- und Erwerbsver-

läufe von Männern eingebettet und es lässt sich berücksichtigen, dass Männer auf sehr unterschiedlichen Wegen in die Teilzeitbeschäftigung gelangen und diese auch wieder verlassen. Das ist zentral, denn diese Übergangswege bilden unterschiedliche Arbeitsmarktprozesse ab. Der Übergangsprozess aus einer Ausbildungsphase in die Teilzeitbeschäftigung gestaltet sich beispielsweise anders als der Übergangsprozess aus einer Vollzeittätigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung. Damit können, je nach Art des Übergangs, andere Erklärungsfaktoren relevant werden und dies gilt ebenso für die nachgelagerten Übergangsprozesse aus der Teilzeitbeschäftigung heraus. Das Konzept des Lebensverlaufs als endogener Kausalzusammenhang (Mayer/Blossfeld 1990) ist hierbei besonders hilfreich. Dadurch lässt sich berücksichtigen, wie sich zeitlich vorangehende Erfahrungen, Entscheidungen und Rahmenbedingungen auf die Teilzeitübergänge bei Männern auswirken können. In diesem Buch werden ausgewählte Teilzeitübergänge von Männern in den empirischen Analysen genauer untersucht. Im Fokus stehen die Übergänge aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung sowie der Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit. Damit wird der Schwerpunkt auf Reduzierungen und Erhöhungen von Arbeitszeiten in den Erwerbsverläufen von Männern gesetzt. Diese Übergänge zählen bislang zu den typischen Teilzeitübergängen von Männern (Schäfer/Vogel 2005). Im Vergleich zu anderen typischen Wegen, die im Zusammenhang mit einer Arbeitslosigkeit oder einer Ausbildungsphase stehen, können Teilzeitübergänge aus und in Vollzeittätigkeiten am ehesten als freiwillige Wechsel im Erwerbsverlauf interpretiert werden (vgl. für ähnliche Annahmen Untersuchungen zur Berufsmobilität: Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Damelang/Schulz/Vicari 2015). Die Perspektive des Lebensverlaufs ist darüber hinaus ein besonders guter analytischer Rahmen, um die Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten zu untersuchen. In diesem Buch werden daher die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf den Aufstieg in eine Leitungsposition als Übergangsprozess zusätzlich zu den Teilzeitübergängen untersucht. Damit stehen die folgenden *drei konkreten Forschungsfragen* im Mittelpunkt dieses Buchs. (1) Für den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung: Wie beeinflussen die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitnormen in Berufen bei Männern den Übergang von der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung? (2) Für die Erwerbschancen im Anschluss an Teilzeittätigkeiten: Welchen Einfluss haben die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitnormen in Berufen bei teilzeittätigen Männern auf einen Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung? (3) Für die beruflichen Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten: Zeigen sich für Männer Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten in Form von geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen? Welchen Einfluss haben die beruflichen Gelegenheitsstrukturen auf die Karrierenachteile durch Teilzeitbeschäftigung bei Männern?

Das Buch ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 und 3 geben zunächst einen Überblick über die bestehende Forschung zur Teilzeitbeschäftigung von Männern. *Kapitel 2* führt das Phänomen der Teilzeitbeschäftigung von Männern hauptsächlich deskriptiv ein. Hierbei wird die Notwendigkeit der analytischen Eingrenzung

sowie der Forschungsbedarf in Bezug auf eine dynamische Analyse von Teilzeitübergängen herausgearbeitet. In *Kapitel 3* werden etablierte Erklärungsansätze und entsprechende Befunde zur Teilzeitbeschäftigung von Männern sowie zum Zusammenhang von Teilzeitbeschäftigung und Aufstiegsprozessen vorgestellt. Dabei werden auch Befunde diskutiert, die darauf hinweisen, dass die berufliche Geschlechterkomposition und berufliche Arbeitszeitarrangements als strukturelle Determinanten für die Teilzeitübergänge von Männern angesehen werden können.

Kapitel 4 und 5 bilden den Theorieteil des vorliegenden Buchs. In *Kapitel 4* wird der Analyserahmen entwickelt, indem die Konzepte der Lebensverlaufsperspektive auf die Analyse der Teilzeitbeschäftigung von Männern angewendet werden. Es wird ebenfalls erläutert, inwiefern Berufe als Institutionen im Lebensverlauf verstanden werden können und welche Handlungstheorie für die Analysen in diesem Buch auf der Mikroebene zugrunde gelegt wird. *In Kapitel 5* werden schließlich die konkreten theoriegeleiteten Erwartungen zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und der beruflichen Arbeitszeitnormen für die drei unterschiedlichen Fragestellungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern hergeleitet.

Kapitel 6 bis 10 bilden den empirischen Teil des Buchs. In *Kapitel 6* wird das methodische Vorgehen für die empirischen Analysen aufgezeigt. Es wird beschrieben, wie die Indikatoren für die untersuchten Berufsmerkmale auf Basis der Mikrozensus-Daten gebildet werden, und es wird vorgestellt, wie die Teilzeitübergänge und Aufstiegsprozesse anhand der Lebensverlaufsdaten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS, Startkohorte 6, SUF 7.0.0) untersucht werden. Anknüpfend an die Forschungslücken der bisherigen Befunde erfolgt in *Kapitel 7* zunächst eine fundierte Deskription zur Entwicklung der regulären Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase. Ebenso wird die Entwicklung der einzelnen Berufsmerkmale seit Beginn der 1990er Jahre beschrieben und deren Zusammenhang mit dem beruflichen Anteil an regulären Teilzeittätigkeiten von Männern. Abschließend werden die verschiedenen Übergangsarten in reguläre Teilzeittätigkeiten hinein und aus regulären Teilzeittätigkeiten heraus vorgestellt, um die Relevanz der Vollzeit-Teilzeit-Übergänge in der Untersuchungsgruppe aufzuzeigen. In *Kapitel 8* wird der Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements für Männer auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung untersucht. In *Kapitel 9* werden die Analysen zum Wechsel von Männern aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit vorgestellt. In *Kapitel 10* werden die Konsequenzen der Teilzeittätigkeiten von Männern in den Blick genommen und es wird untersucht, wie sich eine Teilzeitbeschäftigung bei Männern auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit in eine Leitungsposition auswirkt. Hierbei wird analysiert, ob die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit möglicherweise auf unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen in den Berufen zurückgeführt werden können.

In *Kapitel 11* werden die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammengefasst und es wird diskutiert, welchen Beitrag sie zur Forschung zu Geschlechterungleichheiten und zur Debatte über gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse leisten. Gleichzeitig werden die Limitationen der durchgeführten Analysen kritisch gewürdigt sowie Anregungen für zukünftige Forschung vorgestellt, die sich als Anknüpfungspunkte aus diesem Buch ergeben.

2 Die Teilzeitbeschäftigung von Männern – eine empirische Bestandsaufnahme

„Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit." (Bauer 1999)

Innerhalb der Teilzeitbeschäftigung besteht eine beachtliche Heterogenität. Obwohl ein Großteil der Frauen Teilzeit arbeitet, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, gilt das bereits für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen (Blossfeld/Hakim 1997; O'Reilly/Fagan 1998; Klenner/Schmidt 2011). Das gilt im doppelten Sinne aber auch für Männer. Denn zum einen unterscheiden sich teilzeittätige Männer sehr deutlich von Frauen in Teilzeitbeschäftigung; zum anderen bestehen innerhalb der Gruppe der teilzeittätigen Männer ebenfalls große Unterschiede (Delsen 1998; Bauer 1999; Thompson/Wheatley 2019). Dieses Kapitel gibt einen umfassenden und weitgehend deskriptiven Überblick zum Phänomen der *Teilzeitbeschäftigung von Männern* mit Befunden aus dem Stand der bisherigen Forschung. Es werden zentrale Besonderheiten herausgearbeitet, aber auch Gemeinsamkeiten zwischen Männern und Frauen in der Teilzeitbeschäftigung identifiziert. Somit bildet dieses Kapitel die Grundlage, um das Konzept und die analytischen Eingrenzungen von Teilzeittätigkeiten näher zu bestimmen, die für die empirische Untersuchung in diesem Buch angewendet werden sollen. Darüber hinaus wird auf Basis dieses Überblicks deutlich, welche Forschungslücken in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern bestehen, an die das vorliegende Buch anknüpfen möchte.

Zu Beginn des Kapitels werden die Definitionen und Konzepte von Teilzeitbeschäftigung vorgestellt, die in der Forschung verwendet werden. Im Anschluss daran wird aufgezeigt, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland vorliegen und wie sich die Teilzeitbeschäftigung entwickelt hat. Danach werden die Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigung von Männern sowie die ersten vorliegenden Befunde zu Teilzeitübergängen bei Männern erläutert. Dann geht es noch einmal genauer um die Arbeitszeiten von teilzeittätigen Männern sowie um die Frage, wie groß der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung bei vollzeittätigen Männern überhaupt ausgeprägt ist. Es werden ebenfalls Befunde zu den Vor- und Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung anhand der Zufriedenheit, der Löhne und der Karriereaussichten erläutert. Abschließend werden die zentralen Ergebnisse und Erkenntnisse dieses Literaturüberblicks zusammengefasst.

2.1 Die Definition und Konzepte von Teilzeitbeschäftigung

In der Forschung werden unterschiedliche Definitionen von Teilzeitbeschäftigung angewendet, die zunächst darauf abzielen, Teilzeit- von Vollzeittätigkeiten abzugrenzen. In Abhängigkeit von den genutzten Daten werden hierfür in der Regel entweder Abgrenzungen auf Basis des *Stundenumfangs* oder der *Selbsteinschätzung*

der Beschäftigten verwendet (vgl. Karlshaus/Kaehler 2017a: 4). Im internationalen Vergleich ist die Definition von Teilzeitbeschäftigung über den Stundenumfang üblich, wobei hier in der Regel die Schwellen von 30 und 35 Wochenstunden für die Abgrenzung gegenüber Vollzeittätigkeiten verwendet werden (vgl. Roeters/Craig 2014: 187; Fagan et al. 2013: 4). In der Forschung zur Teilzeitbeschäftigung in Deutschland nutzen z. B. Längsschnittanalysen auf Basis des SOEP häufig die Selbsteinschätzung (Schäfer/Vogel 2005; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017). Die Verwendung der Arbeitsstunden ist dennoch weit verbreitet und hier nutzen empirische Analysen mit einem Fokus auf soziale Ungleichheiten und Geschlechterungleichheit in der Regel die Schwelle von 35 Wochenstunden (Wanger 2011; Giesecke 2009; Dieckhoff et al. 2016).

Durch die alleinige Abgrenzung zwischen Teilzeit- von Vollzeittätigkeiten wird allerdings vernachlässigt, dass die Arbeitszeit innerhalb der Teilzeitbeschäftigung deutlich schwanken kann und darunter Beschäftigungsverhältnisse mit deutlichen Unterschieden im Umfang der Arbeitszeit gezählt werden; d. h. hierzu zählen Tätigkeiten mit nur sehr wenigen Wochenstunden, aber auch mit einem Stundenumfang nahe der Grenze zur Vollzeitarbeit. Insbesondere in der Forschung zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen wird daher zwischen *vollzeitnaher, substanzieller und marginaler Teilzeitarbeit* unterschieden (vgl. Hakim 1996; Klenner/Schmidt 2011; Rüling 2001). Während für die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung verschiedene Grenzen genutzt werden (z. B. bereits mehr als 20 Wochenstunden bei Eichhorst et al. 2011, ab 25 Wochenstunden bei Klenner/Schmidt 2011), wird marginale Teilzeitarbeit recht einheitlich mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Wochenstunden definiert (Wolf 2014; Giesecke 2009; Klenner/Schmidt 2011). Dies hängt im Wesentlichen mit den Regelungen zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland zusammen, für die rechtlich über einen langen Zeitraum eine Obergrenze von 15 Wochenstunden galt.[2] Somit kann für den deutschen Kontext vor allem die Unterscheidung zwischen *regulärer Teilzeitarbeit* und *geringfügiger Beschäftigung* als zentral angesehen werden, die in der soziologischen Forschung zur Sozialpolitik und atypischen Beschäftigungsformen etabliert ist (Keller/Seifert 2013).

Zusätzlich dazu wird in der deutschen Arbeitsmarktforschung zwischen *freiwilliger* und *unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung* unterschieden. Das Konzept der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung wird bisher üblicherweise auf zwei Wegen operationalisiert. Welche Umsetzung angewendet wird, hängt dabei häufig von den verfügbaren Angaben ab, die in den genutzten Daten zur Verfügung stehen. So kann freiwillige Teilzeitbeschäftigung beispielsweise über die Gründe für die Teilzeit-

[2] Die 15-Stunden-Grenzen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wurde im Zuge der Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 abgeschafft, konkret in Artikel 2 Nr. 3 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002.

tätigkeit gemessen werden (vgl. Klenner/Schmidt 2011). Diese Angaben sind hauptsächlich in den Daten des Mikrozensus verfügbar, mit denen Querschnitts- und Trendanalysen möglich sind. In anderen Daten, die Längsschnittanalysen ermöglichen, sind diese Angaben hingegen häufig nicht enthalten. Eine zweite, etablierte Möglichkeit bietet der Abgleich der Arbeitszeiten mit den individuellen Arbeitszeitwünschen, wie sie in der Forschung genutzt wird, um Unter- und Überbeschäftigung und darüber dann die Unfreiwilligkeit von Teilzeittätigkeiten zu bestimmen (z. B. Rengers 2015; Iseke 2014; Seifert et al. 2016). Die Angaben, die für den Abgleich mit den Arbeitszeitwünschen benötigt werden, sind in den SOEP-Daten auf Jahresbasis enthalten und eignen sich damit prinzipiell für Längsschnittanalysen.

In der internationalen und vor allem in der US-amerikanischen Literatur wird darüber hinaus mit Blick auf Prekarisierungstendenzen im Arbeitsmarkt zwischen *guten* und *schlechten Teilzeitjobs* unterschieden, wobei zusätzlich zur Arbeitszeit weitere Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt werden, wie z. B. das Einkommen, die Befristung oder die Job- bzw. Arbeitszeitautonomie (Blank 1990; Tilly 1996; Kalleberg 2011). Darauf aufbauend berücksichtigen Haines/Doray-Demers/Martin (2018) in ihrer Studie für den kanadischen Kontext weitere Heterogenitätsmerkmale in der Teilzeitbeschäftigung, die vor allem bei Männern relevant sind. Sie schlagen vor, gute und schlechte Teilzeitjobs zusätzlich abzugrenzen gegenüber *Teilzeittätigkeiten während der Ausbildung* und Übergangs-Teilzeittätigkeiten, die tendenziell zu Beginn der Erwerbskarriere vorkommen. An die Unterscheidung von guten und schlechten Teilzeittätigkeiten knüpft eine umfassende Literatur zum Thema Teilzeitarbeit und Jobqualität an (vgl. für einen Überblick McDonald/Bradley/Brown 2009). Bei dieser Art der Einteilung von Teilzeittätigkeiten stimmen insgesamt viele Autor/innen darin überein, dass sich gute Teilzeitjobs durch ein höheres Stundenpensum auszeichnen (z. B. Thompson/Wheatley 2019; Haines/Doray-Demers/Martin 2018; McDonald/Bradley/Brown 2009).

2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen und die Entwicklung der Teilzeitquoten in Deutschland

Wie sich bereits in diesen Taxonomien andeutet, ist die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland vergleichsweise stark reguliert. In anderen Ländern wird sie häufiger von Vornherein mit prekärer Beschäftigung gleichgesetzt (z. B. für die USA Cassirer 2003). An dieser Stelle werden die wichtigsten rechtlichen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung in Deutschland seit der Wiedervereinigung kurz dargestellt. Zunächst wurde im Jahr 1992 im Rahmen von Elternzeitregelungen das Recht darauf eingeführt, dass Beschäftigte nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung innerhalb von drei Jahren auch mit einer reduzierten Arbeitszeit auf den früheren Arbeitsplatz zurückkehren können (Bächmann/Gatermann 2017). Im Jahr 1996 folgte unter anderem das Altersteilzeitgesetz, mit dem Teilzeitarbeit seither als Form des gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand mit einer

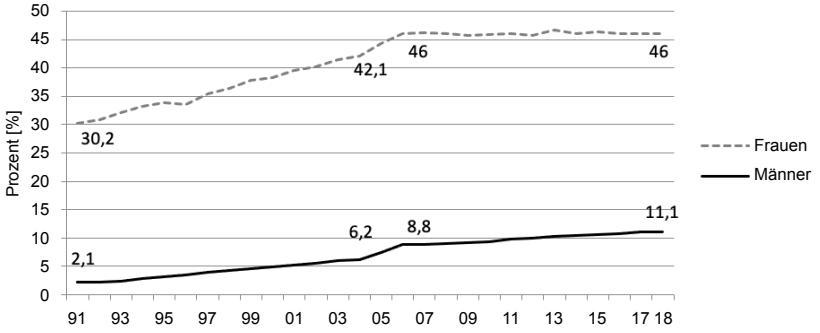
rechtlichen Grundlage unterstützt wird (vgl. Boecken 1998). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist bis heute die rechtliche Grundlage für die meisten Teilzeittätigkeiten. Es wurde im Jahr 2001 eingeführt und seitdem haben abhängig Beschäftigte in Deutschland einen rechtlichen Anspruch darauf, in Teilzeit zu arbeiten, wenn sie in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten angestellt sind und keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Wegen dieser letzten Einschränkungen wird der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit in der Literatur auch als *„right to request"* bezeichnet (z. B. Pollmann-Schult/Reynolds 2017: 834). Bei dem Teilzeit- und Befristungsgesetz handelt es sich um die Umsetzung der EUTeilzeitrichtlinie von 1997 (Rat der Europäischen Union, Richtline 97/81/EG), mit der die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten rechtlich verankert wurde und mit der viele EU-Mitgliedsstaaten einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit eingeführt haben (Buddelmeyer/Mourre/Ward 2004).

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz zielt sehr allgemein auf die Abgrenzung von Teilzeit- gegenüber Vollzeittätigkeiten ab: „Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. [...] Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt" (TzBfG § 2). Dadurch werden unterschiedliche Beschäftigungsformen unter der Teilzeitbeschäftigung subsumiert. Eine Form der Teilzeitarbeit sind reguläre Beschäftigungsverhältnisse, d. h. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung oder Beamtenverhältnisse in Teilzeit (Wanger 2015: 2). Daneben gibt es in Deutschland auch die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung. Nach SGB IV § 8 Abs. 1 können geringfügig Beschäftigte monatlich nur maximal 450 Euro verdienen (seit Januar 2013, davor 400 Euro). Sie zahlen keine Steuern und Sozialabgaben und haben somit auch nur in sehr geringem Umfang Anspruch auf Sozialleistungen (Keller/Seifert 2006: 237f.). Im Vergleich zu regulären Teilzeittätigkeiten gehen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse daher mit deutlich höheren Erwerbsrisiken einher (Wolf 2014; Giesecke 2009) und sie werden häufiger aus einer beruflichen Inaktivität heraus aufgenommen (Brenke 2011).

Teilzeittätigkeiten werden nach wie vor hauptsächlich von Frauen ausgeübt; doch auch Männer weisen zunehmend verkürzte Arbeitszeiten auf (Wanger 2015). Um zu veranschaulichen, wie sich die Teilzeitarbeit von Männern im Vergleich zu Frauen entwickelt hat, sind in Abbildung 2-1 die Teilzeitquoten für Frauen und Männer seit Beginn der 1990er Jahre für das gesamte Bundesgebiet dargestellt; die Differenzierung von regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten ist hierbei zunächst nicht berücksichtigt. In Abbildung 2-1 ist zu erkennen, dass Männer über den gesamten Zeitraum hinweg wesentlich niedrigere Teilzeitquoten aufweisen als Frauen. Im Jahr 1991 arbeiteten nur 2,1 % der abhängig beschäftigten Männer in Teilzeit. Bis zum Jahr 2004 ist ein Anstieg zu verzeichnen, der allerdings deutlich flacher bzw. langsamer verläuft als bei den Frauen. Im Jahr 2004 lag der Teilzeit-

anteil von Männern bei 6,2 %. Im Unterschied zu den Frauen setzt sich dieser Trend des langsamen Anstiegs für Männer weiter fort und im Jahr 2018 beträgt die Teilzeitquote der Männer 11,1 %. Damit ist die Teilzeitquote von Männern seit Beginn der 1990er Jahre um 9 Prozentpunkte angestiegen. Ausgehend von dem sehr niedrigen Niveau ist das eine deutliche Zunahme. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in Deutschland liegt insgesamt nahe am Durchschnitt der westlichen industrialisierten Länder (OECD 2018: 34, dort ausgewiesen für 2017 für Deutschland: 9,4 %; für OECD-Länder: 9,2 %).

Abbildung 2-1: Entwicklung der Teilzeitquote bei Männern und bei Frauen, 1991–2018



Quelle: Hobler/Pfahl/Spitznagel 2021 mit Daten des Mikrozensus: Als Teilzeitbeschäftigte sind abhängig Beschäftigte über 15 Jahren erfasst, die eine normalerweise geleistete Arbeitszeit von weniger als 32 Stunden pro Woche angeben.

Für Frauen hat die Teilzeitbeschäftigung in dem betrachteten Zeitraum dennoch stärker zugenommen als bei Männern. Im Jahr 1991 arbeiteten bereits 30,2 % der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit. Die Teilzeitquote ist hier vor allem bis 2004 deutlich angestiegen und liegt dann bei 42,1 %.[3] Seit 2006 stagniert die Teilzeitbeschäftigung von Frauen auf einem hohen Niveau von 46 %. Damit ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland seit Beginn der 1990er Jahre um 16 Prozentpunkte angestiegen und er zählt zu den höchsten unter den westlichen industrialisierten Ländern (OECD 2018: 33, dort ausgewiesen für 2017 für Deutschland: 36,8 %; für OECD-Länder: 25,5 %).[4]

[3] Aufgrund der Umstellung in der Datenerhebung in 2005 sind die Teilzeitquoten davor und danach nur mit Einschränkungen vergleichbar. Der Anstieg zwischen 2004 und 2005 dürfte weitgehend ein Artefakt der Datenerhebung darstellen.

[4] Nicht nur die Messkonzepte der Teilzeitarbeit, sondern auch die verwendeten Datenquellen können dazu führen, dass unterschiedlich hohe Teilzeitquoten berichtet werden. Vergleiche mit

Diese Entwicklung zeigt zum einen, dass in den Folgejahren der vorgestellten rechtlichen Anpassungen zur Teilzeitbeschäftigung keine deutlichen Veränderungen in den empirischen Trends zu erkennen sind. Daraus lässt sich schließen, dass die rechtlichen Maßnahmen zwar den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung gewiss unterstützt, aber mit großer Wahrscheinlichkeit nicht zusätzlich gefördert haben. Zum anderen zeigt sich in Bezug auf die Geschlechterunterschiede, dass ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung sowohl für Frauen als auch für Männer stattgefunden hat. Dennoch haben sich im Laufe der Zeit der Abstand zwischen den Teilzeitquoten von Frauen und Männern und damit die Geschlechterunterschiede *innerhalb* der Teilzeitarbeit sogar vergrößert (vgl. auch Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015).

In der Literatur liegen keine Zeitreihen zur Differenzierung regulärer und geringfügiger Teilzeitarbeit vor, daher können Ergebnisse hierzu nur punktuell berichtet werden. Sowohl die reguläre als auch die geringfügige Teilzeitarbeit sind weiterhin überwiegend ein Beschäftigungsmerkmal von Frauen (Keller/Seifert 2013: 23ff.). In Bezug auf die Differenzierung der Teilzeitformen nach Geschlecht zeigen sich allerdings überraschende Unterschiede. Während die Mehrheit aller teilzeitbeschäftigten Frauen im Jahr 2014 in regulären Beschäftigungsverhältnissen tätig war (67 %), war es bei Männern dagegen nur knapp die Hälfte (47 %) (Wanger 2015: 2). Das bedeutet umgekehrt, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unter teilzeittätigen Männern häufiger vorkommen als bei Frauen. Da sich diese Ergebnisse auf die gesamte Erwerbsbevölkerung ab dem Alter von 15 Jahren beziehen, deuten die Geschlechterunterschiede in den Teilzeitformen darauf hin, dass sich vor allem die Lebensphasen unterscheiden dürften, in denen Frauen und Männer typischerweise in Teilzeit arbeiten. Auf diese Zusammenhänge geht der nachfolgende Abschnitt genauer ein.

2.3 Charakteristika der Teilzeitbeschäftigung von Männern

Während die Forschung zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen sehr umfangreich und teilweise stark differenziert ist (z. B. Blossfeld/Hakim 1997; O'Reilly/Fagan 1998; Klenner/Schmidt 2011; Frodermann/Müller/Abraham 2013; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017; Dieckhoff et al. 2016; Durbin/Tomlinson 2014), liegen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern bisher vergleichsweise wenige und eher

Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen auf, dass die geringfügige Beschäftigung in den Daten des Statistischen Bundesamtes, die in der Regel auch die Grundlage für internationale Vergleiche sind, deutlich untererfasst ist (Körner et al. 2011). Dadurch kommen Studien, die z. B. auf Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit oder auf der IABArbeitszeitrechnung beruhen, zu deutlich höheren Teilzeitquoten für beide Geschlechter als Studien mit Daten des Statistischen Bundesamtes (z. B. Frauen: 57,8 %, Männer 20,2 %, Wanger 2015: 2).

deskriptive Befunde vor. Diese Befunde zeigen jedoch auf, dass nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen teilzeittätigen Frauen und Männern bestehen, die sich vor allem auf die Altersstruktur, die Haushaltszusammensetzung und die Motive bzw. Gründe für Teilzeitbeschäftigung beziehen (Bauer 1999; Delsen 1998; Klenner/Kohaut 2010; Lehndorff 2010; Connolly/Gregory 2010; Thompson/Wheatley 2019). Im Kern gehen diese Unterschiede darauf zurück, dass Teilzeitarbeit für Frauen häufig eine dauerhafte Beschäftigungsform darstellt, während sie für Männer typischerweise eine Erwerbstätigkeit in einer Übergangsphase ist (O'Reilly/Bothfeld 2002; Delsen 1998; Thompson/Wheatley 2019).

So sind Männer vornehmlich an den Rändern der Erwerbsbiografie in Teilzeit erwerbstätig und weisen damit in der Haupterwerbsphase, insbesondere in den Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren die geringsten Teilzeitanteile auf (Delsen 1998; Connolly/Gregory 2010). Für Frauen in dieser Altersspanne kommt Teilzeitarbeit aufgrund der hohen Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dagegen am häufigsten vor (ebd.). Darüber hinaus zeigt sich bei der Altersstruktur eine unterschiedliche Relevanz von regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten für Männer und Frauen. Interessant ist, dass sich reguläre Teilzeittätigkeiten für Männer recht gleichmäßig über die unterschiedlichen Altersgruppen verteilen; bei Männern im Alter von 25–29 und 60–64 Jahren zeigen sich lediglich leicht höhere Anteile an regulärer Teilzeitarbeit, für die älteren Männer vor allem in Form von Altersteilzeit (Wanger 2015). Bei Frauen hingegen steigt die reguläre Teilzeitbeschäftigung bis zum Alter von 49 Jahren kontinuierlich an (ebd.), was deren Relevanz insbesondere in der familienintensiven Phase mit kleinen Kindern unterstreicht. Nach dem Alter von 49 Jahren sind die Anteile an regulärer Teilzeitbeschäftigung bei Frauen dann langsam rückläufig (ebd.). Für die geringfügige Teilzeitbeschäftigung zeigt sich überraschenderweise eine Gemeinsamkeit. Bei beiden Geschlechtern ist sie vor allem während der Ausbildung (unter 24 Jahren) und nach der Verrentung (über 64 Jahren) häufig; bei Frauen nehmen geringfügige Teilzeittätigkeiten bereits ab dem Alter von 45 Jahren allmählich zu, um Pflegetätigkeiten übernehmen zu können (ebd.). Der Befund, dass Teilzeitarbeit für Männer in der Haupterwerbsphase besonders selten vorkommt, geht somit hauptsächlich auf die unterschiedliche Zusammensetzung von regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten in den einzelnen Altersgruppen zurück.

Abgeleitet aus dieser auf Lebensphasen bezogenen Nutzung von Teilzeitarbeit zeigen sich entsprechend deutliche Unterschiede in den Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen. Während Frauen am häufigsten familiäre Gründe für die Teilzeitbeschäftigung nennen, weil sie Kinder betreuen oder für pflegebedürftige Personen sorgen (51 %), sind diese Gründe für teilzeittätige Männer im Durchschnitt eher selten (6,8 % in ebd.: 3, vgl. auch Klenner/Schmidt 2011). Stattdessen arbeiten Männer am häufigsten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden können (26,8 %) oder weil sie an einer Aus- und Weiterbildung teilnehmen (26,4 %, ebd.). Doch diese Relevanz von Gründen geht im

Wesentlichen auf die Komposition der teilzeittätigen Männer in Bezug auf die Altersstruktur und Familienkonstellation zurück. Werden teilzeittätige Männer danach differenziert, ob sie Kinder haben oder nicht, so zeigt sich für Väter, dass sie häufiger aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten (34,1 %) als dass sie keine Vollzeitstelle finden können (19,8 %, Hobler/Pfahl/Hentschel 2021: 1). Teilzeitarbeit wird also auch von Vätern für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt. Diese Befunde verdeutlichen, dass von der Individual- und Haushaltsebene wichtige Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung und für die Geschlechterunterschiede in der Teilzeitarbeit ausgehen (Steiber/Haas 2010; Kühhirt 2012; Schober 2013; Wanger 2015). Gleichzeitig gibt es in der Forschung Hinweise darauf, dass Faktoren auf der Individual- und Haushaltsebene vor allem für die Erklärung der Teilzeitarbeit von Frauen relevant sind und weniger für die Teilzeitarbeit von Männern (Althaber/Leuze 2020) .

Eine der ersten Studien zur Teilzeitbeschäftigung von Männern in Deutschland wurde in den 1980er Jahren im damaligen Bundesgebiet durchgeführt. Mit einer Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden wurden in dieser Studie die Motive und Konsequenzen der Teilzeitarbeit von Männern untersucht, die bis zu 55 Jahre alt waren und ihre Arbeitszeit freiwillig reduziert hatten (Strümpel et al. 1988). Demnach arbeiten Männer zwar auch freiwillig in Teilzeit, um sich aktiv an der Kinderbetreuung zu beteiligen, und um ihren Partnerinnen die Berufstätigkeit zu ermöglichen. Häufig geht es diesen Männern aber auch darum, durch Teilzeitarbeit mehr Zeit entweder für sich selbst oder für das Zusammensein mit der Partnerin zu haben (ebd.: 56). Nach Ergebnissen dieser Studie geht das Bestreben von Männern mit einer freiwilligen Arbeitszeitreduzierung insgesamt auf eine ausgeprägte postmaterialistische Werthaltung zurück (ebd.: 166). Übereinstimmend damit konstatieren Grossenbacher/Udris (2000) für die Schweiz, dass sich teilzeittätige Männer mit einem vollzeitnahen Stundenumfang dadurch auszeichnen, dass ihnen zum einen Zeit für die Kinder und Partnerschaft sowie für Aspekte der Selbstverwirklichung, wie z. B. für Hobbys, im Vergleich zu vollzeittätigen Männern wichtiger sind. Zum anderen messen teilzeittätige im Vergleich zu vollzeittätigen Männern der beruflichen Karriere weniger Wert bei (ebd.). Hervorzuheben ist allerdings, dass die Umsetzung eines Reduzierungswunsches eine gewisse Hartnäckigkeit von Männern voraussetzt und damit auch die Bereitschaft, ihr Interesse an Teilzeitarbeit selbst gegen Widerstände im Betrieb von Seiten der Vorgesetzten und Kollegen zu verfolgen (Strümpel et al. 1988: 75f., 166). Für Männer scheinen also deutliche Barrieren für eine Teilzeitbeschäftigung im Kontext ihrer Erwerbstätigkeit vorzuliegen. In der Folge weisen Männer in der Haupterwerbsphase, die freiwillig Teilzeit arbeiten, eine Selektivität in Bezug auf ihre Motive und individuellen Einstellungen auf im Vergleich zum Durchschnitt aller Männer in Teilzeitbeschäftigung.

Männern in Teilzeitarbeit zeichnen sich darüber hinaus durch weitere Selektionsmerkmale aus. So sind teilzeittätige Männer nicht nur im Vergleich zu

teilzeittätigen Frauen häufiger alleinstehend und ohne Kinder, sondern auch im Vergleich zu vollzeittätigen Männern (Bauer 1999). Sie haben häufiger mindestens das Abitur und sind gleichzeitig häufiger entweder auf mittleren Angestelltenpositionen oder als un- und angelernte Arbeiter tätig (ebd.). Erwartungsgemäß sind auch Männer häufiger im Dienstleistungsbereich in Teilzeit erwerbstätig; dadurch dass der Anteil an Kleinst- und Kleinbetrieben im Dienstleistungsbereich wesentlich höher ist als im produzierenden Gewerbe, arbeiten teilzeittätige Männer – ganz ähnlich wie auch teilzeittätige Frauen – häufiger in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten als vollzeittätige Männer (ebd.).

Während für Frauen in Ost- und Westdeutschland große Unterschiede in der Nutzung von Teilzeitarbeit vorliegen (Vogel 2009; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017), scheint dies für Männer nicht der Fall zu sein. Die Teilzeitquote von Männern war im Jahr 2014 in beiden Landesteilen ähnlich hoch (10,1 % in West; 12,2 % in Ost), während sie für Frauen in Westdeutschland mit 48,9 % deutlich höher ausfiel als in Ostdeutschland mit 38,4 % (Rengers 2015: 25). Differenzierte Analysen zu den Unterschieden zwischen teilzeittätigen Männern in Ost- und Westdeutschland in Bezug auf die Struktur der Teilzeitarbeit oder auf die Motive liegen bislang nicht vor.

Neben den Befunden zur Teilzeitbeschäftigung von Männern auf der Individualebene liegen im Forschungsstand ebenso Ergebnisse zur Teilzeitarbeit aus der Perspektive der Betriebe und somit zur Nachfrageseite vor. Hier zeigt sich überraschenderweise, dass zwar ein Großteil der Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst Teilzeitarbeit nutzt, wenn die geringfügige Beschäftigung mitgerechnet wird (Klenner/Kohaut 2010: 217); aber weit weniger Betriebe beschäftigen tatsächlich reguläre Teilzeitkräfte. Im Jahr 2004 waren es nur 39 % der Betriebe (Wanger 2006b: 1). Am häufigsten sind das Betriebe in den Bereichen soziale Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung sowie Finanzen und Versicherungen, die gleichzeitig hohe Frauenanteile aufweisen (ebd.). Betriebe nutzen die Teilzeitbeschäftigung zwar, um die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten zu realisieren, die Hauptmotivation für den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung stellen allerdings betriebliche Gründe dar; hierzu zählen der aktuelle Personalbedarf und die Senkung von Lohnkosten, flexible Betriebszeiten und die Vermeidung von wenig ausgelasteten Arbeitszeiten, aber auch die Überbrückung vorübergehender Engpässe (Klenner/Kohaut 2010: 210; Wanger 2006b: 3). Ist die Teilzeitarbeit hauptsächlich betrieblich motiviert, kann das den Beschäftigteninteressen z. B. nach einer Verlängerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Das trifft vor allem für Positionen auf der unteren Stufe der betrieblichen Hierarchie zu (Klenner/Kohaut 2010: 210; Klenner/Lott 2016: 24). Diese Ergebnisse sprechen also dafür, dass unfreiwillige Teilzeitarbeit bei Männern typischerweise bei gering qualifizierten Tätigkeiten vorkommt.

2.4 Längsschnittanalysen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern

Wie bereits deutlich wurde, erfüllt die Teilzeitbeschäftigung unterschiedliche Funktionen in den Lebensverläufen von Männern und Frauen. Dies zeigt sich auch in der Längsschnittperspektive, wenn die Übergänge in die Teilzeitarbeit und aus der Teilzeitarbeit heraus untersucht werden. Für Frauen wurden Teilzeitübergänge bisher recht differenziert untersucht – sowohl für Deutschland als auch im internationalen Vergleich (Vogel 2009; O'Reilly/Bothfeld 2002; Frodermann/Müller/Abraham 2013; Dieckhoff et al. 2016; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017; Kitterod/Ronsen/Seierstad 2013). Ein zentrales Ergebnis dieser Studien ist, dass Frauen eine Teilzeitbeschäftigung besonders häufig aus einer Inaktivität heraus aufnehmen, wie z. B. aus einer Elternzeit. Dies wird von ihnen aber selten als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt genutzt, sondern vielmehr als eine dauerhafte Erwerbsstätigkeit mit reduzierter Stundenzahl (O'Reilly/Bothfeld 2002; Vogel 2009; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017).

Wenig überraschend gestalten sich die Teilzeitübergänge von Männern deutlich anders. Hierzu liegen einige deskriptive Analysen vor, die durchgehend die Daten des Sozio-ökonomischen Panels nutzen und sich somit bislang nur auf den deutschen Kontext beziehen. Eine Differenzierung nach regulärer und geringfügiger Teilzeit wird dabei nicht vorgenommen und die Analysen beziehen sich in der Regel auf die gesamte Erwerbsbevölkerung ab dem Alter von 16 Jahren. Die vorliegenden Studien untersuchen unterschiedliche Zeitabschnitte, beginnend mit den 1980er Jahren bis zum Jahr 2002, und es zeigen sich zwei zentrale Ergebnisse. Zum einen können für Männer nicht nur ein, sondern insgesamt drei Erwerbszustände sowohl für den Übergang in die Teilzeitarbeit als auch im Anschluss an Teilzeittätigkeiten als typisch angesehen werden. Das sind Ausbildungen, Vollzeittätigkeiten oder Phasen der Arbeitslosigkeit, wobei Übergänge aus Ausbildungen in Teilzeitarbeit bei Männern besonders häufig vorkommen. Zum anderen scheint sich die Bedeutung dieser drei Übergangsarten im Laufe der Zeit dahingehend zu ändern, dass Übergänge aus Vollzeittätigkeiten oder aus einer Phase der Arbeitslosigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung wichtiger werden. Quack (1993: 155f.) ermittelt unter den teilzeitbeschäftigten Männern in den 1980er Jahren zunächst einen Anteil von 50 % mit Übergängen aus der Ausbildung in die Teilzeitarbeit und 28 % mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen; Übergänge im Anschluss an eine Arbeitslosigkeit sind mit 9 % dagegen vergleichsweise selten. Bei O'Reilly/Bothfeld (2002: 423) bestätigt sich das Verhältnis für diese drei Übergangswege für den Zeitraum der frühen 1990er Jahre. Diese beiden Studien konzentrieren sich allerdings auf Westdeutschland. Schäfer und Vogel (2005) untersuchen den Zeitraum 1995 bis 2002 und beziehen zusätzlich ostdeutsche Männer mit ein. Dadurch können sie aufzeigen, dass Vollzeit-Teilzeit-Übergänge und auch Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in die Teilzeitbeschäftigung als relevanter einzuschätzen sind. Der Anteil an Vollzeit-Teilzeit-Übergängen liegt auch in dieser Studie für westdeutsche

Männer bei 30 %; für ostdeutsche Männer fällt er mit 35 % etwas höher aus (ebd.). In Westdeutschland kommen zwar nur 12 % der teilzeittätigen Männer aus einer Arbeitslosigkeit; bei den ostdeutschen Männern kommt das mit 25 % deutlich häufiger vor (ebd.: 134). Die Häufigkeit von Übergängen aus vorangegangenen Ausbildungsphasen lässt sich in dieser Studie nicht genau bestimmen, da sie gemeinsam mit Elternzeiten und Phasen als Hausmann/-frau eine übergeordnete Kategorie bilden. Diese Kategorie ist für westdeutsche Männer mit 40 % wesentlich stärker besetzt als für ostdeutsche Männer (30 %). Vorsichtig interpretiert sprechen die Ergebnisse von ebd. (2005) dafür, dass die Relevanz von Übergängen aus der Ausbildung in die Teilzeitarbeit abnimmt. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland in den Anteilen für den Übergang aus der Vollzeit-in die Teilzeitbeschäftigung am geringsten ausgeprägt; somit hat dieser Übergangsweg für Männer in beiden Landesteilen eine ähnliche Bedeutung.

Bei dem Über*gang aus der Teilzeitarbeit* heraus sind für Männer dieselben drei Erwerbszustände als Zielzustand relevant. Im Anschluss an Teilzeittätigkeiten wechseln Männer in der Regel in eine Ausbildungsphase, in eine Vollzeittätigkeit oder in eine Arbeitslosigkeit (Quack 1993; Schäfer/Vogel 2005). Auch hierbei zeigt sich, dass vor allem die Übergangswege in die Ausbildung und in die Arbeitslosigkeit für ost- und westdeutsche Männer eine unterschiedliche Bedeutung haben, der Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung aber in beiden Landesteilen mit ca. 30 % ähnlich häufig vorkommt (Schäfer/Vogel 2005: 134) .

Darüber hinaus sind die *Dauern der Teilzeittätigkeiten* von Männern im Vergleich zu denen der Frauen deutlich kürzer (Quack 1993; O'Reilly/Bothfeld 2002; Schäfer/Vogel 2005). Ein Großteil der Männer beendet die Teilzeittätigkeit bereits nach einem Jahr; nach 5 Jahren üben nur noch ca. 8 % ihre Teilzeittätigkeit weiter aus (Schäfer/Vogel 2005: 134). Nach einem Jahr sind hingegen mehr als die Hälfte der Frauen weiterhin in Teilzeit tätig; nach 5 Jahren liegt dieser Anteil bei ca. 25 % (ebd.). Entsprechend lässt sich daraus schlussfolgern, dass Teilzeittätigkeiten für Männer im Vergleich zu Frauen in der Tat nur eine Übergangsphase darstellen und in der Regel keinen dauerhaften Charakter haben. Wegen der geringen Teilzeitquote von Männern ist auch die Bedeutung von *Teilzeitarbeit in den Erwerbsverläufen von Männern* insgesamt sehr gering. Erstaunlicherweise zeigen sich in der Kohortenfolge keine deutlichen Unterschiede in der Häufigkeit von Teilzeitphasen in den Erwerbsverläufen bei Männern (Simonson/Gordo/Kelle 2014: 10). Dies unterstreicht die spezifische Nutzung von Teilzeitarbeit bei Männern an den Rändern ihrer Erwerbsbiografien. Während Teilzeitarbeit also ein deutliches Diskontinuitätselement in den Erwerbsverläufen von Frauen darstellt (Klammer 2007; Simonson/Gordo/Titova 2011), trägt sie bisher zu keiner erkennbaren Diskontinuität in den Erwerbsverläufen von Männern bei.

Die drei typischen Übergangswege von Männern in die Teilzeitbeschäftigung und aus ihr heraus spiegeln die Heterogenität in der Teilzeitbeschäftigung von Männern wider, die im Wesentlichen auf die lebensphasenbezogene Nutzung

zurückgeht. In der Literatur zur beruflichen Mobilität im Erwerbsverlauf wird die Freiwilligkeit von Berufswechseln häufig darüber approximiert, dass ein Berufswechsel ohne eine Erwerbsunterbrechung stattgefunden hat (z. B. Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Damelang/Schulz/Vicari 2015). In Anlehnung an dieses Vorgehen kann angenommen werden, dass es sich für Männer bei den Übergängen aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und auch bei dem Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten eher um freiwillige Teilzeitübergänge handelt als bei den Übergängen aus Ausbildungsphasen und aus einer Arbeitslosigkeit.

2.5 Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Männern

In diesem Abschnitt werden Befunde zu den Arbeitszeiten von Männern vorgestellt. Zum einen geht es darum aufzuzeigen, welchen Arbeitszeitumfang Männer in Teilzeitbeschäftigung aufweisen. Zum anderen soll aber auch erläutert werden, ob ein gewisses Potenzial dafür vorliegt, dass mehr Männer in Teilzeit arbeiten würden als bisher und wo dieses Potenzial möglicherweise liegen könnte. Dafür werden im Folgenden hauptsächlich Ergebnisse zu Wünschen nach Arbeitszeitreduzierungen von Männern vorgestellt. Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen für Deutschland nutzen teilweise unterschiedliche Datenquellen, wie z. B. Daten des SOEP, der BauAArbeitszeitbefragung oder des Mikrozensus und kommen insgesamt zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Holst 2009; Wanger 2011; Harnisch/Müller/Neumann 2018; Brauner/Wöhrmann/Michel 2018; Rengers 2015). An dieser Stelle beziehe ich mich exemplarisch auf Ergebnisse aus der Auswertung von Wanger und Weber (2014) auf Basis der SOEP-Daten von 2012, die die Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche sowohl für Frauen und Männer als auch differenziert für reguläre und geringfügige Teilzeittätigkeiten ausweisen.

Ein robuster Befund aus der Forschung ist zunächst, dass Männer generell mehr Stunden arbeiten als Frauen (Holst 2009; Wanger 2011; Harnisch/Müller/Neumann 2018; Brauner/Wöhrmann/Michel 2018; Rengers 2015). In Tabelle 2-1 sind die üblichen Angaben zu vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten für Männer und Frauen nach Erwerbsform differenziert dargestellt. Es zeigt sich, dass Männer auch in der regulären Teilzeitbeschäftigung einen höheren vertraglichen Stundenumfang als Frauen realisieren. Dies deutet darauf hin, dass Männer in regulären Teilzeittätigkeiten häufiger im vollzeitnahen Stundenbereich beschäftigt sind. Darüber hinaus verweist die Forschung auch darauf, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Regel höher sind als die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden (Wanger 2011; Holst 2009; Harnisch/Müller/Neumann 2018; Brauner/Wöhrmann/Michel 2018; Rengers 2015). In Tabelle 2-1 wird deutlich, dass auch regulär teilzeitbeschäftigte Männer mit 26,2 Wochenstunden im Durchschnitt mehr arbeiten als vertraglich vorgesehen ist (24,5 Wochenstunden). Im Vergleich dazu haben vollzeittätige Männer nicht nur die höchsten tatsächlichen Arbeitszeiten; für sie fällt auch der Unterschied zu den vertraglichen Arbeitszeiten

deutlich größer aus (44,2 gegenüber 39,2 Wochenstunden). An den gewünschten Arbeitszeiten ist in Tabelle 2-1 zu erkennen, dass regulär teilzeittätige Männer ihre Arbeitszeit gern ausweiten, vollzeitbeschäftigte Männer hingegen ihre Arbeitszeit gern reduzieren würden. Männer in regulären Teilzeittätigkeiten wünschen sich durchschnittlich eine Arbeitszeit von 29,4 Wochenstunden und damit einen deutlich vollzeitnahen Stundenumfang. Diese gewünschte Arbeitszeit ist höher als ihre vertragliche und auch als ihre tatsächliche Arbeitszeit, was dafür spricht, dass teilzeittätige Männer vor allem ihre vertragliche Arbeitszeit erhöhen möchten und dabei noch über die bereits geleistete Mehrarbeit hinausgehen würden. Für die vollzeittätigen Männer liegt die im Durchschnitt gewünschte Arbeitszeit nahe der vertraglichen Arbeitszeit. Somit besteht bei vollzeittätigen Männern vor allem der Wunsch, die Mehrarbeit zu reduzieren und zunächst einmal die tatsächliche Arbeitszeit an die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anzupassen.

Tabelle 2-1: Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit von Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus, 2012

	Vollzeit		**Reguläre Teilzeit**		**Geringfügige Beschäftigung**		**Alle**	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6	42,0	32,0
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1	38,3	29,9
Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)	39,2	36,3	27,4	25,6	21,3	17,5	37,9	30,0
Differenz (3–2)	*–0,4*	*–2,2*	*+4,9*	*+2,7*	*+6,5*	*+6,5*	*–0,3*	*+0,0*

Quelle: Wanger/Weber 2014: 2 auf Basis der SOEP-Daten von 2012. Angaben von Durchschnittwerten in Stunden.

Diese Ergebnisse zeigen sich ebenfalls in Studien für Deutschland, die neben den SOEP-Daten auch andere Datenquellen genutzt haben (vgl. Holst 2009; Wanger 2011; Harnisch/Müller/Neumann 2018; Brauner/Wöhrmann/Michel 2018; Rengers 2015). Somit lässt sich aus den Befunden schlussfolgern, dass die tatsächliche Arbeitszeit von Männern häufig nicht den individuellen Arbeitszeitwünschen entspricht. Im internationalen Vergleich zeigt sich unter anderem, dass sich in Deutschland die Realisierung von individuellen Arbeitszeitwünschen – insbesondere in Bezug auf Teilzeitarbeit – schwieriger gestaltet als in anderen Ländern wie z. B. in den Niederlanden oder in Großbritannien (Dekker 2008). Da sich dieselben Tendenzen, die hier für Männer vorgestellt wurden, ebenfalls für Frauen zeigen (ebd.), liegt im Grunde keine ausgeprägte Geschlechtertypik in den Arbeitszeitwünschen vor, sondern die Arbeitszeitwünsche von Männern sind weitgehend bestimmt durch ihren Beschäftigungsstatus in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung. Dies schlägt

sich schließlich in entsprechenden Arbeitsmarktstrukturen nieder: In Branchen und Berufen mit einem hohen Anteil an Männern und Vollzeitbeschäftigten haben Männer häufiger den Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit als in Berufen mit einem hohen Anteil an Frauen und Teilzeitkräften (Brauner/Wöhrmann/Michel 2018: 21).

Auch wenn ca. 31 % der vollzeittätigen Männer den Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit haben (Wanger/Weber 2014: 2), so haben sie im Allgemeinen aber keinen ausgeprägten Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit hinein in den Bereich einer Teilzeitbeschäftigung, was auch durch Ergebnisse aus multivariaten Analysen gestützt wird (Pollmann-Schult 2009). Gleichzeitig zeigt sich, dass Verkürzungswünsche bei Männern deutlich von der Lebensphase abhängig sind. Die sogenannte „Rush-Hour des Lebens" (Bittman/Wajcman 2000; Bertram/Bujard/Rösler 2011) führt dazu, dass Väter kleiner Kinder ebenso wie Mütter vor der Herausforderung einer erhöhten zeitlichen Belastung stehen (vgl. Auswertungen aus der letzten Zeitverwendungserhebung von 2012/2013: Statistisches Bundesamt 2015, 2017). Trotz eines gestiegenen Engagements in der Kinderbetreuung empfinden Väter heute die Zeit, die sie für ihre Kinder zur Verfügung haben, als nicht ausreichend. Etwa ein Drittel der Väter wünscht sich mehr Zeit für die Betreuung der Kinder (Statistisches Bundesamt 2015). Eine zentrale Studie zu den Arbeitszeitwünschen von Vätern belegt, dass sich der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit erst bei den jüngeren Kohorten von Vätern zeigt, die nach 1960 geboren sind (Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Studien mit experimentellen Designs verweisen zusätzlich darauf, dass die aktive Beteiligung in der Familie sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heute Frauen wie auch Männern gleichermaßen wichtig ist (Vandello et al. 2013). Das größte Potenzial bzw. der größte Bedarf für mehr Teilzeitarbeit bei Männern liegt daher in der Haupterwerbsphase beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Allerdings ermitteln Brauner/Wöhrmann/Michel (2018) mit Daten der BauAArbeitszeitbefragung von 2017, dass Männer *in unterschiedlichen Lebensphasen*, die mit einer höheren Belastung einhergehen können, ähnlich häufig einen Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten haben. Ähnliche Anteile mit diesem Wunsch nennen beispielsweise Männer mit Kindern unter 6 Jahren (57 %), Männer mit älteren Kindern ab 13 Jahren (56 %) ebenso wie Männer, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen (58 %), aber auch Männer im Alter zwischen 30 und 49 Jahren ohne Kinder oder Pflegeaufgaben (56 %, Brauner/Wöhrmann/Michel 2018: 25). Letzteres kann darauf hindeuten, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bei Männern möglicherweise ein allgemeines Phänomen der Rush-Hour des Lebens sein kann und nicht allein Väter betrifft.

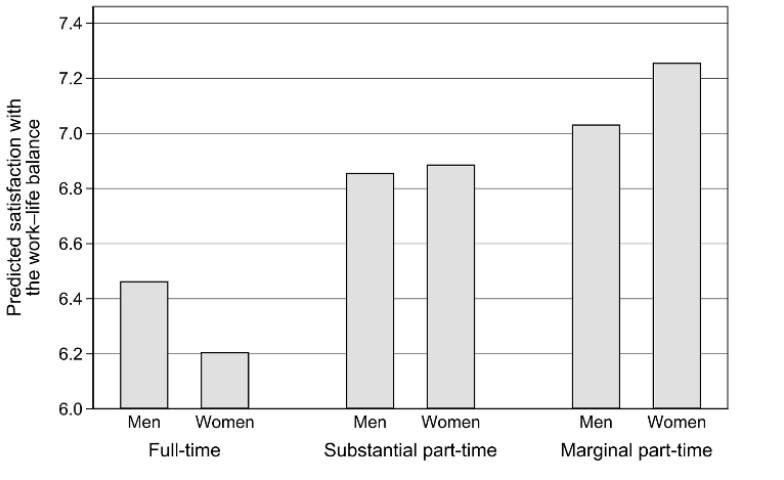
In der Forschung zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen wird ebenfalls diskutiert, dass individuelle Präferenzen in der Regel Kompromisse darstellen zwischen dem, was wünschenswert ist, und dem, was machbar ist. Das bedeutet, dass sich die Präferenzen durchaus häufig ändern, wenn sich die objektiven Rahmen-

bedingungen verändern (Bielenski/Bosch/Wagner 2002: 16). Aus dieser Perspektive ist das Interesse von Männern an einer Reduzierung der Arbeitszeit und an Teilzeitarbeit also durchaus kontextabhängig und kann unter anderem mit den Konsequenzen zusammenhängen, die mit einer Teilzeitbeschäftigung einhergehen.

2.6 Der Preis flexibler Arbeitszeitmodelle: Berufliche Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung

In diesem Abschnitt werden nun Befunde aus dem Forschungsstand zu der Frage vorgestellt, mit welchen Konsequenzen die Teilzeittätigkeiten von Männern einhergehen können. Hierbei geht es um die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Zufriedenheit, das Einkommen und auf die beruflichen Karrierefortschritte, die in der Forschung als Outcome bisher untersucht wurden.

Abbildung 2-2: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von Männern und Frauen nach Erwerbsform



Quelle: Beham et al. 2019: 392 mit Daten des European Social Survey 2010, 22 europäische Länder, darunter auch Deutschland.

In Bezug auf die *Zufriedenheit* zeigen aktuelle international vergleichende Studien, dass Teilzeitarbeit offensichtlich das hält, was es verspricht: Sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen als auch teilzeitbeschäftigte Männer sind zufriedener mit der Work-Life-Balance als Vollzeitbeschäftigte und erleben weniger Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben (Beham et al. 2019; Roeters/Craig 2014). In der Studie von Beham et al. (2019) werden auf Basis der Daten des European

Social Survey unter anderem Geschlechterunterschiede differenziert für die verschiedenen Teilzeitformen untersucht. Es zeigt sich, dass bei regulären Teilzeittätigkeiten keine Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bestehen und Männer hier ein vergleichbar hohes Zufriedenheitsniveau aufweisen wie Frauen (vgl. Abbildung 2-2).[5] Wenig überraschend haben sowohl Männer als auch Frauen in marginalen Teilzeittätigkeiten noch einmal höhere Zufriedenheitswerte. Wie bereits erläutert, stellen marginale und reguläre Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Männern sehr unterschiedliche Gruppen dar. So werden marginale Teilzeittätigkeiten von Männern hauptsächlich während oder kurz nach der Ausbildung und weniger als eine hauptsächliche Erwerbstätigkeit ausgeübt. Auch wenn in den Berechnungen von ebd. (2019) Altersgruppen und Elternschaft als Erklärungsfaktoren kontrolliert wurden, die die Lebensphase der Männer und Frauen anzeigen, können die Unterschiede in der Zufriedenheit möglicherweise auf eine darüber hinausgehende Heterogenität zurückgeführt werden. So hängen die verfügbaren Arbeitszeitoptionen beispielsweise sehr eng mit der Art der ausgeübten Tätigkeit und genaueren beruflichen Positionen zusammen (Klenner/Lott 2016).

Die Auswirkung von Teilzeitarbeit auf die *Arbeitszufriedenheit* wurde ebenfalls in früheren Studien untersucht. Hierzu finden sich in der Literatur insgesamt sehr unterschiedliche Ergebnisse (vgl. Iseke 2014 für eine Diskussion). Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Teilzeitbeschäftigung keinen erkennbaren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausübt und hierbei kaum Unterschiede zwischen den Ländern erkennbar sind (Roeters/Craig 2014). In einer Studie für den deutschen Kontext wurde auf Basis von SOEP-Daten allerdings aufgezeigt, dass die Arbeitszufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten deutlich davon abhängt, ob sie sich eine höhere Arbeitszeit wünschen und daher unterbeschäftigt sind (Iseke 2014). In dem Fall sind Teilzeitbeschäftigte unzufriedener mit ihrer Arbeit. Im Gegenzug zeichnen sich diejenigen, die keine deutlichen Arbeitszeitdiskrepanzen aufweisen und daher freiwillig in Teilzeit beschäftigt sind, tendenziell durch eine höhere Arbeitszufriedenheit aus. Da sich diese unterschiedlichen Zusammenhänge in der Gesamtbetrachtung aufheben, ist es daher wichtig zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Teilzeittätigen zu differenzieren.

In Bezug auf die *Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf den Lohn* liegen in der Forschung sowohl für Deutschland als auch für andere Länder klare Belege für Lohneinbußen durch Teilzeitbeschäftigung vor. Diese Befunde in der internationalen Literatur beziehen sich überwiegend auf Frauen. Übereinstimmend kommen diese Studien allerdings zu dem Ergebnis, dass unbereinigt zwar ein

[5] Reguläre Teilzeitarbeit ist in dieser Studie operationalisiert als eine Erwerbstätigkeit mit einer Arbeitszeit von 21–34 Wochenstunden; Erwerbstätigkeiten mit einer Arbeitszeit von < 21 Wochenstunden werden als marginale Teilzeittätigkeiten gezählt.

deutlicher Lohnabschlag durch die Teilzeitbeschäftigung vorzufinden ist; diese Lohnnachteile lassen sich in multivariaten Analysen aber hauptsächlich auf die berufliche Segregation von Frauen und gleichzeitig von Teilzeitarbeit zurückführen (Bell/Freeman 2001; Wolf 2014; Bardasi/Gornick 2008; Manning/Petrongolo 2008; Matteazzi/Pailhé/Solaz 2014; Altavilla et al. 2007). Für Deutschland liegen insgesamt drei Analysen zur Auswirkung von Teilzeittätigkeiten auf den Lohn vor, die die SOEP-Daten verwenden (Bünning 2016, Wolf 2014, Brehmer & Seifert 2008). Die Studie von Bünning (2016) konzentriert sich auf die Löhne von Vätern; Brehmer und Seifert 2008 analysieren die Lohnabschläge durch Teilzeittätigkeiten getrennt nach Geschlecht, aber zusätzlich differenziert nach weiteren atypischen Beschäftigungsmerkmalen wie z. B. nach Befristung. Die Studie von Wolf (2014) differenziert hingegen nach Geschlecht sowie direkt nach regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten. Ein zentrales Ergebnis aus der Studie von Wolf (2014) ist, dass für Frauen in regulären Teilzeittätigkeiten kaum bereinigte Lohnnachteile nachzuweisen sind, während Frauen in geringfügiger Teilzeitbeschäftigung erwartungsgemäß deutlich niedrigere Löhne erhalten (ebd.: 12ff.). Finanzielle Nachteile können für Frauen dennoch entstehen, wenn sie reguläre Teilzeittätigkeiten über einen längeren Zeitraum ausüben, da Teilzeitbeschäftigung insgesamt mit geringeren Lohnzuwächsen (Boll 2010) und, aufgrund von geringeren Rentenanwartschaften, mit einem höherem Risiko von Armut im Alter einhergeht (Frommert/Strauß 2013). Die Studie von Wolf (2014) zeigt darüber hinaus, dass Männer in regulären Teilzeittätigkeiten im Vergleich zu Frauen sehr wohl direkten Lohneinbußen ausgesetzt sind. Für Männer beträgt der bereinigte Lohnabschlag 10 % und damit erfahren teilzeittätige Männer insgesamt höhere Lohnabschläge als Frauen (ebd.: 12ff.). Bünning (2016: 612) ermittelt ebenfalls, dass sich der Stundenlohn mit jedem Monat, den Männer in einer Teilzeittätigkeit verbringen, um 0,2 % verringert. Die Ergebnisse von Brehmer und Seifert (2008) bestätigen darüber hinaus, dass sich die Teilzeitarbeit für Männer beim Lohn zunächst mit größeren Nachteilen auswirkt als für Frauen. Da die Teilzeitphasen von Männern aber deutlich kürzer sind als bei Frauen, ist bisher unklar, welche langfristigen Auswirkungen Teilzeitarbeit bei Männern in Bezug auf den Lohn bzw. die Lohnentwicklung haben kann.

Ein einhelliger Befund aus der Forschung ist, dass Teilzeitbeschäftigung mit klaren *Nachteilen für berufliche Karrieren* einhergeht. Hierzu gibt es insgesamt zwei größere Forschungsstränge. Zum einen untersucht die quantitative Forschung zu Geschlechterungleichheiten bei der Besetzung von Führungspositionen die Bedeutung von Arbeitszeiten und entsprechend auch die Bedeutung von Teilzeitarbeit (z. B. Maume 1999; Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Ochsenfeld 2012; Hipp/Stuth 2013). Zum anderen werden die Karrierenachteile aus unterschiedlichen Perspektiven in umfangreichen qualitativen Studien zur Teilzeitarbeit in den Professionen veranschaulicht. Diese Studien arbeiten unter anderem verschiedene Dimensionen von Karrierenachteilen heraus (z. B. Strümpel et al. 1988;

Koch 2008; Epstein et al. 1999; Blair-Loy 2003; McDonald/Bradley/Brown 2009; Kossek/Lewis/Hammer 2010; Stone/Hernandez 2013; Gascoigne/Kelliher 2018).

Ein hoher Arbeitszeitumfang gilt generell als einer der entscheidenden Faktoren für die Besetzung von Leitungspositionen. Studien zu Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen zeigen übereinstimmend für unterschiedliche institutionelle Kontexte wie z. B. für Deutschland (Ochsenfeld 2012), für die USA (Maume 1999) und international vergleichend (Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013), dass höhere Arbeitszeiten im Allgemeinen mit besseren Chancen beim Aufstieg in eine Leitungsposition einhergehen. In diesen Studien wurde hauptsächlich der Einfluss der metrischen Arbeitszeit auf Aufstiegschancen in Leitungspositionen untersucht. Wird darüber hinaus Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitarbeit und überlangen Arbeitszeiten abgegrenzt, so zeigt sich besonders deutlich, dass mit einer Teilzeitbeschäftigung schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten (Bell/Freeman 2001) vor allem für Managementpositionen verbunden sind (Hipp/Stuth 2013).

Der Fokus der Studien zu Führungspositionen lag bisher auf der Untersuchung von Geschlechterunterschieden und es wurde nicht näher differenziert, ob sich eine Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich für Frauen und Männer in Bezug auf die Karrierechancen auswirken kann. Da vor allem Frauen Teilzeittätigkeiten ausüben, kann es sein, dass die Ergebnisse der Analysen zu den Karrierenachteilen durch die Gruppe Frauen getrieben sind. Hierzu ist unter anderem bekannt, dass Frauen sich auf Basis von stereotypen Selbsteinschätzungen in weniger aussichtsreiche Karrierepfade selektieren (Correll 2001). Frauen und insbesondere Mütter erfahren aber auch Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg, da sie als weniger kompetent und engagiert wahrgenommen werden als Männer (Benard/Correll 2010). Möglicherweise hängen die belegten Karrierenachteile mit der Dominanz von Frauen in der Teilzeitarbeit und mit diesen Prozessen der Selbst- und Fremdselektion zusammen. Somit ist bisher nicht ganz klar, ob Teilzeitarbeit auch für Männer tatsächlich mit Nachteilen beim Aufstieg in Leitungspositionen einhergeht.

Für Männer ist die Angst vor einem beruflichen Abstieg bzw. vor schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten ein Hauptgrund gegen eine Reduzierung der Arbeitszeit (Strümpel et al. 1988: 20). Männer fürchten vor allem, dass sie geringere Chancen auf Positionen haben, in denen sie mehr Verantwortung übernehmen könnten und die den Zugang zu angesehenen Aufgaben und Projekten ermöglichen (McDonald/Bradley/Brown 2009: 148ff.). Sie erwarten aber auch eine höhere Arbeitsintensität sowie eine geringere Unterstützung am Arbeitsplatz durch Kolleg/innen und Vorgesetzte, wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren würden (ebd.). Mit Blick auf die Befunde aus qualitativen Studien zur Teilzeitbeschäftigung in den Professionen können diese Ängste als durchaus begründet angesehen werden. Diese Studien haben die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten bisher hauptsächlich für Frauen untersucht. Die Ergebnisse für unterschiedliche Berufskontexte weisen dabei deutliche Übereinstimmungen auf (Epstein et al. 1999; Benschop/Doorewaard 1998a; Fried 1998; Stone/Hernandez 2013; Gascoigne/Kelliher 2018): Teilzeitarbeit wird

zunächst weitgehend als unvereinbar mit einer Führungsposition angesehen, da hier Vollzeitarbeit und überlange Arbeitszeiten vorausgesetzt werden. Denn aus der Art der anspruchsvollen Aufgaben und aus der Verantwortlichkeit in diesen Positionen wird in der Regel die Notwendigkeit einer Allzeitverfügbarkeit abgeleitet und Vertretungslösungen sind eher schwer umzusetzen (Koch 2008; Klenner/Lott 2016; Gascoigne/Kelliher 2018; hierzu auch: Goldin 2014). Berufliche Normen langer Arbeitszeiten werden in Führungsposition und in Professionen von den Beschäftigten in der Regel als legitim akzeptiert, was dazu führen kann, dass Teilzeittätige in diesen beruflichen Kontexten stigmatisiert werden und ihre Arbeit informell nicht als vollwertige Arbeit angesehen wird (Epstein et al. 1999; Stone/Hernandez 2013; Hochschild 1997). Durch Teilzeitarbeit gelangen Frauen häufig auf den sogenannten „Mommy-Track" (Benschop/Doorewaard 1998a: 794). Dabei handelt es sich um Positionen abseits der in Organisationen üblichen Karrierewege, die sich durch weniger Überstunden, aber auch durch weniger Optionen für Weiterbildung auszeichnen und damit beruflich eher eine Sackgasse darstellen (Epstein et al. 1999; Benschop/Doorewaard 1998a). Die Stigmatisierung kann aber auch dazu führen, dass Frauen ihre ursprünglichen Berufe verlassen und andere Berufe wählen, die insgesamt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten, oder dass Frauen aus dem Erwerbsleben aussteigen. Dies wird in der Literatur als Drehtür-Effekt bezeichnet (Jacobs 1989b; Stone/Hernandez 2013). Arbeitszeitreduzierungen ohne einen Wechsel auf den Mommy-Track können dagegen mit einer höheren Arbeitsintensität einhergehen, wenn die Aufgaben und Zuständigkeiten nicht in dem Maß angepasst werden, dass es den reduzierten Arbeitsstunden und der Bezahlung entspricht (Hornung/Rousseau/Glaser 2008). Dies wird von den betroffenen Beschäftigten häufig akzeptiert, da sie die Arbeitsintensivierung als Gegenleistung für die zeitliche Flexibilität verstehen (Kelliher/Anderson 2010). Diese Konstellation führt in der Regel somit zu Mehrarbeit in der Teilzeitbeschäftigung. Sie geht aber ebenso mit Einschränkungen in den Beförderungs- und Vernetzungsmöglichkeiten einher, da die Beschäftigten unter anderem weniger gut in Kommunikationsnetzwerke integriert sind (Hornung/Rousseau/Glaser 2008; Gascoigne/Kelliher 2018).

2.7 Zusammenfassung

Die vorgestellten Befunde in diesem Kapitel haben gezeigt, dass innerhalb der Teilzeitbeschäftigung von Männern eine deutliche Heterogenität vorliegt, die sich hauptsächlich aus einer spezifischen, auf bestimmte Lebensphasen bezogene Nutzung herleitet. Im Hinblick darauf, welche Gruppen von Männern sich potenziell mehr Teilzeitarbeit wünschen, wurden vor allem Väter, aber auch allgemein Männer in der Rush-Hour des Lebens identifiziert. Für weiterführende empirische Analysen bietet sich daher ein Fokus auf die Haupterwerbsphase an, um gezielt Barrieren bzw. förderliche Rahmenbedingungen für Teilzeittätigkeiten in

dieser Lebensphase genauer zu untersuchen. Darüber hinaus arbeiten Frauen vor allem in der Haupterwerbsphase in Teilzeit; dieser Fokus kann somit eine gewisse Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus dieser Arbeit mit den Ergebnissen zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen herstellen.

Die Lebensphasenspezifik der Teilzeitbeschäftigung von Männern steht zusätzlich in einem engen Zusammenhang mit der Unterscheidung zwischen geringfügigen und regulären Teilzeittätigkeiten. Geringfügige Teilzeittätigkeiten sind bei teilzeittätigen Männern zwar recht häufig verbreitet, doch es handelt sich hierbei überwiegend um Tätigkeiten während der Ausbildung. Bei Männern in der Haupterwerbsphase kommen sie vergleichsweise selten vor. Hinzu kommt, dass geringfügige Teilzeittätigkeiten mit stärkeren negativen Konsequenzen verbunden sind als reguläre Teilzeittätigkeiten. Dadurch wird die Vergleichbarkeit dieser beiden Teilzeitformen erschwert. Aus diesem Grund kann der Fokus auf reguläre Teilzeittätigkeiten eine zielführende Eingrenzung für weiterführende empirische Analysen darstellen.

In der deutschen Arbeitsmarktforschung ist darüber hinaus die Unterscheidung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeitarbeit zentral. Das Ziel des Buchs ist es, die Bedeutung von beruflichen Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitarbeit von Männern zu untersuchen. Da es hierbei um förderliche Rahmenbedingungen und strukturelle Barrieren für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung geht, sollen für eine zielführende Analyse möglichst freiwillige Teilzeittätigkeiten von Männern in den Fokus gerückt werden. Das Konzept der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung wird bisher entweder über die Gründe für die Teilzeittätigkeit (vgl. Klenner/Schmidt 2011) oder über den Abgleich der Arbeitszeiten mit den individuellen Arbeitszeitwünschen gemessen (z. B. Rengers 2015; Iseke 2014; Seifert et al. 2016). Eine weitere und neue Möglichkeit besteht darin, hierfür die Längsschnittperspektive zu nutzen. In Anlehnung an die Mobilitätsforschung (z. B. Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Damelang/Schulz/Vicari 2015) kann die Freiwilligkeit von Teilzeitübergängen für direkte Übergänge zwischen Erwerbstätigkeiten ohne eine längere Erwerbsunterbrechung angenommen werden. Somit stellen Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und auch der Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten am ehesten freiwillige Teilzeitübergänge dar und können sich als zu untersuchende Ereignisse für die empirischen Analysen in diesem Buch eignen.

Wie in diesem Kapitel dargestellt wurde, liegen bislang hauptsächlich deskriptive Befunde zur Teilzeitbeschäftigung von Männern vor. Entsprechend fehlen bislang Forschungsbeiträge, die stärker auf Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern abzielen und diese empirisch überprüfen. In Bezug auf die Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten liegen bereits nach Geschlecht differenzierte Befunde aus quantitativen Analysen zur Zufriedenheit und zum Lohn vor. Im Vergleich dazu hat die Forschung aber die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf die beruflichen Karrieren von Männern bisher noch nicht genauer untersucht. Dies ist somit ein weiterer Anknüpfungspunkt für die Analysen in diesem Buch.

3 Etablierte Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern

Bisher stand die Gesamtbetrachtung aller erwerbstätigen Männer im Vordergrund und es wurde herausgearbeitet, dass sich Männer in der Teilzeitbeschäftigung durch einige Selektionsmerkmale auszeichnen. Zu diesen Merkmalen gehören die Altersgruppen und Lebensphasen, das Qualifikationsniveau, die Haushaltsstrukturen, aber auch Kontextmerkmale der Beschäftigung wie z. B. der Sektor und die Branche der ausgeübten Tätigkeit, die Betriebsgröße und die Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland. Wenn wir, anstelle der Gesamtbetrachtung aller erwerbstätigen Männer, nun unseren Blick auf die Haupterwerbsphase richten, welche Faktoren können dann erklären, dass Männer in dieser Phase eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen oder nicht? Wo bestehen möglicherweise noch Lücken in der Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase? In diesem Kapitel wird daher ein Großteil der genannten Selektionsmerkmale aufgegriffen und es wird aufgezeigt, welche theoretischen Ansätze die Zusammenhänge zwischen den betreffenden Merkmalen und der Teilzeitbeschäftigung von Männern erklären können.

Im ersten Teil des Kapitels wird ein Überblick über die theoretischen Ansätze gegeben, die in der vorwiegend quantitativen Forschung zum geschlechtertypischen Erwerbsverhalten sowie zur Arbeitsteilung in Partnerschaften etabliert sind. Diese Erklärungen werden auf die Teilzeittätigkeiten von Männern in der Haupterwerbsphase bezogen und mit qualitativen Befunden aus der neueren Forschung zu Männern und aktiver Vaterschaft ergänzt. Letztere zeigen auf, dass für die Teilzeitbeschäftigung von Männern erhebliche Barrieren im beruflichen Alltag bestehen. Zusätzlich dazu verweist auch die Forschung zu Lohneinbußen durch Teilzeitbeschäftigung auf Berufe als strukturelle Erklärungsfaktoren. Daran anknüpfend werden die bisherigen Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitszeiten und der Geschlechtersegregation in Berufen vorgestellt. Dabei wird aufgezeigt, dass bisher kaum untersucht wurde, inwiefern die Teilzeitbeschäftigung allgemein und insbesondere die Teilzeitbeschäftigung von Männern auf die berufliche Geschlechtersegregation und auf weitere Arbeitszeitmerkmale von Berufen als strukturelle Erklärungsfaktoren zurückgeführt werden kann. Im zweiten Teil des Kapitels werden zusätzlich etablierte Erklärungsansätze zu Aufstiegen in Leitungspositionen vorgestellt, da ebenso die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf die beruflichen Karrieren von Männern untersucht werden sollen. Es wird aufgezeigt, dass die berufliche Geschlechtersegregation sowie berufliche Arbeitszeitmerkmale als strukturelle Determinanten für die Karrierenachteile durch Teilzeitbeschäftigung bislang noch nicht untersucht wurden.

3.1 Etablierte Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung

3.1.1 Erklärungen auf der Individualebene

Bei den Erklärungsansätzen auf der Individualebene geht es hauptsächlich darum, bei Männern Prozesse der Selbstselektion in der Teilzeitbeschäftigung zu identifizieren. In der Literatur zum Erwerbsverhalten von Männern und Frauen werden mit dem Qualifikationsniveau, den individuellen Geschlechterrolleneinstellungen sowie mit der intergenerationalen Transmission des Erwerbsverhaltens insgesamt drei mögliche Faktoren auf dieser Ebene diskutiert.

Die Forschung hat das *individuelle Qualifikationsniveau* als Erklärungsfaktor für die Teilzeitbeschäftigung von Männern bisher nur bezogen auf alle Männer im erwerbsfähigen Alter diskutiert. Entsprechende Erklärungen werden in der Regel aus der ökonomisch geprägten Humankapitaltheorie (Becker 1985a; Mincer/Polachek 1974) hergeleitet. Demnach arbeiten Männer als junge Arbeitnehmer häufig in Teilzeit, weil sie wenig Berufserfahrung haben und aufgrund dessen eine geringere Produktivität aufweisen (Tam 1997; Delsen 1998; Brenke 2011). Ältere Arbeitnehmer haben hingegen aufgrund von Abschreibungsprozessen des Humankapitals eine geringere Produktivität und arbeiten deshalb häufiger in Teilzeit (ebd.). Aus dem Produktivitätsargument der Humankapitaltheorie lässt sich ebenfalls ableiten, dass Teilzeitarbeit insbesondere unter gering qualifizierten Männern verbreitet sein müsste (Tam 1997). Eine deskriptive Studie mit Daten des European Labour Force Survey zeigt, dass sich diese Erwartung zum einen für Deutschland, zum anderen auch im internationalen Vergleich bestätigt (Brenke 2011: 7ff.). Aus der Forschung zum Erwerbsverhalten von Frauen generell, aber auch zur Teilzeitarbeit, ist die Selbstselektion auf Basis des Qualifikationsniveaus hingegen hinlänglich belegt (vgl. Steiber/Haas 2012). Hochqualifizierte Frauen sind deutlich seltener teilzeitbeschäftigt als Frauen mit geringerem Bildungsniveau und auch dann, wenn sie verheiratet sind oder Kinder haben (Konietzka/Kreyenfeld 2010). Nach der Geburt eines Kindes kehren hochqualifizierte Frauen schneller in eine Erwerbstätigkeit sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit zurück (Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011; Frodermann/Müller/Abraham 2013). Es kann also angenommen werden, dass das individuelle Qualifikationsniveau ein zentraler Erklärungsfaktor für die Teilzeittätigkeiten von Männern in der Haupterwerbsphase darstellt.

Das Konzept der *individuellen Geschlechterrolleneinstellungen* wird vorwiegend in der Psychologie und Sozialpsychologie untersucht (vgl. Athenstaedt/Alfermann 2011; Eckes 2008). Als Erklärungsfaktoren finden sie aber auch eine breite Anwendung in der soziologisch geprägten Forschung zur Arbeitsteilung in Partnerschaften, etwa zur Aufteilung der Hausarbeit (Lavee/Katz 2002; Bianchi et al. 2000; Cunningham et al. 2005; Hochschild 1989; Batalova/Cohen 2002) oder zur Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit für Kinder (Possinger 2013; Bünning 2015; Beitel/Parke 1998). Auch die Forschung zum Erwerbsverhalten von Frauen und

Männern zieht individuelle Einstellungen über Geschlechterrollen als Erklärungsfaktoren heran (Schröder/Brüderl 2008; Corrigall/Konrad 2007; Stickney/Konrad 2007; Cunningham et al. 2005). Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Geschlechterrolleneinstellungen von Frauen und Männer in mehr oder weniger geschlechtertypischen Persönlichkeitsmerkmalen und Präferenzen niederschlagen und dadurch insbesondere bei bedeutenden Übergängen im Lebensverlauf handlungsrelevant werden (Davis/Greenstein 2009; Lesthaeghe/Moors 2002). Zum Einfluss von Geschlechterrolleneinstellungen auf den Arbeitsumfang bei Männern postuliert der Ansatz, dass Männer mit traditionellen Geschlechterrolleneinstellungen ihre Rolle als Familienernährer betonen und vorwiegend kontinuierlich in Vollzeit arbeiten. Männer mit einer ausgeprägten Gleichstellungsorientierung hingegen befürworten eine stärkere Rollenvielfalt und sind eher dazu bereit, Abstriche in ihrer Erwerbsrolle zu machen und ggf. Arbeitszeitreduzierungen vorzunehmen.

Ein Großteil der Studien zu diesem Zusammenhang setzt den Fokus auf Männer in Partnerschaften bzw. auf Elternpaare, da Aushandlungen über die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Regel nach der Familiengründung besonders relevant werden, wenn die Fürsorge für ein oder mehrere Kinder zusätzlich zur Erwerbs- und Hausarbeit hinzukommt.[6] Für Deutschland liegen kaum quantitative Studien zum Einfluss von Geschlechterrolleneinstellungen auf das Erwerbsverhalten und die Arbeitszeiten bei Männern vor. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass im Vergleich zu Surveys in den USA in großen deutschen Surveys lange Zeit kaum Einstellungen zu Geschlechterrollen abgefragt wurden (vgl. für einen Überblick in den USA: Davis/Greenstein 2009). Dies hat sich mit den Daten des Beziehungs- und Familienpanel (pairfam-Studie) geändert, das in 2008 gestartet ist und mittlerweile im Rahmen des familiendemografischen Panels (FReDA) fortgesetzt wird. Doch auch aktuelle Publikationen haben bislang noch nicht explizit den Einfluss auf das Erwerbsverhalten und die Arbeitszeiten bei Männern untersucht (z. B. Hudde 2020; Nitsche/Grunow 2018). Lediglich Pollmann-Schult (2008) verwendet auf Basis der SOEP-Daten Items zur Karriereorientierung und fürsorglichen Haltung als Proxys für Geschlechterrolleneinstellungen. Er untersucht deren Einfluss allerdings nur auf die gewünschte Wochenarbeitszeit von Vätern nach der Familiengründung. Die gemessenen individuellen Einstellungen korrelieren mit der gewünschten Wochenarbeitszeit, doch es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in den Arbeitszeitwünschen bei Vätern mit unterschiedlichen Einstellungen. Quantitative Studien für die USA zeigen insgesamt widersprüchliche

[6] So ist beispielsweise für Deutschland und auch für andere Länder bekannt, dass sich Paare ohne Kinder heutzutage die bezahlte und unbezahlte Arbeit halbwegs gleichmäßig aufteilen, während für Paare mit Kindern überwiegend traditionelle Formen der Arbeitsteilungen zu beobachten sind, in denen Männer mehr Zeit für die Erwerbsarbeit und weniger Zeit für die Kinderbetreuung und Hausarbeit aufbringen als ihre Partnerinnen (Kühhirt 2012; Craig/Mullan 2010).

Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Geschlechterrolleneinstellungen und dem Arbeitsumfang. Bei Frauen haben Geschlechterrolleneinstellungen zwar einen Einfluss auf die Arbeitszeit unabhängig vom Partnerschafts- und Elternstatus, sie haben aber keinerlei Einfluss auf die Arbeitszeit von Männern (Corrigall/Konrad 2007; Cunningham et al. 2005). Bei verheirateten Männern können egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen sogar zu längeren Arbeitszeiten führen (Stickney/Konrad 2007). Für Väter zeigt eine andere Studie wiederum, dass Väter mit traditionellen Geschlechterrolleneinstellungen längere Arbeitszeiten aufweisen als egalitär eingestellte Väter (Kaufman/Uhlenberg 2000).

Qualitative Studien zu ‚neuen Vätern' für Deutschland liefern vertiefend Hinweise darauf, dass kein konsistenter Einfluss der Geschlechterrolleneinstellungen auf die Arbeitszeiten von Männern vorzuliegen scheint. Diese Studien zeigen, dass ‚neue Väter' zwar weitgehend egalitäre Einstellungen haben, indem sie die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen unterstützen und die Bereitschaft zur Übernahme von Fürsorgeaufgaben für ihre Kinder zeigen (Possinger 2013; Kassner 2008; Pfahl/Reuyß/Menke 2009). Doch die Versorgerrolle kann für ‚neue Väter' weiterhin einen höheren Stellenwert haben als die Übernahme direkter Fürsorgeverantwortung. Dadurch bleibt auch für sie eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit ein Kernelement ihres Rollenverständnisses als Mann bzw. als Vater (Possinger 2013; vgl. auch BMFSFJ 2009). Das bedeutet für die Geschlechterrolleneinstellungen, dass selbst bei ‚neuen Vätern' sowohl egalitäre als auch traditionelle Elemente von Geschlechterrollen nebeneinander stehen und sich nicht notwendigerweise ausschließen müssen.

Der fehlende konsistente Einfluss der Geschlechterrolleneinstellungen auf die Arbeitszeiten von Männern hat mehrere Gründe. Erstens kann die bisherige Konzeptualisierung und auch Messung von Geschlechterrolleneinstellungen in quantitativen Erhebungen ein wichtiger Grund dafür sein. Denn die Operationalisierung dieser Einstellungen erfolgt meist über Items in Bezug zur Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Müttern, die entweder die traditionelle Frauenrolle abbilden oder sie herausfordern.[7] Die Erwerbstätigkeit von Männern wird in diesen Items so gut wie gar nicht thematisiert, geschweige denn alternative Formen männlicher Familienorientierungen etwa durch die Bereitschaft von Männern zu Arbeitszeitreduzierungen, zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen oder zur Übernahme der primären Zuständigkeit für Familienaufgaben.[8] Folglich ist es wenig

[7] Beispiel-Items für Frauenerwerbstätigkeit: "If a woman earns more money than her husband, it's almost certain to cause problems", "A wife who carries out her full family responsibilities doesn't have time for outside employment", "A preschool child is likely to suffer if his or her mother works", "A working mother can establish just as warm and secure a relationship with her children as a mother who does not work" (vgl. Davis/Greenstein 2009).

[8] Beispiel-Items für egalitäre Arbeitsteilung: "Both the man and woman should contribute to the household income", "If a husband and wife both work full time, they should share household tasks equally", "Employment of both parents is necessary to keep up with the high cost of living" (vgl. Davis/Greenstein 2009).

überraschend, dass Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen das Erwerbsverhalten von Männern nicht beeinflussen oder die Ergebnisse hierzu inkonsistent sind. Da Geschlechterrollen insgesamt mehrere Dimensionen aufweisen, wie etwa die Erwerbsorientierung *und* die Familienorientierung, und beide Dimensionen zudem unterschiedliche Bedeutungen für die Frauen- und die Männerrolle haben, müssten Geschlechterrolleneinstellungen in quantitativen Erhebungen deutlich differenzierter erfasst werden als bisher. Beispiele hierfür bieten kleinere Gleichstellungs- und Männerstudien (vgl. für einen Überblick Wippermann 2014). Ein zweiter Grund dafür, dass sich bei Männern kein direkter Zusammenhang zwischen Geschlechterrolleneinstellungen und den Arbeitszeiten zeigt, ist sicherlich, dass Prozesse der Adaptation von Geschlechterrolleneinstellungen stattfinden (vgl. Lesthaeghe/Moors 2002; Bolzendahl/Myers 2004). Damit ist gemeint, dass Geschlechterrollen nicht stabil sind, sondern sich über die gesamte Lebensspanne verändern können. Die Forschung zur Adaptation von Werten und Einstellungen zeigt ganz klar auf, dass der Wechsel von sozialen Kontexten, aber auch Ereignisse im Lebensverlauf dazu führen, dass sich Geschlechterrolleneinstellungen verändern (vgl. Davis/Greenstein 2009). Die Geburt des ersten Kindes führt beispielsweise dazu, dass die Geschlechterrolleneinstellungen von Männern traditioneller werden (Baxter et al. 2015). Gleichzeitig nimmt auch die Arbeitsteilung in Partnerschaften nach der Geburt des ersten Kindes traditionellere Formen an (Kühhirt 2012; Craig/Mullan 2010). Folglich ist es schwierig, von einem eindeutigen und kausalen Zusammenhang zwischen den Geschlechterrolleneinstellungen und der partnerschaftlichen Arbeitsteilung oder dem Erwerbsverhalten auszugehen. Drittens können die inkonsistenten Ergebnisse möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass andere Faktoren für die Arbeitszeiten von Männern ausschlaggebender sind als die individuellen Geschlechterrolleneinstellungen und somit eine direkte Übersetzung von Einstellungen in Verhalten unterbinden. Zum einen haben aktuelle Studien aufgezeigt, dass diese Übersetzung von Einstellungen in Verhalten die Übereinstimmung der Geschlechterrolleneinstellungen beider Partner in einer Partnerschaft voraussetzt (Nitsche/Grunow 2018; McMunn et al. 2020). Zum anderen deuten die in Kapitel 2 berichteten Diskrepanzen zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten, dass Arbeitszeiten nicht völlig frei gewählt werden können, und dass entsprechende Barrieren entscheidender für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sind als die individuellen Geschlechterrolleneinstellungen.

Zusammengefasst übersetzen sich (die gemessenen) egalitäre Einstellungen von Männern bis heute selten in egalitäre Erwerbsarrangements in Partnerschaften und damit in Arbeitszeitreduzierungen bei Männern. Die Ergebnisse aus quantitativen Studien stützen die Erklärung eines direkten Einflusses von Geschlechterrolleneinstellungen, die sich auf einem binären Spektrum von traditionell bis egalitär bewegen, auf das Erwerbsverhalten bei Männern nicht. Die Selbstselektion aufgrund von individuellen Geschlechterrolleneinstellungen bei Männern, die in Teilzeit arbeiten, ist zwar nicht auszuschließen. Doch die empirischen Befunde sprechen

offenbar dafür, dass sich dieser Zusammenhang bislang mit quantitativen Methoden nicht überzeugend nachweisen lässt. Somit können individuelle Geschlechterrolleneinstellungen, insbesondere mit Blick auf die verfügbaren quantitativen Messkonzepte, dahingehend bewertet werden, dass sie für sich genommen keinen zentralen Erklärungsfaktor für die Teilzeitbeschäftigung von Männern darstellen.

Die Weitergabe von geschlechtertypischen Lebensstilen und Verhaltensweisen von Eltern an ihre Kinder, darunter auch die *intergenerationale Transmission des Erwerbsverhaltens*, ist Gegenstand der psychologisch und soziologisch geprägten Sozialisationsforschung sowie der Geschlechterforschung (Bussey/Bandura 1999; Hurrelmann/Bauer 2018; Eccles 1987; Gildemeister 1988; Faulstich-Wieland 2000). Gemäß den Sozialisationstheorien sind Eltern neben anderen Sozialisationsakteuren wie etwa den Peers oder den Erzieher/innen und Lehrer/innen in der Kindheit und Jugend besonders prägend für die Entwicklung von geschlechtertypischem oder untypischem Verhalten; erwachsene Kinder verhalten sich später ähnlich, wie sich ihre Eltern in der Jugendphase verhalten haben (Marini/Brinton 1984; Bandura 1997). Die so genannte SameSex-Hypothese besagt dabei, dass das jeweils gleichgeschlechtliche Elternteil die Vorbildfunktion ausübt und Jungen bzw. Männer sich in Bezug auf geschlechtertypisches oder untypisches Verhalten hauptsächlich an ihren Vätern orientieren (vgl. Eccles/Hoffman 1984; Dryler 1998).

In empirischen Analysen, die diesen Ansatz anwenden, wurde der Einfluss des elterlichen Rollenverhaltens bisher hauptsächlich bezogen auf die geschlechtertypische Berufswahl (Dryler 1998; Helbig/Leuze 2012; Buchmann/Kriesi 2012; Busch 2013b), aber auch auf das Timing der Familiengründung (Barber 2001) und auf die Arbeitsteilung im Haushalt (Cunningham 2001) untersucht und bestätigt. Direkt zur intergenerationalen Transmission des Erwerbsverhaltens von Eltern an ihre Kinder liegt bislang eine niederländische Studie vor, die für Frauen untersucht, inwiefern ihr Erwerbsumfang von dem Erwerbsverhalten ihrer Mütter beeinflusst wird (van Putten/Dykstra/Schippers 2008). Diese Studie zeigt, dass Frauen, deren Mütter bereits erwerbstätig waren, längere Arbeitszeiten aufweisen als Frauen, deren Mütter Hausfrauen waren (ebd.). Diese Ergebnisse stützen zunächst die Sozialisationshypothese zur Vorbildfunktion von Eltern in Bezug auf geschlechteruntypisches Verhalten. Gleichzeitig räumen ebd. (2008) ein, dass die Bildung der Frauen sowie das Alter des jüngsten Kindes dennoch die wichtigsten Faktoren für die Erklärung der Arbeitszeiten von Frauen darstellen.

Das konkrete Erwerbsverhalten von Vätern dürfte für die intergenerationale Transmission auf ihre Söhne – vor allem in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung – im Vergleich zu dem Einfluss des mütterlichen Erwerbsverhaltens auf Töchter kaum von Belang sein. Zum einen zeigt die Forschung zur geschlechtertypischen Berufswahl von Jugendlichen bereits für diesen vorgelagerten Schritt zum Erwerbsverhalten im Erwachsenenalter, dass der Einfluss der elterlichen Sozialisation bei Jungen weniger stark ausgeprägt ist als bei Mädchen (Busch 2013b;

Helbig/Leuze 2012; Buchmann/Kriesi 2012). Folglich ist davon auszugehen, dass sich diese geschlechtertypischen Unterschiede in Bezug auf das Erwerbsverhalten fortschreiben. Zum anderen gibt es insgesamt ausgesprochen wenig Variation im Erwerbsverhalten von Männern. Zeitreihen zeigen, dass Männer immer schon eine hohe Erwerbstätigenquote in Vollzeit hatten und dass diese in der Vergangenheit, wie z. B. in den 1950er und 1960er Jahren und damit in der Generation der Väter der heute erwachsenen Männer, phasenweise höher ausfiel als heute (Allmendinger/Leuze/Blanck 2008). Somit existieren kaum Rollenvorbilder für Männer in Bezug auf eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit. Auch Ergebnisse aus qualitativen Studien zu ‚neuen Vätern' verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass das Erwerbsverhalten der eigenen Väter oft keine positive Vorbildfunktion erfüllt. Väter, die direkte Fürsorgeaufgaben übernehmen und dafür auch übergangsweise ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, grenzen sich in der Regel bewusst von ihren eigenen Vätern in Bezug auf die gelebte Vaterschaft ab, weil ihre Väter ihnen weitgehend traditionelle männliche bzw. väterliche Rollen vorgelebt haben (Possinger 2013; Buschmeyer 2008; Strümpel et al. 1988). Nach dem aktuellen Stand der Forschung kann also die Schlussfolgerung gezogen werden, dass für die Analyse der Teilzeitübergänge von Männern kein klarer Einfluss der Geschlechtersozialisation durch das Erwerbsverhalten der Eltern, insbesondere durch das Erwerbsverhalten des eigenen Vaters, vorliegt. Daher kann die intergenerationale Transmission des Erwerbsverhaltens als Erklärungsfaktor vernachlässigt werden.

3.1.2 Erklärungen auf der Paar- und Haushaltsebene

Auf der Haushaltsebene beeinflussen vor allem der Partnerschaftsstatus, die Vaterschaft sowie die innerpartnerschaftliche Ressourcenkonstellation in Bezug auf Bildung, Einkommen und den Berufsstatus die Teilzeitbeschäftigung von Männern. Für diesen Zusammenhang werden in der Literatur zur Arbeitsteilung in Partnerschaften im Wesentlichen zwei Erklärungsansätze diskutiert. Das sind zum einen ökonomische, ressourcenbasierte Austausch- und Verhandlungstheorien (Blood/Wolfe 1960; Lundberg/Pollak 1996) sowie normative Ansätze zu Geschlechterrollen, die auf dem Doing-Gender-Ansatz aufbauen (West/Zimmerman 1987; Brines 1994). Die *ressourcenbasierten Ansätze* verstehen die Arbeitsteilung in Partnerschaften als Gegenstand von Aushandlungsprozessen zwischen den Partner/innen, in denen die ökonomischen Ressourcen der Partner und deren Relation zueinander handlungsleitend sind. Die Erklärungskraft dieser Ansätze wird durch widersprüchliche Ergebnisse empirischer Studien zur Arbeitsteilung in Partnerschaften in Frage gestellt. So sind Frauen in Partnerschaften in einem höheren Umfang erwerbstätig, wenn sie über mehr Ressourcen in Form von Bildung und Einkommen als ihre Partner verfügen (Davis/Greenstein 2009; Treas/van der Lippe, Tanja/Tai 2011) und Frauen reduzieren auch ihren Erwerbsumfang bei einem höheren Einkommenspotenzial des Partners (Bernardi 1999; Bernasco/Graaf/Ultee

1998; Kühhirt 2012). Doch bei Männern ist der gegenteilige Effekt zu beobachten: Je besser die Ressourcen der Partnerin in Form von Bildung ausgeprägt sind, desto weniger wahrscheinlich schränken Männer ihr berufliches Engagement ein (Bernasco/Graaf/Ultee 1998). Männer sind auch in jenen Partnerschaften überwiegend Vollzeit erwerbstätig, in denen Frauen ein deutlich höheres Einkommenspotenzial als ihre Ehemänner aufweisen (Kühhirt 2012; Blossfeld/Drobnic/Rohwer 2004). Darüber hinaus scheint die Ressourcenrelation im Paar für die Re-Traditionalisierung der innerpartnerschaftlichen Arbeitsteilung im Zuge der Familiengründung bislang irrelevant zu sein. Paarkonstellationen, in denen Frauen vor der Geburt des ersten Kindes einen Ressourcenvorsprung gegenüber ihren Partnern haben, verringern die Wahrscheinlichkeit einer Re-Traditionalisierung nicht (Grunow/Schulz/Blossfeld 2007; Bühlmann/Elcheroth/Tettamanti 2010; Schober 2013). International vergleichende Studien haben im Zusammenhang mit diesen widersprüchlichen Belegen herausgearbeitet, dass *institutionelle Faktoren* darüber bestimmen, über welche Ressourcen Frauen und Männer in Partnerschaften verfügen und vor allem, wie sie ihre Ressourcen am Arbeitsmarkt verwerten können (Hipp/Leuze 2015; Bühlmann/Elcheroth/Tettamanti 2010; vgl. hierzu auch Krüger 2001a). Dadurch werden die Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaften auf der Grundlage ihrer verfügbaren Ressourcen gerahmt und entsprechend eingeschränkt. Die politischen Rahmenbedingungen und wohlfahrtsstaatlichen Institutionen in Deutschland setzen generell deutliche Anreize dafür, dass in der Regel Frauen als diejenigen in Partnerschaften, die über den geringeren Verdienst verfügen, ihre Arbeitszeit reduzieren (ebd., ausführlicher hierzu in Kapitel 4). Wie aus qualitativen Studien zur Teilzeitbeschäftigung von Männern bekannt ist, ist die finanzielle und ökonomische Sicherheit für Männer dennoch eine notwendige Voraussetzung dafür, einen Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung überhaupt als Option in Erwägung zu ziehen (Strümpel et al. 1988; Possinger 2013; Wagner 2000). Trotz der widersprüchlichen Befunde zu den ressourcenbasierten Ansätzen kann Pollmann-Schult (2009) für Deutschland auf Basis der SOEP-Daten zeigen, dass Väter zu einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit tendieren, wenn die Partnerin in Vollzeit erwerbstätig ist, und dass dieser Zusammenhang bei jüngeren Generationen von Vätern, die nach 1960 geboren sind, sehr deutlich ausgeprägt ist (Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Im Vergleich dazu verweisen die Ergebnisse von Hipp et al. (2017) zur Teilzeitbeschäftigung von Vätern darauf, dass bei der Ressourcenkonstellation innerhalb der Partnerschaft auch die Lebensphase im Familienzyklus, z. B. über das Alter des jüngsten Kindes, genauer berücksichtigt werden muss. Denn die Unterschiede im beruflichen Status zwischen den Partner/innen haben vor allem dann einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass Väter in Teilzeit arbeiten, wenn das jüngste Kind unter 5 Jahre alt ist und damit der Betreuungsaufwand recht umfangreich ist (ebd.).

Die ökonomischen Austausch- und Verhandlungstheorien lassen sich lediglich auf Männer in Partnerschaften beziehen. In Bezug auf den Partnerschafts-

status ist zusätzlich wichtig, dass kinderlose und alleinstehende Männer in der Teilzeitbeschäftigung überrepräsentiert sind (vgl. Kapitel 2). Dies lässt vermuten, dass die Abwesenheit von familiären Verpflichtungen und partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen für die Aufnahme und den Verbleib in der Teilzeitbeschäftigung möglicherweise förderlich sein kann. Zusammenfassend ist auf Basis der vorgestellten empirischen Befunde davon auszugehen, dass der Partnerschaftsstatus, die Haushaltskonstellation mit Blick auf Kinder und deren Alter, sowie die Ressourcenkonstellation innerhalb von Partnerschaften zentrale Erklärungsfaktoren für die Teilzeittätigkeiten von Männern in der Haupterwerbsphase darstellen.

Die widersprüchlichen empirischen Belege für die ressourcenbasierten Ansätze werden in quantitativen Analysen häufig auch dahingehend interpretiert, dass *normative Ansätze zur Arbeitsteilung in Partnerschaften*, wie z. B. der Doing-Gender-Ansatz (West/Zimmerman 1987), erklärungskräftiger seien (Grunow/Schulz/Blossfeld 2007; Busch-Heizmann/Bröckel 2015; Bünning 2020). Normative Ansätze zur Arbeitsteilung in Partnerschaften eignen sich besonders gut, um zu erklären, welche *Folgen* geschlechteratypische Konstellationen, wie z. B. die Teilzeitbeschäftigung von Männern, haben kann. Für eine Erklärung der *Ursachen*, wie dieses geschlechteratypische Verhalten durch Faktoren im Paarkontext zustande kommt, ist der Doing-Gender-Ansatz hingegen nicht gut geeignet. Denn der Ansatz benennt in seiner üblichen Anwendung als Mechanismus, dass Männer in Interaktionen mit ihrer Partnerin bestrebt sein werden eine Übereinstimmung ihres Verhaltens mit den kulturell verankerten Geschlechterstereotypen herzustellen (Brines 1994). Dadurch kann der Ansatz die Ursachen im Paarkontext für Verhaltensweisen, die eine Abweichungen von Geschlechterstereotypen darstellen, nicht gut erklären. Der Doing-Gender-Ansatz kann dennoch auf der Individualebene hilfreich sein, um eine Handlungstheorie in Bezug auf Entscheidungen von Männern zur Teilzeitarbeit herauszuarbeiten und hierbei auf Prozesse des Undoing-Gender einzugehen (ausführlicher hierzu in Kapitel 4).

3.1.3 Erwerbsbezogene Realisierungsbedingungen für Teilzeittätigkeiten bei Männern

Neben den Erklärungsfaktoren auf der Individual- und Haushaltsebene sind Kontextmerkmale der ausgeübten Tätigkeiten weitere Selektionsmerkmale, die in der Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern berücksichtigt werden sollten. Diese beruflichen Kontextfaktoren sind insbesondere mit Blick auf die Haupterwerbsphase bislang noch nicht eindeutig einer konkreten theoretischen Erklärung zuzuordnen. In diesem Abschnitt werden daher zunächst qualitative und deskriptive Befunde aus der Forschung zur Teilzeitarbeit von Männern und zu aktiver Vaterschaft vorgestellt, um die Relevanz beruflicher Kontextfaktoren in der Haupterwerbsphase zu eruieren. Im Anschluss daran werden weitgehend

deskriptive Ergebnisse zu den Realisierungsbedingungen von Arbeitszeitveränderungen diskutiert, die die Relevanz beruflicher Kontextfaktoren unterstreichen. Abschließend werden in diesem Abschnitt Erklärungen der Lohnlücke durch Teilzeittätigkeiten erläutert. Sie geben weitere Hinweise darauf, welche beruflichen Erklärungsfaktoren bei der Untersuchung der Teilzeittätigkeiten von Männern berücksichtigt werden sollten.

Die beruflichen Realisierungsbedingungen für eine tendenziell freiwillige Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase wurden für Deutschland vor allem durch *qualitative Studien zur Teilzeitbeschäftigung von Männern* (Strümpel et al. 1988; Buschmeyer 2008), *zu Paaren mit egalitären Erwerbsarrangements* (Rüling 2007; Althaber/Hess/Pfahl 2011; Flaake 2014) sowie *zu ‚neuen Vätern'* (Kassner 2008; Gärtner 2012; Possinger 2013; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017) aufgezeigt. Generell scheint die Umsetzung einer Arbeitszeitreduzierung bei Männern sehr voraussetzungsreich zu sein. Bereits eine der ersten Studien zu freiwillig realisierten Teilzeittätigkeiten von Männern benennt zusammengefasst drei Faktoren (Strümpel et al. 1988: 20ff.), die von den Ergebnissen aus weiteren qualitativen Studien weitgehend gestützt werden:

(1) Die begründete Angst vor beruflichen Nachteilen ist einer der Hauptgründe von Männern gegen eine Reduzierung der Arbeitszeit (ebd., McDonald/Bradley/Brown 2009, vgl. auch Kapitel 2). Insofern kann bislang als eine weitere Realisierungsbedingung für eine freiwillige Teilzeittätigkeit von Männern gesehen werden, dass sie der beruflichen Karriere im Vergleich zu vollzeittätigen Männern weniger Wert beimessen (Grossenbacher/Udris 2000) und sich insgesamt durch umfassende gleichstellungsorientierte Lebensentwürfe auszeichnen, die über egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen hinausgehen (Kassner 2008; Rüling 2007; Gärtner 2012; Possinger 2013; Flaake 2014). Gleichzeitig zeigen sich bei teilzeittätigen Vätern wichtige milieuspezifische Differenzierungslinien: Gleichstellungsorientierte Lebensentwürfe spielen lediglich bei Vätern eine Rolle, die dem individualisierten Milieu zuzuordnen sind; diese Väter nutzen bewusst gleichstellungs- und familienpolitische Maßnahmen, um ihren Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung zu realisieren (Buschmeyer 2008). Für teilzeittätige Väter aus dem familistischen Milieu sind gleichstellungsorientierte Lebensentwürfe hingegen weniger relevant; ihre Teilzeitarbeit ist durch die Orientierung am Wohlergehen der Familie und einem harmonischen Familienleben für die Kinder orientiert; gleichstellungs- und familienpolitische Maßnahmen sind diesen Vätern entweder nicht bekannt oder werden von ihnen so wahrgenommen, dass diese Maßnahmen für sie als Väter bestimmt sind (ebd.).

(2) Im Partnerschaftskontext ist die Erwerbstätigkeit der Partnerin ebenfalls eine zentrale Voraussetzung für die Teilzeitbeschäftigung von Männern, um das benötigte Haushaltseinkommen zu gewährleisten (Strümpel et al. 1988; Possinger 2013; auch: Wagner 2000). Damit ist die Teilzeitbeschäftigung von Män-

nern immer auch Teil des beruflichen Arrangements in Partnerschaften, das von einer traditionellen Aufgabenzuständigkeit sowohl für Männer als auch für Frauen abweicht. Als solches ist die Teilzeitbeschäftigung von Männern langfristig mit einem hohen Aufwand an Abstimmungen und Aushandlungen innerhalb der Partnerschaft verbunden und verlangt nicht nur den Männern, sondern auch ihren Partnerinnen eine große Beharrlichkeit ab (Rüling 2007; Flaake 2014). Nicht zuletzt gehen solche beruflichen Arrangements häufiger mit Konflikten zwischen den Partner/innen einher als in Partnerschaften mit einer eher traditionellen Arbeitsteilung (Althaber/Hess/Pfahl 2011).

(3) Während die Teilzeitbeschäftigung für Frauen und insbesondere für Mütter im Berufs- und Betriebskontext als ein legitimer Anspruch gesehen und gewährt wird, gilt dies in der Regel nicht für Männer bzw. Väter (Strümpel et al. 1988; Buschmeyer 2008; Possinger 2013; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; auch: Gesterkamp 2005). Dies äußert sich in Widerständen, teilweise harten Auseinandersetzungen oder informellen Spitzfindigkeiten von Seiten der Vorgesetzten und Kollegen, wenn Männer den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung aktiv verfolgen und dann auch realisieren (ebd.). Als betriebliche Faktoren für die Realisierung einer Arbeitszeitreduzierung werden in den Studien zu ‚neuen Vätern' insbesondere die Möglichkeiten flexibler Arbeitsformen und Arbeitszeiten, der Umgang mit Abwesenheiten und Vertretungen sowie die Haltung von Vorgesetzten gegenüber veränderten Ansprüchen der Beschäftigten benannt (Possinger 2013; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; Gärtner 2012). Somit stellt Teilzeitarbeit für Männer keine frei wählbare Arbeitszeitoption dar und diese Studien verdeutlichen, dass Arbeitgeber und das betriebliche Umfeld maßgeblich über die Realisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeitreduzierungen bei Männern bestimmen.

Die Auswertung dieser qualitativen Studien vertieft zunächst das Verständnis, warum die individuellen Geschlechterrolleneinstellungen für sich betrachtet nicht sehr erklärungskräftig für die Teilzeitbeschäftigung von Männern sind; und die Ergebnisse unterstreichen die Relevanz des Paarkontextes als Erklärungsfaktor. Darüber hinaus zeigen diese Studien, dass Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern auch sehr deutlich im Bereich der von ihnen ausgeübten Berufstätigkeit vorliegen.

Dies korrespondiert mit quantitativen Ergebnissen aus der *Forschung zu den Realisierungsbedingungen von Arbeitszeitwünschen*, die ebenfalls auf berufliche und betriebliche Barrieren für Teilzeitarbeit generell und insbesondere bei Männern verweisen. Brauner/Wöhrmann/Michel (2018) haben z. B. auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung Gründe von Beschäftigten ausgewertet, welche, entgegen dem Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit, eine Arbeitszeitreduzierung nicht realisieren. Finanzielle Gründe (unter anderem auch Rentenansprüche) werden mit 39 % hierbei am häufigsten genannt; mit 29 % folgt als Grund, dass das

Arbeitspensum mit einer reduzierten Arbeitszeit nicht zu schaffen sei (ebd.: 47ff.). Diese Gründe werden überwiegend von Männern sowie von Beschäftigten mit vielen Überstunden genannt (ebd.). Die Autor/innen werten ebenfalls die Gründe dafür aus, warum Beschäftigte mit einem Wunsch nach längeren Arbeitszeiten diese nicht realisieren. Der Hauptgrund ist mit 44 %, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber eine solche Verlängerung nicht zulassen würden. Vor allem Frauen geben an, dass sie aus privaten oder familiären Gründen ihre Arbeitszeit nicht verlängern (24 %) (Brauner/Wöhrmann/Michel 2018: 47ff.). Auch wenn Teilzeitarbeit häufig durch private Gründe wie die Übernahme von Betreuungsaufgaben motiviert ist, so spiegeln diese Ergebnisse deutlich wider, dass berufliche und betriebliche Barrieren für die Teilzeitarbeit von Männern vorliegen. Dies unterstreichen Ergebnisse dazu, dass Änderungen der Arbeitszeit häufig mit einem Arbeitsplatzwechsel einhergehen. So berichten z. B. Seifert et al. (2016: 305) auf Basis deskriptiver Auswertungen der SOEP-Daten, dass ca. 55 % der Arbeitszeitreduzierungen im Zuge eines Jobwechsels realisiert werden; bei Verlängerungen der Arbeitszeit sind es sogar 65 % (ähnliche Zusammenhänge für Deutschland zeigen auch Brauner et al. 2018). Diesbezüglich zeigen empirische Analysen für Großbritannien (Böheim/Taylor 2004) und die Niederlande (van Echtelt/Glebbeek/Lindenberg 2006), dass vor allem ein Arbeitgeberwechsel dazu führt, eine gewünschte Reduzierung oder Verlängerung der Arbeitszeit zu realisieren, im Unterschied zu den Möglichkeiten eines betriebsinternen Arbeitsplatzwechsels oder einer Arbeitszeitanpassung im bestehenden Arbeitsverhältnis („on-the-job"). Unklar bleibt hierbei allerdings, welche Rolle möglicherweise Berufswechsel dabei spielen, wenn Arbeitszeitanpassungen über einen Arbeitgeberwechsel realisiert werden.

Zusammengenommen wird aus den Befunden deutlich, dass die beruflichen und betrieblichen Rahmenbedingungen der ausgeübten Tätigkeiten eine zentrale Erklärungsebene für die Teilzeitbeschäftigung von Männern darstellen. Für die relevanten Realisierungsbedingungen auf der Individual- und Haushaltsebene liegen bereits etablierte Erklärungen vor; die bisherigen quantitativen und qualitativen empirischen Befunde können dahingehend bewertet werden, dass sie die Vorhersagen der theoretischen Ansätze weitgehend stützen. Für die beruflichen und betrieblichen Realisierungsbedingungen hingegen ist weniger klar, welche konkreten Faktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern im Sinne einer theoretischen Erklärung relevant sind.

Die *Analysen zur Lohnlücke durch Teilzeittätigkeiten* (vgl. Kapitel 2) können erste Hinweise darauf geben, welche weiteren Erklärungsfaktoren im Bereich der Erwerbstätigkeit berücksichtigt werden sollten. Wolf (2014) zeigt in ihrer Analyse zur Auswirkung von regulären Teilzeittätigkeiten auf Basis von SOEP-Daten auf, dass die Teilzeit-Lohnlücke bei Männern vor allem durch frühere Teilzeittätigkeiten zustande kommt und daher im Sinne des Humankapitalansatzes über eine geringere Akkumulation von Berufserfahrung im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten erklärt werden kann. Außerdem weisen die Ergebnisse darauf hin,

dass strukturelle Faktoren auf der Ebene der Berufe einen wichtigen Erklärungsbeitrag zur Teilzeit-Lohnlücke der Männer leisten. So berücksichtigt ebd. (2014) in ihren Berechnungen 7 vergleichsweise breite Berufskategorien und findet, dass diese Kategorien insbesondere bei Männern in ähnlichem Maße zur Erklärung der Lohnlücke in der Teilzeitbeschäftigung beitragen wie die Humankapitalfaktoren. Als Erklärung verweist ebd. (2014) auf die ungleiche Verteilung und damit auf die Segregation von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung in Berufen. So zeichnen sich beispielsweise Verkaufsberufe oder gering qualifizierte Berufe durch eine hohe Konzentration von Teilzeitbeschäftigung aus. In der bisher einzigen Studie zur Teilzeit-Lohnlücke von Männern im internationalen Vergleich wurden sechs europäische Länder mit verlinkten Employer-Employee-Daten auf Basis des European Structure of Earnings Survey untersucht, wobei Deutschland nicht in der Länderauswahl enthalten ist (Altavilla et al. 2007). Diese Studie differenziert 20 Berufskategorien, bestätigt die Ergebnisse aus Wolfs (2014) Studie zu deren Erklärungskraft und unterstreicht damit die Relevanz struktureller Faktoren auf der Berufsebene. Die Ergebnisse liefern darüber hinaus Hinweise darauf, dass die Teilzeit-Lohnlücke bei Männern umso größer ausfällt, je stärker die berufliche Segregation von Teilzeitbeschäftigung in einem Land ausgeprägt ist (Altavilla et al. 2007).

Diese Zusammenhänge in Bezug auf die Berufsebene finden sich ebenso in Erklärungen zur Teilzeit-Lohnlücke bei Frauen. Dies zeigt sich zum einen in Wolfs (2014) Studie für Deutschland sowie in Studien für andere Länder wie Großbritannien (Manning/Petrongolo 2008) oder in internationalen vergleichenden Studien (Bardasi/Gornick 2008; McGinnity/McManus 2007; Matteazzi/Pailhé/Solaz 2014). Im Unterschied zu den Befunden für Männer verweisen diese Studien allerdings übereinstimmend auf eine eher geringe Erklärungskraft von Humankapitalfaktoren für die Lohnlücke zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen. Dafür weisen sie einen deutlichen Einfluss der berücksichtigen Berufskategorien aus, die auch in diesen Studien überwiegend als berufliche Segregation von Teilzeit- und Vollzeittätigkeiten von Frauen interpretiert werden.

Zusammengenommen stellen die Befunde der Lohnanalysen übereinstimmend die Relevanz struktureller Faktoren, insbesondere die Relevanz von Berufen, für die Teilzeit-Lohnlücke heraus. Interessanterweise werden Berufe in der Erklärung der Teilzeitbeschäftigung an sich und auch in der Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern bislang kaum genauer untersucht. Mit der Berücksichtigung von Berufskategorien als Dummies wirft das Vorgehen bzw. die Interpretation der Studien zur Teilzeit-Penalty beim Lohn allerdings zwei konzeptionelle Fragen auf. Zum einen wird die Segregation von Teilzeit- und Vollzeittätigkeiten nicht direkt, sondern nur implizit durch die Berufskategorien berücksichtigt. Dadurch ist nicht ausgeschlossen, dass der Einfluss der Berufskategorien möglicherweise auch auf andere Merkmale dieser Berufsgruppen zurückgehen könnte. Zum anderen liefern die Studien keine theoretische Erklärung dafür, warum und wie diese ungleiche

Verteilung von Teilzeit- und Vollzeittätigkeiten über Berufe die Teilzeit-Lohnlücke beeinflussen. Einzelne Autor/innen diskutieren zwar mögliche Hintergründe für die Zusammenhänge, kommen aber zu unterschiedlichen Einschätzungen. Während beispielsweise Bardasi/Gornick (2008) die Relevanz der beruflichen Geschlechtersegregation für die Erklärung der Lohneinbußen für Teilzeitbeschäftigung hervorheben, betonen Matteazzi/Pailhé/Solaz (2014) die vertikale Segregation von Berufen mit der Konzentration von Teilzeitarbeit in gering qualifizierten Berufen. Diese Konzentration kann bei Männern im Wesentlichen auf die lebensphasenbezogene Nutzung der Teilzeitarbeit zurückgeführt werden; ein Großteil der gering qualifizierten Teilzeittätigkeiten wird in Ausbildungsphasen bzw. beim Übergang in den Arbeitsmarkt ausgeübt (Haines/Doray-Demers/Martin 2018). Daher kann für den Fokus auf die Haupterwerbsphase angenommen werden, dass die vertikale Segregation von Berufen als Erklärungsfaktor weniger relevant sein dürfte als die horizontale Segregation nach Geschlecht.

3.1.4 Zusammenhänge auf der Berufsebene: Teilzeitarbeit und die berufliche Geschlechtersegregation

Im vorangegangenen Abschnitt wurde deutlich, dass die berufliche Geschlechtersegregation, aber auch betriebliche Rahmenbedingungen für die Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern wichtig sind. Diese Erklärungsfaktoren werden hauptsächlich in der sozialpolitisch orientierten Forschung zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und in der Forschung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genauer untersucht. Letztere legt ihren Fokus generell auf Teilzeitarbeit als flexible Arbeitszeitoption und damit als Teilzeitarbeit, die weitgehend freiwillig gewählt sein sollte. In Bezug auf Männer hat sich die Vereinbarkeitsforschung allerdings weitgehend darauf konzentriert, die Nutzung von Elternzeit durch Väter zu untersuchen; die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitoptionen durch Männer wurde bislang weniger intensiv beforscht. In diesem Abschnitt werden daher die empirischen Befunde zu den Zusammenhängen zwischen beruflichen und betrieblichen Einflussfaktoren auf die Teilzeitarbeit sowie die möglichen theoretischen Erklärungsansätze vorgestellt; abschließend wird diskutiert, wie die Relevanz von beruflichen gegenüber betrieblichen Faktoren einzuschätzen ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass zwischen der *beruflichen Geschlechtersegregation und der Teilzeitbeschäftigung* in der Tat ein Zusammenhang besteht. Teilzeitarbeit ist vor allem in frauendominierten Berufen verbreitet und kommt deutlich seltener in männerdominierten Berufen vor; das gilt sowohl für Frauen als auch für Männer (Eichhorst/Marx/Tobsch 2015, Althaber 2018, Cassirer 2003). Eichhorst et al. (2015) haben als erste Studie für Deutschland explizit reguläre Teilzeitbeschäftigung auf der Ebene von Berufen untersucht. Hierfür wurden 7 Berufsgruppen ausgewählt, für die weitgehend mit Daten des Mikrozensus von 2009 aggregierte Berufsmerkmale anhand von 3-Stellern der ISCO-88 ausgewertet

wurden.[9] Demnach weisen Pflege- und Reinigungsberufe einen Anteil an regulärer Teilzeitbeschäftigung von 30 % auf; bei Berufen wie Metall- und Maschinenarbeitern beträgt der Teilzeitanteil hingegen nur 2 % (ebd.: 34). Diese Befunde werden unter anderem durch Studien für die USA gestützt (Cassirer 2003). Das Hauptargument für die deutlichen Unterschiede in den Teilzeitquoten zwischen den Berufen sehen die Autor/innen darin, dass Berufe teilweise sehr unterschiedlichen Beschäftigungslogiken folgen. Die berufliche Geschlechtersegregation ist in den Studien von Eichhorst/Marx/Tobsch (2015) und Cassirer (2003) lediglich eine von vielen weiteren Determinanten für die Teilzeitbeschäftigung auf der Berufsebene. Für den deutschen Kontext werden als Einflussfaktoren u. a. das Produktionsmodell und damit verbunden der Kostendruck sowie die Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Berufen, die Tarif- und Industriestrukturen und schließlich die institutionellen Arrangements auf dem Arbeitsmarkt identifiziert, die die Nutzung von Teilzeitarbeit erleichtern oder einschränken können (Eichhorst/Marx/Tobsch 2015). Als Erklärung für den Zusammenhang zwischen der beruflichen Geschlechtersegregation und der Teilzeitarbeit wird weitgehend darauf verwiesen, dass sich Arbeitgeber bei frauendominierten Berufen nach der eingeschränkten Verfügbarkeit des Arbeitskräfteangebots durch Frauen und Mütter richten würden (ebd.). Für eine Erklärung des betreffenden Zusammenhangs bei Männern greift dieser angebotsseitige Ansatz allerdings zu kurz. Ein möglicher theoretischer Ansatz, der in verschiedenen Studien angewendet wird, um die Auswirkungen der beruflichen Geschlechtersegregation auf Teilzeitarbeit oder andere individuelle Erwerbskonstellationen zu untersuchen (Bächmann et al. 2021; Althaber/Leuze 2020; Hondralis/Buchholz 2017; Busch 2013b), ist der Institutionenansatz von Helga Krüger (Krüger 1995a, 2001a, 2003). Dieser Erklärungsansatz behandelt sehr gut, wie es zu unterschiedlichen, im Sinne von geschlechtertypischen, Beschäftigungslogiken in Berufen kommt. Der Institutionenansatz berücksichtigt, dass weitere Faktoren auf der Berufsebene wie die Qualifikationsanforderungen oder die Tarif- und Industriestrukturen teilweise mit der Geschlechtersegregation von Berufen zusammenhängen. Daher stellt dieser Ansatz einen zentralen Anknüpfungspunkt für die Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern dar und wird in Kapitel 5 genauer ausgeführt.

Neben der Teilzeitarbeit stehen auch *andere Arbeitszeitmerkmale im Zusammenhang mit der Geschlechterkomposition in Berufen*. Studien aus den USA belegen beispielsweise, dass Professionen mit einem hohen Männeranteil, wie z. B. Anwälte, Ärzte, Investmentbanker oder Manager, es den Beschäftigten erschweren, in Teilzeit zu arbeiten (z. B. Fried 1998; Epstein et al. 1999; Blair-Loy

[9] Die untersuchten Berufsgruppen sind: akademische Berufe, Bank- und Versicherungsberufe, kreative Berufe wie Schriftsteller, Schauspieler und Entertainer, Pflegekräfte, Metall- und Maschinenarbeiter, Reinigungskräfte und Hausmeister sowie Arbeiter in der Produktion.

2003; Williams 2018). Dies lässt sich teilweise auf Arbeitsbedingungen wie hohen Zeitdruck, aber auch auf etablierte Arbeitszeitkulturen in diesen Berufen zurückführen (Goldin 2014). Für bestimmte Berufsgruppen z. B. unter Pharmazeuten sind eine reduzierte Stundenanzahl und generell Formen des flexiblen Arbeitens hingegen akzeptierter und Teilzeitarbeit wird häufiger umgesetzt als in anderen Professionen, was gleichzeitig mit einem höheren Frauenanteil in diesen Berufsgruppen einhergeht (Goldin/Katz 2011). In Bezug auf die Möglichkeiten und die Nutzung flexibler Arbeitszeiten liegen für die USA aber auch widersprüchliche Ergebnisse vor. Neuere Studien für die USA und Schweden zeigen, dass nicht mit frauendominierten, sondern mit gemischten Berufen das höchste Maß an Arbeitszeitflexibilität einhergeht (Glauber 2011; Magnusson 2019), wohingegen ältere Studien darauf verweisen, dass kein Zusammenhang mit der Geschlechterkomposition vorliegt (Glass/Fujimoto 1995). Darüber hinaus kommen Überstunden und Mehrarbeit vor allem in männerdominierten Berufen vor (Cha 2013; Cha/Weeden 2014; Leuze/Strauß 2016). Mit Blick auf die Konsequenzen dieser unterschiedlichen Merkmale auf der Berufsebene zeigt sich für Deutschland beispielsweise, dass sich weniger die berufliche Geschlechterkomposition, sondern eher berufliche Arbeitszeitmerkmale wie lange Arbeitszeiten oder die Verbreitung von Heimarbeit auf die Rückkehr von Müttern nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung auswirken (Hondralis/Buchholz 2017; Bächmann/Gatermann 2017). Für die Übergänge in die Teilzeitarbeit scheint die berufliche Geschlechterkomposition ebenfalls weniger bedeutsam zu sein, wenn berufliche Arbeitszeitmerkmale berücksichtigt werden (Althaber/Leuze 2020; Lükemann 2021). Während es eine Barriere für die Teilzeitarbeit von Männern darstellt, wenn lange Arbeitszeiten in dem ausgeübten Beruf üblich sind, wechseln Frauen in solchen beruflichen Settings häufiger in eine Teilzeitzeitbeschäftigung (ebd.). Daher ist es in diesem Buch wichtig, auch die beruflichen Arbeitszeitarrangements als Erklärungsfaktoren in den Fokus zu nehmen. Der Gendered-Organizations-Ansatz von Joan Acker (Acker 1990, 2006, 2012) ist ein zentraler theoretischer Ansatz in der Vereinbarkeitsforschung, um Barrieren für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie über strukturell verankerte Verfügbarkeitsnormen zu erklären (Lott/Klenner 2018; Bernhardt/Bünning 2017; Correll/Bernard/Paik 2007; Williams 2000). Somit ist er ein weiterer wichtiger Ausgangspunkt für die Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern und wird in Kapitel 5 genauer ausgeführt.

Ein Großteil der Studien in der Vereinbarkeitsforschung untersucht die *betrieblichen Rahmenbedingungen* für die Nutzung von Elternzeiten und Teilzeitarbeit (ebd.; auch Samtleben et al. 2019; Bächmann/Frodermann/Müller 2020; Bächmann/Frodermann 2020). Eine neuere Studie von Lükemann (2021) beschäftigt sich mit der Frage, welche Relevanz die Ebene der Berufe im Vergleich zur Betriebsebene in der Erklärung von Arbeitszeitreduzierungen für Väter und Mütter hat. Ein zentrales Ergebnis ist, dass der Betriebskontext für beide Geschlechter einen gewissen Erklärungsbeitrag leistet, während die Berufsebene hierbei keine

Rolle zu spielen scheint (ebd.). Allerdings bezieht sich die Untersuchung auf Arbeitszeitreduzierungen ohne einen Betriebswechsel und auf Beschäftigte in großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Vor dem Hintergrund, dass ein großer Teil der Arbeitszeitreduzierungen im Zuge eines Arbeitgeberwechsels realisiert wird (Seifert et al. 2016) und ein Großteil der teilzeittätigen Männer in kleinen und mittelgroßen Betrieben arbeitet (Bauer 1999), können diese wichtigen Ergebnisse nicht als repräsentativ für alle Männer in der Haupterwerbsphase angesehen werden. Folglich ist die Relevanz von Berufen im Vergleich zu Betrieben für die Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern bislang nicht abschließend geklärt. Zum einen zeigt sich aber, dass die berufliche Segregation auf der Betriebsebene sogar noch stärker ausgeprägt ist als auf der Arbeitsmarktebene; Männer und Frauen arbeiten in denselben Betrieben teilweise in vollständig unterschiedlichen Berufen (Hinz/Schübel 2001). Zum anderen gelten Verfügbarkeitsnormen in Betrieben nicht einheitlich für alle Beschäftigten, sondern sie variieren sehr deutlich nach der Hierarchiestufe und auch nach der Geschlechterkomposition der betreffenden Positionen (Lott/Klenner 2018). Somit kann die analytische Perspektive auf Berufe in der Tat für die Analyse der Teilzeitbeschäftigung von Männern zielführend sein. Zentrale Organisationsmerkmale, die als Strukturmerkmale der Teilzeitarbeit gelten (vgl. Kapitel 2), werden im empirischen Teil des Buchs in jedem Fall als Kontrollmerkmale berücksichtigt.

Auch in der Ungleichheitsforschung wird derzeit diskutiert, ob die bisherige theoretische Tradition, die *Berufe als Ausgangspunkt für die Ungleichheit erzeugende Prozesse* in Bezug auf die soziale Stratifizierung und Mobilität annimmt, weiterhin eine angemessene und zielführende Perspektive ist. In Bezug auf Lohnungleichheiten zeigt sich, dass Organisationen und Arbeitsplätze relevantere Stratifikationskontexte darstellen als Berufe (Avent-Holt et al. 2020). Doch es wird ebenso argumentiert, dass Berufe nach wie vor in einem engen Zusammenhang mit unterschiedlichen Dimensionen von sozialer Ungleichheit stehen (Haupt/Ebner 2020). Dies erfordert analytisch eine gewisse Pluralität, sodass unterschiedliche Konzepte von Berufen und auch unterschiedliche Theorien angewendet werden müssen je nachdem, welche Dimension sozialer Ungleichheit untersucht und erklärt wird (ebd.). In diesem Buch steht, mit der Teilzeitarbeit von Männern, die Geschlechtertypik von Arbeitszeiten als Ungleichheitsdimension im Fokus und es wird eine theoretische Erklärung über Berufe und die Merkmale von Berufen angestrebt, die zum einen strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarktes widerspiegeln und zum anderen als Teil der institutionalisierten Geschlechterstruktur verstanden werden.

3.2 Etablierte Erklärungen zu Aufstiegen in Leitungspositionen und Karrierenachteilen durch Teilzeitbeschäftigung

Neben den Übergängen aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und dem Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten sollen in dieser Arbeit auch die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf Aufstiege in Leitungspositionen bei Männern untersucht werden. In diesem Abschnitt werden die theoretischen Erklärungsansätze aus der breiten Forschungsliteratur zu Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen vorgestellt, um sie auf die Erklärung von Karrierenachteilen durch Teilzeitarbeit und die berufliche Strukturierung dieser Nachteile anzuwenden.

Ein hoher Arbeitszeitumfang gilt als einer der entscheidenden Faktoren für die Besetzung von Leitungspositionen (Maume 1999; Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Ochsenfeld 2012). Demzufolge gehen Teilzeittätigkeiten generell und auch für Männer mit Karrierenachteilen einher. Für die Erklärung dieses Zusammenhangs haben sich unterschiedliche theoretische Erklärungen etabliert. Hierzu zählt unter anderem die ökonomisch geprägte Perspektive auf das *Humankapital* und die Perspektive auf *gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen* als Erklärungsfaktoren. Diese beiden Perspektiven thematisieren zwar unterschiedliche Erklärungsmechanismen, bezogen auf die geringeren Aufstiegschancen in Leitungspositionen durch Teilzeittätigkeiten kommen sie dennoch zu ähnlichen Erwartungen (vgl. für eine Diskussion Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013, Busch/Holst 2010). Der Ausgangspunkt der Humankapitaltheorie (Mincer/Polachek 1974; Becker 1962, 1985a) ist, dass Arbeitgeber die Ausstattung an Humankapital von Kandidat/innen für eine vakante Leitungsposition dafür verwenden, um die zukünftige Produktivität der Person und damit ihre Passfähigkeit für diese Position einzuschätzen. Neben dem erreichten Bildungsniveau als allgemeines Humankapital und neben beruflichen Qualifikationen stellen Investitionen in berufsspezifisches Humankapital durch die Arbeits- und Berufserfahrung relevante Erklärungsfaktoren dar. Aus dem Ansatz lässt sich ableiten, dass Beschäftigte mit einer besseren Ausstattung an Humankapital eine bessere Chance haben, eine Leitungsposition zu erreichen. Das Humankapital gilt empirisch unbestritten als ein wesentlicher Erklärungsfaktor für die Besetzung von Leitungspositionen (Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Ochsenfeld 2012; Rosenfeld/van Buren/Kalleberg 1998; Mandel/Semyonov 2006). Da bei Teilzeittätigkeiten die Arbeits- und Berufserfahrung durch den geringeren Stundenumfang geringer ausfällt als bei Vollzeittätigkeiten, sollten teilzeittätige Männer eine geringere Produktivität aufweisen und dadurch seltener in Leitungspositionen aufsteigen. Hierzu bestätigen die empirischen Analysen bisher, dass ein geringerer Stundenumfang dazu führt, dass Beschäftigte geringere Aufstiegschancen in eine Leitungsposition haben (Maume 1999; Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Ochsenfeld 2012).

Die theoretischen Ansätze zu kulturbezogenen bzw. normenbasierten Faktoren rücken hingegen Prozesse der arbeitgeberseitigen Diskriminierung in den Vorder-

grund und betonen die Bedeutung von stereotypen Erwartungen, insbesondere von Geschlechterrollenstereotypen, für die Erklärung ungleicher Zugangschancen zu Führungspositionen. Ausgehend von der Theorie der Erwartungszustände wurde beispielsweise aufgezeigt, dass Frauen aufgrund stereotyper Rollenvorstellungen als Hauptzuständige für familiäre Fürsorgeaufgaben wahrgenommen werden, was zu Vorurteilen gegenüber Frauen und insbesondere gegenüber Müttern hinsichtlich ihrer geringeren Passung für die Übernahme von Leitungsaufgaben beiträgt (Ridgeway/Correll 2004; Williams 1992). Diese Zusammenhänge wurden in experimentellen Studien bislang hauptsächlich für den allgemeinen Prozess der Stellenbesetzung nachgewiesen (Correll/Bernard/Paik 2007; Hipp 2020). Die normativen Erwartungen der primären Zuständigkeit für Fürsorgeaufgaben gelten indes nicht für Männer. Studien mit sowohl Survey basierten als auch experimentellen Designs zeigen, dass Väter, die aus familiären Gründen übergangsweise im Beruf kürzer treten, stigmatisiert und abgewertet werden, und dadurch ebenfalls Karrierenachteile erfahren (Coltrane et al. 2013; Rudman/Mescher 2013; Vandello et al. 2013; Wayne/Cordeiro 2003). Die Ergebnisse von Coltrane et al. (2013) zu den Auswirkungen von familienbedingten Auszeiten und Arbeitszeitreduzierungen auf den Lohn deuten darauf hin, dass Arbeitszeitreduzierungen von Männern sogar mit stärkeren Lohnabschlägen einhergehen als für Frauen. Somit stehen Teilzeittätigkeiten von Männern nicht nur dafür, dass sie geringere Möglichkeiten der Akkumulation von Humankapital bieten; Teilzeittätigkeiten haben zusätzlich eine Signalwirkung gegenüber dem Arbeitgeber. Selbst Arbeitsmarktforscher, die anderen theoretischen Perspektiven zuzuordnen sind, argumentieren beispielsweise, dass hohe Arbeitszeiten als Signal für eine stark ausgeprägte Leistungsbereitschaft gelten können und Beschäftigten einen Wettbewerbsvorteil für Beförderungen verschaffen (Sørensen 1983: 209) oder dass ein hoher Stundenumfang und Überstunden als Investition in einen Aufstieg in eine Leitungsposition betrachtet werden können (Ochsenfeld 2012: 514). Das bedeutet, dass die Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten möglicherweise durch kulturelle und normative Vorstellungen im Arbeitskontext erklärt werden können, denen das Ideal traditioneller Geschlechterrollen zugrunde liegt und in denen somit Erwartungen vorherrschen, dass Arbeitnehmer/innen weitgehend für die Erwerbsarbeit verfügbar sein sollten (Acker 1990). Diese Zusammenhänge wurden für die Teilzeitarbeit von Männern bislang noch nicht untersucht. Daher werden sie in Kapitel 5 als eine alternative Erklärung zum Argument der Humankapitalakkumulation genauer erarbeitet.

Neben den Arbeitszeiten und den Qualifikationen sind weitere Einflussgrößen für den Aufstieg in eine Leitungsposition relevant. Bei den geringeren Aufstiegschancen von Frauen werden häufig *Prozesse der Selbstselektion* als wichtige Erklärungsfaktoren angesehen (Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Ochsenfeld 2012; Dämmrich/Blossfeld 2017). Auch für den Zusammenhang zwischen der Teilzeitbeschäftigung und dem Aufstieg in Leitungspositionen bei Männern kann die Selbstselektion eine Rolle spielen. Demnach wählen Männer mit einer

geringeren Leistungsbereitschaft oder einer höheren Familienorientierung eher Positionen in Teilzeit, die ein geringeres berufliches Engagement erfordern bzw. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Da Leitungspositionen häufig Überstunden, Zeitflexibilität und eine hohe Anstrengungsbereitschaft erfordern, entscheiden sich Männer in Teilzeittätigkeiten aufgrund ihrer Einstellungen und Präferenzen seltener für einen Aufstieg in eine Position mit Leitungsaufgaben. Im Fall der Selbstselektion beeinflussen die Einstellungen und Präferenzen der Männer als sogenannte Drittvariablen sowohl die Teilzeitbeschäftigung als auch den Aufstieg in eine Leitungsposition; bei dem Zusammenhang zwischen der Teilzeitbeschäftigung und dem Karriereaufstieg handelt es sich lediglich um eine Scheinkorrelation. Um Prozesse der Selbstselektion zu berücksichtigen, werden in der Forschung zu Führungspositionen für Frauen häufig die Partnerschaftskonstellation, die Ehe oder die Anzahl der Kinder als Proxys für ihre Einstellungen und Präferenzen herangezogen (vgl. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013). Anders als bei Frauen führt die Familiengründung bei Männern aber eher dazu, dass sie ihr berufliches Engagement verstärken und damit die Rolle des Familienernährers übernehmen; Männer mit Kindern können bereits vor der Familiengründung einen höheren Stundenumfang als kinderlose Männer aufweisen (Killewald 2013; Kühhirt 2012). Unter der Annahme, dass Partnerschaft und Kinder die Karriereambitionen und Leistungsbereitschaft von Männern widerspiegeln, sollten kinderlose Männer und Männer ohne Partnerschaft somit geringere Aufstiegschancen aufweisen. Allerdings zeigen die bisherigen Ergebnisse aus der Forschung zum sogenannten Vaterschaftsbonus beim Lohn, dass Prozesse der Selbstselektion als Erklärungsfaktoren für höhere Löhne von Vätern ausgeschlossen werden können (Hodges/Budig 2010; Glauber 2018; Killewald 2013). Dies deutet darauf hin, dass der Einfluss der Selbstselektion von Vätern beim Aufstieg in Leitungspositionen eher gering ausfallen dürfte. Dennoch sind die Partnerschaftskonstellation, insbesondere der Ehestatus und die Vaterschaft wichtige Erklärungsfaktoren für Aufstiege in Leitungspositionen, die in jedem Fall berücksichtigt werden sollten.

Die Aufstiegsmöglichkeiten fallen in Berufen, abhängig von der *Geschlechterkomposition*, insgesamt sehr unterschiedlich aus. In frauendominierten Berufen bestehen sowohl für Männer als auch für Frauen weniger Aufstiegsmöglichkeiten als in männerdominierten Berufen (Malin/Wise 2018; Maume 1999; Huffman 1995; Dämmrich/Blossfeld 2017). Dies wird in der Forschung zu Führungspositionen unter anderem darauf zurückgeführt, dass frauendominierte Berufe zu einem großen Teil im Spektrum der pflegerischen und erzieherischen Tätigkeiten angesiedelt sind, während männerdominierte Berufe beispielsweise eher Feldern wie Wirtschaft und Technik zugerechnet werden können (vgl. auch Liebeskind 2004). Insbesondere die Felder Wirtschaft und Technik sind für berufliche Aufstiege vorteilhaft, weil in ihnen Karrierepfade stärker vorgezeichnet sind und häufiger Führungspositionen angeboten werden als in den Bereichen Pflege und Erziehung

(Magnusson 2009; England 2005). Eine weitere Erklärung für diesen Zusammenhang kann darin liegen, dass einerseits viele Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen zu den frauendominierten Berufen zählen, deren Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich angesiedelt sind und die keine Aufstiegsmöglichkeiten bieten, was insbesondere für die USA zutrifft (Charles/Grusky 2004; Reskin/Bielby 2005; Jacobs 1989a). Unter den frauendominierten Berufen finden sich andererseits aber auch viele Berufe mit hohen Qualifikationsanforderungen, etwa im Bereich der Professionen wie z. B. Lehrer/innenberufe oder Gesundheitsberufe, die allgemein zwar ein hohes Prestige haben (Magnusson 2009), aber insgesamt keine oder nur sehr kurze etablierte Karrierewege vorgeben (Barnett/Baron/Stuart 2000). Dadurch, dass Männer Teilzeittätigkeiten häufiger in frauendominierten Berufen ausüben, ist es für die Erklärung der Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten wichtig, die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Geschlechtersegregation und den Aufstiegsmöglichkeiten in eine Leitungsposition zu berücksichtigen.

Darüber hinaus zeigt die Forschung zu Führungspositionen auf, dass Berufe in Abhängigkeit von der *Geschlechterkomposition auch das Ausmaß von Karrierenachteilen* beeinflussen können. Studien zu Deutschland und im internationalen Vergleich verweisen darauf, dass die Nachteile von Frauen gegenüber Männern, in Führungspositionen aufzusteigen, in frauendominierten Berufen größer ausfallen als in männerdominierten Berufen (Malin/Wise 2018; Dämmrich/Blossfeld 2017; Granato 2017; Maume 1999). Diese Befunde legen die Überlegung nahe, dass nicht nur das Geschlecht Frau, sondern dass auch die Teilzeitbeschäftigung als ein weiblich typisiertes Erwerbsverhalten je nach Berufskontext einen unterschiedlichen Einfluss auf die Aufstiegschancen haben kann. In Anbetracht der Tatsache, dass Teilzeitarbeit bei Männern ohnehin selten vorkommt und dass es durch die Karrierenachteile sehr selten zu beobachten sein dürfte, dass teilzeittätige Männer in eine Leitungsposition aufsteigen, wird es in Analysen mit Survey-Daten, wie sie in diesem Buch angestrebt werden, kaum möglich sein, diese differenzierten Zusammenhänge zu untersuchen.

3.3 Zusammenfassung: Was erklärt die Teilzeitbeschäftigung von Männern und deren Karrierenachteile?

Der Ausgangspunkt für dieses Kapitel war die Suche nach etablierten theoretischen Erklärungen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase sowie dafür, wie Karrierenachteile durch Teilzeitbeschäftigung zustande kommen können. Für diese beiden Perspektiven auf die Ursachen und die Folgen von Teilzeittätigkeiten haben sich die Humankapitalausstattung und die Paar- und Haushaltskonstellation als wesentliche und bereits etablierte Erklärungsfaktoren erwiesen. Zumindest stützen die bisherigen empirischen Befunde weitgehend die Vorhersagen der entsprechenden Theorien in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern auch in der Haupterwerbsphase, selbst wenn im Allgemeinen teil-

weise widersprüchliche Befunde zu den einzelnen Ansätzen vorliegen. Durch den Fokus der empirischen Analysen in diesem Buch auf Deutschland wurde der institutionelle Kontext in diesem Kapitel nicht als Erklärungsfaktor berücksichtigt; aufgrund seiner spezifischen Ausgestaltung setzt der deutsche institutionelle Kontext dennoch einen nicht unwesentlichen Rahmen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern. Darauf wird im nachfolgenden Kapitel genauer Bezug genommen.

Die Sichtung verschiedenster Forschungsstränge hat darüber hinaus aufgezeigt, dass sehr deutliche Barrieren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern im Bereich ihrer ausgeübten Erwerbstätigkeiten vorliegen. Bislang wurde allerdings kaum untersucht, ob und welche strukturellen Merkmale der ausgeübten Berufe die Teilzeitbeschäftigung von Männern beeinflussen. Bei den Befunden aus der Forschung im Work-Family-Nexus hat sich gezeigt, dass hierfür vor allem die berufliche Geschlechterkomposition relevant sein sollte sowie andere Berufsmerkmale, die die üblichen Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitkulturen in den jeweiligen Berufen abbilden. Die Zusammenhänge dieser strukturellen Berufsmerkmale mit der Teilzeitbeschäftigung wurden bei Männern bisher noch nicht näher untersucht. In der Diskussion zum Verhältnis der Berufs- und der Betriebsebene hat sich herausgestellt, dass ein Großteil der bisherigen Forschung auf die Betriebsebene abzielt. Dennoch ist bislang noch nicht abschließend geklärt, wie sich diese beiden Ebenen zueinander verhalten, und es zeigt sich, dass die Perspektive auf Berufe für die Analyse der Teilzeitbeschäftigung von Männern durchaus fruchtbar sein kann. Weitere Forschungslücken zeigen sich in Bezug auf den Aufstieg in eine Leitungsposition. Hier ist zum einen nicht ganz klar, ob die Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten bei Männern hauptsächlich auf eine geringere Humankapitalausstattung zurückgeführt werden können oder ob normative Verfügbarkeitserwartungen am Arbeitsplatz die Karrierenachteile erklären können. Zum anderen ist ebenfalls unklar, inwieweit die Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten auf die berufliche Strukturierung von Teilzeitarbeit zurückgeführt werden können. Diese drei größeren Forschungslücken sollen in diesem Buch adressiert und geschlossen werden. Im folgenden Kapitel wird zunächst der analytische Rahmen für die Untersuchung der Teilzeitbeschäftigung von Männern genauer ausgeführt und im Zuge dessen werden die konkreten Forschungsfragen hergeleitet.

4 Analyserahmen und Forschungsfragen der Arbeit

In den vorangegangenen Kapiteln wurden verschiedene Forschungslücken zur Teilzeitbeschäftigung von Männern herausgearbeitet. Dabei konnten zwei wesentliche Punkte aufgezeigt werden: Erstens, dass kaum Erkenntnisse zur Teilzeitbeschäftigung von Männern aus einer dynamischen Perspektive vorliegen und, zweitens, dass berufsstrukturelle Faktoren für die Erklärung der Teilzeitbeschäftigung bislang kaum Beachtung gefunden haben. Diese zwei Forschungslücken sind der Ausgangspunkt für die Analysen dieser Arbeit. Aufbauend auf dem erarbeiteten Kenntnisstand soll in diesem Kapitel nun der allgemeine Analyserahmen vorgestellt werden. Er bildet die Grundlage dafür, dass in Kapitel 5 die theoretischen Erwartungen zum Zusammenhang zwischen der Geschlechtersegregation und den Arbeitszeitarrangements als berufliche Gelegenheitsstrukturen und der Teilzeitbeschäftigung von Männern konkreter ausgearbeitet werden. In diesem Kapitel soll zunächst die Lebensverlaufsperspektive für die Untersuchung der Teilzeitbeschäftigung von Männern vorgestellt werden. Im Anschluss wird erläutert, inwiefern Berufe als Institutionen im Arbeitsmarkt anzusehen sind und dadurch die Gelegenheitsstrukturen für Teilzeitbeschäftigung strukturieren. In beiden Abschnitten werden wesentliche konzeptionelle Entscheidungen für die Analysen dieser Arbeit hergeleitet. Dann wird schließlich die Handlungstheorie erläutert, die auf der Mikroebene für die Entscheidungen von Männern bezüglich ihrer Arbeitszeit in den Analysen angewendet wird. Abschließend werden die Forschungsfragen für die empirischen Untersuchungen zusammengefasst.

4.1 Konzepte der Lebensverlaufsforschung

Die Perspektive des Lebensverlaufs als etablierter Ansatz in der Forschung zu sozialer Ungleichheit wird in diesem Buch als übergeordneter theoretischer Rahmen zugrunde gelegt. Nach Mayer lässt sich der individuelle Lebensverlauf „als Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen und verschiedenen institutionalisierten Handlungsfeldern von der Geburt bis zum Tod“ (Mayer 1990: 9) verstehen. Elder als Vertreter der US-amerikanischen Tradition der Lebensverlaufsforschung definiert den Lebensverlauf folgendermaßen: „we view the life course as consisting of age graded-patterns that are embedded in social institutions and history“ (Elder/Johnson/Crosnoe 2003: 4). In diesen knappen Definitionen sind bereits die wichtigsten Konzepte und Grundprinzipien der Lebensverlaufsforschung enthalten, die im Folgenden mit ihrem Bezug zur Teilzeitbeschäftigung von Männern vorgestellt werden sollen. Hierbei wird zwischen Konzepten unterschieden, die auf der Mikro-Ebene individueller Lebensverläufe angesiedelt sind, und jenen, die Kontextfaktoren für die Lebensverläufe auf der Makro-Ebene widerspiegeln. Die Makro-Ebene wird zusätzlich durch eine explizite Perspektive auf

geschlechtertypische Erwerbsverläufe und institutionelle Regelungen erweitert, die Geschlechterdifferenzen im Lebensverlauf hervorbringen.

4.1.1 Die Mikro-Ebene von Lebensverläufen

Ein zentrales Konzept der Lebensverlaufsforschung ist, dass sich der individuelle Lebensverlauf mit dem *Prozess des Alterns* über die gesamte Lebensspanne entfaltet. Dieser Prozess beinhaltet, dass Menschen im Laufe ihres Lebens unterschiedliche Positionen und Rollen einnehmen und entsprechende Erfahrungen sammeln, die in dem jeweiligen Altersabschnitt gesellschaftlich vorgesehen sind (Elder/Johnson/Crosnoe 2003: 10; Kohli 1985: 8ff.). Das Alter ist also nicht nur ein askriptives Merkmal im Sinne des biologischen Lebensalters, sondern es ist unter anderem ein Merkmal, das einer sozialen Konstruktion unterliegt und der normativen Idee eines Normallebenslaufs folgt (ebd.). Ein weiteres zentrales Konzept sind Übergänge im Lebensverlauf, die mit Veränderungen von Positionen oder Rollen einhergehen (Elder/Johnson/Crosnoe 2003: 8). Übergänge kommen typischerweise zwischen zwei unterschiedlichen Lebensphasen vor und begründen dadurch deren Abgrenzung gegeneinander. Die Dreiteilung des Lebensverlaufs in die Phasen der Bildung und Ausbildung, der Erwerbsarbeit und des Ruhestandes (Kohli 1985, 2007) sowie die Unterscheidung zwischen Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter (vgl. Mayer 2009) bilden hierbei die zentralen konzeptionellen Differenzierungen von größeren Lebensphasen. So zählen beispielsweise der Arbeitsmarkteinstieg oder die Familiengründung in Bezug auf Übergänge unter anderem zu den klassischen Untersuchungsfeldern der Lebensverlaufsforschung. Übergänge sind aufgrund von Lebensphasen oder gesellschaftlichen Altersnormen also in bestimmten Altersabschnitten besonders typisch.[10] Aber auch Ereignisse innerhalb einer dieser Lebensphasen zählen ebenso als Übergänge, z. B. ein Jobwechsel oder Veränderungen in der Arbeitszeit als Übergänge innerhalb der Erwerbsphase (vgl. ebd.). Gleichzeitig kann dieselbe Art von Ereignis auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebensverlauf stattfinden und dadurch unterschiedliche Bedeutungen haben, wenn z. B. der allgemeinbildende Schulabschluss in der ersten Bildungsphase oder auf dem zweiten Bildungsweg erworben wird. Die Zeit zwischen zwei Übergängen bzw. Ereignissen wird als *Verweildauer* bezeichnet (Elder/Johnson/Crosnoe 2003: 8). Lange Verweildauern zeigen eine gewisse Stabilität im individuellen Lebensverlauf in Bezug auf die eingenommene Rolle an und erhöhen gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für die Kontinuität der eingenommenen Position oder des Zustands (ebd.).

[10] Hierbei spricht man auch von Alterseffekten, wenn Übergänge in bestimmten Altersabschnitten stattfinden und unabhängig von der Kohorte und der historischen Zeit sind.

Mit diesen Konzepten ermöglicht es die Perspektive des Lebensverlaufs, vor allem auf die *zeitliche Dynamik der Teilzeitbeschäftigung von Männern* differenziert einzugehen. Dies ist notwendig, da die große Heterogenität der Teilzeitbeschäftigung von Männern hauptsächlich darin begründet ist, dass sie Teilzeittätigkeiten in sehr unterschiedlichen Lebensphasen ausüben (vgl. Kapitel 2). Besonders häufig sind Übergänge in die Teilzeitarbeit bei Männern Teil der Prozesse von Arbeitsmarkteinstieg und Arbeitsmarktausstieg. In diesen Lebensabschnitten scheint Teilzeitarbeit für Männer sozial akzeptierter zu sein und auch die Lebensumstände mit Blick auf geringere familiäre Verpflichtungen scheinen eine Teilzeitbeschäftigung eher zu ermöglichen. Fokussiert man wiederum auf die teilzeittätigen Väter, ist der Anteil derer, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, ca. dreimal höher als für den Durchschnitt aller teilzeittätigen Männer (Hobler/Pfahl/Hentschel 2021). Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung bei Männern sind somit lebensphasenspezifisch. Dies bedeutet, dass sich die Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung und deren Konsequenzen für Männer durch ihr Timing und ihre Lokalisierung als Teil von Sequenzen innerhalb der Lebensspanne ganz wesentlich unterscheiden. Das analytische Interesse dieser Arbeit ist auf die Frage ausgerichtet, welchen Einfluss Berufe als Gelegenheitsstrukturen bei Männern auf deren Entscheidungen über die Arbeitszeit innerhalb der Erwerbsphase haben. Es sollen vor allem Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung in der Haupterwerbsphase berücksichtigt werden; Überschneidungen und Überlagerungen dieser Entscheidungssituation mit den Prozessen von Arbeitsmarkteinstieg und Arbeitsmarktausstieg sollen nach Möglichkeit ausgeschlossen werden. Konkret bedeutet das, dass die Untersuchungspopulation auf den Lebensabschnitt zu beschränken ist, der mit einem erfolgreichen Arbeitsmarkteintritt beginnt und beim Alter von 55 Jahren endet. Für die untere Grenze der betrachteten Phase ist der Arbeitsmarkteintritt als Ereignis gegenüber einer Altersgrenze vorzuziehen, da die verschiedenen Bildungsgruppen unterschiedlich lange Bildungsphasen aufweisen und daher kein einheitliches Alter beim Arbeitsmarkteinstieg vorliegt. Für die obere Grenze bietet sich hingegen die Altersgrenze von 55 Jahren an, da Altersteilzeitprogramme in der Regel ab diesem Alter starten. Diese Designentscheidung reduziert zum einen die Heterogenität der berücksichtigten Übergangsprozesse und deren Konsequenzen. Zum anderen legt es den Fokus der Analysen auf die Familienphase im Erwerbsverlauf und ermöglicht dadurch auch eine Anbindung an die Forschung zu den Arbeitszeiten von Vätern.

Die empirischen Analysen in diesem Buch werden mit retrospektiven Lebensverlaufsdaten durchgeführt. Da sich die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung in retrospektiven Erhebungen nicht genau rekonstruieren lassen, können die Teilzeitgründe im Rahmen dieser Arbeit nicht näher untersucht werden. Dafür lassen sich jedoch die verschiedenen Wege von Männern in die Teilzeitbeschäftigung differenzieren und als Proxys für die Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung heranziehen. Männer können beispielsweise aus Vollzeit-

tätigkeiten oder aus einer Arbeitslosigkeit heraus in die Teilzeitbeschäftigung wechseln. In anderen Fällen gehen sie nach zusätzlichen Bildungsphasen, längeren Krankheiten oder, wie bei Frauen üblich, nach einer Elternzeit in die Teilzeitbeschäftigung über. Diese unterschiedlichen Übergangswege bilden verschiedene Entscheidungssituationen ab, die zu einem großen Teil mit den unterschiedlichen Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung korrespondieren können. So bilden z. B. Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung eine Arbeitszeitreduzierung ab, von der sich annehmen lässt, dass sie für Männer vornehmlich freiwillig erfolgt. Demgegenüber kann es für Männer bei einem Wechsel aus der Arbeitslosigkeit in eine Teilzeittätigkeit darum gehen, diese Tätigkeit als Brücke in den Arbeitsmarkt zu akzeptieren, obgleich sie im Grunde eine Vollzeitstelle anstreben. Dadurch liegt die Annahme nahe, dass Männer bei einem Wechsel aus der Arbeitslosigkeit in Teilzeittätigkeiten eher unfreiwillig in Teilzeit arbeiten (vgl. Kapitel 2 und Vicari (2018: 17) für eine Diskussion zu der Annahme innerhalb der Mobilitätsforschung in Bezug auf die Freiwilligkeit von Berufswechseln). Durch die Art der Übergänge lässt sich somit die Heterogenität bezüglich der Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit einer Teilzeitbeschäftigung zumindest annäherungsweise ermitteln. Die Differenzierung von Übergangswegen ist besonders wichtig, um sowohl den Eintritt in die Teilzeitbeschäftigung als auch den Verbleib bzw. den Austritt aus der Teilzeitbeschäftigung zu untersuchen und hierbei den Einfluss von Berufen als Gelegenheitsstrukturen zu analysieren. Wie an den eben vorgestellten Beispielen veranschaulicht wurde, handelt es sich bei den verschiedenen Übergangswegen konzeptionell um jeweils unterschiedliche Prozesse. Daher ist grundsätzlich davon auszugehen, dass für den Einfluss beruflicher Gelegenheitsstrukturen je nach Übergangsart unterschiedliche Mechanismen relevant sein können. Dies gilt ebenso für Übergänge aus der Teilzeitarbeit heraus. Die Forschung zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen grenzt vor allem Übergänge aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung gegenüber Übergängen in die Nicht-Erwerbstätigkeit ab. Für individuelle und haushaltsbezogene Faktoren wurde bereits aufgezeigt, dass deren Einfluss je nach Übergangsart unterschiedlich ausfällt (Gash 2008; O'Reilly/Bothfeld 2002; Vogel 2009). Entsprechend ist davon auszugehen, dass auch der Einfluss beruflicher Gelegenheitsstrukturen je nach Übergangsart aus der Teilzeitarbeit heraus variiert. Für die Untersuchung der Teilzeitbeschäftigung von Männern ist es daher keine Option, lediglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung zu untersuchen und zwischen Verbleib in der Teilzeit gegenüber dem Austritt aus der Teilzeit zu unterscheiden. Darüber hinaus liegt der Hauptfokus dieser Arbeit auf dem Einfluss von Berufen als Gelegenheitsstrukturen für Entscheidungen über die Arbeitszeit bei Männern. Aus diesen Gründen werden die Analysen zum Eintritt in die Teilzeitbeschäftigung auf Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung beschränkt; für die Analysen zum Austritt aus der Teilzeitbeschäftigung wird der Fokus auf den Wechsel aus der Teilzeitarbeit in die Vollzeitbeschäftigung gelegt.

Ein weiteres Grundprinzip der Lebensverlaufsforschung ist die *Verflechtung von verschiedenen Lebensverläufen und Lebensbereichen* (Elder/Johnson/Crosnoe 2003: 13). Damit sind die Interdependenzen von Lebensverläufen verschiedener Personen gemeint, wie etwa in der Partnerschaft und in der Familie oder in intergenerationalen Beziehungen (Moen/Hernadez 2009). Doch auch in bestimmten außerfamiliären Kontexten wie Nachbarschaften, Freundschaften sowie am Arbeitsplatz bestehen oft wichtige Beziehungen, durch die sich Lebensverläufe auf der Verhaltensebene wechselseitig beeinflussen (vgl. Blossfeld/von Maurice 2019). Wie in Kapitel 3 aufgezeigt wurde, zählen bei Vätern Interdependenzen in der Erwerbssphäre, neben der Partnerschaftskonstellation und den finanziellen Voraussetzungen mit Blick auf das Haushaltseinkommen, ebenso zu den zentralen Erklärungsfaktoren für die Realisierung von Teilzeittätigkeiten. Insbesondere Arbeitsbedingungen und bestimmte vorherrschende soziale Normen am Arbeitsplatz, die in Interaktionen mit Kolleg/innen, Vorgesetzten, aber auch mit Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen reproduziert werden, gelten als wichtige Gründe dafür, dass Männer ihre Wünsche nach einer Reduzierung der Arbeitszeit und bereits konkrete Anfragen nach einer Arbeitszeitreduzierung zurückhalten (Possinger 2013: 223; Skinner/Cathcart/Pocock 2016: 115). In Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern können sich familiale Prozesse und erwerbsbezogene Entscheidungen im Lebensverlauf schließlich wechselseitig beeinflussen. Diese Dynamik zeigt sich vor allem in der Haupterwerbsphase.

Darüber hinaus bestehen auch *Pfadabhängigkeiten* in individuellen Lebensverläufen. Erfahrungen, Entscheidungen und Rahmenbedingungen aus früheren Phasen des Lebensverlaufs prägen gegenwärtige Situationen und Entscheidungsprozesse. Die Forschung spricht hierbei vom Lebensverlauf als endogenem Kausalzusammenhang (Mayer/Blossfeld 1990), von Matthäus-Effekten (Elder/Johnson/Crosnoe 2003) bzw. von kumulativen Vorteilen und Nachteilen im Lebensverlauf (DiPrete/Eirich 2006). Diese Konzepte meinen, dass sich soziale Ungleichheiten zu Beginn oder in frühen Phasen im Lebensverlauf selbstverstärkend sowohl positiv, aber auch negativ in späteren Phasen des Lebensverlaufs auswirken können. So beeinflusst die soziale Herkunft weiterhin die Schullaufbahn und die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen (Solga 2005). Die soziale Herkunft wirkt sich ebenso auf die Erstplatzierung im Arbeitsmarkt aus und dieser Einfluss schwächt sich im Laufe des Erwerbslebens anscheinend nicht ab (Hillmert 2011). Insgesamt haben der erlernte Beruf und die Erstplatzierung im Arbeitsmarkt in Deutschland einen starken Einfluss auf die weitere berufliche Laufbahn (Solga/Konietzka 1999; Matthes/Vicari 2017; Krüger 2001b). Auch Teilzeitbeschäftigung weist gewisse Pfadabhängigkeiten bzw. langfristige Effekte im Lebensverlauf auf. Arbeiten Beschäftigte über einen längeren Zeitraum in Teilzeit, haben sie beispielsweise ein größeres Risiko, im Alter von Armut betroffen zu sein (Frommert/Strauß 2013). Das Konzept der Pfadabhängigkeiten lenkt somit den Blick darauf, welche Konsequenzen Teilzeitarbeit in den Lebensverläufen von Männern haben

kann. Wenn Teilzeitbeschäftigte im Allgemeinen als weniger motiviert und engagiert im Beruf wahrgenommen werden (Hochschild 1997: 93; Epstein et al. 1999: 101ff; Sheridan 2004: 219f.), kann die Angst vor Karrierenachteilen als ein wichtiger Grund dafür angesehen werden, warum Männer eine Teilzeitbeschäftigung für sich nicht in Erwägung ziehen. Teilzeitbeschäftigte erreichen auch seltener Managementpositionen (Hipp/Stuth 2013). Bislang wurde dieser Zusammenhang aber noch nicht konsequent aus einer Längsschnittperspektive untersucht und auch noch nicht explizit für die Teilzeitarbeit von Männern (vgl. Kapitel 2). Daher soll im Rahmen dieser Arbeit – neben den Übergangsprozessen in die Teilzeitarbeit und aus ihr heraus – ebenso untersucht werden, inwiefern sich für Männer Pfadabhängigkeiten in der Haupterwerbsphase durch Teilzeittätigkeiten ergeben, und zwar in Form von geringeren Aufstiegschancen in eine Leitungsposition. Damit soll überprüft werden, inwiefern die Angst von Männern vor Karrierenachteilen empirisch tatsächlich begründet ist.

4.1.2 Die Makro-Ebene für Lebensverläufe

Individuelle Entscheidungen im Lebensverlauf werden in einem gesellschaftlichen Kontext getroffen, der einen bestimmten Handlungsrahmen vorgibt (vgl. Elder/Johnson/Crosnoe 2003; Blossfeld/von Maurice 2019). Hierzu zählt die Lebensverlaufsforschung sowohl die jeweils spezifischen historischen Rahmenbedingungen als auch gesellschaftliche Institutionen, durch die individuelle Lebensverläufe einerseits in die Sozialstruktur einer Gesellschaft eingebunden sind und andererseits kulturell geprägt werden (vgl. Hagestad 1991). Allen drei Rahmenbedingungen ist gemeinsam, dass zwischen ihnen und den individuellen Lebensverläufen ein Wechselverhältnis besteht: Einerseits prägen sie zwar individuelle Lebensverläufe, andererseits können individuelle Lebensverläufe aber auch zum sozialen Wandel und somit zu Veränderungen dieser Rahmenbedingungen beitragen.

Die *historischen Rahmenbedingungen* und der Einfluss historischer Ereignisse auf Lebensverläufe lassen sich anhand von Kohorten- und Periodeneffekten abbilden (Elder/Johnson/Crosnoe 2003). Beispiele hierfür sind konjunkturell bedingte Phasen der Massenarbeitslosigkeit oder die deutsche Wiedervereinigung. Die Herausforderungen durch die Corona-Pandemie, die seit dem Jahr 2020 das Leben und den Alltag in der Gesellschaft prägen, können in Zukunft ganz sicher auch dazu gezählt werden. In Bezug auf die Teilzeitarbeit von Männern wurde in Kapitel 2 aufgezeigt, dass Männer vor 1990 nur in sehr geringem Maße Teilzeit gearbeitet haben und dass die Teilzeitarbeit von Männern im Laufe der Zeit nur sehr allmählich zugenommen hat. Aufgrund dieser historischen Entwicklung werden in diesem Buch lediglich Männer berücksichtigt, die ab den 1990er Jahren in Teilzeit gearbeitet haben. Dies ermöglicht gleichzeitig, die Analysen für das gesamte Bundesgebiet durchzuführen. Durch die Einschränkung auf einen bestimmten historischen Zeitraum sowie bedingt durch den Umstand, dass Teilzeitarbeit von

Männern weiterhin auf einem niedrigen Niveau verbleibt, steht eine nähere Untersuchung von Kohorteneffekten hingegen nicht im Zentrum des Buches. Einige zentrale Änderungen in der Gesetzeslage, wie die Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in 2001 sowie die Reform des Elterngeldes und der Elternzeit in 2007 haben die Zunahme der Teilzeitarbeit von Männern tendenziell unterstützt, sodass Periodeneffekte durch diese Umstände und Ereignisse zu erwarten sind und als Kontrollmerkmale in den Analysen berücksichtigt werden.

Des Weiteren sind individuelle Lebensverläufe durch *wohlfahrtsstaatliche Institutionen* in die Sozialstruktur einer Gesellschaft eingebunden und im Aggregat bilden sie die bestehende Sozialstruktur einer Gesellschaft ab (Mayer/Müller 1989; Mayer 1990; Kohli 1985). Wohlfahrtsstaatliche Institutionen – insbesondere in den Bereichen Bildung und Ausbildung, Arbeitsmarkt sowie in der Sozialpolitik – schaffen auf der Basis von Gesetzen verbindliche Vorgaben und wirken dadurch standardisierend auf Lebensverläufe. Zum einen definieren sie einzelne Lebensphasen, z. B. durch die bereits angesprochenen Altersnormen. Die gesetzliche Schulpflicht regelt beispielsweise den Zeitpunkt und die Dauer der ersten Bildungsphase im Lebensverlauf. Zum anderen differenzieren sie auch innerhalb der einzelnen Lebensphasen gruppenspezifische Wege durch die Vorgabe verschiedener Zugangs- und Anspruchsregelungen. In der Erwerbsphase beeinflussen beispielsweise die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit die Dauer von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitoptionen nach der Geburt von Kindern (Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015; Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011; Ondrich/Spieß/Yang 1996); die Dauer von Phasen der Arbeitslosigkeit wird ebenso durch die entsprechenden Anspruchsregelungen im Wohlfahrtsstaat bestimmt (DiPrete et al. 2001; Gangl 2004). Wohlfahrtsstaatliche Institutionen geben also als politisch-gesellschaftlicher Rahmen bestimmte Gelegenheitsstrukturen für individuelle Entscheidungen in Lebensverläufen vor. Die unterschiedliche Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaats führt daher zu länderspezifischen Unterschieden in den Übergangsmustern zwischen oder innerhalb bestimmter Lebensphasen (vgl. Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011; Leuze 2010), sodass die allgemeine Logik der institutionellen Struktur in einem Land auch als Lebensverlaufsregime bezeichnet werden kann (Leisering/Leibfried 1999). In Bezug auf Teilzeitbeschäftigung zeigt sich beispielsweise, dass wohlfahrtsstaatliche Regelungen in den Niederlanden und in Großbritannien es Arbeitnehmern eher ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und in Teilzeit zu arbeiten, als dies in Deutschland der Fall ist (Dekker 2008).

Darüber hinaus sind individuelle Lebensverläufe ebenso in die Kultur einer Gesellschaft eingebunden. Kulturell geprägte Vorstellungen wie allgemein geteilte *Normen, Werte und Leitbilder*, die z. B. mit dem Alter oder Geschlecht verbunden sind, geben einen Rahmen dafür vor, welche Entscheidungsoptionen und Verhaltensweisen für eine Person als angemessen gelten (Hagestad 1991). Somit haben kulturelle Leitbilder wie die Idee einer Normalbiografie oder von Geschlechterrollen einen Einfluss auf individuelle Lebensverläufe (Heckhausen

1999; Falk 2005). Kulturelle Leitbilder wirken allerdings nicht nur auf der Ebene von individuellen Einstellungen und Werten oder im Aggregat dieser individuellen Ausprägungen als Referenzrahmen in sozialen Interaktionen. Wohlfahrtsstaatliche Institutionen bzw. gesellschaftliche Institutionen sind in ihrer Konstruktionslogik ebenso entlang von bestimmten kulturellen Leitbildern ausgerichtet und wirken sich entsprechend strukturierend auf individuelle Lebensverläufe aus. Insbesondere die nicht-geschlechterneutrale Wirkung wohlfahrtsstaatlicher Institutionen wurde hierbei in verschiedenen Forschungsrichtungen diskutiert. Diese Überlegungen werden im nächsten Abschnitt näher vorgestellt.

4.1.3 Institutionen und geschlechtertypische Lebensverläufe

Nach wie vor gibt es deutliche Unterschiede in den Erwerbs- und Familienverläufen von Frauen und Männern, die zu einem großen Teil durch institutionelle Gelegenheitsstrukturen vorgegeben werden. Vertreter/innen klassischer Ansätze zu Ungleichheiten im Lebensverlauf gehen davon aus, dass Lebensverläufe in modernen Gesellschaften um das Erwerbssystem herum organisiert sind und dass die Standardisierung von Lebensverläufen weitgehend erwerbsbezogen verläuft (z. B. Kohli 1985; Mayer/Müller 1989; Mayer/Grunow/Nitsche 2010). Doch die Ausgestaltung gesellschaftlicher und wohlfahrtsstaatlicher Institutionen führt zu alten und neuen geschlechtertypischen Differenzen im Erwerbsverhalten und in den individuellen Erwerbsbiografien. Dies haben sowohl Vertreter/innen der Lebensverlaufsforschung wie René Levy (1977) und Helga Krüger (1995a) als auch allgemein Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung (Becker-Schmidt 2010; Gerhard 2018) sowie im Speziellen Vertreterinnen der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung (Lewis 1992, 2009; Pfau-Effinger 2000; Saraceno 2015) aufgezeigt. Helga Krüger legt in ihrem *Institutionenansatz* dar, dass die drei Institutionen Bildung, Familie und Arbeitsmarkt und ihre Verknüpfungen untereinander zwei unterschiedliche Standardisierungen zum einen für männliche und zum anderen für weibliche Lebensverläufe produzieren und sie als relational konstituieren (Krüger 1995a, 2001b, 2003). Den Organisationsprinzipien dieser drei Institutionen liegt das Prinzip der Trennung von Arbeitsmarkt und Familie zugrunde mit einer entsprechenden Zuordnung der Geschlechter zu je einem dieser Bereiche. Die Institutionen Bildung, Familie und Arbeitsmarkt folgen damit weitgehend den Leitbildern traditioneller Geschlechterrollen mit einer entsprechenden Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Dabei stellt sich die Geschlechtersegregation in der einen Institution als funktional für die jeweils andere Institution dar (Krüger 1995a: 204). Diese Verankerung der Leitbilder traditioneller Geschlechterrollen bildet insofern den Handlungsrahmen mit einer institutionalisierten Anreizstruktur für die Entscheidungen von Frauen und Männern in ihren Lebensverläufen, die auch Entscheidungen über Arbeitszeiten betreffen. Den Leitbildern traditioneller Geschlechterrollen zufolge wird Männern die Rolle des Familienernährers zu-

geschrieben, der unabhängig von seinen individuellen Ressourcen für die marktförmige Erwerbsarbeit und für die materielle Absicherung der Familie durch das erzielte Einkommen zuständig ist (Brines 1994). Dies impliziert eine über den Erwerbsverlauf kontinuierliche Erwerbstätigkeit in Vollzeit. Teilzeitarbeit stellt eine Abweichung von der traditionellen männlichen Geschlechterrolle dar. Frauen wird hingegen die Rolle der „Familienerhalterin" (Krüger 1995b: 143) zugeschrieben, in der sie in erster Linie die nicht-entlohnte Familienarbeit leisten und einer Erwerbsarbeit lediglich in dem Maß nachgehen können, wie es die Familienaufgaben erlauben. Mit dieser traditionellen weiblichen Geschlechterrolle geht die Erwartung einher, dass Frauen unabhängig von ihren individuellen Ressourcen aufgrund der Fürsorgearbeit im Zuge einer Heirat und insbesondere nach der Geburt von Kindern ihre Arbeitszeit reduzieren (Brines 1994). Die weibliche Geschlechterrolle impliziert daher Erwerbsverläufe, die von Diskontinuitäten durch Erwerbsunterbrechungen oder Erwerbsreduzierungen in Form von Teilzeittätigkeiten geprägt sind. Traditionelle Geschlechterrollen sind folglich in einer wechselseitigen Angewiesenheit konzipiert und äußern sich in dem Familienmodell des männlichen Ernährers und der weiblichen Fürsorgerin (Krüger 1995a: 200ff.).

Aufgrund von Pfadabhängigkeiten folgen die Organisationsprinzipien der Institutionen im deutschen Wohlfahrtsstaat auch weiterhin diesen Leitbildern, wodurch sie auch heute noch geschlechtertypische Handlungsoptionen vorgeben (Born/Krüger 2001; Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015).[11] So ebnet das berufliche Bildungssystem mit seiner Doppelstruktur von dualer und schulischer Ausbildung und der darin eingelagerten weitgehenden Segregation der Ausbildung in männerdominierte und frauendominierte Berufe immer noch geschlechtertypische Übergänge von der Schule in den Beruf (Krüger 2003). Diese Unterscheidungen setzen sich auf dem Arbeitsmarkt in Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern sowie in einem durchschnittlich geringeren Lohnniveau in frauendominierten Berufen fort (Krüger 2001a; vgl. auch Hausmann/Kleinert/Leuze 2015). Die deutschen Systeme sozialer Sicherung folgen mit ihrer Ausrichtung auf das Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses ebenfalls den Leitbildern traditioneller Geschlechterrollen. Denn sie sind immer noch weitgehend auf eine kontinuierliche Erwerbsbiografie in Vollzeitbeschäftigung sowohl als Normalitätsannahme aber auch als normative Zielvorgabe ausgerichtet und Abweichungen davon gehen mit entsprechenden Absicherungsnachteilen einher (Keller/Seifert 2013). Ein weiteres und häufig verwendetes Beispiel ist das Ehegattensplitting im Steuerrecht, das finanzielle Anreize für das Ernährermodell setzt (Gerhard 2018: 298ff.). Diese

[11] Geschlechterrollen als Leitbilder wirken immer über mehrere Ebenen. In dieser Arbeit liegt der Fokus der Argumentation auf der Ebene der Institutionen. Wie der Ansatz des Doing-Gender herausgestellt hat, erfolgt die Zuweisung von Geschlecht und geschlechtertypischen Zuständigkeiten ebenso auf der Mikroebene sozialer Interaktionen. Dieses wird in Abschnitt 4.3 zur Mikrofundierung näher erläutert.

Leitbilder liegen ebenfalls den Prozessen und Arbeitsroutinen in Betrieben, trotz eines deutlichen Wandels der Arbeitswelt, weiterhin zugrunde (Acker 1990; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). In diesem Kontext ist die hohe Teilzeitquote von Frauen Ausdruck einer modernisierten Version des traditionellen Familienmodells, das in seinen Grundtendenzen der geschlechtertypischen Arbeitsteilung weiterhin fortbesteht (Pfau-Effinger 1998).

Vor diesem Hintergrund ist die individuelle Entscheidung, den traditionellen Geschlechterrollen zu entsprechen oder ihnen nicht zu folgen, keine völlig freie, sondern eine hoch kontextgebundene Entscheidung. Die traditionellen Leitbilder von männlichen Familienernährern und weiblichen Familienerhalterinnen sind aufgrund ihrer strukturellen Verankerung für Frauen und Männer auf der Individualebene ‚im Stillen' handlungsleitend (Krüger 1995b; Born/Krüger 2001). Daher haben Männer bis heute weitgehend männlich geprägte, kontinuierliche Erwerbsverläufe in Vollzeit und Frauen weitgehend weiblich geprägte, diskontinuierliche Erwerbsverläufe, obwohl sich die Einstellungen und Wünsche zur Lebensführung bei Frauen und Männern inzwischen deutlich gewandelt haben (Krüger 2001a). Dem Institutionenansatz zufolge ist diese Kontinuität in den geschlechtertypischen Mustern von Lebensverläufen heute somit stärker institutionell bzw. strukturell bedingt als durch individuelle normative Einstellungen oder Werthaltungen.

In Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern folgt daraus, dass spezifische Gelegenheitsstrukturen für Übergänge von Männern in die Teilzeitbeschäftigung und aus ihr heraus institutionell vorgegeben sind. Teilzeitarbeit stellt für Männer eine Abweichung von der Geschlechterrolle des Familienernährers dar, die ihnen sowohl individuell als auch strukturell durch die bestehenden Organisationsprinzipien zentraler wohlfahrtsstaatlicher Institutionen weiterhin zugewiesen wird. Durch diese strukturelle Verankerung setzen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Männer insgesamt nur sehr wenige Anreize für eine Teilzeitbeschäftigung. In diesem Zusammenhang sind die Institutionen auf der Makroebene relevant, aber ebenso die organisatorische Gestaltung von Rahmenbedingungen und Gelegenheitsstrukturen auf der Meso-Ebene (Krüger 1995b). Berufe sind Kontextfaktoren auf der Meso-Ebene und können als Institutionen angesehen werden, da sie ebenso Gelegenheitsstrukturen für eine Teilzeitbeschäftigung in Lebensverläufen vorgeben. Unterschiede in diesen Gelegenheitsstrukturen leiten sich aus der Art der Arbeitsorganisation und den Arbeitsanforderungen in den jeweiligen Berufen ab. Dadurch können Berufe sowohl Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung, Übergänge aus ihr heraus als auch die beruflichen Konsequenzen dieser Übergänge strukturieren. Im nächsten Abschnitt wird daher näher erläutert, inwiefern Berufe für die Analyse von Teilzeitarbeit in den Lebensverläufen von Männern als Institutionen verstanden werden können.

4.2 Berufe als Institutionen im Lebensverlauf

In der soziologischen Arbeitsmarktforschung gibt es im Grunde keinen einheitlichen Berufsbegriff; es werden vielmehr verschiedene Definitionen von Berufen verwendet, die je nach Forschungsschwerpunkt unterschiedliche Eigenschaften von Berufen betonen (Dostal 2002; Beck/Brater/Daheim 1980; Grusky/Sørensen 1998; Weeden/Grusky 2005; Matthes/Burkert/Biersack 2008; Abraham/Damelang/Schulz 2011). In Anlehnung an den Institutionenansatz von Helga Krüger werden Berufe in der vorliegenden Arbeit als spezifische, historisch gewachsene Einheiten im Arbeitsmarkt verstanden, die für die Zugehörigen eines Berufs einen stabilen Handlungsrahmen mit entsprechenden Entscheidungschancen und Entscheidungszwängen vorgeben und darüber Alternativentwürfe individueller Lebensverläufe begrenzen (Krüger 1995a: 196f.). Dadurch, dass Berufe die verfügbaren individuellen Handlungsoptionen definieren, lassen sie sich im Sinne des neo-institutionalistischen Paradigmas als Institutionen begreifen (vgl. Scott 2014; North 2007): Sie schränken soziales Handeln einerseits ein, befähigen und ermöglichen andererseits aber auch soziales Handeln durch die Zuweisung von Befugnissen.

Die Eigenschaft von Berufen als Institution ist im Wesentlichen aus dem Berufsprinzip im deutschen Arbeitsmarkt abgeleitet. Es leitet sich daraus ab, dass die im beruflichen Ausbildungssystem erworbenen Abschlüsse ein primäres Kriterium für die berufliche Positionierung im Arbeitsmarkt darstellen und somit eine enge Koppelung zwischen dem Ausbildungssystem und dem Arbeitsmarkt vorliegt (Blossfeld/Mayer 1988; Müller/Shavit 1998; Solga/Konietzka 2000). Das Ausbildungssystem in Deutschland ist auf die Ausbildung in spezifischen Berufen ausgerichtet und durch eine hohe Standardisierung und Stratifizierung gekennzeichnet (Krüger 2003; Allmendinger 1989). Die erworbenen Zertifikate und Lizenzen bescheinigen den Absolventen standardisierte und berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten, die wiederum Arbeitgebern die Einschätzung der potentiellen Produktivität einer Person ermöglichen.[12] Auf dem Arbeitsmarkt verweisen Berufe also auf die Qualifikationen, die für bestimmte Tätigkeiten als notwendig angesehen werden. Arbeitgeber wiederum richten die Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen sowie die Be- und Entlohnungen für ihre Arbeitsplätze entlang der spezifischen Profile von Berufen aus (Dostal 2002; Beck/Brater/Daheim 1980). Hinzu kommt, dass standardisierte Ausbildungszertifikate häufig eine formelle Zugangsvoraussetzung für bestimmte berufliche Tätigkeiten im Arbeitsmarkt darstellen. Damit sind Ausbildungszertifikate ein zentrales Element von Schließungsprozessen: Sie begrenzen den Zugang zu Berufen und beeinflussen dadurch Lohnstrukturen (Haupt 2012; Weeden 2002; Giesecke/Verwiebe 2009;

[12] Der Grad der Standardisierung und Zertifizierung und damit der Signalwert von beruflichen Abschlüssen können allerdings variieren (Abraham/Damelang/Schulz 2011; Vicari 2014).

Groß 2009), berufliche Mobilitätsprozesse (DiPrete et al. 1997; Damelang/Stops/Abraham 2018; Vicari 2017) und Beschäftigungschancen (Stuth 2017). Der deutsche Arbeitsmarkt ist somit entlang von Berufen segmentiert, was sich u. a. in den vergleichsweise geringen Raten an Berufswechseln in den individuellen Erwerbsverläufen äußert (Blossfeld/Mayer 1988; Mayer/Grunow/Nitsche 2010). In diesem Sinne kann aus dem Berufsprinzip abgeleitet werden, dass Berufe als Institutionen insgesamt einen sehr stabilen Handlungsrahmen für Entscheidungen im Lebensverlauf und damit auch sehr stabile Gelegenheitsstrukturen für eine Teilzeitbeschäftigung vorgeben.[13]

Über die Bedeutung von Berufen auf dem Arbeitsmarkt und in individuellen Lebensverläufen besteht in der Forschung allerdings auch Uneinigkeit. Vertreter/innen der These zunehmender Flexibilisierung sehen in wirtschafts- und sozialstrukturellen Veränderungsprozessen die Ursachen dafür, dass instabile und flexible Erwerbs- und Berufsverläufe zunehmen und damit das Berufsprinzip an Bedeutung verliert (Blossfeld/Mills/Bernardi 2006; Beck 1999; Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Fürstenberg 2000). So werden zunehmende Destabilisierungstendenzen im Arbeitsmarkt auch von einigen Mobilitätsanalysen belegt (Berger/Sopp 1992; Giesecke/Heisig 2010; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Hillmert 2011; Diewald/Sill 2004; Struck et al. 2007). Andere Studien hingegen zeigen, dass Berufe weiterhin Prozesse des Arbeitsmarkteinstiegs prägen (Menze 2017; Seibert 2007) und dass in der Kohortenfolge keine Zunahme von Berufs- oder Positionswechsel in Erwerbsverläufen zu verzeichnen ist (Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Kurz/Hillmert/Grunow 2006; Stawarz 2015; Erlinghagen 2005). Diese Belege sprechen eher für eine anhaltende Relevanz der strukturierenden Wirkung von Berufen im deutschen Arbeitsmarkt.

Die strukturierenden Eigenschaften von Berufen schlagen sich in empirischen Regelmäßigkeiten der Arbeitsplatzcharakteristika und der Eigenschaften der Personen auf diesen Arbeitsplätzen nieder (vgl. Stuth/Hennig/Allmendinger 2009; Dostal/Stooß/Troll 1998). Diese empirischen Regelmäßigkeiten leiten sich aus den Arbeitsanforderungen und aus der Art der Arbeitsorganisation in den Berufen ab. Sie werden zu Merkmalen der Berufe selbst und sind somit Ausdruck der Institutionalisierung von Rahmenbedingungen durch Berufe (vgl. Weeden/Grusky 2005). Die empirischen Regelmäßigkeiten beschränken sich daher nicht nur auf Qualifi-

[13] Helga Krüger erweitert in ihrem Institutionenansatz die Koppelungsperspektive des Berufsprinzips (Krüger 2003, 2001b). Ihr zufolge verknüpfen Berufe das Ausbildungssystem, den Arbeitsmarkt *und* die Familie miteinander. Denn Berufe prägen nicht nur die Ressourcenausstattungen, mit denen Erwerbstätige nach einer abgeschlossenen Ausbildung in den Beruf starten, sowie die Amortisierungschancen dieser Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt. Sie prägen damit auch die Positionen in den Aushandlungsprozessen innerhalb von Partnerschaften in Bezug auf die Anforderungen von Familie und Erwerbstätigkeit (Krüger 2003, 2001b). Berufe können entsprechend auf der privaten Ebene von Partnerschaften die verfügbaren individuellen Handlungsoptionen von Männern für eine Teilzeitbeschäftigung beeinflussen.

kationen oder unmittelbar tätigkeitsbezogene Merkmale wie Arbeitsaufgaben und Arbeitstechniken (Berger/Konietzka/Michailow 2001; Dostal/Stooß/Troll 1998); sie können sich ebenso auf die üblichen Arbeitsbedingungen, die Komposition von Beschäftigtengruppen oder spezifische, in Berufen vorherrschende Normen und Werte beziehen. Fallstudien zu einzelnen Berufen verweisen dann auch darauf, dass die Arbeitsbedingungen für dieselben Berufe in unterschiedlichen Betrieben und insgesamt branchenweit sehr ähnlich ausgeprägt sind (Kirsch et al. 1999; Epstein et al. 1999; Pringle et al. 2017; Williams/Muller/Kilanski 2012; Seierstad 2011; Acker 1994; Benschop/Doorewaard 1998a; Williams 1992; Klenner/Lott 2016).

Die empirischen Regelmäßigkeiten in der Komposition von Beschäftigtengruppen sowie Ähnlichkeiten in den vorherrschenden Normen und Werten innerhalb von Berufen werden zum einen bedingt durch Prozesse der Selbstselektion bei der Berufswahl, zum anderen durch die Vermittlung von Normen und Werten während der Berufsausbildung sowie durch Interaktionen am Arbeitsplatz mit Kolleg/innen desselben Berufs (Weeden/Grusky 2005). Insbesondere die sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz sind der Ausgangspunkt für Mechanismen der sozialen Kontrolle, denn die in einem Beruf vorherrschenden Normen und Werte werden in sozialen Interaktionen reproduziert. Sie sind beispielsweise eine Ursache für den sogenannten Drehtür-Effekt, wonach Frauen, die zunächst einen männerdominierten Beruf ergriffen haben, häufig einen Wechsel in frauendominierte Berufe vornehmen (Jacobs 1989b). Der Drehtür-Effekt führt dann schließlich dazu, dass die Geschlechtersegregation in Berufen reproduziert wird (Busch 2013b: 273ff.). Berufe variieren somit in verschiedenen Merkmalen, die diese empirischen Regelmäßigkeiten von Arbeitsbedingungen oder die vorherrschenden Normen und Werte widerspiegeln, z. B. in den Frauen- bzw. Männeranteilen, in der Höhe des Anteils an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten oder insgesamt in den üblichen Arbeitszeitarrangements (Leuze/Strauß 2016; Busch 2013a).

Neben der Bedeutung von Ausbildungszertifikaten und Schließungsprozessen von Berufen können daher auch weitere Berufsmerkmale wie die berufliche Geschlechterkomposition und berufliche Arbeitszeitmerkmale individuelle Lebensverläufe beeinflussen, indem sie unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für die jeweiligen Entscheidungssituationen determinieren. Wie in Kapitel 3 aufgezeigt, verweisen empirische Studien auf die Bedeutung der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitmerkmale für die Einkommenschancen in Berufen (Leuze/Strauß 2016; Magnusson 2009). Diese Berufsmerkmale beeinflussen ebenso Ereignisse im Erwerbsverlauf wie den Berufswechsel aus geschlechteruntypischen Berufen (Cha 2013; Busch 2013b: 273ff.), die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen (Bächmann/Gatermann 2017; Hondralis/Buchholz 2017; Stuth/Hennig/Allmendinger 2009) oder den Einstieg in die Erwerbstätigkeit nach Phasen der Arbeitslosigkeit (Hägglund/Bächmann 2017). Ziel der empirischen Analysen wird es daher sein, zu überprüfen, inwiefern die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche

Arbeitszeitmerkmale als institutionalisierte Gelegenheitsstrukturen in Berufen für Männer die Übergänge in eine Teilzeitbeschäftigung und bei teilzeittätigen Männern den Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung beeinflussen. Darüber hinaus soll ebenfalls untersucht werden, ob diese beruflichen Gelegenheitsstrukturen die Karrierenachteile für Männer durch Teilzeitarbeit erklären können.

Im Fokus dieser Arbeit stehen Berufe bzw. berufliche Merkmale des bisher ausgeübten Berufs. Die jeweils unterschiedlichen Gelegenheitsstrukturen des ausgeübten Berufs können diese Übergänge und Aufstiegsprozesse für Männer entweder ermöglichen oder sie erschweren. Ausgehend von dem Berufsprinzip und von einer hohen Stabilität im Hinblick auf den ausgeübten Beruf, ist anzunehmen, dass bei Männern insgesamt eine hohe Motivation besteht, den bisher ausgeübten Beruf auch bei den Teilzeitübergängen beizubehalten. Erst wenn eine Veränderung der Arbeitszeit im bisher ausgeübten Beruf nicht realisiert werden kann, werden Männer die Gelegenheitsstrukturen für eine Teilzeitbeschäftigung in alternativen Berufen prüfen, um gegebenenfalls dorthin zu wechseln. Aus diesen Gründen konzentriere ich mich in diesem Buch auf den Einfluss des Ausgangsberufs und seiner Berufsmerkmale bei Arbeitsplatzwechseln.[14]

Die zeitliche Dynamik, die von der Lebensverlaufsperspektive ausgeht, betrifft jedoch auch die Berufe selbst. Denn Berufe bzw. Berufsmerkmale können sich im Laufe der Zeit verändern und mit ihnen die beruflichen Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitarbeit (Bächmann et al. 2021). Daher werden Veränderungen in den Berufsmerkmalen über die historische Zeit in den Analysen dieser Arbeit berücksichtigt. Um dies zu ermöglichen, ist es allerdings notwendig, bestimmte Harmonisierungen in der Berufsstruktur vorzunehmen, sodass das Verhältnis der Berufe zueinander über die historische Zeit konstant gehalten wird (vgl. Abbott 1988: 317). Die Entstehung neuer Berufe oder das Verschwinden bisheriger Berufe und damit der Wandel der Berufsstruktur im Kontext des sektoralen Wandels und technologischer Innovationsprozesse kann im Rahmen dieser Arbeit entsprechend nicht näher berücksichtigt werden.

[14] Dieses Vorgehen, d. h. der Fokus auf den Ausgangsberuf, wird bisher in den meisten empirischen Studien zum Einfluss von Berufsmerkmalen auf Arbeitsplatzwechsel oder andere arbeitsmarktbezogene Übergänge angewendet (Bächmann/Gatermann 2017; Hägglund/Bächmann 2017; Hondralis/Buchholz 2017; Damelang/Schulz/Vicari 2015; Damelang/Stops/Abraham 2018; Vicari 2018). Eine Ausnahme ist die Studie von Vicari/Unger 2020, die den Einfluss sowohl des Ausgangsberufs als auch des Zielberufs auf Berufswechsel untersuchen. Darüber hinaus setzt (Busch 2013b: 273ff.) in ihrer Analyse von Wechseln zwischen geschlechteruntypischen und geschlechtertypischen Berufen die Merkmale des Ausgangs- und Zielberufs ins Verhältnis zueinander.

4.3 Die Mikrofundierung für Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung

Bisher wurden mithilfe der theoretischen Perspektive des Lebensverlaufs zentrale konzeptionelle Entscheidungen für die empirische Untersuchung der Teilzeitbeschäftigung von Männern getroffen. Um die Relevanz der beruflichen Faktoren für Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern herauszuarbeiten, wurde vor allem darauf eingegangen, dass individuelle Lebensverläufe durch Institutionen strukturiert werden. Dennoch wird auch in der Lebensverlaufsforschung durch den Dualismus von *Structure* und *Agency* betont, dass Menschen im Laufe ihres Lebens Entscheidungen treffen und dabei nicht nur passiv strukturellen oder institutionellen Vorgaben folgen (Elder/Johnson/Crosnoe 2003: 11f.). Vielmehr konstruieren sie ihren individuellen Lebensverlauf durch das Treffen von Entscheidungen und innerhalb der vorgegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gehen sie dabei Kompromisse ein (ebd.). Durch die Fähigkeit von Individuen, selbstbestimmt zu handeln, besteht zwischen Übergängen als Ereignissen und dem Lebensverlauf als Ganzem lediglich eine lose Koppelung (Elder/O'Rand 1995: 457). Für das Beispiel der Erwerbsbiografie bedeutet das, dass sich die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb einer Biografie nicht zu einer bestimmten, institutionell vorgegebenen Karriere aufaddieren. Die Erwerbsbiografie setzt sich vielmehr aus Entscheidungen zusammen, die auf Basis gewonnener Erfahrungen und mehr oder weniger eingegrenzter Optionen getroffen werden (Heinz 2001: 6). Dementsprechend folgen z. B. auch nicht alle Männer den strukturellen Vorgaben institutionalisierter Geschlechterrollen und arbeiten als Familienernährer kontinuierlich in Vollzeit. Auf der Mikroebene besteht somit das allgemeine theoretische Problem, die Entscheidungen von Männern über ihre Arbeitszeiten und speziell für eine Teilzeitarbeit zu erklären. In diesem Abschnitt soll daher eine Handlungstheorie für die empirischen Analysen dieser Arbeit entwickelt werden.

Als grundlegendes Handlungsmodell für diese Entscheidungen wird auf den Rational Choice Ansatz in der Variante der Wert-Erwartungstheorie zurückgegriffen, wie sie im Bereich der Bildungssoziologie entwickelt wurde (Erikson/Jonsson 1996; Breen/Goldthorpe 1997; Esser 1996). Diesem Ansatz zufolge handeln Männer in Bezug auf ihre Arbeitszeit als nutzenmaximierende Akteure, d. h. sie treffen ihre Entscheidung unter der Abwägung von Kosten und Nutzen. Gleichzeitig liegen ihnen keine vollständigen Informationen über alle Handlungsalternativen sowie deren Kosten und Nutzen vor, sondern sie handeln unter der Bedingung unvollständiger Information. Unter diesen Bedingungen nutzen Männer als Akteure ihre subjektive Einschätzung der Kosten und Nutzen sowie der Erfolgswahrscheinlichkeiten unterschiedlicher Handlungsoptionen, um z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit gegenüber dem Verbleib in einer Vollzeittätigkeit abzuwägen. Institutionelle Vorgaben definieren häufig Handlungsoptionen und beeinflussen dadurch

diese drei Faktoren und deren subjektive Bewertung. Sie bilden die Grundlage, auf der Männer eine Entscheidung bezüglich Veränderungen der Arbeitszeit vornehmen. Zu der Nutzendimension von Arbeitszeitentscheidungen können sowohl monetäre Renditen wie das Einkommen oder die Arbeitsplatzsicherheit als auch nicht-monetäre Renditen gezählt werden, z. B. die Zufriedenheit. Die Kostendimension umfasst sowohl direkte als auch indirekte Kosten. Hier sind vor allem die Opportunitätskosten in Form von entgangenen Einkünften oder auch in Form des Ausbleibens eines beruflichen Aufstiegs aufgrund einer Teilzeittätigkeit relevant. Im Rahmen des rationalen Entscheidungsprozesses berücksichtigen Männer gleichzeitig die Erfolgswahrscheinlichkeit, die sie entweder einer Arbeitszeitreduzierung oder auch einem Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit beimessen. Die Erfolgswahrscheinlichkeit kann je nach beruflichem Kontext, aber auch unter Berücksichtigung von Faktoren innerhalb der Partnerschaft variieren.

Der Rational Choice Ansatz weist als Handlungstheorie jedoch zwei Schwachstellen für die hier relevante Erklärung von Arbeitszeitveränderungen auf. Erstens vernachlässigt der Rational Choice Ansatz, dass Männer Arbeitszeitentscheidungen selten für sich allein treffen. Vielmehr sind Arbeitszeitentscheidungen immer auch Gegenstand von Aushandlungsprozessen in sozialen Interaktionen, die mindestens innerhalb von Partnerschaften, vor allem aber auch mit dem Arbeitgeber erfolgen (Possinger 2013; Wagner 2000). Eine zweite Schwachstelle des Rational Choice Ansatzes ist, dass sich die Relevanz von normativen Rahmungen wie der Geschlechterrolle nur indirekt durch die subjektive Bewertung von Kosten, Nutzen und Erfolgswahrscheinlichkeiten berücksichtigen lässt. Um diese Schwachstellen zu adressieren, ziehe ich in dieser Arbeit den konstruktivistischen Ansatz des Doing-Gender als zusätzlichen Rahmen für prinzipiell rationale Entscheidungen von Männern über ihre Arbeitszeiten heran.

Der Doing-Gender-Ansatz unterscheidet zunächst konzeptionell zwischen dem Prozess der Geschlechterzuschreibung und der Geschlechterzuweisung (Gildemeister/Wetterer 1992; Kessler/McKenna 1978; West/Zimmerman 1987). Die Zuschreibung des Geschlechts erfolgt auf der Grundlage der Wahrnehmung äußerer Geschlechtsmerkmale. Das zentrale Argument des Ansatzes bezieht sich jedoch auf den zweiten Prozess, demzufolge die Zuweisung von Geschlecht und geschlechtertypischen Zuständigkeiten innerhalb von sozialen Interaktionen erfolgt und einen Prozess darstellt, der das ganze Leben andauert. Weiblichkeit und Männlichkeit als Identitätsmerkmale werden im Laufe der Sozialisation erlernt und müssen in Interaktionen des Alltags fortlaufend hergestellt werden, wodurch Geschlechterrollen aktiviert und reproduziert werden. Die an einer Interaktion beteiligten Akteure nutzen das Geschlecht als soziales Klassifikationskonstrukt, mithilfe dessen sie die Interaktionspartner einer bestimmten Gruppe zuordnen (in den meisten Fällen binär Mann oder Frau, darüber hinaus aber auch non-binäre Geschlechtergruppen). Diese Zuweisung zu einer Geschlechterkategorie beinhaltet, dass Vorstellungen und Erwartungen über das entsprechende Geschlecht, also Geschlechterstereotype

und Geschlechterrollen, aktiviert werden. Wird das Geschlecht in einer Situation für die Interaktionspartner zu einer sozial bedeutsamen Kategorie, ruft das bestimmte Verhaltens- und Interaktionsmuster hervor (Correll/Ridgeway 2006). Auf diese Weise werden Status- bzw. Zustandsveränderungen von Personen durch Interaktionspartner kontrolliert (Garfinkel 1967). Statusveränderungen, die den geschlechtlich konnotierten Erwartungen widersprechen, können Irritationen und Sanktionen in sozialen Interaktionen hervorrufen. Eine längere Elternzeit von Männern nach der Geburt von Kindern oder eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeit können für Männer z. B. mit Rechtfertigungszwängen, Unverständnis oder verbalen Spitzfindigkeiten durch Kolleg/innen und Vorgesetzte einhergehen (Possinger 2013: 198–22). Somit sind die bereits erläuterten traditionellen Geschlechterrollen der Ausgangspunkt für die konstruktivistische Perspektive des Doing-Gender.

Die Konstruktion von Geschlecht bedeutet zwar, dass prinzipiell unterschiedliche männliche und weibliche Geschlechterrollen möglich sind (vgl. Kritik am Doing-Gender-Ansatz bei Heintz et al. 1997: 60). Dennoch haben die traditionellen Geschlechterrollen faktisch eine erstaunliche Beharrlichkeit als Referenzrahmen für soziale Interaktionen. Zum einen zeigt die psychologische Forschung, dass traditionelle Annahmen über das Wesen, die Eigenschaften und das Verhalten von Frauen und Männern, wie sie sich in Geschlechterstereotypen äußern, dennoch eine weitgehende Konstanz aufweisen, und zwar sowohl über die Zeit als auch über kulturelle Grenzen hinweg (Williams/Best 1990; Spence/Buckner 2000; Eckes 2008). Zum anderen legen der Ansatz und die Forschung zur *Hegemonialen Männlichkeit* dar, dass sich die traditionelle männliche Geschlechterrolle als ein normativer Bezugsrahmen für männliche Lebensentwürfe und Identitätskonstruktionen bislang aus dem Abgrenzungs- bzw. Konkurrenzverhältnis verschiedener Konstruktionen von Männlichkeit heraus durchgesetzt hat und als solche fortbesteht (Connell 1999; Meuser/Scholz 2012). Gleichzeitig ist die traditionelle männliche Geschlechterrolle ein normatives Ideal, dem Männer in verschiedener und vielfältiger Weise entsprechen können, wie es z. B. schichtspezifische Unterschiede verdeutlichen (Meuser/Scholz 2012). Auch Ambivalenzen durch die Entwicklung einzelner Elemente der Identitätskonstruktionen von Männern führen nicht zwingend zu einer Abkehr von der traditionellen männlichen Rolle als Familienernährer. Denn trotz der mittlerweile weniger traditionellen Einstellungen bei Männern (vgl. Grunow/Begall/Buchler 2018), des zunehmenden Anspruchs einer engagierten Vaterschaft (Volz/Zulehner 2009) und des Wunsches nach mehr Zeit für die Familie (Statistisches Bundesamt 2015) hat für Männer die Erwerbsarbeit immer noch einen sehr großen Stellenwert (Possinger 2013; Jurczyk et al. 2009). Zudem können Männer selbst dann weiterhin an der Ernährerrolle festhalten, wenn sie entweder einen dezidierten Wunsch nach aktiver Vaterschaft haben (Jurczyk 2010; Schier/Szymenderski 2009; Buschmeyer 2008) oder wenn aufgrund prekärer Beschäftigungsverhältnisse die materielle Basis dafür nicht gegeben ist (Jurczyk et al. 2009; Scholz 2011).

Eine zentrale Annahme des Doing-Gender-Ansatzes ist, dass Geschlecht in allen Interaktionen sowohl präsent als auch relevant ist (West/Zimmerman 1987: 137). In der kritischen Auseinandersetzung mit dem Ansatz wurde betont, dass diese Omnirelevanzannahme zu relativieren ist und Prozesse des *Undoing-Gender* ebenso in den Blick genommen werden müssen, um als Handlungstheorie an Erklärungsgehalt zu gewinnen (Hirschauer 1994: 676ff.). Denn im Grunde ist es völlig offen, ob das Geschlecht der Akteure in einer sozialen Interaktion zu einer relevanten Kategorie wird und Geschlechterrollen aktiviert werden oder eben auch nicht (ebd.: 669). Trotz der beharrlichen Strukturen in Bezug auf die Reichweite traditioneller Geschlechterrollen müssen daher Fälle *against the odds* zugelassen und erklärt werden können. Männer, die in Teilzeit arbeiten, sind genau solche Fälle. Daher möchte ich vorschlagen, den Ansatz des Doing-Gender um das Argument der Kontextgebundenheit von sozialen Interaktionen zu erweitern, um individuelle Entscheidungen von Männern für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung und den Verbleib in der Teilzeitarbeit auf der Mikroebene zu erklären.

Genauso wie individuelle Lebensverläufe durch die Verflechtung mit anderen Lebensverläufen und mit verschiedenen Lebensbereichen eine Kontextgebundenheit aufweisen, so finden auch soziale Interaktionen immer in einem bestimmten Kontext statt. Mit Kontexten sind also die verschiedenen Lebensbereiche wie die Partnerschaft und Familie oder die Erwerbstätigkeit gemeint, die im Konzept der Verflechtungen im Lebensverlaufsansatz bereits angesprochen wurden.[15] Wie bereits in Kapitel 3 ausgeführt wurde, gelten bestimmte Konstellationen in der Partnerschaft und die Einkommenssituation als zentrale Voraussetzungen dafür, dass Männer in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln (vgl. Possinger 2013; Wagner 2000). Mein Fokus liegt für die Mikrofundierung auf der Erwerbstätigkeit als relevantem Kontext für die Arbeitszeitentscheidungen von Männern, da Arbeitszeiten in letzter Instanz immer auch Gegenstand von Aushandlungsprozessen mit dem Arbeitgeber sind. Mein theoretisches Argument ist, dass Berufe und Betriebe als Kontexte sozialer Interaktionen mitbestimmen, ob Geschlecht für die beteiligten Akteure zu einer sozial bedeutsamen Kategorie wird, d. h. ob in einer Entscheidungssituation im Falle der Männer die traditionelle männliche Geschlechterrolle zu einem normativen Bezugsrahmen gemacht wird. Die jeweili-

[15] Die verschiedenen Lebensbereiche einer Person sind bezüglich der zeitlichen Beanspruchung in den seltensten Fällen kongruent zueinander, sondern sie rufen häufig Zeit- oder Zielkonflikte hervor. Dies haben die Arbeiten zum Konzept der Alltäglichen Lebensführung eindrücklich veranschaulicht (Jurczyk/Rerrich 1993; Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung" 1995; Voß/Weihrich 2001; Jochum et al. 2020). Im Sinne der *Agency* koordinieren und arrangieren Menschen demnach in ihrem Alltag die teilweise widersprüchlichen Anforderungen unterschiedlicher Lebensbereiche inklusive der eigenen Ansprüche (Jurczyk/Rerrich 1993: 19 ff.). Sie handeln hierbei unter einer Begrenztheit von Zeit, Geld, Handlungskompetenzen und Erfahrungen mit dem Ziel, die unterschiedlichen Anforderungen miteinander möglichst verträglich zu gestalten (ebd.).

gen Kontexte können das entsprechend unterstützen und fördern. Sie können eine solche Bezugnahme aber auch aussetzen oder eventuell sogar verhindern. Insofern können Berufe und Betriebe als Kontexte sozialer Interaktionen als zusätzliche und separate Dimension für das Aktivieren der traditionellen männlichen Geschlechterrolle angesehen werden, für die nicht zwingend eine Übereinstimmung mit den individuellen Einstellungen, Werten und Ansprüchen der an der Interaktion beteiligten Akteuren vorliegen muss. Meine These ist, dass die traditionelle männliche Geschlechterrolle für soziale Interaktionen und Entscheidungsprozesse umso weniger als Bezugsrahmen aktiviert wird, je schwächer sie in einem Kontext ausgeprägt ist.[16] Findet eine Aktivierung nicht statt, wird den Akteuren ein Handlungsspielraum eröffnet, der andere Entscheidungsoptionen zulässt als in Kontexten, in denen durch die Aktivierung von Geschlecht als Klassifikationskonstrukt lediglich Optionen zur Verfügung stehen, die entlang der traditionellen Rolle des Familienernährers ausgerichtet sind. Auf der Mikroebene sind Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung und aus der Teilzeitbeschäftigung heraus für Männer folglich rationale Entscheidungen innerhalb von Aushandlungsprozessen. Auf sie wirken die kontextabhängigen Restriktionen insbesondere im Beruf und im Betrieb ein. Diese Restriktionen unterscheiden sich ihrerseits darin, wie stark bzw. wie schwach die traditionelle männliche Geschlechterrolle in einem Beruf oder Betrieb ausgeprägt ist und damit insbesondere die Opportunitätskosten und Erfolgswahrscheinlichkeiten einer Teilzeittätigkeit für Männer prägen.

4.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde mit der Lebensverlaufsperspektive der Analyserahmen erläutert.

Um den strukturierenden Einfluss von Berufen auf Teilzeitarbeit bei Männern zu untersuchen, wurden zentrale konzeptionelle Entscheidungen für die empirischen Untersuchungen getroffen. In diesem Zuge wurde hergeleitet, dass für Männer insbesondere (1) die Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten, (2) die Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitarbeit sowie der Einfluss von Teilzeitarbeit auf die Aufstiegschancen in Leitungspositionen zu untersuchen sind. Darüber hinaus wurde ausgeführt, dass Berufe als Institutionen im Arbeitsmarkt anzusehen sind. Die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitarrangements in Berufen bilden dabei Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern ab. Hierbei wurde begründet, dass diese beruflichen Faktoren zunächst als Merkmale

[16] Die Ausprägung der traditionellen Geschlechterrollen in einem Kontext behandele ich in meiner Argumentation im Sinne von Durkheim (2014 [1895]: 105f.) als soziale Tatsache, die die Akteure in ihrer Interaktion vorfinden. Das schließt dennoch nicht aus, dass der Kontext an sich und auch die Ausprägung der traditionellen Geschlechterrollen innerhalb des Kontexts einer sozialen Konstruktion unterliegen.

des bisher ausgeübten Berufs relevant sind für die Teilzeitübergänge bei Männern. Die Relevanz der beruflichen Ebene wurde zusätzlich in der Erörterung der Mikrofundierung für die Analysen berücksichtigt. Demnach stellen die zu untersuchenden Arbeitszeitveränderungen für Männer rationale Entscheidungen innerhalb von Aushandlungsprozessen dar, die durch kontextabhängige Restriktionen vonseiten des ausgeübten Berufs gerahmt werden.

5 Theoriegeleitete Erwartungen zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern

Berufe und die von ihnen ausgehende Arbeitsmarktstrukturierung fehlen bislang weitgehend als Ebene in der Erklärung von Teilzeitarbeit generell und speziell auch in der Erklärung von Teilzeitarbeit bei Männern. Die Diskussion der möglichen Erklärungsfaktoren auf der Berufsebene in Kapitel 3 hat aufgezeigt, dass die berufliche Geschlechtersegregation und damit verbundene Arbeitszeitarrangements in Berufen möglicherweise einen Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern haben. In diesem Kapitel werden nun konkrete theoriegeleitete Erwartungen darüber erarbeitet, wie diese beiden beruflichen Faktoren für Männer (1) Übergänge in eine Teilzeitbeschäftigung, (2) den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung sowie (3) bei ausgeübten Teilzeittätigkeiten die Aufstiegschancen für Leitungspositionen beeinflussen. Hierfür wird zum einen der *Institutionenansatz* von Helga Krüger (1995a, 2001b, 2003) aus der Lebensverlaufsforschung und zum anderen der *Gendered-Organizations-Ansatz* von Joan Acker (1990) aus der Organisationsforschung genutzt. Beide Ansätze nehmen die soziale Konstruktion von Geschlecht als Ausgangspunkt und sie knüpfen insbesondere an die Überlegung an, dass kulturelle Vorstellungen traditioneller Geschlechterrollen in Berufsstrukturen eingeschrieben sind. Dadurch können Geschlechterrollen als kulturelle Vorstellungen unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für die hier betrachteten Ereignisse rund um die Teilzeitbeschäftigung von Männern hervorbringen. Helga Krüger legt in ihrem Institutionenansatz den Fokus auf die Geschlechtersegregation von Berufen, während bei Joan Ackers Ansatz die normativen Erwartungen an die Arbeitszeitgestaltung innerhalb von Organisationen im Vordergrund stehen, wodurch sich Aussagen über berufliche Arbeitszeitnormen ableiten lassen. Sowohl Helga Krügers als auch Joan Ackers Ansatz sind Theorien, die zunächst für die Erklärung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entwickelt wurden. Für die Untersuchung der Teilzeitarbeit von Männern werden daher unter anderem die Zusammenhänge zwischen den institutionalisierten Geschlechterrollen in Berufen und den individuellen Zuschreibungen der männlichen Geschlechterrolle thematisiert, um daraus schließlich eine Erweiterung dieser Ansätze zu Unterschieden bzw. Ungleichheiten innerhalb der Gruppe von Männern abzuleiten. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der theoretischen Überlegungen.

5.1 Berufliche Geschlechtersegregation und der Institutionenansatz in der Lebensverlaufs- und Geschlechterforschung

Im Folgenden werden zunächst die zentralen Annahmen und die Hauptthesen des Institutionenansatzes (Krüger 1995a, 2001b, 2003) vorgestellt und es wird dargelegt, inwiefern die berufliche Geschlechtersegregation eine *Gelegenheitsstruktur in Berufen* anzeigt, die die Teilzeitarbeit für Männer entsprechend unterstützen oder behindern kann. Aus Krügers Überlegungen zu Zusammenhängen zwischen Berufsstrukturen und geschlechtertypischen Lebensverläufen werden dann Hypothesen für die einzelnen Forschungsfragen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern abgeleitet. Abschließend werden einige Limitationen von Krügers Ansatz sowie die Frage diskutiert, warum die Analyse zum Einfluss von Berufsstrukturen auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern zusätzliche Erklärungen braucht, die über die berufliche Geschlechtersegregation hinausgehen.

5.1.1 Zentrale Annahmen und Thesen des Institutionenansatzes

Eine zentrale These in Krügers Institutionenansatz ist, dass Berufe als Institutionen im Arbeitsmarkt geschlechtertypische Lebensverläufe von Männern und Frauen hervorbringen, weil männerdominierte und frauendominierte Berufe jeweils spezifische Gelegenheitsstrukturen und damit das Set an möglichen Optionen im Lebensverlauf vorgeben (Krüger 1995a, 2001b, 2003). Diesen Zusammenhang führt Helga Krüger (1995a) auf die historische Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation zurück. Die moderne Berufsstruktur in Deutschland hat ihren Ursprung in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, als die Nachfrage nach Beschäftigten für personenbezogene Dienstleistungen sowie für die Bereiche Büro und Verwaltung zunehmend anstieg und dafür in der Regel junge, unverheiratete Frauen eingestellt wurden (ebd; Krüger 2001b). Zu dieser Zeit war es akzeptiert, dass Frauen bis zur Heirat und Familiengründung arbeiteten, danach aber ihre Berufstätigkeit aufgaben, um sich in vollem Umfang den Haushalts- und Familienverpflichtungen zu widmen (Krüger 1995b). Diese für Frauen vorgesehenen Berufe waren stark vom übrigen Arbeitsmarkt abgegrenzt und boten im Vergleich zu den Berufen, die für Männer vorgesehen waren, entsprechend weder gute Verdienst- noch Aufstiegsmöglichkeiten (Krüger 2003, 1995b). Das in der Bismarck-Ära geschaffene System beruflicher Ausbildung bildet dabei die Grundlage für die berufliche Segregation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt (Krüger 2003). Mit seiner bis heute bestehenden Trennung in einerseits duale Ausbildungsgänge für tendenziell männerdominierte Berufe und andererseits schulische Ausbildungsgänge für tendenziell frauendominierte Berufe definiert das deutsche Berufsausbildungssystem von Beginn an Unterschiede bei Einstiegsgehältern, in den Möglichkeiten für Weiterbildung und in den Karrierewegen (ebd; Krüger 2001b). Die Entstehung dieser getrennten und so beschaffenen Berufssegmente

für Frauen und Männer bezeichnet Krüger als „historischen Akt der Stabilisierung der Familie“ (2001a: 415, Übersetzung AA). Denn die Institution Familie ist als „Verbindung zweier Lebensläufe zu einer Paarbeziehung mit getrennter Aufgabenzuweisung“ (Krüger 1995a: 203) konzipiert und beruht daher auf den wechselseitig aufeinander bezogenen traditionellen Geschlechterrollen. Insofern ist die Geschlechtersegregation von Berufen historisch gesehen das Ergebnis der *Institutionalisierung traditioneller Geschlechterrollen*, durch die für Frauen und Männer differente Muster der Berufsausübung und damit differente Lebensverläufe institutionell vorgesehen werden.

Aufgrund von institutionellen Pfadabhängigkeiten besteht diese Ausrichtung von Berufskontexten an den Leitbildern traditioneller Geschlechterrollen weitgehend fort, obwohl in vielen unterschiedlichen Bereichen ein gesellschaftlicher Wandel klar erkennbar ist, der für eine abnehmende Relevanz dieser Leitbilder steht (Krüger 2001a). Dieses Argument aus dem Institutionenansatz lässt sich auch heute noch weitgehend belegen. So haben im Laufe des 20. Jahrhunderts zwar erhebliche rechtliche Veränderungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern stattgefunden, wie z. B. die Einführung von Antidiskriminierungsgesetzen (vgl. Gerhard 2018: 191–246, 277–320). Auch ist die Bedeutung traditioneller Geschlechterrollen in den individuellen Einstellungen von Frauen und Männern deutlich zurückgegangen (vgl. Grunow/Begall/Buchler 2018). Dennoch zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich weiterhin durch eine stabile und starke Geschlechtersegregation nach Berufen aus (Hausmann/Kleinert 2014). Darüber hinaus bestehen weiterhin stereotype männliche und weibliche Strukturen bei den Übergängen aus der Ausbildung in den Beruf fort, die zu einem großen Teil den bestehenden Berufsstrukturen zugeschrieben werden können (Solga/Konietzka 2000; Falk 2005; Menze 2019). Dieser scheinbare Widerspruch von Veränderungen und Kontinuitäten ist ein Anzeichen dafür, dass die institutionelle Verankerung traditioneller Geschlechterrollen in vielen Berufen bislang nicht aufgelöst wurde.

Dem Institutionenansatz zufolge zeigt die Geschlechtersegregation von Berufen an, welche Art von geschlechtlich konnotierten Lebensentwürfen in den jeweiligen beruflichen Kontexten für die Beschäftigten vorgesehen ist. Damit zeigt sie gleichzeitig an, inwieweit Teilzeitarbeit in den einzelnen Berufen ermöglicht wird. Denn die berufliche Geschlechtersegregation geht damit einher, dass einerseits über Berufe typisch weibliche und männliche Aufgaben und Arbeitsbereiche bestimmt werden und dass andererseits darüber spezifische Prinzipien der Arbeitsorganisation mit Berufen verknüpft werden (Krüger 1995b: 137ff.). Die Prinzipien der Arbeitsorganisation von Berufen schließen unter anderem Erwartungen an die Verfügbarkeit der Beschäftigten für den jeweiligen Beruf mit ein. Dabei orientieren sie sich an dem typischen Arbeitsangebot von Frauen und Männern bzw. von Müttern und Vätern; die Leitbilder traditioneller Geschlechterrollen sind als kulturelle Vorstellungen hierfür ein allgemeiner Orientierungspunkt (ebd; Born/Krüger

2001). Daher lassen sich die Organisationsprinzipien von Berufen auf einem Kontinuum anordnen, an dessen Polen auf der einen Seite Berufe stehen, die mit einer marktzentrierten und damit männlich gedeuteten Lebensführung einhergehen. Auf der anderen Seite stehen hingegen Berufe, die auf eine familienzentrierte und damit weiblich gedeutete Lebensführung ausgerichtet sind (Krüger 1995b: 147). Männerdominierte Berufe weisen in diesem Zusammenhang tendenziell marktzentrierte Organisationsprinzipien auf. Sie zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie aufgrund einer höheren tarifrechtlichen Eingruppierung besser entlohnt sind, durch bessere Rückkehrchancen nach Unterbrechungen mehr Kontinuität in den Erwerbsverläufen ermöglichen und durch bestehende Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bessere Gelegenheitsstrukturen für den Aufstieg in Leitungspositionen bieten (Krüger 2001b: 523–528, 2003: 502f.). Frauendominierte Berufe weisen demgegenüber familienzentrierte Organisationsprinzipien auf. Sie zeichnen sich durch vergleichsweise geringe Löhne und schlechte Möglichkeiten für berufliche Weiterbildungen und Aufstiege aus (ebd.). Hinzu kommt, dass die Verweildauer in Berufen mit familienzentrierten Berufskonstruktionen auf Kurzfristigkeit angelegt sein könnten, sodass längere Erwerbsunterbrechungen oder häufigere Berufswechsel in frauendominierten Berufen zum Teil auch strukturell bedingt sind (Krüger 2001b: 525f.). Insgesamt werden Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf durch familienzentrierte Organisationsprinzipien also entweder eher ermöglicht oder teilweise sogar vorgesehen.

Teilzeitarbeit ist eine Erwerbsform, die im Widerspruch zur traditionellen männlichen Geschlechterrolle steht und eher mit der weiblichen Rolle vereinbar ist. Sie wird in der Forschung neben Erwerbsunterbrechungen klar als Diskontinuität im Erwerbsverlauf gewertet (vgl. Simonson/Gordo/Titova 2011; Simonson/Gordo/Kelle 2014; Manzoni/Härkönen/Mayer 2014).[17] Empirisch zeigt sich, dass Teilzeitarbeit in frauendominierten Berufen weiter verbreitet ist als in männerdominierten Berufen (Eichhorst/Marx/Tobsch 2015; Cassirer 2003) und dass dieser Zusammenhang differenziert betrachtet sowohl für Frauen als auch für Männer zutrifft (Althaber 2018). Somit kann angenommen werden, dass Berufe in Abhängigkeit von ihrer Geschlechterkomposition und aufgrund der ihnen zugrunde liegenden spezifischen Organisationsprinzipien unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Teilzeitarbeit vorgeben.

[17] Auch die Einordnung der Teilzeitbeschäftigung zu den atypischen Beschäftigungsformen signalisiert ihren abweichenden, diskontinuierlichen Charakter im Vergleich zur Vollzeitarbeit als reguläres Beschäftigungsverhältnis (vgl. Keller/Seifert 2013; Giesecke 2009).

5.1.2 Hypothesen zur beruflichen Geschlechtersegregation und Teilzeitarbeit von Männern

Aufbauend auf den theoretischen Annahmen des Institutionenansatzes zu berufsspezifischen Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitarbeit werden im Folgenden konkrete Hypothesen zum Einfluss der Geschlechtersegregation in Berufen auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern abgeleitet. Es werden dabei separate Hypothesen für die drei Forschungsfragen der empirischen Untersuchungen formuliert.

(A) Hypothesen zum Übergang von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten

In der ersten empirischen Analyse wird untersucht, inwiefern die berufliche Geschlechtersegregation einen Einfluss darauf ausübt, dass Männer ihre Arbeitszeit reduzieren und von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung übergehen. Hierbei steht die Frage im Fokus, ob die Geschlechtersegregation als Teil der Berufsstruktur für Männer den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung behindert oder ob sie den Zugang auch fördern kann. Ausgehend vom Institutionenansatz erwarte ich, dass die Barrieren für solche Übergänge vor allem in männerdominierten Berufen aufgrund der marktzentrierten Organisationsprinzipien und Verfügbarkeitserwartungen besonders stark ausgeprägt sind. Wie bereits in Kapitel 4 dargestellt sind männerdominierte Berufe darauf ausgelegt, dass Beschäftigte kontinuierlich in Vollzeit erwerbstätig sind. Dementsprechend wird Vollzeitarbeit in männerdominierten Berufen in der Regel als eine Selbstverständlichkeit angesehen, begleitet durch ein hohes Arbeitspensum und Überstunden, sodass Teilzeitarbeit aufgrund des reduzierten Arbeitszeitumfangs für Männer häufig von vornherein keine mögliche Option darstellt (McDonald/Bradley/Brown 2009; Possinger 2013; Fried 1998; Epstein et al. 1999; Hochschild 1997). Auch der sogenannte Drehtür-Effekt spricht dafür, dass Teilzeitarbeit in männerdominierten Berufen selbst für Frauen schwierig zu realisieren ist. Denn vor allem Frauen mit Kindern verlassen männerdominierte Berufe aufgrund einer fehlenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wenn sie sich vor die Wahl gestellt sehen, ihren Beruf entweder ganz in Vollzeit oder gar nicht auszuüben (Jacobs 1989b; Busch 2013b: 273ff; Epstein et al. 1999; Cha 2013; Heintz et al. 1997). Darüber hinaus haben Männer vor allem in männerdominierten Berufen Angst vor beruflichen Nachteilen durch eine Teilzeitarbeit. Sie befürchten beispielsweise einen schlechteren Zugang zu besonders angesehen Aufgaben und Projekten, insgesamt schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten oder auch eine erhöhte Arbeitsintensität, wenn die Arbeitszeit zwar reduziert, aber das Arbeitspensum nicht ausreichend daran angepasst wird (McDonald/Bradley/Brown 2009; Possinger 2013; Fried 1998; Epstein et al. 1999).

Dem Institutionenansatz folgend zeichnen sich gemischte und frauendominierte Berufe im Vergleich dazu durch weniger marktzentrierte und eher familienzentrierte Organisationsprinzipien und Verfügbarkeitserwartungen aus. In ge-

mischten Berufen besteht insgesamt eine hohe Optionalität von Arbeitszeiten, d. h. arbeitnehmerseitige Anpassungen der Arbeitszeit werden in diesen Berufen gut ermöglicht (Klenner/Lott 2016; Heintz et al. 1997). In frauendominierten Berufen ist Teilzeitarbeit besonders weit verbreitet, akzeptiert und wird als Arbeitszeitumfang in der Planung des Personaleinsatzes und in der Organisation der Arbeitsabläufe berücksichtigt (Heintz et al. 1997; Born/Krüger 2001; Eichhorst/Marx/Tobsch 2015; Cassirer 2003). Daher sollten für Männer in diesen Berufen bessere Möglichkeiten bestehen, von einer Vollzeit- in die Teilzeitarbeit zu wechseln.

$H_{Segregation}$: Je geringer der Männeranteil im Beruf ist, desto höher sind bei Männern die Übergangsraten von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung.

Die Forschung zur Erwerbstätigkeit von Männern in frauendominierten Berufen liefert allerdings einen alternativen theoretischen Erklärungsvorschlag. Für Männer in frauendominierten Berufen besteht nämlich ein Widerspruch zwischen der institutionellen und der individuellen Geschlechterrolle. In dieser Konstellation sind Männer und ihr berufliches Umfeld bestrebt, diesen Widerspruch auszugleichen (Williams 1992: 257). Das erfolgt entweder durch *horizontale Segregationsprozesse*, indem Männer innerhalb des jeweiligen Berufs in eher männlich konnotierten Fachgebieten arbeiten, die sich z. B. durch eine höhere Arbeitsintensität und Vollzeitarbeit, durch eine stärkere technische Ausrichtung oder insgesamt durch einen eher instrumentellen und weniger fürsorglichen Charakter der Arbeitsaufgaben auszeichnen (Williams 1995; Snyder/Green 2008; Heintz et al. 1997). Dieser Widerspruch kann aber auch durch *vertikale Segregationsprozesse* ausgeglichen werden, indem Männer in frauendominierten Berufen eher in Verwaltungs- und Leitungspositionen befördert werden, die in der Regel mit höheren Anforderungen an die Arbeitszeit einhergehen (Williams 1992; Hultin 2003). Diese Segregationsprozesse in frauendominierten Berufen werden in der Forschung als *Glass-Escalator* bezeichnet, da durch subtile Interaktionsprozesse entsprechende berufliche Gelegenheiten für Männer, teilweise unabhängig von den Wünschen oder Motiven der Männer, geschaffen werden (Williams 1992: 256).

Teilzeitarbeit von Männern in frauendominierten Berufen bedeutet, dass zur atypischen Berufswahl ein für sie geschlechteratypischer Stundenumfang hinzukommt. Dieser Umstand verstärkt den Widerspruch zwischen der institutionellen und der individuellen Geschlechterrolle für Männer in frauendominierten Berufen zusätzlich, anstatt ihn aufzulösen. Somit implizieren die Prozesse der gläsernen Rolltreppe, dass gerade Männer in frauendominierten Berufen aufgrund individueller Geschlechterrollenzuschreibungen entweder von sich aus seltener in Teilzeit wechseln oder auch – bedingt durch ihr berufliches Umfeld – eher von einem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung abgehalten werden. Befunde von Hinz und Schübel (2001) für die 30 häufigsten Berufe im deutschen Arbeitsmarkt stützen diese Überlegungen. Sie zeigen auf, dass Männer in frauendominierten Berufen

überwiegend Vollzeitpositionen besetzen, während Frauen in männerdominierten Berufen eher Teilzeittätigkeiten realisieren. Die institutionalisierten Geschlechterrollen in Berufen und die individuellen Geschlechterrollenzuschreibungen können mit Blick auf den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung für Männer also möglicherweise gegenläufige Auswirkungen haben.

$H_{Glass\text{-}Escalator}$: Im Vergleich zu gemischten und männerdominierten Berufen haben Männer in frauendominierten Berufen geringere Übergangsraten von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung.

(B) Hypothesen zum Wechsel von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten

Im zweiten Analyseschritt dieser Arbeit stehen Männer im Fokus, die bereits eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Nachdem ggf. berufliche Hürden beim Zugang zur Teilzeitbeschäftigung genommen wurden, soll nun untersucht werden, ob die berufliche Geschlechtersegregation einen Wechsel zu einem Stellenumfang in Vollzeit eher fördert oder eher verzögert und dadurch beeinflusst, wie lange Männer in der Teilzeitbeschäftigung verbleiben. Wie bereits erläutert sind männerdominierte Berufe aus der Perspektive des Institutionenansatzes aufgrund ihrer marktzentrierten Organisationsprinzipien darauf ausgerichtet, dass Erwerbstätige kontinuierlich in Vollzeit arbeiten (Krüger 1995b: 143). Es lässt sich daher erwarten, dass die Anreize für teilzeittätige Männer zu einem raschen Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung in männerdominierten Berufen besonders stark ausgeprägt sind. Die ausgeführten Barrieren für den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung in männerdominierten Berufen können gleichermaßen als Ursache dafür angesehen werden, dass Männer ihre Teilzeitphasen vergleichsweise kurz halten und schneller bzw. häufiger in einen Vollzeitumfang wechseln als in gemischten oder frauendominierten Berufen. Der Umstand, dass Vollzeitarbeit als normale Arbeitszeit vorausgesetzt wird, ein hohes Arbeitspensum sowie häufige Überstunden können dazu führen, dass Männer ihre reduzierte Arbeitszeit in männerdominierten Berufen eher aufheben und zu einem Vollzeitstundenumfang wechseln (McDonald/Bradley/Brown 2009; Possinger 2013; Fried 1998; Epstein et al. 1999; Hochschild 1997). Möglicherweise erfahren teilzeittätige Männer in männerdominierten Berufen ähnliche berufliche Nachteile, die auch teilzeittätige Frauen erfahren (McDonald/Bradley/Brown 2009; Possinger 2013; Epstein et al. 1999). Das kann für Männer einen Anreiz für einen raschen Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung darstellen, um weiteren beruflichen Nachteilen zu entgehen. Darüber hinaus zeichnen sich Berufe mit marktzentrierten Organisationsprinzipien durch gute Beschäftigungs- und Rückkehrchancen aus (Born/Krüger 2001). Empirisch zeigen sich tatsächlich bessere Rückkehrchancen in männerdominierten Berufen im Vergleich zu gemischten und frauendominierten Berufen, z. B. bei der Arbeitslosigkeit von Männern (Hägglund/Bächmann 2017) oder auch bei der Elternzeit von Frauen (Bächmann/Gatermann 2017). Daher ist zu anzunehmen, dass die Chancen für

einen Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit in männerdominierten Berufen ebenfalls besonders gut ausgeprägt sein sollten.

Demgegenüber liegen gemischten und frauendominierten Berufen eher familienzentrierte Organisationsprinzipien zugrunde, die dazu beitragen können, dass teilzeittätige Männer in diesen Berufen langsamer und auch seltener in eine Vollzeittätigkeit wechseln. Denn Teilzeitarbeit ist vor allem in frauendominierten Berufen, aber auch bereits in gemischten Berufen akzeptierter und üblicher (Heintz et al. 1997; Born/Krüger 2001; Eichhorst/Marx/Tobsch 2015; Cassirer 2003), wodurch berufsbedingte Anreize für einen schnellen Wechsel in die Vollzeittätigkeit geringer ausfallen. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass die Arbeitszeiten insbesondere in gemischten Berufen am ehesten an die Anforderungen der Beschäftigten angepasst werden und sich arbeitnehmerseitig gewünschte Umfänge der Arbeitszeit realisieren lassen (Klenner/Lott 2016; Heintz et al. 1997). Ausgeprägte familienzentrierte Berufskonstruktionen in stark frauendominierten Berufen können aber auch dazu führen, dass eine dauerhafte Erwerbstätigkeit in Vollzeit nicht vorgesehen ist (Krüger 2001b: 526). Das kann bedeuten, dass Arbeitgeber für diese Berufe kaum Vollzeitstellen mehr anbieten, wie z. B. im Lebensmitteleinzelhandel oder in Reinigungsberufen (vgl. Kirsch et al. 1999; Klenner/Lott 2016). Dadurch können für Männer die Realisierungsbedingungen für einen Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit in besonders frauendominierten Berufen schlecht ausfallen.

$H_{Segregation}$: Je höher der Männeranteil im Beruf ist, desto wahrscheinlicher ist für teilzeittätige Männer ein Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung.

Auch für den zweiten Analyseschritt kann anhand des Konzepts des *Glass-Escalators* (Williams 1992, 1995, 2013) ein alternativer theoretischer Erklärungsvorschlag zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation formuliert werden. Wie bereits ausgeführt besteht durch die Teilzeitarbeit für Männer in frauendominierten Berufen ein doppelter Widerspruch zwischen der institutionellen und der individuellen Geschlechterrolle. Die Bemühungen der Männer selbst und auch des beruflichen Umfelds werden daher verstärkt darauf hinwirken, diesen Widerspruch auszugleichen (Williams 1992). Dies kann sowohl durch horizontale als auch vertikale Segregationsprozesse erreicht werden, die beide jeweils mit einer Erhöhung des Stundenumfangs einhergehen. Denn sowohl der Wechsel in ein Fachgebiet innerhalb der frauendominierten Berufe mit eher männlich konnotierten Tätigkeitsschwerpunkten als auch eine Beförderung in eine Leitungsposition gehen in der Regel mit einer Vollzeitarbeit und höheren Arbeitsintensität einher (ebd; Williams 1995; Hultin 2003; Snyder/Green 2008; Heintz et al. 1997). Der Widerspruch zwischen der institutionellen und der individuellen Geschlechterrolle ist hingegen für Männer in gemischten und in männerdominierten Berufen schwächer ausgeprägt, sodass entsprechende Bemühungen des Ausgleichs durch Segregationsprozesse in diesen Kontexten schwächer ausfallen als in frauendominierten Berufen.

$H_{Glass\text{-}Escalator}$: Im Vergleich zu gemischten und männerdominierten Berufen haben Männer in frauendominierten Berufen eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit.

(C) Hypothesen zum Aufstieg in Leitungspositionen

In den vorgestellten ersten beiden Analysen geht es um den strukturierenden Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf die Übergänge von Männern in die Teilzeitbeschäftigung hinein und aus der Teilzeitbeschäftigung heraus. In einem dritten Analyseschritt sollen in den empirischen Analysen die beruflichen Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung von Männern für ihre Erwerbsverläufe näher betrachtet werden. Als Ereignis wird der Aufstieg in eine Leitungsposition untersucht. Dabei werden unter anderem die folgenden Fragen im Fokus der Untersuchung stehen: (1) Welche Nachteile in den Aufstiegschancen gehen für Männer mit einer Teilzeitzeittätigkeit einher? (2) Inwiefern lassen sich diese Nachteile durch die Geschlechtersegregation in Berufen als strukturelle Einflussgröße erklären? Die beruflichen Nachteile durch Teilzeitarbeit lassen sich mit dem Gendered-Organizations-Ansatz deutlich besser erklären als mit dem Institutionenansatz, daher erfolgt eine theoretische Erklärung zu der ersten Frage im nächsten Abschnitt. An dieser Stelle werden daher nur die Zusammenhänge zwischen Teilzeitarbeit, beruflicher Geschlechtersegregation und den Aufstiegschancen in eine Leitungsposition näher erläutert.

Die zahlreich belegten Karrierenachteile für Frauen durch Teilzeitarbeit (z. B. Budig/England 2001; Wolf 2014; Koch 2008; Durbin/Tomlinson 2010; Schubert/Engelage 2010; Epstein et al. 1999; Hochschild 1997) lassen erwarten, dass sich auch für Männer deutliche Nachteile bei Aufstiegen in eine Leitungsposition zeigen sollten. Möglicherweise stehen hinter diesen Nachteilen durch Teilzeitarbeit aber auch die unterschiedlichen Gelegenheitsstrukturen in Berufen als Drittvariablen, die einerseits die Teilzeitbeschäftigung und andererseits die Aufstiege in Leitungspositionen beeinflussen. Denn zum einen ist Teilzeitarbeit bei Männern in männerdominierten Berufen seltener und dafür in frauendominierten Berufen häufiger verbreitet (Eichhorst/Marx/Tobsch 2015; Cassirer 2003; Althaber 2018); zum anderen bestehen in männerdominierten Berufen tendenziell bessere Aufstiegschancen für Leitungspositionen als in frauendominierten Berufen (Dämmrich/Blossfeld 2017; Malin/Wise 2018).

Dem Institutionenansatz zufolge sind in männerdominierten Berufen aufgrund der marktzentrierten Berufskonstruktionen etablierte Karrierewege und damit bessere Bedingungen für berufliche Aufwärtsmobilität am stärksten ausgeprägt (Krüger 2003: 502f.). Im Gegensatz dazu sind in gemischten und vor allem in frauendominierten Berufen die Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund der eher familienzentrierten Berufskonstruktionen geringer. Das zeigt sich z. B. darin, dass die Abstände zwischen den Karrierestufen in frauendominierten Berufen enger (Barnett/Baron/Stuart 2000) und die Karrierewege durchschnittlich kürzer sind als

in männerdominierten Berufen (Petersen/Saporta 2004). Daher kann zunächst erwartet werden, dass die berufliche Geschlechtersegregation an sich die Aufstiegschancen strukturiert:

$H_{Segregation}$: Je höher der Männeranteil im Beruf ist, desto besser sind für Männer die Aufstiegschancen für Leitungspositionen.

Die geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen bei Männern in Teilzeittätigkeiten lassen sich also möglicherweise durch die Geschlechtersegregation als berufsstrukturellem Faktor erklären. Wenn Männer in frauendominierten Berufen häufiger in Teilzeit arbeiten und genau dort gleichzeitig die Gelegenheitsstrukturen für einen Aufstieg in eine Leitungsposition schlechter sind, dann sollten sich die Nachteile in den Aufstiegschancen durch Teilzeitarbeit deutlich reduzieren, wenn die berufliche Geschlechtersegregation im Erklärungsmodell berücksichtigt wird.

$H_{TZP\text{-}Segregation}$: Die geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen von teilzeittätigen Männern lassen sich auf strukturelle Unterschiede durch die Geschlechtersegregation von Berufen zurückführen.

5.1.3 Fazit zum Institutionenansatz

Der Institutionenansatz von Helga Krüger bietet für die Forschungsfragen dieser Arbeit einen geeigneten theoretischen Erklärungsrahmen für den Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern. Indem der Ansatz die beharrlichen Geschlechterungleichheiten in der Lebensverlaufsperspektive thematisiert, betont er die Relevanz von strukturellen Faktoren für die Erklärung bestehender Geschlechterverhältnisse und damit auch für die niedrigen Teilzeitquoten von Männern. Er stellt speziell Berufe, deren Organisationsprinzipien und die berufliche Geschlechtersegregation als wesentliche Strukturelemente im Arbeitsmarkt heraus; diese geben spezifische Gelegenheitsstrukturen für Erwerbstätigkeiten im Lebensverlauf vor. Berufe tragen dazu bei, dass männliche Erwerbsverläufe weiterhin stärker durch kontinuierliche Erwerbsarbeit in Vollzeitbeschäftigung geprägt sind als die Erwerbsverläufe von Frauen. Gleichzeitig lässt der Ansatz aber auch konkrete Aussagen zur Differenzierung innerhalb der Gruppe der Männer zu und ermöglicht die Formulierung von Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der beruflichen Geschlechtersegregation und der Teilzeitbeschäftigung von Männern.

Dennoch zeigt sich eine wichtige Limitation des Institutionenansatzes darin, dass die erklärenden Mechanismen des Ansatzes insgesamt zu vage bleiben und sich mit Krügers Ausführungen nicht näher konzeptualisieren lassen. Die erklärenden Mechanismen für die Strukturierung von männlich und weiblich geprägten Erwerbsverläufen sind im Wesentlichen die markt- oder familienzentrierten

Konstruktionen von Berufen, die sich in entsprechenden Organisationsprinzipien und Verfügbarkeitserwartungen in den jeweiligen Berufen äußern. Der Institutionenansatz verknüpft diese Mechanismen mit der Geschlechtersegregation in Berufen, was allerdings nur eine indirekte Abbildung der erklärenden Mechanismen erlaubt. Aus Krügers eigener Forschung heraus lässt sich nicht ausreichend klar benennen, wie diese Mechanismen auf der Berufsebene konkretisiert werden könnten. Krüger thematisiert neben der Geschlechtersegregation zwar die Einteilung von Berufen über das zweigeteilte deutsche Berufsausbildungssystem als mögliches Kriterium (Krüger 2003). Doch diese Einteilung ist einerseits für eine Analyse eines größeren Samples an Berufen, das auch akademische Berufe umfasst, nicht ausreichend. Andererseits ist die Einteilung in duale und schulische Ausbildungsberufe auch nicht völlig konsistent. So zeigt Krüger in ihrer eigenen Forschung, dass ein frauendominierter Beruf wie der Beruf der Krankenschwester, der im Schulberufssystem ausgebildet wird, eine stärkere marktzentrierte Logik aufweisen kann als andere Berufe mit einem ähnlichen Frauenanteil und einer Ausbildung im dualen System wie z. B. der Beruf der Friseurin (Krüger 2001b). Selbst innerhalb der frauendominierten Berufe bestehen also Unterschiede darin, inwiefern die Berufe einer markt- oder einer familienzentrierten Konstruktion folgen (Krüger 1995b: 147), worüber sich Unterschiede in der Nutzung von Teilzeitarbeit begründen lassen könnten. Aus diesen Gründen kann es möglich sein, dass die Geschlechtersegregation in Berufen keine ausreichende Erklärungskraft für die Fragestellungen zur Teilzeitarbeit von Männern aufweist und dass weitere Berufsmerkmale neben und unabhängig von der beruflichen Geschlechtersegregation die Teilzeitarbeit von Männern beeinflussen. Allerdings bietet Krügers Institutionenansatz keine theoretischen Anhaltspunkte dafür, wie sich diese Nähe oder Ferne zu männlichen Konstrukten von Berufen genauer bestimmen lässt.

Joan Ackers Theorie der Gendered-Organizations (1990) aus der Organisationsforschung geht explizit auf die Verfügbarkeitserwartungen am Arbeitsplatz als Erklärung für die bestehenden Geschlechterungleichheiten in der Gesellschaft ein. Der Ansatz thematisiert insbesondere die Organisation der Arbeitszeiten, die sich in den Berufen unterscheidet und dadurch als struktureller Faktor zur Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern herangezogen werden kann. Daher wird im nächsten Abschnitt der Ansatz der Gendered-Organizations genutzt, um weiterführende Hypothesen zur Bedeutung von beruflichen Arbeitszeitarrangements für die Teilzeitbeschäftigung von Männern zu generieren.

5.2 Berufliche Arbeitszeitarrangements und der Gendered-Organizations-Ansatz

Der Ansatz der Gendered-Organizations wurde zu Beginn der 1990er Jahre durch Joan Acker (1990, 1998, 2006, 2012) begründet. Er geht aus ihrer feministischen Kritik an der geschlechterneutralen Darstellung von Organisationen und organisationsbezogenen Prozessen hervor, der bis zu dem damaligen Zeitpunkt sowohl in der Praxis als auch in der Organisationsforschung vorherrschte und kaum hinterfragt wurde. Acker thematisiert in ihrem Ansatz die Logik von Organisationen und hierbei insbesondere Prozesse der Definition und Konzeption von Arbeitsplätzen. Diese Prozesse schaffen nicht besonders sichtbare und teilweise unbewusste Strukturen in Organisationen, die als eine Ursache für Geschlechterungleichheiten anzusehen sind. Der Ansatz hat sowohl im US-amerikanischen als auch im europäischen Raum eine breite Forschung zu Geschlecht, Arbeit und Organisationen inspiriert. Er ist der Ausgangspunkt zahlreicher Organisationsstudien (für einen Überblick: Adkins 2018; Wilz 2001, 2006), aber auch verschiedenster Analysen zu einzelnen Berufen (für einen Überblick: Nkomo/Rodriguez 2018; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Der Gendered-Organizations-Ansatz wurde vor allem in Analysen zu geschlechtersegregierten Berufen und Professionen angewendet (z. B. Pierce 1995; Williams 1995; Leuze/Strauß 2016; Cha 2013). Dadurch liegt insgesamt eine Fülle an Befunden zu Berufen vor, die eine Übertragung der theoretischen Überlegungen von der Organisations- auf die Berufsebene ermöglichen. Aufbauend auf dem Ansatz der Gendered-Organizations werden in diesem Abschnitt theoretische Erwartungen darüber entwickelt, wie berufliche Arbeitszeitarrangements die Teilzeitbeschäftigung von Männern beeinflussen. Dieser Ansatz thematisiert sehr konkret die Verfügbarkeitserwartungen für die Erwerbsarbeit, deren Ausrichtung am Leitbild der traditionellen männlichen Geschlechterrolle und schließlich den normativen Charakter dieser Verfügbarkeitserwartungen. Damit liefert der Gendered-Organizations-Ansatz die notwendigen theoretischen Argumente, um weiterführende Annahmen zur Bedeutung von beruflichen Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitarbeit von Männern zu formulieren. Im Zentrum der Argumentation stehen hier die *normativen Gelegenheitsstrukturen in Berufen*, die die Teilzeitarbeit für Männer entsprechend unterstützen oder behindern können.

Im Folgenden werden zunächst die zentralen Annahmen und Thesen des Gendered-Organizations-Ansatzes vorgestellt und die Erklärungsmechanismen in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern erläutert, die von der sogenannten Ideal-Worker-Norm ausgehen. Aufbauend auf der bisherigen Forschung wird die Argumentation des Ansatzes von der Organisations- auf die Berufsebene übertragen und dabei aufgezeigt, wie sich die Ideal-Worker-Norm in Arbeitszeitarrangements von Berufen niederschlägt. Hieraus werden anschließend Hypothesen für die einzelnen Forschungsfragen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern abgeleitet.

5.2.1 Zentrale Annahmen und Thesen zur Ideal-Worker-Norm

Ein zentrales Argument im Rahmen des Gendered-Organizations-Ansatzes ist, dass Arbeitsplätze und die Beschäftigten in Organisationen getrennt voneinander gedacht werden müssen und dass sowohl Arbeitsplätze als auch Hierarchien in Organisationen zunächst ohne die konkreten Beschäftigten konzipiert werden, die diese Arbeitsplätze bzw. Positionen besetzen (Acker 1998, 1990). Nach Acker sind fiktive Beschäftigte, „the abstract, bodiless worker" (Acker 1990: 151), der Bezugsrahmen für den Zuschnitt von Arbeitsplätzen. Damit ist zugleich die Annahme verbunden, dass fiktive Beschäftigte ausschließlich oder zumindest hauptsächlich für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Ausgehend von der Vorstellung, dass bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Reproduktionsarbeit zwei getrennte Sphären bilden, werden außerberufliche Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten in der Regel bei der Konzeption von Arbeitsplätzen nicht berücksichtigt (ebd.: 151f.). Dies betrifft nicht nur die vorgesehenen Tätigkeiten und die erforderlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern auch die Entlohnung, den Verantwortungsbereich und die Entscheidungsbefugnisse im Zusammenhang mit einer Position (Acker 2012: 215). Die Konzeption von Arbeitsplätzen schließt aber auch Erwartungen bezüglich des Arbeitszeitumfangs, des Beginns der Arbeitszeit, der Pausenzeiten oder der Präsenz am Arbeitsplatz mit ein (ebd.: 218). Organisationsinterne Lohnsetzungsprozesse, Beförderungsverfahren oder formale Leistungsevaluationen bauen schließlich auf der Annahme auf, dass Beschäftigte frei von nicht-erwerbsbezogenen Verpflichtungen sind (Acker 1990: 154).

Nach Acker (1990) liegen der Konstruktion von Arbeitsplätzen in Organisationen somit die traditionellen Geschlechterrollen als Leitbilder zugrunde. Dadurch ist die Konstruktionslogik von Arbeitsplätzen von vornherein geschlechtlich konnotiert und nicht geschlechterneutral. Arbeitsplätze erfordern von Erwerbstätigen idealerweise eine umfassende Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit, wie sie in der traditionellen männlichen Rolle des Familienernährers vorgesehen ist. Dies setzt die Delegation der unbezahlten Reproduktionsarbeit, also der nicht-erwerbsbezogenen Alltagsverpflichtungen der Beschäftigten, an andere Personen voraus. Denn erst deren Delegation schafft die Voraussetzungen und die Möglichkeit einer umfassenden Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit. Da die traditionellen Geschlechterrollen Frauen die Zuständigkeit für die zeitintensiven familiären Verpflichtungen zuweist, sind Frauen von vornherein nicht umfassend für die Erwerbsarbeit verfügbar und in der Folge nicht passfähig für die Anforderungen, die Arbeitsplätze zunächst an fiktive und dann auch an tatsächliche Beschäftigte stellen. Entsprechend der traditionellen Geschlechterrollen gelten Männer hingegen von vornherein als ideale Erwerbstätige für die Besetzung der abstrakt konstruierten Arbeitsplätze (Acker 1990: 150).

Die zentrale These des Gendered-Organizations-Ansatzes ist, dass die männlich konnotierten Verfügbarkeitserwartungen eng mit der Bewertung der indivi-

duellen Leistung und Leistungsbereitschaft von Beschäftigten verbunden sind, d. h. mit der Bewertung ihrer Produktivität und ihres Engagements am Arbeitsplatz (ebd.: 149). Demnach sind in der Organisationslogik Erwerbstätige besser für die Besetzung von Arbeitsplätzen und insbesondere für die Übernahme von Leitungsaufgaben geeignet, wenn sie weitgehend und umfassend für die Erwerbsarbeit verfügbar sind und potenziell keine Einschränkungen durch konkurrierende außerberufliche Verpflichtungen haben (ebd.). Eine umfassende Verfügbarkeit äußert sich in der Bereitschaft, Vollzeit zu arbeiten und Überstunden zu leisten, weitgehend am Arbeitsplatz anwesend zu sein und auch zum Teil weite oder häufige Dienstreisen zu unternehmen. Erwerbstätige erfahren somit systematische Vorteile bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, wenn sie den männlich konnotierten Verfügbarkeitserwartungen am Arbeitsplatz entsprechen. Solche Vorteile sind z. B. eine höhere Wertschätzung am Arbeitsplatz, höhere Löhne und schnellere berufliche Aufstiege (Cha/Weeden 2014; Goldin 2014; Landers/Rebitzer/Taylor 1996). Wenn Erwerbstätige hingegen von diesen Normen abweichen, erfahren sie systematische Nachteile. In der Literatur wird dieser Mechanismus als Ideal-Worker-Norm bezeichnet (Lott/Klenner 2018; Bernhardt/Bünning 2017; Correll/Bernard/Paik 2007; Blair-Loy 2004; Wayne/Cordeiro 2003; Williams 2000); die sich daraus ableitenden beruflichen Nachteile werden konzeptionell unter anderem als *Flexibility Stigma* benannt (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; Rudman/Mescher 2013).

Die Ideal-Worker-Norm ist somit implizit mit männlichen Konnotationen aufgeladen, sodass männliche Beschäftigte in der alltäglichen Realität den mit ihr verbundenen Verfügbarkeitserwartungen eher entsprechen können als weibliche Beschäftigte (Benschop/Doorewaard 2012). Dadurch erzeugt und verstärkt die Ideal-Worker-Norm die ungleichen Chancen für Männer und Frauen in Organisationen und auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch ist die Ideal-Worker-Norm in ihrem Kern nicht auf das tatsächliche Geschlecht der Person ausgerichtet, was in Joan Ackers konzeptioneller Trennung von Beschäftigten und Arbeitsplätzen deutlich wird. Vielmehr zielt die Ideal-Worker-Norm darauf ab, dass sich das Erwerbsverhalten von Beschäftigten nach einer männlich typisierten Erwerbsrolle ausrichten sollte. Wenn sich das Erwerbsverhalten von Beschäftigten, unabhängig von ihrem Geschlecht, hingegen nach einer weiblich typisierten Erwerbsrolle ausrichtet, weicht es damit von der Ideal-Worker-Norm ab. Daraus folgt, dass die Ideal-Worker-Norm nicht nur Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern erklärt, sondern auch für die Erklärung von Ungleichheiten innerhalb der Gruppe der Männer herangezogen werden kann.

Teilzeitarbeit ist eine klare Abweichung von den Verfügbarkeitserwartungen der Ideal-Worker-Norm. Aus der theoretischen Perspektive ist dies letztlich unabhängig von den Gründen für die Teilzeitarbeit. Denn aus der Effizienzlogik von Organisationen heraus wird Vollzeitbeschäftigung bzw. das Maximum an rechtlich möglicher Arbeitszeit für die zu besetzenden Arbeitsplätze in der Regel vorausgesetzt und entsprechend auch der Umfang von Aufgaben eines Arbeitsplatzes in Vollzeit bzw.

Vollzeitäquivalenten gedacht (vgl. Epstein et al. 1999; Sheridan 2004). Das kann in Organisationen dazu führen, dass Teilzeitarbeit informell als nicht-vollwertige Arbeit angesehen wird und damit ihre Legitimität in Frage gestellt wird: "Part-time, as its name implied, was only part of a whole. To work part-time was to renege on an agreement to do a whole, complete job" (Hochschild 1997: 93). Die Zunahme der Teilzeitarbeit in Organisationen und insgesamt im Arbeitsmarkt hat die Ideal-Worker-Norm und die mit ihr verbundenen Erwartungen nicht abgeschwächt (vgl. Acker 2006). Somit gelten Teilzeitkräfte aufgrund ihres geringeren Stundenumfangs und unabhängig von ihrem Geschlecht auch weiterhin als weniger engagiert im Job als Vollzeitkräfte und sie bleiben z. B. bei Beförderungen häufig unberücksichtigt (Budig/England 2001; Stone 2007; Waldfogel 1997; Vandello et al. 2013). Nicht zuletzt erfahren Männer durch die Teilzeitarbeit ebenfalls berufliche Nachteile wie z. B. Lohnabschläge (Coltrane et al. 2013; Bünning 2016).

Auch wenn die Ideal-Worker-Norm alle Erwerbstätigen unabhängig vom Geschlecht betrifft, so wirkt sie dennoch geschlechterdifferent. Denn es werden geschlechtertypische und dadurch unterschiedliche Erwartungen an das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern als Personen mit Geschlecht gerichtet. Für Frauen und insbesondere für Mütter steht Teilzeitarbeit als Abweichung von der Ideal-Worker-Norm nämlich im Einklang mit der weiblichen Geschlechterrolle bzw. mit der Norm der guten Mutter und ist daher akzeptierter (Ridgeway/Correll 2004)[18]. Für Männer stellt die Abweichung von der Ideal-Worker-Norm hingegen gleichzeitig eine Abweichung von der männlichen Geschlechterrolle dar und wird zusätzlich als unmännlich bewertet (Rudman/Mescher 2013; Vandello et al. 2013). Dies kann sich verstärkend auf den Mechanismus der Benachteiligung durch die Ideal-Worker-Norm auswirken.[19] Eine Folge davon ist, dass Teilzeitbeschäftigung für Männer mit höheren beruflichen Nachteilen einhergeht als für Frauen (Wolf 2014; Pedulla 2016). Somit ist die Ideal-Worker-Norm insbesondere für die Teilzeitbeschäftigung von Männern relevant, da sie das Erwerbsverhalten von Männern stärker beeinflusst als das von Frauen (vgl. hierzu Althaber/Leuze 2020).

[18] Es kann für Frauen mit Kindern sogar mit Nachteilen verbunden sein, wenn sie der Ideal-Worker-Norm entsprechen und damit ein männliches Erwerbsverhalten zeigen. So werden beispielsweise Mütter mit einer sehr kurzen Elternzeit seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen (Hipp 2018) und gelten häufiger als kühl, egoistisch und arrogant (Benard/Correll 2010: 616ff.).

[19] Aufgrund des Designs als Analyse von Survey-Daten lassen sich diese zwei unterschiedlichen Mechanismen, d. h. Abweichungen auf Basis der Ideal-Worker-Norm und Abweichungen auf Basis der individuellen männlichen Geschlechterrolle, in den empirischen Untersuchungen des Buchs nicht voneinander trennen. Hierfür wären experimentelle Methoden notwendig. Das heißt aber auch, dass die Analysen nicht den tatsächlichen Effekt der Ideal-Worker-Norm prüfen und schätzen können. Möglicherweise wird der Einfluss der Ideal-Worker-Norm überschätzt, da der Anteil der Abweichung von der männlichen Geschlechterrolle aus dem ermittelten Einfluss der Ideal-Worker-Norm nicht genau angegeben werden kann.

Als Kern der Ideal-Worker-Norm bzw. ihrer Entsprechung können drei Verhaltenselemente am Arbeitsplatz gefasst werden. Das sind lange Arbeitszeiten, die Bereitschaft, unvorhergesehene Aufgaben zeitnah zu erledigen sowie die Anwesenheit am Arbeitsplatz, die die Geschäftigkeit einer Person für Kolleg/innen und Vorgesetzte sichtbar macht (Kelly et al. 2010: 287). Diese drei Verhaltenselemente werden allgemein als Ausdruck und als Signale ausgewiesener Leistungsbereitschaft verstanden. Abweichungen von diesen drei Verhaltenselementen – also kürzere Arbeitszeiten, das Aufschieben von Aufgaben sowie die Abwesenheit vom Arbeitsplatz – werden hingegen als Zeichen für fehlende Leistungsbereitschaft gedeutet (ebd.: 289). Empirische Arbeiten zur Ideal-Worker-Norm verweisen darauf, dass es zwar eine deutliche *Variabilität* bezogen auf die Form von Verfügbarkeitserwartungen gibt (für einen Überblick vgl. Nkomo/Rodriguez 2018; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Dennoch zeigt sich in verschiedenen Organisationsstudien und auch in Analysen verschiedener Berufe zur Ideal-Worker-Norm, dass sich diese drei Verhaltenselemente wiederkehrend als relevant erweisen (Williams 2018; Williams/Muller/Kilanski 2012; Pringle et al. 2017; Seierstad 2011; Sheridan 2004; Williams 2000; Epstein et al. 1999; Benschop/Doorewaard 1998b; Hochschild 1997; Acker 1994). Aktuelle Studien für den Kontext deutscher Organisationen legen nahe, dass diese Verhaltenselemente vor allem in der Vollzeitnorm, Mehrarbeitsnorm und Präsenznorm deutlich werden. Dies sind vorrangig Studien, die die Organisationsstrukturen und die Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen wie z. B. die Teilzeitbeschäftigung durch Väter untersuchen (Possinger 2013; Klenner/Lott 2016; Bernhardt/Bünning 2017; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; Döge et al. 2005; Gärtner 2012).

Die Erwartung gegenüber Beschäftigten, Vollzeit zu arbeiten, ist in vielen deutschen Organisationen verbreitet und bringt in Bezug auf die Ideal-Worker-Norm das Verhaltenselement der langen Arbeitszeiten zum Ausdruck (Döge et al. 2005; Klenner/Lott 2016; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017). Die Mehrarbeitsnorm hingegen bildet zwei Verhaltenselemente ab. Zum einen steht sie für lange Arbeitszeiten, da sie mit der Erwartung einhergeht, über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzliche Zeitressourcen für den Beruf aufzubringen. So führen beispielsweise männlich konnotierte Verfügbarkeitserwartungen in Organisationen dazu, dass Väter aufgrund von ausgeprägter Mehrarbeit lange Arbeitszeiten aufweisen (Bernhardt/Bünning 2017). Zum anderen kommt in der Mehrarbeitsnorm die Erwartung zum Ausdruck, unvorhergesehene Aufgaben zeitnah zu erledigen, was sich hauptsächlich in regelmäßiger Mehrarbeit zeigt. Mehrarbeit ist vor allem in Führungspositionen als normatives Leitbild etabliert und im Rahmen des ohnehin hohen Arbeitspensums besonders deutlich ausgeprägt (Klenner/Lott 2016; Alemann 2007). Die Erwartung von Mehrarbeit ist in Positionen ohne Führungsaufgaben zwar deutlich schwächer ausgeprägt als in Führungspositionen (Possinger 2013), sie tritt dennoch auch unterhalb der Führungsebene in bestimmten betrieblichen Konstellationen auf, z. B. bei Personalengpässen und fehlenden Ver-

tretungen (Klenner/Lott 2016; Alemann 2007; Kutzner 2017). Mehrarbeit unterhalb von Führungspositionen kann aber auch mit einer Strategie zur Personaleinsparung einhergehen und daher über einen längeren Zeitraum bzw. regelmäßig als Erwartung gegenüber den Beschäftigten bestehen (Alemann 2007; Kutzner 2017). Somit ist die Mehrarbeitsnorm auch unterhalb von Führungspositionen als ein Element der Ideal-Worker-Norm anzusehen. Sie ist hierbei ergänzend und zugleich unabhängig von der Vollzeitnorm, da sie sich sowohl an Vollzeit- als auch an Teilzeitbeschäftigte richtet (Klenner/Lott 2016; Kutzner 2017).

Die physische Anwesenheit am Arbeitsplatz ist in deutschen Organisationen aufgrund der weit verbreiteten Präsenznorm ebenfalls eng mit der Wahrnehmung einer Person als leistungsbereit und engagiert verknüpft (Possinger 2013: 213 f; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017: 81; Döge et al. 2005: 42). Aufgrund der Entwicklung und des Einsatzes neuer Technologien, insbesondere durch die digitale Transformation, wird Homeoffice zwar mittlerweile als Alternative für die Arbeit vor Ort für immer mehr Beschäftige realisierbar und immer mehr Beschäftigte sind an Homeoffice interessiert, um die Anforderungen aus verschiedenen Lebensbereichen flexibler bewältigen zu können (Kossek 2016; Brenke 2016). Doch Homeoffice war vor dem Beginn der Covid19-Pandemie im Jahr 2020 bei Beschäftigten in Deutschland vergleichsweise wenig verbreitet (Brenke 2016; Mergener 2020a). Für die Nutzung von Homeoffice gegenüber der Anwesenheit vor Ort bestand seit längerem ein breites Spektrum betrieblicher Anforderungen und Rahmenbedingungen, sodass sowohl die Nutzung als auch die berufliche Konsequenzen von Homeoffice insgesamt sehr heterogen ausfallen (vgl. Abendroth/Diewald 2019; Diewald/Nebe 2020). Dadurch gehen mit der Präsenznorm auch unterschiedliche Implikationen für die Ideal-Worker-Norm einher. Auf der einen Seite gibt es Arbeitgeber, bei denen in allen Bereichen Homeoffice eine absolute Ausnahme darstellt und ein sehr rigider Umgang mit Lösungen für mobiles Arbeiten vorherrscht (vgl. Possinger 2013; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017). In diesen Fällen ist die starke Präsenznorm zugleich eng mit der Erwartung an lange Arbeitszeiten vor Ort verwoben. In solchen betrieblichen Kontexten halten die Beschäftigten, insbesondere Männer, ihr Interesse an Homeoffice-Lösungen zurück und äußern Bedenken, dass Vorgesetzte ansonsten an ihrem beruflichen Engagement und ihren Karrierezielen zweifeln könnten, was schließlich mit negativen Auswirkungen auf ihr Gehalt und ihre Beförderungschancen verbunden wäre (vgl. auch Hochschild 1997; Mirchandani 2000). In diesem Sinne stehen die Präsenznorm und die fehlende Nutzung von Homeoffice für das Vorherrschen einer starken Ideal-Worker-Norm. Auf der anderen Seite gibt es durchaus betriebliche Kontexte, in denen Homeoffice durch die zunehmende Digitalisierung und die Nutzung von modernen Kommunikationstechnologien ermöglicht wird. Dies kann arbeitgeberseitig allerdings mit der Erwartung einer weitgehenden Erreichbarkeit für berufliche Belange verbunden sein (vgl. Abendroth/Diewald 2019). Doch auch die Beschäftigten, die Homeoffice in diesen Kontexten nutzen, schreiben ihrer Erwerbsarbeit insgesamt eine hohe Priorität zu (vgl. Bourne/

Forman 2013). In der Folge führen die weniger rigiden Anforderungen an die physische Anwesenheit im Betrieb und die Nutzung von Homeoffice dann zu einer Entgrenzung zwischen Arbeits- und Nichtarbeitszeit, einer Intensivierung der Arbeit und schließlich zu besonders langen Arbeitszeiten (Kelliher/Anderson 2010; Mirchandani 2000; Kossek/Lewis/Hammer 2010; Lott/Chung 2016; Steward 2000).[20] Diese Zusammenhänge scheinen für Männer deutlicher zuzutreffen als für Frauen (vgl. Lott 2015). In solchen betrieblichen Kontexten besteht also trotz einer schwachen Präsenznorm dennoch eine starke Ideal-Worker-Norm.

Auch wenn sich empirisch eine gewisse Heterogenität in der Bedeutung der Präsenznorm zeigt, kann sie aus der theoretischen Perspektive gleichwohl als eine eigenständige Dimension der Ideal-Worker-Norm angenommen werden. Zum einen wandelte sich ihre Bedeutung vor der Covid19-Pandemie und der gesetzlichen Anordnung von Homeoffice in Deutschland nur sehr allmählich, was sich in der zögerlichen Entwicklung von Homeoffice zeigt (Brenke 2016; Mergener 2020a). Zum anderen bestanden vor der Covid19-Pandemie aber auch klarere Unterschiede in der Nutzung von Homeoffice zwischen Beschäftigtengruppen. Homeoffice war vor allem unter hochqualifizierten Beschäftigten verbreitet (Brenke 2016). Zugleich war Homeoffice immer schon eher bei kognitiven Aufgaben und Tätigkeiten möglich, die insgesamt mit geringeren Anwesenheitsanforderungen einhergehen als manuelle Tätigkeiten (Mergener 2020a). Diese tätigkeitsbezogenen Unterschiede korrespondieren wiederum mit dem Qualifikationsniveau von Beschäftigten bzw. mit den Qualifikationsanforderungen von Arbeitsplätzen (Kelly et al. 2010; Williams 2010; Klenner/Lott 2016). Dennoch wurden die Möglichkeiten von Homeoffice vor der Covid19-Pandemie selbst für die betreffenden Beschäftigtengruppen von betrieblicher Seite nur zögerlich umgesetzt und bei Weitem nicht ausgeschöpft (Brenke 2016; Mergener 2020a). Aus diesen Gründen kann eine ausgeprägte Präsenznorm neben der Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm für die Zeit vor der Covid19-Pandemie als eine eigene Dimension der Ideal-Worker-Norm angesehen werden.

5.2.2 Übertragung der Ideal-Worker-Norm auf die Ebene von Berufen

Wie bereits in den Ausführungen zu den einzelnen Dimensionen der Ideal-Worker-Norm angeklungen, gibt es eine deutliche *Varianz* bezüglich der konkreten Verfügbarkeitserwartungen gegenüber Beschäftigten. Das Ausmaß der Ideal-Worker-Norm ist hierbei vom Organisations-, aber auch stark vom Berufskontext abhängig (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; Wilz 2006; Britton 2000). Im Folgenden wird diese Varianz erläutert und dabei wird aufgezeigt, dass sich die Prozesse und Struk-

[20] In Einzelfällen kann die Nutzung von Homeoffice gewisse Freiheitsgrade ermöglichen, um verdeckt von den erwarteten langen Arbeitszeiten abzuweichen und dennoch von Vorgesetzten und Kolleg/innen als hart arbeitende Person wahrgenommen zu werden (Reid 2015: 1006).

turen, die die Ideal-Worker-Norm innerhalb von Organisationen hervorbringen, für Berufe verallgemeinern lassen.

Die Ideal-Worker-Norm ist immer verankert in Strukturen und Prozessen von Organisationen. Dort werden Verfügbarkeitsansprüche formuliert und zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten untereinander ausgehandelt. Dort finden auch die Zuschreibungsprozesse von Leistung und Leistungsbereitschaft statt sowie die Benachteiligung von Beschäftigten, die von der Ideal-Worker-Norm abweichen. Die Ideal-Worker-Norm fällt allerdings in einzelnen Organisationen unterschiedlich stark aus; denn nicht in allen Organisationen folgt die Konstruktion von Arbeitsplätzen den Prozessen, die der Gendered-Organizations-Ansatz beschreibt (Bernhardt/Hipp/Allmendinger 2016). Die Ideal-Worker-Norm variiert zusätzlich innerhalb von Organisationen mit der Hierarchieebene sowie mit der Geschlechterkomposition von Positionen. Allgemein unterscheidet sich die Relevanz der Ideal-Worker-Norm deutlich mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten, was wiederum mit der hierarchischen Position in Organisationen korrespondiert (vgl. Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Eine umfassende Verfügbarkeit wird insbesondere bei Positionen mit Führungsaufgaben als wichtig erachtet; dies wird sowohl von den Führungskräften selbst als auch von Beschäftigten ohne Führungsaufgaben betont (Kelly et al. 2010; Klenner/Lott 2016; Possinger 2013). Somit ist die Ideal-Worker-Norm in der Regel umso stärker ausgeprägt, je höher die berufliche Position in der Hierarchie einer Organisation angesiedelt ist. Demgegenüber gilt: Je häufiger Positionen von Frauen ausgeübt werden, desto geringer ist die Ideal-Worker-Norm ausgeprägt. Zum einen zeigen sich Frauen häufig kritischer gegenüber Anforderungen und Erwartungen einer umfassenden Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit (Kelly et al. 2010: 290); zum anderen prägen betriebliche Diskurse über Geschlechterrollenstereotype die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen. Werden bestimmte Positionen hauptsächlich von Frauen besetzt, wird eine umfassende Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit arbeitgeberseitig nicht in demselben Maß erwartet wie bei Positionen, die hauptsächlich von Männern besetzt werden (Klenner/Lott 2016; Kutzner 2017). Innerhalb von Organisationen gilt die Ideal-Worker-Norm somit nicht für alle Bereiche und Positionen gleichermaßen.

Die Varianz der Ideal-Worker-Norm ergibt sich darüber hinaus auch aus wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen insgesamt. So können bestimmte wirtschaftliche Entwicklungen dazu führen, dass sich die Ausprägung der Ideal-Worker-Norm nur für einzelne Beschäftigtengruppen innerhalb von Organisationen wandelt, während andere Beschäftigtengruppen davon eher unberührt bleiben: Zum Beispiel veränderte die Ausweitung der Öffnungs- und Service-Zeiten im Dienstleistungsbereich hauptsächlich die Verfügbarkeitserwartungen an das Personal im Verkaufsbereich bzw. das Personal mit direktem Kundenkontakt, da für diese Tätigkeiten die Präsenz vor Ort erforderlich ist (Bosch et al. 2001; Voss-Dahm 2009) . Ein anderes Beispiel ist die vorgestellte Entwicklung zur Nutzung von Homeoffice. Durch die Digitalisierung und den Ein-

satz entsprechender Technologien werden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens geschaffen, die aber (wenn überhaupt) in erster Linie Beschäftigten in hoch qualifizierten Tätigkeiten oder Führungspositionen zur Verfügung stehen (Brenke 2016; Mergener 2020a).

Insgesamt weisen vergleichbare Positionen branchenweit und organisationsübergreifend Regelmäßigkeiten in den Arbeitsbedingungen und in der Art der Arbeitsorganisation auf, die für eine ähnliche Ausprägung der Ideal-Worker-Norm sprechen. Dies belegen zahlreiche Fallstudien zur Ideal-Worker-Norm für einzelne Berufe (Epstein et al. 1999; Pringle et al. 2017; Williams/Muller/Kilanski 2012; Seierstad 2011; Acker 1994; Benschop/Doorewaard 1998a; Williams 1992; Klenner/Lott 2016). Diese Regelmäßigkeiten schlagen sich insbesondere in den Normen und Verhaltenskodizes bezüglich des Umfangs der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit und der Präsenz am Arbeitsplatz nieder. Konkret zeigt sich das z. B. darin, wie stark Überstunden in einem Beruf an der Tagesordnung stehen, ob eher ein früher oder später Beginn der Arbeitszeit üblich ist oder ob in bestimmten Positionen im Schichtsystem gearbeitet wird (vgl. Possinger 2013: 198ff.). Für diese organisationsübergreifenden Regelmäßigkeiten vergleichbarer Positionen ist es unerheblich, auf welcher Hierarchieebene diese Berufe angesiedelt sind oder welche Geschlechterkomposition diese Berufe aufweisen (Epstein et al. 1999; Acker 1994; Klenner/Lott 2016). Folglich kann davon ausgegangen werden, dass für vergleichbare Positionen mit ähnlichen Tätigkeitsbereichen und Tätigkeitsinhalten organisationsübergreifend ähnliche Prozesse und Strukturen der Ideal-Worker-Norm vorherrschen und die Ideal-Worker-Norm insbesondere von den spezifischen normativen Vorgaben auf der Berufsebene beeinflusst wird.

Aus diesen Gründen sind Berufe neben Organisationen eine weitere zentrale Analyseeinheit, die über das Ausmaß der Ideal-Worker-Norm und entsprechend auch über ihre Variation bestimmt. Denn möglichst genau definierte Berufe bilden solche Gruppen im Arbeitsmarkt ab, die sich auf der Grundlage ähnlicher Tätigkeitsinhalte voneinander abgrenzen lassen (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980: 20; Weber 2013 [1921]: 339). Durch die Ähnlichkeit der Tätigkeitsinhalte nehmen die Personen eines Berufs in der Regel ähnliche bzw. vergleichbare Positionen in verschiedenen Organisationen ein. Berufe verknüpfen hierbei die unterschiedlichen Faktoren, die die Ausprägung der Ideal-Worker-Norm beeinflussen; das heißt, sie spiegeln sowohl die Positionen im hierarchischen Gefüge von Organisationen als auch die Geschlechterkomposition von Positionen wider, sie bündeln gleichzeitig auch eingegrenzte Beschäftigtengruppen, für die sich die Verfügbarkeitserwartungen aufgrund von wirtschaftlichen oder technologischen Entwicklungen verändern können (vgl. Kapitel 4). Daher kann angenommen werden, dass die Ideal-Worker-Norm entlang von Berufen unterschiedlich ausgeprägt ist. Da der deutsche Arbeitsmarkt durch das Berufsprinzip geprägt und entlang von Berufen segmentiert ist, bilden Berufe einen stabilen Handlungsrahmen für Erwerbsverläufe (Blossfeld/Mayer 1988; Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Solga/Konietzka 1999). Damit geben

Berufe insgesamt recht stabile Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitbeschäftigung vor. Auch die normativen Gelegenheitsstrukturen können dazu gezählt werden, die durch die Ideal-Worker-Norm in Berufen vorgegeben werden.

Die Ideal-Worker-Norm wird auf der Individualebene handlungsrelevant, wenn sie als Verfügbarkeitserwartung von den Beschäftigten wahrgenommen wird. Für den Organisationskontext ist diese Annahme plausibel und empirisch gut umsetzbar (Bernhardt/Bünning 2017; Lott/Abendroth 2020). Doch auch auf der Ebene des Berufs nehmen Beschäftigte Verfügbarkeitserwartungen wahr und richten beispielsweise ihre Entscheidungen danach aus, die Ausübung des aktuellen Berufs fortzusetzen oder zu beenden. Dies zeigt sich bereits in den Abbruchgründen für berufliche Ausbildungen; so ist die Attraktivität eines Berufs, die unter anderem die üblichen Arbeitszeiten umfasst, ein wichtiger Erklärungsfaktor für das vorzeitige Beenden von beruflichen Ausbildungen (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Darüber hinaus werden hohe Verfügbarkeitserwartung in Organisationen teilweise als legitim akzeptiert, eben weil sie als berufliche Zeitnormen wahrgenommen werden, die in anderen Organisationen ganz ähnlich ausgeprägt sind (Stone/Hernandez 2013; Epstein et al. 1999). Nicht zuletzt spricht auch das Phänomen der Drehtür dafür, dass bestimmte Verfügbarkeitserwartungen auf der Berufsebene durch Beschäftigte wahrgenommen und handlungsrelevant werden, da hier ein Berufswechsel oder ein Wechsel in die Inaktivität gegenüber einem Betriebswechsel unter Beibehaltung des ausgeübten Berufs vorgezogen wird (Jacobs 1989b; Busch 2013b: 273ff; Cha 2013; Heintz et al. 1997).

Die Vollzeit-, Mehrarbeits- und Präsenznorm als Dimensionen der Ideal-Worker-Norm lassen sich somit auf die Ebene von Berufen übertragen. Während sich die Wahrnehmung dieser drei Teildimensionen in Organisationskontexten empirisch gut abbilden lässt, ist dies auf der Berufsebene nur indirekt möglich. Sie lassen sich lediglich durch Berufsmerkmale in Bezug auf die üblichen Arbeitszeiten und Präsenzanforderungen unter der Annahme abbilden, dass diese Berufsmerkmale entsprechende Verhaltenserwartungen in den Berufen widerspiegeln (Leuze/Strauß 2016). Berufe, in denen Vollzeitbeschäftigung, Mehrarbeit und Präsenz am Arbeitsplatz besonders üblich sind, weisen demnach Arbeitszeitarrangements auf, die höhere Erwartungen an eine umfassende Verfügbarkeit für den Beruf und damit eine stärkere Ideal-Worker-Norm repräsentieren. Solche beruflichen Arbeitszeitarrangements können als männlich konnotierte Arbeitszeitarrangements bezeichnet werden. Berufe hingegen, in denen Vollzeitbeschäftigung und Überstunden bzw. Mehrarbeit vergleichsweise selten vorkommen, weisen Arbeitszeitarrangements auf, die geringere Verfügbarkeitserwartungen und damit eine schwächere Ideal-Worker-Norm abbilden. Diese beruflichen Arbeitszeitarrangements können als weiblich konnotierte Arbeitszeitarrangements angesehen werden. Insofern stellen Berufe geeignete Kontexteinheiten dar, um einerseits die Ausprägung der Ideal-Worker-Norm für Beschäftigte zu bestimmen und andererseits deren Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung von Männern zu erklären.

Bisher gibt es in der Literatur keine konkreten Anhaltspunkte dazu, ob alle drei Merkmale der Ideal-Worker-Norm gleichermaßen die Teilzeitarbeit von Männern beeinflussen oder ob sich nur einzelne Merkmale als relevant erweisen. Darüber hinaus ist in der Literatur bislang nicht geklärt, in welchem Verhältnis diese drei Verhaltenserwartungen der Ideal-Worker-Norm als Merkmale von Berufen zueinander stehen. Qualitative Studien zeigen diese Merkmale und die Zusammenhänge zu den jeweils untersuchten Forschungsfragen zwar auf, untersuchen aber die Wechselwirkungen dieser Merkmale untereinander nicht ausreichend systematisch (Kelly et al. 2010; Possinger 2013; Klenner/Lott 2016). Quantitative Studien untersuchen hingegen häufig nur eines dieser Merkmale, wie z. B. die Mehrarbeit (Busch 2013b; Cha/Weeden 2014) oder die Teilzeitquote in Berufen (Bächmann/Gatermann 2017). In quantitativen Studien, die alle drei Berufsmerkmale berücksichtigen, wurde das Verhältnis der Merkmale untereinander bislang nicht näher diskutiert (Leuze/Strauß 2016; Hondralis/Buchholz 2017). Aus diesen Gründen können derzeit auch keine klaren theoretischen Erwartungen dazu abgeleitet werden, in welchem Verhältnis die Vollzeit-, Mehrarbeits- und Präsenznorm in Berufen stehen. Der Literatur folgend werden diese drei Merkmale daher im Folgenden als unabhängig voneinander betrachtet und für ihr Verhältnis untereinander werden zunächst keine Hypothesen erarbeitet. Auch ist bislang unklar, ob alle drei strukturellen Berufsmerkmale dieselbe Bedeutung für die Teilzeitübergänge von Männern sowie für die beruflichen Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten haben. Um dies näher zu bestimmen, werden für die einzelnen Forschungsfragen zusätzlich separate Hypothesen zu den drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm in Berufen hergeleitet. Weil bereits deutlich wurde, dass sich die Ideal-Worker-Norm entlang des Qualifikationsniveaus unterscheidet, gehen diese separate Hypothesen gleichzeitig auf Differenzierungen der Vollzeit-, Mehrarbeits- und Präsenznorm anhand des Qualifikationsniveaus ein.

5.2.3 Hypothesen zur Ideal-Worker-Norm in Berufen und Teilzeitarbeit von Männern

Das zentrale Argument zum Zusammenhang zwischen der Ideal-Worker-Norm und der Teilzeitarbeit von Männern ist somit, dass normative Gelegenheitsstrukturen auf der Ebene der Berufe bestehen, die für Männer zum einen Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung und aus ihr heraus beeinflussen und die sich zum anderen auf die Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung auswirken. Diese normativen Rahmenbedingungen sind folgenreich, da sie als strukturelle Faktoren darüber bestimmen, ob Teilzeitarbeit für Männer in den jeweiligen beruflichen Kontexten eher unterstützt oder eher behindert wird. So zeigt sich der Zusammenhang zwischen der Ideal-Worker-Norm und der Teilzeitbeschäftigung im Allgemeinen auch auf der Berufsebene. Berufliche Nachteile von Teilzeittätigkeiten treten nicht in allen Berufen gleichermaßen auf, sondern sind in solchen Berufen stär-

ker ausgeprägt, in denen auch stärkere Verfügbarkeitserwartungen vorherrschen (Goldin 2015; Blair-Loy 2003; Epstein et al. 1999; Stone/Hernandez 2013; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Es ist also zu erwarten, dass die Ideal-Worker-Norm in Berufen, repräsentiert über die beruflichen Arbeitszeitarrangements, die verschiedenen Übergangsprozesse im Kontext der Teilzeitbeschäftigung von Männern beeinflusst. Aufbauend auf den theoretischen Annahmen des Gendered-Organizations-Ansatzes werden im Folgenden konkrete Hypothesen zum Einfluss berufsspezifischer normativer Gelegenheitsstrukturen auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern abgeleitet.

(A) Hypothesen zum Übergang von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten

In der ersten empirischen Analyse wird der Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf die Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern untersucht. Ein wichtiger Faktor, der Männer davon abhält, Arbeitszeit zu reduzieren und in Teilzeitbeschäftigung zu wechseln, ist die Angst vor beruflichen Nachteilen. Männer befürchten, dass sie durch die Teilzeitbeschäftigung als weniger engagiert oder als weniger kompetent wahrgenommen werden könnten und dadurch Karrierenachteile in Kauf nehmen müssen (Hochschild 1997; Epstein et al. 1999; Sheridan 2004; Skinner/Cathcart/Pocock 2016; Possinger 2013). Zwar ist Teilzeitarbeit für Männer immer auch eine Abweichung von der männlichen Geschlechterrolle, was für sie mit zusätzlichen Nachteilen einhergehen kann (Pedulla 2016; Wolf 2014); wie groß die beruflichen Nachteile tatsächlich sind, ist aber vor allem durch die vorherrschenden Erwartungen in den Berufen zur Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit geprägt (Blair-Loy 2003; Epstein et al. 1999; Stone/Hernandez 2013; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Daher kann zunächst für die drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm im Allgemeinen erwartet werden, dass Männer seltener von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung übergehen, wenn sie in Berufen arbeiten, in denen Vollzeitarbeit, Mehrarbeit und Präsenz vor Ort die Norm darstellen, um diesen Normen zu entsprechen:

$H_{\textit{Ideal-Worker-Norm}}$: Je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf ausgeprägt ist, desto geringer sind die Übergangsraten von Männern von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung.

In der Forschung gibt es Hinweise darauf, dass die Vollzeit-, Mehrarbeits- und Präsenznorm im Beruf nicht für alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen relevant sind (vgl. Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; Kelly et al. 2010; Klenner/Lott 2016). Zunächst ist allerdings festzuhalten, dass zwischen den Qualifikationsgruppen an sich Unterschiede in den Übergangsraten zu erwarten sind. Das Qualifikationsniveau steht für das individuelle Einkommenspotenzial von Männern und davon hängt es ab, ob eine selbst gewählte Arbeitszeitreduzierung überhaupt realisierbar ist (vgl. hierzu auch Kapitel 3). Denn für Männer zählt als klare und in dem Sinne auch notwendige Voraussetzung für eine Teilzeittätigkeit, dass sie sich ein gerin-

geres Gehalt durch die Reduktion der Arbeitszeit leisten können (Wagner 2000: 138; Possinger 2013: 192 ff; Hochschild 1989: 213ff.).[21] Daher wird für Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung erwartet, dass Männer mit einem höheren Qualifikationsniveau und entsprechend einem höheren Einkommenspotenzial diese Übergänge eher realisieren können als gering qualifizierte Männer.

$H_{Qualifikation}$: Je höher das Qualifikationsniveau der Männer ist, desto höher sind die Übergangsraten von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung.

Nun soll genauer ausgeführt werden, welche Unterschiede sich in Bezug auf die einzelnen Dimensionen der Ideal-Worker-Norm bei den Übergängen von Männern aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung erwarten lassen. Professionen zeichnen sich durch eine Kultur der langen Arbeitszeiten und insbesondere durch Mehrarbeit aus, was durch eine hohe Identifikation mit dem ausgeübten Beruf gestützt wird (Cha 2013; Sheridan 2004; Klenner/Lott 2016; Bourne/Forman 2013; Lehndorff 2010: 80 f; Anger 2006). Entsprechend ruft Teilzeitbeschäftigung in den Professionen besonders deutliche Karrierenachteile hervor (vgl. Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; Albiston 2007; Cohen/Single 2001). Daher erwarte ich, dass sich der Einfluss der Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm als Barriere für Übergänge von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung vor allem bei hoch qualifizierten Männern zeigen wird.

Für Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau ist bei den Arbeitszeiten vor allem die Vollzeitnorm entscheidend. Die Arbeitsplätze von Männern mit mittlerem Qualifikationsniveau sind in der Regel als Vollzeitarbeitsplätze konzipiert (Klenner/Lott 2016). Durch die horizontale Geschlechtersegregation ist eine Reduzierung der Arbeitszeit für Männer in diesen Positionen meist nicht akzeptiert, obwohl auf der mittleren Qualifikationsstufe insbesondere für Frauen die günstigsten Rahmenbedingungen für Anpassungen der Arbeitszeiten bestehen (ebd.). Gleichzeitig wird die Vollzeitnorm auf mittlerer Qualifikationsebene dadurch unterstützt, dass für diese Beschäftigtengruppe das männliche Ethos des disziplinierten Selbst und des geregelten Lebens stark ausgeprägt ist, was wiederum mit der Zuschreibung der männlichen Rolle des Ernährers korrespondiert (Lamont

[21] Als weiterer ökonomischer Faktor kann die Einkommensrelation innerhalb der Partnerschaft zwar auch zu einem Übergang von Männern in die Teilzeitbeschäftigung beitragen. Doch bisher haben sich die Gehaltsdifferenzen zwischen den Partner/innen allein nicht als ein zuverlässiger Erklärungsfaktor z. B. für Care-Arrangements erwiesen, die von der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern abweichen (Possinger 2013: 198; Hochschild 1989: 220). Ein Grund für die nachrangige Bedeutung der Ressourcenkonstellationen in der Partnerschaft ist, dass der gesellschaftliche Kontext wie z. B. formale Regelungen, aber auch die vorherrschenden Geschlechternormen und Diskriminierungsprozesse gegenüber Frauen auf dem Arbeitsmarkt den Wert bzw. die Verwertbarkeit der Ressourcen von Frauen und Männern beeinflussen (Hipp/Leuze 2015).

2000: 137). In diesem Zusammenhang schreiben Männer z. B. der Vollzeitbeschäftigung einen zentralen Stellenwert zu; Teilzeitbeschäftigung kann von ihnen abgelehnt werden, da es als Mangel an Charakter und der Fähigkeit gewertet wird, Verantwortung zu übernehmen (ebd.). Das heißt, auf der mittleren Qualifikationsebene verstärken sich individuelle und institutionalisierte Geschlechterrollen in Bezug auf die Vollzeitnorm gegenseitig, indem entweder Männer selbst eher traditionelle Einstellungen aufweisen oder das berufliche Umfeld die soziale Kontrolle dieser Norm zusätzlich verstärkt. Mehrarbeit ist für Beschäftigte mit mittlerem Qualifikationsniveau hingegen deutlich weniger relevant als für Hochqualifizierte (Anger 2006). Daher lässt sich erwarten, dass sich vor allem die Vollzeitnorm als Dimension der Ideal-Worker-Norm für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau als Barriere für den Übergang von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung auswirkt.

Geringqualifizierte sind hingegen zunehmend von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Ihre Arbeitsplätze zeichnen sich durch ein hohes Ausmaß an Rigidität und Instabilität in den Beschäftigungsverhältnissen und in den Arbeitszeiten aus (Kalleberg 2011: 149ff; Cappelli et al. 1997: 194; Giesecke/Groß 2007; Brady/Biegert 2018). Ein hohes Maß an Flexibilität und häufig auch Teilzeitbeschäftigung sind für Geringqualifizierte in der Regel vom Arbeitgeber gefordert und insofern nicht freiwillig (Klenner/Lott 2016). Geringqualifizierte wünschen sich daher anstelle einer Arbeitszeitreduzierung eher, dass sie ihren Stundenumfang erhöhen können (vgl. Kelly et al. 2010; Williams 2010; Wanger 2011). Somit bestehen für Geringqualifizierte ganz unterschiedliche Anforderungen in Bezug auf die Arbeitszeiten und es ist davon auszugehen, dass sowohl die Vollzeit- als auch die Mehrarbeitsnorm für Geringqualifizierte weniger stark ausgeprägt ist und daher auch kein zentrales Hindernis für Übergänge von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung darstellt. Insgesamt erwarte ich zu den Arbeitszeitnormen daher:

$H_{Qualifikation\text{-}Vollzeit}$: Der negative Einfluss der Vollzeitnorm auf die Übergangsrate von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung zeigt sich vor allem bei Männern mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau.

$H_{Qualifikation\text{-}Mehrarbeit}$: Der negative Einfluss der Mehrarbeitsnorm auf die Übergangsrate von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.

In Bezug auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz sind ebenfalls Unterschiede nach Qualifikationsgruppen zu erwarten. Die Anwesenheitsnorm hat für Hochqualifizierte und insbesondere für Managementpositionen eine große Bedeutung, auch wenn sie durch bestimmte Anforderungen wie z. B. häufige Dienstreisen oder Wahrnehmung von Terminen außerhalb des Betriebs nicht zwingend bedeutet, dass sie eine unmittelbare Anwesenheit im Betrieb voraussetzt (Kelly et al. 2010). Gleichzeitig bestehen für Hochqualifizierte aufgrund der eher kognitiven Aufgaben

und Tätigkeiten beispielsweise deutlich bessere Möglichkeiten der Nutzung von Homeoffice als für andere Qualifikationsgruppen (Brenke 2016; Mergener 2020a). Mobiles Arbeiten kann von Hochqualifizierten entsprechend als eine Strategie genutzt werden, um den hohen Arbeitszeitanforderungen im Beruf gerecht zu werden (vgl. Reid 2015). Allerdings reduziert mobiles Arbeiten auch die Sichtbarkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Das kann dazu beitragen, dass eine geringere Präsenz akzeptiert ist und für Männer mit einem reduzierten Stundenumfang z. B. spitzfindige Kommentierungen ausbleiben, wenn sie den Arbeitsplatz früher verlassen als die Kolleg/innen oder einen freien Tag haben (Possinger 2013). Bei Beschäftigten mit mittlerem und geringem Qualifikationsniveau bestehen in Bezug auf die Präsenz am Arbeitsplatz und auf die Nutzung von Homeoffice im Vergleich dazu deutlich weniger Freiheitsgrade, was sich weitgehend aus den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten ableitet (Mergener 2020a; Klenner/Lott 2016). Daher erwarte ich, dass sich der Einfluss der Anwesenheitsnorm als Barriere für Übergänge von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung vor allem bei hoch qualifizierten Männern zeigen wird.

$H_{Qualifikation\text{-}Anwesenheit}$: Der negative Einfluss der Anwesenheitsnorm auf die Übergangsrate von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.

(B) Hypothesen zum Wechsel von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten

Im zweiten Analyseschritt wird für teilzeittätige Männer der Einfluss der Arbeitszeitarrangements der ausgeübten Berufe auf den Wechsel in Vollzeitbeschäftigung untersucht. Eine starke Ideal-Worker-Norm führt bei Männern zwar zu einem selteneren Übergang in Teilzeitbeschäftigung, aber wenn sie trotz dieser Eingangsselektion dennoch einen reduzierten Stundenumfang realisieren, kann sich die Ideal-Worker-Norm noch einmal unabhängig davon auf den weiteren Erwerbsverlauf und damit auf einen Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung auswirken. In dieser Analyse werden allerdings alle teilzeittätigen Männer einbezogen und dadurch auch andere Übergangswege in die Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt als nur der Übergang von einer Vollzeit- in die Teilzeittätigkeit. Denn im Fokus dieser Untersuchung steht, inwieweit die Ideal-Worker-Norm – gemessen an den beruflichen Arbeitszeitarrangements – einen Wechsel aus Teilzeitarbeit zu einem Stellenumfang in Vollzeit und dadurch männlich geprägte Muster im Erwerbsverlauf für Männer strukturell eher fördert oder eher verzögert.

Insgesamt können sich die bereits erläuterten Barrieren für den Übergang in die Teilzeitarbeit als förderliche Bedingungen für einen Wechsel aus der Teilzeitarbeit in eine Vollzeitbeschäftigung erweisen. Ein wichtiger Faktor für häufigere Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung sind die beruflichen Nachteile, deren Ausmaß durch die Ideal-Worker-Norm in Berufen geprägt wird (Blair-Loy 2003; Epstein et al. 1999; Stone/Hernandez 2013; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Das

heißt, in beruflichen Kontexten mit einer starken Ideal-Worker-Norm, in denen Teilzeitbeschäftigte als weniger engagiert oder als weniger kompetent gelten, geht Teilzeit entsprechend mit stärkeren Karrierenachteilen einher (Hochschild 1997; Fuchs-Epstein et al. 1998; Sheridan 2004; Skinner et al. 2016; Possinger 2013). Hinzu kommt, dass teilzeittätige Männer im Vergleich zu teilzeittätigen Frauen – ähnlich wie auch bei der Nutzung von Elternzeit durch Väter – zusätzliche Nachteile erfahren, da Teilzeitarbeit für sie eine Abweichung von der individuellen Geschlechterrollenzuschreibung ist (Pedulla 2016; Wolf 2014; Coltrane et al. 2013; Vandello et al. 2013; Rudman/Mescher 2013). Daher erwarte ich zunächst für die drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm im Allgemeinen, dass Männer häufiger aus Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln, wenn sie in Berufen arbeiten, in denen Vollzeitarbeit, Mehrarbeit und Präsenz vor Ort die Norm darstellen, um dieser Norm zu entsprechen:

$H_{Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$: Je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf ausgeprägt ist, desto wahrscheinlicher ist für Männer ein Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung.

Auch für einen Wechsel aus Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit können systematische Unterschiede in Bezug auf die einzelnen beruflichen Arbeitszeitarrangements je nach Qualifikationsniveau der Männer vorliegen. Zunächst ist allerdings festzuhalten, dass zwischen den Qualifikationsgruppen Unterschiede in den Übergangsraten zu erwarten sind. Auch hier steht das Qualifikationsniveau für das individuelle Einkommenspotenzial von Männern. Eine Voraussetzung für die Teilzeitbeschäftigung von Männern ist, dass sie sich ein geringeres Gehalt durch Teilzeit- im Vergleich zur Vollzeitarbeit leisten können (Wagner 2000: 138; Possinger 2013: 192 ff; Hochschild 1989: 213ff.). Dieses Argument spricht dafür, dass Männer mit einem höheren Qualifikationsniveau möglicherweise länger in der Teilzeitarbeit verbleiben können als Männer mit einem geringeren Qualifikationsniveau und daher geringere Übergangsraten aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit aufweisen. Gleichzeitig sind aber die Opportunitätskosten des entgangenen Einkommens für Männer umso höher, je höher das Qualifikationsniveau ist. Das wiederum schafft einen starken Anreiz für einen Wechsel in Vollzeitbeschäftigung. Daher erwarte ich:

$H_{Qualifikation}$: Je höher das Qualifikationsniveau der Männer ist, desto höher sind die Wechselraten von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung.

Die einzelnen Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm können sich je nach Qualifikationsgruppe unterschiedlich auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeit auswirken. Der unterstützende Einfluss der Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm dürfte sich beispielsweise besonders stark bei hoch qualifizierten Männern zeigen. Denn

vor allem Professionen zeichnen sich durch eine Kultur der langen Arbeitszeiten inklusive einer starken Verbreitung von Mehrarbeit aus (Cha 2013; Sheridan 2004; Klenner/Lott 2016; Bourne/Forman 2013; Lehndorff 2010; Anger 2006) und die Karrierenachteile durch Teilzeitbeschäftigung sind in den Professionen besonders deutlich (vgl. Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; Albiston 2007; Cohen/Single 2001). Letzteres erhöht für Männer zusätzlich die Opportunitätskosten des entgangenen Einkommens. Für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau erwarte ich, dass sich vor allem die Vollzeitnorm und weniger die Norm der Mehrarbeit als unterstützende Berufsstruktur für einen Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung auswirkt. Zum einen sind Arbeitsplätze von Männern mit mittlerem Qualifikationsniveau aufgrund horizontaler Segregationsprozesse in der Regel als Vollzeitarbeitsplätze konzipiert (Klenner/Lott 2016). Zum anderen verstärken sich individuelle und institutionalisierte Geschlechterrollen in Bezug auf die Vollzeitnorm für Männer auf der mittleren Qualifikationsebene gegenseitig, indem Männer durch ein ausgeprägtes männliches Ethos des disziplinierten Selbst und des geregelten Lebens an sich eher traditionelle Einstellungen und eine starke Orientierung an Vollzeitarbeit aufweisen (Lamont 2000). Auch das berufliche Umfeld kann die soziale Kontrolle der Vollzeitnorm noch einmal verstärken und für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau dazu führen, dass sie eher aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Mehrarbeit ist hingegen auf mittlerer Qualifikationsebene insgesamt deutlich weniger relevant als für Hochqualifizierte (Anger 2006). Für Geringqualifizierte sollte weder die Vollzeit- noch die Mehrarbeitsnorm den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung beeinflussen. Aufgrund der zunehmenden prekären Beschäftigungsverhältnisse bestehen für Geringqualifizierte deutlich andere Anforderungen und Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitszeiten als für Beschäftigte mit einem mittleren oder hohen Qualifikationsniveau (Kalleberg 2011: 149ff; Cappelli et al. 1997: 194; Giesecke/Groß 2007; Brady/Biegert 2018); d.h. die Mechanismen der Ideal-Worker-Norm haben vergleichsweise wenig Bedeutung bei der Konstruktion der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte. Hinzu kommt, dass Geringqualifizierte in Teilzeit eine gewünschte Stundenerhöhung oft nicht realisieren können, da vom Arbeitgeber der Stundenumfang vorgegeben ist und eine Vollzeitstelle nicht angeboten wird (Klenner/Lott 2016; Wanger 2011; Kelly et al. 2010; Williams 2010). Ausgehend von diesen Überlegungen erwarte ich für den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung:

$H_{Qualifikation\text{-}Vollzeit}$: Der positive Einfluss der Vollzeitnorm auf den Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung zeigt sich vor allem bei Männern mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau.

$H_{Qualifikation\text{-}Mehrarbeit}$: Der positive Einfluss der Mehrarbeitsnorm auf den Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.

Unterschiede nach Qualifikationsgruppen können sich darüber hinaus auch in Bezug auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz zeigen. Einerseits hat die Anwesenheitsnorm für Hochqualifizierte und insbesondere für Managementpositionen eine hohe Bedeutung (Kelly et al. 2010). Andererseits bestehen für Hochqualifizierte im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen aufgrund der eher kognitiven Aufgaben und Tätigkeiten die höchsten Freiheitsgrade darin, ihrer Tätigkeit auch ohne die Präsenz am Arbeitsplatz nachzugehen wie z. B. durch die Nutzung von Homeoffice (Brenke 2016; Mergener 2020a). Daher erwarte ich:

$H_{Qualifikation\text{-}Anwesenheit}$: Der positive Einfluss der Anwesenheitsnorm auf den Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.

(C) Hypothesen zum Aufstieg in Leitungspositionen

Im dritten Analyseschritt wird schließlich untersucht, ob sich für teilzeittätige Männer im Vergleich zu Männern in Vollzeittätigkeiten tatsächlich berufliche Nachteile in Form von geringeren Aufstiegschancen zeigen und inwiefern die beruflichen Arbeitszeitarrangements diesen Zusammenhang erklären können. Als Ereignis steht in diesem Analyseschritt der Aufstieg in eine Leitungsposition im Fokus und die Teilzeitbeschäftigung wird als Erklärungsfaktor für die Aufstiegschancen untersucht. Zu den folgende Forschungsfragen werden in diesem Abschnitt Hypothesen aus dem Gendered-Organizations-Ansatz hergeleitet: (1) Wie groß sind die Nachteile in den Aufstiegschancen für Männer, die durch eine Teilzeitbeschäftigung hervorgehen? (2) Inwiefern lassen sich die Aufstiegschancen allgemein durch das Vorherrschen der Ideal-Worker-Norm in Berufen erklären? (3) Inwiefern lassen sich die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit auf die Vollzeit-, Mehrarbeits- und Präsenznorm in Berufen als strukturelle Einflussgrößen für Aufstiegschancen zurückführen?

Leitungspositionen erfordern in der Regel Überstunden, zeitliche Flexibilität und eine hohe Anstrengungsbereitschaft (z. B. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Dämmrich/Blossfeld 2017). Im Vorfeld eines Aufstiegs in eine Leitungsposition kann ein hoher Arbeitszeitumfang einer Person als Signal für eine stark ausgeprägte Leistungsbereitschaft gelten und Arbeitnehmer/innen einen Wettbewerbsvorteil für Beförderungen verschaffen (Sørensen 1983: 209). Ausgehend von der Ideal-Worker-Norm werden teilzeittätige Männer dementsprechend als weniger leistungsbereit wahrgenommen und dahingehend eingeschätzt, dass sie sich weniger gut für die Übernahme von Führungsaufgaben eignen als vollzeittätige Männer (Acker 1990: 149). Auf der Individualebene kann aus dem Gendered-Organizations-Ansatz also zunächst die Hypothese einer Teilzeit-Penalty für Männer formuliert werden:

$H_{Teilzeit\text{-}Penalty}$: Wenn Männer Teilzeit erwerbstätig sind, dann haben sie geringere Aufstiegschancen für Leitungspositionen als vollzeittätige Männer.

Hinter diesen Nachteilen durch Teilzeitarbeit könnten unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen in Berufen als Drittvariablen stehen. Denn einerseits nehmen Männer in Berufen mit einer starken Ideal-Worker-Norm seltener Teilzeittätigkeiten auf (Althaber/Leuze 2020); andererseits bestehen in Berufen mit einer starken Ideal-Worker-Norm möglicherweise bessere Aufstiegschancen für Leitungspositionen als in solchen mit einer schwachen Ideal-Worker-Norm. Letzteres wurde in der Forschung bislang noch nicht genauer untersucht, daher gilt es zunächst, diesen Zusammenhang zu erklären und zu prüfen.

Die Verknüpfung zwischen dem Gendered-Organizations-Ansatz und dem Konzept der internen Arbeitsmärkte bietet eine theoriegeleitete Begründung dafür, dass die Ideal-Worker-Norm die unterschiedlichen Gelegenheitsstrukturen in Berufen für einen Aufstieg in Leitungspositionen widerspiegeln kann. Der Gendered-Organizations-Ansatz und der Mechanismus der Ideal-Worker-Norm beruhen auf Annahmen zu Organisationen, die dem Idealtyp der rationalen Bürokratie nach Max Weber entsprechen (vgl. Williams 2013: 618 f; Weber 1972 [1922]: 124ff.). Dieselben Annahmen liegen dem Konzept der betriebsinternen Arbeitsmärkte aus dem Segmentationsansatz zugrunde (Doeringer/Piore 1970; Sengenberger 1978, 1987). Die Positionen, die dem internen Arbeitsmarkt zugerechnet werden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie in hierarchische Karriereleitern von Organisationen eingebettet sind. Der Zugang zu diesen Positionen erfolgt in der Regel über Einstiegspositionen als den sogenannten „ports of entry“ (Sengenberger 1987: 154). Innerhalb der Organisation bestehen dann mehr oder weniger verbindlich institutionalisierte Aufstiegswege, gestaltet durch klare Kriterien für Beförderungen und Gehaltserhöhungen (Doeringer/Piore 1970). Aus Sicht der Organisation dienen diese Karriereleitern vor allem der Mitarbeiterbindung und der Reduzierung von Kosten, die ansonsten durch eine Personalfluktuation verursacht werden können (Kalleberg/Sorensen 1981). Der Aufstieg in eine Leitungsposition wird dadurch Teil von etablierten und planbaren Karrierewegen innerhalb einer Organisation. Diese Strukturen tragen dazu bei, dass ein beruflicher Aufstieg innerhalb interner Arbeitsmärkte im Vergleich zu externen Arbeitsmärkten geordnet und subjektiv vorhersehbar stattfindet. Die Mobilitätsforschung belegt entsprechend, dass jene Beschäftigte bessere Aufstiegschancen aufweisen, die dem betriebsinternen Arbeitsmarktsegment zugeordnet werden (z. B. Mayer/Carroll 1987; Ochsenfeld 2012). Auch die Ideal-Worker-Norm betrifft vor allem bestimmte Positionen in größeren, hierarchisch strukturierten Organisationen und ist eng mit weitgehend vorgezeichneten Karrierewegen verknüpft (Williams 2013: 618). Das heißt, vor allem in beruflichen Kontexten mit einer stark ausgeprägten Ideal-Worker-Norm können harte Arbeit, lange Arbeitszeiten und Loyalität mit dem Aufstieg in Leitungspositionen belohnt werden, gerade weil entsprechende Aufstiegsgelegenheiten verfügbar sind.

Die Forschung zu diesen beiden unterschiedlichen Perspektiven zeigt insgesamt auffallend große Übereinstimmungen einerseits in den Ergebnissen zu den Bereichen, die dem Konzept des internen Arbeitsmarktes zugeordnet werden,

und andererseits solchen, die als Bereiche mit einer hohen Ideal-Worker-Norm gelten. Hierzu zählen vor allem Arbeitsplätze in großen Organisationen, männerdominierte Positionen, Positionen für höher Qualifizierte sowie bestimmte Branchen bzw. Berufsfelder wie z. B. Wirtschaft und Technik (Mayer/Carroll 1987; Giesecke/Heisig 2010; Charles/Grusky 2004; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013). Entsprechend signalisiert eine stark ausgeprägte Ideal-Worker-Norm in Berufen nicht nur normative Verfügbarkeitserwartungen, sondern sie zeigt gleichzeitig an, dass für diese Positionen insgesamt günstige Gelegenheitsstrukturen für den Aufstieg in Leitungspositionen bestehen. Daher erwarte ich:

$H_{Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$: Je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf ausgeprägt ist, desto besser sind für Männer die Aufstiegschancen für Leitungspositionen.

Die Teilzeit-Penalty für den Aufstieg in eine Leitungsposition kann daher möglicherweise durch die Ideal-Worker-Norm und die mit ihr verbundenen beruflichen Arbeitszeitarrangements erklärt werden. Wenn eine schwache Ideal-Worker-Norm es unterstützt, dass Männer in bestimmten Berufen häufiger eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen (Althaber/Leuze 2020) und genau in diesen Berufen gleichzeitig die Gelegenheitsstrukturen für einen Aufstieg in eine Leitungsposition schlechter sind, dann sollte sich die Teilzeit-Penalty deutlich reduzieren, wenn die beruflichen Arbeitszeitarrangements im Erklärungsmodell berücksichtigt werden.

$H_{TZP\text{-}Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$: Die geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen von teilzeittätigen Männern lassen sich auf strukturelle Unterschiede durch die Ideal-Worker-Norm in Berufen zurückführen.

In den Analysen zu den Aufstiegschancen für Leitungspositionen stehen die Teilzeit-Penalty und damit Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten von Männern im Vordergrund sowie der Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf den Zusammenhang zwischen den Aufstiegschancen und der Teilzeitarbeit. Aus diesem Grund wird darauf verzichtet, für diese Fragestellung den Einfluss einzelnen beruflichen Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm nach dem Qualifikationsniveau näher zu differenzieren.

5.3 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden theoretische Erwartungen für die verschiedenen Forschungsfragen dieser Arbeit abgeleitet. Es wurden Hypothesen dazu aufgestellt, wie sich die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements bei Männern (1) auf die Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, (2) auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung sowie (3) auf die Aufstiegschancen für Leitungspositionen bei einer Teilzeittätigkeit auswirken.

Für die Analyse der Teilzeitbeschäftigung von Männern sind aus der theoretischen Perspektive die Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft besonders relevant, da Teilzeitarbeit eine Erwerbsform ist, die bisher weitgehend von Frauen ausgeübt wird. Daher wurden in diesem Kapitel mit dem Institutionenansatz von Helga Krüger und mit dem Gendered-Organizations-Ansatz von Joan Acker theoretische Ansätze einbezogen, die zunächst auf die Erklärung der Geschlechterverhältnisse abzielen und Geschlecht als eine sozial konstruierte Strukturkategorie verstehen. Mit diesen Ansätzen lassen sich die Mechanismen von Geschlechterdifferenzierungen in Lebens- und Erwerbsverläufen thematisieren, die nicht nur Unterschiede zwischen Frauen und Männern erklären, sondern auch Differenzierungen innerhalb der Gruppe der Männer erlauben. Im Vordergrund der Argumentation stand dabei, wie sich Geschlecht als institutionalisierte normative Vorgabe in der organisatorischen Gestaltung speziell von Berufen wiederfindet.

Der zentrale Ausgangspunkt der theoretischen Argumentation in diesem Kapitel ist, dass sich die Institutionalisierung der traditionellen Geschlechterrollen auf der Ebene von Berufen strukturell darin widerspiegelt, wie die Erwerbsarbeit in Berufen organisiert ist. Die institutionalisierten Geschlechtertypisierungen durch die Berufsstruktur können einerseits dazu beitragen, dass Männer im Vergleich zu Frauen weiterhin Erwerbsverläufe aufweisen, die überwiegend durch Vollzeitarbeit und eine hohe Kontinuität der Erwerbstätigkeit geprägt sind. Andererseits können sie es aber auch ermöglichen, dass Männer in ihrem Erwerbsverhalten von den Mustern abweichen, die durch die traditionelle männliche Geschlechterrolle vorgesehen sind. Dieser strukturierende Einfluss von Berufen wird nun im Zusammenhang der Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung und aus ihr heraus, sowie für die beruflichen Konsequenzen dieser Übergänge im nächsten Teil des Buches empirisch untersucht.

6 Methodisches Vorgehen

Die Perspektive des Lebensverlaufs als Forschungsfeld in der Soziologie und Sozialstrukturanalyse zeichnet sich dadurch aus, dass sich die Fragestellungen und die Theorie eng mit passenden empirischen Analysemethoden und mit der Erhebung von adäquaten Daten entwickelt haben (vgl. Mayer 2009). Die Lebensverlaufsperspektive ist der zentrale Analyserahmen in diesem Buch; sie leitete in den vorangegangenen Kapiteln sowohl die Formulierung der Fragestellungen als auch die Entwicklung der theoriegeleiteten Hypothesen. Somit sind ebenfalls einige Entscheidungen bezüglich der methodischen Ausrichtung für den empirischen Teil durch diesen Analyserahmen vorbereitet. Das zentrale Erkenntnisinteresse dieses Buchs zielt auf die Bedeutung von Berufsstrukturen für die Übergänge und Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung in den Lebensverläufen von Männern ab. Die Besonderheit der empirischen Analysen liegt folglich darin, dass neben den Längsschnittinformationen zu den individuellen Erwerbsverläufen der untersuchten Männer ebenfalls Längsschnittinformationen zu Berufen als den Kontexteinheiten für die Erwerbsverläufe generiert werden. Im Folgenden wird das methodische Vorgehen für die empirische Untersuchung der Fragestellungen in diesem Buch vorgestellt. In einem ersten Schritt wird zunächst dargelegt, wie die Geschlechterkomposition und die Arbeitszeitarrangements als Berufsmerkmale in einem Berufssample erstellt werden, um die theoretischen Konstrukte der Erklärungsfaktoren abzubilden. Im zweiten Schritt wird die Definition der Analysestichproben und die Umsetzung der abhängigen Variablen in den Individualdaten näher erläutert; hier steht die Abbildung der theoretischen Konstrukte der Übergänge und Konsequenzen im Fokus. Abschließend werden die Analysemethoden sowie die verwendeten Operationalisierungen der Berufsmerkmale in den Analysestichproben für die einzelnen Fragestellungen dargestellt.

6.1 Berufsmerkmale: Datenbasis und Operationalisierungen im Berufssample

Die Messung der beruflichen Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt ist bereits lange etabliert. Sie wird üblicherweise anhand der Geschlechterkomposition, genauer: anhand der Aggregation des Frauenanteils im Beruf operationalisiert (z. B. Trappe 2006; Liebeskind 2004; Busch 2013a). Die Repräsentation der Ideal-Worker-Norm auf der Berufsebene wird in diesem Buch anhand von beruflichen Arbeitszeitarrangements umgesetzt (genauer dazu in Kapitel 5). Die Messung von beruflichen Arbeitszeitarrangements ist verhältnismäßig neu in der Forschung zu Geschlechterungleichheiten. Sie wurde erstmals in Beiträgen zur Erwerbstätigkeit von Müttern angewendet (vgl. Stuth/Hennig/Allmendinger 2009; Hondralis/Buchholz 2017; Bächmann/Gatermann 2017) und wird aktuell in empirischen Analysen

zu Zusammenhängen auf der Berufsebene breit genutzt (Bächmann et al. 2021; Damelang/Ebensperger 2020; Leuze/Strauß 2016). In diesen Forschungssträngen hat sich als Operationalisierung von beruflichen Arbeitszeitmerkmalen ebenfalls etabliert, dass Individualangaben zu Arbeitszeitmerkmalen auf der Ebene von Berufen aggregiert werden. Die Messung der Berufsmerkmale in diesem Buch folgt insgesamt diesem Vorgehen und zielt darauf ab, die Berufsmerkmale für einen längeren Analysezeitraum zu aggregieren, um mögliche Veränderungen der beruflichen Kontextfaktoren im Zeitverlauf zu berücksichtigen. Das heißt, als Datengrundlage für die späteren Analysen wird zunächst ein Paneldatensatz mit den benötigten Berufsmerkmalen auf Jahresbasis erstellt, der sich über den Zeitraum von 1992 bis 2015 erstreckt. Im Folgenden werden die Wahl der verwendeten Berufsklassifikation, die Datenbasis für die Aggregation der Berufsmerkmale, das Vorgehen bei der Aufbereitung der beruflichen Einheiten sowie die Arbeitsschritte für die Operationalisierung und Aggregation der Berufsmerkmale erläutert.

6.1.1 Die Abbildung von Berufen

Um Berufe im Arbeitsmarkt abzubilden, werden in der Forschung zur Sozialstrukturanalyse und sozialer Ungleichheit verschiedene Berufsklassifikationen verwendet. Im Wesentlichen lassen sich nationale und internationale Berufsklassifikationen sowie deren unterschiedliche Versionen unterscheiden (Christoph/Matthes/Ebner 2020). Die Klassifikation der Berufe von 1988 (kurz: KldB-88) ist eine nationale Klassifikation für Deutschland, die die Spezifika der Berufsstruktur im deutschen Arbeitsmarkt besser wiedergibt als beispielsweise die International Classification of Occupations (ISCO), die wiederum für internationale Vergleiche besser geeignet ist. Die KldB-88 wurde von der damaligen Bundesanstalt für Arbeit entwickelt und umfasst insgesamt vier Gliederungsebenen, auf denen sie Berufe darstellt. Das sind auf der obersten Gliederungsebene 33 Berufsabschnitte als 1-stellige Codes, dann 86 Berufsgruppen als 2-stellige Codes, 334 Berufsordnungen als 3-stellige Codes sowie 1.991 Berufsklassen als 4-stellige Codes (Bundesagentur für Arbeit 2011: 19; Bundesanstalt für Arbeit 1988). Die Berufsordnungen werden hierbei als die Basis-Einheiten der KldB-88 bezeichnet; sie fassen Berufe zusammen, die sich durch eine Gleichartigkeit der Aufgaben und ausgeübten Tätigkeiten auszeichnen (Bundesanstalt für Arbeit 1988: 13). Genau dieses Kriterium stand in der Argumentation zu den theoretischen Zusammenhängen zwischen den Berufsmerkmalen und der Teilzeitbeschäftigung von Männern bisher im Vordergrund, daher werden in dieser Arbeit die 3stelligen Berufscodes der KldB-88 genutzt.

Die Klassifizierung der Berufe liegt in unterschiedlichen Versionen vor. Die KldB-88 ist eine Überarbeitung und Weiterentwicklung der Berufsklassifikationen von 1975 und 1970 (Bundesanstalt für Arbeit 1988). Darüber hinaus gibt es die Klassifizierung der Berufe von 1992 (KldB-92), die federführend vom Statistischen Bundesamt entwickelt wurde. Doch auch die KldB-92 baut auf den Berufsklassi-

fikationen von 1975 und 1970 auf und lässt die Hauptgliederungsebenen bei der Weiterentwicklung weitgehend unverändert. Auf der Ebene der Berufsordnungen (3-Steller) differenziert sie beispielsweise 369 Berufe und damit eine nur geringfügig höhere Anzahl von Berufen als die KldB-88; in der KldB-92 wurden viele Anpassungen eher auf der untersten Klassifikationsebene, den sogenannten Berufsklassen (4-Steller) vorgenommen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011: 19). Auf der Basis bestehender Umsteigeschlüssel ist daher insbesondere eine Übertragung der Berufsangaben aus der KldB-92 in die KldB-88 gut umsetzbar. Die neue Klassifizierung der Berufe von 2010 ist in Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit, dem Statistischen Bundesamt und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung entstanden. Sie folgt einer grundsätzlich anderen Gliederungslogik als die früheren Berufsklassifikationen, um die aktuelle Berufsstruktur im deutschen Arbeitsmarkt adäquat abzubilden (Bundesagentur für Arbeit 2011: 16f.). Für diese Klassifikation liegen lediglich einseitige Umsteigeschlüssel vor, die den Umstieg von einer älteren Version der KldB in die KldB-2010 ermöglichen, jedoch nicht umgekehrt (ebd.: 14ff.). Hinzu kommt, dass das Zusammenfassen von sinnvollen beruflichen Einheiten auf den einzelnen Ebenen der KldB-2010 nicht direkt möglich ist wie bei der KldB-88 (Christoph/Matthes/Ebner 2020: 46f.)

Die Wahl der KldB-88 als Berufsklassifikation ist ebenfalls bedingt durch die Kombination der Datensätze, die für die empirischen Analysen genutzt werden. Die Aggregation der Berufsmerkmale wird auf der Basis der Mikrozensus-Daten vorgenommen und die Berufsangaben liegen hier im Analysezeitraum als Codes der KldB-92 vor. Die Daten zu den individuellen Lebens- und Erwerbsverläufen stammen aus der NEPS-Erwachsenenbefragung. Hier liegen die Berufsangaben einmal als KldB-88 und einmal als KldB-2010 codiert vor. Somit muss in jedem Fall ein Umstieg der Berufsangaben aus dem Mikrozensus in eine andere Version der Berufsklassifikation erfolgen. Da der Umstieg von der KldB-92 in die KldB-88 aufgrund der größeren Gemeinsamkeiten in der Gliederungslogik besser umsetzbar ist, wurde schließlich die KldB-88 für diese Arbeit gewählt. Die aggregierten Berufsangaben aus dem Mikrozensus werden den individuellen Lebensverlaufsdaten über die KldB-88 und das Kalenderjahr als zeitveränderliche Merkmale der Erwerbstätigkeiten hinzugespielt.

Der Nachteil der KldB-88 ist, dass sie eine vergleichsweise alte Berufsstruktur im Arbeitsmarkt wiedergibt, die die Veränderungen im Kontext des sektoralen Wandels und technologischer Innovationsprozesse nicht gut beschreibt. Eine Konsequenz davon ist, dass Industrie- und Produktionsberufe, die eher männerdominiert sind, in der KldB-88 wesentlich detaillierter erfasst sind als Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe, die häufiger von Frauen ausgeübt werden (Matthes/Burkert/Biersack 2008). Für die empirischen Analysen bedeutet das, dass die Berufskontexte als Rahmenbedingungen und Opportunitätsstrukturen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern unterschiedlich genau erfasst werden. Da Männer zu einem großen Teil auch in Berufen mit einem höheren Männeranteil arbeiten

und seltener in frauendominierten Berufen vertreten sind, könnten sich daraus systematische Verzerrungen für den Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale aus der Berufsstruktur der KldB-88 ergeben. Die Empfehlungen und das Vorgehen in der Literatur zur Bestimmung vergleichbarer beruflicher Einheiten, die diesem klassifikationsbedingten Ungleichgewicht in der Erfassung und Darstellung von Berufen entgegenwirken (Matthes/Burkert/Biersack 2008; Hausmann/Zucco/Kleinert 2015), werden daher bei der Aufbereitung der beruflichen Einheiten in diesem Buch berücksichtigt.

6.1.2 Datenbasis

Wie bereits erwähnt, bilden die Daten des Mikrozensus die Basis für die Aggregation der Berufsmerkmale. Der Mikrozensus ist eine amtliche, repräsentative Befragung zur Bevölkerung, dem Arbeitsmarkt und der Wohnsituation (vgl. Lengerer et al. 2010). Es wird ein Prozent aller Haushalte und Personen auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland befragt. Der Mikrozensus wird bereits seit 1957 durchgeführt und seit 1991 umfasst die Befragung das gesamte Bundesgebiet einschließlich der ostdeutschen Bundesländer. Bis zum Jahr 1995 erfolgte die Befragung im zweijährigen und teilweise im dreijährigen Rhythmus; seit 1995 ist der Mikrozensus eine jährliche Befragung. Die Erwerbstätigkeit der Befragungspersonen gehört zu den Kernthemen des Mikrozensus. Dadurch bieten die Daten sehr genaue Angaben zu den Beschäftigungsverhältnissen und zu den Rahmenbedingungen der ausgeübten Tätigkeiten. Gleichzeitig zeichnet sich der Mikrozensus durch eine hohe Kontinuität der meisten erhobenen Merkmale aus und ermöglicht mit hohen Fallzahlen differenzierte Analysemöglichkeiten insbesondere für die Ebene von Berufen.

Für die Aggregation der Berufsmerkmale in diesem Buch werden die Scientific Use Files (SUF) des Mikrozensus genutzt. Die Scientific Use Files enthalten eine faktisch anonymisierte 70-Prozent-Stichprobe der Haushalte, die im Rahmen des Mikrozensus befragt wurden. Aufgrund der Anonymisierung liegen im SUF des Mikrozensus beispielsweise die KldB-Berufsbezeichnungen auf der Ebene der Berufsordnungen (3-Steller) und nicht detaillierter vor; auch andere Merkmale werden entweder klassiert oder durch Zusammenfassung in übergeordnete Kategorien vergröbert. Für die vorliegende Arbeit ist eine Recodierung der Berufsangaben im Mikrozensus ohnehin nur auf der 3-Steller-Ebene vorgesehen und die benötigten Variablen für die Aggregation der Berufsmerkmale sind nicht von einem anonymisierungsbedingten Informationsverlust betroffen. Daher ist der SUF des Mikrozensus für die Zwecke der empirischen Analysen in diesem Buch bestens geeignet.[22]

[22] Der Datenzugang wurde durch das Forschungsprojekt „Bildung und Arbeitsmarktchancen – Zusammenhänge mit individuellen und sozialen Kontexten“ (Nutzungsvertrag 4207–2020) am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung ermöglicht.

Es wurden Daten des Mikrozensus für die Jahre 1993, 1995 und von 1996 bis 2012 herangezogen. Das Jahr 1991 wurde nicht berücksichtigt, da zwischen 1991 und 1993 größere Anpassungen an einzelnen verwendeten Variablen stattgefunden haben, deren Harmonisierung mit einem deutlichen Informationsverlust einhergehen würde. Die Beschränkung des Zeitraums bis zum Jahr 2012 ist dadurch bedingt, dass ab 2013 die Codierung Berufsangaben im Mikrozensus auf die KldB-2010 umgestellt wurde und die Angaben als Codes der KldB-88 nicht mehr verfügbar sind. Innerhalb des Zeitraums der berücksichtigten Jahre wurde eine zentrale Anpassung an der Erhebung des Mikrozensus vorgenommen (vgl. Iversen 2007), die sich auch auf die generierten Berufsmerkmale auswirkt. Die Erhebung wurde bis einschließlich 2004 immer im zweiten Jahresquartal durchgeführt. Dadurch beziehen sich die Angaben zur Erwerbstätigkeit im Allgemeinen und auch zur Wochenarbeitszeit bis dahin immer auf eine bestimmte Woche, die sogenannte Berichtswoche im zweiten Quartal (die letzte feiertagsfreie Woche im April bzw. die erste feiertagsfreie Woche im Mai). Ab dem Jahr 2005 wurde das Erhebungskonzept auf die sogenannte unterjährige Befragung umgestellt; d. h. die Befragung wird seitdem kontinuierlich im ganzen Jahr durchgeführt. Dadurch sind Vergleiche zwischen den Jahren 2004 und 2005 bzw. für die Zeit vor und nach dieser Umstellung nur bedingt möglich. Die Einschränkung der Angaben im Mikrozensus nach 2005 auf Angaben im 2. Quartal wurde nicht vorgenommen, da dies mit einer deutlichen Reduzierung der Fallzahlen einhergehen würde und diese Fallzahlen schließlich für die Generierung der Berufsmerkmale der einzelnen, insbesondere der schwächer besetzten Berufe nicht ausreichend wären. Darüber hinaus wird auch darauf verwiesen, dass die Aussagekraft mit Durchschnittswerten auf Jahresbasis deutlich höher ist als auf der Basis einer bestimmten Berichtswoche innerhalb eines Jahres (ebd.). Für die Auswertungen zu den Berufsmerkmalen ist dadurch zu bedenken, dass mögliche auffällige Veränderungen zwischen den Jahren 2004 und 2005 im Wesentlichen auf diese Umstellung im Erhebungsdesign des Mikrozensus zurückgeführt werden können und damit eher ein Artefakt darstellen (vgl. Deskriptionen in Kapitel 7).

6.1.3 Aufbereitung der beruflichen Einheiten

In den verwendeten Datensätzen des Mikrozensus liegen die Berufsangaben als 3-stellige Codes, als sogenannte Berufsgruppen der Klassifikation der Berufe von 1992, vor. Um eine Zuspielung der Berufsmerkmale zu den NEPS-Lebensverlaufsdaten zu ermöglichen, werden diese Angaben in die Version der Klassifikation der Berufe von 1988 recodiert. Hierfür wurde der Umsteigeschlüssel des Statistischen Bundesamtes verwendet (Statistisches Bundesamt 1992: 560f.). Im Zuge der Recodierung kann für einzelne Berufe dennoch keine ganz eindeutige Zuordnung erfolgen; daher werden einige der 3-stelligen Codes der KldB-88 zusammengefasst. Darüber hinaus wurden in den Daten des Mikrozensus in einzelnen Jahren manche der 3-stelligen Codes der KldB-92 aus Anonymisierungs-

gründen zusammengefasst. Auch dieser Umstand wirkt sich bei der Recodierung der Berufsklassifikation dahingehend aus, dass einige der 3-stelligen Codes der KldB-88 zusammengefasst werden müssen. Nach diesem ersten Harmonisierungs- und Recodierungsschritt können zunächst 220 Berufe aus den ursprünglich 334 Berufsordnungen der KldB-88 differenziert werden.

In einem zweiten Schritt wurde die Inbalance zwischen den detaillierter erfassten Industrieberufen und den gröber dargestellten Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen in der KldB-88 durch eine weitere Zusammenfassung der Berufscodierungen auf Basis der Ähnlichkeit von notwendigen Kenntnissen, ausgeübten Tätigkeiten, Techniken und erforderlichen Lizenzen durch eine Harmonisierung mit den Daten des OccPan-Berufspanels vorgenommen (vgl. Hausmann/Zucco/Kleinert 2015; Matthes/Burkert/Biersack 2008). Abschließend wurden die einzelnen Codierungen für mithelfende Familienangehörige, Arbeitskräfte mit noch nicht feststehendem Beruf (d. h. Auszubildende, Praktikanten, Volontäre etc.) sowie für Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe entfernt. Nach diesen beiden Überarbeitungsschritten können 177 Berufe in dem generierten Berufssample unterschieden werden. Dieser Zuschnitt der Berufsangaben wird später auch in den Daten der individuellen Erwerbsverläufe identisch umgesetzt. Eine Übersicht der verwendeten Codes der KldB-88 und der Zusammenfassungen von Berufen findet sich im Online-Anhang in Tabelle A-1.

6.1.4 Operationalisierung und Aggregation der Berufsmerkmale

Für die Operationalisierung und Aggregation der Berufsmerkmale werden zunächst die einzelnen Jahre des Mikrozensus auf der Ebene der Individualdaten separat aufbereitet, um die benötigten Angaben zu harmonisieren.[23] Anschließend werden alle Jahresdatensätze zusammengeführt; auf dieser Basis wird die Individualstichprobe definiert und dann werden die Berufsindikatoren erstellt. Das Sample für die Aggregation der Berufsmerkmale enthält Personen in Privathaushalten im Alter von 20 bis 55 Jahren, die erwerbstätig sind. Erwerbstätige Personen unter 30 Jahren, die sich parallel dazu in einer Ausbildung befinden, werden ausgeschlossen. Somit bilden die auf dieser Basis aggregierten Berufsmerkmale die Anteile an Erwerbstätigen in Berufen bezogen auf die Haupterwerbsphase ab, und nicht wie sonst üblich die Anteile an allen Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter (z. B. Busch 2013a; Leuze/Strauß 2016; Hondralis/Buchholz 2017). Unter Verwendung der vom Mikrozensus bereitgestellten Hochrechnungsfaktoren werden die Angaben auf Jahresbasis pro

[23] Die benötigten Variablen für die Aggregation der Berufsmerkmale weisen teilweise unterschiedliche Variablennamen und geringfügige Veränderungen in der Codierung der Werte auf (z. B. unterschiedliche Missing-Codierungen), daher besteht ein nicht unerheblicher Teil der Datenaufbereitung in der formalen Harmonisierung der Angaben in den einzelnen Jahren der Mikrozensus-Daten.

Beruf gewichtet aggregiert. Hierbei wird überwiegend eine Besetzung von mindestens 30 Personen pro Beruf und Jahr erreicht. Bei nicht ausreichender Besetzung werden die Indikatoren als gleitende Durchschnitte über einen Drei-Jahres-Zeitraum für den jeweiligen Beruf ermittelt. Die Berufsangaben für die fehlenden Jahre des Mikrozensus, d. h. für 1992, 1994, 2013, 2014, 2015 werden mittels exponentieller Glättung extrapoliert. Die Schätzung erfolgt auf Basis von ARIMA-Modellen für Zeitreihendaten (Autoregressive-Integrated-Moving-Average, Hamilton 2013: 374–382). Es handelt sich dabei um ein Verfahren der exponentiellen Glättung zweiter Ordnung, die Trends in Zeitreihen berücksichtigt. Für den gesamten Beobachtungszeitraum, der für die Erwerbsverläufe der NEPS-Daten festgelegt wird, liegen somit vollständige Angaben für alle identifizierten Berufe vor (4.248 Berufe-Jahre).

Die zentralen unabhängigen Variablen für die Analysen sind die Geschlechterkomposition sowie die Arbeitszeitarrangements von Berufen. Die *berufliche Geschlechterkomposition* wird über den Männeranteil im Beruf bestimmt; dieser liegt im Berufssample durchschnittlich bei 65,5 % und fällt etwas höher aus als der durchschnittliche Männeranteil für den gesamten Arbeitsmarkt (vgl. Busch 2013b: 148). Ein linearer Zusammenhang zwischen dem Männeranteil und den Wahrscheinlichkeiten für die interessierenden Teilzeitübergänge wird nicht erwartet (vgl. Williams 1992; Hinz/Schübel 2001). Daher wird die Geschlechterkomposition für die empirischen Analysen überwiegend mit der Kategorisierung in frauendominierte Berufe (Männeranteil von 30 % und weniger), männerdominierte Berufe (Männeranteil von 70 % und mehr) und integrierte Berufe (Männeranteil zwischen 30 und 70 %) vorgenommen, die in der Forschung üblich ist (vgl. Trappe 2006; Busch 2013a; Bächmann/Gatermann 2017).

Tabelle 6-1: Deskriptive Statistik zu den Berufsmerkmalen im Berufssample

Variable	Männeranteil im Beruf	Vollzeitanteil im Beruf	Anteil an Mehrarbeit im Beruf	Anteil ohne Heimarbeit im Beruf
Mean	0.655	0.822	0.143	0.860
Std. Dev.	0.288	0.162	0.062	0.162
Min	0.000	0.168	0.000	0.160
1. Terzilgrenze		0.788	0.111	0.870
2. Terzilgrenze		0.931	0.162	0.960
Max	1.000	1.000	0.503	1.000
Min	0.000	0.168	0.000	0.160
1. Quintilgrenze		0.697	0.091	0.757
2. Quintilgrenze		0.829	0.121	0.900
3. Quintilgrenze		0.912	0.149	0.949
4. Quintilgrenze		0.960	0.192	0.978
Max	1.000	1.000	0.503	1.000

Berufe-Jahre n= 4,248. Daten: Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

Abgeleitet aus dem Ansatz der Gendered-Organizations (Acker 1990) soll zusätzlich der Einfluss geschlechtlich konnotierter Arbeitszeitarrangements in Berufen auf die untersuchten Übergangsprozesse bei Männern geprüft werden. Die Verbreitung von Vollzeitarbeit, Mehrarbeit und Präsenzanforderungen stellen hierbei drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm dar, die abbilden, ob in Berufen eher männlich oder eher weiblich geprägte Erwartungen bezüglich der Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit vorherrschen. Die Vollzeitnorm wird anhand des *Anteils an Vollzeiterwerbstätigen* in Berufen gemessen. Dies sind Erwerbstätige, die angeben, dass ihre normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit 35 oder mehr Stunden beträgt; der durchschnittliche Vollzeitanteil im Beruf beträgt 82,2 % und zeigt damit an, dass Vollzeitarbeit in den meisten Berufen sehr weit verbreitet ist. In der Gesamtbetrachtung des Arbeitsmarktes in Deutschland liegt der Vollzeitanteil bei 73 % (Statistisches Bundesamt 2018: 50). Damit fällt der durchschnittliche Vollzeitanteil in Berufen tendenziell höher aus als für den Arbeitsmarkt ohne die Berufsebene.

Die Mehrarbeitsnorm wird über den *Anteil an Mehrarbeit* in Berufen gemessen. Sie wird als Anteil an Erwerbstätigen ermittelt, die angeben, im Vergleich zu ihrer normalen Wochenarbeitszeit in der Berichtswoche bzw. in der letzten Woche mehr gearbeitet zu haben. Dieser Anteil liegt im generierten Berufssample im Durchschnitt bei 14,3 %. Vor dem Hintergrund der Befunde aus dem Forschungsstand, wonach insgesamt ca. 57 % der Vollzeitbeschäftigten generell angeben, dass sie Überstunden leisten (für 2005 vgl. Anger 2006: 192), fallen die mit dem Mikrozensus ermittelten Anteile an Mehrarbeit in Berufen eher niedrig aus. Allerdings ist aus dem Forschungsstand ebenfalls bekannt, dass nur 6 % der Vollzeitbeschäftigten über bezahlte Überstunden berichten (ebd.) und verglichen damit fallen die hier ermittelten Anteile an Mehrarbeit höher aus. Dies lässt insgesamt vermuten, dass die verwendeten Angaben aus dem Mikrozensus hauptsächlich Erwerbstätige mit bezahlten Überstunden erfassen und solche Überstunden eher unberücksichtigt bleiben, die entweder nicht-monetär – etwa über einen Freizeitausgleich – abgegolten oder die unbezahlt geleistet werden. Dies bedeutet für das theoretische Konstrukt der Mehrarbeitsnorm, dass sie mit diesem Indikator tendenziell untererfasst ist und der Indikator eine eher konservative Schätzung der Mehrarbeit darstellt.

Die Anwesenheitsnorm wird über den Anteil an Erwerbstätigen in Berufen gemessen, die für ihre Tätigkeit stets am Arbeitsplatz anwesend sind. Das sind in dem Fall Erwerbstätige, die keine Heimarbeit nutzen und entsprechend angeben, dass sie ihre Tätigkeit nie von zuhause ausüben (kurz: *Anteil ohne Heimarbeit*). Der durchschnittliche Anteil ohne Heimarbeit in Berufen liegt bei 86 % und fällt damit wie die übrigen Berufsmerkmale ebenfalls höher aus als die allgemeine Quote von 72 %, die für den gesamten Arbeitsmarkt ohne die Berufsebene ermittelt wurde (Mergener 2020b: 9).

Bei den generierten Berufsindikatoren fällt somit auf, dass alle Indikatoren durchgängig einen höheren durchschnittlichen Anteil für die aggregierten Merk-

male ausweisen im Vergleich zu den Durchschnittswerten, die aus bestehenden Studien zu diesen Merkmalen für den gesamten Arbeitsmarkt ermittelt wurden. Dadurch, dass alle diese Merkmale deutlich nach Berufsgruppen variieren (Busch 2013b; Lehndorff 2010; Anger 2006; Mergener 2020a), kommen diese höheren durchschnittlichen Anteile also im Wesentlichen durch die Berücksichtigung der Berufsebene zustande. Das bestätigt allerdings ebenfalls, dass nicht nur Frauen und Männer tendenziell in unterschiedlichen Berufen arbeiten, sondern auch dass eine berufliche Segregation von Erwerbstätigen nach ihren Arbeitszeitmerkmalen vorliegt. Zum anderen ist die Basis für die berechneten Indikatoren ein Sample von Erwerbstätigen in der Haupterwerbsphase. Auch dies kann dazu beitragen, dass die hier ermittelten Anteile höher ausfallen.

Bislang besteht in der Literatur kein einheitliches Vorgehen in der Verwendung der Indikatoren zu Arbeitszeitarrangements in Berufen. Es finden sich sowohl metrische Operationalisierungen (Stuth/Hennig/Allmendinger 2009; Leuze/Strauß 2016; Bächmann/Gatermann 2017) als auch Einteilungen in Dezile (Hondralis/Buchholz 2017). Daher werden in dieser Arbeit sowohl metrische Operationalisierungen als auch kategoriale Einteilungen der Berufsmerkmale genutzt. Da Teilzeitarbeit bei Männern deutlich seltener vorkommt als bei Frauen und sich daher eine eher sparsame Anzahl an Berufskategorien anbietet, werden für die Kategorisierung der Arbeitszeitmerkmale in diesem Buch Terzile und Quintile anstelle von Dezilen genutzt. Die Einteilung erfolgt auf Basis des vollständigen Berufssamples, um ähnlich wie bei der Kategorisierung der Geschlechterkomposition auch für die beruflichen Arbeitszeitarrangements stabile Grenzen der Einteilungen im Untersuchungszeitraum und auch für die unterschiedlichen Analysesamples zu gewährleisten. Tabelle 6-1 gibt einen Überblick zu den Mittelwerten und Standardabweichungen sowie zu den Minima, Terzil- und Quintilgrenzen der Berufsmerkmale im Berufssample. Eine detailliertere Deskription der Berufsmerkmale auf Basis der metrischen Operationalisierung und mit Blick auf die Entwicklung der Berufsmerkmale im Analysezeitraum erfolgt in Kapitel 7. In den einzelnen empirischen Analysen werden teilweise unterschiedliche Operationalisierungen der Berufsmerkmale genutzt. Dies wird in Abschnitt 6.3 genauer erläutert.

Abschließend sind in Tabelle 6-2 die Zusammenhangsmaße zu den unterschiedlichen Operationalisierungen der Geschlechterkomposition und der Arbeitszeitarrangements von Berufen innerhalb des Berufssamples dargestellt. Die Ergebnisse hierzu zeigen auf, dass im Berufssample überwiegend mittlere Assoziationen zwischen den Berufsmerkmalen bestehen. Ein starker Zusammenhang findet sich nur zwischen der Geschlechterkomposition und dem Vollzeitanteil im Beruf, der für die kategorialen Operationalisierungen etwas schwächer ausfällt als für die metrischen Berufsmerkmale. Mit dieser Ausnahme kann zumindest für die Arbeitszeitmerkmale untereinander angenommen werden, dass es sich um distinkte Dimensionen der Ideal-Worker-Norm handelt. Darüber hi-

naus empfiehlt es sich für die Analysen in jedem Fall, den Einfluss der beruflichen Arbeitszeitmerkmale auch unabhängig von der beruflichen Geschlechterkomposition zu modellieren.

Tabelle 6-2: Korrelation der Geschlechterkomposition und der Arbeitszeitarrangements von Berufen im Berufssample, metrische und kategoriale Operationalisierungen

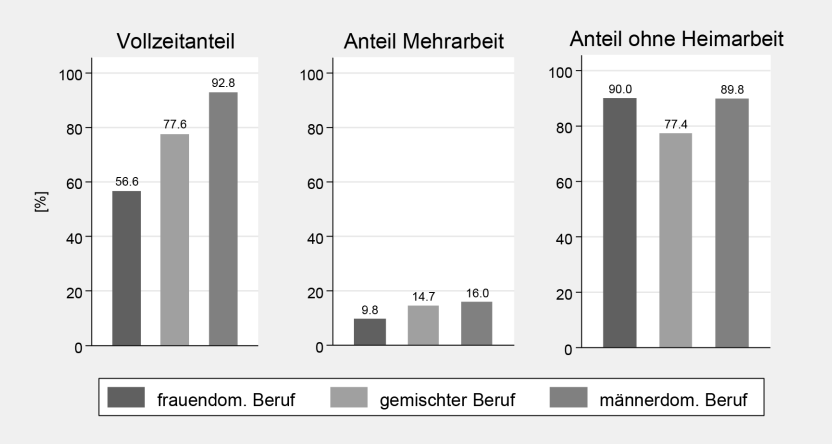
QUINTIL-OPERATIONALISIERUNG (Spearman's Rho)				
	Geschlechter-komposition, kategorial	**Vollzeitanteil (Quintile)**	**Anteil Mehr-arbeit (Quintile)**	**Anteil ohne Heimarbeit (Quintile)**
Geschlechter-komposition, kategorial	1.000			
Vollzeitanteil (Quintile)	0.798	1.000		
Anteil Mehrarbeit (Quintile)	0.277	0.268	1.000	
Anteil ohne Heim-arbeit (Quintile)	0.184	0.250	–0.317	1.000

TERZIL-OPERATIONALISIERUNG (Spearman's Rho)				
	Geschlechter-komposition, kategorial	**Vollzeitanteil (Terzile)**	**Anteil Mehr-arbeit (Terzile)**	**Anteil ohne Heimarbeit (Terzile)**
Geschlechter-komposition, kategorial	1.000			
Vollzeitanteil (Terzile)	0.760	1.000		
Anteil Mehrarbeit (Terzile)	0.250	0.227	1.000	
Anteil ohne Heim-arbeit (Terzile)	0.151	0.239	–0.299	1.000

METRISCHE OPERATIONALISIERUNG (Pearson's R)				
	Männeranteil	**Vollzeitanteil**	**Anteil Mehr-arbeit**	**Anteil ohne Heimarbeit**
Männeranteil	1.000			
Vollzeitanteil	0.846	1.000		
Anteil Mehrarbeit	0.318	0.341	1.000	
Anteil ohne Heim-arbeit	0.128	0.171	–0.270	1.000

Daten: aggregierte Berufsmerkmale (n=4248), Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

Abbildung 6-1: Zusammenhang zwischen Geschlechterkomposition und Arbeitszeitarrangements in Berufen



Daten: aggregierte Berufsmerkmale (n=4248), Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

Um die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen der Ideal-Worker-Norm und der Institutionalisierung von Geschlechterrollen in Berufen grafisch zu veranschaulichen, sind in Abbildung 6-1 die durchschnittlichen Anteilswerte für Vollzeitbeschäftigte, für Beschäftigte mit Mehrarbeit und für Beschäftigte ohne Heimarbeit jeweils in frauendominierten, gemischten und männerdominierten Berufen dargestellt.

Neben der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in Berufen werden im Analyseteil dieses Buchs zwei weitere Berufsmerkmale verwendet. Für die Deskription in Kapitel 7 wird der *berufsspezifische Anteil an sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit von erwerbstätigen Männern* bestimmt. Grundlage hierfür ist dasselbe Sample in den Individualdaten des Mikrozensus wie das für die bereits vorgestellten Berufsmerkmale und zusätzlich wird die Begrenzung auf Männer vorgenommen. Teilzeitarbeit wird als Erwerbstätigkeit mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 1–34 Stunden festgelegt. Die Abgrenzung zwischen sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Teilzeittätigkeiten erfolgt durch eine direkte Angabe zur geringfügigen Beschäftigung, die im Mikrozensus vorliegt. Ein weiteres Berufsmerkmal ist die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die in Kapitel 8 als Kontrollvariable verwendet wird. Hierfür wird das ursprüngliche Sample in den Individualdaten erweitert um nichterwerbstätige Personen, die als arbeitssuchend gemeldet sind und für eine Erwerbstätigkeit zur Verfügung stehen. Für diese Personen wird die Angabe zum ausgeübten Beruf in der letzten Erwerbstätigkeit herangezogen und auf dieser Basis der Anteil an Arbeitslosen pro Beruf bestimmt (vgl. für ein ähnliches Vorgehen Stuth et al. 2018;

Promberger et al. 2018). Für die Aggregation beider Berufsindikatoren wird dasselbe Vorgehen umgesetzt, wie es bereits für die Geschlechterkomposition und die Arbeitszeitmerkmale beschrieben wurde.

6.2 Individuelle Erwerbsverläufe: Datenbasis, Operationalisierungen und Analysesamples

Für die empirischen Analysen zu den Übergansprozessen im Zuge von Teilzeittätigkeiten von Männern werden in diesem Buch quantitative Daten zu individuellen Erwerbsverläufen genutzt. Im Folgenden werden die Datenbasis und zentrale Entscheidungen bei der Aufbereitung der Lebensverlaufsdaten beschrieben, die allen Analysen dieser Arbeit zugrunde liegen. Danach wird die Operationalisierung der verwendeten abhängigen Variablen und der Kontrollvariablen erläutert. Im Anschluss daran wird der Zuschnitt der unterschiedlichen Stichproben für die einzelnen Analysen im empirischen Teil dieses Buchs dargelegt.

6.2.1 Datenbasis

Die bisher vorliegenden empirischen Analysen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern mit Längsschnittdaten verwenden als Datenbasis überwiegend das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP, vgl. Simonson/Gordo/Kelle 2014; Schäfer/Vogel 2005; O'Reilly/Bothfeld 2002; Quack 1993). Das SOEP bietet den Vorteil, dass es Daten für eine große und repräsentative Haushaltsstichprobe bereitstellt, die seit 1984 jährlich befragt wird; hierbei werden auch sehr detaillierte Angaben zu den Arbeitszeiten von Erwerbstätigen erfasst (Wagner/Frick/Schupp 2007). Allerdings liegen diese Angaben als Panelangaben vor, da sie immer nur zum Befragungszeitpunkt erhoben werden. Informationen über den Zeitraum und eventuelle Veränderungen zwischen zwei Wellen lassen sich mit den Paneldaten nicht abbilden. Es lassen sich lediglich Veränderungen der Arbeitszeit von Welle zu Welle untersuchen (Panelanalysen). Dadurch kann es dazu kommen, dass zwischenzeitliche und eher kürzere Teilzeitepisoden nicht erfasst werden. Ein Vergleich der Panel- und Kalenderdaten des SOEP zeigt, dass die Angaben in den Paneldaten den Anteil von Männern in Teilzeitbeschäftigung unterschätzen (Quack 1993: 147). Daher nutzen die Längsschnittstudien zur Teilzeitbeschäftigung überwiegend die Kalenderdaten des SOEP. Über die SOEP-Kalendarien wird der Erwerbsstatus der Befragten für das zurückliegende Jahr retrospektiv und monatsgenau erfasst; diese Angaben werden jährlich fortgeschrieben. Auf Basis der Kalenderdaten lassen sich schließlich Episodendaten zum Erwerbsstatus und zur Teilzeitbeschäftigung aufbereiten. Allerdings werden hierbei reguläre Teilzeittätigkeiten und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gemeinsam in einer Kategorie erhoben (vgl. Schäfer/Vogel 2005: 133). Somit kann eine Differenzierung dieser beiden Teilzeitformen, die für diese Arbeit zentral ist, auf Basis der SOEP-Daten nicht vorgenommen werden.

Aus diesen Gründen werden für die empirischen Analysen die Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS, Startkohorte 6, SUF 7.0.0) verwendet (Blossfeld/Roßbach/Maurice 2011).[24] Diese Daten basieren auf einer repräsentativen Stichprobe von ca. 17.100 Erwachsenen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 in Deutschland. Die Daten setzen sich insgesamt aus drei Teilstichproben zusammen (vgl. FDZ-LfBi 2019). Die NEPS-Erwachsenenbefragung wurde vor dem Hintergrund bildungsbezogener Forschungsfragen entwickelt. Daher liegt ein wichtiger Fokus auf der Erhebung des Bildungs- und Weiterbildungsverhaltens sowie der Kompetenzen von Erwachsenen. Um auch deren Determinanten zu erfassen, werden unter anderem ausführliche retrospektive Angaben zu Erwerbstätigkeiten, Arbeitslosigkeiten, Erziehungszeiten und Haushaltskonstellationen erhoben (Allmendinger et al. 2019). Für die Erfassung der individuellen Lebensverläufe wurden zentrale Lebensbereiche bestimmt, für die eine modulweise Aufnahme der einzelnen Aktivitäten als Episoden erfolgt (Drasch et al. 2016). Diese Lebensbereiche sind konkret Schulbesuche, berufsvorbereitende Maßnahmen, berufliche Aus- und Weiterbildungen, Wehr-, Zivil- und Freiwilligendienste, Erwerbstätigkeiten, Phasen der Arbeitslosigkeit und Erziehungszeiten. Weitere Aktivitäten werden zwar auch aufgenommen, da sie aber als sogenannte Lückenaktivitäten gelten, werden für sie in der Regel keine näheren Angaben erhoben. Vor allem für die Erwerbstätigkeiten werden sehr detaillierte Informationen zu den ausgeübten Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnissen, wie z. B. die Arbeitszeit, erhoben. Das Besondere an der NEPS-Erwachsenenbefragung ist, dass für jede Aktivität das Start- und Enddatum erhoben wird und sie dadurch als Episodendaten vorliegen (ebd; Ruland et al. 2016). Auf diese Weise werden die individuellen Lebens- und Erwerbsverläufe in der NEPS-Erwachsenenbefragung lückenlos erfasst. Die Daten bieten damit die Möglichkeit, die in diesem Buch interessierenden Übergänge im Zuge von Teilzeittätigkeiten bei Männern zum einen genau zu definieren und zum anderen monatsgenau zu identifizieren.

Die Angaben zu den Lebens- und Erwerbsverläufen werden in der ersten Befragung, an der die Personen teilnehmen, ab der Einschulung bis zum Befragungszeitpunkt retrospektiv erhoben; in jeder Folgebefragung werden diese Angaben dann fortgeschrieben (Drasch et al. 2016). Dadurch, dass die Befragungspersonen in einer solchen Retrospektivbefragung Aktivitäten und Ereignisse berichten, die teilweise lange in der Vergangenheit zurück liegen, kann es zu Erinnerungs-

[24] Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) Startkohorte 6 (Erwachsene), doi:10.5157/NEPS:SC6:7.0.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk, weitergeführt.

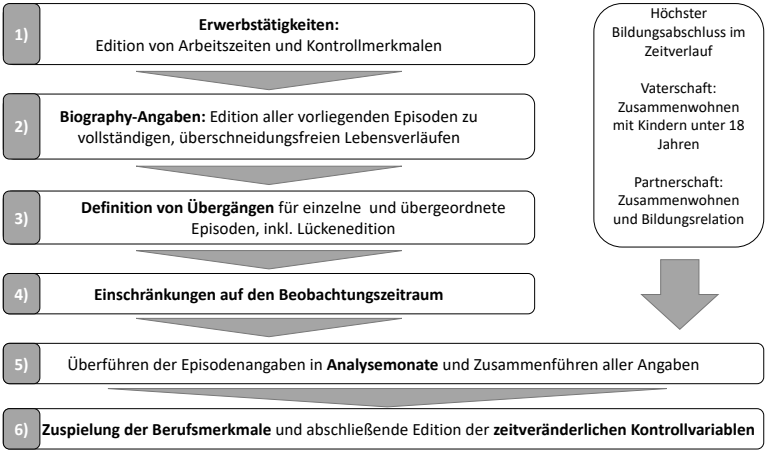
problemen kommen. Hierzu ist bekannt, dass sowohl kurze als auch länger zurück liegende Episoden untererfasst werden (Manzoni/Luijkx/Muffels 2011; Reimer/Künster 2003). Dies kann zu einer Untererfassung von Teilzeitepisoden führen, da sich Teilzeittätigkeiten bei Männern durch eine vergleichsweise kurze Dauer auszeichnen (O'Reilly/Bothfeld 2002: 421). Allerdings wurde sowohl für die ALWA- als auch für die NEPS-Erwachsenenbefragung ein Prüfmodul entwickelt; es wird sowohl für die retrospektive Erstbefragung als auch für die jährlichen Wiederholungsbefragungen eingesetzt. Dieses Prüfmodul ermöglicht es, dass noch während des Interviews gemeinsam mit den Befragungspersonen sowohl Überschneidungen von unterschiedlichen Aktivitäten als auch Phasen, für die keine Aktivität angegeben wurde, geprüft und gegebenenfalls korrigiert werden (Drasch et al. 2016; Ruland et al. 2016). Der Einsatz des Prüfmoduls scheint die Erinnerungsprobleme bei der retrospektiven Erfassung von Lebensverläufen und damit die Untererfassung von kurzen und von länger zurück liegenden Episoden abzumildern (ebd). Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Daten der NEPS-Startkohorte 6 in Bezug auf die erhobenen Erwerbsverläufe und schließlich auch auf die erfassten Teilzeittätigkeiten von Männern eine hohe Qualität aufweisen. Hinzu kommt, dass das Analysezeitfenster in dieser Arbeit auf Erwerbstätigkeiten ab 1992 begrenzt wird, was das Zeitfenster für möglicherweise aufgetretene Erinnerungsprobleme auf 16 bis 23 Jahre vor dem Interview reduziert und noch länger zurückliegende Ereignisse ausblendet.

Dadurch, dass ein Teil der Erwerbsepisoden im Erhebungszeitraum, also in der Zeit zwischen 2009 und 2015, fortgeschrieben wurde, liegen für diese Erwerbstätigkeiten noch einmal detailliertere Informationen vor als für die Erwerbstätigkeiten, die ausschließlich retrospektiv erhoben wurden. So wird beispielsweise der aktuelle Umfang der Arbeitszeit in jeder Befragungswelle abgefragt. Da in dieser Arbeit zu einem Großteil aber Erwerbsepisoden verwendet werden, für die nur retrospektiv erhobene Informationen vorliegen, werden diese jährlichen Updates zu den Erwerbstätigkeiten im Befragungszeitraum nicht genutzt. Stattdessen wird für diese Erwerbstätigkeiten auf die harmonisierten Angaben aus allen Befragungswellen zurückgegriffen, die mit den Angaben der retrospektiv erhobenen Erwerbstätigkeiten vergleichbar sind (vgl. FDZ-LfBi 2019). Dadurch wird eine konsistente Datenbasis für die Analysen gewährleistet.

6.2.2 Das Vorgehen bei der Edition von Erwerbsverläufen

Für die Analysen der vorliegenden Arbeit zu den Teilzeittätigkeiten von Männern wurden die Lebensverlaufsdaten der NEPS-Erwachsenenbefragung umfassend aufbereitet. Das Ziel der Datenaufbereitung war es, für die teilweise recht unterschiedlichen Analysen im empirischen Teil des Buchs eine einheitliche Datenbasis zu schaffen. Die wichtigsten Schritte dieser Datenaufbereitung werden nun in diesem Abschnitt vorgestellt; Abbildung 6-2 gibt hierzu einen Überblick.

Abbildung 6-2: Übersicht zum Vorgehen bei der Datenaufbereitung der NEPS-Lebensverlaufsdaten



eigene Darstellung

In einem ersten Schritt werden die *Angaben zu den Erwerbsepisoden* ediert. Erwerbsepisoden, denen Befragte im Rahmen des Prüfmoduls während der Befragung widersprochen haben, werden gelöscht. Einen Schwerpunkt bildet die Aufbereitung der Arbeitszeiten und darauf aufbauend die Einteilung von Erwerbstätigkeiten in Vollzeittätigkeiten, reguläre Teilzeittätigkeiten und sonstige Tätigkeiten. Darüber hinaus werden in diesem Schritt die Berufsangaben der Erwerbsepisoden aufbereitet. Die ausgeübten Tätigkeiten liegen in den Daten der NEPS-Erwachsenenbefragung als 4-stellige Codes der KldB-88 vor. Diese werden auf die Ebene der 3-Steller überführt und entsprechend dem Zuschnitt der Berufsangaben aus dem Mikrozensus zusammengefasst. Auch die weiteren, für die Analysen benötigten Kontrollvariablen zu den jeweiligen Erwerbstätigkeiten werden in diesem Schritt vorbereitet.

In einem zweiten Schritt erfolgt die *Edition der individuellen Lebensverläufe*. Neben den Erwerbstätigkeiten gehen hierbei die Episoden aller berichteten Aktivitäten ein. Trotz des Prüfmoduls bestehen in den Daten dennoch zahlreiche zeitliche Überschneidungen zwischen Episoden. Daher wird ein sogenannter *Episodensplit* vorgenommen. Durch den Episodensplit können Phasen mit zwei oder mehr parallelen Episoden identifiziert werden und es kann eine Entscheidung vorgenommen werden, welche Aktivität für die Analysen priorisiert werden soll (vgl. Rompczyk/Kleinert 2017; Erhardt/Künster 2014; Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007). Episoden mit fehlenden Datumsangaben werden dabei nicht berücksichtigt. Auch werden Episoden entfernt, die nach einem Abgleich mit dem Geburtsdatum der

Befragungspersonen unplausible Datierungen aufweisen, z. B. Erwerbstätigkeiten oder berufliche Ausbildungen im Alter von 5 Jahren. Technisch wird für den Episodensplit die von Klaudia Erhardt und Ralf Künster entwickelten Ados splitit und combival (Erhardt/Künster 2014) genutzt, die eine Edition der Daten auf Episodenbasis im Langformat ermöglichen. Im Vergleich zu dem sonst üblichen Vorgehen auf Monatsbasis im breiten Format (vgl. Rompczyk/Kleinert 2017) erscheint dieses Vorgehen wesentlich übersichtlicher und auch in der Bestimmung der priorisierten Aktivitäten einfacher umsetzbar. Das Ziel der Edition der individuellen Lebensverläufe ist es, Teilzeittätigkeiten zu identifizieren, die als Haupterwerbstätigkeiten gezählt werden können und für die parallel keine anderen Aktivitäten erfasst wurden, die eine Hauptaktivität darstellen könnten. Hierfür wird zunächst eine Rangfolge der Aktivitätstypen bestimmt. Bei mehreren parallelen Aktivitäten wird diejenige Aktivität priorisiert, die üblicherweise nicht zeitgleich mit einem anderen Typ von Aktivität ausgeübt werden kann oder für die die Annahme besteht, dass sie in der Regel mit höheren zeitlichen Verpflichtungen einhergeht. Für die Bestimmung der Rangfolge der Aktivitätstypen orientiere ich mich an dem Vorschlag von ebd. (2017: 5), bei dem Teilzeittätigkeiten gekürzt oder überschrieben werden, wenn sie beispielsweise parallel zu einem Schulbesuch, einer beruflichen Ausbildung, einem Studium oder einer Arbeitslosigkeit berichtet wurden. Bei parallelen Erwerbstätigkeiten bekommt die Tätigkeit entsprechend der Einteilung in Vollzeittätigkeiten, reguläre Teilzeittätigkeiten und sonstige Tätigkeiten in dieser Reihenfolge Vorrang. Liegen mehrere Erwerbstätigkeiten derselben Kategorie parallel vor, wird die Episode mit dem früheren Startdatum priorisiert. Letzteres wird auch für parallele Nicht-Erwerbsepisoden des gleichen Typs umgesetzt. In den Originaldaten liegen für ca. 18 % der Teilzeitepisoden Parallelitäten mit anderen Teilzeitepisoden vor. Dieser Anteil ist überraschend hoch und spricht dagegen, parallele Teilzeittätigkeiten von vornherein aus den Analysen auszuschließen. Um hier genauer zu differenzieren, wann Männer Teilzeit arbeiten und dadurch unter Umständen mehr Zeit für andere Verpflichtungen haben, wurde die summierte Arbeitszeit von parallelen Teilzeittätigkeiten bestimmt. Liegt die summierte Arbeitszeit im Bereich eines Vollzeitpensums, wird für den Zeitraum der Überschneidung die Teilzeittätigkeit gesondert codiert; in den Originaldaten betrifft das 9 % der Teilzeitepisoden. Ist die summierte Arbeitszeit unterhalb des Vollzeitpensums, gilt diese Überschneidung von mehreren Teilzeittätigkeiten weiterhin als reguläre Teilzeitbeschäftigung. Am Ende dieses Editionsschritts liegen die individuellen Lebens- und Erwerbsverläufe in den Daten lückenlos und überschneidungsfrei vor. Dies ist die Voraussetzung, um im nächsten Schritt die Definition von Übergängen festzulegen.

Im dritten Schritt der Edition werden in den Daten *drei verschiedene Definitionen von Episoden und Übergängen* umgesetzt. Für eine genaue Deskription in Kapitel 7 werden die berichteten Episoden von Erwerbstätigkeiten und anderen Aktivitäten zunächst auf dem Stand der bisherigen Editionsschritte belassen und es werden direkte Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung und aus ihr heraus

bestimmt. Die Messung von Übergängen als direkt aneinander anschließende Erwerbszustände ohne Erwerbslücken ist eine gute Basis für eine genaue Beschreibung der Übergangsprozesse. Sie vernachlässigt allerdings die größeren Zusammenhänge im Erwerbsverlauf. Manchmal sind Arbeitslosigkeiten oder andere Erwerbsunterbrechungen, die im Anschluss an eine Erwerbstätigkeit erfolgen, nur von kurzer Dauer, weil sie zum Beispiel im Zuge von Jobwechseln als Suchphase oder Weiterbildungsphase auftreten (vgl. Damelang/Schulz/Vicari 2015). Möglicherweise erfolgt ein Wechsel in eine Teilzeittätigkeit also erst nach einer kurzen Inaktivität, die sich an eine Vollzeitbeschäftigung anschließt. Daher kann es von Vorteil sein, die direkten, eher isolierten Übergänge im Anschluss an Vollzeittätigkeiten in den Kontext von längeren Sequenzen im Lebensverlauf zu stellen und so den Blick stärker auf die Kontinuitäten im Lebensverlauf zu richten (vgl. Sackmann/Wingens 2001). Dasselbe trifft auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten und auf den Aufstieg in Leitungspositionen zu. Aus diesem Grund werden Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten sowohl bei der Definition von Teilzeitübergängen für die Analysen in Kapitel 8 und Kapitel 9 als auch für die Definition von Aufstiegen in Leitungstätigkeiten für die Analysen in Kapitel 10 zugelassen. Die Festlegung auf Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten ist an der rechtlich geregelten Dauer des möglichen Bezugs von Arbeitslosengeld I orientiert, da in der Forschung gezeigt wurde, dass solche institutionelle Regelungen maßgeblich die Dauer von Suchprozessen beeinflussen (DiPrete et al. 2001; Gangl 2004).

Zu diesen unterschiedlichen Definitionen von Übergängen kommt hinzu, dass in den Kapiteln 8 bis 10 unterschiedliche Episodenkonzepte für die Analysen eingesetzt werden. In Kapitel 8 liegt der Fokus auf den einzelnen Jobepisoden in Vollzeit, um für den Übergang von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung eine Vergleichsgruppe bestimmen zu können. Diese Vergleichsgruppe sind Männer, die einen Jobwechsel von einer Vollzeittätigkeit in eine weitere Vollzeittätigkeit vollziehen. In Kapitel 9 wird für den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten solch eine Vergleichsgruppe nicht benötigt; bei dieser Fragestellung steht eher die gesamte Phase von Teilzeitarbeit bei Männern im Vordergrund anstelle des einzelnen Teilzeitjobs. Daher werden für diese Analysen einzelne, aneinander anschließende Teilzeittätigkeiten zu einer durchgehenden Teilzeitepisode zusammengefasst. Wie bereits erwähnt, beruht die Episodendefinition für Kapitel 10 auf der Information über Leitungsaufgaben. Auch hier werden aneinander anschließende Erwerbsepisoden ohne Leitungstätigkeiten zu übergeordneten Episoden zusammengefasst. Diese verschiedenen Definitionen von Episoden und Übergängen werden über jeweils eigene, auf die unterschiedlichen Analysen bezogene Identifikations- und Zustandsvariablen umgesetzt.

Im vierten Schritt der Datenaufbereitung werden die *Design-Einschränkungen* umgesetzt, die in Kapitel 4 erläutert wurden. Das heißt, die Untersuchung ist auf Erwerbsepisoden, die im Zeitraum zwischen 1992 und 2015 begonnen wurden begrenzt. Linkszensierte Erwerbstätigkeiten werden nicht berücksichtigt, deren

Startdatum vor Januar 1992 liegt. Diese Entscheidung dient dazu, Heterogenitätseffekte zu vermeiden, die sich daraus ergeben können, dass manche Erwerbstätigkeiten vor der deutschen Wiedervereinigung auf dem alten Gebiet der BRD und manche Erwerbstätigkeiten unter dem politischen System der DDR begonnen wurden. Zudem wird die Stichprobe auf Erwerbstätigkeiten eingegrenzt, die im Alter von 20 bis 55 Jahren und mit einem erfolgten Arbeitsmarkteinstieg begonnen wurden, um einerseits Teilzeitepisoden während der Ausbildung und andererseits Altersteilzeitprogramme auszuschließen. Als Arbeitsmarkteinstieg wird die erste Erwerbstätigkeit von mehr als 15 Wochenstunden mit einer Mindestdauer von 6 Monaten definiert, die nach der Berufsausbildung berichtet wird (siehe Hägglund/Bächmann 2017 für eine ähnliche Definition). Erwerbstätigkeiten, die über das Alter von 55 Jahren hinausgehen, werden in den Analysen zensiert und enden zum 55. Geburtstag der Person. Personen, die im Analysezeitraum nie erwerbstätig waren bzw. nie eine Erwerbstätigkeit von mindestens 6 Monaten ausgeübt haben, gehen also nicht in die Analysen mit ein.

Im fünften Editionsschritt werden die vorliegenden *Daten von der Episoden- auf eine Monatsbasis umgestellt*. Dies ermöglicht das Hinzuspielen zusätzlicher Informationen zum höchsten Bildungsabschluss und zur Partnerschafts- und Haushaltskonstellation, die als zeitveränderliche Variablen berücksichtigt werden. Abschließend werden die Berufsmerkmale über die 3-stelligen Codes der KldB88 und das Jahr den Analysemonaten mit Erwerbstätigkeiten zugespielt.

6.2.3 Operationalisierungen der abhängigen Variablen

In den einzelnen empirischen Analysen in diesem Buch werden unterschiedliche abhängige Variablen untersucht. Im Folgenden wird die Operationalisierung von Teilzeitbeschäftigung erläutert, aus der sich die Bestimmung der Übergänge von Männern in die Teilzeitbeschäftigung und aus der Teilzeitbeschäftigung heraus ableitet. Anschließend wird dargelegt, wie Erwerbstätigkeiten mit und ohne Leitungsaufgaben operationalisiert sind, die für die Messung von Aufstiegen benötigt werden. Zum Abschluss werden die Kontrollmerkmale erläutert, die in den einzelnen Analysen verwendet werden.

Der Fokus in diesem Buch liegt auf der Analyse von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung bei Männern. Das bedeutet, dass Teilzeitarbeit zum einen gegenüber Vollzeittätigkeiten und zum anderen gegenüber der geringfügigen Beschäftigung abgegrenzt werden muss. In den Daten der NEPS-Erwachsenenbefragung liegen insgesamt vier unterschiedliche Angaben zur Arbeitszeit für die retrospektiven und harmonisierten Erwerbsepisoden vor: Die *vertragliche Arbeitszeit* zu Beginn der Tätigkeit, die *tatsächliche Arbeitszeit* am Ende der Tätigkeit sowie eine *Selbsteinschätzung* dazu, ob es sich um eine Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit handelt, jeweils für den Beginn und das Ende der Tätigkeit. Die Angaben der Selbsteinschätzung neigt dazu, dass Teilzeittätige untererfasst

werden (vgl. Schmidt 2000). Darüber hinaus liegt in den Daten keine zusätzliche Information dazu vor, ob es sich bei der Tätigkeit um eine geringfügige Beschäftigung handelt, um innerhalb der Teilzeitbeschäftigung eine Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse vorzunehmen. Aus diesen Gründen kann eine zuverlässige Operationalisierung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, wie sie in diesem Buch angestrebt wird, nur über die Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit zu Beginn der Tätigkeit erfolgen.

Teilzeitarbeit wird in empirischen Studien, insbesondere im internationalen Vergleich, mit unterschiedlichen Stundengrenzen umgesetzt; hierbei sind vor allem 30 und 35 Wochenstunden für die Abgrenzung gegenüber Vollzeittätigkeiten üblich (vgl. Dieckhoff et al. 2016; Hipp et al. 2017; Roeters/Craig 2014). Als untere Stundengrenze zur Unterscheidung zwischen geringfügiger und regulärer Teilzeitbeschäftigung sind in der Forschung für Deutschland 15 Wochenstunden etabliert, weil dies rechtlich als Obergrenze der Arbeitszeit für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für einen langen Zeitraum vorgegeben war (Wolf 2014; Klenner/Schmidt 2011; Giesecke 2009). In Anlehnung an empirische Untersuchungen zur Teilzeitarbeit in Deutschland (Wolf 2014; Wanger 2011; Giesecke 2009) werden Teilzeittätigkeiten in diesem Buch als Erwerbstätigkeiten mit einem vertraglich vereinbarten Stundenumfang von mehr als 15 und bis unter 35 Wochenstunden definiert. Bei einem Stundenumfang von 35 Wochenstunden und mehr gilt eine Erwerbstätigkeit als Vollzeit, bei einem Stundenumfang von 15 Wochenstunden und weniger gilt sie als geringfügige Beschäftigung. Somit stehen hier substanzielle und vollzeitnahe Formen der Teilzeit im Fokus (vgl. Hakim 1997; Klenner/Schmidt 2011). Wie bei der Datenedition erläutert, kommt es vor, dass eine Person mehrere Tätigkeiten in Teilzeit parallel ausübt. Dann wird die als erstes begonnene Teilzeittätigkeit berücksichtigt, solange der Stundenumfang für die parallelen Tätigkeiten in der Summe 35 Wochenstunden nicht überschreitet. In der gesamten Stichprobe wird der größte Teil der Teilzeittätigkeiten als einzige Erwerberbstätigkeit ausgeübt (80 %). Für 10 % der Teilzeittätigkeiten liegen parallele Tätigkeiten mit einer summierten Arbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden vor; diese Episoden verbleiben in der Codierung als Teilzeittätigkeiten. Für weitere 10 % der Teilzeittätigkeiten liegen parallele Erwerbstätigkeiten vor und die summierte Arbeitszeit übersteigt die Grenze von 35 Wochenstunden. Letztere werden gesondert als Erwerbskonstellationen mit einem Stundenumfang im Vollzeitbereich codiert. Eine Deskription zu den so definierten Teilzeittätigkeiten von Männern auf der Basis einzelner Jobepisoden erfolgt in Kapitel 7.

In den nicht edierten Episodendaten fehlen für 7.7 % der Erwerbstätigkeiten die Angaben zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Da diese Erwerbstätigkeiten nicht von vornherein von der Edition des Lebensverlaufs ausgeschlossen werden sollen, werden die Angaben zur Arbeitszeit imputiert (vgl. Tabelle 6-3). Eine Überprüfung dieser fehlenden Angaben mit der Selbsteinschätzung zur Teilzeitbeschäftigung deutet darauf hin, dass hier tendenziell ein höherer Anteil an Teil-

zeittätigkeiten vorliegt. Für die Imputation wird eine eher alte Technik genutzt und die fehlenden Werte werden mit Mittelwerten aufgefüllt (Graham 2009). Da die Arbeitszeiten und vor allem die Teilzeitanteile geschlechtertypischen und berufsspezifischen Schwankungen unterliegen (vgl. Kapitel 1, auch: Lehndorff 2010), werden diese Mittelwerte gruppiert für die folgenden Merkmale berechnet: Geschlecht, ausgeübter Beruf (KldB-88) und Selbsteinschätzung zur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung zu Beginn der Tätigkeit. Für die Angaben zur Selbsteinschätzung liegen insgesamt 99.7 % gültige Werte vor, sodass sie sich für die Imputation gut eignen. Für diese differenzierte Gruppierung sind in den Daten der NEPS-Erwachsenenbefragung allerdings nicht ausreichend Fälle vorhanden, daher werden die gepoolten Individualdaten des Mikrozensus für die Berechnung der Mittelwerte für alle Jahre genutzt, die zur Erstellung der Berufsmerkmale verwendet wurden. Die Daten des Mikrozensus enthalten diese drei Gruppierungsvariablen und die Angabe zur normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit. Diese Arbeitszeitangabe ist nicht ganz unproblematisch, da sie genau genommen nicht die vertragliche, sondern die tatsächliche Arbeitszeit erfasst (Rengers 2015; Holst/Bringmann 2016) und diese in der Regel höher ausfällt als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Wanger 2011: 6). Dadurch könnte die Abgrenzung zwischen Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügigen Erwerbstätigkeiten auf Basis der unterschiedlichen Arbeitszeitmessung verzerrt sein. Eine Angabe zur vertraglichen Arbeitszeit liegt im Mikrozensus nicht vor. Methodische Vergleiche zwischen den Arbeitszeitangaben in verschiedenen Datenquellen haben aufgezeigt, dass die Angaben zur normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit im Mikrozensus tendenziell niedriger ausfallen als z. B. für die direkte Frage nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im SOEP (Rengers/Bringmann/Holst 2015: 23). Darüber hinaus sind die tatsächlichen Arbeitszeiten vor allem für Vollzeitbeschäftigte deutlich höher als die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten; bei regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten sind diese Unterschiede geringer ausgeprägt (Wanger 2011: 6). Somit können Verzerrungen bei der Bestimmung von sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigen, die durch die Imputation der Arbeitszeiten und die Hinzunahme des Mikrozensus bedingt sind, zwar nicht ausgeschlossen werden. Doch vor dem erläuterten Hintergrund und gegeben der Möglichkeit, Mittelwerte für vergleichsweise fein differenzierte Gruppen zu ermitteln, erscheint das Risiko der Verzerrung vertretbar. Erwartungsgemäß ist die durchschnittliche Arbeitszeit für die imputierten Werte deutlich geringer als für Erwerbsepisoden mit gültigen Werten (vgl. Tabelle 6-3).

Tabelle 6-3: Überblick zur Imputation fehlender Werte bei Angaben zur Arbeitszeit

	gültige Werte	fehlende Werte bzw. imputierte Angaben
mean: vertragliche Arbeitszeit	34.25	30.12
SD: vertragliche Arbeitszeit	12.13	11.32
Anteil Teilzeit (Selbsteinschätzung)	29.00	50.55
Anzahl Episoden	72,261	5997

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen.

Um die möglichen Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten bei Männern zu untersuchen, werden Analysen zu Aufstiegen in Leitungspositionen durchgeführt. Es soll ein möglichst breites Verständnis von Aufstiegen in Leitungspositionen angewendet und Führungsaufgaben sollen schon auf unteren und mittleren Leitungsebenen erfasst werden (vgl. dazu Kleinert et al. 2007: 27). Für die Operationalisierung von Leitungstätigkeiten wird die Angaben zu der Frage „Waren bzw. sind Sie bei Ihrer Tätigkeit in einer leitenden Position tätig?“ genutzt und zusätzlich die Angaben zur beruflichen Stellung hinzugezogen (vgl. für ein ähnliches Vorgehen: Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Dämmrich/Blossfeld 2017; Ochsenfeld 2012). Dabei werden die Angaben zur beruflichen Stellung zur Plausibilisierung und Edition der Angaben zu der Frage zur Leitungsposition verwendet und Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben (z. B. Direktor/in, Geschäftsführer/in, Mitglied des Vorstandes) werden durchgehend als Erwerbstätigkeiten mit Leitungsfunktion codiert. Für abhängig Beschäftigte liegen in den Originaldaten für alle Erwerbsepisoden gültige Angaben zu Leitungstätigkeiten vor. Entsprechend dieser Angaben werden alle berücksichtigten Erwerbstätigkeiten binär codiert als Erwerbstätigkeiten mit und ohne Leitungstätigkeiten.

Die Veränderungen in den Erwerbsverläufen sowohl in Bezug auf die vertragliche Arbeitszeit als auch für die Übernahme von Leitungsaufgaben lassen sich unter Rückgriff auf die harmonisierten Episoden der NEPS-Erwachsenenbefragung nur im Zuge von Arbeitsplatzwechseln beobachten. Selbst für die Erwerbstätigkeiten, die im Befragungszeitraum ab 2008 erhoben wurden, wurden zwar die Angaben zur Leitungspositionen, nicht aber die vertragliche Arbeitszeit von Beginn an erfasst. Das jährliche Update für die vertragliche Arbeitszeit wurde erst in der 7. Welle der NEPS-Erwachsenenbefragung ergänzt. Folglich lassen sich Arbeitszeitveränderungen im Laufe eines bestehenden Arbeitsverhältnisses mit den verwendeten Daten selbst unter Rückgriff auf die detaillierteren Angaben zu den Erwerbsepisoden im Erhebungszeitraum nicht abbilden und solche Arbeitszeitveränderungen können in den Analysen nicht berücksichtigt werden. Somit liegt in den Analysen dieses Buchs eine Untererfassung sowohl des Übergangs aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung als auch des Wechsels aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten vor. Befunde aus der Forschung zu Arbeitszeitwünschen deuten darauf hin, dass 55 % der Beschäftigten mit einem Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung

diesen Wunsch über einen Arbeitsplatzwechsel realisieren; bei Arbeitszeitverlängerungen liegt die Realisierungsquote mit einem Arbeitsplatzwechsel sogar bei 66 % (Seifert et al. 2016: 305). Unter der Annahme, dass Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, aber auch der Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten von Männern überwiegend freiwillig erfolgen (vgl. Kapitel 2 und Kapitel 4), bilden die berücksichtigten Übergangsprozesse in den empirischen Analysen dieses Buchs schätzungsweise die Hälfte der Teilzeitübergänge bei Männern ab.

6.2.4 Kontrollmerkmale

In der bisherigen Forschung wurde aufgezeigt, dass bestimmte Individual-, Haushalts- und Beschäftigungsmerkmale für Männer mit einer Selektion in die Teilzeitbeschäftigung einhergehen (vgl. Kapitel 2). Um diese Selektionsprozesse zu berücksichtigen, gehen die entsprechenden Merkmale als Kontrollvariablen in die Analysen ein. Im Folgenden werden zunächst die Kontrollvariablen vorgestellt, die in allen drei empirischen Analysen identisch eingesetzt werden. Danach werden die Kontrollvariablen erläutert, die entweder in einzelnen Analysen abgewandelt oder die nur in einzelnen Analysen eingesetzt wurden.

Eines der zentralen Selektionsmerkmale auf der Individualebene ist das *Qualifikationsniveau*. Da in diesem Buch lediglich die Haupterwerbsphase betrachtet wird, ist die erste Ausbildungsphase für die Männer in der Stichprobe bereits abgeschlossen. Um dennoch weitere Qualifikationsphasen und damit mögliche Veränderungen am Qualifikationsniveau nicht auszuschließen, wird der höchste berufliche Abschluss als zeitveränderliche Variable aufbereitet. Hierfür wird die CASMIN-Klassifikation herangezogen. Da berufliche Ausbildungsabschlüsse im deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige Bedeutung für den Arbeitsmarkterfolg haben (Blossfeld/Mayer 1988; Solga/Konietzka 1999), bilden sie das wesentliche Unterscheidungskriterium für das Qualifikationsniveau und die schulischen allgemeinbildenden Abschlüsse werden dabei nachrangig behandelt. Somit haben Männer ein niedriges Qualifikationsniveau, wenn sie keinen beruflichen Abschluss aufweisen (CASMIN: 1a, 1b, 2b, 2c_gen). Männer, die über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen, haben ein mittleres Qualifikationsniveau (CASMIN: 1c, 2a, 2c_voc) und Männer mit einem Hochschulabschluss sind hochqualifiziert (CASMIN: 3a, 3b). Darüber hinaus gilt die *Berufserfahrung* als Messung für berufsspezifisches Humankapital als eine wichtige Determinante sowohl für Jobwechselprozesse (vgl. Mayer/Carroll 1987; Bender/Konietzka/Sopp 2000) als auch für Aufstiege in Leitungspositionen (vgl. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013). Für die Berufserfahrung wird die Anzahl der Monate summiert, die eine Person seit dem Arbeitsmarkteinstieg erwerbstätig ist. Um zu berücksichtigen, dass durch eine reduzierte Arbeitszeit weniger berufsspezifisches Humankapital akkumuliert wird, geht die Arbeitszeit der ausgeübten Erwerbstätigkeit in die Berechnung des Humankapitals mit ein. Eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden und

mehr hat den Faktor 1; eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 40 Wochenstunden reduziert diesen Faktor um das entsprechende Verhältnis. Auch eine Reihe an Betriebsmerkmalen ist für die Teilzeitbeschäftigung von Männern relevant. Hierzu zählt zunächst die *Betriebsgröße*. Da in der ALWA- und in der NEPS-Befragung unterschiedliche Kategorisierungen der Betriebsgröße eingesetzt wurden, ist es notwendig, diese Angaben zu harmonisieren. Dadurch lässt sich die Betriebsgröße in den Analysen nur einteilen in Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, mit 20 bis unter 200 Beschäftigten und mit 200 und mehr Beschäftigten. Zusätzlich wird kontrolliert, ob es sich um eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst handelt und ob der *Betrieb in West- oder Ostdeutschland* liegt. Da *Erwerbslücken* bis zu 12 Monaten bei den Übergangsprozessen zugelassen werden, wird darüber hinaus in allen Analysen kontrolliert, ob es sich bei jedem Monat um eine tatsächliche Erwerbstätigkeit handelt oder um eine solche Erwerbslücke. Das letzte Merkmal, das in allen drei Analysen identisch ist, ist eine Unterteilung in *Zeitperioden* im Beobachtungszeitraum. Es werden die drei Zeiträume 1993–2000, 2001–2006 und 2007–2015 aufgrund wichtiger politischer Veränderungen unterschieden. So wurde in 2001 das Recht auf Teilzeitarbeit eingeführt (Teilzeit- und Befristungsgesetz); in der Reform von Elterngeld und Elternzeit in 2007 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) wurden zusätzlich Teilzeitrechte von Eltern kleiner Kinder ausgeweitet.

Der Partnerschaftsstatus, die Bildungsrelation innerhalb der Partnerschaft und die Elternschaft hängen ebenfalls mit der Selektion von Männern in die Teilzeitbeschäftigung zusammen. Diese Merkmale werden in den Analysen zu den Teilzeitübergängen in Kapitel 8 und 9 detaillierter umgesetzt als in den Analysen zu den Aufstiegen in Leitungspositionen in Kapitel 10. Für alle Analysen sind die Angaben als zeitveränderliche Variablen aufbereitet. Für *Partnerschaften* liegen in den Daten der NEPS-Erwachsenenbefragung vor allem zuverlässige Längsschnittinformationen vor, wenn sich die Partnerschaft durch einen gemeinsamen Haushalt oder durch eine Heirat auszeichnet. Somit wurde für die Analysen folgendes umgesetzt: Eine Partnerschaft beginnt entweder durch den Zusammenzug mit dem Partner oder der Partnerin in einen gemeinsamen Haushalt oder durch Heirat; eine Partnerschaft endet entweder durch den Auszug aus dem gemeinsamen Haushalt, durch Scheidung oder durch den Tod des Partners oder der Partnerin. Liegt eine so bestimmte Partnerschaft nicht vor, werden Männer als Single bzw. als alleinstehend codiert. Auch für die Partnerschaften wird, wie für die Angaben zum Lebensverlauf, eine ähnliche Datenaufbereitung mittels Episodensplitting vorgenommen, sodass am Ende ein vollständiger und überschneidungsfreier Partnerschaftsverlauf vorliegt. Für diejenigen Männer in einer Partnerschaft wird zusätzlich die Relation des höchsten beruflichen Abschlusses bestimmt (kurz: Bildungsrelation). Hierzu werden zunächst die Angaben zum höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss der Partner/innen analog zum individuellen Qualifikationsniveau in ein niedriges, mittleres und hohes Qualifikationsniveau eingeteilt. Die Angaben der Partner/innen werden in der NEPS-Erwachsenenbefragung weniger

detailliert erfasst und der Ausbildungsabschluss liegt hier nicht nach CASMIN klassifiziert vor. Wie auch schon bei den Männern, haben die Partner/innen ein niedriges Qualifikationsniveau, wenn sie keinen beruflichen Abschluss aufweisen (Missingcode, der anzeigt das kein beruflicher Abschluss erworben wurde). Partner/innen, die über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen, haben ein mittleres Qualifikationsniveau (Abschluss einer Lehre oder Berufsfachschule, Meister/innen und Techniker/innen) und Partner/innen mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss sind hochqualifiziert. Bei diesen Angaben findet sich eine Kategorie „anderer Ausbildungsabschluss", die ca. 5 % in den Originaldaten der NEPS-Erwachsenenbefragung ausmachen und für den sich die Bildungsrelation in der Partnerschaft nicht festlegen lässt. Daher wird dieser Code zusätzlich mit aufgenommen. Alle diese Informationen werden abschließend in einer kombinierten Variable zusammengefasst, die gleichzeitig den Partnerschaftsstatus und die Bildungsrelation innerhalb der Partnerschaft anzeigt. Sie hat insgesamt die folgenden 5 Ausprägungen: Single, Partner/in mit einem niedrigeren, einem gleichen, einem höheren oder mit einem anderen beruflichen Abschluss. Für die Analyse der Aufstiegsprozesse hin zu Leitungspositionen wird lediglich der Partnerschaftsstatus ohne die Bildungsrelation kontrolliert, da hier ein möglichst schlankes Modell realisiert werden soll und die Bildungsrelation für Aufstiegsprozesse zwar nicht irrelevant, aber weniger zentral ist als andere Faktoren im Vergleich zu den Analysen zu den Teilzeitübergängen.

Als weiteres Merkmal der Haushaltskonstellation wird kontrolliert, ob *Kinder unter 18 Jahren im gemeinsamen Haushalt* leben. In den Analysen zu den Aufstiegsprozessen in Kapitel 10 wird die Angabe als binäre Information aufgenommen. In den Analysen zu den Teilzeitübergängen in Kapitel 8 und 9 wird zusätzlich das Alter des jüngsten Kindes hinzugenommen, um zu berücksichtigen, dass Väter kleiner Kinder entweder wegen der Betreuung häufiger in Teilzeit arbeiten oder aufgrund stereotyper Geschlechterrollenzuschreibungen dann gerade seltener in eine Teilzeittätigkeit wechseln. Hier erfolgt die Differenzierung zwischen den Kategorien keine Kinder, jüngstes Kind ist 0–5 Jahre, 6–10 Jahre oder 11–17 Jahre alt.

In den einzelnen Analysen werden teilweise unterschiedliche Merkmale berücksichtigt, um im Sinne von Pfadabhängigkeiten bzw. kumulativen Vorteilen und Nachteilen im Lebensverlauf zu berücksichtigen, dass vorangegangene Ereignisse und Erfahrungen zum einen Teilzeitübergänge und zum anderen Aufstiegsprozesse beeinflussen können. In den Analysen zum Übergang aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung wird als Kontrollvariable mit aufgenommen, ob Männer vor der Vollzeitbeschäftigung *bereits schon einmal Teilzeit gearbeitet* und dadurch möglicherweise eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen erneuten Übergang in die Teilzeitbeschäftigung haben. Zusätzlich dazu wird kontrolliert, ob die aktuelle Vollzeittätigkeit Leitungsaufgaben umfasst, da hiervon ein deutlicher negativer Einfluss auf den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung zu erwarten ist. In den Analysen zum Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit wird der *Erwerbs-*

status vor der Teilzeitbeschäftigung mit aufgenommen, um die Übergangswege der Männer in die Teilzeitarbeit zu kontrollieren. Möglicherweise haben Männer, die vor der Teilzeitbeschäftigung Vollzeit erwerbstätig waren, höhere Wahrscheinlichkeiten für eine Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung. Bei dieser Variable wird zwischen den Kategorien unterschieden: zuvor Vollzeit erwerbstätig, zuvor arbeitslos, zuvor in Bildung/Weiterbildung, zuvor in sonstiger Aktivität. Für die Analysen zum Aufstieg in Leitungspositionen wird als etablierte Kontrollvariable aus der Mobilitätsforschung hingegen die *Nummer des Jobs im Erwerbsverlauf* genutzt, um die individuelle Mobilitätsneigung zu berücksichtigen (z. B. Mayer/Carroll 1987).

Die Analysen zu den Teilzeitübergängen in Kapitel 8 und 9 enthalten darüber hinaus die Informationen, ob mit der Anschlusstätigkeit ein Berufswechsel einhergeht sowie das Alter der Männer als Kontrollvariablen. Als *Berufswechsel* werden Änderungen des 3stelligen Codes der KldB88 definiert, was eine vergleichsweise genaue Operationalisierung darstellt. Denn trotz der erfolgten Zusammenfassungen von Berufen können dadurch Wechsel zwischen Berufen, die dennoch bestimmte Ähnlichkeiten aufweisen, bereits als Berufswechsel gewertet werden. So wird beispielsweise ein Wechsel aus dem Beruf „[873] Real-, Volks-, Sonderschullehrer/innen“ hin zu dem Beruf „[874] Fachschul-, Berufsschul-, Werklehrer/innen“ oder zu dem Beruf „[877] Sonstige Lehrer/innen“ als ein Berufswechsel erfasst. Diese beiden Beispiele kommen im Analysesample für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung einige Male tatsächlich vor. Das führt allerdings dazu, dass die so operationalisierten Berufswechsel in den Analysen in diesem Buch eine hohe Häufigkeit aufweisen. Alternative Operationalisierungen von Berufen und Berufswechseln anhand von übergeordneten Berufsgruppen (2-Steller-Ebene der KldB-88) oder auf Basis von Berufsfeldern (z. B. BIBB-Berufsfelder) könnten dazu genutzt werden, diese sehr genaue Erfassung von Berufswechseln zu vermeiden und dadurch die Anzahl der beobachteten Berufswechsel zu reduzieren. Im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen aber die beruflichen Kontexte und Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitbeschäftigung. Aus diesem Grund wurde für die Abbildung der beruflichen Kontexte eine möglichst detaillierte Definition von Berufen gewählt. Somit dient die Kontrollvariable zum Berufswechsel – inhaltlich gesehen – weniger dazu, die Bedeutung von Berufswechseln im Zuge von Teilzeitübergängen zu untersuchen, sondern sie kontrolliert eher eine Änderung der Berufsmerkmale. Das *Alter* wird in Jahren gemessen und zeitveränderlich aufbereitet. Die Analysen zum Aufstieg in Leitungspositionen enthalten anstelle des Alters die *Geburtskohorte* der Männer in der Einteilung: Geboren vor 1960, 1960–1969, 1970–1979 und 1980–1989. Da die Analyse in Kapitel 8 zum Übergang aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung die Jobwechselprozesse genauer darstellt als die anderen Analysen, werden hier zusätzlich zwei weitere Merkmale kontrolliert, die für den Jobwechsel relevante Einflussgrößen darstellen. Als Proxy für den Migrationshintergrund wird die deutsche gegenüber der nicht-deutschen

Staatsangehörigkeit aufgenommen. Als Indikator für die Chancen auf einen erfolgreichen Jobwechsel wird zusätzlich der *Anteil an Arbeitslosen im Beruf* kontrolliert, der aus den Angaben des Mikrozensus aggregiert wurde.

6.2.5 Zuschnitt der Stichproben und Analyseeinheiten für die einzelnen Untersuchungen

Ausgehend von der Datenbasis, die durch die Edition der Lebens- und Erwerbsverläufe geschaffen wurde, werden für die einzelnen Fragestellungen und Analysen in diesem Buch unterschiedliche Stichproben bestimmt. Alle Stichproben teilen die Gemeinsamkeit, dass die Erwerbsepisoden die Untersuchungseinheiten darstellen und dass sie auf die Erwerbstätigkeiten von Männern beschränkt sind. Außerdem werden in allen Analysen Tätigkeiten im 2. Arbeitsmarkt und sogenannte Ausbildungstätigkeiten wie Volontariate und Referendariate ausgeschlossen und es werden nur Erwerbstätigkeiten berücksichtigt, für die gültige Werte sowohl in den Berufsangaben als auch in allen jeweils verwendeten Kontrollvariablen vorliegen. Die übrigen analysespezifischen Einschränkungen und Details werden im Folgenden erläutert. In Tabelle 6-4 am Ende des Abschnitts sind die Fallzahlen der einzelnen Stichproben in einem Überblick zusammengefasst.

Für die Analysen zum Einfluss beruflicher Gelegenheitsstrukturen auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern in Kapitel 8 umfasst die Stichprobe Vollzeittätigkeiten in abhängiger Beschäftigung. Um den Übergang in Teilzeitbeschäftigung als Jobwechsel adäquat zu modellieren, gehen die einzelnen Jobepisoden in Vollzeit als Analyseeinheiten ein. Die Dauer der Vollzeittätigkeiten wird für die Analysen auf 10 Jahre beschränkt, da in den Daten danach Jobwechsel nur noch vereinzelt stattfinden und kaum noch Übergänge in Teilzeitarbeit beobachtet werden. Dadurch, dass Männer mehrere Jobwechsel vornehmen können und auch berücksichtigt werden soll, dass Männer im Laufe der untersuchten Erwerbsphase mehrfach bzw. wiederholt von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit übergehen können, wird ein *Multiple-Failure-Design* implementiert. Das heißt, die Stichprobe enthält alle beobachteten Vollzeittätigkeiten der einzelnen Männer. Sechs Kontrollvariablen weisen fehlende Werte im Umfang von weniger als 5 % auf. Insgesamt werden durch listenweisen Fallausschluss 7,9 % der Personen-Monate im ursprünglichen Sample ausgeschlossen. Das Analysesample für Kapitel 8 umfasst insgesamt 5.188 Männer und 12.396 Vollzeiterwerbstätigkeiten. Durchschnittlich liegen 2,4 Vollzeittätigkeiten pro Mann vor.

Für die Analysen zum Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten in Kapitel 9 umfasst die Stichprobe nun alle Erwerbstätigkeiten von Männern in Teilzeit. Neben den Teilzeittätigkeiten mit Übergängen aus einer Vollzeittätigkeit werden hier auch Teilzeittätigkeiten berücksichtigt, die Männer auf anderen Übergangswegen aufgenommen haben. Dadurch, dass Teilzeittätigkeiten bei Männern eher selten vorkommen, sind die Fallzahlen für diese Analysen wesentlich kleiner als für die

Analysen in Kapitel 8. Für eine robuste Modellierung des Einflusses der Berufsmerkmale wird für diese Analysen die zusätzliche Einschränkung vorgenommen, dass pro Beruf mindestens 50 Beobachtungen im Sinne von Personenmonaten vorliegen müssen. Mit den Analysen in diesem Kapitel soll für Männer insgesamt die Verweildauer in der Teilzeitbeschäftigung bis zu einem Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung untersucht werden. Daher werden einzelne, aneinander anschließende Teilzeittätigkeiten zu einer durchgehenden Teilzeitepisode zusammengefasst. Die betrachtete Dauer der Teilzeittätigkeiten wird auf 5 Jahre beschränkt, da die Teilzeitphasen von Männern deutlich kürzer ausfallen als die Vollzeittätigkeiten in Kapitel 8. In den Daten werden nach 5 Jahren Teilzeitarbeit kaum noch Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung beobachtet. Durch das Multiple-Failure-Design wird auch in diesen Analysen berücksichtigt, dass Männer wiederholt in Teilzeit arbeiten können. Aufbauend auf dem Ausgangssample für dieses Kapitel weisen 4 Kontrollvariablen fehlende Werte im Umfang von weniger als 7,7 % auf. Insgesamt werden durch listenweisen Fallausschluss 13,3 % der Personen-Monate im ursprünglichen Sample ausgeschlossen. Das Analysesample für Kapitel 9 umfasst insgesamt 679 Männer und 812 zusammengefasste Teilzeitepisoden. Durchschnittlich liegen 1,2 Teilzeittätigkeiten pro Mann vor.

In Kapitel 10 steht der Prozess des Aufstiegs in eine Leitungsposition im Fokus und die Teilzeitbeschäftigung wird in diesen Analysen als Determinante für Aufstiege untersucht. Die Stichprobe für diese Analysen setzt sich aus Erwerbstätigkeiten in abhängiger Beschäftigung ohne Leitungsfunktion zusammen, die entweder in Vollzeit oder in Teilzeit ausgeübt werden. Es soll die Verweildauer in Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion bis zu einem Aufstieg in eine Leitungsposition untersucht werden, daher werden einzelne, aneinander anschließende Erwerbstätigkeiten ohne Leitungsaufgaben zu übergeordneten Episoden zusammengefasst. Technisch bedingt folgt die Stichprobe in diesem Kapitel dem *Single-Failure-Design* und es wird nur die erste übergeordnete Episode von Erwerbstätigkeiten ohne Leitungsfunktion berücksichtigt, wenn Männer mehrere solcher Episoden in dem beschriebenen Analysezeitraum aufweisen (eine genauere Erläuterung dazu erfolgt im nächsten Abschnitt). Dadurch geht ein Großteil von 78 % der vorliegenden Episoden ohne Leitungsfunktion in die Analyse ein. Die Dauer dieser Episoden wird für die Analysen auf 10 Jahre beschränkt. Auch in diesem Fall lassen sich danach nur noch vereinzelt Aufstiege in Leitungspositionen beobachten. Aufbauend auf dem Ausgangssample für Kapitel 10 weisen 6 Kontrollvariablen fehlende Werte im Umfang von weniger als 5 % auf. Insgesamt werden durch listenweisen Fallausschluss 9,5 % der Personen-Monate im Ausgangssample ausgeschlossen. In der finalen Analysestichprobe verbleiben 3.912 Männer und damit auch dieselbe Anzahl an berücksichtigten Erwerbsphasen ohne Leitungsfunktion. In der Stichprobe für diese Analysen sind lediglich 6 % der 257.658 vorliegenden Analysemonate Teilzeittätigkeiten von Männern. Es werden zwar insgesamt 786 Aufstiege in eine Leitungsposition beobachtet, allerdings entfallen davon nur 49 Aufstiege auf Teil-

zeittätigkeiten. Damit sind die Fallzahlen für die Ermittlung der Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten sehr gering.

Tabelle 6-4: Fallzahlen in den Analysestichproben

	Kapitel 8: Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeit-beschäftigung	**Kapitel 9: Übergänge aus Teilzeit- in Vollzeit-beschäftigung**	**Kapitel 10: Karrierenachteile durch Teilzeit-beschäftigung**
Analysemonate vor listenweisem Fallausschluss	645.154	30.882	284.704
Verlust durch listenweisen Fallausschluss	7,9 %	13,3 %	9,5 %
Fallzahlen in den finalen Stichproben:			
N Monate	594.327	26.790	257.658
N Episoden	12.396	812	3.912
N Männer	5.188	679	3.912
N Übergänge	217	204	786
N Berufe	173	93	160
durchschnittliche Anzahl Episoden pro Mann	2,4	1,2	1

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen.

6.3 Methoden und Operationalisierungen der Berufsmerkmale im Analysesample

Für die empirischen Auswertungen zum Einfluss der Berufsmerkmale auf Übergänge im Zuge von Teilzeittätigkeiten von Männern werden in diesem Buch durchgehend Methoden der Ereignisdatenanalyse verwendet. Sowohl deskriptiv als auch mit multivariaten Modellen wird mit der Übergangsrate der sogenannte Hazard geschätzt; das ist die Wahrscheinlichkeit für das Eintreten eines Ereignisses unter der Bedingung, dass das Ereignis bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht stattgefunden hat (Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007: 32). Diese Methoden haben den Vorteil, dass die Zeit, die Personen im Ausgangszustand verbringen, in die Berechnung des Hazards mit einfließt. In der Modellierung wird also berücksichtigt, (1) dass Männer vor dem Übergang in die Teilzeitbeschäftigung eine unterschiedlich lange Dauer in der Vollzeitbeschäftigung aufweisen können, (2) dass sie unterschiedlich lange in Teilzeit erwerbstätig sind, bevor sie in eine Vollzeittätigkeit wechseln und (3) dass sich für Männer die Dauer von Tätigkeiten ohne Leitungsaufgaben vor einem Aufstieg in eine Leitungsposition unterscheiden kann. Dadurch gehen rechtszensierte Beobachtungen in die Berechnung der Übergangsrate mit ein. Das sind also Männer, für die eines dieser drei Ereignisse am Ende des Beobachtungs-

zeitraums noch nicht stattgefunden hat und möglicherweise erst später erfolgt. Als deskriptive Methode werden die kumulierten Hazardraten nach Nelson und Aalen genutzt, die vor allem bei kleinen Fallzahlen zuverlässigere Schätzer liefern als der Kaplan-Meier-Schätzer (vgl. Cleves et al. 2010: 107ff.). Im Unterschied zu den Überlebenskurven geben die kumulierten Hazardraten für jeden Monat an, für wie viele der Analyseeinheiten das untersuchte Ereignis bereits stattgefunden hat. Damit unterstützen sie die inhaltliche Interpretation der Ergebnisse, da der Fokus der Analysen auf dem erfolgreichen Übergang bzw. Wechsel liegt und nicht auf dem erfolgreichen Verbleiben im jeweiligen Ausgangszustand. Für die multivariaten Analysen werden Cox-Proportional-Hazard-Modelle sowie Exponential-Modelle und damit zwei verschiedene Modelle der Ereignisdatenanalyse genutzt. Im Folgenden werden die Wahl dieser Methoden und damit einhergehende Spezifizierungen genauer erläutert.

6.3.1 Auswertungsverfahren für Kapitel 8 und 9: Cox-Proportional-Hazard-Modelle

Für die multivariaten Analysen in Kapitel 8 und 9 zu den Übergängen in die Teilzeitarbeit und aus Teilzeitarbeit heraus wird das Cox-Proportional-Hazard-Modell verwendet (Allison 1984; Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007; Cleves et al. 2010; Rabe-Hesketh/Skrondal 2012). Hierbei handelt es sich um ein semi-parametrisches Schätzverfahren, dass keine Annahmen über den Kurvenverlauf der Hazardrate trifft. Diese Methode eignet sich besonders gut, weil bisher wenig über die Dynamik von Teilzeitübergängen bei Männern bekannt ist. Eine Alternative hierzu kann das Picewise-Constant-Exponential-Modell darstellen, dass zwar einen konstanten Hazard annimmt, diese Annahme aber dadurch lockert, dass der Hazard in festgelegten Zeitintervallen variieren kann (Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007: 116ff.). Klassischerweise wird dieses Modell für die Erklärung der Rückkehr von Frauen in die Erwerbstätigkeit nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen genutzt (z. B. Frodermann/Müller/Abraham 2013; Zoch/Hondralis 2017; Bächmann/Gatermann 2017). In diesem Fall geben rechtliche Vorgaben zum Bezug von Elterngeld und zum Zeitraum für die Jobgarantie im Rahmen der Elternzeit sinnvolle Zeitintervalle vor. Für den Verlauf von Teilzeitübergänge liegen solche sinnvolle Zeitintervalle allerdings nicht vor. Darüber hinaus liefert das Cox-Modell eine Schätzung unter der Annahme, dass die Zeit als ein stetiges Merkmal vorliegt und das betreffende Ereignis jederzeit stattfinden kann. Diese Annahme wird in manchen Studien ebenfalls als Grund für die Verwendung des Picewise-Constant-Exponential-Modells genommen, da z. B. Berufswechsel eher am Ende eines Monats und damit in bestimmten Zeitintervallen stattfinden (vgl. Damelang/Schulz/Vicari 2015; Vicari 2018). Dennoch kann das Konzept der stetigen Zeit im Cox-Modell als angemessen angesehen werden, wenn die Zeiteinheiten in einer Analyse ausreichend klein sind (Rabe-Hesketh/Skrondal 2012: 797). Im Vergleich

zu anderen Datensätzen, die Messungen nur auf Jahresbasis oder in noch größeren Zeitintervallen ermöglichen, können monatsgenaue Datumsangaben als recht genaue Zeiteinheiten angesehen werden. Entsprechend wird das Cox-Modell in Analysen mit monatsgenauen Datumsangaben auch häufig für arbeitsmarktbezogene Übergangsprozesse angewendet (z. B. Hägglund/Bächmann 2017; Sacchi/Kriesi/Buchmann 2016; Grunow/Aisenbrey/Evertsson 2011).

Modellierung der Datenstruktur: das Multiple-Failure-Design und die Berufsebene

Die Cox-Modelle auf Monatsbasis in den Kapitel 8 und 9 werden mit geclusterten Standardfehlern auf Personenebene geschätzt, da Männer im Beobachtungszeitraum mehrmals entweder eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung innehaben und entsprechend die betreffenden Übergänge häufiger als einmal aufweisen können (Cleves 1999). Gleichzeitig soll bei den Analysen mit der Individual- und der Berufsebene die hierarchische Datenstruktur berücksichtigt werden. In der aktuellen arbeitsmarktsoziologischen Forschung zur Bedeutung von Berufsmerkmalen hat sich hierfür unter anderem die Schätzung von Modellen mit geclusterten Standardfehlern auf Ebene von Berufen etabliert und wird insbesondere für Ereignisdatenanalysen angewendet (z. B. Haupt 2012; Damelang/Schulz/Vicari 2015; Leuze/Strauß 2016; Bächmann/Gatermann 2017). Um die Mehrebenenstruktur durch die Berufsebene zu berücksichtigen, wird der 3Steller der KlbB88 als Stratifizierungsvariable in die Modelle aufgenommen. Im Unterschied zur Clusterung lässt die Stratifizierung nach Berufen in den Modellen zu, dass sich die Baseline-Hazardrate zwischen Berufen unterscheiden kann und nicht proportional verlaufen muss; die Berufsmerkmale in unterschiedlichen Berufen haben aber denselben Effekt auf die Übergangsraten (König/Jäckle/Wenzelburger 2014). Dieses Vorgehen erlaubt somit in der Modellierung, dass berufsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Verläufe von vollzeittätigen Männern bis zum Übergang in Teilzeitbeschäftigung sowie bei teilzeittätigen Männern bis zum Wechsel in eine Vollzeittätigkeit vorliegen können.

Modellannahmen und Operationalisierung der Berufsmerkmale in den Analysen

Die Proportionalitätsannahme der Cox-Modelle wurde mittels Schönfeld-Residuenanalyse überprüft (vgl. Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007; Cleves et al. 2010). Die Residuenanalyse wurde insgesamt für die unterschiedlichen Operationalisierungsmöglichkeiten der beruflichen Arbeitszeitmerkmale als Quintile, Terzile und metrische Variablen durchgeführt. Bislang wurden diese Merkmale primär als metrische Variablen untersucht (z. B. Leuze/Strauß 2016). Da diese Variablen allerdings sehr schiefe Verteilungen aufweisen (vgl. Kapitel 7), wird eine kategoriale Einteilung der Berufsmerkmale in dieser Arbeit bevorzugt. Dadurch lässt sich besser ermitteln, ob der Einfluss der Berufsmerkmale allgemein und

linear vorliegt oder ob möglicherweise nur von bestimmten Bereichen der Verteilung der Berufsmerkmale ein Einfluss auf die Teilzeitübergänge ausgeht. Da für diese Merkmale zudem keine etablierte Kategorisierung wie für die Geschlechterkomposition existiert, wurde die Wahl der Operationalisierung für die beruflichen Arbeitszeitmerkmale auf Basis der Residuenanalyse getroffen.

Für die Analysen in Kapitel 8 zum Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung liegen für die Quintil-Operationalisierung die besseren Ergebnisse der Schönfeld-Residuenanalyse vor. Das heißt, hier zeigt sich zum einen, dass eine Bestätigung für die Proportionalitätsannahme für das Gesamtmodell vorliegt, und zum anderen, dass auf der Ebene der Variablen nur der Berufswechsel als einziges Merkmal die Proportionalitätsannahme verletzt. Daher wurde für den Berufswechsel ein Interaktionsterm mit der Verweildauer aufgenommen (siehe für das gleiche Vorgehen z. B. Hägglund/Bächmann 2017; Sacchi/Kriesi/Buchmann 2016). Nach dieser Anpassung liegen keine weiteren Verletzungen der Proportionalitätsannahme vor. Die Quintil-Gruppen für die beruflichen Arbeitszeitmerkmale sind für diese Analysen ausreichend besetzt. Dies trifft für die Fallzahlen im Allgemeinen zu (vgl. Kapitel 8), aber auch für die beobachteten Übergänge in Teilzeitbeschäftigung; d. h. in allen Quintil-Kategorien liegen mehr als 30 Beobachtungen vor und für alle Kategorien liegen die relativen Häufigkeiten über 5 %.

Für die Analysen in Kapitel 9 zum Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten liegen hingegen für die Terzil-Operationalisierung die besseren Ergebnisse der Schönfeld-Residuenanalyse im Sinne der eben erläuterten Kriterien vor. Dies hängt mit den Selektionsprozessen in die Teilzeitbeschäftigung zusammen. Darüber hinaus stehen für die Analysen in Kapitel 9 deutlich kleinere Fallzahlen zur Verfügung und dadurch liegt nicht für alle Arbeitszeitmerkmale eine ausreichende Besetzung der einzelnen Kategorien für die Quintil-Operationalisierung vor. Dies trifft nur für die Operationalisierung der Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm in Berufen zu. Für die Messung der beruflichen Präsenznorm ist die Zellbesetzung in der Terzil-Operationalisierung dennoch nicht ausreichend; daher geht dieses Berufsmerkmal als metrische Variable in die Berechnung mit ein. Hinzu kommt, dass eine Verletzung der Proportionalitätsannahme dieser Variable vorliegt. Daher wird in den Cox-Modellen für Kapitel 9 ein Interaktionsterm mit der Verweildauer für den Arbeitsort aufgenommen. Um die Robustheit der Ergebnisse zu prüfen, werden die passenden alternativen Operationalisierungen für die Arbeitszeitmerkmale im Rahmen der Sensitivitätsanalysen für Kapitel 8 und 9 berücksichtigt.

Ergebnisdarstellung und Interpretationslogik bei Cox-Modellen

Ausgehend von einem geringen Kenntnisstand zur Dynamik der Teilzeitbeschäftigung von Männern wurde das Cox-Modell gewählt, um die untersuchten Übergangsprozesse so adäquat wie möglich abzubilden. Da es mit wenigen Modellannahmen auskommt geht damit allerdings einher, dass keine Basisrate geschätzt und auch keine Regressionskonstante berechnet wird (Allison 1984; Blossfeld/

Golsch/Rohwer 2007; Cleves et al. 2010; Rabe-Hesketh/Skrondal 2012). Hinzu kommt, dass durch die Stratifizierung nach Berufen im Modell keine allgemeine Basisrate, sondern für jeden Beruf separate Basisraten im Modell angenommen werden. Aufgrund dessen lässt sich mit den verwendeten Cox-Modellen nicht bestimmen, wie hoch die Übergangsrate für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung oder für den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten im Allgemeinen ist. Die verwendeten Cox-Modelle liefern aber sehr wohl Ergebnisse dazu, wie sich der Hazard für Männer in Bezug auf bestimmte Einflussgrößen wie die Berufsmerkmale unterscheiden. Diese Ergebnisse lassen sich entweder als Koeffizienten oder als Hazard Ratios darstellen. Koeffizienten geben die *Veränderung* des logarithmierten Hazards z. B. für den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung an, wenn die unabhängige Variable um eine Einheit ansteigt (Rabe-Hesketh/Skrondal 2012: 805; Cleves et al. 2010: 130). Die Hazard Ratios geben den Effekt der unabhängigen Variablen als Chancen- bzw. *Risikoverhältnis* an; d. h. sie geben für Personen mit dem interessierenden Merkmal den prozentualen Unterschied in der Übergangswahrscheinlichkeit im Vergleich zu Personen ohne das interessierende Merkmal als Referenzgruppe an (ebd.). Somit geben Hazard Ratios die Effekte im Sinne einer multiplikativen Skala wieder und nicht im Sinne einer additiven Logik (vgl. Buis 2010; Long/Freese 2014).

In der Literatur steht die Nutzung von Koeffizienten und Hazard Ratios für die Ergebnisdarstellung aus logistischen Regressionsmodellen, denen auch die Cox-Modelle zuzurechnen sind, in der Kritik und es wird die Darstellung von Ergebnissen als *Average Marginal Effect*s empfohlen (kurz: AME, hierzu z. B. Mood 2010; Auspurg/Hinz 2011; Best/Wolf 2012; Breen/Karlson/Holm 2018). Der Interpretation von AMEs liegt allerdings eine additive Logik zugrunde (vgl. Buis 2010; Long/Freese 2014). Aufgrund der beschriebenen Besonderheiten des Cox-Modells können zwar AMEs berechnet werden, die auf dieser Modellschätzung aufbauen. Anders als bei binären oder multinominalen logistischen Regressionen wird bei Cox-Modellen allerdings nicht die marginale Veränderung für die Wahrscheinlichkeit bestimmt, dass das interessierende Merkmal der abhängigen Variablen auftritt (vgl. Best/Wolf 2012: 383; Breen/Karlson/Holm 2018: 48; Williams 2012: 325). Bedingt durch die Logik des Cox-Modells – maßgeblich durch die fehlende Basisrate in der Modellschätzung – geben die im Softwarepaket stata zur Verfügung stehenden Prozeduren für die Berechnung von AMEs mit dem margins-Ado in dem Fall die marginale Veränderung des Hazard Ratios bzw. der Koeffizienten an (StataCorp 2015: 122). Dadurch wird die *marginale Veränderung von Unterschieden* berechnet und eben nicht die *marginale Veränderung der Übergangswahrscheinlichkeit*. Dies verbessert die Interpretierbarkeit der Ergebnisse des Cox-Modells in keiner Weise. Die darauf aufbauenden grafischen Darstellungen von AMEs oder vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten sind bei Cox-Modellen ebenso wenig hilfreich. Ausgehend von der Kritik an der Ergebnisdarstellung zu logistischen Regressionen wird in der Literatur aber auch diskutiert, dass sich Hazard Ratios bei

bestimmten Fragestellungen für eine inhaltliche Interpretation dennoch gut eignen können. Dies sind vornehmlich Fragestellungen zu Chancenungleichheiten und daher Fragen, die auf eine Einschätzung dazu abzielen, wie wahrscheinlich es ist, dass das untersuchte Ereignis eintritt und welche Rahmenbedingungen diese Wahrscheinlichkeit beeinflussen können (Buis 2016). Hazard Ratios eignen sich zur Ergebnisdarstellung und für eine zielführende Interpretation hingegen weniger gut, wenn eine latente individuelle Neigung für bestimmte Übergänge untersucht werden soll (ebd.). Da es sich insbesondere bei den Forschungsfragen zu den Teilzeitübergängen in Kapitel 8 und 9 um Fragestellungen zu Chancenungleichheiten handelt und die beruflichen Rahmenbedingungen als Determinanten der untersuchten Übergänge im Fokus stehen, werden die Ergebnisse dieser Analysen daher anhand von Hazard Ratios inhaltlich interpretiert.

In den empirischen Analysen der Kapitel 8 und 9 wird ein schrittweiser Modellaufbau genutzt, um den Einfluss der Berufsmerkmale auf die Teilzeitübergänge von Männern genauer zu untersuchen. Da für die verwendeten Cox-Modelle keine AMEs berechnet werden können, lassen sich im Modellvergleich lediglich die Richtung und die statistische Signifikanz der ermittelten Schätzer interpretieren (vgl. Best/Wolf 2012; Mood 2010; Auspurg/Hinz 2011; Buis 2016). Um diese Veränderungen im Modellvergleich leichter zu erfassen, sind in den Regressionstabellen die Koeffizienten dargestellt. Die Koeffizienten als Veränderung des logarithmierten Hazards lassen an sich keine direkte inhaltliche und intuitive Interpretation zum Einfluss der Berufsmerkmale zu. Nach dem schrittweisen Modellaufbau werden daher abschließend nur die Modellergebnisse des vollständigen Modells als Hazard Ratios grafisch veranschaulicht und für die inhaltliche Interpretation in Kapitel 8 und 9 genutzt.

6.3.2 Auswertungsverfahren für Kapitel 10: Exponential-Modelle

In den Analysen von Kapitel 10 geht es darum, zu ermitteln, ob Männer durch eine Teilzeitbeschäftigung Nachteile beim Aufstieg in Leitungspositionen erfahren und wie hoch diese Nachteile ausfallen. Da für diese Analyse auch untersucht werden soll, ob sich die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit durch die Berücksichtigung von beruflichen Gelegenheitsstrukturen erklären lassen, wird eine Mediationsanalyse angestrebt. Hierfür werden nun in der Tat AMEs benötigt, um durch einen schrittweisen Modellaufbau und Modellvergleich entsprechende Aussagen treffen zu können. Für die multivariaten Analysen zu dieser Fragestellung werden das parametrische und zeitdiskrete Exponentialmodell genutzt (Allison 1984; Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007; Cleves et al. 2010; Rabe-Hesketh/Skrondal 2012). Da in der Stichprobe generell die Fallzahlen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern und insbesondere für die beobachteten Aufstiege in Leitungspositionen sehr gering sind, wird für eine möglichst robuste Schätzung der Teilzeit-Penalty unter diesen Umständen ein Modell angestrebt, das nur die wichtigsten Kontrollvariablen ent-

hält. Für diese Analysen werden keine Picewise-Constant-Exponential-Modelle genutzt, um zusätzliche Dummys für die Einteilung der Prozesszeit in Zeitintervalle zu vermeiden. Längsschnittanalysen nehmen in der Regel den Arbeitsmarkteinstieg als einheitlichen Startpunkt für die Untersuchung von Mobilitäts- und Aufstiegsprozessen (z. B. Kurz/Hillmert/Grunow 2006; Hillmert 2011; Mayer/Grunow/Nitsche 2010; Damelang/Schulz/Vicari 2015). Aus diesen Studien ist bekannt, dass ein Großteil der Arbeitsplatz- und Berufsmobilität eher am Beginn des Erwerbsverlaufs stattfindet und mit der fortschreitenden Zeit, die Personen im Arbeitsmarkt verbringen, eher abnimmt. Aufgrund der zentralen Designentscheidungen in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung kann dieser Zuschnitt für die Analysen zum Aufstieg in Leitungspositionen in diesem Buch nicht adaptiert werden. Es lassen sich lediglich die Erwerbstätigkeiten ohne Leitungsfunktion beobachten, die im Zeitraum von 1992 bis 2015 und für die Altersspanne zwischen 20 und 55 Jahren vorliegen. Dadurch befinden sich die Männer in dieser Stichprobe an teilweise sehr unterschiedlichen Punkten in ihrer Erwerbskarriere und es ist anzunehmen, dass der Verlauf bis zum Erreichen einer Leitungsposition insgesamt weniger dynamisch ausfällt als bei der systematischen Betrachtung von Berufseinstiegsprozessen (vgl. Leuze 2010).

Da die Stratifizierung nach Berufen im Exponential-Modell ebenfalls einzelne Berufsdummys im Modell ergänzen würde, wird die Mehrebenenstruktur in den Daten für diese Analysen mit einer Clusterung anhand der 3Steller der KlbB88 umgesetzt. Dadurch ist es allerdings notwendig, die beobachteten Episoden auf jeweils eine Episode pro Person zu reduzieren, da regulär nur eine Clusterungsebene in den stata-Ados zugelassen wird. Eine graphische Überprüfung der logarithmierten Kaplan-Meier-Schätzer vorab bestätigt, dass eine konstante Hazardfunktion für die Aufstiege in Leitungspositionen vorliegt, wie sie im Exponential-Modell angenommen wird (vgl. Hamilton 2013: 300). In diesen Analysen wird die metrische Operationalisierung aller Berufsmerkmale genutzt, um möglichst wenige Variablen bzw. Kategorien ins Modell aufzunehmen. Die Ergebnisse dieser Analysen werden in den Tabellen als AMEs ausgewiesen. Es werden Abbildungen zu den vorhergesagten Übergangsraten für die unterschiedlichen Ausprägungen der metrischen Berufsmerkmale ergänzt, um den Einfluss dieser abhängigen Variablen entlang ihres Wertespektrums zu verdeutlichen (vgl. hierzu Best/Wolf 2012: 388). Tabelle 6-5 gibt abschließend einen Überblick zu den wichtigsten methodischen Entscheidungen für die empirischen Analysen in diesem Buch.

Tabelle 6-5: Überblick zu zentralen Designentscheidungen für die einzelnen Analysen

	Kapitel 8: Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeit-beschäftigung	**Kapitel 9: Übergänge aus Teilzeit- in Vollzeit-beschäftigung**	**Kapitel 10: Karrierenachteile durch Teilzeit-beschäftigung**
Sample	abhängig beschäftigte Männer in Vollzeit-tätigkeiten	alle erwerbstätigen Männer in Teilzeit-tätigkeiten	abhängig beschäftigte Männer in Tätigkeiten ohne Leitungsaufgaben in Teilzeit und in Vollzeit
Analyseeinheiten	einzelne Jobepisoden in Vollzeit	zusammengefasste Teilzeitphasen als Episode	zusammengefasste Erwerbsphasen ohne Leitungstätigkeiten als Episode
abhängige Variable	Wechsel in eine Teilzeittätigkeit	Wechsel in eine Vollzeittätigkeit	Wechsel in eine Tätigkeit mit Leitungsaufgaben
Datenstruktur	Multiple Failure Design	Multiple Failure Design	Single Failure Design
Unabhängige Variablen:			Teilzeitbeschäftigung
Geschlechter-komposition	Kategorial: frauen-dominierte, gemischte, männerdominierte Berufe	Kategorial: frauen-dominierte, gemischte, männerdominierte Berufe	metrisch, z-standardisiert
Vollzeitanteil im Beruf	Kategorial: Quintile	Kategorial: Terzile	metrisch, z-standardisiert
Anteil Mehrarbeit im Beruf	Kategorial: Quintile	Kategorial: Terzile	metrisch, z-standardisiert
Anteil ohne Heim-arbeit im Beruf	Kategorial: Quintile	metrisch, z-standardisiert	metrisch, z-standardisiert
Methoden	Cox-Proportional-Hazard-Modelle, stratifiziert für Berufe	Cox-Proportional-Hazard-Modelle, stratifiziert für Berufe	Exponential-Modelle, geclustert über Berufe

6.3.3 Korrelationen der Berufsmerkmale in den Analysesamples

Abschließend sollen die Zusammenhänge zwischen den verwendeten Berufsmerkmalen in ihrer jeweiligen Operationalisierung in den einzelnen Analysesamples überprüft werden (die Zusammenhangsmaße sind in Tabelle A-2 im Online-Anhang ausgewiesen). Insgesamt zeigen sich in den Analysesamples ähnliche Zusammenhänge wie bereits im Berufssample – und damit weitgehend mittlere Assoziationen (vgl. Tabelle 6-2). Die Korrelation zwischen der Geschlechterkomposition und dem Vollzeitanteil im Beruf ist für die Analysen zu den Teilzeitübergängen in Kapitel 8 und 9 etwas geringer als im Berufssample. Allerdings zeigt sich ein etwas stärkerer Zusammenhang zwischen dem Anteil an Mehrarbeit und dem Anteil an Erwerbstätigen ohne Heimarbeit im Beruf, der aber immer noch auf einem mittleren Assoziationsniveau liegt. Für die Analysen zum Aufstieg in Leitungspositionen liegt darüber hinaus ein starker Zusammenhang zwischen dem Männeranteil und dem Vollzeitanteil im Beruf vor.[25] Aufgrund der möglichen Multikollinearität sind die Ergebnisse des vollständigen Modells in Kapitel 10, das alle Berufsvariablen enthält, mit einer gewissen Unsicherheit belegt, was entsprechend bei der Interpretation berücksichtigt werden muss. Dies kann durch den schrittweisen Modellaufbau unterstützt werden, indem alle Berufsvariablen einzeln ins Modell aufgenommen werden.

[25] Die Berechnung des Variance Inflation Factors wäre eine Möglichkeit, um Multikollinearität im Analysemodell zu überprüfen. Aufgrund der verwendeten Stata-Ados für die Berechnung der Ereignisdatenmodelle ließ sich das allerdings für die Analysen in diesem Buch nicht mit einem vertretbaren Aufwand umsetzen.

7 Deskriptive Befunde zu Teilzeitquoten, Berufsmerkmalen und Teilzeitübergängen von Männern in der Haupterwerbsphase

Für die empirischen Analysen in diesem Buch stellt sich eine Reihe deskriptiver Fragen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern und zu den Berufsmerkmalen, zu denen im Stand der Forschung bisher nur punktuelle oder nicht ausreichend differenzierte Befunde vorliegen. Ziel dieses Kapitels ist es daher, diese Lücken ein Stück weit zu schließen und einen geeigneten Referenzrahmen für die Analysen in den nachfolgenden Kapiteln zu schaffen. Die Befunde dieses Kapitels dienen unter anderem dazu, die Implikationen der getroffenen Designentscheidungen für die nachfolgenden Kapitel zu eruieren.[26] Sie ermöglichen, die Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen den Berufsstrukturen und der Teilzeitbeschäftigung von Männern im Lebensverlauf insgesamt besser bewerten und adäquate Schlussfolgerungen daraus ziehen zu können. Die deskriptiven Befunde dieses Kapitels gehen aber auch darüber hinaus und liefern erstmals eine genauere Beschreibung zur Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase.

In Abschnitt 7.1 steht zunächst die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit von Männern in der Haupterwerbsphase im Vordergrund. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung für diese Gruppe von Männern wird anhand der Teilzeitquoten seit dem Beginn der 1990er Jahren vorgestellt; dabei wird nach der Form der Teilzeitarbeit differenziert. In Abschnitt 7.2 liegt der Fokus ausschließlich auf der Berufsebene. Es wird aufgezeigt, wie sich berufsspezifische Teilzeitquoten von Männern in der Haupterwerbsphase, die berufliche Geschlechterkomposition und die beruflichen Arbeitszeitarrangements im Analysezeitraum entwickelt haben. Darüber hinaus werden die deskriptiven Zusammenhänge zwischen berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern und den übrigen Berufsmerkmalen erläutert. Abschnitt 7.3 widmet sich dann der Längsschnittperspektive auf die Teilzeitbeschäftigung. Es werden typische Übergangswege sowohl in die Teilzeitarbeit hinein als auch im Anschluss an Teilzeittätigkeiten für Männer in der Haupterwerbsphase identifiziert. Zusätzlich werden die Beschäftigungsmerkmale und die soziodemografischen Merkmale dieser teilzeittätigen Männer dahingehend untersucht, ob sich eine gewisse Heterogenität bedingt durch die unterschiedlichen Übergangswege in die Teilzeitarbeit zeigt.

[26] Hierzu zählen vor allem die Einschränkung auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und auf die Untersuchungspopulation zwischen dem Arbeitsmarkteintritt und dem Alter von 55 Jahren. Für die Analysen zu den Übergängen in die Teilzeitbeschäftigung kommt zusätzlich die Einschränkung auf Übergänge von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten hinzu.

Abschnitt 7.4 fasst abschließend die Ergebnisse des Kapitels zusammen und diskutiert deren Implikationen für die Analysen der nachfolgenden Kapitel.

7.1 Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase differenziert nach Teilzeitform zwischen 1993 und 2012

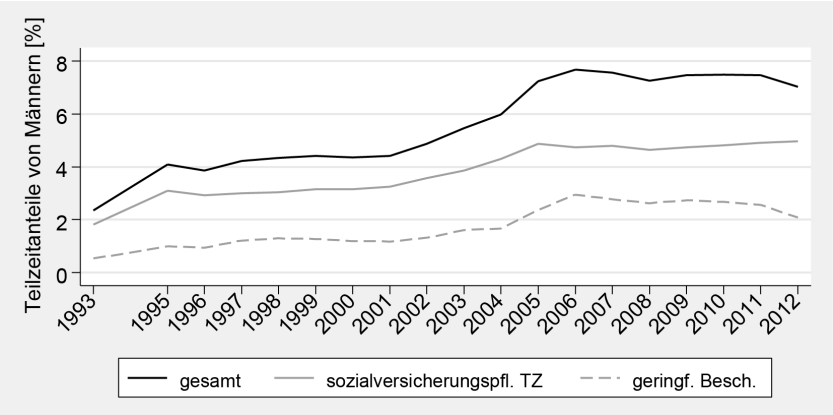
Eine Designentscheidung für die empirischen Analysen besteht darin, dass die Untersuchungspopulation auf Männer in der Lebensphase zwischen dem Arbeitsmarkteintritt und dem Alter von 55 Jahren eingegrenzt ist. Auch wenn das insgesamt die größte Gruppe innerhalb der Teilzeitbeschäftigung von Männern darstellt, so kommt Teilzeitarbeit bei Männern in der Haupterwerbsphase – ausgedrückt in relativen Häufigkeiten – seltener vor als zu Beginn und am Ende des Erwerbslebens; diese Tendenz hat sich mit dem langsamen Anstieg der Teilzeitarbeit bei Männern bislang nicht verändert (Wanger 2011; Delsen 1998). In diesem Abschnitt soll dargestellt werden, wie sich die Teilzeitquote für diese spezielle Gruppe seit den 1990er Jahren entwickelt hat. Dies ermöglicht einen Abgleich mit den bekannten Teilzeitquoten aus dem Forschungsstand, die in der Regel auf alle erwerbstätigen Männer im Alter von 15 bis 65 Jahren bezogen sind. Auf dieser Grundlage lässt sich einschätzen, ob eventuell Besonderheiten oder Abweichungen in der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase vorliegen. Eine weitere Designentscheidungen besteht in der Fokussierung auf sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten. Um zu ermitteln, welchen Stellenwert die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gegenüber geringfügiger Beschäftigung für Männer in der Haupterwerbsphase hat, wird in der Trendbetrachtung zwischen diesen beiden Formen der Teilzeitarbeit differenziert.

Als Datengrundlage für die Auswertungen werden in diesem Abschnitt die Scientific-Use-Files des Mikrozensus für die Jahre 1993 und 1995 bis 2012 genutzt. Für die Ermittlung der Teilzeitquoten auf Individualebene wurden erwerbstätige Männer im Alter zwischen 20 und 55 Jahren berücksichtigt, die sich nicht in einem allgemeinbildenden oder beruflichen Ausbildungsverhältnis befinden. Somit wurden die Teilzeitquoten in diesem Abschnitt direkt aus den Individualdaten des Mikrozensus ohne Berufsaggregation ermittelt, um die Vergleichbarkeit zu Studien aus dem Forschungsstand zu gewährleisten.

Abbildung 7-1 zeigt die gesamte Teilzeitquote, die Quoten sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeiten und geringfügiger Beschäftigung bei Männern in der Haupterwerbsphase für die Zeit von 1993 bis 2012. In dieser Trendbetrachtung wird deutlich, dass die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung durchgehend die dominante Teilzeitform darstellt und dass sie im Zeitverlauf angestiegen ist. Sie nimmt von 1,8 % im Jahr 1993 auf 5,0 % im Jahr 2012 in einem langsamen Verlauf zu. Abschnittsweise sind kleinere Schübe im Anstieg zu erkennen, die sich mit eher stagnierenden Phasen abwechseln. Demgegenüber hat die geringfügige

Beschäftigung für Männer in der Haupterwerbsphase im Jahr 1993 einen sehr geringen Anteil von 0,5 %, der bis 2012 mit ähnlichen Schüben auf 2,0 % ansteigt. Die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung macht gegenüber geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach wie vor einen Großteil der Teilzeittätigkeiten für Männer in der Haupterwerbsphase aus. Im Jahr 1993 sind ca. 77 % der Teilzeittätigkeiten dieser Männer reguläre Beschäftigungsverhältnisse und in 2012 sind es immer noch ca. 70 %. Das hier ermittelte Verhältnis von regulären und geringfügigen Teilzeittätigkeiten stimmt weitgehend mit den Ergebnissen aus bisherigen Studien überein. Brenke (2011: 9) berichtet zwar über ein halbwegs gleiches Verhältnis beider Teilzeitformen für alle Männer im erwerbsfähigen Alter, doch gleichzeitig liegt in dem Verhältnis eine deutliche Altersdifferenzierung vor. Geringfügige Teilzeittätigkeiten sind bei Männern unter 25 Jahren und über 60 Jahren deutlich häufiger als in den Altersgruppen dazwischen (Wanger 2011: 4). Auffällig an der Entwicklung beider Teilzeitformen für Männer in der Haupterwerbsphase ist, dass sie – ähnlich wie bei der Teilzeitbeschäftigung von Frauen – seit ca. 2007 stagniert und nicht weiter zunimmt – wie bei der Betrachtung aller Männer im erwerbsfähigen Alter (Hobler/Pfahl/Spitznagel 2021).

Abbildung 7-1: Die Entwicklung der differenzierten Teilzeitquoten von Männern in der Haupterwerbsphase, 1993–2012



Daten: Individualdaten, Mikrozensus 1993–2012, gewichtete Angaben, eigene Berechnungen

Die gesamte Teilzeitquote der Männer in der Haupterwerbsphase in Abbildung 7-1 lässt sich gut mit den Teilzeitquoten aus anderen Untersuchungen vergleichen, die für alle erwerbstätigen Männern im Alter von 15 bis 65 Jahren ermittelt wurden. Die gesamte Teilzeitquote für Männer in der Haupterwerbsphase liegt im Jahr 1993 bei 2,3 %. Damit entspricht sie den ermittelten Teilzeitquoten für alle Männer im erwerbsfähigen Alter aus anderen Untersuchungen, die ebenfalls auf Daten des

Mikrozensus bzw. des Statistischen Bundesamtes beruhen (für 1993: 2,3 % in ebd.; 2,5 % in OECD 2022). Im Jahr 2000 sind die Unterschiede in den Teilzeitquoten zwischen diesen Untersuchungspopulationen noch sehr gering (4,4 % für Männer in der Haupterwerbsphase gegenüber 4,8 % in Hobler/Pfahl/Spitznagel 2021 und OECD 2020). Im Jahr 2006 erreicht die gesamte Teilzeitquote von Männern in der Haupterwerbsphase bei 7,7 % ihr Maximum für den Untersuchungszeitraum. In den bisherigen Untersuchungen liegt die Teilzeitquote für alle Männer in 2006 teilweise schon etwas höher (8,8 % in ebd.; 7,6 % in OECD 2020). Im Jahr 2012 fällt die Teilzeitquote für Männer in der Haupterwerbsphase mit 7,0 % deutlich geringer aus als in anderen Untersuchungen (9,9 % in Hobler/Pfahl/Spitznagel 2021; 8,6 % in OECD 2020). Dieser Vergleich der Trends verdeutlicht, dass sich die allgemeine Teilzeitquote für Männer in der Haupterwerbsphase in den 1990er Jahren kaum von der Teilzeitquote für alle Männer im Alter von 15–65 Jahren unterscheidet. Erst seit Mitte der 2000er Jahre fällt die Teilzeitquote für Männer in der Haupterwerbsphase erwartungsgemäß niedriger aus. Historisch gesehen kommen Teilzeittätigkeiten bei Männern in der Haupterwerbsphase also nicht durchgehend seltener vor als in den Randphasen des Erwerbsverlaufs. Diese Unterschiede können dahingehend gedeutet werden, dass Teilzeittätigkeiten für Männer in den beiden Randphasen des Erwerbsverlaufs seit den 2000er Jahren stärker angestiegen sind als für Männer in der Haupterwerbsphase. Möglicherweise geht die langsame Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung bei Männern also damit einher, dass die Verteilung zwischen den Lebensphasen ungleicher wird. Insofern ist das ein interessanter Befund, an den die zukünftige Forschung mit einer genaueren Untersuchung anknüpfen könnte. Zusammengefasst kann der Fokus der weiteren empirischen Analysen auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als dominante Teilzeitform für Männer in der Haupterwerbsphase als angemessen angesehen werden. Alle weiteren Auswertungen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf diese Teilzeitform bei Männern in der Haupterwerbsphase.

7.2 Die berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern, die berufliche Geschlechterkomposition und die beruflichen Arbeitszeitarrangements zwischen 1993 und 2012

Im Folgenden geht es zum einen um die berufsspezifischen Anteile an sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase (kurz: berufsspezifische Teilzeitquoten von Männern) und zum anderen um die Berufsmerkmale, die später als abhängige Variablen in die Analysen eingehen. In der Literatur werden die Geschlechterkomposition und die Arbeitszeitarrangements als Berufsmerkmale üblicherweise auf Basis aller Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter generiert (z. B. Stuth/Hennig/Allmendinger 2009; Hägglund/Bächmann 2017; Hondralis/Buchholz 2017; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015; Leuze/Strauß 2016; Damelang/Ebensperger 2020). Für die empirischen Analysen

in diesem Buch wurden diese Berufsmerkmale hingegen auf der Basis von Personen in der Haupterwerbsphase aggregiert. Um die Implikationen der getroffenen Designentscheidungen auch für die Berufsmerkmale zu eruieren, erfolgt in diesem Abschnitt eine Deskription auf der Berufsebene zu den folgenden Fragen: Wie haben sich die berufliche Geschlechterkomposition und berufliche Arbeitszeitarrangements für die Untersuchungspopulation zwischen 1993 und 2012 entwickelt? Welche Zusammenhänge zeigen sich zwischen den Berufsmerkmalen und dem Teilzeitanteil von Männern im Beruf?

Die Datengrundlage für die Auswertungen in diesem Abschnitt ist durchgehend das generierte Berufssample aus den Daten des Mikrozensus von 1993 bis 2012. Insgesamt gehen 3.363 Berufe-Jahre als Beobachtungen in die Auswertungen ein; diese setzen sich aus 177 Berufen für 19 Beobachtungsjahre zusammen. Die Darstellung der berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern und der anderen Berufsmerkmale erfolgt ohne Gewichtung nach Berufsgröße, um die Verteilungen der Merkmale über die Berufe zu verdeutlichen und nicht die Verteilungen über Personen. Die Deskriptionen werden in diesem Abschnitt für die metrische Operationalisierung aller Berufsmerkmale dargestellt, um die Entwicklung der einzelnen Berufsmerkmale genauer darzustellen und auch um die bivariaten Zusammenhänge zwischen den Berufsmerkmalen besser zu veranschaulichen. Die berufliche Geschlechterkomposition wird anhand des Männeranteils im Beruf gemessen. Für die beruflichen Arbeitszeitarrangements werden der Anteil an Vollzeitbeschäftigten, der Anteil an Erwerbstätigen mit Mehrarbeit und der Anteil an Erwerbstätigen ohne Heimarbeit in den jeweiligen Berufen untersucht.

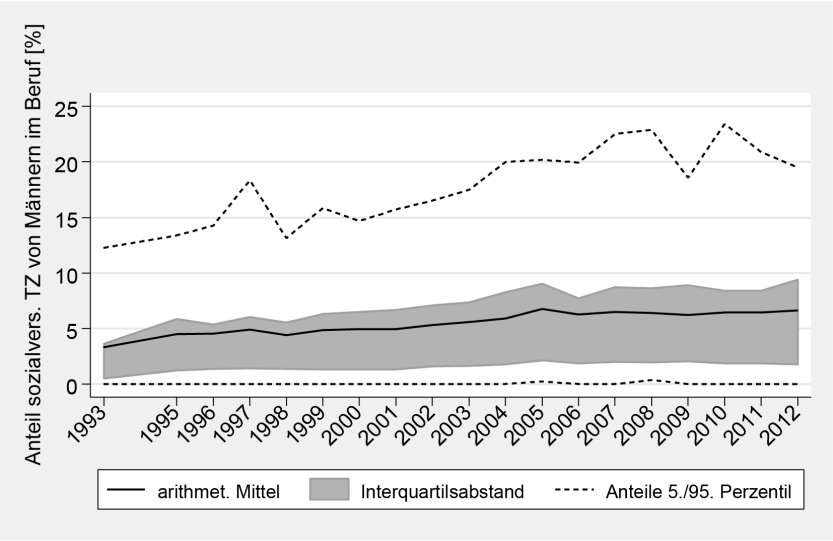
7.2.1 Die Entwicklung berufsspezifischer Teilzeitquoten von Männern

Wie bereits in Kapitel 1 dargestellt wurde, variiert die Teilzeitquote von Männern teilweise erheblich zwischen den ausgeübten Berufen. Eine weiterführende Frage ist, inwiefern die Teilzeitquote von Männern über die Zeit in allen Berufen gleichmäßig zugenommen hat oder ob sich Anzeichen für eine ungleiche Zunahme auf der Berufsebene zeigen. Um zu veranschaulichen, wie sich die Varianz der Teilzeitquote von Männern auf der Berufsebene im Zeitverlauf entwickelt hat, sind in Abbildung 7-2 das arithmetische Mittel, der Interquartilsabstand sowie das 5. und das 95. Perzentil als niedrigste und höchste Werte der berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern für den Zeitraum von 1993 bis 2012 dargestellt.[27]

[27] Das 95. Perzentil wird als robustes Verteilungsmaß ausgewiesen, weil die höchsten Teilzeitquoten auf der Berufsebene als Maximum in einem Bereich von 50 % liegen. Diese besonders hohen Teilzeitquoten treten durchgehend in einer Berufsgruppe, nämlich bei den „Lehrer/innen für musische Fächer“ auf. Dies ist gleichzeitig eine kleine Berufsgruppe und kann somit als statistischer Ausreißer angesehen werden. Aus diesem Grund wird darauf verzichtet, das Maximum der Teilzeitquoten als höchsten Wert in Abbildung 7-2 auszuweisen.

Es bestätigt sich, dass zusätzlich zum generellen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von Männern auch deren Varianz in Berufen im Zeitverlauf zugenommen hat. Im Jahr 1993 reichen die Teilzeitquoten in Berufen überwiegend von 0 bis 12,2 %. Im Jahr 2012 erstreckt sich der Range dann von 0 bis 23,4 %. Auch der Interquartilsabstand für die berufsspezifischen Anteile der regulären Teilzeitbeschäftigung von Männern nimmt im Beobachtungszeitraum von 3,1 auf 7,6 Prozentpunkte zu. Für die Hälfte aller Berufe lag die Teilzeitquote in 1993 demnach zwischen 0,5 und 3,6 %, im Jahr 2012 zwischen 1,8 und 9,4 %. Der durchschnittliche Anteil an regulären Teilzeittätigkeiten für Männer in Berufen liegt 1993 bei 3,3 % und steigt bis 2012 auf 6,6 % an. Berufe mit durchgehend sehr niedrigen Teilzeitquoten (unter 0,5 %) sind beispielsweise Chemielaborwerker, Kranführer und Gleisbauer, Elektroniker für Maschinen und Antriebstechnik sowie verschiedene Berufe in der Metallverarbeitung wie Löter, Nieter und Metallverbinder. Aber auch Abgeordnete und Minister, Soldaten und Polizisten, Berufsfeuerwehrmänner sowie Schornsteinfeger sind im Beobachtungszeitraum Berufe mit überwiegend niedrigen Teilzeitquoten von Männern. Berufe mit besonders hohen Teilzeitquoten (über 20 %) sind zum Beispiel Sozialarbeiter, Kassierer oder Kellner sowie Dolmetscher, darstellende Künstler und Musiker. Einige der genannten Beispielberufe werden später noch einmal genauer dargestellt.

Abbildung 7-2: Die Entwicklung der berufsspezifischen Anteile für sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase, aggregierte Berufsmerkmale, 1993–2012



Daten: Berufssample, N=3.363 Berufe-Jahre, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Diese Ergebnisse liefern insgesamt Hinweise darauf, dass die Zunahme der Teilzeitarbeit von Männern nicht in allen Berufen gleichermaßen stattgefunden hat. Die Entwicklung der Varianz der berufsspezifischen Teilzeitquoten deutet darauf hin, dass die Teilzeitarbeit von Männern für einen großen Teil der Berufe weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau verbleibt und nur in einigen Berufen erkennbar zugenommen hat. Möglicherweise bestehen für Männer in Berufen mit ohnehin sehr niedrigen Teilzeitquoten bestimmte Beharrungstendenzen gegenüber einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung. Befunde aus einer aktuellen Studie belegen beispielsweise, dass die Teilzeitarbeit allgemein in Berufen zunimmt, sobald mehr Frauen in diesen Berufen arbeiten, und dass die Teilzeitquoten hauptsächlich von verheirateten Frauen und Müttern getragen werden (Bächmann et al. 2021). Das spricht dafür, dass starke und als legitim erachtete Gründe für kürzere Arbeitszeiten wie die Betreuungsverantwortung bei Müttern scheinbar notwendig sind, um Teilzeitarbeit in einem Beruf zu etablieren. Weiter gehende Analysen könnten speziell die ungleiche Verteilung der Teilzeitbeschäftigung von Männern in Berufen und deren Entwicklung z. B. mit einem Dissimilaritätsindex näher untersuchen. Auch die Bedeutung der Berufsgröße für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern sollte in weiteren Analysen näher berücksichtigt werden.

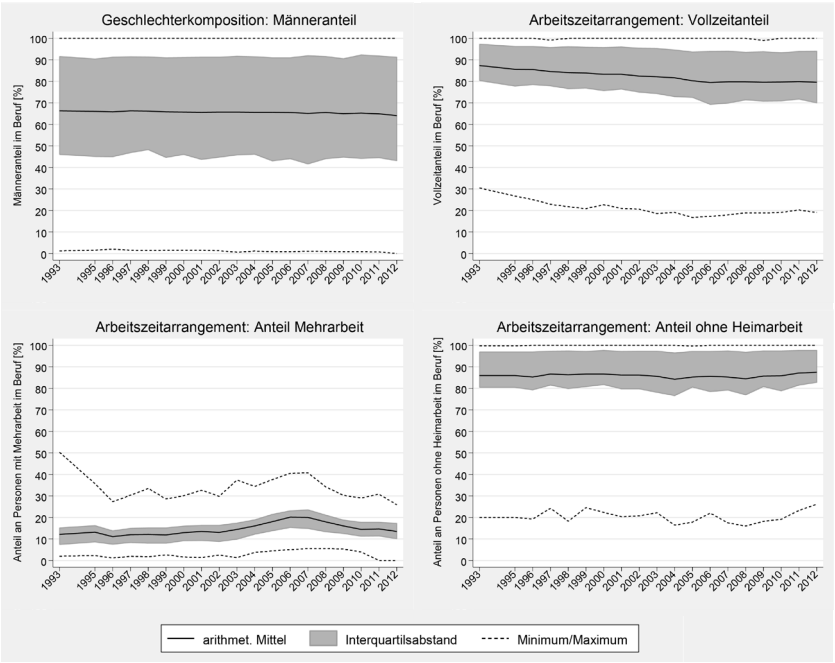
7.2.2 Die Entwicklung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitmerkmale

In der Literatur ist bereits gut belegt, dass die berufliche Geschlechtersegregation im deutschen Arbeitsmarkt vergleichsweise stark ausgeprägt ist und sich über die vergangenen Jahrzehnte kaum verringert hat (Hausmann/Kleinert 2014; Busch 2013b: 147ff.). Für berufliche Arbeitszeitarrangements liegen ebenfalls erste Befunde in der Trendbetrachtung vor (Damelang/Ebensperger 2020). In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie sich alle vier berücksichtigten Berufsmerkmale für Erwerbstätige in der Haupterwerbsphase entwickelt haben. Abbildung 7-3 gibt in den einzelnen Teilgrafiken den Trend für die berufliche Geschlechterkomposition und die drei Indikatoren der beruflichen Arbeitszeitarrangements für den Zeitraum von 1993 bis 2012 wieder. Dabei sind das arithmetische Mittel, der Interquartilsabstand sowie das Minimum und Maximum als niedrigste und höchste Werte für diese Merkmale im Berufssample im Trendverlauf abgebildet.

Zunächst bestätigt sich eine hohe und stabile berufliche Segregation von Männern und Frauen in der Haupterwerbsphase. Der durchschnittliche Männeranteil in Berufen liegt in 1993 bei 66,7 % und in 2012 bei 64,1 %. Damit ist nur eine geringfügige Abnahme des Männeranteils zu beobachten. Diese Entwicklung entspricht weitgehend den Ergebnissen aus dem Forschungsstand zum Frauenanteil im Arbeitsmarkt als Umkehrung des Männeranteils (Hausmann/Kleinert 2014; Busch 2013b: 147ff.). Der hier ermittelte durchschnittliche Männeranteil in Berufen fällt allerdings um ca. 6–9 Prozentpunkte höher aus. Das kann neben der

Betrachtung auf Berufsebene zusätzlich damit zusammenhängen, dass mit dem Fokus auf die Haupterwerbsphase gleichzeitig eine Eingrenzung auf die Phase der Familiengründung erfolgt und Frauen in diesem Lebensabschnitt ihre Erwerbstätigkeit häufig familienbedingt unterbrechen. Darüber hinaus fällt die Streuung des Männeranteils in Berufen im Vergleich zu den anderen Berufsmerkmalen sehr hoch aus. Die Männeranteile in Berufen bewegen sich durchgehend zwischen Werten nahe 0 und 100 Prozent. Der Interquartilsabstand ist ebenfalls sehr breit und weist zwar am unteren Rand gewisse Schwankungen auf, hier zeigt sich ansonsten aber keine klar erkennbare Entwicklung. Damit verändert sich auch die Varianz des Männeranteils im Zeitverlauf kaum.

Abbildung 7-3: Die Entwicklung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements für Erwerbstätige in der Haupterwerbsphase, aggregierte Berufsmerkmale, 1993–2012



Daten: Berufssample, N=3.363 Berufe-Jahre, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Auch die Vollzeitbeschäftigung ist über den gesamten Zeitraum hinweg in den betrachteten Berufen sehr weit verbreitet und stellt nach wie vor die dominierende Arbeitszeit in vielen Berufen dar. Der durchschnittliche Vollzeitanteil in Berufen ist insgesamt sehr hoch und nimmt im Beobachtungszeitraum von 87,3 % im Jahr

1993 auf 79,6 % im Jahr 2012 ab. Hier wird also ein Rückgang deutlich, der mit den Erkenntnissen aus dem Forschungsstand weitgehend übereinstimmt. Im Vergleich zu den Daten von Damelang/Ebensperger (2020) zeigt sich hier allerdings für 1993 ein etwas höherer und für 2012 ein geringerer durchschnittlicher Vollzeitanteil. Das kann, abgesehen von dem Fokus auf die Haupterwerbsphase, daran liegen, dass ebd. (2020) ihre Angaben mit der Anzahl an Beobachtungen pro Beruf gewichten, was bei den hier vorgestellten Grafiken nicht der Fall ist. Der Rückgang im durchschnittlichen Vollzeitanteil wird durch eine ansteigende Varianz begleitet. Die höchsten Werte für den beruflichen Vollzeitanteil verbleiben im gesamten Zeitraum bei 100 %. Die niedrigsten Vollzeitanteile lagen 1993 bei 30,4 %, in 2012 verringern sie sich auf 19.1 %. Parallel dazu nimmt auch der Interquartilsabstand zu. Diese Veränderungen sind im Wesentlichen auf die angestiegene Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen zurückzuführen und sie unterstreichen, dass die Vollzeitarbeit nicht gleichmäßig im gesamten Arbeitsmarkt sondern in einigen bestimmten Berufen zurückgegangen ist (Lehndorff 2010; Bächmann et al. 2021).

Für die Mehrarbeit im Beruf wird einerseits deutlich, dass sie im Vergleich zu den anderen Berufsmerkmalen seltener bei Beschäftigten verbreitet ist. Andererseits deutet sich in der Trendentwicklung möglicherweise eine allgemeine Zunahme der Mehrarbeit in Berufen an. Im Jahr 1993 liegt der durchschnittliche Anteil an Mehrarbeit in Berufen bei 12,1 % und im Jahr 2012 bei 13,5 %. Zwischendrin fällt eine Zunahme des Mittelwerts auf 20,1 % im Jahr 2006 auf. Der Rückgang der Mehrarbeit seit 2006 kann damit zusammenhängen, dass die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum insgesamt angestiegen sind (Lehndorff 2010) und ein Teil der Mehrarbeit möglicherweise in die normalerweise geleistete Arbeitszeit übergegangen ist. Die hier ermittelten Anteile an Mehrarbeit in Berufen liegen deutlich über den Angaben von Damelang/Ebensperger (2020), was dafür spricht, dass Mehrarbeit in der Haupterwerbsphase wesentlich häufiger vorkommt als bei Erwerbtätigkeiten, die neben der Ausbildung ausgeübt werden, oder in den Erwerbsjahren vor dem Ruhestand. Die Streuung für diesen Indikator ist vergleichsweise gering. Der Anteil an Mehrarbeit in Berufen bewegt sich zwischen 50,3 % als höchstem Wert in 1993 und 0 % als niedrigstem Wert in 2012. Auch das enge Band des Interquartilsabstands signalisiert, dass Mehrarbeit nur bei wenigen Beschäftigten in den einzelnen Berufen verbreitet ist, obwohl sie in sehr vielen Berufen vorkommen kann. Die hier ermittelten Anteile an Mehrarbeit in Berufen erscheinen vor dem Hintergrund der Befunde aus dem Forschungsstand als eher niedrig und somit stellt der verwendete Indikator eine konservative Schätzung der Verbreitung von Mehrarbeit in Berufen dar (Anger 2006; Mergener 2020a; Damelang/Ebensperger 2020). Dennoch entspricht die dargestellte Entwicklung von Mehrarbeit in Berufen weitgehend den bekannten Trends und Einschätzungen aus dem Forschungsstand (vgl. Anger 2006).

Das vierte untersuchte Berufsmerkmal ist der Anteil an Personen im Beruf, die ihrer Erwerbstätigkeit nie im Homeoffice nachgehen, und misst die Präsenz-

anforderungen in Berufen. In Abbildung 7-3 wird deutlich, dass die Anwesenheit am Arbeitsplatz über Berufe hinweg insgesamt sehr weit verbreitet ist und dass diesbezüglich im Beobachtungszeitraum keine klaren Veränderungen erkennbar sind. Der durchschnittliche Anteil an Personen ohne Heimarbeit in den Berufen ist insgesamt sehr hoch. Dieser Anteil liegt 1993 bei 85,9 % und 2012 bei 87,4 %. Somit zeigt sich überraschenderweise eine geringfügige Zunahme derjenigen, die für die Ausübung ihres Berufs immer am Arbeitsplatz anwesend sind. Die Varianz des Anteils an Personen ohne Heimarbeit weist im Berufssample zwar Schwankungen auf, aber es sind keine klaren Tendenzen für eine Zu- oder Abnahme der Varianz im Beobachtungszeitraum zu erkennen. Der Anteil an Personen ohne Heimarbeit in Berufen reicht somit von 100 % in den überwiegenden Jahren bis 16,4 % in 2004 als niedrigstem Wert. Die Verteilungen für den Anteil an Personen ohne Heimarbeit in Berufen stimmen mit Indikatoren aus anderen Studien überein (z. B. Hondralis/Buchholz 2017); es zeigen sich keine deutlichen Abweichungen für die Untersuchungspopulation. Die hohen Anteile bedeuten, dass in den meisten Berufen die Mehrzahl der Erwerbstätigen nie von zuhause arbeiten. Die ausgebliebene Veränderung im Beobachtungszeitraum ist insofern erstaunlich, da sich die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens mit der voranschreitenden Digitalisierung erhöhen. Diese Möglichkeiten werden aber offensichtlich nicht sehr stark genutzt (vgl. Brenke 2016). Gleichzeitig hängt der Zugang zum Homeoffice aber auch sehr stark von der Art der Arbeitsaufgaben ab (Mergener 2020a). Daher kann es durchaus sein, dass Veränderungen in der Nutzung des Homeoffice in vereinzelten Berufen in der Gesamtbetrachtung aller Berufe nicht erkennbar sind.

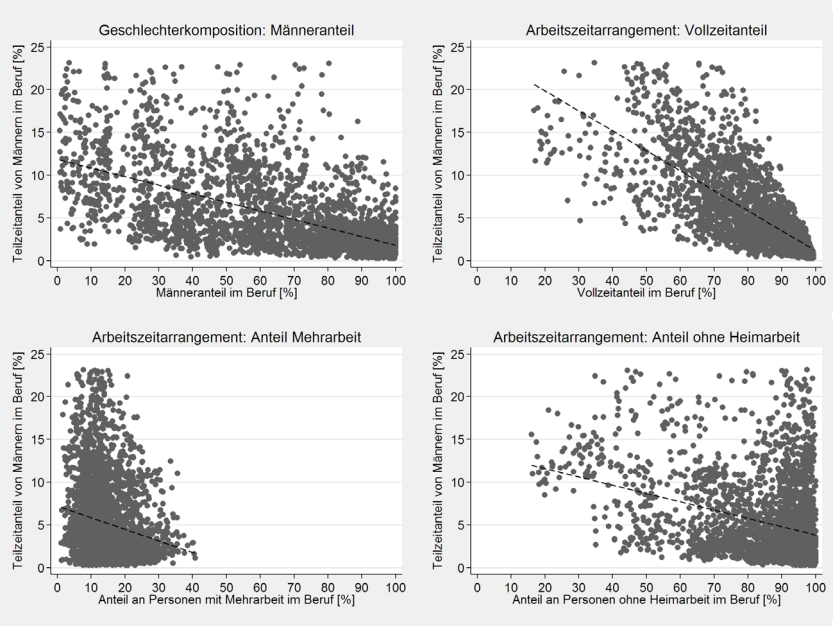
Zusammengefasst lässt sich sagen, dass alle betrachteten Berufsmerkmale im Untersuchungszeitraum in ihren Ausprägungen weitgehend stabil bleiben. Beim Männeranteil und beim Anteil ohne Heimarbeit in Berufen gibt es nur ganz geringfügige Veränderungen in Form von Zu- bzw. Abnahmen in der Trendbetrachtung. Für den Vollzeitanteil zeigt sich am deutlichsten eine Abnahme über die Zeit und für den Anteil an Erwerbstätigen mit Mehrarbeit zeigen sich auffälligere Schwankungen im Zeitraum ab ca. 2003. Um den Einfluss der Berufsmerkmale auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern von diesen Trendentwicklungen zu trennen, ist es daher wichtig, in den Analysen der nachfolgenden Kapitel zusätzlich die Periodenabschnitte zu kontrollieren.

7.2.3 Zusammenhänge zwischen den berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern und den Berufsmerkmalen

Für einen ersten Eindruck zu den Zusammenhängen zwischen der Teilzeitbeschäftigung von Männern und den untersuchten Berufsmerkmalen soll an dieser Stelle zunächst deskriptiv überprüft werden, ob sich auf der Berufsebene überhaupt ein Zusammenhang zwischen der Teilzeitquote von Männern und der Geschlechterkomposition sowie den beruflichen Arbeitszeitarrangements zeigt.

In Abbildung 7-4 sind dafür die Anteilswerte der Berufsmerkmale den berufsspezifischen Teilzeitanteilen von Männern für alle Beobachtungsjahre des Berufssamples in Streudiagrammen mit Regressionsgeraden gegenübergestellt.[28] Alle vier Einzelgrafiken zeigen erwartungsgemäß das Muster eines negativen Zusammenhangs: Je stärker männlich typisiert die einzelnen Berufsmerkmale ausgeprägt sind, desto geringer fällt die Teilzeitquote von Männern aus. D. h. Berufe, in denen Männer besonders selten Teilzeit arbeiten, haben tendenziell einen hohen Männeranteil, einen hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten, einen hohen Anteil an Erwerbstätigen mit Mehrarbeit sowie einen hohen Anteil an Erwerbstätigen, die nie Heimarbeit nutzen.

Abbildung 7-4: Der Zusammenhang von männlicher Teilzeitquote mit der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in Berufen, aggregierte Berufsmerkmale, 1993–2012



Daten: Berufssample, N=3.363 Berufe-Jahre, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

[28] Die Teilzeitanteile von Männern sind hier wieder nur Anteile an regulärer Teilzeitbeschäftigung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden für die ausgewiesenen Teilzeitanteile nicht berücksichtigt. Daher besteht zwischen dem Vollzeitanteil und dem Teilzeitanteil im Beruf kein perfekter Zusammenhang.

Um diese Zusammenhänge konkreter zu veranschaulichen, weist Tabelle 7-1 für einige ausgewählte Berufe die Teilzeitquoten von Männern und die übrigen vier Berufsmerkmale jeweils für die Jahre 1993 und 2012 aus. Die eben beschriebenen Zusammenhänge bestätigen sich von der Tendenz her in den einzelnen Beispielberufen. Berufe mit durchgehend besonders niedrigen Teilzeitquoten von Männern, wie z. B. Abgeordnete, Minister/innen und Wahlbeamte sowie Gleisbauer/innen, weisen sowohl in 1993 als auch in 2012 einen Männeranteil, Vollzeit- und Mehrarbeitsanteil sowie Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit auf, der über dem Durchschnittswert für alle Berufe liegt und damit auf männlich konnotierte Arbeitskontexte und berufliche Arbeitszeitarrangements verweisen. Die beiden Berufsgruppen der Kellner/innen und Sozialarbeiter/innen haben hingegen überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten von Männern und gleichzeitig durchgehend Männer-, Vollzeit- und Mehrarbeitsanteile, die unter dem Durschnitt aller Berufe liegen. Damit findet männliche Teilzeitarbeit häufig innerhalb von eher weiblich konnotierten Arbeitskontexten und berufliche Arbeitszeitarrangements statt. Eine Ausnahme bilden bei diesen Beispielberufen allerdings die Präsenzanforderungen. Als personenbezogene Dienstleistungen bzw. Tätigkeiten im Sozialbereich haben Kellner/innen und Sozialarbeiter/innen besonders hohe Anteile an Beschäftigten ohne Homeoffice.

Die Tabelle macht darüber hinaus aber auch Veränderungen auf der Ebene einzelner Berufe deutlich. So hat sich die Teilzeitquote von Männern in den Beispielberufen mit sehr niedrigen Teilzeitquoten im Laufe der Zeit kaum verändert. In den Beispielberufen mit Teilzeitquoten nahe am Durchschnitt aller Berufe ist bereits ein deutlicher Anstieg der Teilzeitquoten von Männern erkennbar und in den Beispielberufen mit besonders hohen Teilzeitquoten finden sich die größten Zuwächse über die Zeit.

Auch für die übrigen Merkmale zeigen sich teilweise sehr große Veränderungen ebenso wie auffällige Beharrungstendenzen, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann. Die dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Analyse der Zusammenhänge zwischen der Teilzeitbeschäftigung von Männern, der beruflichen Geschlechtersegregation und den beruflichen Arbeitszeitarrangements auf der Berufsebene ein interessantes Potenzial für zukünftige Forschung bieten kann, wenn die zeitliche Dynamik von Veränderungen der Berufsmerkmale mit einbezogen wird. In ersten Analysen auf der Berufsebene zu Zusammenhängen zwischen der beruflichen Geschlechterkomposition und anderen Berufsmerkmalen wurde bereits aufgezeigt, dass diese Perspektive ganz wesentlich zum Erkenntnisgewinn in Bezug auf Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann (Hausmann/Kleinert/Leuze 2015; Damelang/Ebensperger 2020; Bächmann et al. 2021).

Tabelle 7-1: Teilzeitquoten von Männern, Geschlechterkomposition und Arbeitszeitarrangements für ausgewählte Berufe

	Teilzeitanteil von Männern		Männeranteil		Anteil Vollzeitbeschäftigte		Anteil Mehrarbeit		Anteil ohne Heimarbeit	
Durchschnittlicher Anteil über alle Berufe und alle Jahre:	Ø = 5,5		Ø = 65,5		Ø = 82,1		Ø = 14,5		Ø = 85,8	
Berufsbezeichnung nach KldB88	1993	2012	1993	2012	1993	2012	1993	2012	1993	2012
Berufe mit niedrigen Teilzeitquoten von Männern										
[142] Chemielaborwerker/innen	0.0	0.0	28.7	45.3	73.1	74.7	3.2	0.0	98.3	95.2
[313] Elektromotoren-, Transformatorenbauer/innen	0.0	1.0	68.0	90.9	96.1	97.2	6.4	18.6	96.6	94.8
[463] Gleisbauer/innen	0.0	0.0	98.3	100.0	100.0	100.0	14.2	19.4	99.7	98.5
[761] Abgeordnete, Minister/innen, Wahlbeamte/innen	0.0	0.0	74.5	79.2	97.3	94.1	20.3	18.3	63.3	65.7
[804] Schornsteinfeger/innen	0.0	1.3	100.0	98.9	100.0	98.8	8.1	5.8	62.5	72.9
[801] Soldaten/innen, Grenzschutz-, Polizeibedienstete	0.3	0.4	96.4	85.6	99.0	96.8	11.6	17.4	98.3	98.5
Berufe mit durchschnittlichen Teilzeitquoten von Männern										
[51] Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	1.7	6.0	71.7	79.5	92.1	75.2	9.3	10.5	92.3	91.0
[843] Tierärzte/innen	1.9	6.8	65.7	41.1	90.4	79.0	15.9	18.3	62.6	77.7
[522] Warenaufmacher/innen, Versandfertigmacher/innen	2.6	6.5	39.5	47.8	78.8	69.7	5.2	9.6	99.0	99.3
[854] Helfer in der Krankenpflege	3.0	5.6	35.4	43.2	74.7	66.2	11.0	14.7	97.7	96.8
[683] Verlagskaufleute/innen, Buchhändler/innen	4.0	5.2	40.0	35.7	82.0	71.2	13.5	14.8	75.9	82.7
Berufe mit hohen Teilzeitquoten von Männern										
[773] Kassierer/innen	3.4	26.4	9.8	4.8	49.1	19.1	5.4	9.8	99.3	99.9
[912/913] Kellner/innen, Stewards/Stewardessen (912); Übrige Gaestebetreuer/innen (913)	5.8	21.3	29.6	26.1	73.2	45.6	10.4	11.7	95.8	98.2
[861/862/864/923] Sozialarbeiter/innen, Sozialpfleger/innen (861); Heimleiter/innen, Sozialpädagogen/innen (862); Kindergärtner/innen, Kinderpfleger/innen (864); Hauswirtschaftliche Betreuer (923)	9.8	21.3	12.4	14.8	68.0	50.0	7.5	12.6	91.8	92.0
[832] Darstellende Künstler/innen	15.4	22.0	54.4	53.2	76.6	72.5	13.3	11.2	65.7	58.7
[822] Dolmetscher/innen, Übersetzer/innen	22.6	17.9	32.0	36.7	69.4	59.9	9.7	9.5	48.2	46.9
[875] Lehrer/innen für musische Fächer	51.0	54.0	48.1	41.3	36.0	35.8	8.6	8.3	53.0	48.0

Daten: Berufssample, Mikrozensus 1993 und 2012, eigene Berechnungen.

Bei den Ergebnissen auf der Berufsebene, die in diesem Abschnitt bisher dargestellt wurden, bleibt insgesamt noch unklar, ob die einzelnen Berufsmerkmale tatsächlich einen eigenständigen Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern ausüben und wie stark der Einfluss der einzelnen Berufsmerkmale ausfällt, wenn auch die übrigen Berufsmerkmale kontrolliert werden. Dies wird in den nachfolgenden Kapiteln durch multivariate Analysen zu den Teilzeitübergängen von Männern genauer überprüft.

7.3 Die Übergänge von teilzeittätigen Männern in der Haupterwerbsphase

Die Längsschnittperspektive auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern ist bisher ein klares Forschungsdesiderat. In Vorbereitung auf die Analysen in den nachfolgenden Kapiteln wird in diesem Abschnitt daher untersucht, welche Übergangswege in die Teilzeitbeschäftigung und im Anschluss an Teilzeittätigkeiten für Männer in der Haupterwerbsphase üblicherweise vorkommen und somit als typisch angesehen werden können. Da die Analysen in den nachfolgenden Kapiteln auf den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung sowie den Wechsel aus Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit fokussieren, ermöglichen diese Auswertungen eine Einschätzung dazu, welche Relevanz die ausgewählten Übergangswege für Männer besitzen. Zusätzlich wird deskriptiv überprüft, ob die Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung mit einer erkennbaren Selektivität gegenüber teilzeittätigen Männern mit anderen Übergangswegen in die Teilzeitarbeit einhergehen.

Die Datengrundlage für die deskriptiven Auswertungen in diesem Abschnitt sind die aufbereiteten Erwerbsbiografien aus den Daten der NEPS-Erwachsenenbefragung mit der Eingrenzung auf die Zeit zwischen dem Arbeitsmarkteintritt und dem Alter von 55 Jahren und auf den Beobachtungszeitraum von 1992 bis 2015. Die Untersuchungseinheiten sind die regulären Teilzeittätigkeiten von Männern. Für die Auswertungen gehen die Teilzeittätigkeiten als einzelne Job-Episoden ein, um eine genaue Beschreibung sowohl der Übergänge als auch der Beschäftigungsmerkmale zu ermöglichen. Für die Darstellung der Übergänge wurde ermittelt, welche Art von Episode direkt vor und direkt nach der Job-Episode in Teilzeit lag. Für die Untersuchung der Beschäftigungs- und soziodemografischen Merkmale der teilzeittätigen Männer wurden die Merkmale im 1. Monat der Job-Episode ausgewertet. Für die deskriptiven Auswertungen in diesem Abschnitt liegen insgesamt 1056 einzelne Job-Episoden in Teilzeit vor.

Welche Übergangswege in die Teilzeitbeschäftigung können für Männer in der Haupterwerbsphase als typisch angesehen werden? Hierzu weist Tabelle 7-2 die Häufigkeit zu verschiedenen Übergangswegen aus. Es wird deutlich, dass die Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung für diese Männer insgesamt am häufigsten aus einer Arbeitslosigkeit, aus Vollzeittätigkeiten oder anderen Erwerbskonstellationen sowie aus Bildungsphasen erfolgen. Übergänge aus der Arbeitslosigkeit sind für

Männer in der Haupterwerbsphase mit 27,9 % am häufigsten. Jobwechsel von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten sind mit 21,0 % der zweithäufigste Übergangsweg. Darüber hinaus findet für Männer in der Haupterwerbsphase ein ähnlich hoher Anteil der Übergänge als Jobwechsel aus anderen Erwerbskonstellationen statt (zusammen: 20,6 %). Hierzu zählen Wechsel zwischen zwei unterschiedlichen Teilzeittätigkeiten sowie Wechsel aus einer geringfügigen Beschäftigung in eine reguläre Teilzeitbeschäftigung. Somit erfolgt ein großer Teil aller Übergänge in eine Teilzeittätigkeit für Männer in der Haupterwerbsphase generell als ein Jobwechsel aus einer anderen Erwerbstätigkeit heraus. Trotz der Eingrenzung auf die Haupterwerbsphase ist der Anteil an Übergängen aus Bildungsphasen mit 18.4 % überraschend hoch. Im Gegensatz zur Situation von Frauen (O'Reilly/Bothfeld 2002; Vogel 2009; Kelle/Simonson/Romeu Gordo 2017) sind Übergänge nach Elternzeiten für teilzeittätige Männer sehr selten (4,0 %). In der Kategorie sonstige Inaktivität (8.1 %) sind z. B. Zeiten als Hausmann oder Krankheitsphasen nur ganz vereinzelt vertreten, die Mehrheit bilden hier nicht näher spezifizierte Gründe (ohne Abbildung).

Tabelle 7-2: Die Häufigkeit von Übergangswegen in die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, teilzeittätige Männer, 1992–2015

Art der Ausgangsepisode → Art der Anschlussepisode	*%*	*N*
Arbeitslosigkeit → Teilzeit	27.9	295
Vollzeit → Teilzeit	21.0	222
andere Teilzeit → Teilzeit	15.6	165
geringfügige Beschäftigung → Teilzeit	5.0	53
Bildung → Teilzeit	18.4	194
Elternzeit → Teilzeit	4.0	42
sonstige Inaktivität →Teilzeit	8.1	85
Jobepisoden in Teilzeit gesamt	100	1056
Anzahl Männer		764

Teilzeitepisoden von Männern zwischen dem Arbeitsmarkteintritt bis zum Alter von 55 Jahren
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung neben Übergängen aus der Arbeitslosigkeit und aus Bildungsphasen einen von drei typischen Übergangswegen darstellen.[29] Gleichzeitig wurde

[29] Zusätzlich durchgeführte Datenprüfungen liefern Hinweise darauf, dass Vollzeit-Teilzeit-Übergänge überwiegend in der Haupterwerbsphase und weniger an den Rändern der Erwerbsbiografie vorkommen (ohne Darstellung). Insofern erscheint die vorgenommene Eingrenzung auf die Hauptphase der Erwerbsbiografie zunächst als gerechtfertigt. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Eingrenzung kaum unbeabsichtigte Verzerrungen für die Analyse der Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung in Kapitel 8 hervorruft.

aber auch deutlich, dass Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung nur ca. 20 % der Übergänge von teilzeittätigen Männern in der Haupterwerbsphase repräsentieren. Die übrigen 80 % der Übergänge sind teilweise sehr unterschiedliche Prozesse wie eben der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Übergänge aus Bildungsphasen, für die die Berufsmerkmale als Einflussfaktoren eine andere Bedeutung haben können. Für die Untersuchung der Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung in Kapitel 8 impliziert dies, dass die Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale einen eher kleinen Teil der teilzeittätigen Männer betreffen.

Deskriptive Befunde aus dem bestehenden Forschungsstand verweisen darauf, dass sich Männer in Teilzeittätigkeiten in einigen Beschäftigungs- und soziodemografischen Merkmalen von Männern in Vollzeittätigkeiten unterscheiden (Bauer 1999; Delsen 1998; Brenke 2011; Brenzel et al. 2013). In einem nächsten deskriptiven Schritt soll für Männer in der Haupterwerbsphase gezeigt werden, inwiefern sich möglicherweise Unterschiede *innerhalb* der Gruppe der teilzeittätigen Männer in Abhängigkeit von den Übergangswegen in die Teilzeitarbeit zeigen. Vorbereitend für die Analysen in den nachfolgenden Kapiteln soll damit die Frage beantwortet werden, ob Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen im Vergleich zu Männern mit anderen Wegen in die Teilzeitbeschäftigung zusätzlich bestimmte Besonderheiten aufweisen und, falls ja, welche Besonderheiten dies sind. In Tabelle 7-3 sind die Beschäftigungs- und soziodemografischen Merkmale der teilzeittätigen Männer gruppiert nach den Übergangsarten in die Teilzeitbeschäftigung dargestellt. Für eine bessere Übersichtlichkeit wurden einige Übergangswege zusammengefasst, die in Tabelle 7-2 einzeln ausgewiesen wurden: Die Übergänge aus anderen Teilzeittätigkeiten und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bilden in Tabelle 7-3 die Kategorie sonstige Erwerbstätigkeiten; die Übergänge aus Elternzeiten und aus sonstiger beruflicher Inaktivität bilden die Kategorie Inaktivität. In den folgenden Erläuterungen stehen allerdings die Vollzeit-Teilzeit-Übergänge im Fokus und es werden hauptsächlich Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser Übergänge im Vergleich zu den übrigen Übergangsarten genauer beschrieben. Auf die Besonderheiten aller dargestellten Übergangswege wird an dieser Stelle nicht näher eingegangen.

Die Ergebnisse aus Tabelle 7-3 zeigen insgesamt, dass sich teilzeittätige Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen in der Tat von Männern mit anderen Wegen in die Teilzeitbeschäftigung unterscheiden und dass dabei eine gewisse positive Selektion vorzuliegen scheint. Zunächst zeigt sich, dass Männer mit Übergängen aus Vollzeittätigkeiten mit etwas mehr als 3 Jahren (38,6 Monate) die längsten Dauern der Teilzeitepisoden aufweisen. Doch auch die durchschnittliche Dauer für alle Teilzeittätigkeiten von 35 Monaten ist vergleichsweise lang.

Tabelle 7-3: Beschäftigungs- und soziodemografische Merkmale teilzeittätiger Männer, differenziert nach Übergangsart in die Teilzeitbeschäftigung, 1992–2015

Merkmale zu Episodenbeginn (Spaltenprozente/arithmet. Mittel)	**Übergangsarten in Teilzeitbeschäftigung**					**alle Übergänge**
	aus Vollzeit	**aus Arbeitslosigkeit**	**aus Bildungsphase**	**aus sonst. Erwerbstätigkeit**	**aus Inaktivität**	
Dauer der Teilzeitepisode (in Monaten, Ø)	38.63	32.06	33.77	37.43	33.83	35.03
vertragliche Arbeitszeit in Std. (Ø)	24.67	23.92	22.98	24.67	23.02	23.95
Qualifikationsniveau:						
ohne Berufsabschluss (%)	10.4	17.3	16.4	11.0	18.6	14.5
mit Berufsabschluss (%)	61.3	51.5	39.4	36.2	35.4	46.3
mit Hochschulabschluss (%)	28.4	31.2	44.2	52.8	46.0	39.2
Befristung zu Beginn der Tätigkeit (%)	29.3	44.4	47.6	36.1	42.2	40.3
Betriebsgröße:						
unter 20 (%)	51.8	55.3	43.3	47.3	43.4	49.2
20 bis unter 200 (%)	29.3	34.9	27.9	36.7	32.7	32.5
200 und mehr (%)	18.9	9.8	28.9	16.1	23.9	18.3
Dienstleistungssektor (%)	75.2	74.9	80.8	84.4	80.5	78.7
Öffentlicher Dienst (%)	22.5	18.3	30.3	40.4	34.5	27.8
Arbeitsort Ostdeutschland (%)	15.3	27.5	18.8	15.6	10.6	18.9
Partnerschaft und Bildungsrelation:						
Single (%)	35.1	48.8	59.6	39.5	38.1	45.0
Partner*in mit niedrigerem Abschluss (%)	9.5	7.8	8.2	8.3	14.2	9.0
Partner*in mit gleichem Abschluss (%)	39.6	32.5	21.6	37.2	29.2	32.5
Partner*in mit höherem Abschluss (%)	10.8	6.8	8.7	11.0	14.2	9.7
Partner*in mit anderem Abschluss (%)	5.0	4.1	1.9	4.1	4.4	3.9
Alter des jüngsten Kindes im HH:						
keine Kinder (%)	63.5	62.4	82.2	62.8	47.8	65.1
0–5 Jahre (%)	18.5	16.6	12.0	17.9	42.5	19.1
6–10 Jahre (%)	7.7	9.5	2.4	9.2	6.2	7.3
11–17 Jahre (%)	10.4	11.5	3.4	10.1	3.5	8.5
Alter (in Jahren, Ø)	38.19	36.82	29.38	38.02	34.99	35.70
deutsche Staatsangehörigkeit (%)	96.0	89.8	94.2	95.9	88.5	93.1
Zeitraum: 1992–2000 (%)	29.7	24.1	43.8	18.8	31.9	28.9
2001–2007 (%)	27.9	27.1	26.0	25.7	19.5	26.0
2008–2015 (%)	42.3	48.8	30.3	55.5	48.7	45.2
Anzahl der Teilzeitepisoden	*222*	*295*	*208*	*218*	*113*	*1056*

Teilzeitepisoden von Männern ab Arbeitsmarkteintritt bis zum Alter von 55 Jahren
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen

In anderen Untersuchungen ohne Altersbeschränkungen wurden deutlich kürzer andauernde Teilzeitepisoden von Männern ermittelt (z. B. Bünning 2016: 11; Quack 1993: 161; Schäfer/Vogel 2005: 134). Die längeren Dauern der Teilzeittätigkeiten für die eingegrenzte Untersuchungspopulation verweisen somit darauf, dass die Teilzeitarbeit von Männern zu Beginn der Erwerbskarriere erwartungsgemäß eher einen temporären Erwerbstatus darstellt und dass sie in der Haupterwerbsphase möglicherweise einen stabileren Charakter haben kann. Darüber hinaus haben teilzeittätige Männer mit Wechseln aus Vollzeittätigkeiten mit 24,7 Wochenstunden den höchsten durchschnittlichen Stellenumfang im Vergleich zu allen anderen Männern in der Teilzeitbeschäftigung. Möglicherweise arbeiten Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen häufiger im vollzeitnahen Stundenbereich zwischen 30 und 35 Wochenstunden. Dies wäre durch weiterführende Auswertungen zu überprüfen.

Für Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen zeigen sich des Weiteren Unterschiede bezüglich des Qualifikationsniveaus. Zunächst ist festzustellen, dass Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau, d. h. mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, bei fast allen Übergangsarten in die Teilzeitbeschäftigung am häufigsten vertreten sind (46,3 %). Dies deckt sich mit bekannten Ergebnissen aus dem Forschungsstand (Bauer 1999; Brenke 2011; Brenzel et al. 2013). Für Vollzeit-Teilzeit-Übergänge fällt dieser Anteil mit 61,3 % überdurchschnittlich hoch aus. Gleichzeitig ist bei Vollzeit-Teilzeit-Übergängen überraschenderweise der Anteil an hoch qualifizierten Männern deutlich geringer als bei allen Teilzeittätigkeiten zusammengenommen (28,4 % im Vergleich zu 39,2 %). Auch der Anteil an Geringqualifizierten ist bei Vollzeit-Teilzeit-Übergängen niedriger als bei den anderen Übergangsarten (10,4 % im Vergleich zu 14,2 %). Dies können zum einen Hinweise darauf sein, dass für Männer je nach Qualifikationsgruppe möglicherweise unterschiedliche Übergangswege in die Teilzeitbeschäftigung typisch sind. Zum anderen kann es aber auch bedeuten, dass qualifikationsbezogene Berufsstrukturen die unterschiedlichen Wege in die Teilzeitbeschäftigung strukturieren. So zeigt sich beispielsweise, dass Teilzeitarbeit insbesondere bei Positionen mit mittlerem Qualifikationsniveau die höchste Optionalität und damit das höchste Maß an Freiwilligkeit aufweist (Klenner/Lott 2016). Bei den Beschäftigungsmerkmalen wird auch deutlich, dass Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen zum einen deutlich seltener befristet beschäftigt sind (29,3 % im Vergleich zu 40,3 %) sowie tendenziell etwas seltener im öffentlichen Dienst (22,5 % im Vergleich zu 27,8 %) und dafür eher im privaten Sektor beschäftigt sind.

Bei den soziodemografischen Merkmalen zeigen sich auffällige Unterschiede in der Partnerschaftskonstellation, im Alter und in der Staatsangehörigkeit. Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen sind deutlich seltener alleinstehend (35,1 % im Vergleich zu 45,0 %), dafür haben sie häufiger Partner/innen mit einem Abschluss auf demselben Qualifikationsniveau (39,6 % im Vergleich zu 32,5 %). Sie sind im Vergleich zu den übrigen teilzeittätigen Männern etwas älter und damit möglicher-

weise auch im Erwerbsverlauf weiter fortgeschritten (38,2 Jahre im Vergleich zu 35,7 Jahren). Schließlich zeigt sich, dass der ohnehin hohe Anteil an Männern mit deutscher Staatsbürgerschaft bei den teilzeittätigen Männern mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen insgesamt am höchsten ausfällt (96 % im Vergleich zu 93,1 %).

Bei den übrigen Merkmalen zeigen sich keine so deutlichen Unterschiede für Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen im Vergleich zu der Gesamtheit der teilzeittätigen Männer. Das heißt, auch Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen arbeiten am häufigsten in kleinen Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern (51,8 %) und sind im Dienstleistungsbereich (75,2 %) tätig. Ein Großteil der teilzeittätigen Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen arbeitet bei westdeutschen Arbeitgebern (Ostdeutschland: 15,3 %). Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen haben überwiegend noch keine Kinder oder ihre Kinder sind bereits älter als 18 Jahre (63,5 %). Als Arbeitszeitreduzierungen kommen diese Übergänge bei Vätern von kleinen Kindern im Alter von 0–5 Jahren allerdings auch nicht häufiger vor als für den Durchschnitt aller teilzeittätigen Männer (18,5 %). Darüber hinaus nehmen Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung von Männern im Laufe der Zeit seit 1992 zu. In dem Zeitraum seit 2008 wechseln Männer am häufigsten von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten (42,3 %). Diese Ergebnisse stimmen in den Grundtendenzen mit den Ergebnissen aus dem Forschungsstand überein, die weitgehend auf Daten aus Querschnittsbefragungen beruhen (Bauer 1999; Delsen 1998; Brenke 2011; Brenzel et al. 2013).

Zusammengefasst belegen die vorgestellten Ergebnisse, dass für Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen eine gewisse positive Selektion vorliegt. Dies kann bedeuten, dass diese teilzeittätigen Männer im Vergleich zu Männern mit anderen Übergangswegen in die Teilzeitarbeit möglicherweise eher einen Stellenumfang realisieren können, der ihren Arbeitszeitwünschen entspricht und dass sie damit auch häufiger freiwillig in Teilzeit arbeiten. Somit kann diese Selektion für die Analysen zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung insgesamt vorteilhaft sein, weil sie die unbeobachtete Heterogenität in Bezug auf die Motive für die Teilzeitbeschäftigung bei den Männern im Analysesample reduziert. Gleichzeitig unterstreicht die Selektivität der Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen, dass die Ergebnisse der weiteren Analysen dieser Arbeit nicht uneingeschränkt auf die Gesamtheit der regulären Teilzeittätigkeiten von Männern verallgemeinert werden können.

Mit Blick auf die Übergangswege im Anschluss an Teilzeittätigkeiten stellt sich abschließend die Frage: Wie relevant sind die Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten für Männer in der Haupterwerbsphase? Für eine Einschätzung zu dieser Frage gibt Tabelle 7-4 die Häufigkeiten der verschiedenen Arten von Wechseln im Anschluss an einzelne Jobepisoden in Teilzeit an.

Tabelle 7-4: Die Häufigkeit von Übergangswegen im Anschluss an sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten, teilzeittätige Männer, 1992–2015

Art der Ausgangsepisode → Art der Anschlussepisode	*%*	*N*
Teilzeit → Arbeitslosigkeit	17.9	189
Teilzeit → Vollzeit	18.0	190
Teilzeit → andere Teilzeit	15.4	163
Teilzeit → geringfügige Beschäftigung	3.7	39
Teilzeit → Bildung	7.7	81
Teilzeit → Elternzeit	3.6	38
Teilzeit → sonstige Inaktivität	4.3	45
Teilzeit v Teilzeit dauert an	29.5	311
Jobepisoden in Teilzeit gesamt	100	1056
Anzahl Männer		764

Teilzeitepisoden von Männern ab Arbeitsmarkteintritt bis zum Alter von 55 Jahren
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass im Anschluss an Teilzeittätigkeiten der Wechsel in die Arbeitslosigkeit und der Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung bei Männern am häufigsten und auch zu gleichen Teilen vorkommen (beide ca. 18 %). Darüber hinaus sind Wechsel in andere Teilzeittätigkeiten mit 15,4 % bei der Betrachtung von einzelnen Job-Episoden ebenfalls recht häufig zu beobachten. Alle weiteren Übergangsarten im Anschluss an Teilzeittätigkeiten finden demgegenüber eher selten statt. Auffällig ist allerdings, dass viele der beobachteten Teilzeittätigkeiten am Ende des Beobachtungszeitraums noch weiter andauern (29,5 %). Das zeigt insgesamt, dass Phasen von aneinander anschließenden Teilzeitjobs für Männer nicht ganz unüblich sind. Zusammen mit dem hohen Anteil an andauernden Teilzeittätigkeiten sprechen die Ergebnisse dafür, dass die Teilzeitphasen für Männer in der Haupterwerbsphase möglicherweise länger andauern als beim Arbeitsmarkteinstieg oder beim Arbeitsmarktausstieg. Für den Stellenwert der Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten kann geschlussfolgert werden, dass es sich hierbei durchaus um einen typischen Übergangsweg im Anschluss an Teilzeittätigkeiten handelt. Gleichzeitig bleibt einzuwenden, dass auch Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten einen eher kleinen Teil der teilzeittätigen Männer zu betreffen scheinen.

7.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde eine Reihe von deskriptiven Fragen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase und zu den untersuchten Berufsmerkmalen dieser Arbeit bearbeitet, um einen geeigneten Referenzrahmen für die Analysen in den nachfolgenden Kapiteln zu schaffen. Die Befunde gehen in drei Punkten über den bisherigen Forschungsstand hinaus. Zum einen wurde die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern nach Teilzeitform diffe-

renziert. Zum anderen wurden auf der Berufsebene die Zusammenhänge zwischen der Teilzeitbeschäftigung von Männern und der Geschlechtersegregation sowie den beruflichen Arbeitszeitarrangements aufgezeigt. Schließlich wurden auch die Übergangswege von teilzeittätigen Männern und die mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen einhergehende Selektivität genauer beschrieben.

Die Auswertungen dieses Kapitels haben gezeigt, dass für Männer in der Haupterwerbsphase sowohl sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf zugenommen haben. Trotz der leicht gestiegenen Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung stellen sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten für die Zeit seit Beginn der 1990er Jahre bis 2012 die dominierende Form der Teilzeitbeschäftigung von Männern dar. Damit kann der Fokus der weiteren Analysen auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung von Männern als gerechtfertigt angesehen werden. Die Ergebnisse zur Entwicklung berufsspezifischer Teilzeitquoten haben zusätzlich Hinweise darauf geliefert, dass die Teilzeitarbeit von Männern im Zeitverlauf scheinbar nur in einigen Berufen stärker zugenommen hat, für einen großen Teil der Berufe aber weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau verbleibt.

Für die berufliche Geschlechterkomposition und die beruflichen Arbeitszeitarrangements wurde die Entwicklung im Beobachtungszeitraum aufgezeigt: Die berufliche Geschlechterkomposition bleibt im Zeitverlauf erwartungsgemäß stabil. Demgegenüber sind die berufsspezifischen Anteile an Vollzeitbeschäftigung im Zeitverlauf rückläufig und Mehrarbeit in Berufen scheint tendenziell zuzunehmen. Überraschenderweise bleibt ebenso die (Nicht)Nutzung von Heimarbeit in Berufen im Zeitverlauf weitgehend konstant. Die Auswertungen haben erstmals klare Zusammenhänge zwischen den berufsspezifischen Teilzeitquoten von Männern und den vier betrachteten Berufsmerkmalen verdeutlicht: Die Teilzeitquoten von Männern fallen in Berufen umso niedriger aus, je höher die Anteile an Männern, Vollzeitbeschäftigung, Mehrarbeit und an Beschäftigten ohne Heimarbeit in Berufen sind. Damit liefern diese Befunde erste Hinweise für die Zusammenhänge zwischen den Berufsmerkmalen und den Teilzeitübergängen in den individuellen Lebensverläufen von Männern.

Aus der Längsschnittperspektive individueller Lebensverläufe wurde schließlich für Männer in der Haupterwerbsphase aufgezeigt, dass Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitarbeit sowie der Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung den Stellenwert von typischen Übergangswegen haben. Gleichzeitig geht mit den unterschiedlichen Übergangswegen in die Teilzeitarbeit eine erkennbare Heterogenität der teilzeittätigen Männer einher. So scheint für Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen eine positive Selektion in einigen Beschäftigungs- und soziodemografischen Merkmalen vorzuliegen. Diese Selektivität kann dahingehend gedeutet werden, dass Vollzeit-Teilzeit-Übergänge für Männer tendenziell freiwillig erfolgen können und dass damit eine Reduktion von Heterogenität in den individuellen Motiven der Männer für die Teilzeitbeschäftigung einhergeht. Somit

unterstützen diese Befunde den Fokus der Analyse auf Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitarbeit bei Männern in Kapitel 8 sowie den Fokus der Analyse auf Übergänge aus Teilzeit- in die Vollzeittätigkeiten bei Männern in Kapitel 9.

Für die Analysen der nachfolgenden Kapitel wurden aber auch Limitationen durch die getroffenen Designentscheidungen deutlich. Vollzeit-Teilzeit-Übergänge und auch die Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung bilden dennoch einen eher kleinen Teil der Übergangswege von teilzeittätigen Männern ab. Auch wenn der Fokus auf diese speziellen Übergänge notwendig ist, um die Bedeutung der Berufsmerkmale untersuchen zu können, so lassen sich die Ergebnisse nicht für alle teilzeittätigen Männer, d. h. für solche mit anderen Übergangswegen, verallgemeinern. Auch können auf Basis der Analysen dieser Arbeit keine Aussagen darüber getroffen werden, welchen Einfluss Berufsmerkmale auf die Übergänge von Männern in die geringfügige Beschäftigung und aus ihr heraus haben.

Die Deskriptionen auf Basis der einzelnen Teilzeit-Jobepisoden in diesem Kapitel stellt zwar eine gute Beschreibung der Übergänge in Bezug auf direkt anschließende Erwerbszustände dar; sie vernachlässigt gleichzeitig aber größere Zusammenhänge im Erwerbsverlauf. In den Analysen der nachfolgenden Kapitel werden daher kurze Erwerbslücken sowohl für die Analysen der Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung als auch für diejenigen aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten zugelassen, um auch die indirekten Übergangswege zu berücksichtigen. Dies erlaubt es, die Teilzeittätigkeiten von Männern in den Kontext von etwas längeren Sequenzen zu stellen und den Blick somit stärker auf die Kontinuitäten in den Erwerbsverläufen zu richten (vgl. Sackmann/Wingens 2001).

8 Die berufliche Strukturierung des Übergangs von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung bei Männern

Der Analyseschritt in diesem Kapitel konzentriert sich nun auf den Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, der als ein typischer Übergangsweg für Männer angesehen werden kann. Im Fokus des Forschungsinteresses steht hierbei, ob Gelegenheitsstrukturen auf der Berufsebene für Männer den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung behindern oder ob sie den Zugang auch fördern können. Konkret wird folgende Frage genauer untersucht: Wie beeinflussen die berufliche Geschlechterkomposition und die beruflichen Arbeitszeitarrangements für Männer den Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung?

Ausgehend vom Institutionenansatz steigen die Anforderungen in Bezug auf die Arbeitszeit und das Arbeitspensum mit dem Männeranteil in Berufen an (Krüger 1995a, 2001a, 2003). Berufliche Rahmenbedingungen, die durch hohe Anforderungen gekennzeichnet sind, wie sie in männerdominierten Berufen vorliegen, sollten sich bei Männern als Barriere für den Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung auswirken. Geringere Anforderungen, wie sie eher in frauendominierten Berufen vorkommen, können sich hingegen als förderliche Berufsstrukturen erweisen. Es kann daher angenommen werden, dass die Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern höher sind, wenn der Männeranteil im ausgeübten Beruf geringer ausfällt (Hypothese H8.1). Konkurrierend dazu lässt sich mit Verweis auf den Glass-Escalator-Effekt argumentieren, dass Männer in frauendominierten Berufen und ihr berufliches Umfeld bestrebt sein werden, den Widerspruch zwischen individuellen Geschlechterrollenzuschreibungen und einer geschlechteratypischen Berufswahl auszugleichen (Williams 1992, 1995, 2013). Daher kann angenommen werden, dass insbesondere Männer in frauendominierten Berufen im Vergleich zu gemischten und männerdominierten Berufen seltener von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit wechseln werden (Hypothese H8.2). Der Ansatz der Gendered-Organizations erlaubt darüber hinaus, den Einfluss der konkreten Arbeitszeitarrangements in Berufen in den Blick zu nehmen (Acker 1990, 2006, 2012). Die Ideal-Worker-Norm auf der Berufsebene bildet die vorherrschenden Verfügbarkeitserwartungen und damit die normativen Gelegenheitsstrukturen für Teilzeittätigkeiten ab. Sie beeinflussen, wie sehr Teilzeitarbeit eine Abweichung von eher informellen beruflichen Normen darstellt und damit wie stark die beruflichen Nachteile durch Teilzeitarbeit ausfallen. Die Angst vor beruflichen Nachteilen ist vor allem für Männer eine zentrale Barriere für den Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung. Daher kann angenommen werden, dass bei Männern die Wahrscheinlichkeit für den Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung umso geringer ausfällt, je stärker die Ideal-Worker-Norm im Sinne von Anforderungen an Vollzeitarbeit, Mehrarbeit und Präsenz am Arbeitsplatz im ausgeübten Beruf ausgeprägt ist (Hypothese H8.3). Der Einfluss der drei

Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm soll zusätzlich differenziert für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen untersucht werden. Zunächst ist anzunehmen, dass die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Teilzeittätigkeit für Männer umso höher ausfällt, je höher das Qualifikationsniveau ist (Hypothese H8.4). Denn für Männer gilt als eine Voraussetzung, dass sie sich ein geringeres Gehalt durch die Reduktion der Arbeitszeit leisten können müssen. Diese Voraussetzung ist mit einem höheren Qualifikationsniveau und dementsprechend mit einem höheren Einkommenspotenzial eher gegeben. Gleichzeitig ist die Ideal-Worker-Norm in den beruflichen Kontexten von Beschäftigten mit einem hohen Qualifikationsniveau häufig stärker ausgeprägt als für die übrigen Qualifikationsgruppen. Somit lässt sich erwarten, dass sich der negative Einfluss der einzelnen Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm als berufsstrukturelle Barriere für den Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung vor allem bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau zeigt (Hypothesen H8.5 bis H8.7).

Um diese theoriegeleiteten Erwartungen zu der beruflichen Strukturierung des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung empirisch zu überprüfen, werden zunächst die Analysestrategie und damit die wichtigsten Informationen zum Sample sowie zu den verwendeten Variablen und Methoden für dieses Kapitel knapp zusammengefasst. Danach wird aufgezeigt, inwieweit sich Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen von Männern unterscheiden, die lediglich einen Jobwechsel vollziehen und in der Vollzeitbeschäftigung verbleiben. Dann werden die deskriptiv geschätzten kumulierten Hazardraten für den Übergang von Männern aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung differenziert für die Berufsmerkmale dargestellt. Daran anschließend werden die Hypothesen zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf den Übergang von Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten in multivariaten Analysen empirisch überprüft. Zum Schluss werden die Befunde dieses Kapitels zusammengefasst sowie die Implikationen für die verwendeten theoretischen Ansätze und für die empirische Untersuchung von Teilzeittätigkeiten bei Männern diskutiert.

8.1 Analysestrategie: Sample, Variablen und Methoden

In diesem Kapitel sind die Vollzeittätigkeiten der Ausgangspunkt für den Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung. Entsprechend umfasst das Analysesample in diesem Kapitel alle Männer zwischen ihrem Arbeitsmarkteinstieg und dem Alter von 55 Jahren, die in der Zeit von 1992 bis 2015 mindestens eine Vollzeittätigkeit ausgeübt haben. Die Vollzeittätigkeiten als einzelne Jobepisoden sind die Analyseeinheiten, um den Übergang in Teilzeitbeschäftigung als Jobwechsel adäquat zu modellieren. Auf diese Weise wird gleichzeitig berücksichtigt, dass Männer im Laufe der berücksichtigten Erwerbsphase mehrfach bzw. wiederholt von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit übergehen können.

Tabelle 8-1: Verteilung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen im Analysesample auf Basis von Personenmonaten

Merkmale	Mean	SD	Min	Max
Dauer der Erwerbstätigkeit in Vollzeit (in Monaten)	40.5	32.0	1.0	120.0
frauendominierter Beruf	0.088	–	0	1
gemischter Beruf	0.260	–	0	1
männerdominierter Beruf	0.651	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 1. Quintil	0.112	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 2. Quintil	0.141	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 3. Quintil	0.187	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 4. Quintil	0.308	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 5. Quintil	0.252	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 1. Quintil	0.078	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 2. Quintil	0.150	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 3. Quintil	0.166	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 4. Quintil	0.197	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 5. Quintil	0.408	–	0	1
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf: 1. Quintil	0.268	–	0	1
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf: 2. Quintil	0.182	–	0	1
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf: 3. Quintil	0.206	–	0	1
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf: 4. Quintil	0.188	–	0	1
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf: 5. Quintil	0.155	–	0	1
KONTROLLVARIABLEN				
Qualifikationsniveau:				
niedrig – ohne Berufsabschluss	0.060	–	0	1
mittel – mit Berufsabschluss	0.664	–	0	1
hoch – mit Hochschulabschluss	0.275	–	0	1
Berufserfahrung (in Monaten)	152.6	102.7	0.0	483.0
Betriebsgröße:				
unter 20 Beschäftigte	0.222	–	0	1
20 bis unter 200 Beschäftigte	0.365	–	0	1
200 Beschäftigte und mehr	0.412	–	0	1
Öffentlicher Dienst	0.188	–	0	1
Arbeitsort Ostdeutschland	0.192	–	0	1
Leitungstätigkeit	0.454	–	0	1
Erfahrung mit Teilzeittätigkeiten vorab	0.073	–	0	1
Erwerbslücke	0.046	–	0	1
Berufswechsel	0.268	–	0	1
Partnerschaft und Bildungsrelation:				
Single	0.307	–	0	1
Partner/in mit niedrigerem Abschluss	0.127	–	0	1
Partner/in mit gleichem Abschluss	0.445	–	0	1
Partner/in mit höherem Abschluss	0.079	–	0	1
Partner/in mit anderem Abschluss	0.042	–	0	1

Merkmale	Mean	SD	Min	Max
Alter des jüngsten Kindes im HH:				
keine Kinder	0.523	–	0	1
0–5 Jahre	0.237	–	0	1
6–10 Jahre	0.119	–	0	1
11–17 Jahre	0.120	–	0	1
Alter (in Jahren)	37.3	8.5	18.0	54.9
Nicht–deutsche Staatsangehörigkeit	0.034	–	0	1
Zeitraum: 1992–2000	0.334	–	0	1
2001–2007	0.341	–	0	1
2008–2015	0.325	–	0	1
Anteil an Arbeitslosen im Beruf	0.073	0.051	0.000	0.401

Erwerbstätigkeiten in Vollzeit ab dem Arbeitsmarkteintritt bis zum Alter von 55 Jahren, 1992–2015, Personenmonate N=594.327.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

In den Analysen wird somit die Dauer vom Beginn einer Vollzeiterwerbstätigkeit bis zu einem Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeit untersucht. Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten zwischen den einzelnen Erwerbstätigkeiten werden zugelassen, um auch indirekte Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen. Die Analysestichprobe für dieses Kapitel enthält 5.188 Männer mit insgesamt 12.396 Vollzeittätigkeiten als einzelne Episoden. Nach dem Episoden-Splitting auf Monatsbasis liegen für die Analysen 594.327 Personenmonate vor; davon entfallen 4,5 % auf Monate von Erwerbslücken. Es werden 217 Übergänge in Teilzeittätigkeiten beobachtet.

Die abhängige Variable zeigt den Wechsel aus der Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung an. Teilzeitbeschäftigung ist dabei als Erwerbstätigkeit mit einem vertraglich vereinbarten Stundenumfang von mehr als 15 und weniger als 35 Wochenstunden definiert. Für die Operationalisierung der Berufsmerkmale als unabhängige Variablen werden in diesem Kapitel kategoriale Einteilungen genutzt. Für die Geschlechterkomposition wird die übliche Einteilung des Frauen- bzw. Männeranteils im Beruf in frauendominierte, gemischte und männerdominierte Berufe entlang der Grenzen von 30 % und 70 % vorgenommen. Für die Indikatoren zu den beruflichen Arbeitszeitarrangements wird eine Einteilung in Quintile vorgenommen. Tabelle 8-1 gibt einen Überblick über die Verteilung der Berufsmerkmale sowie der berücksichtigten Kontrollvariablen in der Analysestichprobe.

Für die multivariaten Analysen zum Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung werden Cox-Modelle und ein schrittweiser Modellaufbau verwendet, um die erläuterten Zusammenhänge zu überprüfen. Jedes der vier untersuchten Berufsmerkmale wird zunächst einzeln ins Modell aufgenommen. Der Einfluss auf die Übergangsrate wird dabei einmal ohne Kontrollvariablen (Modelle m01, m02, m03, m04) und einmal mit Kontrollvariablen (Modelle m51, m52,

m53, m54) geschätzt. Abschließend werden alle vier Berufsmerkmale gemeinsam ins Modell aufgenommen (m55). Die Ergebnisse des vollständigen Modells m55 werden grafisch dargestellt, um die inhaltliche Interpretation zu unterstützen. Zusätzlich dazu werden Sensitivitätsanalysen zum vollständigen Modell durchgeführt. Diese Ergebnisse werden summarisch vorgestellt, um die Einschätzung zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung abzusichern. In den Modellen bilden männerdominierte Berufe die Referenzkategorie sowie Berufe im 5. Quintil für die einzelnen beruflichen Arbeitszeitmerkmale. Das sind jeweils Berufe mit einem besonders hohen Vollzeitanteil, mit einem besonders hohen Anteil an Mehrarbeit sowie mit einem besonders hohen Anteil an Beschäftigten, die keine Heimarbeit nutzen, und damit insgesamt Berufe mit ausgeprägt männlich konnotierten Arbeitszeitarrangements. Positive Koeffizienten für die ausgewiesenen übrigen Quintile in den Modellen zeigen entsprechend an, dass stärker weiblich konnotierte Arbeitszeitarrangements die Übergangswahrscheinlichkeit in Teilzeitbeschäftigung für Männer erhöhen.

Anschließend wird überprüft, inwiefern sich Unterschiede im Einfluss der Ideal-Worker-Norm auf den Übergang in Teilzeitarbeit für Männer je nach Qualifikationsniveau zeigen. In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse zum Einfluss des individuellen Qualifikationsniveaus auf den Vollzeit-Teilzeit-Übergang vorgestellt, die dem erläuterten schrittweisen Modellaufbau folgen (Modelle m06, m56 und m55). In einem zweiten Schritt wird das vollständige Modell m55 durch Interaktionseffekte der einzelnen beruflichen Arbeitszeitmerkmale mit dem Qualifikationsniveau ergänzt (Modelle m57, m58, m59). Bei Modellen mit Interaktionseffekten geben die Schätzer, die an der Interaktion beteilig sind, immer den konditionalen Einfluss der verschiedenen Merkmalskombinationen im Modell in Bezug auf eine bestimmte Referenzgruppe an (vgl. Mayerl/Urban 2019; Schunck/Nisic 2020). Das sind in diesem Fall immer die teilzeittätigen Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau und teilzeittätige Männer in Berufen mit einem besonders hohen Vollzeitanteil (Modell m57), mit einem hohen Anteil an Mehrarbeit (Modell m58) sowie in Berufen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit (Modell m59). Die Interaktionseffekte in den einzelnen Modellen sagen daher aus, wie sehr sich der Effekt der einzelnen Berufsmerkmale zum einen zwischen Männern mit einem mittleren und einem geringen Qualifikationsniveau und zum anderen zwischen Männern mit einem mittleren und einem hohen Qualifikationsniveau unterscheidet (vgl. Buis 2010). Da das Qualifikationsniveau über drei Kategorien und die beruflichen Arbeitszeitmerkmale über jeweils fünf Kategorien operationalisiert sind, ist das Aufzeigen von Unterschieden zu nur einer dieser Kategorien nicht ausreichend, um Schlussfolgerungen für die zu testenden Hypothesen zu ziehen. Aus diesem Grund wird auf Basis der geschätzten Modelle mit den Interaktionseffekten der Einfluss der Berufsmerkmale für jede der Qualifikationsgruppen berechnet und grafisch als Hazard Ratio dargestellt.

Wie im Methodenteil näher erläutert wurde, ist die Darstellung der Ergebnisse als AMEs bei Cox-Modellen mit deutlichen Schwierigkeiten für die inhaltliche Interpretation verbunden. Daher sind in den Regressionstabellen die Koeffizienten (logarithmierte Hazards) ausgewiesen; im Modellvergleich können daher lediglich die Richtung und die statistische Signifikanz der ermittelten Schätzer beurteilt werden (Mood 2010; Auspurg/Hinz 2011; Best/Wolf 2012; Buis 2016). Für die inhaltliche Interpretation der Schätzer werden die Koeffizienten aus dem vollständigen Modell in Hazard Ratios umgerechnet und grafisch dargestellt; der Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten wird somit im Rahmen einer multiplikativen Logik interpretiert (vgl. Buis 2010).

8.2 Deskription

In Kapitel 7 wurde bereits die Heterogenität der Männer innerhalb der Teilzeitbeschäftigung untersucht. In diesem Abschnitt werden für Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen nun zusätzlich die Selektionsprozesse in die Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu Männern untersucht, die in der Vollzeitbeschäftigung verbleiben. Die bisherige Forschung hat aufgezeigt, dass sich teilzeittätige von vollzeittätigen Männern in einigen Merkmalen der Beschäftigung und Soziodemografie unterscheiden (vgl. Kapitel 2). Daher soll in diesem Abschnitt untersucht werden, ob und inwieweit sich Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen bereits in den vorangehenden Vollzeittätigkeiten von Männern unterscheiden, die lediglich einen Jobwechsel vollziehen und in der Vollzeitbeschäftigung verbleiben. Zusätzlich dazu wird ermittelt, wie hoch die Arbeitszeiten nach Jobwechseln ausfallen, wie häufig Berufswechsel auf der Ebene von Episoden vorkommen und wie hoch die untersuchten Berufsmerkmale – hier allerdings metrisch operationalisiert – sowohl in der aktuellen Vollzeittätigkeit als auch in der Anschlusstätigkeit nach dem Jobwechsel ausfallen. Hierzu wurde der Analysedatensatz von Personenmonaten auf Episoden reduziert und es wurden die Merkmale im letzten beobachteten Monat jeder Vollzeitepisode ausgewertet; die Angaben zur Anschlusstätigkeit beziehen sich auf den ersten Monat der neuen Tätigkeit. In Tabelle 8-2 sind jeweils die Mittelwerte oder Spaltenprozente für die betrachteten Merkmale gruppiert für Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen, für Männer mit Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln sowie für Männer mit einem sonstigen Übergang aus der Vollzeittätigkeit heraus ausgewiesen. In der letzten Kategorie sind auch die Vollzeittätigkeiten enthalten, die zum Befragungszeitpunkt andauern und für die noch kein Wechsel beobachtet werden kann; sie bilden insgesamt einen großen Teil der Episoden in dieser Gruppe.

In Tabelle 8-2 zeigt sich für die untersuchten Vollzeittätigkeiten, dass Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen etwas kürzere Tätigkeitsdauern aufweisen als Männer mit Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln. Beim Umfang der Arbeitszeit in der Vollzeittätigkeit vor dem Jobwechsel zeigen sich hingegen gar keine Unterschiede

zwischen den Gruppen. Dass sich in diesen beiden Merkmalen keine auffälligen Unterschiede zeigen, deutet darauf hin, dass sich die Jobwechselprozesse für beide Gruppen z. B. mit Blick auf die Freiwilligkeit ähnlich gestalten. Nach dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung haben Männer durchschnittlich eine Arbeitszeit von 24,4 Stunden. Das verweist darauf, dass Männer hier nicht überwiegend in eine klassische 20-Stunden-Stelle hineinwechseln, sondern dass sie in der Teilzeit häufig auch einen vollzeitnahen Stundenumfang realisieren können. Im Gegensatz dazu weisen Männer, die in der Vollzeitbeschäftigung verbleiben, nach einem Jobwechsel etwas höhere Arbeitszeiten auf als im vorangegangenen Vollzeit-Job. Mit Blick auf die Merkmale der Beschäftigung und Soziodemografie zeigen sich in dieser Auswertung insgesamt sehr ähnliche Ergebnisse wie bereits im Forschungsstand zur Teilzeitbeschäftigung von Männern (Bauer 1999; Brenke 2011; Brenzel et al. 2013). Männer, die aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung übergehen, weisen im Vergleich zu Männern mit Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln häufiger ein niedriges Qualifikationsniveau auf; gleichzeitig sind auch Hochqualifizierte unter Männern mit Vollzeit-Teilzeit-Wechseln stärker vertreten. Sie arbeiten bereits in der Vollzeittätigkeit häufiger in kleinen Betrieben und sind dafür seltener in großen Betrieben mit über 200 Mitarbeitern beschäftigt.

Tabelle 8-2: Merkmale von Männern mit Vollzeit-Teilzeit-Jobwechseln im Vergleich zu Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln auf Basis von Episoden

Merkmale (Spaltenprozente/arithmetisches Mittel)	**Zielzustände im Anschluss an Vollzeittätigkeiten**			**alle Übergänge**
	Vollzeit → Teilzeit	**Vollzeit → Vollzeit**	**Vollzeit → Sonstiges**	
Dauer der Vollzeittätigkeit in Monaten (Ø)	36.20	38.80	70.80	53.10
vertragl. Arbeitszeit in Std. (Ø) – aktuelle Vollzeittätigkeit	39.80	39.80	39.70	39.70
vertragl. Arbeitszeit in Std. (Ø) – Anschlusstätigkeit	24.40	40.60	–	39.50
Qualifikationsniveau:				
niedrig – ohne Berufsabschluss (%)	10.9	5.7	7.8	6.7
mittel – mit Berufsabschluss (%)	59.1	66.0	67.5	66.6
hoch – mit Hochschulabschluss (%)	30.0	28.3	24.7	26.7
Betriebsgröße:				
unter 20 Beschäftigte (%)	37.4	28.8	22.6	26.2
20 bis unter 200 Beschäftigte (%)	38.7	36.9	37.8	37.3
200 Beschäftigte und mehr (%)	23.9	34.3	39.6	36.5
Partnerschaft und Bildungsrelation:				
Single (%)	40.4	33.6	29.7	31.9
Partner/in mit niedrigerem Abschluss (%)	8.3	11.5	12.6	12.0
Partner/in mit gleichem Abschluss (%)	36.1	42.8	44.2	43.3
Partner/in mit höherem Abschluss (%)	10.4	7.6	9.2	8.4
Partner/in mit anderem Abschluss (%)	4.8	4.4	4.3	4.4

Merkmale (Spaltenprozente/arithmetisches Mittel)	Zielzustände im Anschluss an Vollzeittätigkeiten			alle Übergänge
	Vollzeit → Teilzeit	Vollzeit → Vollzeit	Vollzeit → Sonstiges	
Alter des jüngsten Kindes im HH:				
keine Kinder (%)	63.0	54.7	60.2	57.3
0–5 Jahre (%)	17.4	25.8	15.1	20.9
6–10 Jahre (%)	9.6	9.8	9.6	9.7
11–17 Jahre (%)	10.0	9.6	15.1	12.1
Alter in Jahren (Ø)	37.1	35.9	42.1	38.7
Erwerbslücke (%)	33.5	33.8	28.3	31.3
Berufswechsel (%)	68.7	48.2	15.0	33.7
Männeranteil im Beruf (Ø) – aktuelle Vollzeittätigkeit	64.6	74.8	72.2	73.4
Männeranteil im Beruf (Ø) – Anschlusstätigkeit	57.7	73.9	–	73.2
Vollzeitanteil im Beruf (Ø) – aktuelle Vollzeittätigkeit	80.8	87.5	85.5	86.5
Vollzeitanteil im Beruf (Ø) – Anschlusstätigkeit	74.9	86.7	–	86.1
Anteil Mehrarbeit im Beruf (Ø) – aktuelle Vollzeittätigkeit	16.6	17.7	16.8	17.3
Anteil Mehrarbeit im Beruf (Ø) – Anschlusstätigkeit	15.7	17.9	–	17.8
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf (Ø) – aktuelle Vollzeittätigkeit	83.3	85.0	86.1	85.5
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf (Ø) – Anschlusstätigkeit	79.4	84.7	–	84.3
Anzahl der Episoden	*217*	*6612*	*5567*	*12396*

Analysesample, d. h. nur Episoden in Vollzeiterwerbstätigkeit ab Arbeitsmarkteintritt bis Alter 55, 1992–2015
Quelle: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen

Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen sind bereits in den vorangehenden Vollzeittätigkeiten häufiger alleinstehend; sie haben aber auch etwas häufiger eine Partnerin oder einen Partner mit einem höheren Berufsabschluss und sie wohnen seltener mit Kindern zusammen in einem Haushalt.[30] Darüber hinaus sind sie mit 37,1 Jahren im Durchschnitt etwas älter als Männer mit Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln. Diese Ergebnisse zeigen, dass Männer mit Übergängen aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bereits in der vorangegangenen Vollzeittätigkeit durch weitgehend ähnliche Merkmale gekennzeichnet sind wie teilzeittätige Männer im Allgemeinen. Folglich liegen für diese Männer ähnliche Selektionsprozesse in die Teilzeitbeschäftigung vor wie für die Gesamtheit aller teilzeittätige Männer, auch wenn Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen positiv selektiert sind.

[30] Männer ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt können dennoch Väter sein, wenn sie z. B. von ihren Kindern getrennt leben oder ihre Kinder älter als 18 Jahre alt sind.

Die letzten Merkmale der Auswertung in Tabelle 8-2 betreffen den Prozess des Arbeitsplatzwechsels. Es zeigt sich, dass kurze Erwerbslücken für Männer beim Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung ähnlich häufig vorkommen wie bei Männern, die beim Jobwechsel in der Vollzeitbeschäftigung verbleiben. Demgegenüber geht ein Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung häufiger mit einem Berufswechsel einher als bei Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln.[31] Unbenommen davon zeigt sich in Bezug auf die Berufsmerkmale, dass Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen bereits in der ausgeübten Vollzeittätigkeit tendenziell in weniger männlich konnotierten Berufskontexten tätig sind als Männer, die beim Jobwechsel in der Vollzeitbeschäftigung verbleiben. Dies gilt vor allem für den Männeranteil im Beruf sowie für den Vollzeitanteil im Beruf. Auch wenn die Anschlusstätigkeiten nicht Teil der Analysen in diesem Kapitel sind, so ist es an dieser Stelle dennoch interessant zu sehen, dass die Berufsmerkmale der Anschlusstätigkeiten im Durchschnitt für alle Jobwechsel überwiegend geringer ausfallen. Der Wechsel in Berufskontexte mit tendenziell geringeren Männeranteilen und geringeren Arbeitszeitanforderungen ist folglich kein Alleinstellungsmerkmal von Arbeitszeitreduzierungen. Der Rückgang in den Berufsindikatoren fällt für den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung dennoch erkennbar größer aus. Diese deskriptiven Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass für den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung neben den Selektionsprozessen auf der Individual-, Arbeitsplatz- und Betriebsebene ebenso Selektionsprozesse auf der Berufsebene vorliegen.

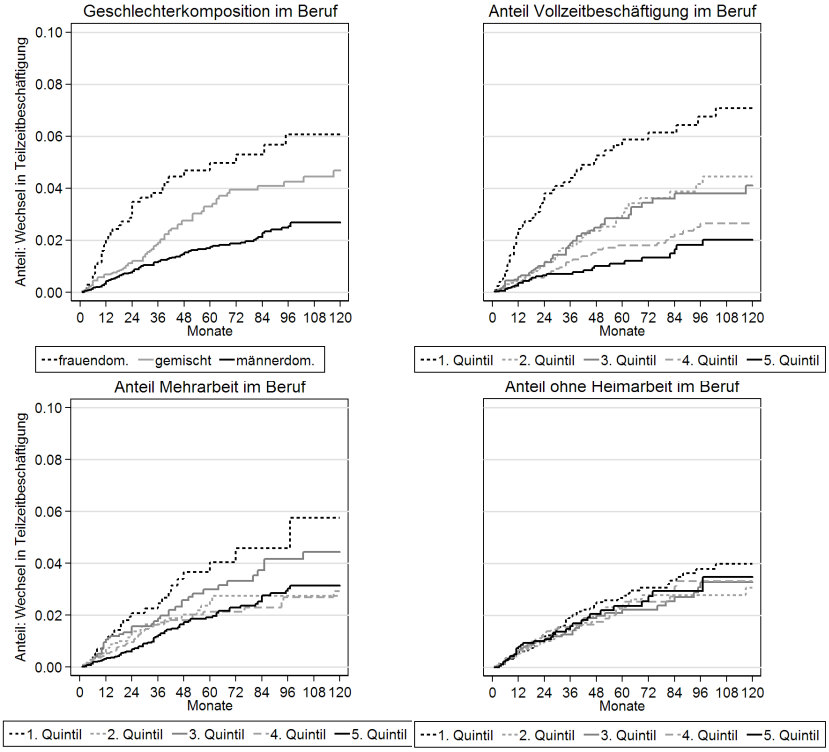
Im Folgenden werden deskriptive Ergebnisse zur Bedeutung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements für den Übergang von einer Vollzeit- in die Teilzeitarbeit bei Männern vorgestellt. In Abbildung 8-1 sind die kumulierten Hazardraten differenziert nach den vier Berufsmerkmalen dargestellt. Sie geben für jeden Monat der Tätigkeitsdauer in Vollzeit die kumulierten Anteile an Männern an, die bis dahin einen Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung vollzogen haben. Die Konfidenzintervalle für die einzelnen Hazardraten fallen vergleichsweise groß aus und überschneiden sich weitgehend; aus Gründen der Übersichtlichkeit wird auf die Darstellung der Konfidenzintervalle verzichtet.

Erwartungsgemäß zeigt sich in der Abbildung die Tendenz, dass Männer in stärker männlich konnotierten Berufen sowohl in Bezug auf die Geschlechterkomposition als auch auf die Arbeitszeitmerkmale geringere Wechselraten in die Teilzeitbeschäftigung aufweisen. Mit Blick auf die berufliche Geschlechter-

[31] Die hohen Anteile an Berufswechseln in Tabelle 8-2, die sich sowohl bei den Vollzeit-Teilzeit-Übergängen als auch bei den Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln zeigen, gehen auf die recht genaue Definition von Berufen und Berufswechseln zurück, die auf der Ebene der 3-stelligen Codes der KldB-88 operationalisiert wurden. Aufgrund dessen wird häufig auch ein Wechsel zwischen Berufen, die einander nahestehen, bereits als Berufswechsel gewertet (vgl. Kapitel 6).

komposition wird deutlich, dass Männer in frauendominierten Berufen häufiger aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung übergehen als in gemischten und männerdominierten Berufen. Nach 10 Jahren sind in frauendominierten Berufen 6 % der vollzeittätigen Männer in eine Teilzeittätigkeit gewechselt. Demgegenüber sind die Wechselraten in männerdominierten Berufen mit 2,7 % nach 10 Jahren am geringsten.

Abbildung 8-1: Deskriptive kumulierte Hazardraten für den Übergang von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, differenziert nach der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in den ausgeübten Berufen, Männer, 1992–2015



Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

Für die drei Indikatoren der Ideal-Worker-Norm auf Berufsebene liegen unterschiedlich klare Ergebnisse vor. Zunächst zeigt sich, dass ein höherer Vollzeitanteil im Beruf mit einer geringeren Übergangsrate in Teilzeitbeschäftigung einhergeht. Diese liegt nach 10 Jahren für Berufe mit den höchsten Vollzeitanteilen (5. Quintil) bei 2,0 %; für Berufe mit den niedrigsten Vollzeitanteilen (1. Quintil) liegt sie bei

7,0 %. Die Hazardkurven zur Mehrarbeit im Beruf sind etwas weniger eindeutig, hier fallen die Unterschiede geringer aus. Von der Tendenz her scheinen Männer dennoch umso seltener in Teilzeit überzugehen, je mehr Überstunden im Beruf geleistet werden. Die niedrigste Übergangsrate nach 10 Jahren liegt bei 2,7 % für Berufe mit hohen Anteilen an Mehrarbeit (4. Quintil); für Berufe mit den niedrigsten Anteilen an Mehrarbeit (1. Quintil) liegt sie bei 5,8 %. Für den Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf lassen sich in den Hazardkurven hingegen keine klaren Tendenzen erkennen. Hier bewegen sich die Übergangsraten nach 10 Jahren für alle Kategorien insgesamt zwischen 3,0 % und 4,0 %.

Trotz vorliegender Unsicherheiten aufgrund der geringen Fallzahlen von Teilzeitübergängen, zeigen diese deskriptiven Befunde zusammengefasst, dass für Männer – je nach beruflichem Kontext der ausgeübten Tätigkeit – Unterschiede darin bestehen können, ob sie aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln. Die Ergebnisse der Deskription sprechen von der Tendenz her für die Annahme zur Institutionalisierung von Geschlechterrollen im Beruf, nämlich dass frauendominierte Berufe für Männer einen leichteren Übergang in Teilzeit ermöglichen. In Bezug auf die Annahmen der Ideal-Worker-Norm liefern die Ergebnisse erste Hinweise darauf, dass die Verbreitung von Vollzeitarbeit und Mehrarbeit in Berufen den Übergang in Teilzeitarbeit bei Männern in der erwarteten Richtung strukturieren. Sie zeigen jedoch auch auf, dass nicht alle drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm gleichermaßen relevant sind. Diese Zusammenhänge werden im nächsten Abschnitt nun genauer überprüft werden.

8.3 Multivariate Ergebnisse

8.3.1 Einfluss der Berufsmerkmale

Im Folgenden werden die multivariaten Ergebnisse zur Bedeutung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements für den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitarbeit bei Männern vorgestellt. Tabelle 8-3 weist die Ergebnisse des schrittweisen Modellaufbaus zum Einfluss der Berufsmerkmale als logarithmierte Hazards aus. Für die inhaltliche Interpretation stellt Abbildung 8-2 den Einfluss der Berufsmerkmale aus dem vollständigen Modell m55 noch einmal grafisch als Hazard Ratios dar. In dieser Abbildung signalisieren Werte über 1 einen positiven Einfluss und damit eine höhere Übergangsrate in eine Vollzeittätigkeit, Werte unter 1 einen negativen Einfluss auf die Übergangsrate.

Für die *Geschlechterkomposition im Beruf* wird in den Modellergebnissen insgesamt deutlich, dass Teilzeitübergänge für Männer von der Tendenz her zwar häufiger aus frauendominierten Berufen erfolgen, doch die berufliche Geschlechterkomposition hat in der multivariaten Betrachtung tatsächlich keinen eigenständigen Einfluss auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern. Im Nullmodell für die Geschlechterkomposition m01 ohne die Berücksichtigung wei-

terer Merkmale zeigt sich zunächst für frauendominierte Berufe ein signifikanter positiver Einfluss auf die Wechselrate in Teilzeitbeschäftigung.

Doch dieser Effekt wird insignifikant, wenn die Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale der Männer kontrolliert werden (Modell m51). Insofern lassen sich die höheren Übergangsraten in die Teilzeitbeschäftigung in frauendominierten Berufen aus der Deskription hauptsächlich auf Selektionsprozesse zurückführen, die im Zusammenhang mit den berücksichtigten Kontrollvariablen stehen. Auch die Ergebnisse des vollständigen Modells m55 bestätigen, dass die Geschlechterkomposition im Beruf bei Männern keinen eigenständigen Einfluss auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung hat. Von der Tendenz her deuten die Schätzer hier zwar darauf hin, dass ein geringerer Männeranteil im Beruf mit höheren Wechselraten in die Teilzeitarbeit einhergeht (vgl. auch Abbildung 8-2). Doch zum einen fallen die Effektstärken hier vergleichsweise klein aus; so haben Männer in gemischten Berufen eine lediglich 1,1-fach höhere Wechselrate als in männerdominierten Berufen ($e^{0.136}$), in frauendominierten Berufen fällt sie 1,4-fach höher aus ($e^{0.307}$). Vor dem Hintergrund der niedrigen Teilzeitquoten von Männern insbesondere in männerdominierten Berufen würden sich diese Schätzer zum Verhältnis der Wechselraten in einen sehr minimalen Anstieg in Prozentpunkten der Wechselraten für die unterschiedlichen beruflichen Kontexte übersetzen. Zum anderen bleiben diese Effekte im vollständigen Modell weiterhin insignifikant.

Mit der Segregationshypothese H8.1 und der Hypothese zum Glass-Escalator-Effekt H8.2 wurden zwei konkurrierende Hypothesen zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition aufgestellt. Die vorgestellten multivariaten Ergebnisse unterstützen somit keine dieser beiden Hypothesen. Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass entgegen der Segregationshypothese H8.1 auch männliche oder weibliche Berufskonstruktionen den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung für Männer nicht systematisch strukturieren. Es kann aber durchaus sein, dass sich der theoretisch erwartete Zusammenhang aus dem Institutionenansatz in der Analyse aus zwei Gründen nicht eindeutig zeigt. Zum einen bilden vollzeittätige Männer in frauendominierten Berufen in den vorliegenden Analysen eine eher kleine Gruppe, sodass die Ergebnisse zum Einfluss der Geschlechterkomposition einer gewissen Unsicherheit unterliegen. Zum anderen kann die geringe Repräsentation von vollzeittätigen Männern in frauendominierten Berufen damit zusammenhängen, dass Teilzeitarbeit in frauendominierten Berufen zwar weit verbreitet ist, dafür aber Vollzeitstellen arbeitgeberseitig kaum mehr angeboten werden wie z. B. im Lebensmitteleinzelhandel oder in Reinigungsberufen (vgl. Voss-Dahm 2009; Klenner/Lott 2016). Damit könnten in frauendominierten Berufen die Voraussetzungen fehlen, um Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung zu beobachten. Selbst wenn also die institutionalisierten Rahmenbedingungen und Anforderungen in frauendominierten Berufen eine dauerhafte Erwerbstätigkeit in Vollzeit weniger voraussetzen als in männerdominierten Berufen (Krüger 1995a),

scheinen die konkreten Arbeitszeitarrangements in Berufen für Männer und deren Übergang in die Teilzeitarbeit relevanter zu sein als die berufliche Geschlechtersegregation.

Tabelle 8-3: Cox-Modelle zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und beruflicher Arbeitszeitarrangements bei Männern auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards)

	Geschlechter-komposition		**Vollzeit**		**Mehrarbeit**		**ohne Heimarbeit**		**vollst. Modell**
	m01	**m51**	**m02**	**m52**	**m03**	**m53**	**m04**	**m54**	**m55**
Geschlechterkomposition: (Ref.: männerdom. Beruf)									
frauen-dominierter Beruf	1.550*	0.649							0.307
	(0.754)	(0.839)							(0.846)
gemischter Beruf	0.733	0.279							0.136
	(0.523)	(0.539)							(0.568)
Vollzeitanteil im Beruf: (Ref.: 5. Quintil)									
1. Quintil			2.773***	1.442					1.696+
			(0.834)	(0.951)					(0.958)
2. Quintil			1.672**	0.664					0.693
			(0.647)	(0.716)					(0.721)
3. Quintil			1.723**	1.169*					1.146*
			(0.538)	(0.544)					(0.555)
4. Quintil			0.961*	0.607					0.555
			(0.482)	(0.453)					(0.469)
Anteil Mehrarbeit im Beruf: (Ref.: 5. Quintil)									
1. Quintil					–0.177	1.205*			1.264*
					(0.440)	(0.497)			(0.512)
2. Quintil					–0.087	0.602			0.667
					(0.401)	(0.422)			(0.423)
3. Quintil					0.249	0.631+			0.614
					(0.358)	(0.373)			(0.375)
4. Quintil					–0.020	–0.013			0.022
					(0.322)	(0.311)			(0.317)
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf: (Ref.: 5. Quintil)									
1. Quintil							1.211	0.802	0.613
							(0.818)	(0.926)	(0.997)
2. Quintil							0.860	0.446	0.312
							(0.735)	(0.851)	(0.917)
3. Quintil							0.827	0.731	0.675
							(0.638)	(0.713)	(0.787)
4. Quintil							0.531	0.319	0.300
							(0.401)	(0.413)	(0.423)
Kontroll-variablen	–	✓	–	✓	–	✓	–	✓	✓

	Geschlechter-komposition		Vollzeit		Mehrarbeit		ohne Heimarbeit		vollst. Modell
	m01	**m51**	**m02**	**m52**	**m03**	**m53**	**m04**	**m54**	**m55**
N Monate	594327	594327	594327	594327	594327	594327	594327	594327	594327
N Episoden	12396	12396	12396	12396	12396	12396	12396	12396	12396
N Männer	5188	5188	5188	5188	5188	5188	5188	5188	5188
N Übergänge	217	217	217	217	217	217	217	217	217
Log Likeli-hood	–906.2	–710.4	–900.7	–706.9	–906.9	–706.6	–906.9	–709.5	–701.5
AIC	1816.3	1472.7	1809.4	1469.9	1821.9	1469.1	1821.8	1475.0	1479.0
Pseudo R2	0.002	0.218	0.008	0.222	0.002	0.222	0.002	0.219	0.228

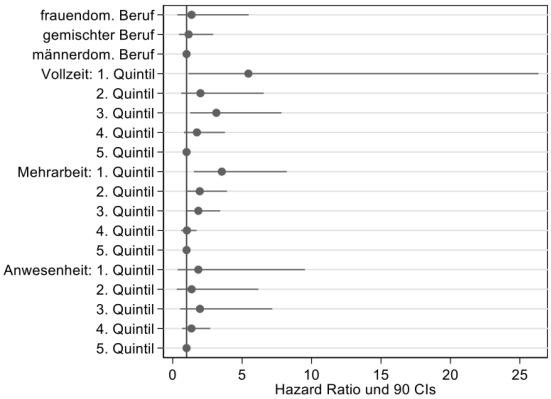
Robuste Standardfehler in Klammern, stratifiziert für Berufe. *Kontrollvariablen*: Qualifikationsniveau, Berufserfahrung in Monaten, Betriebsgröße, Öffentlicher Dienst, Arbeitsort Ostdeutschland, Leitungsposition, frühere Teilzeiterfahrung, Erwerbslücke, Berufswechsel, Partnerschaft und Bildungsrelation, Alter des jüngsten Kindes im HH, Alter in Jahren, Staatsangehörigkeit, Zeitraum, Anteil an Arbeitslosen im Beruf, zusätzlich kontrolliert für Interaktion mit der Prozesszeit für Berufswechsel (vgl. Tabelle A-3 im Online-Anhang).
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993 bis 2012, eigene Berechnungen.
+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Die Hypothese zum Glass-Escalator-Effekt H8.2 kann als klar widerlegt angesehen werden, da sich weder in den deskriptiven noch in den multivariaten Befunden Hinweise darauf finden, dass Männer in frauendominierten Berufen geringere Übergangschancen in eine Teilzeitbeschäftigung haben. Dies steht im Einklang mit Ergebnissen aus Studien, die den Glass-Escalator-Effekt in Bezug auf das Einkommen und den Aufstieg in Leitungspositionen untersucht haben (Budig 2002; Malin/Wise 2018) und legt den Schluss nahe, dass von den individuellen Geschlechterrollenzuschreibungen für Männer in frauendominierten Berufen keine stärkere oder prononciertere soziale Kontrolle ausgeht als in gemischten oder männerdominierten Berufen. Die normative Erwartung, dass ein Mann entsprechend der männlichen Geschlechterrolle Vollzeit erwerbstätig sein sollte, wirkt somit in allen Berufen gleichermaßen. Inwiefern sich diese individuellen Geschlechterrollenzuschreibungen für Männer als eine Barriere für den Übergang in die Teilzeitarbeit auswirken können, kann mit dem Untersuchungsdesign der vorliegenden Arbeit allerdings nicht beurteilt werden.

Für die drei Indikatoren zu den beruflichen Arbeitszeitarrangements, die die Ideal-Worker-Norm in Berufen abbilden, stimmen die Ergebnisse der multivariaten Analyse weitgehend mit den ersten Eindrücken aus der Deskription überein. Es zeigt sich, dass für Männer nur die Verbreitung von Vollzeitarbeit und Mehrarbeit im Beruf einen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung hat. Ein hoher *Vollzeitanteil im Beruf* scheint für Männer in der Tat mit geringeren Übergangsraten in Teilzeitbeschäftigung einherzugehen. Im Nullmodell m02 zeigen sich im Vergleich zu Berufen mit einem besonders hohen Vollzeitanteil deutlich signifikante und positive Effekte für alle Berufe mit

niedrigeren Vollzeitanteilen. Werden die Kontrollvariablen in Modell m52 berücksichtigt, bleibt die Tendenz dieses Zusammenhangs zwar bestehen, doch nur noch Männer in Berufen mit einem mittleren Vollzeitanteil (3. Quintil) weisen hier signifikant höhere Übergangsraten in die Teilzeitbeschäftigung auf als in Berufen mit besonders hohen Vollzeitanteilen. Wie schon bei der beruflichen Geschlechterkomposition lässt sich auch der Einfluss des Vollzeitanteils auf den Übergang von einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung somit zu einem großen Teil über die Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale der Männer erklären. Darüber hinaus besteht aber ein eigenständiger Einfluss des Vollzeitanteils. Durch die Berücksichtigung aller Berufsmerkmale als Erklärungsfaktoren im vollständigen Modell m55 wird der Einfluss des Vollzeitanteils deutlicher. Hier wird zusätzlich der positive Einfluss von Berufen mit einem besonders niedrigen Vollzeitanteil im Beruf auf dem 10 %-Niveau signifikant. Abbildung 8-2 zeigt hierzu: Arbeiten Männer in Berufen mit einem durchschnittlichen Vollzeitanteil (3. Quintil), haben sie eine 3,1-fach höhere Wahrscheinlichkeit, aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung überzugehen als in Berufen mit den höchsten Vollzeitanteilen. Für Männer in Berufen mit den geringsten Anteilen an Vollzeitbeschäftigten (1. Quintil) ist die Übergangswahrscheinlichkeit sogar 5,5-mal höher. Diese hohen Schätzer zum Verhältnis der Wechselraten würden sich, aufgrund der niedrigen Teilzeitquoten von Männern, in der additiven Logik in einen Anstieg der Wechselrate um nur wenige Prozentpunkte übersetzen. Dennoch geht für Männer ein geringerer Vollzeitanteil im Beruf recht klar mit einer höheren Übergangsrate in eine Teilzeittätigkeit einher.

Abbildung 8-2: Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements bei Männern auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, Hazard Ratios und 90 CIs



Die Berechnungen basieren auf dem vollständigen Modell m55 in Tabelle 8-3.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der Verbreitung von *Mehrarbeit im Beruf* zeigen die Ergebnisse, dass die Übergangsraten für Teilzeittätigkeiten bei Männern in Berufen mit einem hohen Anteil an Mehrarbeit ebenfalls geringer sind. Im Nullmodell m03 sind die Koeffizienten zwar durchweg insignifikant und teilweise negativ. Doch durch die Kontrolle der Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale kommt es in Modell m53 zu Vorzeichenwechseln und einem Erreichen des Signifikanzniveaus, sodass vor allem Männer in Berufen mit einem besonders niedrigen und mit einem mittleren Anteil an Mehrarbeit (1. und 3. Quintil) eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit haben als Männer in Berufen mit einem sehr hohen Anteil an Mehrarbeit. Die Veränderung des Signifikanzniveaus durch die Berücksichtigung der Kontrollmerkmale bedeutet, dass sich der Anteil an Mehrarbeit als normative Gelegenheitsstruktur in Berufen für Männer nicht per se auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Teilzeitbeschäftigung auswirkt, sondern dass der Anteil an Mehrarbeit im Beruf erst dann einen Einfluss zeigt, wenn vorgelagerte Selektionsprozesse in den Berufen berücksichtigt werden, die von den Beschäftigungsmerkmalen sowie von der Haushaltsebene ausgehen. Gleichzeitig zeichnen sich die betreffenden Kategorien allerdings dadurch aus, dass sie gering besetzt sind, was auf gewisse Unsicherheiten der Modellschätzung verweist. Auch im vollständigen Modell m55 zeigt sich, dass ein geringerer Anteil an Mehrarbeit im Beruf mit höheren Übergangsraten in eine Teilzeittätigkeit einhergeht. Der Einfluss dieses Berufsmerkmals ist im vollständigen Modell allerdings weniger klar. Auf Basis der Modellschätzung kann lediglich festgehalten werden, dass vollzeittätige Männer in Berufen mit einem sehr geringen Anteil an Mehrarbeit (1. Quintil) eine signifikante und 3,5fach höhere Übergangswahrscheinlichkeit in die Teilzeitbeschäftigung haben im Vergleich zu Berufen, in denen der Anteil an Mehrarbeit besonders hoch ist ($e^{1.264}$). Der positive Einfluss von Berufen mit einem durchschnittlichen Anteil an Mehrarbeit (3. Quintil) erreicht das 10 %-Niveau im vollständigen Modell m55 hingegen nicht mehr. In Abbildung 8-2 ist zu sehen, dass dieser Effekt, aber auch der positive Einfluss des 2. Quintils das Signifikanzniveau von 10 % recht knapp verfehlt. In Berufen mit einem eher niedrigen Anteil an Mehrarbeit wäre die Wechselrate ansonsten immerhin 1,9-fach höher (2. Quintil, $e^{0.667}$); in Berufen mit einem durchschnittlichen Anteil an Mehrarbeit fällt sie ca. 1,8-fach und damit auch fast doppelt so hoch aus (3. Quintil, $e^{0.614}$) als in Berufen, in denen der Anteil an Mehrarbeit besonders hoch ist. Im Vergleich zu den hier vorgestellten Ergebnissen hat sich die Mehrarbeit im Beruf in einer aktuellen Untersuchung recht klar als Barriere für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung gezeigt (Althaber/Leuze 2020). Der Unterschied kommt im Wesentlichen dadurch zustande, dass die betrachteten Vollzeittätigkeiten in diesem Kapitel auf eine Dauer von bis zu 10 Jahren beschränkt wurden. Die Sensitivitätsanalysen im nächsten Abschnitt zeigen, dass sich der Einfluss des Anteils an Mehrarbeit im Beruf deutlicher zeigt, wenn diese Einschränkung aufgehoben wird. Das spricht dafür, dass die Mehrarbeit im Beruf als Barriere deutlich wird, wenn vor allem längere Erwerbsphasen mit einbezogen

werden. In der Betrachtung kürzerer Zeiträume oder Erwerbsverläufe zeigt sich dieser Einfluss bei Männern hingegen nicht eindeutig.

Der *Anteil an Beschäftigten im Beruf ohne Heimarbeit* hat für Männer hingegen weder im Nullmodell m04 noch bei der Berücksichtigung von Kontrollmerkmalen einen signifikanten Einfluss auf den Übergang in Teilzeitarbeit (m54), obwohl sich auch hier die Tendenz zeigt, dass ein geringerer Anteil ohne Heimarbeit im Beruf mit höheren Übergangsraten einhergehen kann. Im vollständigen Modell m55 bestätigt sich diese Tendenz in den ausgewiesenen Effektstärken. So deuten die Schätzer beispielsweise an, dass Männer in Berufen mit einem mittleren Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit eine 1,9-fache und damit fast doppelt so hohe Wechselrate in die Teilzeitarbeit aufweisen können (3. Quintil, $e^{0.675}$), in Berufen mit einem besonders niedrigen Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit kann die Wechselrate auch um das 1,8-fache höher sein (1. Quintil, $e^{0.613}$). Der Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit übt allerdings auch im vollständigen Modell m55 keinen signifikanten Einfluss auf den Übergang in Teilzeit für Männer aus.

Damit bestätigen die multivariaten Analysen den Befund aus den Deskriptionen, dass nicht alle drei Arbeitszeitmerkmale und damit alle drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm in Berufen gleichermaßen für den Übergang in Teilzeit relevant sind. Obwohl die vorgestellten Ergebnisse auf einige statistische Unsicherheiten hinweisen, lässt sich dennoch aus den Analysen schlussfolgern, dass die Hypothese zur Ideal-Worker-Norm H8.3 vor allem für die Vollzeitarbeit und die Verbreitung von Mehrarbeit in Berufen bestätigt werden kann. So erleichtert eine geringere Prävalenz von Vollzeit- und Mehrarbeit für Männer den Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt erschwert eine stärkere Prävalenz dieser Berufsmerkmale diesen Übergang. Als Ideal-Worker-Norm signalisieren ein hoher Anteil an Vollzeitbeschäftigten und Mehrarbeit eine hohe Verfügbarkeitserwartung an die männlichen Beschäftigten in diesen Berufen. Aufgrund dessen wird ein Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung gerade in diesen Berufen vermieden. Da Teilzeitarbeit für Männer zusätzlich eine Abweichung von der männlichen Geschlechterrolle darstellt, verstärken individuelle Geschlechterrollenzuschreibungen möglicherweise diesen Verhinderungseffekt in Berufen mit einer starken Ideal-Worker-Norm. Eine starke Ideal-Worker-Norm in Berufen kann für Männer insofern als eine deutliche Barriere für den Übergang in die Teilzeitarbeit und damit einhergehende Arbeitszeitreduzierungen gewertet werden.

Exkurs: Ergebnisse zum Einfluss der Kontrollmerkmale

Im schrittweisen Modellaufbau ist deutlich geworden, dass die Berücksichtigung der Individual-, Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale den Einfluss der Berufsmerkmale in Bezug auf die Richtung und Signifikanz teilweise verändert haben. Daher soll an dieser Stelle knapp erläutert werden, welche Kontrollvariablen für Männer den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung beeinflussen. Im Online-Anhang in Tabelle A-3 sind die Koeffizienten der Kontrollvariablen für das

vollständige Modell m55 dargestellt. Hier zeigt sich, dass vor allem Merkmale der aktuellen Beschäftigung und auch der Erwerbsbiografie relevante Erklärungsfaktoren für den Übergang in Teilzeitbeschäftigung darstellen. So erhöhen *Erwerbslücken* und *Berufswechsel* als Faktoren des Erwerbsverlaufs für Männer die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in die Teilzeitbeschäftigung. Möglicherweise zeigen sich diese beiden Merkmale als starke Erklärungsfaktoren, da in der vorliegenden Analyse der Übergang in die Teilzeitbeschäftigung als Jobwechsel untersucht wurden. Zukünftige Forschung könnte diesen Befund aufgreifen und unter zusätzlicher Berücksichtigung von Arbeitszeitreduzierungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis die Bedeutung von Erwerbslücken und Berufswechsel für die Teilzeitbeschäftigung von Männern genauer untersuchen. Darüber hinaus fällt auf, dass Männer in *großen Betrieben* eher geringe Übergangswahrscheinlichkeiten in die Teilzeitbeschäftigung haben. Das entspricht dem Stand der Forschung, wonach zum einen Teilzeitarbeit auch bei Männern häufiger in kleineren und mittleren Betrieben vorkommt (Klenner/Kohaut 2010; Bauer 1999). Zum anderen ist die Wahrscheinlichkeit eines Jobwechsels in großen Betrieben insgesamt auch geringer (Mayer/Carroll 1987; Gangl 2003; Giesecke/Heisig 2010). Mit Blick auf diese beiden Merkmale wären weiterführende Analysen zu Arbeitszeitreduzierungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis ebenfalls wünschenswert. Die Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in die Teilzeitarbeit steigt für Männer zwar einerseits mit zunehmendem *Alter* an, gleichzeitig sinkt sie aber mit einer zunehmenden Berufserfahrung. Dies ist im Grunde kein unübliches Ergebnis: Eine sinkende Arbeitsplatzmobilität mit der steigenden Berufserfahrung ist ein etablierter Befund aus der Mobilitätsforschung (Mayer/Carroll 1987; Gangl 2003; Giesecke/Heisig 2010). Erwartungsgemäß haben Männer in *Leitungspositionen* eine geringere Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung und die Übergangswahrscheinlichkeit ist über die *Zeitperioden* hinweg angestiegen. In Bezug auf die *Haushaltsmerkmale*, d. h. die Partnerschaftskonstellation und das Zusammenleben mit Kindern unter 18 Jahren, zeigt sich, dass sie bei Männern für den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung keine signifikanten Erklärungsfaktoren darstellen. Das steht zunächst im Einklang mit den Befunden aus dem Stand der Forschung, wonach familiäre Gründe und damit die Haushaltsmerkmale zwar ganz wesentliche Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen sind (Vogel 2009; Steiber/Haas 2010; Wanger 2011; Klenner/Schmidt 2011), aber für die Arbeitszeiten von Männern kaum Relevanz besitzen (Pollmann-Schult 2008, 2009; Althaber/Leuze 2020, vgl. auch Kapitel 3). Die geschätzten Effekte verweisen für die Haushaltsmerkmale trotz der statistischen Unsicherheit dennoch auf plausible Ergebnisse, die mit den detaillierteren, qualitativen Forschungsergebnissen im Einklang stehen. So deutet sich in Bezug auf die Ressourcenkonstellation innerhalb der Partnerschaft erwartungsgemäß an, dass Männer eher in die Teilzeitarbeit wechseln, wenn ihre Partner/in einen höheren Berufsabschluss besitzt. Für Väter kleiner Kinder verweist das Modell hingegen auf geringere Übergangs-

raten in die Teilzeitbeschäftigung. Das kann einerseits mit der Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung in der Partnerschaft zusammenhängen, die im Zuge der Familiengründung und der Geburt von weiteren Kindern auftritt (Schober 2013; Kühhirt 2012; Grunow/Schulz/Blossfeld 2007). Möglicherweise wird eine Teilzeitbeschäftigung insbesondere für Väter mit kleinen Kindern im Berufs- und Betriebskontext nicht als ein legitimer Anspruch gesehen oder auch von den Vätern selber nicht als ein solcher wahrgenommen (Strümpel et al. 1988; Buschmeyer 2008; Possinger 2013; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017). Damit zeigt sich im Wesentlichen eine Übereinstimmung der Ergebnisse der hier entwickelten Modellierung mit den bereits bekannten Strukturierungen der Teilzeitbeschäftigung von Männern sowie der Jobwechselprozesse.

8.3.2 Sensitivitätsanalysen

In einer Reihe zusätzlicher Analysen wurde überprüft, inwiefern sich die vorgestellten Ergebnisse als robust erweisen. Die alternativen Modellspezifikationen zeigen insgesamt übereinstimmende und plausibilisierende Ergebnisse, sodass die Ergebnisse dieses Kapitels zum Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung für Männer als robust einzuschätzen sind. Ausgangspunkt für diese zusätzlichen Analysen ist das vollständige Modell m55. Es wurde überprüft, (1) welchen Einfluss die Berufsmerkmale allgemein auf Jobwechsel ausüben, (2) ob sich der Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale verändert, wenn die Geschlechterrolleneinstellungen der Männer als Erklärungsfaktoren berücksichtigt werden und (3) ob sich der Einfluss der Berufsmerkmale für Väter kleiner Kinder gegenüber Männern ohne kleine Kinder unterscheidet. Zusätzlich wurden (4) Modelle geschätzt, in denen einmal alle Berufsmerkmale als metrische Variablen und einmal die Arbeitszeitarrangements als Terzile aufgenommen wurden, (5) die Begrenzung der untersuchten Erwerbsepisoden in Vollzeit auf eine Dauer von bis zu 120 Monaten aufgehoben wurde sowie (6) nur der direkte Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung ohne eine Erwerbslücke untersucht wurde.

Um sicher zu gehen, dass die ermittelten Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale in erster Linie den Übergangsprozess aus Vollzeit- in Teilzeitarbeit betreffen und weniger den Einfluss der Berufsmerkmale auf den allgemeinen Prozess des Arbeitsplatzwechsels widerspiegeln, wurde die abhängige Variable verändert; alle Arbeitsplatzwechsel, die in eine weitere Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit führen, wurden als Outcome codiert. Als einziger signifikanter Einfluss der Berufsmerkmale zeigt sich in diesen Modellen, dass Berufe mit einem eher niedrigen und einem mittleren Vollzeitanteil (2. und 3. Quintil) höhere Wahrscheinlichkeiten für einen Arbeitsplatzwechsel aufweisen als Berufe mit einem besonders hohen Vollzeitanteil. Der ermittelte Einfluss des beruflichen Vollzeitanteils auf die Teilzeitübergänge von Männern fällt zwar prononcierter aus, kann aber wohl

ein Stück weit auf den Prozess des Jobwechsel zurückgeführt werden. Die berufliche Geschlechterkomposition sowie der Anteil an Mehrarbeit und der Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit in Berufen üben hingegen keinen eigenständigen Einfluss auf Arbeitsplatzwechsel im Allgemeinen aus. Mit Ausnahme des Vollzeitanteils weist keines der Berufsmerkmale eine klare Tendenz für einen positiven oder negativen Einfluss auf einen Arbeitsplatzwechsel auf. Die vorgestellten Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung in diesem Kapitel sind daher nicht überwiegend durch den Prozess der Arbeitsplatzmobilität an sich bestimmt.

Da Teilzeitbeschäftigung für Männer eine Abweichung von der Zuschreibung der traditionellen männlichen Geschlechterrolle bedeutet, könnte es sein, dass Männer mit egalitären individuellen Geschlechterrolleneinstellungen eher in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln als Männer mit traditionellen individuellen Geschlechterrolleneinstellungen. Um diesen Zusammenhang und seine Auswirkungen auf den Einfluss der Berufsmerkmale zu überprüfen, wurde zusätzlich ein Proxy für die Geschlechterrolleneinstellungen der Männer in das vollständige Modell m55 aufgenommen.[32] Die Ergebnisse dieser Modellspezifikation – auch mit unterschiedlichen Trennpunkten für die binär codierten Einstellungen in egalitär und traditionell – zeigen, dass von den individuellen Geschlechterrolleneinstellungen der Männer kein Einfluss auf den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung ausgeht. Dies steht im Einklang mit Ergebnissen aus der Forschung (Cunningham et al. 2005; Corrigall/Konrad 2007, vgl. Kapitel 3). Für die untersuchten Berufsmerkmale zeigt sich durch die Berücksichtigung der Geschlechterrolleneinstellungen zudem keine Veränderung der geschätzten Effekte.

Auch wenn die Haushaltskonstellation bei Männern im Allgemeinen nicht als Erklärungsfaktor für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung relevant zu sein scheint, besteht mit Blick auf die Väterforschung die Frage zu den vorgestellten Analysen, ob sich der Einfluss der Geschlechterkomposition und der Arbeitszeitarrangements in Berufen für Väter und kinderlose Männer unterscheidet. Dies wurde anhand von Interaktionseffekten zwischen den Berufsmerkmalen und einer binär codierten Väter-Variable überprüft. Da Teilzeitarbeit auch bei Müttern vor allem im betreuungsintensiven Alter der Kinder eine wichtige Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, wurde für diese Analysen zwischen Männern mit Kindern im Alter von 0–10 Jahren und Männern ohne Kinder in diesem Altersrange unterschieden. Da Männer ohne kleine Kinder einen Großteil

[32] Die NEPS-SC6 Daten enthalten zwei Messungen der Geschlechterrolleneinstellungen mit 5 Items. Aus diesen 5 Items wurde für jede Messung ein Summenscore gebildet und mit unterschiedlichen Trennpunkten binär in egalitäre und traditionelle Einstellungen recodiert. Da nur für einen Teil der Befragten Daten für beide Messungen der Geschlechterrolleneinstellungen vorliegen, wurde entweder die aktuellere Messung oder die einzig vorliegende Messung für diese zusätzliche Analyse verwendet.

der Analysestichprobe ausmachen, entsprechen die Ergebnisse zum Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale für diese Gruppe weitgehend den vorgestellten Ergebnissen in diesem Kapitel. Für Väter kleiner Kinder hingegen weist keines der Berufsmerkmale einen signifikanten Einfluss auf den Übergang von einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung auf. Von den Tendenzen her fällt allerdings ein Richtungswechsel für den Vollzeitanteil und den Anteil an Mehrarbeit für diese Gruppe auf. Väter kleiner Kinder haben tendenziell höhere Übergangsraten in die Teilzeitbeschäftigung, wenn der Vollzeitanteil und der Anteil an Mehrarbeit im Beruf hoch ausfallen. Diese Ergebnisse bedeuten zum einen, dass die vorgestellten Ergebnisse in diesem Kapitel erwartungsgemäß nicht durch die sogenannten neuen Väter getrieben sind, die eine Teilzeittätigkeit für ein stärkeres Engagement in der Kinderbetreuung nutzen. Zum anderen bedeuten diese Unterschiede zwischen Vätern kleiner Kinder und Männern ohne kleine Kinder, dass sich eine hohe Ideal-Worker-Norm im Beruf für die Väter zumindest nicht verstärkt als Barriere darauf auswirkt, in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln.

In einer weiteren Sensitivitätsanalyse wurde überprüft, wie der Einfluss der Berufsmerkmale ausfällt, wenn sie entweder metrisch operationalisiert oder im Falle der Arbeitszeitmerkmale als Terzile ins Modell aufgenommen werden. Hierzu finden sich die Ergebnisse im Online-Anhang in Tabelle A-5. Insgesamt zeigt sich, dass der Einfluss sowohl der Geschlechterkomposition als auch der Arbeitszeitmerkmale von Berufen stark von der Operationalisierung abhängt (vgl. auch Althaber/Leuze 2020). Sowohl für die metrische als auch für die Terzil-Operationalisierung liegen kaum signifikante Koeffizienten vor. Für den Anteil an Vollzeitbeschäftigten und an Mehrarbeit in Berufen stehen die vorgestellten Ergebnisse in diesem Kapitel von der Tendenz her im Einklang mit den Ergebnissen der alternativen Operationalisierungen. In der Quintil-, Terzil- und auch in der metrischen Operationalisierung werden weitgehend negative Einflüsse auf die Wechselrate in Teilzeitbeschäftigung geschätzt, was die Robustheit des Quintil-Effekts für diese beiden Berufsmerkmale trotz großer Standardfehler stützt. Die Schätzer für die berufliche Geschlechterkomposition sowie für den Anteil an Beschäftigten im Beruf ohne Heimarbeit weisen überraschenderweise positive Vorzeichen auf; auch in der Terzil-Operationalisierung liegt kein so klarer negativer Zusammenhang mit der Wechselrate in Teilzeitbeschäftigung vor wie im vollständigen Modell m55 mit den Quintil-Indikatoren. Die Zusammenhänge für diese beiden Berufsmerkmale sind folglich als weniger robust einzuschätzen als für den beruflichen Anteil an Vollzeitbeschäftigten und Mehrarbeit.

Darüber hinaus wurde überprüft, welche Auswirkung die Einschränkung der Analysezeit auf eine Dauer der Vollzeittätigkeiten unter 10 Jahren hat. In dem zusätzlichen Modell, in dem diese Einschränkung nicht vorgenommen wurde, zeigen sich lediglich Unterschiede im Einfluss des Anteils an Mehrarbeit im Beruf. In diesem alternativen Zuschnitt des Analysesamples ist der Einfluss des Anteils an Mehrarbeit viel klarer als in den vorgestellten Ergebnissen. Hier weisen auch das

zweite und dritte Quintil einen positiven Effekt auf dem 10 %-Niveau auf und der positive Einfluss des 1. Quintils ist auf dem 1 %-Niveau signifikant. Alle weiteren Ergebnisse bleiben durch alternativen Samplezuschnitt unverändert. Wie bereits erläutert, spricht das dafür, dass die Mehrarbeit im Beruf als Barriere für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung deutlich wird, wenn auch längere Erwerbsphasen in die Analysen mit einbezogen werden. In der letzten Sensitivitätsanalyse wurde überprüft, inwiefern sich der Ausschluss von Erwerbslücken auf die Ergebnisse auswirkt. Das Modell nur für direkte Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung zeigt von den Effekten her sehr ähnliche Ergebnisse wie die vorgestellten Modelle, in denen Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten zwischen zwei Erwerbstätigkeiten zugelassen wurden.

8.3.3 Einfluss des Qualifikationsniveaus und differenzierter Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements nach Qualifikationsniveau

Zwei der drei beruflichen Arbeitszeitmerkmale, die die Ideal-Worker-Norm abbilden, haben sich bisher als relevante Erklärungsfaktoren für den Übergang aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung bei Männern herausgestellt. Im Theorieteil wurde erläutert, dass die Ideal-Worker-Norm mit dem Qualifikationsniveau variieren kann und dass sich daher die einzelnen beruflichen Arbeitszeitarrangements für Männer in den verschiedenen Qualifikationsgruppen unterschiedlich auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung auswirken können. Diese Differenzierung soll im Folgenden nun überprüft werden.

Zunächst wird untersucht, ob das individuelle Qualifikationsniveau an sich den Übergang von Männern aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung beeinflusst. Eine Reduktion der Arbeitszeit wie bei diesem Übergang geht in der Regel mit einem geringeren Gehalt einher. Daher stellt es für viele Männer eine Voraussetzung dar, dass eine Reduktion des Einkommens aufgrund der Reduzierung ihrer Arbeitszeit finanziell grundlegend möglich sein muss. Das individuelle Qualifikationsniveau steht für das Einkommenspotenzial der Männer und entsprechend lässt sich annehmen, dass Männer mit einem höheren Einkommenspotenzial höhere Wechselraten in die Teilzeitbeschäftigung haben könnten. In Tabelle 8-4 werden als Ergebnisse des schrittweisen Modellaufbaus nur die Koeffizienten des Qualifikationsniveaus ausgewiesen.[33] Im Nullmodell m06 zeigt sich zunächst, dass gering qualifizierte Männer höhere Übergangsraten in die Teilzeitbeschäftigung haben als Männer mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau. Durch die Berücksichtigung der Kontrollvariablen in Modell m56 ist für diesen Einfluss ein Vorzeichenwechsel zu sehen und das Signifikanzniveau von vormals

[33] Das vollständige Modell m55 in dieser Tabelle ist eine Replikation des vollständigen Modells m55 aus Tabelle 8-3.

10 % für den Unterschied zwischen den Qualifikationsgruppen kann nicht mehr gehalten werden. Im vollständigen Modell m55 zeigt sich durch die Hinzunahme der Berufsmerkmale zusätzlich ein Vorzeichenwechsel für Hochqualifizierte. In diesem Modell deuten sich damit Tendenzen in Richtung des erwarteten Zusammenhangs an; dennoch zeigt sich für Männer bei Kontrolle der Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale sowie der Berufsmerkmale kein signifikanter Einfluss des individuellen Qualifikationsniveaus auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeittätigkeiten. Zudem fallen die geschätzten Effektstärken vor allem für Hochqualifizierte sehr gering aus. Damit unterstützen die empirischen Befunde die Hypothese H8.4 nicht. Auch wenn qualitative Studien aufgezeigt haben, dass ein hohes Einkommenspotenzial für Männer als Voraussetzung für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung angesehen werden kann (vgl. Wagner 2000; Possinger 2013; Hochschild 1989, 1997), so lässt sich dieser Zusammenhang nicht eindeutig als repräsentativ für alle Männer bestätigen. Berufliche Normen der Vielarbeit, gemessen über den Vollzeitanteil und den Anteil an Mehrarbeit im Beruf, sind als strukturelle Erklärungsfaktoren für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung demnach deutlich relevanter als das individuelle Einkommenspotenzial.

Tabelle 8-4: Cox-Modelle zum Einfluss des Qualifikationsniveaus bei Männern auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards)

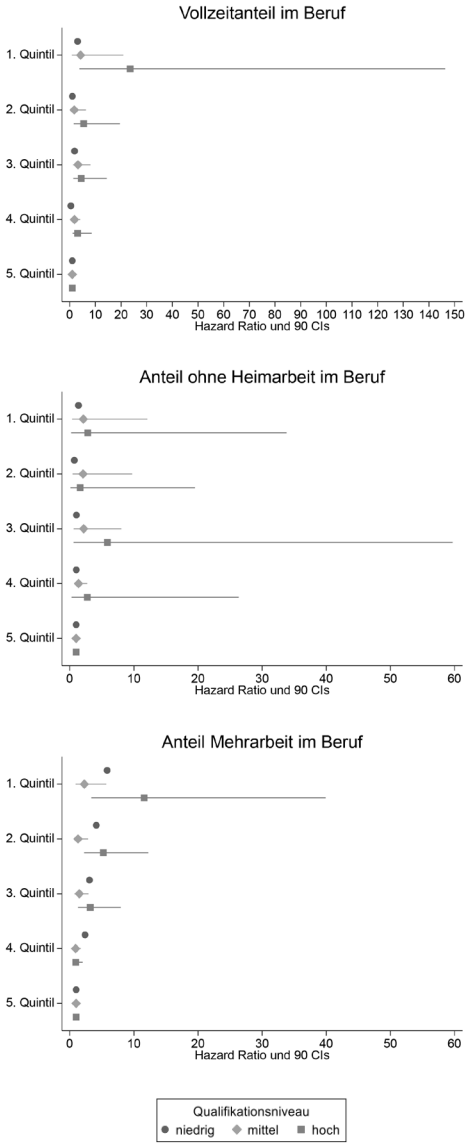
	ohne Kontrollvariablen	**mit Kontrollvariablen**	**vollständiges Modell (mit Berufsmerkmalen)**
	m06	**m56**	**m55**
Qualifikation: (Ref.: mittel)			
niedrig	0.425^{+} (0.243)	–0.113 (0.306)	–0.127 (0.299)
hoch	–0.029 (0.202)	–0.010 (0.221)	0.013 (0.218)
Kontrollvariablen	–	✓	✓
Berufsmerkmale	–	–	✓
Log Likelihood	–906.9	–728.4	–719.2
AIC	1817.8	1502.7	1512.3
Pseudo R2	0.002	0.198	0.208

Für alle Modelle: Monate N=594327; Episoden N=12396; Männer N=5188; Übergänge N=217. Robuste Standardfehler in Klammern, stratifiziert für Berufe. *Kontrollvariablen*: Berufserfahrung in Monaten, Betriebsgröße, Öffentlicher Dienst, Arbeitsort Ostdeutschland, Leitungsposition, frühere Teilzeiterfahrung, Erwerbslücke, Berufswechsel, Partnerschaft und Bildungsrelation, Alter des jüngsten Kindes im HH, Alter in Jahren, Staatsangehörigkeit, Zeitraum, zusätzlich kontrolliert für Interaktion mit der Prozesszeit für Berufswechsel. *Berufsmerkmale*: Berufliche Geschlechterkomposition, Vollzeitanteil im Beruf, Anteil an Mehrarbeit im Beruf, Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf, Anteil an Arbeitslosen im Beruf.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993 bis 2012, eigene Berechnungen.
$+ p < 0.1$, $* p < 0.05$, $** p < 0.01$, $*** p < 0.001$

An diese Befunde anschließend soll nun überprüft werden, ob der Einfluss der drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm in Berufen für die einzelnen Qualifikationsgruppen möglicherweise unterschiedlich ausfällt. Hierzu wurden Modelle mit Interaktionseffekten zwischen den beruflichen Arbeitszeitmerkmalen und dem Qualifikationsniveau geschätzt. Aufbauend auf diesen Modellen wurde der Einfluss der Berufsmerkmale für jede der Qualifikationsgruppen berechnet; diese Ergebnisse sind grafisch als Hazard Ratios in Abbildung 8-3 dargestellt. Als erstes wird deutlich, dass zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen Unterschiede im Einfluss der drei beruflichen Arbeitszeitmerkmale auf den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung vorliegen. Für den *Vollzeitanteil im Beruf* zeigen die Ergebnisse in Abbildung 8-3, dass vor allem Männer mit einem hohen Qualifikationsniveau erwartungsgemäß signifikant höhere Übergangsraten aufweisen, wenn der Vollzeitanteil im Beruf niedriger ausfällt. Männer mit akademischen Abschlüssen haben demnach in Berufen mit einem eher hohen Vollzeitanteil (4. Quintil) bereits eine 3,1-mal höhere Übergangswahrscheinlichkeit in die Teilzeitbeschäftigung als in Berufen mit einem besonders hohen Vollzeitanteil (5. Quintil). In Berufen mit einem eher niedrigen Vollzeitanteil (2. Quintil) ist die Übergangswahrscheinlichkeit für sie 5,4-mal höher und für Berufe mit einem besonders niedrigen Vollzeitanteil (1. Quintil) wird eine 24-mal höhere Übergangsrate geschätzt. Für hoch qualifizierte Männer sind die Effekte aller Quintil-Kategorien signifikant. Gleichzeitig ist an dem sehr großen Konfidenzintervall für Berufe mit einem besonders niedrigen Vollzeitanteil zu sehen, dass diese Schätzungen aufgrund kleiner Fallzahlen mit einer größeren Unsicherheit einhergehen. Demgegenüber beeinflusst der Vollzeitanteil im Beruf einen Übergang in die Teilzeitbeschäftigung für Männer sowohl mit einem geringen als auch mit einem mittleren Qualifikationsniveau nicht. Die Hazard Ratios für den Vollzeitanteil im Beruf zeigen für beide Gruppen keine klare Tendenz in Bezug auf die Richtung an und sie sind durchgehend nicht signifikant.

In Abbildung 8-3 wird ebenfalls deutlich, dass vor allem Männer mit einem hohen Qualifikationsniveau erwartungsgemäß signifikant höhere Übergangsraten in die Teilzeitbeschäftigung aufweisen, wenn der *Anteil an Mehrarbeit im Beruf* niedriger ausfällt. In Berufen mit einem mittleren bis besonders niedrigen Anteil an Mehrarbeit (3. bis 1. Quintil) gehen hoch qualifizierte Männer 3,2- bis 11,6-mal häufiger in eine Teilzeitbeschäftigung über als in Berufen mit einem sehr hohen Anteil an Mehrarbeit. Eine ähnliche Tendenz ist allerdings auch für gering qualifizierte Männer zu beobachten. Hier verfehlt der Einfluss von Berufen mit einem eher niedrigen und mit einem besonders niedrigen Anteil an Mehrarbeit (2. und 1. Quintil) knapp das 10 %-Signifikanzniveau. Für Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau zeigt Abbildung 8-3 weder eine klare Tendenz in Bezug auf die Richtung des Zusammenhangs zwischen dem Anteil an Mehrarbeit im Beruf und dem Übergang in Teilzeitbeschäftigung noch einen signifikanten Einfluss für einzelne Berufskategorien an.

Abbildung 8-3: Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf den Übergang von Männern aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, differenziert nach Bildungsgruppen, Hazard Ratios und 90 CIs



Die Berechnungen basieren auf den Modellen in Tabelle A-4 im Online-Anhang. In den Modellen wurden die berufliche Geschlechterkomposition, alle Kontrollvariablen sowie die Interaktion mit der Prozesszeit für Berufswechsel berücksichtigt

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Für den *Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf* lassen die Ergebnisse in Abbildung 8-3 in Übereinstimmung mit den Haupteffekten aus der vorangegangenen Analyse erkennen, dass für keine der Qualifikationsgruppen ein eigenständiger Einfluss von Präsenzanforderungen im Beruf auf den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

Zusammenfassend zeigen die differenzierten Analysen zum Einfluss der beruflichen Arbeitszeitmerkmale auf den Übergang in Teilzeitbeschäftigung, dass sich je nach Qualifikationsniveau unterschiedliche Arbeitszeitmerkmale auf der Berufsebene als relevante Einflussfaktoren auf den Übergang in Teilzeitbeschäftigung auswirken. Vor allem für hoch qualifizierte Männer unterstützen geringere Arbeitszeitanforderungen in Berufen – in Form einer weniger stark verbreiteten Vollzeit- und Mehrarbeit – den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung. Umgekehrt bedeutet das, dass insbesondere hohe Arbeitszeitanforderungen eine Barriere für den Übergang in Teilzeitarbeit bei hoch qualifizierten Männern darstellen. Für gering qualifizierte Männer, aber auch für Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau hingegen wirken sich die beruflichen Arbeitszeitmerkmale kaum aus. Während sich für gering qualifizierte Männer eine Tendenz zeigt, dass ein höheres Ausmaß an Mehrarbeit im Beruf eine Barriere für den Übergang in eine Teilzeittätigkeit sein kann, beeinflusst überraschenderweise keines der drei beruflichen Arbeitszeitmerkmale bei Männern mit einem mittleren Qualifikationsniveau die Wahrscheinlichkeit, aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung überzugehen. Insgesamt verdeutlichen diese Ergebnisse, dass der allgemeine Einfluss des beruflichen Vollzeitanteils und des Anteils an Mehrarbeit auf den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich auf den bestehenden Einfluss bei hoch qualifizierten Männern zurückgeht. Abschließend ist allerdings hervorzuheben, dass es durch die teilweise sehr großen Konfidenzintervalle der Schätzer dazu kommt, dass sich sämtliche Konfidenzintervalle der einzelnen Qualifikationsgruppen überschneiden. Das bedeutet, dass in Bezug auf die Richtung und die Stärke des Einflusses aller drei Indikatoren zu den beruflichen Arbeitszeitarrangements an sich kein Unterschied zwischen Männern unterschiedlicher Qualifikationsgruppen besteht.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass keine der Hypothesen H8.5 bis H8.7 zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm voll bestätigt werden kann. Es zeigt sich, dass die erwarteten Zusammenhänge lediglich für einen Teil der Hypothesen unterstützt wird. In Hypothese H8.5 wurde argumentiert, dass sich der Einfluss der Vollzeitnorm als Barriere für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit einem hohem und mittlerem Qualifikationsniveau und nicht bei gering qualifizierten Männern zeigen sollte. Die vorgestellten Ergebnisse bestätigen diese Hypothese nur für hoch qualifizierte Männer. Die Arbeitsplätze von Männern mit mittlerem Qualifikationsniveau sind zwar in der Regel als Vollzeitarbeitsplätze konzipiert; gleichzeitig weisen mittlere Positionen in der betrieblichen Hierarchie eine vergleichsweise hohe Optionalität von vertraglichen Arbeitszeiten auf, da sie sich einerseits durch weniger rigide Arbeits-

bedingungen auszeichnen im Vergleich zu Tätigkeiten in gering qualifizierten Positionen und andererseits weniger umfassende Verantwortungsbereiche beinhalten als hoch qualifizierten Positionen (Klenner/Lott 2016). Vor diesem Hintergrund wird es nun verständlicher, dass die Teildimension der Vollzeitnorm beim Übergang in eine Teilzeittätigkeit hauptsächlich für hoch qualifizierte Männer relevant ist nicht aber für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau. Entgegen der Annahme liefern die Ergebnisse somit kaum Anzeichen dafür, dass sich individuelle Einstellungen und institutionalisierte Geschlechterrollen in Bezug auf die Vollzeitnorm bei Männern auf der mittleren Qualifikationsebene gegenseitig verstärken. Ausgehend von den Überlegungen zur Differenzierung der Ideal-Worker-Norm wurde in Hypothese H8.6 erwartet, dass der Einfluss der Mehrarbeit in Berufen als Barriere für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau am stärksten ausgeprägt sein würde. Dieser Zusammenhang zeigt sich in den vorgestellten Ergebnissen und deckt sich ebenfalls mit Ergebnissen aus dem Forschungsstand, wonach Mehrarbeit für Hochqualifizierte im Vergleich zu den anderen Qualifikationsgruppen stärker ausgeprägt ist (vgl. Anger 2006; Cha 2013). Allerdings zeigt sich dieselbe Tendenz ebenfalls recht deutlich für gering qualifizierte Männer, was dem erwarteten Zusammenhang zunächst entgegensteht. Möglicherweise zeigt sich Mehrarbeit insbesondere bei gering qualifizierten Positionen als eine betriebliche Strategie der Personaleinsparung, sodass durch Personalengpässe und fehlende Vertretungen regelmäßig die Erwartung gegenüber den Beschäftigten besteht, Mehrarbeit zu leisten (Alemann 2007; Kutzner 2017). Aufgrund der zeitlichen Mehrbelastung werden schließlich Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten zurückgehalten, weil Beschäftigte antizipieren, dass sie sich vor dem Hintergrund der vorherrschenden Personalsituation nicht realisieren lassen. In Hypothese H9.7 wurde ebenfalls erwartet, dass der Einfluss der Anwesenheitsnorm als Barriere für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau am stärksten ausgeprägt sein würde. Für diese Hypothese liefern die vorgestellten Ergebnisse keinerlei Unterstützung, was zu einem großen Teil auf den ohnehin unklaren Zusammenhang der Anwesenheitsnorm zurückgeführt werden kann. Auch wenn die Ergebnisse zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm die theoretisch hergeleiteten Hypothesen nicht in vollem Umfang bestätigen, so erscheinen sie dennoch weitgehend plausibel.

Der negative Einfluss der Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm hat sich in den vorangegangenen Analysen zwar allgemein für alle Männer gezeigt, doch die Ergebnisse zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm nach dem Qualifikationsniveau verdeutlichen, dass sich die zwei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm in Berufen vor allem bei hoch qualifizierten Männern als eine Barriere für Übergänge in Teilzeitarbeit auswirkt. Somit liefern diese Ergebnisse wichtige Hinweise für die theoretische Weiterentwicklung des Gendered-Organizations-Ansatzes mit Blick auf die Differenzierung der Mechanismen. Der Ansatz wurde mit Blick auf Intersektionalität unter anderem fortentwickelt, sodass im Konzept der Ungleich-

heitsregime in Organisationen Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen ins Verhältnis gesetzt wird (vgl. Acker 2006, 2012). Die meisten Untersuchungen zu Ungleichheit in Organisationen konzentrieren sich allerdings weiterhin auf nur eine Ungleichheitsdimension. So gibt es bislang zwar einige Forschungsarbeiten, die die Differenzierung der Ideal-Worker-Norm nach dem Qualifikationsniveau explizit aufnehmen und behandeln (für einen Überblick vgl. Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; vgl. Lott/Klenner 2018), dennoch steht eine systematische Rückbindung der Ergebnisse und Implikationen für den Ansatz der Gendered-Organizations bislang noch aus.

8.4 Zusammenfassung

Das Ziel des vorliegenden Kapitels war es, empirisch zu analysieren, welchen Beitrag die berufliche Geschlechtersegregation und die beruflichen Arbeitszeitarrangements als institutionalisierte Gelegenheitsstrukturen zur Erklärung des Übergangs aus einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit bei Männern leisten können. Aus dem Institutionenansatz (Krüger 1995b, 2001b, 2003), dem Konzept des Glass-Escalators (Williams 1992, 2013) und aus dem Ansatz der Gendered-Organizations (Acker 1990, 2006, 2012) wurden in Kapitel 5 Hypothesen zum Einfluss der betreffenden Berufsmerkmale abgeleitet und schließlich in den vorgestellten Analysen überprüft.

Als ein zentrales Ergebnis und damit auch als ein wichtiger Beitrag zur Forschung zur Teilzeitbeschäftigung konnte gezeigt werden, dass die Eingangsselektion in die Teilzeitbeschäftigung für Männer nicht nur durch Individual-, Arbeitsplatz- oder Betriebsmerkmale, sondern auch durch strukturelle Faktoren auf der Berufsebene bestimmt wird. Die Analysen in diesem Kapitel haben gezeigt, dass sich im Sinne der Ideal-Worker-Norm vor allem hohe Arbeitszeitanforderungen durch Vollzeitarbeit und Mehrarbeit in Berufen als eine deutliche Barriere für den Übergang aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung auswirken. In Berufen, in denen Vollzeitarbeit weniger üblich ist, reduzieren Männer häufiger ihre Arbeitszeit. Die Übergangsraten in eine Teilzeitbeschäftigung sind bei Männern ebenfalls höher, wenn in den ausgeübten Berufen besonders wenig Mehrarbeit geleistet wird. Umgekehrt bedeutet das, dass eine sehr starke Verbreitung von Vollzeitarbeit und Mehrarbeit in Berufen für Männer den Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit behindert. Die beruflichen Möglichkeiten, Heimarbeit zu nutzen, scheinen im Vergleich dazu keine Relevanz als Erklärungsfaktoren für diese Übergangsprozesse zu besitzen. Darüber hinaus hat sich in den detaillierten Analysen zur Bedeutung der beruflichen Arbeitszeitarrangements für die einzelnen Qualifikationsgruppen gezeigt, dass die Vollzeitarbeit und die Mehrarbeit in Berufen vor allem bei hoch qualifizierten Männern relevante Einflussfaktoren auf den Übergang aus einer Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung darstellen. Für Männer mit niedrigem und mittlerem Qualifikationsniveau sind diese beruflichen Faktoren hingegen weniger relevant. Damit hat sich die Erwartung zum allgemeinen Ein-

fluss der Ideal-Worker-Norm zu einem großen Teil bestätigt. Die geringere Unterstützung der abgeleiteten Erwartungen zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm geben hingegen Anlass dazu, den Ansatz der Gendered-Organizations bzw. den darauf aufbauenden Ansatz der Ungleichheitsregime in Organisationen (Acker 2006, 2012) noch genauer mit Blick auf die Verschränkung von Geschlecht und Qualifikationsniveau fortzuentwickeln.

Im Vergleich dazu haben sich die Erwartungen zur beruflichen Geschlechtersegregation nicht bestätigt, die aus dem Institutionenansatz und dem Konzept des Glass-Escalators abgeleitet wurden. Teilzeittätigkeiten von Männern kommen zwar generell häufiger in beruflichen Kontexten mit einem höheren Frauenanteil vor und in der Tat zeigen sich in den deskriptiven Auswertungen auch höhere Wechselraten in eine Teilzeitbeschäftigung für Männer, die in frauendominierten Berufen arbeiten, aber diese Unterschiede scheinen auf die Selektionsprozesse in diese Berufe zurückzugehen. Im Vergleich zur beruflichen Ideal-Worker-Norm besitzt die berufliche Geschlechtersegregation bei Männern keine Relevanz als Erklärungsfaktor für den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung. Dies steht im Einklang mit derzeitigen Befunden aus dem Forschungsstand (Lükemann 2021; Althaber/Leuze 2020). Demnach geht von der Institutionalisierung von Geschlechterrollen in Berufen und Berufsstrukturen zwar kein eigenständiger Einfluss auf die Teilzeitübergänge von Männern aus. Doch dieser Befund widerlegt nicht die Institutionalisierung von Geschlechterrollen in Berufen an sich. Vielmehr verdeutlicht er, dass die Geschlechterkomposition das theoretische Konzept der Nähe bzw. Ferne zu männlichen Berufskonstrukten aus dem Institutionenansatz nicht ausreichend abbildet. Die vorgestellten Ergebnisse zur Geschlechterkomposition in Berufen sprechen allerdings recht klar gegen die Überlegungen aus dem Konzept des Glass-Escalators. Demnach findet in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung für Männer in frauendominierten Berufen scheinbar keine stärkere soziale Kontrolle statt als in gemischten oder männerdominierten Berufen, die ihren Ursprung in der Zuschreibung der individuellen männlichen Geschlechterrolle hat. Es kann daher angenommen werden, dass die normative Erwartung, ein Mann solle entsprechend der männlichen Geschlechterrolle Vollzeit erwerbstätig sein, in allen Berufen unabhängig von der Geschlechterkomposition gleichermaßen vorliegt. Die Hypothesen sowie die Ergebnisse der Analysen in diesem Kapitel sind in Tabelle 8-5 noch einmal zusammengefasst.

Durch die gewählte Datenbasis und das Untersuchungsdesign ergibt sich als eine zentrale Limitation der Analysen, dass der Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern nur im Zuge von vorgenommenen Arbeitsplatzwechseln untersucht werden konnte. Da der Übergang als Arbeitszeitreduzierung im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt wurde, liegt eine Untererfassung des Übergangs aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung in den Analysen vor. Bislang ist noch wenig über diese konkrete Unterscheidung bekannt. Aus der Forschung zu Arbeitszeitwünschen gibt es jedoch Hinweise darauf, dass ca. die

Hälfte der Beschäftigten mit einem Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung diesen Wunsch über einen Arbeitsplatzwechsel realisiert (z. B. Seifert et al. 2016: 305). Unter der Annahme, dass die beobachteten Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung überwiegend als freiwillige Aufnahme einer Teilzeittätigkeit gewertet werden können, bilden die berücksichtigten Übergangsprozesse in dieser Analyse schätzungsweise also die Hälfte der Übergänge aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern ab. In zusätzlichen Analysen für dieses Kapitel hat sich gezeigt, dass sich der ermittelte Einfluss der Berufsmerkmale für Männer in erster Linie auf den Übergangsprozess aus Vollzeit- in Teilzeitarbeit und weniger den Prozess des Arbeitsplatzwechsels bezieht. Darüber hinaus kommt eine aktuelle Studie, die die Arbeitszeitreduzierung von Müttern und Vätern im bestehenden Arbeitsverhältnis untersucht, in Bezug auf die beruflichen Geschlechtersegregation als Erklärungsfaktor zu übereinstimmenden Ergebnissen wie die Analysen in diesem Kapitel (Lükemann 2021). Alles zusammengenommen lässt dies vermuten, dass sich sehr ähnliche Zusammenhänge auch für die Ideal-Worker-Norm in Analysen zeigen könnten, die den Übergang in Teilzeitbeschäftigung sowohl mit als auch ohne einen Arbeitsplatzwechsel untersuchen.

Tabelle 8-5: Zusammenfassung der Hypothesen und Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern

	Hypothesen	**Ergebnis**
$H_{8.1\ Segregation}$	*Je geringer der Männeranteil im Beruf ist, desto höher sind bei Männern die Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung.*	nicht bestätigt
$H_{8.2\ Glass\text{-}Escalator}$	*Im Vergleich zu gemischten und männerdominierten Berufen haben Männer in frauendominierten Berufen geringere Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung.*	nicht bestätigt
$H_{8.3\ Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$	*Je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf ausgeprägt ist, desto geringer sind die Übergangsraten von Männern von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung.*	teilweise bestätigt für Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm
$H_{8.4\ Qualifikation}$	*Je höher das Qualifikationsniveau der Männer ist, desto höher sind die Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung.*	nicht bestätigt
$H_{8.5\ Qualifikation\text{-}Vollzeit}$	*Der negative Einfluss der Vollzeitnorm auf die Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung zeigt sich vor allem bei Männern mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau.*	teilweise bestätigt für hohes Qualifikationsniveau
$H_{8.6\ Qualifikation\text{-}Mehrarbeit}$	*Der negative Einfluss der Mehrarbeitsnorm auf die Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.*	teilweise bestätigt
$H_{8.7\ Qualifikation\text{-}Anwesenheit}$	*Der negative Einfluss der Anwesenheitsnorm auf die Übergangsraten von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.*	nicht bestätigt

9 Teilzeitbeschäftigung bei Männern als Übergangsphänomen? Berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements als Determinanten für den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten

Die dynamische Perspektive auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern bedeutet, dass sowohl Übergänge in die Teilzeitarbeit als auch Übergänge aus ihr heraus zu analysieren sind. Im vorangegangenen Kapitel wurde die Bedeutung beruflicher Gelegenheitsstrukturen dahingehend untersucht, dass Männer Arbeitszeit reduzieren und eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Es hat sich bestätigt, dass solche Arbeitszeitanpassungen bei Männern insbesondere durch berufliche Normen der Vielarbeit, also durch eine stark verbreitete Vollzeitarbeit und Mehrarbeit in Berufen verhindert werden. Vor dem Hintergrund dieser beruflichen Selektionsprozesse in die Teilzeitarbeit hinein, stellt sich nun die Frage, ob die beruflichen Gelegenheitsstrukturen ebenfalls nachgelagerte Prozesse des Übergangs in Anschlusstätigkeiten nach einer Teilzeitbeschäftigung beeinflussen. Diese Frage ist vor allem dann relevant, wenn auch Männer mit anderen Übergangswegen in die Teilzeitarbeit berücksichtigt werden, für die sich die vorgelagerten Selektionsprozesse anders gestalten können als für Männer mit Arbeitszeitreduzierungen. Daher steht für die Analysen in diesem Kapitel die Frage im Vordergrund: Welchen Einfluss haben die Geschlechtersegregation und die Arbeitszeitarrangements in Berufen bei teilzeittätigen Männern auf einen Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung?

Zur Beantwortung dieser Frage werden die theoriegeleiteten Erwartungen überprüft, die in Kapitel 5 herausgearbeitet wurden. Ausgehend vom Institutionenansatz bildet die berufliche Geschlechtersegregation ab, inwiefern die vorherrschenden Organisationsprinzipien und Verfügbarkeitserwartungen in Berufen auf eine eher männlich oder eher weiblich geprägte Erwerbsrolle ausgerichtet sind (vgl. Krüger 1995b, 2001b, 2003). In der Hypothese H9.1 wurde daher argumentiert, dass die Anreize für teilzeittätige Männer zu einem raschen Wechsel in Vollzeitbeschäftigung in männerdominierten Berufen besonders stark ausgeprägt sind und entsprechend die Wechselraten für Männer umso höher ausfallen sollten, je höher der Männeranteil in Berufen ist. Diese Anreize sind darauf zurückzuführen, dass in männerdominierten Berufen Vollzeitarbeit als normale Arbeitszeit vorausgesetzt wird, üblicherweise ein hohes Arbeitspensum vorherrscht sowie häufig Überstunden anfallen. Hinzu kommt, dass männerdominierte Berufe bessere Beschäftigungs- und Rückkehrchancen bieten als beispielsweise frauendominierte Berufe. In der konkurrierenden Hypothese H9.2 zum Konzept des Glass-Escalators wurde dagegen argumentiert, dass bei Männern die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel aus Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit in frauendominierten Berufen im Vergleich zu gemischten und männerdominierten Berufen höher ausfallen sollte

(vgl. Williams 1992, 1995, 2013). Teilzeittätige Männer in frauendominierten Berufen befinden sich durch eine atypische Berufswahl und zusätzlich durch einen atypischen Arbeitszeitumfang in einem doppelten Widerspruch zur traditionellen männlichen Geschlechterrolle. Daher sollten sie selbst und ihr berufliches Umfeld besonders bestrebt sein, diesen auffälligen Widerspruch durch die Erhöhung der Arbeitszeit auf einen Vollzeitumfang zumindest teilweise auszugleichen. Dies kann – dem Konzept des Glass-Escalators folgend – durch einen Wechsel in einen eher männlich konnotierten Fachbereich oder durch einen Aufstieg in eine höhere Position unterstützt werden. Um die Verfügbarkeitserwartungen in Berufen und die Zusammenhänge zur Teilzeitbeschäftigung von Männern konkreter abzubilden, wurde der Ansatz der Gendered-Organizations (Acker 1990, 2006, 2012) hinzugezogen. Abgeleitet daraus bildet die Ideal-Worker-Norm in den jeweiligen beruflichen Kontexten normative Gelegenheitsstrukturen ab, die für teilzeittätige Männer Anreize für einen raschen Wechsel in eine Vollzeittätigkeit schaffen. Eine stark ausgeprägte Ideal-Worker-Norm geht in der Regel mit deutlichen beruflichen Nachteilen für Teilzeitbeschäftigte einher. Um diesen Nachteilen zu entgehen und der Ideal-Worker-Norm zu entsprechen, werden Männer in solchen beruflichen Kontexten bereits nach einer kurzen Dauer der Teilzeittätigkeit ihre Arbeitszeit erhöhen und Vollzeit arbeiten. Daher lässt sich erwarten, dass ein Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung für Männer umso wahrscheinlicher ist, je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf mit ihren drei Teildimensionen der Vollzeit-, Mehrarbeits- und Präsenznorm ausgeprägt ist (Hypothese H9.3). Darüber hinaus ist das reduzierte Einkommen bei Teilzeittätigkeiten für Männer ein zentrales Entscheidungskriterium. Die Opportunitätskosten des entgangenen Einkommens steigen für teilzeittätige Männer mit ihrem Qualifikationsniveau an und damit erhöht sich gleichzeitig der Anreiz für einen raschen Wechsel in eine Vollzeittätigkeit. Entsprechend lässt sich erwarten, dass die Wechselraten mit dem Qualifikationsniveau ansteigen (Hypothese H9.4). Die Ideal-Worker-Norm ist in den beruflichen Kontexten von Beschäftigten mit einem hohen Qualifikationsniveau häufig stärker ausgeprägt als für die übrigen Qualifikationsgruppen. Daher sollte sie sich als berufliche Strukturierung für einen raschen Wechsel aus der Teilzeit- in die Vollzeittätigkeiten deutlicher zeigen, je höher das individuelle Qualifikationsniveau der Männer ausgeprägt ist (Hypothesen H9.5 bis H9.7).

Das Vorgehen zur Überprüfung dieser Hypothesen folgt einem ähnlichen Ablauf wie im vorangegangenen Kapitel. Zunächst wird die Analysestrategie vorgestellt und dabei werden die wichtigsten Entscheidungen zum Sample, zu den verwendeten Variablen und den Methoden kurz zusammengefasst. Danach wird in einer Deskription ein Überblick zu den Häufigkeiten verschiedener Arten von Wechseln gegeben, die im Anschluss an die Teilzeittätigkeiten bei Männern erfolgen. Dadurch lässt sich der Stellenwert der Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten im Vergleich zu anderen Wechseln nach der Teilzeitbeschäftigung bewerten. Für einen ersten Eindruck zu den interessierenden Zusammenhängen werden de-

skriptiv geschätzte kumulierte Hazardraten zum Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten für Männer getrennt nach den unterschiedlichen Berufsmerkmalen dargestellt. Darauf folgen die multivariaten Analysen, mit denen die Hypothesen zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und der beruflichen Arbeitszeitnormen auf den Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit empirisch überprüft werden. Abschließend werden die gewonnenen Befunde des Kapitels zusammengefasst und diskutiert, welche weiterführenden Implikationen sich daraus ergeben in Bezug auf die verwendeten theoretischen Ansätze sowie für die empirische Untersuchung von Teilzeittätigkeiten bei Männern.

9.1 Analysestrategie: Sample, Variablen und Methoden

Das Risk Set für die Untersuchung der Übergangsprozesse aus der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeittätigkeit in diesem Kapitel besteht aus teilzeittätigen Männern; d. h. das Analysesample umfasst Männer zwischen ihrem Arbeitsmarkteinstieg und dem Alter von 55 Jahren, die in der Zeit von 1992 bis 2015 mindestens eine Teilzeittätigkeit ausgeübt haben. Es wurden einzelne, aneinander anschließende Teilzeittätigkeiten zu einer durchgehenden Teilzeitepisode zusammengefasst. Die Berufs- und Arbeitsplatzmerkmale der einzelnen Teilzeittätigkeiten wurden beibehalten und gehen als zeitveränderliche Variablen in die Analysen ein. Die so definierten Teilzeitepisoden sind die Analyseeinheiten. Auf diese Weise wird berücksichtigt, dass Männer mehrfach bzw. wiederholt Teilzeit arbeiten können. Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten zwischen den einzelnen Erwerbstätigkeiten werden ebenfalls zugelassen, um auch indirekte Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten zu berücksichtigen. In den Modellen wird für Monate kontrolliert, die als Erwerbslücke gezählt werden. Das Analysesample enthält sowohl Teilzeitepisoden mit Übergängen aus einer Vollzeittätigkeit als auch Teilzeitepisoden, die von Männern auf anderen Übergangswegen aufgenommen wurden. Die Art des Übergangs in die Teilzeitbeschäftigung, d. h. der Arbeitsmarktstatus vor Aufnahme der Teilzeitarbeit, geht als Kontrollvariable in die Analysen mit ein.

Die abhängige Variable zeigt den Wechsel aus einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeittätigkeit an. Teilzeitbeschäftigung ist dabei als Erwerbstätigkeit mit einem vertraglich vereinbarten Stundenumfang von mehr als 15 und weniger als 35 Wochenstunden definiert. Die unabhängigen Variablen sind Indikatoren zur beruflichen Geschlechterkomposition und den beruflichen Arbeitszeitarrangements. Für die Operationalisierung dieser Berufsmerkmale werden in diesem Kapitel weitgehend kategoriale Einteilungen genutzt. Die Geschlechterkomposition wird mit dem Männeranteil im Beruf und der üblichen Einteilung in frauendominierte, gemischte und männerdominierte Berufe anhand der Grenzen von 30 % und 70 % umgesetzt. Bei den beruflichen Arbeitszeitarrangements wird für den Anteil an Vollzeitarbeit und den Anteil an Mehrarbeit in Berufen die Einteilung in Terzile vorgenommen. Der Anteil an Erwerbstätigen ohne Heimarbeit wird z-standardisiert

in der metrischen Operationalisierung in die Modelle aufgenommen. Tabelle 9-1 gibt einen Überblick über die Verteilung der unabhängigen Variablen sowie der berücksichtigten Kontrollvariablen in der Analysestichprobe.

In den multivariaten Analysen werden Cox-Modelle und ein schrittweiser Modellaufbau, wie auch schon im vorangegangenen Kapitel, genutzt. Jedes der vier Berufsmerkmale wird zunächst einzeln ins Modell aufgenommen. Deren Einfluss auf die Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit wird einmal ohne Kontrollvariablen (Modelle m01, m02, m03, m04) und einmal mit Kontrollvariablen (Modelle m31, m32, m33, 34) geschätzt. Abschließend werden alle vier Berufsmerkmale gemeinsam ins Modell aufgenommen (Modell m35). Die Ergebnisse des vollständigen Modells m35 werden zusätzlich grafisch dargestellt, um die inhaltliche Interpretation zu unterstützen. Für das vollständige Modell werden ebenfalls Sensitivitätsanalysen durchgeführt, die summarisch erläutert werden. In den Modellen bilden männerdominierte Berufe die Referenzkategorie sowie Berufe im 5. Quintil für die einzelnen beruflichen Arbeitszeitmerkmale. Das sind jeweils Berufe mit einem besonders hohen Vollzeitanteil, mit einem besonders hohen Anteil an Mehrarbeit sowie mit einem besonders hohen Anteil an Beschäftigten, die keine Heimarbeit nutzen, und damit insgesamt Berufe mit ausgeprägt männlich konnotierten Arbeitszeitarrangements. Positive Koeffizienten für die ausgewiesenen übrigen Quintile in den Modellen zeigen entsprechend an, dass stärker weiblich konnotierte Arbeitszeitarrangements die Übergangswahrscheinlichkeit in Teilzeitbeschäftigung für Männer erhöhen. Um sicher zu stellen, dass die Referenzkategorie eine breit besetzte Ausprägung für alle Berufsmerkmale darstellt, bilden in den Modellen in diesem Kapitel frauendominierte Berufe sowie Berufe mit weiblich konnotierten Arbeitszeitarrangements die Referenzkategorie. Das sind Berufe mit einem niedrigen Vollzeitanteil (1. Terzil) und mit einem niedrigen Anteil an Mehrarbeit (1. Terzil). Positive Koeffizienten für die übrigen Terzile zeigen entsprechend an, dass stärker männlich konnotierte Arbeitszeitarrangements die Übergangswahrscheinlichkeit von einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit erhöhen. Aufgrund der metrischen Operationalisierung des Anteils an Beschäftigten, die keine Heimarbeit nutzen, zeigen diese Koeffizienten an, inwiefern sich der Einfluss auf die Wechselrate verändert, wenn der Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit um eine Standardabweichung ansteigt.

Anschließend wird überprüft, inwiefern sich Unterschiede im Einfluss der Ideal-Worker-Norm auf den Wechsel aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung für Männer je nach Qualifikationsniveau zeigen. In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse zum Einfluss des individuellen Qualifikationsniveaus auf die Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit vorgestellt, die dem erläuterten schrittweisen Modellaufbau folgen (Modelle m06, m36 und m35). In einem zweiten Schritt wird das vollständige Modell m35 durch Interaktionseffekte der einzelnen beruflichen Arbeitszeitmerkmale mit dem Qualifikationsniveau ergänzt (Modelle m37, m38, m39). Auf Basis der geschätzten Modelle mit Interaktionseffekten wird der Einfluss der Berufsmerkmale für jede der Qualifikationsgruppen berechnet und grafisch als Hazard Ratio dargestellt.

Tabelle 9-1: Verteilung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen im Analysesample auf Basis von Personenmonaten

Merkmale	Mean	SD	Min	Max
Dauer der Erwerbstätigkeit in Teilzeit (in Monaten)	33.1	–	1.0	60.0
BERUFSMERKMALE				
frauendominierter Beruf	0.242	–	0	1
gemischter Beruf	0.391	–	0	1
männerdominierter Beruf	0.367	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 1. Terzil	0.576	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 2. Terzil	0.277	–	0	1
Vollzeitanteil im Beruf: 3. Terzil	0.147	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 1. Terzil	0.225	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 2. Terzil	0.347	–	0	1
Anteil Mehrarbeit im Beruf: 3. Terzil	0.428	–	0	1
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf	0.733	0.251	0.160	1.000
KONTROLLVARIABLEN				
Qualifikationsniveau:				
niedrig – ohne Berufsabschluss	0.126	–	0	1
mittel – mit Berufsabschluss	0.463	–	0	1
hoch – mit Hochschulabschluss	0.411	–	0	1
Berufserfahrung (in Monaten)	104.1	99.0	0.0	430.9
Betriebsgröße und Erwerbstyp:				
unter 20 Beschäftigte	0.221	–	0	1
20 bis unter 200 Beschäftigte	0.315	–	0	1
200 Beschäftigte und mehr	0.211	–	0	1
Selbständige Tätigkeit	0.253	–	0	1
Öffentlicher Dienst	0.311	–	0	1
Erwerbsstatus vor der Teilzeitbeschäftigung:				
zuvor Vollzeit erwerbstätig	0.380	–	0	1
zuvor arbeitslos	0.143	–	0	1
zuvor in Bildung/Weiterbildung	0.184	–	0	1
zuvor in sonstiger Aktivität	0.294	–	0	1
Erwerbslücke	0.079	–	0	1
Berufswechsel	0.244	–	0	1
Arbeitsort Ostdeutschland	0.193	–	0	1
Partnerschaft und Bildungsrelation:				
Single	0.413	–	0	1
Partner/in mit niedrigerem Abschluss	0.082	–	0	1
Partner/in mit gleichem Abschluss	0.374	–	0	1
Partner/in mit höherem Abschluss	0.094	–	0	1
Partner/in mit anderem Abschluss	0.037	–	0	1
Alter des jüngsten Kindes im HH:				
keine Kinder	0.628	–	0	1

Merkmale	Mean	SD	Min	Max
0–5 Jahre	0.201	–	0	1
6–10 Jahre	0.095	–	0	1
11–17 Jahre	0.077	–	0	1
Alter (in Jahren)	36.7	8.6	18.5	54.9
Zeitraum: 1992–2000	0.285	–	0	1
2001–2007	0.307	–	0	1
2008–2015	0.408	–	0	1

Erwerbstätigkeiten in Teilzeit ab Arbeitsmarkteintritt bis Alter 55, 1992–2015, Männer, Personenmonate n=26.790,
Episoden n=812, Männer n=679.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Wie im Methodenteil erläutert, können für die verwendeten Cox-Modelle keine AMEs ermittelt werden, die sich im Sinne einer additiven Logik interpretieren lassen. In den Regressionstabellen sind die Koeffizienten (logarithmierte Hazards) dargestellt, um die Interpretation der Ergebnisse im Modellvergleich zu erleichtern, da lediglich die Richtung und die statistische Signifikanz der ermittelten Schätzer beurteilt werden können (Mood 2010; Auspurg/Hinz 2011; Best/Wolf 2012; Buis 2016). Für die inhaltliche Interpretation werden die Koeffizienten in Hazard Ratios umgerechnet und zusätzlich grafisch dargestellt. Somit wird der Einfluss der untersuchten Berufsmerkmale auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten auch in diesem Kapitel im Rahmen einer multiplikativen Logik interpretiert (vgl. Buis 2010).

9.2 Deskription

Die Auswertungen zu den Teilzeitübergängen von Männern in Kapitel 7 bezogen sich auf die einzelnen Jobepisoden in Teilzeit. Dabei wurde deutlich, dass aneinander anschließende Teilzeitjobs bei Männern in der Haupterwerbsphase nicht völlig unüblich sind. In diesem Kapitel stellt sich nun zunächst die Frage, wie relevant die Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten für Männer sind, wenn nicht die einzelnen Jobepisoden sondern übergreifende Phasen von Teilzeittätigkeiten betrachtet werden. Tabelle 9-2 gibt für das vorliegende Analysesample die Häufigkeit der verschiedenen Arten von Wechseln an, die im Anschluss an die übergreifenden Teilzeitphasen von Männern erfolgen. Hierbei ist der Zeitraum auf 5 Jahre ab dem Beginn der Teilzeittätigkeit begrenzt. Es zeigt sich, dass Männer zu einem Großteil entweder in eine Vollzeittätigkeit wechseln oder weiterhin teilzeittätig sind. Für 30 % der Teilzeitphasen kann bei Männern ein Wechsel in eine Vollzeittätigkeit beobachtet werden. Bei 38 % dauern die Teilzeittätigkeiten der Männer in dem Analysezeitraum von 5 Jahren weiterhin an; wobei die Zensierung hier überwiegend durch den Interviewzeitpunkt zustande kommt und nur in wenigen Fällen durch die Beschränkung des Analysezeitraums. Ein Wechsel in sonstige

Erwerbstätigkeiten wie z. B. geringfügige Tätigkeiten, aber auch parallel ausgeübte Teilzeittätigkeiten mit einer summierten Arbeitszeit im Vollzeitumfang kommen mit 15 % auch recht häufig vor. Demgegenüber finden Übergänge in eine Arbeitslosigkeit im Anschluss an Teilzeittätigkeiten mit 6 % selten statt. Alle weiteren möglichen Übergangsarten nach Teilzeitbeschäftigungen wie z. B. Übergänge in Elternzeiten oder in Krankheitsphasen sind für Männer eher unüblich und daher in der Kategorie sonstige Aktivität zusammengefasst.

Diese Ergebnisse unterscheiden sich recht deutlich von der Deskription in Kapitel 7. Zwar war dort auch das Ergebnis, dass Männer im Anschluss an Teilzeittätigkeiten häufig in eine Vollzeittätigkeit wechseln. Doch der Anteil ist dort wesentlich geringer (18 %). Im Gegenteil dazu kommen Arbeitslosigkeiten im Anschluss an Teilzeittätigkeiten in den Auswertungen in Kapitel 7 viel häufiger vor (17,9 %). Diese Unterschiede kommen durch die Datenaufbereitung für die Analysen in diesem Kapitel zustande und hierbei maßgeblich durch die Zusammenfassung aneinander anschließender Teilzeit-Jobepisoden und durch das Zulassen von Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten bei der Definition von Übergängen in die Vollzeitbeschäftigung. Somit bedeuten diese Unterschiede in den Verteilungen, dass für Männer nach Teilzeittätigkeiten zwar häufig auch eine Arbeitslosigkeit folgen kann, dass diese in der Regel aber nicht zu einer längeren Inaktivität führt. Vielmehr können Arbeitslosigkeiten im Anschluss an Teilzeittätigkeiten bei Männern weitgehend als Suchphasen bzw. temporäre Übergangsphasen interpretiert werden. Dieser Aspekt macht deutlich, dass der Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung für teilzeittätige Männer in der Tat eine hohe Relevanz besitzt. Die Teilzeitarbeit bei Männern in der Haupterwerbsphase kann somit entweder eine Brücke in den Arbeitsmarkt oder eine temporäre Phase zwischen zwei Teilzeittätigkeiten darstellen. Gleichzeitig dauern viele der Teilzeittätigkeiten länger als 5 Jahre an. Damit fallen die Phasen der Teilzeitbeschäftigung bei Männern in der Haupterwerbsphase nicht so kurz aus, um sie generell als Übergangsphänomen zu bezeichnen.

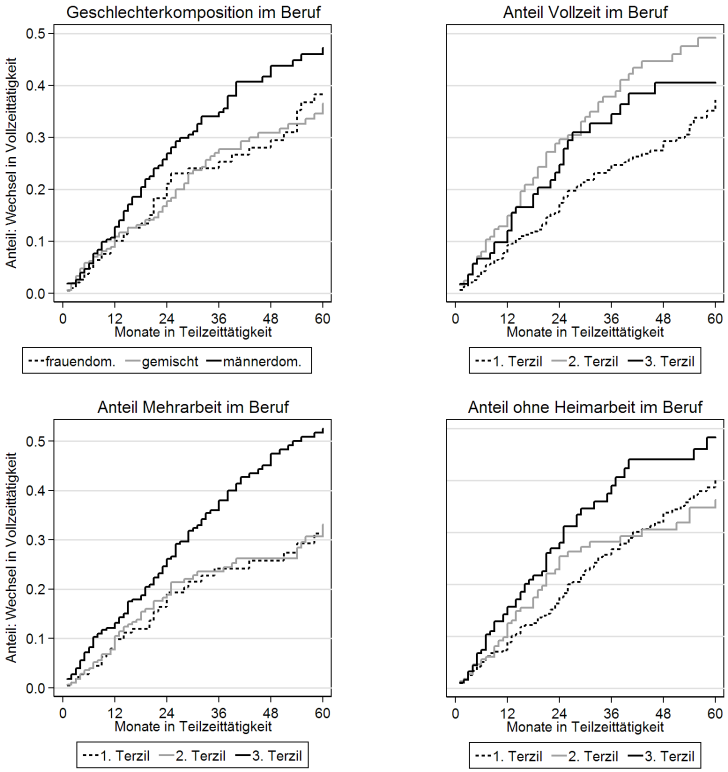
Tabelle 9-2: Häufigkeit von Übergangswegen im Anschluss an Teilzeitphasen bei Männern im Analysesample

Art der Ausgangsepisode → Art der Anschlussepisode	*%*	*N*
Teilzeit → Vollzeit	30.05	244
Teilzeit → sonstige Erwerbstätigkeit	15.39	125
Teilzeit → Arbeitslosigkeit	6.4	52
Teilzeit → Bildung/Weiterbildung	6.28	51
Teilzeit → sonstige Aktivität	4.19	34
Teilzeit dauert an	37.68	306
Teilzeitepisoden gesamt	100	812

Analysesample: Erwerbstätigkeiten in Teilzeit ab Arbeitsmarkteintritt bis Alter 55, 1992–2015, Männer.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, eigene Berechnungen

Im nächsten Schritt wird ausschließlich der Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit betrachtet. Es soll deskriptiv veranschaulicht werden, inwiefern sich bei Männern Unterschiede für diesen Wechsel je nach dem beruflichen Kontext der ausgeübten Teilzeittätigkeit zeigen. Abbildung 9-1 stellt hierfür die kumulierten Hazardraten differenziert nach den vier Berufsmerkmalen dar. Die kumulierten Hazardraten geben für jeden Monat der Tätigkeitsdauer in Teilzeit die kumulierten Anteile an Männern an, die bis dahin einen Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung vollzogen haben. Die Konfidenzintervalle für die einzelnen Hazardraten fallen verhältnismäßig groß aus und sie überschneiden sich auch weitgehend. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird auf die Darstellung der Konfidenzintervalle verzichtet.

Abbildung 9-1: Deskriptive kumulierte Hazardraten für den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten, differenziert nach der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in den ausgeübten Berufen, Männer, 1992–2015



Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Für die berufliche Geschlechterkomposition zeigt sich die Tendenz, dass teilzeittätige Männer in männerdominierten Berufen insgesamt die höchste Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit aufweisen. Nach 5 Jahren sind in männerdominierten Berufen 47 % der teilzeittätigen Männer in Vollzeit übergegangen; in gemischten und in frauendominierten Berufen liegen die Anteile an erfolgreichen Wechseln nach 5 Jahren hingegen bei 37 % und 38 % und fallen damit deutlich geringer aus.

Für die drei Indikatoren zu den beruflichen Arbeitszeitarrangements, die die Ideal-Worker-Norm in Berufen abbilden, zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie für die berufliche Geschlechterkomposition. Insbesondere für die Mehrarbeitsanteile und für die Anteile an Beschäftigten ohne Heimarbeit in Berufen ist die Tendenz zu erkennen, dass die Wechselraten in die Vollzeitbeschäftigung für Männer höher ausfallen, wenn Berufe eher männlich geprägte Arbeitszeitarrangements aufweisen. So wechseln Männer aus Berufen mit hohen Anteilen an Mehrarbeit (3. Terzil) besonders häufig von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten. Nach 5 Jahren liegt der Anteil an erfolgreichen Übergängen in diesen Berufen bei 53 %. Demgegenüber gehen teilzeittätige Männer in Berufen mit niedrigen und mittleren Anteilen an Mehrarbeit deutlich seltener in Vollzeittätigkeiten über. Nach 5 Jahren liegt die kumulierte Wechselrate für das 1. Terzil bei 31 % und für das 2. Terzil bei 33 %. Auch in Berufen mit besonders hohen Präsenzanforderungen, d. h. mit sehr hohen Anteilen an Beschäftigten ohne Heimarbeit, finden sich bei Männern die höchsten Wechselraten. Nach 5 Jahren sind 48 % der teilzeittätigen Männer in diesen Berufen in eine Vollzeitbeschäftigung gewechselt (3. Terzil). In Berufen mit geringeren Anteilen an Beschäftigten ohne Heimarbeit fällt die kumulierte Wechselrate geringer aus; nach 5 Jahren liegt sie sowohl für das 1. Terzil als auch für das 2. Terzil bei ca. 40 %.

Die deskriptiven Ergebnisse zeigen trotz der beschriebenen Tendenzen dennoch auch, dass die Zusammenhänge zwischen den beruflichen Arbeitszeitarrangements und den Teilzeit-Vollzeit-Wechseln nicht völlig klar ausfallen. Dies betrifft zum einen den Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf, insbesondere aber den beruflichen Vollzeitanteil. Für den Anteil ohne Heimarbeit sind die Unterschiede in den Wechselraten entlang der Verteilung des Berufsmerkmals eher gering. Auch zeigt sich in Abbildung 9-1, dass die kumulierte Hazardrate für Männer in Berufen mit mittleren Anteilen an Beschäftigten ohne Heimarbeit (2. Terzil) in der Zeit zwischen dem 12. und 30. Monat der Teilzeitbeschäftigung ähnlich hoch ausfällt wie für Männer in Berufen mit sehr hohen Anteilen (3. Terzil). Dadurch ist der Zusammenhang zwischen den hohen beruflichen Präsenzanforderungen und dem Wechsel aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit möglicherweise etwas geringer ausgeprägt als für die berufliche Geschlechterkomposition und die beruflichen Mehrarbeitsanteile. Mit Blick auf den Anteil an Vollzeitbeschäftigten im Beruf sind die kumulierten Wechselraten von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung für Männer in Berufen mit mittleren Vollzeitanteilen am höchsten (2. Terzil). Für diese Männer liegt der Anteil an erfolgreichen Übergängen nach 5 Jahren bei 49 %. Demgegenüber weisen teilzeittätige Männer in Berufen mit besonders hohen An-

teilen an Vollzeitbeschäftigten mit 41 % eine niedrigere kumulierte Wechselrate auf (3. Terzil). Für Männer in Berufen mit geringen Vollzeitanteilen liegt sie bei 37 % und ist damit am niedrigsten (1. Terzil). Damit deutet sich an, dass möglicherweise kein linearer Zusammenhang zwischen dem Vollzeitanteil im Beruf und einem Wechsel von der Teilzeit- in die Vollzeittätigkeit bei Männern vorliegt.

Zusammengefasst zeigen diese deskriptiven Befunde auf, dass für Männer – je nach dem beruflichen Kontext der ausgeübten Tätigkeit – Unterschiede darin bestehen, wie schnell bzw. wie häufig sie aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Tendenziell sind die Wechselraten für Männer höher, wenn Berufe entweder einen hohen Männeranteil oder stärker männlich geprägte Arbeitszeitarrangements aufweisen. Für alle vier untersuchten Berufsmerkmale fällt auf, dass deutliche Unterschiede hauptsächlich zwischen einzelnen Kategorien der Berufsmerkmale liegen und dass sich nicht so sehr das Muster von linearen Zusammenhängen zeigt. Insgesamt sind das dennoch erste Hinweise darauf, dass sowohl die Institutionalisierung von Geschlechterrollen als auch die Ideal-Worker-Norm in Berufen für teilzeittätige Männer den Wechsel in eine Vollzeittätigkeit entsprechend strukturieren können und somit als Erklärungsfaktoren relevant sein sollten. Dies wird im nächsten Abschnitt genauer überprüft.

9.3 Multivariate Ergebnisse

9.3.1 Einfluss der Berufsmerkmale

Im Folgenden wird zunächst überprüft, welchen Einfluss die berufliche Geschlechterkomposition und berufliche Arbeitszeitarrangements auf den Wechsel teilzeittätiger Männer in eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Tabelle 9-3 weist die Ergebnisse des schrittweisen Modellaufbaus zum Einfluss der Berufsmerkmale als logarithmierte Hazards aus. Für die inhaltliche Interpretation stellt Abbildung 9-2 den Einfluss der einzelnen Berufsmerkmale aus dem vollständigen Modell m35 noch einmal grafisch als Hazard Ratios dar. In dieser Abbildung signalisieren Werte über 1 einen positiven Einfluss und damit eine höhere Übergangsrate in eine Vollzeittätigkeit, Werte unter 1 einen negativen Einfluss auf die Übergangsrate.

Für die *Geschlechterkomposition im Beruf* wird in den Modellergebnissen insgesamt deutlich, dass sie für teilzeittätige Männer offensichtlich keinen signifikanten Einfluss auf den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung ausübt. Dies zeigt sich in allen Modellen des schrittweisen Aufbaus. Im Nullmodell für die Geschlechterkomposition m01 ist zunächst ein negativer Zusammenhang zu erkennen, der für geringere Übergangswahrscheinlichkeit in männerdominierten und gemischten Berufen im Vergleich zu frauendominierten Berufen steht. Der Einfluss der Geschlechterkomposition auf Übergänge teilzeittätiger Männer in Vollzeitbeschäftigung ist im Nullmodell m01 allerdings nicht signifikant. Dennoch ist dieses Ergebnis überraschend, da sich in der Deskription ein gegenteiliger Zusammen-

hang gezeigt hatte. Durch die Berücksichtigung der Kontrollvariablen im Modell m31 kehrt sich der Einfluss der Geschlechterkomposition im Vergleich zum Nullmodell um und wird positiv. Die Schätzer sind in diesem Modell ebenfalls nicht signifikant. Der Blick auf die Erklärungskraft des Nullmodells und des Modells mit Kontrollvariablen zeigt, dass die berufliche Geschlechterkomposition einen eher geringen Erklärungsbeitrag zu den Wechseln aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten leistet. Die Veränderung der Vorzeichen spricht dennoch dafür, dass durch die Individual-, Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale ein wichtiger Teil der Selektion der Männer in die Teilzeittätigkeiten bestimmt wird. Dieser Selektionsprozess scheint systematisch mit der Selektion teilzeittätiger Männer in Berufe mit Blick auf die Geschlechterkomposition zusammenzuhängen. Wird dies berücksichtigt, haben Männer in männerdominierten und gemischten Berufen tendenziell höhere Chancen auf einen Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung.

Tabelle 9-3: Cox-Modelle zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und beruflicher Arbeitszeitarrangements bei Männern auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards)

	Geschlechter-komposition		**Vollzeit**		**Mehrarbeit**		**ohne Heim-arbeit**		**vollst. Modell**
	m01	**m31**	**m02**	**m32**	**m03**	**m33**	**m04**	**m34**	**m35**
Geschlechterkomposition: (Ref.: frauendominierter Beruf)									
gemischter Beruf	–0.693 (0.886)	0.162 (0.901)							0.535 (0.892)
männer-dominierter Beruf	–0.726 (0.941)	0.111 (1.005)							0.620 (1.002)
Vollzeitanteil im Beruf: (Ref.: 1. Terzil)									
2. Terzil			0.339 (0.372)	0.359 (0.378)					0.342 (0.398)
3. Terzil			0.589 (0.495)	0.965^{+} (0.541)					1.022^{+} (0.579)
Anteil Mehrarbeit im Beruf: (Ref.: 1. Terzil)									
2. Terzil					0.323 (0.227)	0.212 (0.303)			0.197 (0.304)
3. Terzil					0.754* (0.314)	0.503 (0.411)			0.658 (0.423)
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf (z–stand.)							0.439 (0.573)	1.316^{+} (0.674)	1.449* (0.709)
KONTROLLVARIABLEN									
Qualifikationsniveau (Ref.:mittel)									
niedrig		–0.389 (0.262)		–0.414 (0.262)		–0.362 (0.260)		–0.412 (0.261)	–0.404 (0.259)
hoch		0.249 (0.295)		0.248 (0.293)		0.239 (0.292)		0.260 (0.296)	0.235 (0.293)

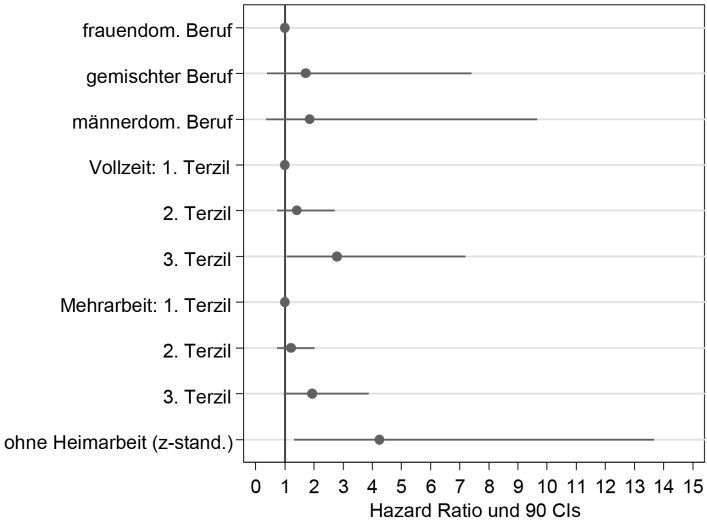
	Geschlechter-komposition		Vollzeit		Mehrarbeit		ohne Heim-arbeit		vollst. Modell
	m01	**m31**	**m02**	**m32**	**m03**	**m33**	**m04**	**m34**	**m35**
Berufserfahrung in Monaten (z–stand.)		0.108 (0.183)		0.134 (0.185)		0.101 (0.182)		0.116 (0.184)	0.138 (0.188)
Betriebsgröße & Erwerbstyp: (Ref.: 200 und mehr Beschäftigte)									
unter 20 Beschäftigte		0.105 (0.260)		0.098 (0.261)		0.095 (0.265)		0.127 (0.263)	0.113 (0.267)
20 bis unter 200 Beschäftigte		0.108 (0.264)		0.094 (0.263)		0.084 (0.265)		0.113 (0.262)	0.083 (0.265)
Selbständige Tätigkeit		–0.711* (0.356)		–0.727* (0.353)		–0.739* (0.358)		–0.691+ (0.361)	–0.734* (0.360)
Öffentlicher Dienst		–0.480+ (0.246)		–0.483* (0.242)		–0.501* (0.246)		–0.513* (0.243)	–0.517* (0.245)
Arbeitsmarktstatus vor der Teilzeittätigkeit (Ref.: zuvor in Vollzeit)									
zuvor arbeitslos		–0.270 (0.253)		–0.246 (0.251)		–0.276 (0.253)		–0.231 (0.250)	–0.201 (0.256)
zuvor in Bildung/Weiterbildung		–0.023 (0.230)		–0.022 (0.227)		–0.034 (0.229)		–0.012 (0.226)	–0.011 (0.231)
zuvor in sonst. Aktivität		0.082 (0.225)		0.105 (0.220)		0.090 (0.224)		0.080 (0.221)	0.100 (0.222)
Erwerbslücke		1.168*** (0.187)		1.153*** (0.185)		1.159*** (0.186)		1.173*** (0.183)	1.158*** (0.182)
Berufswechsel		1.904*** (0.192)		1.916*** (0.191)		1.889*** (0.192)		1.937*** (0.194)	1.947*** (0.195)
Partnerschaft & Relation Ausbildungsabschluss (Ref.: Partner/in mit gleichem Abschlussniveau)									
Single		0.199 (0.216)		0.205 (0.214)		0.189 (0.218)		0.168 (0.216)	0.170 (0.217)
Partner/in mit niedrigerem Abschluss		0.249 (0.289)		0.274 (0.285)		0.244 (0.289)		0.219 (0.298)	0.241 (0.297)
Partner/in mit höherem Abschluss		0.376 (0.300)		0.380 (0.304)		0.369 (0.297)		0.356 (0.299)	0.377 (0.307)
Partner/in mit anderem Abschluss		0.908* (0.426)		0.984* (0.422)		0.899* (0.421)		0.964* (0.410)	1.045* (0.413)
Alter des jüngsten Kindes im HH (Ref.: keine Kinder)									
0–5 Jahre		–0.363 (0.260)		–0.385 (0.256)		–0.352 (0.256)		–0.397 (0.258)	–0.439+ (0.259)
6–10 Jahre		–0.065 (0.281)		–0.123 (0.274)		–0.061 (0.284)		–0.109 (0.286)	–0.186 (0.289)
11–17 Jahre		0.363 (0.327)		0.404 (0.327)		0.356 (0.323)		0.305 (0.338)	0.308 (0.334)

	Geschlechter-komposition		Vollzeit		Mehrarbeit		ohne Heim-arbeit		vollst. Modell
	m01	**m31**	**m02**	**m32**	**m03**	**m33**	**m04**	**m34**	**m35**
Alter in Jahren (z–stand.)		–0.131 (0.177)		–0.143 (0.177)		–0.132 (0.175)		–0.149 (0.175)	–0.162 (0.176)
Zeitraum (Ref.: 1992–2000)									
2001–2007		–0.148 (0.205)		–0.052 (0.211)		–0.246 (0.230)		–0.106 (0.204)	–0.111 (0.232)
2008–2015		0.225 (0.209)		0.355 (0.221)		0.126 (0.216)		0.218 (0.195)	0.271 (0.251)
tvc: Arbeitsort Ostdeutschland		–0.024** (0.009)		–0.025** (0.009)		–0.024** (0.009)		–0.029** (0.009)	–0.030** (0.009)
N Monate	26790	26790	26790	26790	26790	26790	26790	26790	26790
N Episoden	812	812	812	812	812	812	812	812	812
N Männer	679	679	679	679	679	679	679	679	679
N Übergänge	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Log Likelihood	–446.8	–352.2	–446.6	–351.2	–445.0	–351.6	–446.9	–350.6	–348.5
AIC	899.5	754.4	899.3	752.4	896.1	753.3	897.8	749.2	757.0
Pseudo R2	0.005	0.215	0.005	0.217	0.008	0.217	0.004	0.219	0.223

Cox–Modelle, Koeffizienten, robuste Standardfehler in Klammern, stratifiziert für Berufe.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993 bis 2012, eigene Berechnungen.
$^{+}$ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Diese Einschätzungen zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition bleibt im vollständigen Modell m35 unverändert (vgl. auch Abbildung 9-2). Von der Tendenz her deuten die Schätzer im vollständigen Modell darauf hin, dass teilzeittätige Männer in gemischten Berufen eine immerhin 1,7-fach höhere Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit haben als Männer in frauendominierten Berufen ($e^{0.535}$), in männerdominierten Berufen fällt sie mit einem Faktor von 1,9 fast doppelt so hoch aus ($e^{0.620}$). Damit zeigt sich, dass ein höherer Männeranteil im Beruf für teilzeittätige Männer mit einer höheren Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit einhergehen kann. Da im vollständigen Modell für den Vollzeitanteil im Beruf kontrolliert wird, misst die Geschlechterkomposition hier nur allgemein die besseren Rückkehrchancen in männerdominierten Berufen und nicht speziell die bessere Verfügbarkeit von Vollzeitstellen. Doch auch unter Berücksichtigung der beruflichen Arbeitszeitarrangements bleiben die Koeffizienten bzw. Hazard Ratios für die berufliche Geschlechterkomposition insignifikant. Im Gegensatz zum Übergang in die Teilzeitbeschäftigung ist dies nicht auf den starken Zusammenhang der Geschlechterkomposition mit dem Vollzeitanteil im Beruf zurückzuführen (vgl. Kapitel 8 sowie Althaber/Leuze 2020). Für den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit hat die Geschlechterkomposition im Beruf bereits vor der Kontrolle weiterer Merkmale keine Bedeutung im Sinne eines signifikanten Erklärungsfaktors. Daher sind die berichteten Zusammenhänge als nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit aller teilzeittätigen Männer zu bewerten.

Abbildung 9-2: Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements bei teilzeittätigen Männern auf den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung, Hazard Ratios und 90 CIs



Die Berechnungen basieren auf dem vollständigen Modell m35 in Tabelle 9-3.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Entgegen der Ergebnisse aus der Deskription lässt sich aus den vorgestellten multivariaten Ergebnissen schließen, dass die Geschlechtersegregation von Berufen keinen eigenständigen Einfluss auf den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit bei Männern hat. Die Tendenz des positiven Zusammenhangs zwischen dem Männeranteil im Beruf und dem Teilzeit-Vollzeit-Wechsel liegt zwar übereinstimmend mit der Segregationshypothese (H9.1) vor; doch diese Tendenz unterliegt einer erhöhten statistischen Unsicherheit. Daher lässt sich diese Hypothese nicht abschließend bestätigen. Selbst wenn also in männerdominierten Berufen die Beschäftigungs- und Rückkehrchancen für das männlich geprägte Erwerbsmodell der kontinuierlichen Vollzeitarbeit auf beruflicher Ebene stärker institutionalisiert sind als in frauendominierten Berufen (Krüger 1995a), so wirken sie sich offensichtlich nicht eindeutig auf die Rückkehr von teilzeittätigen Männern in eine Vollzeitbeschäftigung aus. Möglicherweise sind, neben den beschäftigungs- und haushaltsbezogenen Einflussfaktoren, die konkreten Arbeitszeitarrangements in Berufen für diese Übergangsprozesse relevanter als die berufliche Geschlechtersegregation.

Die fehlende statistische Signifikanz zusammen mit der Tendenz eines positiven Zusammenhangs zwischen dem Männeranteil im Beruf und dem Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit sprechen allerdings grundlegend gegen

die konkurrierende Hypothese zum Glass-Escalator-Effekt (H9.2). Es kann daher ausgeschlossen werden, dass teilzeittätige Männer in frauendominierten Berufen entweder selber verstärkte Bemühungen für einen Wechsel in Vollzeittätigkeiten unternehmen oder solche verstärkten Bemühungen durch ihr berufliches Umfeld erfahren im Vergleich zu teilzeittätigen Männern in gemischten oder in männerdominierten beruflichen Kontexten.

Für die drei Indikatoren zu den beruflichen Arbeitszeitarrangements, die die Ideal-Worker-Norm in Berufen abbilden, weichen die Ergebnisse der multivariaten Analyse ein Stück weit von den ersten Eindrücken aus den deskriptiven Befunden ab. Während sich in der Deskription ein recht klarer Zusammenhang zwischen der Verbreitung von Mehrarbeit im Beruf und der Übergangsrate in eine Vollzeittätigkeit gezeigt hat, verweisen die multivariaten Ergebnisse hingegen darauf, dass vor allem der Vollzeitanteil sowie der Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf diesen Übergangsprozess beeinflusst.

So scheint ein hoher *Vollzeitanteil im Beruf* für teilzeittätige Männer in der Tat mit einer höheren Übergangswahrscheinlichkeit in eine Vollzeitbeschäftigung einherzugehen. Im Nullmodell m02 zeigt sich ein positiver Einfluss von Berufen sowohl mit mittleren als auch mit hohen Vollzeitanteilen (2. und 3. Terzil) auf einen Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung. Allerdings ist der Zusammenhang im Nullmodell nicht signifikant. Durch die Berücksichtigung der Kontrollmerkmale in Modell m32 bleibt der Einfluss des Vollzeitanteils in Berufen weiterhin positiv. Hinzu kommt, dass der positive Schätzer für Berufe mit hohen Vollzeitanteilen (3. Terzil) das 10 %-Signifikanzniveau erreicht. Demnach führt insbesondere die Teilzeittätigkeit in einem Beruf mit einer stark ausgeprägten Vollzeitnorm für Männer dazu, dass sie eher in eine Vollzeittätigkeit übergehen als in Berufen mit einer geringen Vollzeitnorm. Die Veränderung des Signifikanzniveaus durch die Berücksichtigung der Kontrollmerkmale bedeutet, dass sich der Vollzeitanteil im Beruf als normative Gelegenheitsstruktur in Berufen nicht per se auf eine Arbeitszeiterhöhung teilzeittätiger Männer auswirkt. Sondern er zeigt erst dann einen Einfluss, wenn die vorgelagerten Selektionsprozesse in Teilzeittätigkeiten und auch bei der Berufswahl berücksichtigt werden, die von den Individual- und Beschäftigungsmerkmalen sowie von der Haushaltsebene ausgehen. Der geschätzte Einfluss des Vollzeitanteils im Beruf bleibt im vollständigen Modell m35 unverändert, wenn die übrigen Berufsmerkmale ins Modell mit aufgenommen werden (vgl. auch Abbildung 9-2). Unter einer hohen statistischen Unsicherheit deutet sich an, dass teilzeittätige Männer bereits in Berufen mit einem mittleren Vollzeitanteil (2. Terzil) eine 1,4-fach höhere Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit aufweisen können als in Berufen mit niedrigen Vollzeitanteilen ($e^{0.342}$). Ein hoher Vollzeitanteil im Beruf (3. Terzil) geht hingegen mit signifikant höheren Übergangsraten in eine Vollzeittätigkeit einher. Arbeiten teilzeittätige Männer in Berufen mit den höchsten Anteilen an Vollzeitbeschäftigten, haben sie eine 2,8-mal höhere Übergangswahrscheinlichkeit in

eine Vollzeittätigkeit als in Berufen mit den geringsten Vollzeitanteilen ($e^{1.022}$). Eine fast dreifache Übergangsrate kann als ein substanzieller Einfluss bezeichnet werden. Somit übt der Vollzeitanteil im Beruf einen eigenständigen Einfluss auf die Arbeitszeiterhöhung von teilzeittätigen Männern aus. Besonders hohe Anforderungen und starke Normen in den Berufen, Vollzeit zu arbeiten, führen demnach dazu, dass Männer häufiger aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit übergehen. Andererseits kann ein vergleichsweise geringer Vollzeitanteil im Beruf auch dafür stehen, dass in diesen Berufen möglicherweise weniger Optionen für teilzeittätige Männer bestehen, um ihre Arbeitszeit in einen vollzeitnahen Umfang zu erhöhen. Dies legen Befunde zur unfreiwilligen Teilzeitarbeit von Frauen nahe (vgl. Wanger 2011; Klenner/Lott 2016). Gerade das Fehlen von Vollzeitstellen spiegelt wider, dass in Berufen eine geringe Erwartung bezüglich Vollzeitarbeit selbst dann bestehen kann, wenn sich die Beschäftigten individuell höhere Arbeitszeiten wünschen. Somit ist auch das Fehlen von Vollzeitstellen mit dem theoretischen Mechanismus der Ideal-Worker-Norm in Berufen gut vereinbar.

Die Mehrarbeitsnorm in Berufen als zweite Dimension der Ideal-Worker-Norm wird über den *Anteil an Beschäftigten im Beruf gemessen, die angeben Mehrarbeit zu leisten*. Entgegen den deskriptiven Befunden zeigen die Ergebnisse aus dem schrittweisen Modellaufbau, dass kein eigenständiger Einfluss des beruflichen Anteils an Mehrarbeit auf den Wechsel von teilzeittätigen Männern in eine Vollzeitbeschäftigung ausgeht. Im Nullmodell m03 zeigt sich ein positiver Einfluss des Mehrarbeitsanteils auf die Wechselrate. Vor allem Berufe mit hohen Mehrarbeitsanteilen (3. Terzil) gehen mit einer höheren Übergangswahrscheinlichkeit in die Vollzeitbeschäftigung einher im Vergleich zu Berufen mit niedrigen Anteilen an Mehrarbeit. Hier ist der Einfluss auf dem 5 %-Niveau signifikant. Unter Kontrolle der Individual-, Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale in Modell m33 bleibt der positive Einfluss der Mehrarbeit zwar bestehen, aber er ist für Berufe sowohl mit mittleren als auch mit hohen Mehrarbeitsanteilen insignifikant. Somit kann ein entscheidender Teil des Einflusses der Mehrarbeit in Berufen auf die Individual-, Haushalts- und Beschäftigungsmerkmale der teilzeittätigen Männer zurückgeführt werden. Die Ergebnisse des vollständigen Modells m35, das zusätzlich die anderen Berufsmerkmale berücksichtigt, verändern die Einschätzung zum Einfluss des Anteils an Mehrarbeit in Berufen aus den vorangegangenen Modellen nicht (vgl. auch Abbildung 9-2). Die Schätzer im vollständigen Modell deutet zwar an, dass teilzeittätige Männer in Berufen mit einem mittleren Anteil an Mehrarbeit im Beruf (2. Terzil) eine 1,2-fach höhere Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit aufweisen können als in Berufen mit niedrigen Anteilen an Mehrarbeit ($e^{0.197}$); und in Berufen mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten mit Mehrarbeit fällt die Wechselrate tendenziell 1,9-mal höher aus ($e^{0.658}$). Doch diese Effektstärken sind weiterhin insignifikant. Die Ergebnisse sprechen also nur von der Tendenz her dafür, dass teilzeittätige Männer mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Vollzeitbeschäftigung wechseln, wenn der Anteil an Mehrarbeit im Beruf höher ausfällt.

Unter Berücksichtigung weiterer Erklärungsfaktoren liegt ein eigenständiger Einfluss der Mehrarbeitsnorm auf den Wechsel teilzeittätiger Männer in eine Vollzeitbeschäftigung hingegen nicht vor. Entgegen den deskriptiven Befunden führen höhere Anforderungen und stärkere Erwartungen in den Berufen, Mehrarbeit zu leisten, demnach nicht systematisch dazu, dass teilzeittätige Männer häufiger und schneller ihre Arbeitszeit auf einen Stellenumfang in Vollzeit erhöhen.

Der dritte Indikator zur Ideal-Worker-Norm ist der *Anteil an Beschäftigten im Beruf, die keine Heimarbeit nutzen* und dadurch für die Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit immer am Arbeitsplatz anwesend sind (kurz: Anteil ohne Heimarbeit). Ist dieser Anteil besonders hoch, herrschen in den jeweiligen Berufen starke Anwesenheitsanforderungen vor, die dazu beitragen können, dass teilzeittätige Männer wieder in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Dieser Indikator ist in den Modellen metrisch und z-standardisiert enthalten. Die dargestellten Koeffizienten geben daher an, wie sich die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels von der Teilzeit- in die Vollzeitarbeit verändert, wenn der Anteil ohne Heimarbeit im Beruf um die Größe einer Standardabweichung ansteigt. Die Referenzgruppe sind damit Berufe mit einem durchschnittlichen Anteil ohne Heimarbeit (mean = .733) und der Anstieg dieses Anteils um eine Standardabweichung bedeutet im Analysesample einen Anstieg um 25 Prozentpunkte (vgl. Tabelle 9-1). Das sind dann Berufe mit einem besonders hohen Anteil ohne Heimarbeit von 98 %.

Für den Anteil ohne Heimarbeit im Beruf stimmen die multivariaten Ergebnisse nun weitgehend mit den Befunden aus der Deskription überein und es bestätigt sich, dass ein eigenständiger und positiver Einfluss für teilzeittätige Männer auf den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt. Im Nullmodell m04 zeigt sich zunächst nur von der Tendenz her ein positiver Einfluss des Anteils ohne Heimarbeit im Beruf auf die Wechselrate in eine Vollzeittätigkeit und der Einfluss ist nicht signifikant. Die Aufnahme der Individual-, Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale ins Modell m34 zeigt, dass der positive Einfluss des Anteils ohne Heimarbeit im Beruf auch unter Berücksichtigung der Kontrollmerkmale Bestand hat. Zusätzlich ist der Koeffizient für Berufe mit einem hohen Anteil ohne Heimarbeit auf 10 %-Niveau signifikant und signalisiert damit einen eigenständigen Einfluss dieses Berufsmerkmals auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten. Diese Veränderung im Vergleich zum Nullmodell m04 bedeutet, dass der positive Einfluss des Anteils ohne Heimarbeit im Beruf auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Vollzeitbeschäftigung erst durch die Berücksichtigung der Kontrollmerkmale bedeutsam wird und dass auch hier Selektionsprozesse von Männern in die Teilzeitarbeit hinein in Bezug auf diese Merkmale berücksichtigt werden müssen, damit sich der Einfluss auf der Berufsebene zeigt.[34] Bei den Ergebnissen des voll-

[34] Auch wenn bei der Interpretation der Ergebnisse im schrittweisen Modellaufbau nicht auf die Beträge der Koeffizienten eingegangen werden soll (Mood 2010; Auspurg/Hinz 2011; Best/

ständigen Modells m35 zeigt sich, dass dieser positive Einfluss auf den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung weiterhin besteht und dass das Signifikanzniveau hier auf das 5 %-Niveau ansteigt, wenn die übrigen Berufsmerkmale zusätzlich kontrolliert werden (vgl. auch Abbildung 9-2). Demnach erhöht sich für teilzeittätige Männer die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung um das 4-fache, wenn der Anteil ohne Heimarbeit im Beruf um eine Standardabweichung ansteigt ($e^{1.449}$). Das ist insgesamt der stärkste Einfluss unter den Berufsmerkmalen im vollständigen Modell m35. Ein derart großer multiplikativer Effekt auf die Übergangsrate in Vollzeitbeschäftigung kann als ein substanzieller Einfluss bezeichnet werden. Als normative Gelegenheitsstruktur bildet der Anteil ohne Heimarbeit die vorherrschenden Anforderungen und Erwartungen in Berufen ab, am Arbeitsplatz anwesend zu sein. Im Sinne der Ideal-Worker-Norm verweisen die Befunde darauf, dass höhere Präsenzanforderungen in den Berufen dazu führen, dass Männer häufiger aus der Teilzeitarbeit in eine Vollzeittätigkeit übergehen und somit ihre Arbeitszeit erhöhen.

Zusammengefasst zeigen die multivariaten Analysen, dass die Ideal-Worker-Norm in Berufen im Gegensatz zur beruflichen Geschlechtersegregation sehr wohl einen Einfluss darauf ausübt, dass teilzeittätige Männer in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Gleichzeitig erweisen sich allerdings wieder nicht alle drei Arbeitszeitmerkmale und damit nicht alle drei Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm in Berufen als relevante Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse im Anschluss an eine Teilzeittätigkeit. Aus den vorgestellten Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass sich bei Männern vor allem eine stark ausgeprägte Vollzeitnorm sowie hohe Präsenzanforderungen in Berufen als förderliche Rahmenbedingungen für einen raschen Wechsel aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung auswirken. Obwohl die vorgestellten Ergebnisse, ähnlich wie in Kapitel 8, auf einige statistische Unsicherheiten der ermittelten Schätzer hinweisen, lässt sich dennoch aus den Analysen schlussfolgern, dass die Hypothese zur Ideal-Worker-Norm H9.3 vor allem für die Vollzeitnorm und die Präsenzanforderungen bestätigt werden kann. Ein hoher Vollzeitanteil sowie ein hoher Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit in Berufen signalisieren als Teil der Ideal-Worker-Norm eine hohe Verfügbarkeitserwartung, die auch teilzeiterwerbstätige Männer betrifft. Aufgrund dessen wird eine ausgedehnte Phase der Teilzeitbeschäftigung von Männern gerade in diesen Berufen vermieden und ein rascher Wechsel in eine Vollzeittätigkeit unterstützt. Da Teilzeitarbeit für Männer zusätzlich eine Ab-

Wolf 2012; Buis 2016), so ist die sehr starke Zunahme der Effektstärke für den Anteil ohne Heimarbeit im Beruf von Modell m04 zu Modell m34 dennoch auffällig. Dies deutet darauf hin, dass für den Anteil ohne Heimarbeit im Beruf Besonderheiten in der Verteilung vorliegen, die sich auf die Modellschätzung auswirken. In der Tat ist der Anteil ohne Heimarbeit im Beruf sowohl generell (vgl. Kapitel 7) als auch in dem vorliegenden Analysesample (vgl. Tabelle 9-1) deutlich linksschief verteilt.

weichung von der männlichen Geschlechterrolle darstellt, verstärken individuelle Geschlechterrollenzuschreibungen möglicherweise diese Prozesse in Berufen mit einer starken Ideal-Worker-Norm. Während für den Übergang in die Teilzeitarbeit vor allem die Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm relevante Erklärungsfaktoren darstellen, kann der Einfluss der Mehrarbeit in Berufen als Dimension der Vielarbeit für den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit nicht bestätigt werden. Die Präsenznorm scheint für Männer und deren Übergang in die Teilzeitarbeit hingegen weniger bedeutsam zu sein; sie besitzt aber eine deutliche Relevanz für den anschließenden Wechsel und für die Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit. Bezogen auf die Übergänge aus der Teilzeitarbeit heraus kann eine starke Ideal-Worker-Norm in Berufen also dazu beitragen, dass Teilzeitarbeit für Männer ein eher kurzfristiges und temporäres Phänomen bleibt.

9.3.2 Sensitivitätsanalysen zum vollständigen Modell

In einer Reihe zusätzlicher Analysen wird nun überprüft, inwiefern sich die vorgestellten Ergebnisse als robust erweisen. Die alternativen Modellspezifikationen zeigen insgesamt übereinstimmende und plausibilisierende Ergebnisse, sodass die Ergebnisse dieses Kapitels zum Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung bei Männern als zuverlässig einzuschätzen sind. Ausgangspunkt für diese zusätzlichen Analysen ist das vollständige Modell m35. Als inhaltlicher Aspekt wird überprüft, (1) ob sich der Einfluss der Berufsmerkmale für Väter kleiner Kinder gegenüber Männern ohne kleine Kinder unterscheidet. Zusätzlich werden Modelle geschätzt, (2) in denen die Beschränkung der Fallzahlen auf mindestens 50 Personenmonate pro Beruf im Analysesample aufgehoben wurde; (3) in denen für jedes der Berufsmerkmale die übrigen Berufsmerkmale jeweils einzeln ins Modell aufgenommen werden und (4) in denen alle Berufsmerkmale in der metrischen Operationalisierung eingehen.

Mit Blick auf die Väterforschung ist ein zusätzlicher inhaltlicher Aspekt der Analysen zum Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung, ob sich der Einfluss der Geschlechtersegregation und der Arbeitszeitarrangements in Berufen für Väter und kinderlose Männer unterscheidet. Mit Blick auf die Kontrollmerkmale im vollständigen Modell m35 zeigt sich, dass vor allem teilzeittätige Väter kleiner Kinder bis zu einem Alter von 6 Jahren eine geringere Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in eine Vollzeittätigkeit haben. Auch Väter von Kindern im Alter von 6 bis 11 Jahren haben einen negativen, aber insignifikanten Koeffizienten. Offensichtlich scheint die Trennlinie für die vorliegende Fragestellung nicht so sehr zwischen Vätern und kinderlosen Männern im Allgemeinen zu verlaufen; stattdessen ist hier das Alter des jüngsten Kindes entscheidender. Aus diesem Grund werden zusätzliche Analysen durchgeführt, in denen das Alter des jüngsten Kindes binär codiert wird und Interaktionseffekte dieser Angabe mit den vier Berufsmerkmalen im Modell jeweils einzeln ergänzt werden. Die binäre

Recodierung erfolgt einmal für Väter mit Kindern bis zu einem Alter von 6 Jahren und einmal für Väter mit Kindern bis zu einem Alter von 11 Jahren (die Kinder unter 6 Jahren eingeschlossen). Diese zusätzlichen Modellschätzungen zeigen, dass der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation, des Vollzeitanteils sowie des Mehrarbeitsanteils im Beruf bei Vätern kleiner Kinder von der Tendenz her negativ ausfällt, während der Einfluss dieser drei Berufsmerkmale bei Männern ohne kleine Kinder positiv bleibt. Allerdings sind diese Unterschiede nicht signifikant. Eine gewisse Ausnahme bildet der Anteil ohne Heimarbeit im Beruf. Sowohl für Männer mit kleinen Kindern als auch für Männer ohne kleine Kinder übt ein hoher Anteil ohne Heimarbeit im Beruf einen signifikanten positiven Einfluss auf den Wechsel in die Vollzeitarbeit aus. Allerdings fällt dieser Einfluss für Männer mit kleinen Kindern deutlich geringer aus als für Männer ohne kleine Kinder. Wenn Männer aufgrund der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren, haben die Präsenzanforderungen im Beruf also möglicherweise ein geringeres Gewicht bezüglich einer Rückkehr in einen Vollzeitjob als für Männer, die aus anderen Gründen in Teilzeit arbeiten. Diese Ergebnisse sind in den Modellen für Männer mit unter 6-jährigen Kindern deutlicher als für Männer mit unter 11-jährigen Kindern. Insgesamt deuten diese Ergebnisse ein gewisses Potenzial dafür an, dass sich auch bei Männern die Bedeutung von berufsstrukturellen und haushaltsbezogenen Faktoren verschieben kann. Wenn sogenannte neue Väter (Possinger 2013; Jurczyk/Lange 2009) für die Betreuung ihrer Kinder bestehende Barrieren beim Einstieg in die Teilzeitarbeit überwinden, dann sind möglicherweise die beruflichen Rahmenbedingungen für eine Rückkehr in die Vollzeittätigkeit weniger entscheidend. Um diesen Zusammenhang genauer zu überprüfen, wären in jedem Fall Daten von Vorteil, die den Grund für die Teilzeitbeschäftigung enthalten. Denn viele der teilzeittätigen Männer mit Kindern arbeiten zwar aufgrund der Kinderbetreuung reduziert, doch es ist nicht die Mehrheit und im Vergleich zu teilzeittätigen Frauen mit Kindern fällt dieser Anteil deutlich geringer aus (Väter: 34 %, Mütter: 78 %, vgl. Hobler/Pfahl/Hentschel 2021).

Eine zweite zusätzliche Analyse besteht darin, die Einschränkung der im Analysesample vorliegenden Personenmonate pro Beruf auf mindestens 50 aufzuheben. Diese Einschränkung wurde für die Hauptanalyse vorgenommen, da durch die Stratifizierung der Modelle nach den 3-stelligen Codes der KlbB88 unterschiedliche Baseline Hazardraten für die einzelnen Berufe angenommen und geschätzt werden. Die Beschränkung der Fallzahlen pro Beruf dient dazu, eine zuverlässigere Modellschätzung sicher zu stellen. Die Ergebnisse ohne diese Einschränkung bleiben substanziell unverändert. Es zeigt sich lediglich, dass die Signifikanz des Koeffizienten für den Anteil ohne Heimarbeit vom 5 %-Niveau auf das 10 %-Niveau sinkt.

Drittens wird in zusätzlichen Analysen überprüft, welche Veränderungen sich für die einzelnen Berufsmerkmale zeigen, wenn die übrigen Berufsmerkmale jeweils einzeln und nacheinander ins Modell aufgenommen werden. Die Ergeb-

nisse dieser Analysen verweisen darauf, dass insbesondere zwischen den drei Indikatoren beruflicher Arbeitszeitarrangements für den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit auffällige Zusammenhänge bestehen, die hauptsächlich von dem Anteil ohne Heimarbeit im Beruf ausgehen. Der Anteil ohne Heimarbeit reduziert zum einen das Signifikanzniveau für den Einfluss des Vollzeitanteils im Beruf, zum anderen erreicht der Effekt des Anteils ohne Heimarbeit im Beruf das Signifikanzniveau von 5 Prozent erst dann, wenn auch für den Anteil an Mehrarbeit kontrolliert wird. Diese Zusammenhänge sind nicht auf statistische Korrelationen zwischen den beruflichen Arbeitszeitmerkmalen zurückzuführen, da sich auch im Analysesample für dieses Kapitel keine stark ausgeprägten Zusammenhangsmaße für diese drei Indikatoren gezeigt haben (vgl. Methodenkapitel). Weitere Forschung kann ggf. an diesem Befund ansetzen, um vor allem theoretisch das Wechselverhältnis der einzelnen Dimensionen der Ideal-Worker-Norm und deren Beitrag zur Produktion und Reproduktion von Geschlechterungleichheiten näher zu explizieren. Konzepte der notwendigen und hinreichenden Bedingungen können hierbei möglicherweise hilfreich sein (vgl. Solga et al. 2013), um die Zusammenhänge analytisch klarer zu fassen.

Als vierte Sensitivitätsanalyse werden alle vier Berufsmerkmale als metrische anstatt als kategoriale Merkmale in die Modelle aufgenommen. Die Ergebnisse dieser Schätzung sind von der Tendenz her den bisher vorgestellten Ergebnissen ähnlich. Der Einfluss des Vollzeitanteils im Beruf ist allerdings nicht mehr signifikant. Mit der metrischen Operationalisierung geht ein Wechsel der Referenzgruppe hin zum Durchschnitt der Verteilung einher. Daher unterstreichen diese Befunde, dass sich die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels von Teilzeit- in Vollzeitarbeit bei Männern vor allem an den Rändern der Verteilungen für den Vollzeitanteil im Beruf deutlich unterscheidet.

9.3.3 Einfluss des Qualifikationsniveaus und differenzierter Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements nach Qualifikationsniveau

Nachdem sich herausgestellt hat, dass zwei der drei Indikatoren der Ideal-Worker-Norm für die Übergänge von Männern aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten relevant sind, soll nun eine genauere Differenzierung dieses Einflusses überprüft werden. Wie im Theorieteil dargestellt wurde, variiert die Ideal-Worker-Norm mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten bzw. der Positionen, die sie innerhalb der betrieblichen Hierarchie besetzen. Da die Ideal-Worker-Norm mit dem Qualifikationsniveau ansteigt, ist es möglich, dass sich der Einfluss der einzelnen Teildimensionen auf die Wechselrate von der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung umso stärker zeigt, je höher das Qualifikationsniveau der Männer ist. Dementsprechend können sich die drei beruflichen Arbeitszeitarrangements je nach dem Qualifikationsniveau der Männer unterschiedlich auswirken. Diese Differenzierung soll im Folgenden überprüft werden.

Zunächst wird untersucht, ob das individuelle Qualifikationsniveau an sich den Übergang aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten bei Männern beeinflusst. Das individuelle Qualifikationsniveau steht für das Einkommenspotenzial der Männer. Bei den Analysen zum Übergang in die Teilzeitarbeit hinein liegt bei Männern die Entscheidungssituation für oder gegen eine Arbeitszeitreduzierung vor; daher steht mit Blick auf das Einkommenspotenzial im Vordergrund, dass eine freiwillige Reduktion des Einkommens aufgrund der Reduzierung ihrer Arbeitszeit finanziell grundlegend möglich sein muss. In den Analysen zu teilzeittätigen Männern und deren Wechsel in eine Vollzeittätigkeit werden zum einen alle Teilzeittätigkeiten von Männern berücksichtigt und zum anderen liegt nun eine andere Entscheidungssituation vor. Es stellt sich die Frage, wie lange Männer eine Tätigkeit mit einer reduzierten Arbeitszeit und entsprechend reduziertem Einkommen ausüben. Die Opportunitätskosten des entgangenen Einkommens durch eine Tätigkeit in Teilzeit fallen für Hochqualifizierte vergleichsweise hoch aus und stellen einen starken Anreiz für einen raschen Wechsel in die Vollzeittätigkeit dar. Entsprechend lässt sich annehmen, dass die Wechselraten mit dem Qualifikationsniveau ansteigen. In Tabelle 9-4 werden als Ergebnisse des schrittweisen Modellaufbaus die Koeffizienten des Qualifikationsniveaus ausgewiesen.[35] Im Nullmodell m06 zeigt sich bereits die erwartete Tendenz, dass gering qualifizierte Männer eine geringere und Hochqualifizierte eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit in die Vollzeitbeschäftigung aufweisen als teilzeittätige Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau. Die dargestellten Schätzer im Nullmodell sind allerdings nicht signifikant. Dieselben Ergebnisse zeigen sich in allen drei Modellen des schrittweisen Modellaufbaus, d. h. die Ergebnisse ändern sich auch dann nicht, wenn die Beschäftigungs- und Haushaltsmerkmale sowie der Einfluss der Berufsmerkmale berücksichtigt werden. Somit können die Ergebnisse die Hypothese H9.4 insgesamt nicht eindeutig bestätigen. Auch wenn sich die Tendenz in Richtung des erwarteten Zusammenhangs andeutet, so geht vom individuellen Qualifikationsniveau offensichtlich kein eigenständiger Einfluss auf den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit aus. Bereits die Analysen zum Übergang in die Teilzeitarbeit hinein haben gezeigt, dass das individuelle Qualifikationsniveau bei Männern in der Haupterwerbsphase kein relevanter Erklärungsfaktor für diese Übergänge ist. Vor dem Hintergrund, dass das Qualifikationsniveau ein wichtiges Strukturierungsmerkmal für die Teilzeitbeschäftigung von Männern darstellt (Bauer 1999; Delsen 1998; Brenke 2011), ist das insgesamt ein erstaunliches Ergebnis. Durch die Einschränkung der Analysen in diesem Buch auf Männer in der Haupterwerbsphase und auf sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten lässt sich der allgemeine Befund aus dem Forschungsstand folglich relativieren. Das individuelle Qualifikationsniveau

[35] Das vollständige Modell m35 in dieser Darstellung ist eine Replikation des vollständigen Modells m35 aus Tabelle 9-3.

hat offensichtlich nicht für sämtliche Teilzeittätigkeiten von Männern denselben Stellenwert als Strukturierungsmerkmal, insbesondere nicht für die hier betrachtete Gruppe, für die eine gewisse Vergleichbarkeit zu der Teilzeitbeschäftigung von Frauen angenommen wird. Das Qualifikationsniveau ist also für den weiteren Verlauf der Teilzeittätigkeit von Männern – zumindest in Bezug auf eine anschließende Vollzeittätigkeit – weniger entscheidend. Berufliche Vollzeit- und Präsenznormen sind als strukturelle Erklärungsfaktoren für diese Übergänge demnach deutlich relevanter als das individuelle Einkommenspotenzial.

Tabelle 9-4: Cox-Modelle zum Einfluss des Qualifikationsniveaus bei Männern auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards)

	ohne Kontroll-variablen	**mit Kontroll-variablen**	**vollständiges Modell**
	m06	**m36**	**m35**
Qualifikationsniveau: (Ref.: mittel)			
niedrig	-0.013 (0.219)	-0.387 (0.261)	-0.404 (0.259)
hoch	0.262 (0.206)	0.252 (0.294)	0.235 (0.293)
Kontrollvariablen	nein	ja	ja
Berufsmerkmale	nein	nein	ja
N Monate	26790	26790	26790
N Episoden	812	812	812
N Männer	679	679	679
N Übergänge	204	204	204
Log Likelihood	-446.4	-352.2	-348.5
AIC	898.9	750.4	757.0
Pseudo R2	0.005	0.215	0.223

$+ p < 0.1$, $* p < 0.05$, $** p < 0.01$, $*** p < 0.001$
Cox-Modelle, Koeffizienten, robuste Standardfehler in Klammern, stratifiziert für Berufe. *Kontrollvariablen*: Berufserfahrung in Monaten, Betriebsgröße und Erwerbstyp, Öffentlicher Dienst, Arbeitsort Ostdeutschland, Erwerbsstatus vor der Teilzeitbeschäftigung, Erwerbslücke, Berufswechsel, Partnerschaft und Bildungsrelation, Alter des jüngsten Kindes im HH, Alter in Jahren, Zeitraum. *Berufsmerkmale*: Berufliche Geschlechterkomposition, Vollzeitanteil im Beruf, Anteil an Mehrarbeit im Beruf, Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993 bis 2012, eigene Berechnungen.

An diese Befunde anschließend soll nun überprüft werden, ob der Einfluss der Vollzeitnorm, der Mehrarbeitsnorm sowie der Präsenzanforderungen in Berufen für die einzelnen Qualifikationsgruppen unterschiedlich ausfällt. Hierzu werden Modelle mit Interaktionseffekten zwischen den beruflichen Arbeitszeitmerkmalen und dem Qualifikationsniveau geschätzt. Aufbauend auf diesen Modellen wird der Einfluss der Berufsmerkmale für jede der Qualifikationsgruppen berechnet; diese

Ergebnisse sind grafisch als Hazard Ratios in Abbildung 9-3 dargestellt. Als erstes wird deutlich, dass die drei Indikatoren für die Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm in Berufen in der Tat eine unterschiedliche Bedeutung für den Wechsel in eine Vollzeittätigkeit bei den einzelnen Qualifikationsgruppen besitzen.

In Bezug auf den *Vollzeitanteil im Beruf* zeigen die Ergebnisse in der Abbildung, dass für Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau erwartungsgemäß ein klarer positiver Einfluss auf den Wechsel aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung vorliegt. Teilzeittätige Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau haben in Berufen mit mittleren Vollzeitanteilen (2. Terzil) eine fast 3-fache Wechselrate in Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zu Berufen mit geringen Vollzeitanteilen. In Berufen mit hohen Vollzeitanteilen (3. Terzil) ist die Wechselrate für sie sogar 5-fach höher. Beide Effekte sind signifikant. Für hoch qualifizierte Männer stehen die Ergebnisse der Erwartung einer steigenden Bedeutung der Ideal-Worker-Norm allerdings entgegen. Zum einen zeigt sich für hoch qualifizierte Männer die Tendenz, dass von beruflichen Kontexten mit mittleren Vollzeitanteilen (2. Terzil) ein negativer Einfluss ausgehen kann, zum anderen sind die geschätzten Effekte für den Vollzeitanteil im Beruf für hoch qualifizierte Männer nicht signifikant. Für gering qualifizierte Männer zeigt sich demgegenüber, dass der Vollzeitanteil im Beruf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung erwartungsgemäß kaum beeinflusst. Die Schätzer für Geringqualifizierte zeigen keine klare Entwicklung entlang des Vollzeitanteils im Beruf, fallen eher klein aus und sind insignifikant.

Für die Verbreitung von *Mehrarbeit in Berufen* zeigt sich in Abbildung 9-3 insgesamt ein ähnliches Muster wie für den Vollzeitanteil im Beruf. Obwohl die vorangegangenen Analysen gezeigt haben, dass von dem Anteil an Mehrarbeit in Berufen allgemein kein eigenständiger Einfluss ausgeht, hat dieses Berufsmerkmal für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau allerdings einen signifikanten positiven Einfluss auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung. Vor allem in Berufen mit hohen Vollzeitanteilen (3. Terzil) wechseln teilzeittätige Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau fast 3-mal häufiger in eine Vollzeittätigkeit. Im Vergleich dazu hat der Anteil an Mehrarbeit im Beruf sowohl für Geringqualifizierte als auch für Hochqualifizierte durchgehend keinen signifikanten Einfluss auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung. Für hoch qualifizierte Männer stehen die Ergebnisse in Bezug auf den Anteil an Mehrarbeit der Erwartung einer steigenden Bedeutung der Ideal-Worker-Norm auch dahingehend entgegen, dass sich von der Tendenz her für Berufe mit mittleren Vollzeitanteilen (2. Terzil) ein negativer Einfluss zeigt. Darüber hinaus fallen die geschätzten Effektstärken für die Gruppe der hoch qualifizierten Männer vergleichsweise klein aus.

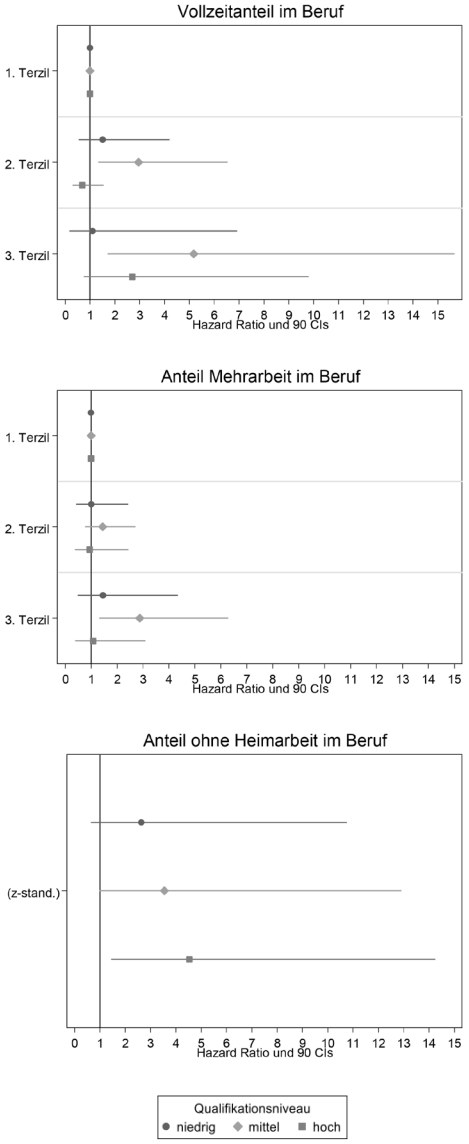
Für den *Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf* lassen die Ergebnisse in Abbildung 9-3 erkennen, dass sich der Einfluss dieses Berufsmerkmals in der Tat umso stärker zeigt, je höher das Qualifikationsniveau der Männer ausgeprägt ist. Für Männer mit einem hohen Qualifikationsniveau liegt erwartungs-

gemäß ein signifikanter positiver Einfluss auf den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung vor. In Berufen mit besonders hohen Anteilen von Beschäftigten ohne Heimarbeit ist die Wechselrate für sie 4,5-fach höher als in Berufen mit einem durchschnittlichen Anteil ohne Heimarbeit. Demgegenüber ist der Einfluss des Anteils ohne Heimarbeit im Beruf für Männer mit geringem und mittlerem Qualifikationsniveau zwar auch positiv, aber insgesamt insignifikant. Bei Männern mit einem mittleren Qualifikationsniveau würde sich von der Tendenz her eine 3,5-fach höhere Übergangswahrscheinlichkeit in die Vollzeitbeschäftigung ergeben. Bei gering qualifizierten Männern liegt der Einfluss von der Tendenz her bei einer 2,5-fach höheren Wechselrate.

Abschließend ist hervorzuheben, dass es durch die überwiegend sehr großen Konfidenzintervalle der Schätzer dazu kommt, dass sich sämtliche Konfidenzintervalle der einzelnen Qualifikationsgruppen überschneiden. Das bedeutet, dass in Bezug auf die Richtung und die Stärke des Einflusses aller drei untersuchten Berufsmerkmale an sich kein Unterschied zwischen den Männern der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen besteht. Die vorgestellten Ergebnisse zeigen auf, dass dennoch Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen darin vorliegen, inwiefern sich die einzelnen beruflichen Arbeitszeitmerkmale als bedeutsame Einflussfaktoren für den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung auswirken. Erstens beeinflusst, für gering qualifizierte Männer, keiner der drei Indikatoren der Ideal-Worker-Norm die Wechselchancen in eine Vollzeitbeschäftigung. Zweitens unterstützt die Ideal-Worker-Norm für teilzeittätige Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau einen raschen Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung vor allem durch hohe Arbeitszeitanforderungen in Form einer weit verbreiteten Vollzeit- und Mehrarbeit. Drittens sind für Hochqualifizierte nur hohe Präsenzanforderungen in Berufen als Erklärungsfaktor relevant und erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass ein Teil der Hypothesen H9.5 bis H9.7 zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm bestätigt werden kann. In Hypothese H9.5 wurde argumentiert, dass sich die Vollzeitnorm unterstützend auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung bei Männern mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau, aber nicht bei gering qualifizierten Männern auswirken sollte. Diese Hypothese wird nur teilweise, nämlich nur für Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau und in Bezug auf die Signifikanz des Einflusses bestätigt. Dadurch wird unter anderem deutlich, dass der allgemeine Einfluss der Vollzeitnorm in Berufen auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, der sich im vollständigen Modell m35 gezeigt hatte, hauptsächlich auf den bestehenden Einfluss bei Männern mit mittlerem Qualifikationsniveau zurückgeht. In der Hypothese H9.6 wurde angenommen, dass der positive Einfluss der Mehrarbeitsnorm in Berufen auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung bei Männern mit einem hohen Qualifikationsniveau am stärksten ausgeprägt sein würde. Die vorgestellten

Abbildung 9-3: Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf den Wechsel von teilzeittätigen Männern in eine Vollzeittätigkeit differenziert nach Bildungsgruppen, Hazard Ratios und 90 CIs



Die Berechnungen basieren auf den Modellen in Tabelle A-6 im Online-Anhang. In den Modellen wurden die berufliche Geschlechterkomposition und alle Kontrollvariablen berücksichtigt.

Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Ergebnisse stützen diese Hypothese weder in Bezug auf die Höhe und Richtung des Einflusses noch in Bezug auf die Signifikanz des Einflusses. Überraschenderweise zeigt sich als einziges bei Männern mit einem mittleren Qualifikationsniveau ein eigenständiger Einfluss von Berufen mit hohen Anteilen an Mehrarbeit als förderliche Berufsstruktur für einen Wechsel in die Vollzeittätigkeit. Möglicherweise erweisen sich die Vollzeit- und die Mehrarbeitsnorm eher als Erklärungsfaktoren für teilzeittätige Männer mit einem mittleren Qualifikationsniveau, weil für diese Gruppe die Varianz der beiden Berufsmerkmale größer ausfällt. Hohe Arbeitszeitanforderungen und insbesondere Mehrarbeit sind zwar generell für Hochqualifizierte stärker ausgeprägt (vgl. Anger 2006; Cha 2013), doch möglicherweise fällt damit auch die Varianz der Verbreitung sowohl von Vollzeitarbeit als auch von Mehrarbeit in den ausgeübten Berufen der Hochqualifizierten insgesamt geringer aus als bei Männern mit mittlerem Qualifikationsniveau. Aus diesem Grund können die Vollzeit- und Mehrarbeitsnorm eher auf dem mittleren als auf dem hohen Qualifikationsniveau einen messbaren Einfluss auf Übergänge aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung für Männer ausüben. Auch wenn die Zusammenhänge der Hypothesen H9.5 und H9.6 durch die Ergebnisse der Analysen nicht vollständig bestätigt werden können, so deutet sich dennoch für den Vergleich der Männer mit geringem und mit mittlerem Qualifikationsniveau in Bezug auf Normen der Vielarbeit der etwas allgemeiner formulierte Zusammenhang an, dass sich der Einfluss der Ideal-Worker-Norm auf die Wechselrate von der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung umso stärker zeigt, je höher das Qualifikationsniveau der Männer ausfällt.

In der Hypothese H9.7 wurde ebenfalls erwartet, dass der positive Einfluss der Anwesenheitsnorm auf Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau am stärksten ausgeprägt sein sollte. In diesem Fall bestätigen die Ergebnisse zum differenzierten Einfluss des Anteils ohne Heimarbeit die Hypothese in Bezug auf die Signifikanz des Einflusses recht klar. Es zeigt sich, dass Präsenzanforderungen weder für Männer mit geringem noch für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau einen eigenständigen Einfluss auf Übergänge aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung haben – wohl aber für Hochqualifizierte. Diese Ergebnisse stimmen weitgehend mit den Befunden aus der Forschung überein, dass die Möglichkeiten, Heimarbeit überhaupt zu nutzen, einerseits in hoch qualifizierten Berufen am stärksten verbreitet sind (Brenke 2016; Mergener 2020a), andererseits ist das Potenzial, Heimarbeit zu nutzen, auch in diesen Berufsgruppen nicht völlig ausgeschöpft (ebd.)

Auch wenn die Ergebnisse zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm die theoretisch hergeleiteten Hypothesen nicht in vollem Umfang bestätigen, so erscheinen sie dennoch weitgehend plausibel. Sie liefern weitere wichtige Hinweise für die theoretische Weiterentwicklung des Ansatzes der Gendered-Organizations mit Blick auf die Differenzierung der Mechanismen, die bereits in der Diskussion der Ergebnisse im vorangegangenen Kapitel angesprochen wurde. Während der Einfluss der Ideal-Worker-Norm bei dem Übergang von der Voll-

zeit- in die Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich auf die Gruppe der Hochqualifizierten zurückzugehen scheint, zeigt sich für den Wechsel aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit ein differenzierteres Bild. Dies kann durchaus damit zusammenhängen, dass das Analysesample in diesem Kapitel eine heterogenere Beschäftigtengruppe mit Blick auf Erwerbschancen umfasst, weil alle teilzeittätigen Männer berücksichtigt wurden und nicht ausschließlich Männer mit Vollzeit-Teilzeit-Übergängen. Die Befunde in diesem Kapitel unterstreichen daher die zentrale Annahme der Theorie, dass die Ideal-Worker-Norm und ihre Konsequenzen für die einzelnen Qualifikationsgruppen unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Neben der Berücksichtigung von Teildimensionen der Ideal-Worker-Norm ist folglich auch die Differenzierung nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten zentral, um die Wirkungsweisen der Ideal-Worker-Norm genauer zu verstehen, insbesondere wenn breitere Beschäftigtengruppen analysiert werden.

9.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde empirisch untersucht, welchen Einfluss die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements als institutionalisierte Gelegenheitsstrukturen darauf haben, dass teilzeittätige Männer in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln. Es ging darum, näher zu bestimmen, inwieweit sich diese beruflichen Gelegenheitsstrukturen nicht nur für die Übergänge von Männern in die Teilzeitarbeit hinein und damit auf die Eingangsselektion auswirken, sondern ob sie auch nachgelagerte Prozesse beeinflussen wie den Wechsel aus der Teilzeit- in die Vollzeitarbeit. Aus dem Institutionenansatz (Krüger 1995a, 2001b, 2003), dem Konzept des Glass-Escalators (Williams 1992, 2013) und aus dem Ansatz der Gendered-Organizations (Acker 1990, 2006, 2012) wurden in Kapitel 5 Hypothesen für diese Zusammenhänge abgeleitet und schließlich in den vorgestellten Analysen überprüft. Ein zentrales Ergebnis der Analysen ist, dass ein Großteil der teilzeittätigen Männer in der Haupterwerbsphase nach 5 Jahren entweder weiterhin Teilzeit arbeitet oder in eine Vollzeittätigkeit gewechselt ist. Ausgehend von diesen Befunden, kann Teilzeitarbeit für Männer in der Haupterwerbsphase daher nicht uneingeschränkt als Übergangsphänomen bezeichnet werden. Darüber hinaus sind die Chancen von Männern insgesamt als gut einzuschätzen, aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit zu wechseln, sei es als Brücke in den Arbeitsmarkt oder als Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung.

Ein wichtiger Forschungsbeitrag der vorgestellten Analysen ist das Ergebnis, dass der Wechsel aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung bei Männern neben Einflussfaktoren auf der Individual-, Paar-, Arbeitsplatz- und Betriebsebene ebenso durch strukturelle Faktoren auf der Berufsebene bestimmt wird. Es sind vor allem die beruflichen Arbeitszeitarrangements, die einen klaren Einfluss auf die Wechselchancen in eine Vollzeitbeschäftigung ausüben. Im Sinne der Ideal-Worker-Norm wirken sich dabei hohe Arbeitszeitanforderungen durch

eine vorherrschende Vollzeitnorm sowie hohe Präsenzanforderungen in Berufen als förderliche Strukturen auf einen Teilzeit-Vollzeit-Wechsel aus. In Berufen, in denen Vollzeitarbeit sehr weit verbreitet ist, erhöhen teilzeittätige Männer häufiger ihre Arbeitszeit in den Bereich einer Vollzeitbeschäftigung. Die Übergangsraten in eine Vollzeittätigkeit sind bei Männern ebenfalls höher, wenn in den ausgeübten Berufen Heimarbeit kaum genutzt wird und folglich die Anwesenheit am Arbeitsplatz den Normalfall darstellt. Damit hat sich die Erwartung zum Einfluss der Ideal-Worker-Norm zu einem großen Teil bestätigt, die aus dem Ansatz der Gendered-Organizations abgeleitet wurde. Denn diese männlich konnotierten Arbeitszeitarrangements in Berufen verweisen auf eine stark ausgeprägte Ideal-Worker-Norm. Dadurch, dass teilzeittätige Männer in solchen Berufskontexten eher in eine Vollzeittätigkeit wechseln, um diesen hohen Anforderungen zu entsprechen, tragen diese beruflichen Arbeitszeitarrangements dazu bei, dass Teilzeitarbeit für Männer ein eher temporäres Phänomen bleibt. Denn umgekehrt bedeutet es, dass weiblich konnotierte berufliche Arbeitszeitarrangements es Männern ermöglichen können, eventuell über einen längeren Zeitraum in Teilzeit zu arbeiten und damit von der traditionellen männlichen Rolle abzuweichen. Das schafft dann Spielräume für Männer, um ggf. anderen Aufgaben nachgehen zu können und dennoch eine langfristige Arbeitsmarktbeteiligung sicher zu stellen. Die ausgeübten Berufe eröffnen teilzeittätigen Männern somit in Abhängigkeit der vorherrschenden beruflichen Arbeitszeitarrangements nicht nur ungleiche Optionen für den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung, sondern gleichzeitig auch für den Verbleib in der Teilzeitbeschäftigung.

Darüber hinaus haben die detaillierten Analysen für teilzeittätige Männer gezeigt, dass die Bedeutung der beruflichen Arbeitszeitarrangements für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen variiert. Für gering qualifizierte teilzeittätige Männer haben die drei Dimensionen der Ideal-Worker-Norm keine Relevanz. Für teilzeittätige Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau erhöhen vor allem hohe Arbeitszeitanforderungen die Wahrscheinlichkeit eines Vollzeitwechsels und für diese Gruppe ist zusätzlich zur Vollzeitnorm auch die Norm der Mehrarbeit in Berufen relevant. Hochqualifizierte, die in Teilzeit erwerbstätig sind, wechseln vor allem aufgrund von hohen beruflichen Präsenzanforderungen in eine Vollzeittätigkeit. Damit werden die Erwartungen zum differenzierten Einfluss der Ideal-Worker-Norm, die aus dem Ansatz der Gendered-Organizations abgeleitet wurden, vergleichsweise wenig von den empirischen Befunden unterstützt. Dies verweist in diesem Kapitel erneut darauf, den Ansatz der Gendered-Organizations bzw. den darauf aufbauenden Ansatz der Ungleichheitsregime in Organisationen (Acker 2006, 2012) mit Blick auf die Verschränkung von Geschlecht und Qualifikationsniveau fortzuentwickeln.

Demgegenüber übt die berufliche Geschlechtersegregation bei Männern bislang keinen eigenständigen Einfluss auf diese Wechsel aus. Es finden sich sowohl deskriptiv als auch in den multivariaten Analysen Hinweise darauf, dass für Män-

ner ein Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit in männerdominierten Berufen wahrscheinlicher ist. Somit ist die Institutionalisierung von Geschlechterrollen in Berufen und Berufsstrukturen in diesen Übergangsmustern erkennbar, wie sie Helga Krüger in ihrem Konzept der Nähe bzw. Ferne zu männlichen Berufskonstrukten beschrieben hat (Krüger 1995b: 147). Dennoch zeigt der fehlende eigenständige Einfluss der Geschlechterkomposition in den Analysen dieses Kapitels wie auch schon in den Analysen zum Übergang in die Teilzeitarbeit hinein, dass die berufliche Geschlechtersegregation dieses theoretische Konzept offenbar nicht ausreichend abbildet. Die Ideal-Worker-Norm bildet die Verfügbarkeitserwartungen in Berufen direkter ab als die berufliche Geschlechtersegregation. Vor dem Hintergrund der Lebensverlaufsperspektive können die Befunde aus diesem Kapitel folglich dahingehend interpretiert werden, dass Berufe als Institutionen auf der Meso-Ebene mit Blick auf die normativen Arbeitszeitanforderungen in der Tat einen Handlungsrahmen mit unterschiedlichen, geschlechtlich konnotierten Gelegenheitsstrukturen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern vorgeben und dadurch einen klaren Beitrag zur Reproduktion geschlechtlich differenter Erwerbsverläufe leisten.

Die vorgestellten Befunde zeigen aber auch ganz klar auf, dass für teilzeittätige Männer in frauendominierten Berufen zumindest im Vergleich zu Männern in anderen Berufen keine deutlichen Vorteile darin bestehen, in eine Vollzeitposition zu wechseln. Analysen zu Lohnunterschieden und Aufstiegsprozessen sind bereits zu ähnlichen Ergebnissen gekommen (vgl. Budig 2002; Malin/Wise 2018). Mit Blick auf den Vergleich innerhalb der Gruppe der Männer können die Überlegungen zum Glass-Escalator-Effekt entsprechend verworfen werden. Das schließt allerdings nicht aus, dass Männer gegenüber Frauen beim Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten Vorteile haben. Im Sinne des Glass-Escalators wäre in zukünftiger Forschung zu untersuchen, ob Männer gegenüber Frauen allgemein bessere Wechselchancen aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung haben, und zwar unabhängig von der Geschlechterkomposition im Beruf, oder ob für Männer in frauendominierten Berufen möglicherweise größere Vorteile gegenüber Frauen bestehen. Die Hypothesen sowie deren Bewertung auf Basis der empirischen Ergebnisse in diesem Kapitel sind in Tabelle 9-5 zusammengefasst.

Durch die gewählte Datenbasis und das Untersuchungsdesign unterliegen die Analysen in diesem Kapitel ähnlichen Limitationen wie bereits in die vorangegangenen Analysen zum Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern. Auch hier ergibt sich als eine zentrale Einschränkung, dass der Wechsel aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung nur im Zuge von vorgenommenen Arbeitsplatzwechseln untersucht werden konnte. Da dieser Wechsel als Arbeitszeiterhöhung im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt wurde, liegt eine Untererfassung des Teilzeit-Vollzeit-Wechsels in den Analysen vor. Aus der Forschung zu Arbeitszeitwünschen gibt es Hinweise darauf, dass 65 % der Beschäftigten eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit im Zuge eines Jobwechsels reali-

sieren und somit ein Arbeitsplatzwechsel sogar häufiger vorkommt als bei Arbeitszeitreduzierung (Seifert et al. 2016: 305; Brauner/Wöhrmann/Michel 2018). Die berücksichtigten Prozesse in den vorgestellten Analysen bilden folglich einen Großteil der Übergänge aus der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung bei Männern ab. Im Vergleich zu Arbeitszeitreduzierungen liegen bislang keine Studien vor, die die berufliche Strukturierung von Verlängerungen der individuellen Arbeitszeit untersuchen. Daher bleibt es eine offene Frage für die zukünftige Forschung, inwiefern sich ähnliche Zusammenhänge zur die Ideal-Worker-Norm in Analysen zeigen, die den Teilzeit-Vollzeit-Wechsel bei Männern sowohl mit als auch ohne einen Arbeitsplatzwechsel untersuchen.

Tabelle 9-5: Zusammenfassung der Hypothesen und Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten bei Männern

	Hypothesen	**Ergebnis**
$H_{9.1\ Segregation}$	*Je höher der Männeranteil im Beruf ist, desto wahrscheinlicher ist für teilzeittätige Männer ein Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung.*	nicht bestätigt
$H_{9.2\ Glass\text{-}Escalator}$	*Männer haben in frauendominierten Berufen eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten im Vergleich zu gemischten und männerdominierten Berufen.*	nicht bestätigt
$H_{9.3\ Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$	*Je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf ausgeprägt ist, desto wahrscheinlicher ist für Männer ein Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung.*	teilweise bestätigt für Vollzeit- und Anwesenheitsnorm
$H_{9.4\ Qualifikation}$	*Je höher das Qualifikationsniveau der Männer ist, desto höher sind die Wechselraten von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung.*	nicht bestätigt
$H_{9.5\ Qualifikation\text{-}Vollzeit}$	*Der positive Einfluss der Vollzeitnorm auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung zeigt sich vor allem bei Männern mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau.*	teilweise bestätigt für mittleres Qualifikationsniveau
$H_{9.6\ Qualifikation\text{-}Mehrarbeit}$	*Der positive Einfluss der Mehrarbeitsnorm auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.*	nicht bestätigt
$H_{9.7\ Qualifikation\text{-}Anwesenheit}$	*Der positive Einfluss der Anwesenheitsnorm auf den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung ist am stärksten bei Männern mit hohem Qualifikationsniveau ausgeprägt.*	bestätigt

10 Karriereknick durch Teilzeitarbeit: Können berufliche Strukturierungen die Konsequenzen von Teilzeitarbeit bei Männern erklären?

In den vorangegangenen Kapiteln wurde der Einfluss der beruflichen Rahmenbedingungen für Männer auf den Übergang von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung sowie auf den Wechsel aus der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeittätigkeit untersucht. Das vorliegende Kapitel widmet sich nun den beruflichen Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung für Männer. Im Fokus steht die Frage, ob sich für teilzeittätige Männer Karrierenachteile in Form von geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen zeigen. In den vorangegangenen Kapiteln hat sich herausgestellt, dass berufliche Faktoren und allen voran berufliche Arbeitszeitarrangements für Männer die Übergänge sowohl in die Teilzeitarbeit hinein als auch Übergänge aus der Teilzeitarbeit heraus strukturieren. Gleichzeitig können mit der Geschlechtersegregation und den Arbeitszeitarrangements im Beruf unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen vorliegen. Daher wird in diesem Kapitel ebenfalls untersucht, inwiefern diese beruflichen Faktoren möglicherweise die Nachteile durch eine Teilzeitbeschäftigung bei den untersuchten Aufstiegsprozessen erklären können.

Ein hoher Arbeitszeitumfang gilt allgemein als ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Chancen, in eine Leitungsposition aufzusteigen (Maume 1999; Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Ochsenfeld 2012). Entsprechend dem Gendered-Organizations-Ansatz stellt Teilzeitarbeit eine Abweichung von der Ideal-Worker-Norm dar. Infolgedessen werden teilzeittätige Männer als weniger leistungsbereit wahrgenommen und dahingehend eingeschätzt, dass sie sich weniger gut für die Übernahme von Leitungsaufgaben eignen. Daher ist zu erwarten, dass für teilzeittätige Männer die Wahrscheinlichkeit, in eine Position mit Leitungsaufgaben aufzusteigen, geringer sein sollte als für vollzeittätige Männer (Hypothese H10.1). Die Humankapitaltheorie als alternativer Erklärungsansatz kommt in Bezug auf die Auswirkung von Teilzeitarbeit zu ganz ähnlichen Erwartungen (Mincer/Polachek 1974; Becker 1985b). Demnach stellt Teilzeitarbeit eine geringere Investition in berufsspezifisches Humankapital dar und führt aufgrund dessen zu geringeren Aufstiegschancen. Der Erklärungsmechanismus der Ideal-Worker-Norm wird in der empirischen Überprüfung gegenüber dem Argument der Humankapitaltheorie abgegrenzt. Ausgehend von der Forschung zu den Karrierenachteilen von Frauen (vgl. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013) und zum Heirats- und Vaterschafts-Bonus von Männern (Hodges/Budig 2010; Glauber 2018; Killewald 2013) werden darüber hinaus Prozesse der Selbstselektion von Männern mit geringeren Karriereambitionen näherungsweise berücksichtigt, um den Erklärungsmechanismus der Ideal-Worker-Norm auch von diesen Prozessen abzugrenzen.

Die Forschung hat bereits belegt, dass die Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen in Berufen und insbesondere mit Blick auf die berufliche Geschlechtersegregation unterschiedlich ausfallen (Malin/Wise 2018; Maume 1999; Huffman 1995; Dämmrich/Blossfeld 2017). Dem Institutionenansatz zufolge zeichnen sich männerdominierte Berufe im Vergleich zu frauendominierten Berufen durch etablierte Karrierewege und damit durch bessere Bedingungen für berufliche Aufwärtsmobilität aus, weil männerdominierten Berufen marktzentrierte Berufskonstruktionen zugrunde liegen (Krüger 2003). Daher kann angenommen werden, dass die Aufstiegschancen für Leitungspositionen mit dem Männeranteil im Beruf ansteigen (Hypothese H10.2). In den theoretischen Ausführungen wurde argumentiert, dass die Ideal-Worker-Norm eine enge Verknüpfung zu dem Konzept der internen Arbeitsmärkte aufweist und somit ebenfalls die Gelegenheitsstrukturen in Berufen für Aufstiege in Leitungspositionen widerspiegeln kann. Daher sollten Aufstiege in Leitungstätigkeiten für Männer umso wahrscheinlicher sein, je stärker die Ideal-Worker-Norm in Berufen ausgeprägt ist (Hypothese H10.3). Möglicherweise lassen sich die geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen durch Teilzeittätigkeiten aufgrund dieser unterschiedlichen Gelegenheitsstrukturen in den Berufen erklären, weil sie gleichzeitig die Eingangsselektion von Männern in die Teilzeitbeschäftigung beeinflussen. Mit Bezug auf die berufliche Geschlechtersegregation und die Ideal-Worker-Norm in Berufen kann daher angenommen werden, dass sich die Nachteile in den Aufstiegschancen durch Teilzeitarbeit deutlich reduzieren, wenn die entsprechenden Berufsmerkmale im Erklärungsmodell berücksichtigt werden (Hypothese H10.4 und H10.5)

Im Folgenden wird zunächst die Analysestrategie für das vorliegende Kapitel summarisch erläutert. Für einen ersten Eindruck dazu, wie sich der Aufstieg in Leitungspositionen bei Männern als Prozess entwickelt, werden dann deskriptive Übergangsraten in Leitungspositionen vorgestellt. Danach wird der Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Faktoren auf die Übergangsrate von Männern in eine Leitungsposition multivariat überprüft. Abschließend werden die Befunde dieses Kapitels zusammengefasst; darauf aufbauend werden Schlussfolgerungen für den Institutionenansatz und den Ansatz der Gendered-Organizations sowie für die empirische Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Teilzeittätigkeiten und Aufstiegsprozessen diskutiert.

10.1 Analysestrategie: Sample, Variablen und Methoden

Um den Prozess des Aufstiegs in eine Leitungsposition bei Männern zu untersuchen, sind die Erwerbsepisoden in Vollzeit und in Teilzeit ohne Leitungsfunktion die Untersuchungseinheiten für die Analysen in diesem Kapitel. Einzelne, aneinander anschließende Erwerbstätigkeiten ohne Leitungsaufgaben werden zu übergeordneten Episoden zusammengefasst. Wie auch schon in den vorangegangenen Analysen werden dabei kurze Erwerbslücken von bis zu 12 Monaten zwischen

Erwerbstätigkeiten zugelassen. Um für die Modellierungen der Aufstiegsprozesse eine Clusterung anstelle einer Stratifizierung auf der Berufsebene zu ermöglichen, folgt die Stichprobe in diesem Kapitel dem Single-Failure-Design: Es wird nur die erste übergeordnete Episode von Erwerbstätigkeiten ohne Leitungsfunktion berücksichtigt, wenn Männer mehrere solcher Episoden in dem beschriebenen Analysezeitraum aufweisen. In der finalen Analysestichprobe verbleiben 3.912 Männer und deren berücksichtigte Erwerbsphasen ohne Leitungsfunktion. Durch das Episoden-Splitting auf Monatsbasis liegen insgesamt 257.658 Analysemonate vor. Davon entfallen 6 % auf Monate in Teilzeittätigkeiten. Es werden 786 Aufstiege in eine Leitungsposition beobachtet, 49 Aufstiege erfolgen aus einer Teilzeittätigkeit heraus und 737 sind Aufstiege aus Vollzeittätigkeiten.

Die abhängige Variable gibt für jeden Monat im Analysezeitraum an, ob ein Wechsel aus einer Erwerbstätigkeit ohne Leitungsaufgaben in eine Position mit Leitungsfunktion stattgefunden hat. Aufgrund der kleinen Fallzahlen für Teilzeittätigkeiten und für Aufstiege aus Teilzeittätigkeiten wird ein möglichst schlankes Modell durch die Auswahl und Operationalisierung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen angestrebt. Daher wird in diesen Analysen die metrische Operationalisierung aller Berufsmerkmale genutzt. Die Geschlechterkomposition wird mit dem Männeranteil im Beruf umgesetzt. Die Berufsmerkmale, die die Ideal-Worker-Norm abbilden, werden mit dem Anteil der Vollzeitbeschäftigten im Beruf, dem Anteil an Erwerbstätigen mit Mehrarbeit je Berufskategorie (kurz: Anteil an Mehrarbeit) sowie dem Anteil an Erwerbstätigen je Berufskategorie operationalisiert, die angeben, ihre Tätigkeit nie zuhause auszuüben (kurz: Anteil ohne Heimarbeit). Hohe Werte in den einzelnen Indikatoren für die Arbeitszeitarrangements zeigen dabei eine starke Ideal-Worker-Norm in Berufen an. Für eine bessere Interpretation und Vergleichbarkeit der Effekte gehen diese metrischen Berufsmerkmale als z-standardisierte Variablen in die Analysemodelle ein.

Um bei der Erklärung der Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit den Mechanismus der Ideal-Worker-Norm gegenüber dem Argument der Humankapitaltheorie abzugrenzen, wird in den Modellen die Berufserfahrung pro Monat ins Verhältnis zur Arbeitszeit der ausgeübten Erwerbstätigkeit gesetzt. Hierbei stellt eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden und mehr den Faktor 1 dar; eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 40 Wochenstunden reduziert diesen Faktor anteilig für den betreffenden Monat. In Anlehnung an die Literatur zu Karrierenachteilen von Frauen und zum Heirats- und Vaterschafts-Bonus von Männern werden der Partnerschafts- und Vaterstatus als Proxys für die Karriereambitionen und Leistungsbereitschaft der Männer genutzt, um Prozesse der Selbstselektion zu berücksichtigen (vgl. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Hodges/Budig 2010; Glauber 2018; Killewald 2013). Eine bessere Abbildung von Selbstselektionsmechanismen könnte durch die direkte Berücksichtigung von Karriereambitionen oder von psychologischen Eigenschaften wie z. B. der Big Five erfolgen. Die verwendeten NEPS-Daten enthalten teilweise Informationen hierzu;

da die Messung von psychologischen Eigenschaften aufgrund der retrospektiven Lebensverlaufserfassung allerdings zu einem Großteil erst *nach* den beobachteten Aufstiegen in Leitungspositionen vorliegt, wurde aufgrund möglicher Kausalitätsprobleme darauf verzichtet, diese Merkmale in die Analysen aufzunehmen. Tabelle 10-1 gibt einen Überblick über die Verteilung der unabhängigen Variablen sowie der berücksichtigten Kontrollvariablen in der Analysestichprobe.

Tabelle 10-1: Verteilung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen im Analysesample auf Basis von Personenmonaten

Merkmale	Mean	SD	Min	Max
Dauer der Erwerbstätigkeit ohne Leitungsaufgaben (in Monaten)	48.3	33.6	1.0	120.0
Teilzeittätigkeit	0.061	–	0	1
Männeranteil im Beruf	0.727	0.262	0	1.000
Vollzeitanteil im Beruf	0.860	0.138	0	1.000
Anteil Mehrarbeit im Beruf	0.161	0.065	0	0.503
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf	0.860	0.169	0.160	1.000
KONTROLLVARIABLEN				
Qualifikationsniveau:				
niedrig – ohne Berufsabschluss	0.094	–	0	1
mittel – mit Berufsabschluss	0.667	–	0	1
hoch – mit Hochschulabschluss	0.239	–	0	1
Berufserfahrung (in Monaten)	137.2	108.7	0.0	483.0
Alleinstehend	0.384	–	0	1
Kind(er) im gemeinsamen Haushalt	0.402	–	0	1
Betriebsgröße:				
unter 20 Beschäftigte	0.234	–	0	1
20 bis unter 200 Beschäftigte	0.381	–	0	1
200 und mehr Beschäftigte	0.385	–	0	1
Öffentlicher Dienst	0.208	–	0	1
Arbeitsort Ostdeutschland	0.209	–	0	1
Erwerbslücke	0.060	–	0	1
Nummer des Jobs im Erwerbsverlauf	3.4	2.0	1.0	16.0
Geburtskohorte:				
vor 1960	0.250	–	0	1
1960–1969	0.368	–	0	1
1970–1979	0.260	–	0	1
1980–1989	0.122	–	0	1
Zeitraum:				
1992–2000	0.414	–	0	1
2001–2007	0.329	–	0	1
2008–2015	0.257	–	0	1

Erste Erwerbstätigkeiten ohne Leitungstätigkeiten ab Arbeitsmarkteintritt bis Alter 55, 1992–2015
Personenmonate n=257.658. Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

Für die deskriptiven Analysen wird der Aufstiegsprozess in Leitungspositionen anhand von kumulierten Hazardraten abgebildet – zunächst differenziert nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten von Männern und dann differenziert nach Berufen mit Blick auf die Geschlechterkomposition sowie die beruflichen Arbeitszeitarrangements. Für diese Deskription werden die vier Berufsmerkmale kategorial eingeteilt. Für die Geschlechterkomposition wird, wie im vorangegangenen Kapitel, die übliche Einteilung in frauendominierte, gemischte und männerdominierte Berufe (30–70-Einteilung) genutzt und für die drei Indikatoren der beruflichen Arbeitszeitarrangements die Einteilung in Terzile. Die genauen Werte für die Terzilgrenzen können dem Methodenteil entnommen werden.

Die multivariate Analyse und Schätzung der Übergangsrate, innerhalb von 10 Jahren vom Beginn einer Tätigkeit ohne Leitungsaufgaben in eine Leitungsposition aufzusteigen, basiert auf zeitdiskreten Exponential-Modellen (Cleves et al. 2010; Allison 1984). Um die Aufnahme von zusätzlichen Kontrollvariablen zu vermeiden, wird in der Modellierung zum einen auf die Stratifizierung nach Berufen und zum anderen auf die Einteilung in Zeitintervalle verzichtet. Die Berufsebene wird in diesen Modellen durch Clusterung berücksichtigt (vgl. für ein ähnliches Vorgehen Menze 2017; Hägglund/Bächmann 2017).

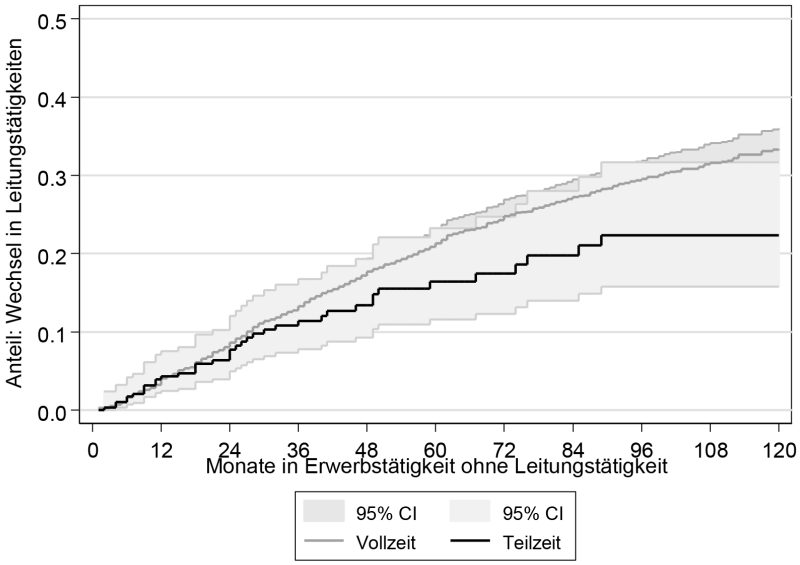
Der Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Merkmale auf Aufstiege in Leitungspositionen wird durch einen schrittweisen Modellaufbau untersucht. Die multivariaten Ergebnisse werden in der Regressionstabelle als durchschnittliche marginale Effekte (AME) dargestellt, da sie für Exponential-Modelle die Interpretation erleichtern und vor allem die Vergleichbarkeit logistischer Regressionsmodelle ermöglichen (Mood 2010; Auspurg/Hinz 2011; Best/Wolf 2012; Breen/Karlson/Holm 2018). Aufbauend auf dem vollständigen Modell m7 wird die geschätzte Teilzeit-Penalty sowie der Einfluss der Berufsmerkmale grafisch veranschaulicht.

10.2 Deskription

Einen ersten Eindruck zu den Karrierenachteilen für Männer durch Teilzeitbeschäftigung bieten die deskriptiv geschätzten kumulierten Hazardraten. Sie geben je Monat der Tätigkeitsdauer ohne Leitungsaufgaben die kumulierten Anteile der Männer an, die bis zu diesem Zeitpunkt einen Wechsel in eine Leitungsposition vollzogen haben. Abbildung 10-1 zeigt diese Übergangsraten getrennt für Männer in Vollzeit- und in Teilzeittätigkeiten. Zusätzlich sind die Konfidenzintervalle für beide Kurven dargestellt. Die Abbildung lässt die Tendenz erkennen, dass teilzeittätige Männer geringere Übergangsraten in eine Leitungsposition aufweisen als vollzeitbeschäftigte Männer. Allerdings scheint dieser Unterschied erst im vorangeschrittenen Erwerbsverlauf deutlicher zu werden. In der Abbildung ist zu sehen, dass die Kurven beider Gruppen in den ersten 2 ½ Jahren sehr nahe beieinander liegen. Nach 2 ½ Jahren in einer Tätigkeit ohne Leitungsaufgaben

sind 11 % der Männer sowohl aus Vollzeit- als auch aus Teilzeittätigkeiten in eine Leitungsposition gewechselt. Danach nimmt die Übergangsrate der teilzeittätigen Männer einen flacheren Verlauf als die Übergangsrate der Männer in Vollzeittätigkeiten. Nach 10 Jahren sind ca. 21 % der teilzeittätigen Männer in eine Leitungsposition aufgestiegen, bei Männern in Vollzeittätigkeiten sind es zu diesem Zeitpunkt ca. 32 %. Somit vergrößert sich der Unterschied in den Aufstiegsraten zwischen Männern in Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten mit der Dauer der Tätigkeit ohne Leitungsaufgaben und die Karrierenachteile für teilzeittätige Männer bestehen insbesondere in der langfristigen Betrachtung des Erwerbsverlaufs. Allerdings sind die Konfidenzintervalle für die Aufstiegsraten der teilzeittätigen Männer aufgrund der geringen Fallzahlen an Aufstiegen vergleichsweise groß. Dementsprechend sind die geringeren Aufstiegsraten von Männern in Teilzeittätigkeiten in der deskriptiven Darstellung nicht signifikant.

Abbildung 10-1: Deskriptive kumulierte Hazardraten für Aufstiege in Leitungspositionen nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten, Männer, 1992–2015



Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

Um darüber hinaus auch einen ersten Eindruck dazu zu bekommen, ob sich die Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen in Berufen je nach Ausprägung der Geschlechterkomposition und der Arbeitszeitarrangements unterscheiden, zeigt Abbildung 10-2 die kumulierten Hazardraten getrennt nach den

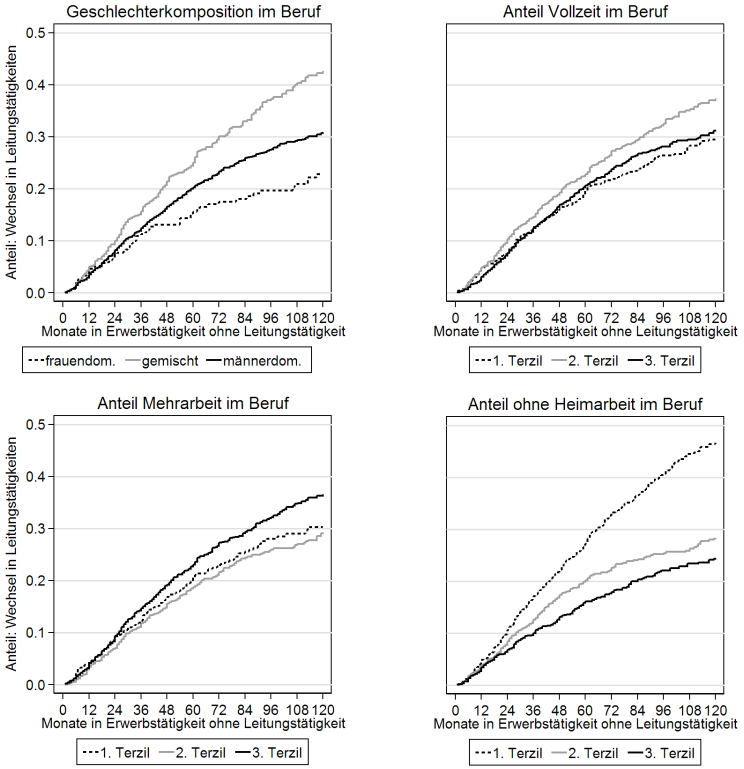
vier untersuchten Berufsmerkmalen. Da auch hier die Konfidenzintervalle groß ausfallen und sich weitgehend überschneiden, wurde für die Übersichtlichkeit der Abbildung auf ihre Darstellung verzichtet. In Bezug auf die Geschlechterkomposition zeigt sich in Abbildung 10-2, dass in frauendominierten Berufen in der Tat die geringsten Aufstiegschancen für Männer bestehen. Die höchsten Aufstiegschancen finden sich allerdings nicht in männerdominierten, sondern in gemischten Berufen. Nach 10 Jahren sind in gemischten Berufen 40 % der Männer in eine Leitungsposition aufgestiegen. In männerdominierten Berufen liegt die Rate zu diesem Zeitpunkt bei 30 % und in frauendominierten Berufen bei 25 %. Anders als angenommen, liegt somit offenbar kein linearer Zusammenhang zwischen der Geschlechterkomposition in Berufen und den Aufstiegen in Leitungspositionen für Männer vor.

Die beruflichen Arbeitszeitarrangements als Indikatoren für die Ideal-Worker-Norm in Berufen sind in Abbildung 10-1 jeweils in Terzile gruppiert abgebildet. Für den Vollzeitanteil im Beruf zeigen sich kaum Unterschiede in den Aufstiegschancen für die einzelnen Berufskategorien. Nach 10 Jahren sind in Berufen mit einem mittleren Vollzeitanteil 34 % der Männer in eine Leitungsposition aufgestiegen. In Berufen mit niedrigen (1. Terzil) und mit hohen Vollzeitanteilen (3. Terzil) liegen die Übergangsraten jeweils bei 30 %. Damit zeigt sich für den Vollzeitanteil im Beruf eine ähnliche Tendenz in den Aufstiegschancen für Leitungspositionen wie für die Geschlechterkomposition, allerdings ist der Zusammenhang für den Vollzeitanteil im Beruf weniger deutlich zu erkennen.

Für den Anteil an Beschäftigten im Beruf mit Mehrarbeit liegen die Übergangsraten der drei Terzile zwar auch recht nah nebeneinander, von der Tendenz her deutet sich aber an, dass in Berufen, in denen die Anteile an Mehrarbeit besonders hoch ausfallen (3. Terzil), höhere Aufstiegsraten für Leitungspositionen zu verzeichnen sind. Nach 10 Jahren sind 35 % der Männer in diesen Berufen aufgestiegen. In Berufen mit niedrigen (1. Terzil) und mit mittleren Anteilen an Mehrarbeit (2. Terzil) liegen die Übergangsraten nach 10 Jahren jeweils bei 28 %. Damit entspricht die Richtung des Zusammenhangs zwischen der Mehrarbeit im Beruf und den Aufstiegschancen in Leitungspositionen den Überlegungen zur Ideal-Worker-Norm, dass ein höherer Anteil an Mehrarbeit im Beruf auf bessere Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen verweisen kann. Der Anteil an Beschäftigten im Beruf ohne Heimarbeit steht für die Präsenzanforderungen in Berufen. Hier zeigt sich in der Deskription überraschenderweise ein umgekehrter Zusammenhang als erwartet, der gleichzeitig deutlicher ausgeprägt ist als für den Vollzeitanteil und den Anteil an Mehrarbeit im Beruf. Berufe, in denen die Präsenzanforderungen eher schwach ausgeprägt sind (1. Terzil), haben die höchsten Übergangsraten in Leitungspositionen. In diesen Berufen sind 40 % der Männer nach 10 Jahren aufgestiegen. In Berufen mit mittleren Präsenzanforderungen (2. Terzil) liegen die Aufstiegsraten bei 28 % und für hohe berufliche Präsenzanforderungen (3. Terzil) bei 26 %. Möglicherweise kann dieser Befund aus Abbildung 10-2 auf die

Heterogenität in der Nutzung von Heimarbeit zurückgeführt werden, da für Hochqualifizierte generell bessere Möglichkeiten vorliegen, Heimarbeit zu nutzen, und dadurch die Präsenzanforderungen geringer ausfallen (Diewald/Nebe 2020; Lott/Abendroth 2020; Mergener 2020a; Brenke 2016). Diese Konfundierung lässt sich in der multivariaten Analyse überprüfen. Während eine deutliche Strukturierung der Aufstiegschancen durch die berufliche Geschlechtersegregation vorzuliegen scheint, deuten diese deskriptiven Befunde darauf hin, dass sich – ähnlich wie in den vorangegangenen Analysen in Kapitel 8 und Kapitel 9 – bei der Erklärung von Aufstiegschancen für Leitungspositionen vermutlich nicht alle drei Indikatoren der Ideal-Worker-Norm gleichermaßen als relevant erweisen.

Abbildung 10-2: Deskriptive kumulierte Hazardraten für Aufstiege in Leitungspositionen, differenziert nach der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in den ausgeübten Berufen, Männer, 1992–2015



Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen

10.3 Multivariate Ergebnisse

10.3.1 Karrierenachteile für Männer durch Teilzeitbeschäftigung

Die Karrierenachteile für Männer durch eine Teilzeitbeschäftigung sowie die Bedeutung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitmerkmale für die Erklärung dieser Karrierenachteile werden nun multivariat untersucht. In Tabelle 10-2 sind die Ergebnisse der Exponentialmodelle dargestellt. Die ausgewiesenen *Average Marginal Effects* geben den Unterschied im Hazard pro Monat für die Veränderung der einzelnen Merkmale um jeweils eine Einheit an. Dadurch, dass der Unterschied der Übergangswahrscheinlichkeit pro Monat ausgegeben wird, sind die dargestellten Effekte sehr klein. Sie summieren sich aber pro Monat und somit können sich im Laufe der Prozesszeit deutliche Unterschiede z. B. zwischen teilzeit- und vollzeittätigen Männern ergeben. Aus den Modellergebnissen in Tabelle 10-2 wird ersichtlich, dass Männer in Teilzeitbeschäftigung erwartungsgemäß signifikante und substanzielle Karrierenachteile beim Aufstieg in eine Leitungsposition erfahren. Dieser Zusammenhang zeigt sich bereits in Modell m1, das den unbereinigten Einfluss der Teilzeitbeschäftigung auf die Aufstiegschancen ausweist. Dieser negative Einfluss auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit verstärkt sich in Modell m2 durch die Berücksichtigung der Kontrollvariablen und wird auf dem 0,01-Niveau signifikant. Der Karrierenachteil durch Teilzeitarbeit wird also deutlicher, wenn für Unterschiede im Humankapital, in der Haushaltskonstellation und in Beschäftigungsmerkmalen der Männer kontrolliert wird.

Im nächsten Schritt werden zusätzlich die Berufsmerkmale einzeln ins Modell aufgenommen, um zu überprüfen, ob die Teilzeit-Penalty durch berufliche Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in eine Leitungsposition erklärt werden kann. Lediglich die Hinzunahme des Anteils an Mehrarbeit in Modell m5 reduziert erwartungsgemäß den negativen Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und führt auch zu einem geringeren Signifikanzniveau der Teilzeit-Penalty. Allerdings fällt diese Reduzierung des geschätzten Effekts eher gering aus. Die Hinzunahme des Vollzeitanteils im Beruf in Modell m4 verändert den Unterschied in der Aufstiegsrate durch Teilzeitarbeit hingegen nicht. Die Hinzunahme sowohl der Geschlechterkomposition im Beruf in Modell m3 als auch des Anteils von Beschäftigten ohne Heimarbeit im Beruf verstärkt entgegen der Erwartung sogar den negativen Einfluss der Teilzeitbeschäftigung auf die Aufstiegschancen im Vergleich zu Modell m2 jeweils geringfügig.

Abschließend enthält Modell m7 neben den Kontrollvariablen alle vier Berufsmerkmale. Hier zeigt sich derselbe Effekt für die Teilzeitbeschäftigung wie in dem Modell m2, das nur die Kontrollvariablen ohne die Berufsmerkmale berücksichtigt. Das verweist darauf, dass sich die unterschiedlichen Bedeutungen, die die einzelnen Berufsmerkmale für die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit haben, in der Gesamtbetrachtung aufheben. Um zu verdeutlichen, wie sich der schein-

bar kleine Unterschied in den Aufstiegsraten zwischen Männern in Teilzeit- und in Vollzeitbeschäftigung im Verlaufe der Prozesszeit insgesamt auswirkt, ist die Teilzeit-Penalty, die auf Basis des vollständigen Modells m7 ermittelt wurde, in Abbildung 10-3 grafisch dargestellt. Die multivariat geschätzten kumulierten Hazardraten zeigen, dass 28 % der vollzeittätigen Männer nach 10 Jahren in eine Leitungsposition wechseln, bei Männern in Teilzeitbeschäftigung sind es 19 %. Dies ist ein deutlicher Unterschied, der die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit für Männer klar belegt. Dennoch verweisen die Ergebnisse ebenso darauf, dass ein Aufstieg in eine Leitungsposition für teilzeittätige Männer nicht völlig ausgeschlossen ist, wenn immerhin für 19 % von ihnen ein Aufstieg gelingt.

Tabelle 10-2: Exponentialmodelle zum Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und der Berufsmerkmale auf Aufstiege in Leitungspositionen, Average Marginal Effects

	m1	**m2**	**m3**	**m4**	**m5**	**m6**	**m7**
Teilzeit	–0.0007^{+} (0.0004)	–0.0009** (0.0003)	–0.0010** (0.0003)	–0.0009** (0.0003)	–0.0008* (0.0004)	–0.0011** (0.0003)	–0.0009** (0.0004)
Männeranteil im Beruf (z-stand.)			–0.0002 (0.0001)				–0.0007** (0.0003)
Vollzeitanteil im Beruf (z-stand.)				–0.0000 (0.0001)			0.0005^{+} (0.0003)
Anteil Mehrarbeit im Beruf (z-stand.)					0.0004* (0.0002)		0.0004* (0.0002)
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf (z-stand.)						–0.0004* (0.0002)	–0.0003 (0.0002)
KONTROLLVARIABLEN							
Qualifikationsniveau: (Ref.: mittel)							
niedrig	–0.0011*** (0.0003)	–0.0011*** (0.0003)	–0.0011*** (0.0003)	–0.0011*** (0.0003)	–0.0011*** (0.0003)	–0.0011*** (0.0003)	–0.0011*** (0.0003)
hoch	0.0020*** (0.0005)	0.0020*** (0.0005)	0.0020*** (0.0005)	0.0015** (0.0005)	0.0014** (0.0005)	0.0011** (0.0004)	
Berufserfahrung in Monaten (zstand.)	–0.0010*** (0.0002)	–0.0010*** (0.0002)	–0.0010*** (0.0002)	–0.0010*** (0.0002)	–0.0009*** (0.0002)	–0.0009*** (0.0002)	
Alleinstehend	–0.0007** (0.0002)	–0.0008** (0.0002)	–0.0007** (0.0002)	–0.0007** (0.0002)	–0.0007** (0.0002)	–0.0007** (0.0002)	
Kind(er) im gemeinsamen Haushalt	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)	
Betriebsgröße: (Ref.: 200 und mehr Beschäftigte)							
unter 20 Beschäftigte	0.0007* (0.0003)	0.0006* (0.0003)	0.0007* (0.0003)	0.0008* (0.0003)	0.0006^{+} (0.0003)	0.0008* (0.0003)	
20 bis unter 200 Beschäftigte	0.0003 (0.0003)	0.0003 (0.0003)	0.0003 (0.0003)	0.0004 (0.0003)	0.0002 (0.0003)	0.0004 (0.0003)	

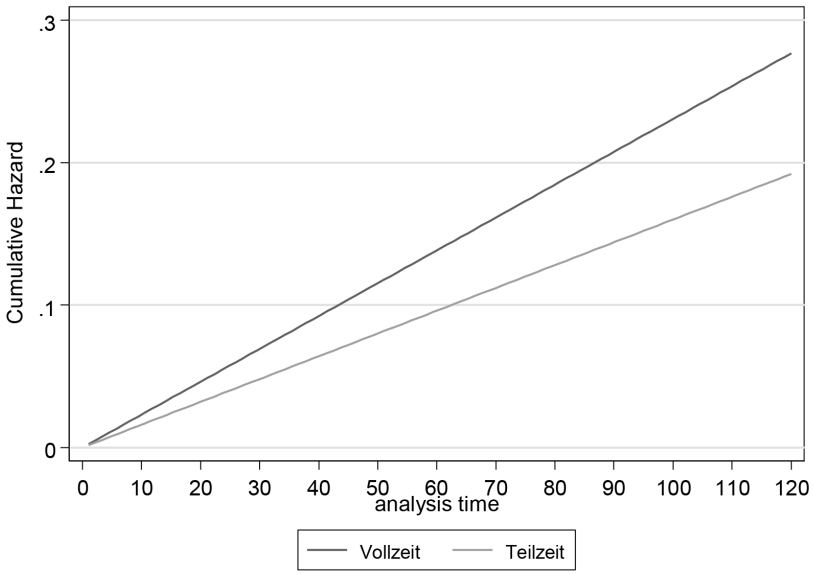
	m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7
Öffentlicher Dienst		–0.0013***	–0.0014***	–0.0013***	–0.0012**	–0.0015***	–0.0015***
		(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)
Arbeitsort Ostdeutschland		–0.0009***	–0.0009***	–0.0009***	–0.0009***	–0.0009***	–0.0008***
		(0.0002)	(0.0002)	(0.0002)	(0.0002)	(0.0002)	(0.0002)
Erwerbslücke		0.0077***	0.0077***	0.0077***	0.0079***	0.0079***	0.0080***
		(0.0010)	(0.0010)	(0.0010)	(0.0010)	(0.0010)	(0.0010)
Nummer des Jobs im Erwerbsverlauf		0.0003***	0.0003***	0.0003***	0.0003***	0.0003***	0.0003***
		(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)
Geburtskohorte (Ref.: 1960–1969)							
vor 1960		–0.0007*	–0.0008*	–0.0007*	–0.0007*	–0.0008*	–0.0008**
		(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)
1970–1979		0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0003	0.0004
		(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)
1980–1989		0.0001	0.0002	0.0001	0.0002	0.0002	0.0004
		(0.0006)	(0.0006)	(0.0006)	(0.0006)	(0.0006)	(0.0006)
Zeitraum (Ref.: 1992–2000)							
2001–2007		–0.0016***	–0.0017***	–0.0016***	–0.0019***	–0.0017***	–0.0020***
		(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0004)	(0.0003)	(0.0004)
2008–2015		–0.0021***	–0.0022***	–0.0022***	–0.0025***	–0.0023***	–0.0026***
		(0.0004)	(0.0004)	(0.0004)	(0.0005)	(0.0004)	(0.0005)
N Monate	257658	257658	257658	257658	257658	257658	257658
N Männer	3912	3912	3912	3912	3912	3912	3912
N Aufstiege	786	786	786	786	786	786	786
N Berufe	160	160	160	160	160	160	160
Log Likelihood	–2707.3	–2482.4	–2480.9	–2482.4	–2477.5	–2477.3	–2468.9
AIC	5418.6	5000.9	4999.8	5002.8	4993.0	4992.5	4981.8

Exponential–Modelle, AME bezogen auf den Hazard, d. h. auf die Wahrscheinlichkeit eines Aufstiegs pro Monat, robuste Standardfehler in Klammern.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993 bis 2012, eigene Berechnungen.
+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Die Ergebnisse bestätigen vor allem die Hypothese H10.1 aus dem Gendered-Organizations-Ansatz zur Teilzeit-Penalty eindeutig. Da zum einen die geringere Akkumulation von berufsspezifischem Humankapital durch Teilzeitarbeit und zum anderen Prozesse der Selbstselektion näherungsweise durch die Haushaltskonstellation berücksichtigt wurden, kann aus den Ergebnissen geschlossen werden, dass teilzeittätige Männer in der Tat klare Karrierenachteile beim Aufstieg in Leitungspositionen erfahren, weil sie als weniger leistungsbereit wahrgenommen werden. Die Berücksichtigung der beruflichen Gelegenheitsstrukturen für Teilzeitarbeit und Aufstiege in Leitungspositionen verändern die geschätzten Karrierenachteile durch Teilzeittätigkeiten nicht wesentlich. Die Ergebnisse liefern also kaum Hinweise darauf, dass sich die geringeren Aufstiegschancen von teilzeittätigen Männern auf nachteiligere Gelegenheitsstrukturen für Karriereaufstiege in den ausgeübten Berufen zurückführen lassen. Damit können die Hypothese H10.4 zur Strukturierung

der Teilzeit-Penalty durch die berufliche Geschlechtersegregation und zu einem großen Teil auch die Hypothese H10.5 zur Strukturierung durch berufliche Arbeitszeitarrangements nicht bestätigt werden. Die Bedeutung der Mehrarbeitsnorm scheint als einziges Berufsmerkmal dem erwarteten Zusammenhang in Hypothese H10.5 zu entsprechen. Die berufliche Mehrarbeitsnorm als Erklärungsfaktor reduziert zwar die Teilzeit-Penalty und damit lässt sich in der Tat ein Teil des Karrierenachteils durch Teilzeitarbeit zurückführen auf die Anforderungen, Mehrarbeit zu leisten, die in den ausgeübten Berufen der Männer vorherrschen. Doch die berufliche Mehrarbeitsnorm erklärt die Teilzeit-Penalty für Männer nicht vollständig; sie bleibt auch unter der Berücksichtigung der Mehrarbeitsnorm im Beruf als eigenständiger Effekt weiter bestehen. Die unerwartete Verstärkung der Karrierenachteile durch die Berücksichtigung der Geschlechterkomposition und der Präsenznormen im Beruf sowie die ausbleibende Auswirkung des Vollzeitanteils können möglicherweise mit Messproblemen für diese Merkmale in den vorgestellten Analysen zusammenhängen, wie im Folgenden näher erläutert wird.

Abbildung 10-3: Vorhergesagte kumulierte Hazardrate für Aufstiege in Leitungspositionen nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten der Männer



Die Berechnungen basieren auf dem Modell m7 in Tabelle 10-2.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

10.3.2 Berufliche Strukturierungen des Aufstiegs in eine Leitungsposition

Die Ergebnisse in Tabelle 10-2 werden nun dahingehend ausgewertet, inwiefern in Berufen unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für einen Aufstieg in eine Leitungsposition vorliegen. Durch die z-Standardisierung der Berufsmerkmale geben die AMEs für den Männeranteil und die beruflichen Arbeitszeitarrangements an, um wieviel Prozentpunkte sich die Aufstiegsrate pro Monat durchschnittlich verändert, wenn die als Anteil gemessenen Berufsmerkmale jeweils um eine Standardabweichung ansteigen. Die Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale aus dem vollständigen Modell m7 sind in Abbildung 10-4 zusätzlich grafisch dargestellt. Die Abbildung zeigt für die Ausprägungen der einzelnen Berufsmerkmale die Veränderung der vorhergesagten Übergangswahrscheinlichkeit in eine Leitungsposition pro Monat an, wenn alle berücksichtigten Merkmale an ihrem Mittelwert gehalten werden.

Für die *berufliche Geschlechterkomposition* zeigt sich in den Modellen m3 und m7 unerwarteterweise ein geringer negativer Einfluss auf die Aufstiegschancen, der im vollständigen Modell m7 vom Betrag her ähnlich ausgeprägt ist wie der negative Einfluss der Teilzeitbeschäftigung. Demnach hätten Männer in frauendominierten Berufen die höchsten Aufstiegsraten und in männerdominierten Berufen würden die Aufstiegsraten entsprechend niedriger ausfallen. Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund der bisherigen Forschung sehr überraschend, da bislang übereinstimmend das Gegenteil belegt wurde (Dämmrich/Blossfeld 2017; Malin/Wise 2018), und diese Aufstiegsvorteile für Männer in frauendominierten Berufen könnten auf Prozesse des Glass-Escalators hindeuten (Williams 1992, 2013). Doch das Ergebnis kann methodisch dadurch bedingt sein, dass der Männeranteil der Berufe, die von Männern ausgeübt werden, deutlich linksschief verteilt ist und der Zusammenhang mit der Aufstiegsrate aber linear modelliert wurde. Die Befunde aus der Deskription deuten darauf hin, dass für Männer die Aufstiegschancen im Allgemeinen in gemischten Berufen am höchsten sind. Entsprechend wäre die Modellierung eines kurvilinearen Zusammenhangs eine adäquatere Abbildung für den Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition auf die Aufstiegschancen von Männern. Dieser Ansatz wird in den Robustheitsanalysen weiterverfolgt.

Für den *Vollzeitanteil im Beruf* zeigt sich in der separaten Betrachtung (Modell m4) zunächst kein Zusammenhang mit der Aufstiegsrate in eine Leitungsposition. Erst durch die Berücksichtigung aller Berufsmerkmale im vollständigen Modell m7 hat der *Vollzeitanteil im Beruf* einen geringen positiven Einfluss. Damit sind die Aufstiegschancen für Männer tendenziell höher, wenn sie in Berufen arbeiten, in denen Vollzeitarbeit die Norm darstellt. Dieser Zusammenhang ist deutlich schwächer ausgeprägt als der Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Geschlechterkomposition; er ist auch nur auf dem 10 %-Niveau signifikant.

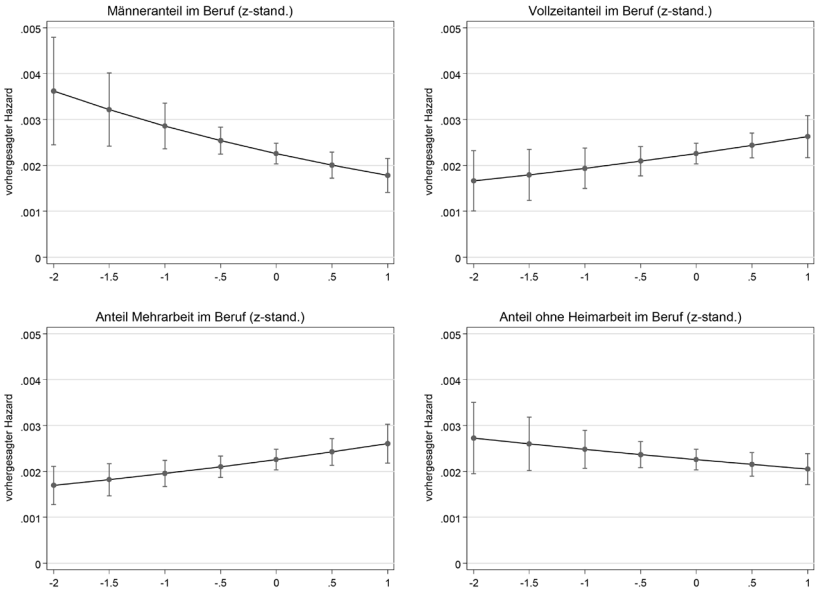
Die auffällige Veränderung zwischen dem Modell m4, in dem der Vollzeitanteil als einziges Berufsmerkmal aufgenommen wurde, und dem vollständigen Modell m7 deutet darauf hin, dass die Schätzung des positiven Einflusses kein robustes Ergebnis darstellt und durch die Korrelation des beruflichen Vollzeitanteils mit dem Männeranteil im Beruf bedingt sein kann. In der Deskription haben sich ebenfalls Hinweise darauf gefunden, dass ein kurvilinearer Zusammenhang den Einfluss des Vollzeitanteils in Berufen auf die Aufstiegschancen von Männern besser abbildet; entsprechend wird auch dies in den Robustheitsanalysen überprüft.

Die Ergebnisse zum *Anteil an Mehrarbeit im Beruf* sprechen im Gegensatz dazu für einen robusten positiven Zusammenhang. Bereits in dem Modell m5, das nur den Anteil an Mehrarbeit als Berufsmerkmal enthält, ist die Aufstiegswahrscheinlichkeit in eine Leitungsposition um 0,0004 Prozentpunkte höher, wenn Männer in Berufen mit einem besonders hohen Anteil an Mehrarbeit tätig sind. Dieser Effekt ist ebenfalls geringer als der geschätzte Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Geschlechterkomposition auf die Aufstiegsrate. In Abbildung 10-4 wird deutlich, dass sich dadurch hauptsächlich Berufe an den Rändern der Verteilung des Anteils an Mehrarbeit unterscheiden und dennoch ist dieser Unterschied nicht besonders groß. In Berufen mit einem durchschnittlichen Anteil an Mehrarbeit (ca. 16 %) haben Männer beispielsweise eine Übergangswahrscheinlichkeit in eine Leitungsposition von 0,0023 pro Monat. In Berufen mit einem hohen Anteil an Mehrarbeit (ca. 23 %) liegt der Hazard bei 0,0027 und in mit einem eher niedrigen Anteil an Mehrarbeit (ca. 10 %) bei 0,002. Nach einer Dauer der Erwerbstätigkeit von 10 Jahren übersetzen sich diese Werte in einen geschätzten kumulierten Anteil an Aufstiegen von 32 % für Männer, die in Berufen mit einem hohen Anteil an Mehrarbeit tätig sind, sowie 24 % für Tätigkeiten in Berufen mit einem niedrigen Anteil an Mehrarbeit. Derselbe Zusammenhang zeigt sich unverändert im vollständigen Modell m7 und er steht auch im Einklang mit den deskriptiven Ergebnissen. Es zeigt sich also ein insgesamt robustes Ergebnis, dass für Männer die Aufstiegsrate in eine Leitungsposition offensichtlich höher ist, je stärker Mehrarbeit im Beruf verbreitet ist; doch dieser Einfluss fällt vergleichsweise klein aus.

In Bezug auf den *Anteil an Beschäftigten ohne Heimarbeit* als Messung von beruflichen Präsenzanforderungen zeigt sich in den multivariaten Analysen ein negativer Einfluss auf die Aufstiegsrate. Der Anteil ohne Heimarbeit im Beruf hat zwar im Einzelmodell m6 einen signifikanten negativen Effekt, diese Effektstärke bleibt unter der Berücksichtigung aller Berufsmerkmale bestehen, der Einfluss ist allerdings nicht mehr signifikant (Modell m7). Der negative lineare Zusammenhang hat sich bereits in den deskriptiven Befunden gezeigt, sodass im Fall des beruflichen Anteils ohne Heimarbeit von einer adäquaten Modellierung ausgegangen werden kann. Auf Basis des Modellvergleichs lässt sich schließen, dass dieser Zusammenhang nicht durch die Kontrollmerkmale auf der Individual-, Paar- und Beschäftigungsebene konfundiert ist. Es zeigt sich aber, dass der Ein-

fluss des Anteils ohne Heimarbeit im Beruf über die Zusammenhänge anderer Berufsmerkmale mit den Aufstiegschancen erklärt werden kann.

Abbildung 10-4: Einfluss der Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf Aufstiege in Leitungspositionen, vorhergesagter Hazard mit 95 %-Konfidenzintervallen



Die Berechnungen basieren auf dem Modell m7 in Tabelle 10-2.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993–2012, eigene Berechnungen.

Trotz der Unsicherheiten in der Modellierung der beruflichen Strukturierung zeigen die vorgestellten Ergebnisse, dass die untersuchten Berufsmerkmale als relevante Rahmenbedingungen für Aufstiege in Leitungspositionen angesehen werden können. Es zeigt sich aber auch, dass die formulierten Hypothesen größtenteils nicht unterstützt werden. Ein zentraler Befund aus der bisherigen Forschung, dass die Aufstiegschancen in frauendominierten Berufen aufgrund der gegebenen Gelegenheitsstrukturen in diesen Berufen schlechter ausfallen als in gemischten und vor allem als in männerdominierten Berufen, zeigt sich als linear angenommener Zusammenhang in den vorgestellten Analysen nicht. Entsprechend kann die Hypothese H10.2 zur beruflichen Strukturierung von Aufstiegschancen durch die Geschlechtersegregation nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse der vorgestellten Analysen widerlegen damit allerdings nicht das Konzept der marktzentrierten

Berufskonstruktionen aus dem Institutionenansatz und die daraus abgeleiteten Zusammenhänge für Aufstiege in Leitungspositionen. Sie unterstreichen vielmehr mit Blick auf die methodischen Aspekte der Analysen, dass eine kategoriale Einteilung der Geschlechterkomposition von Berufen besser geeignet ist, um die Unterschiede zwischen Berufen in Bezug auf etablierte Karrierewege und damit bessere Bedingungen für berufliche Aufwärtsmobilität abzubilden (vgl. Dämmrich/Blossfeld 2017; Malin/Wise 2018). Darüber hinaus hat sich die Forschung bisher hauptsächlich auf die Erklärung der Aufstiegsnachteile von Frauen gegenüber Männern konzentriert, indem Frauen und Männer gemeinsam in einem Modell untersucht wurden. Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass die Aufstiegsprozesse von Frauen und Männern ähnlich ablaufen und damit vergleichbar sind. Die abweichenden Ergebnisse zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf die Aufstiegsprozesse von Männern von den bisherigen Erkenntnissen aus dem Forschungsstand können darauf hindeuten, dass zum einen Unterschiede in den Aufstiegsprozessen von Frauen und Männern vorliegen und zum anderen sich die berufliche Geschlechtersegregation für Frauen und Männer unterschiedlich auf den Aufstieg in eine Leitungsposition auswirkt (vgl. Malin/Wise 2018).

Die Hypothese 10.3 zur Ideal-Worker-Norm als berufliche Gelegenheitsstruktur für den Aufstieg in eine Leitungsposition lässt sich nur für die Mehrarbeitsnorm zuverlässig bestätigen. Demnach bestehen in Berufen mit einer hohen Mehrarbeitsnorm bessere Aufstiegsmöglichkeiten als in Berufen, in denen Mehrarbeit weniger üblich ist. Für die Vollzeitnorm deutet sich aus der Deskription an, dass, anders als erwartet, kein linearer Zusammenhang für die Aufstiegschancen für Leitungspositionen vorzuliegen scheint. Daher kann der Zusammenhang aus Hypothese 10.3 für die Vollzeitnorm nicht bestätigt werden. Die vorliegenden Befunde können die Hypothese 10.3 ebenfalls nicht für die Präsenzanforderungen in Berufen bestätigen. Doch für diese Teildimension der Ideal-Worker-Norm liegt das aber hauptsächlich daran, dass die hohen beruflichen Präsenzanforderungen offensichtlich mit der Erwartung einer weitgehenden Erreichbarkeit für berufliche Belange sowie an besonders lange Arbeitszeiten einhergehen können (vgl. Abendroth/Diewald 2019; Kelliher/Anderson 2010; Mirchandani 2000; Kossek/Lewis/Hammer 2010; Lott/Chung 2016; Steward 2000). Die hohen Arbeitszeitanforderungen in Berufen und hierbei insbesondere die Mehrarbeitsnorm sind im Rahmen der Ideal-Worker-Norm also als berufliche Strukturierungsfaktoren für den Aufstieg in eine Leitungsposition bei Männern relevanter als die Präsenzanforderungen. Die erkennbare Bedeutung von Mehrarbeitsnormen als berufliche Gelegenheitsstruktur für Karriereaufstiege wird durch Forschungsergebnisse zur Relevanz hoher individueller Arbeitszeiten für Aufstiegsprozesse gestützt (Maume 1999; Bell/Freeman 2001; Ochsenfeld 2012; Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013).

10.3.3 Sensitivitätsanalysen zum vollständigen Modell

In zusätzlichen Analysen wurden in den einzelnen Modellen sowie im vollständigen Modell quadrierte Terme für den Männeranteil und den Vollzeitanteil im Beruf ergänzt, um einen umgekehrt u-förmigen Einfluss dieser beiden Berufsmerkmale abzubilden. Diese Berechnungen sind in Tabelle 10-3 ausgewiesen. Für den Männeranteil im Beruf zeigt sich mit der alternativen Spezifizierung in der separaten Betrachtung (Modell mq3), dass beide Komponenten des kurvilinear modellierten Effekts erwartungsgemäß negativ und signifikant sind. Männer in Berufen mit einem durchschnittlichen Männeranteil im Analysesample (0,73) haben die besten Aufstiegschancen in Leitungspositionen. Das sind in dem Fall bereits männerdominierte Berufe. Der Einfluss des Männeranteils im Beruf auf die Aufstiegschancen wird im vollständigen Modell mq7 unter der Berücksichtigung aller Berufsmerkmale bestätigt. In dieser alternativen Spezifizierung zeigt sich darüber hinaus, dass die Berücksichtigung der beruflichen Geschlechterkomposition die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit für Männer kaum verändert. Im Vergleich zum Modell m2, das zusätzlich zur Teilzeitarbeit die Kontrollmerkmale enthält, reduziert die Berücksichtigung des beruflichen Männeranteils in dieser Spezifizierung lediglich die Signifikanz der Karrierenachteile durch Teilzeitbeschäftigung auf das 5 %-Niveau (Modell mq3); der Karrierenachteil durch Teilzeitbeschäftigung für Männer bleibt vom Betrag her aber unverändert. Die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit lassen sich folglich nicht durch berufliche Strukturierungen sowohl der Teilzeitarbeit als auch der Karrierechancen erklären, die im Zusammenhang mit der Geschlechtersegregation in Berufen bestehen.

Für den Vollzeitanteil im Beruf hingegen deuten die Ergebnisse der alternativen Spezifizierung in den Modellen mq4 und mq7 zum einen darauf hin, dass kein eigenständiger Einfluss für den Vollzeitanteil auf die Aufstiegschancen besteht. Auch in diesem Modellvergleich wechseln beide Schätzer für den beruflichen Vollzeitanteil das Vorzeichen im vollständigen Modell mq7. Diese zusätzlichen Auswertungen unterstreichen, dass der Einfluss des Vollzeitanteils in Berufen auf die Aufstiegschancen von Männern als nicht sehr robust einzuschätzen ist. Somit bestätigt sich die Einschätzung aus der Hauptanalyse, dass der Vollzeitanteil bzw. die Vollzeitnorm in Berufen keine klare berufliche Strukturierung von Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungspositionen für Männer abbildet.

In den Analysen konnten lediglich Proxys für die Karriereambitionen und Leistungsbereitschaft der Männer verwendetet werden, um Prozesse der Selbstselektion beim Aufstieg in eine Leitungsposition näherungsweise zu berücksichtigen. Es wurden daher zusätzliche Analysen durchgeführt, in denen die Messung der Big Five als Persönlichkeitsmerkmale im vollständigen Modell ergänzt wurde. Aufgrund der Analysen auf Basis der retrospektiven Lebensverlaufserfassung in diesem Kapitel liegt die Messung der Big Five in den NEPS-Daten zu einem Großteil erst *nach* den beobachteten Aufstiegen in Leitungspositionen vor.

Unter der Annahme, dass es sich hierbei um weitgehend stabile psychologische Eigenschaften handelt, kann die Kontrolle dieser Merkmale dennoch sinnvoll sein, um die Robustheit der vorgestellten Ergebnisse zu überprüfen. Für jede Person wurde die aktuellste Messung der Big Five verwendet, die in den Daten vorliegt. Die zusätzlichen Analysen zeigen, dass der geschätzte Karrierenachteil durch Teilzeitarbeit für Männer, der Einfluss der Berufsmerkmal auf den Aufstieg in eine Leitungsposition sowie die Ergebnisse aus der Mediationsanalyse bei der Aufnahme der Big Five ins Modell unverändert bleiben (ohne Darstellung).

Tabelle 10-3: Alternative Spezifizierung des Effekts der beruflichen Geschlechterkomposition und des Vollzeitanteils im Beruf auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit in eine Leitungsposition, Average Marginal Effects

	m2	**mq3**	**mq4**	**mq7**
Teilzeit	–0.0009**	–0.0009*	–0.0009**	–0.0008*
	(0.0003)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0004)
Männeranteil im Beruf (z-stand.)		–0.0008***		–0.0011***
		(0.0002)		(0.0003)
Männeranteil im Beruf (z-stand.), quadriert		–0.0006***		–0.0006**
		(0.0002)		(0.0002)
Vollzeitanteil im Beruf (z-stand.)			–0.0003	0.0005
			(0.0002)	(0.0004)
Vollzeitanteil im Beruf (z-stand.), quadriert			–0.0002*	0.0001
			(0.0001)	(0.0001)
Anteil Mehrarbeit im Beruf (z-stand.)				0.0004*
				(0.0002)
Anteil ohne Heimarbeit im Beruf (z-stand.)				–0.0001
				(0.0002)
Kontrollvariablen	ja	ja	ja	ja
N Monate	257658	257658	257658	257658
N Männer	3912	3912	3912	3912
N Aufstiege	786	786	786	786
N Berufe	160	160	160	160
Log Likelihood	–2482.4	–2469.9	–2480.0	–2463.6
AIC	5000.9	4979.8	5000.1	4975.2

Exponential–Modelle, AME, robuste Standardfehler in Klammern. *Kontrollvariablen*: Qualifikationsniveau, Berufserfahrung, Partnerschaftsstatus, Kinder im gemeinsamen Haushalt, Betriebsgröße, Öffentlicher Dienst, Ostdeutschland, Erwerbslücken, Nummer des Jobs im Erwerbsverlauf, Geburtskohorte, Zeitraum.
Daten: NEPS SC6 SUF 7.0.0, Mikrozensus 1993 bis 2012, eigene Berechnungen.
+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

10.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel standen die Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten für Männer im Fokus und es wurden die Aufstiegschancen in Leitungspositionen untersucht. Zwei Fragen waren dabei forschungsleitend: Zeigen sich für teilzeittätige Männer Karrierenachteile in Form von geringen Aufstiegschancen für Leitungspositionen? Können die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements die Karrierenachteile durch Teilzeitbeschäftigung erklären? Ein zentrales Ergebnis der vorgestellten Analysen ist, dass die Angst von Männern vor beruflichen Nachteilen durch Teilzeitbeschäftigung durchaus berechtigt ist. Eine Teilzeitbeschäftigung geht für Männer ganz klar mit Nachteilen beim Aufstieg in eine Leitungsposition einher. Diese Nachteile sind unabhängig von den beruflichen Rahmenbedingungen und können als das Ergebnis von Abwertungsprozessen auf der Individualebene angesehen werden, die von der Ideal-Worker-Norm ausgehen.

Allerdings deuten die Ergebnisse auch darauf hin, dass es für teilzeittätige Männer nicht unmöglich ist in eine Leitungsposition aufzusteigen. Zum einen werden die Karrierenachteile durch eine Teilzeitbeschäftigung für Männer nach einer Erwerbstätigkeit ohne Leitungsaufgaben von mehr als 2 Jahren deutlicher und treten damit erst im vorangeschrittenen Erwerbsverlauf auf. Hinzu kommt, dass kurze Teilzeitphasen für Männer und ihre Karriereentwicklung möglicherweise nicht dermaßen folgenreich sind wie Teilzeittätigkeiten, die über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden. Dieser Befund stimmt mit Ergebnissen zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen überein, wonach sich berufliche Nachteile vor allem dann zeigen, wenn eine Teilzeitbeschäftigung über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird (Bell/Freeman 2001; Klenner/Schmidt 2011). In der Forschung zu Geschlechterunterschieden beim Aufstieg in Leitungspositionen stellt das Konzept der Ideal-Worker-Norm neben dem Humankapitalansatz einen Standard für die Erklärung der geringeren Karrierechancen von Frauen im Vergleich zu Männern dar, der bisher weitgehend durch Befunde im Forschungsstand gestützt wird. Die Ergebnisse aus diesem Kapitel verweisen zusätzlich darauf, dass Teilzeitarbeit nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer mit langsameren Karriereentwicklungen einhergeht. Zukünftige Forschung könnte an diesem Befund ansetzen und untersuchen, ob sich Geschlechterdifferenzen in den Abwertungsprozessen und damit in den Karrierenachteilen durch Teilzeitbeschäftigung zeigen.

In diesem Kapitel wurde ebenfalls der Einfluss der Berufsmerkmale auf die Aufstiegschancen von Männern untersucht, um zu überprüfen, ob berufsspezifische Gelegenheitsstrukturen für den Aufstieg in eine Leitungsposition vorliegen. Für den Institutionenansatz bestätigen die Analysen einmal mehr, dass die berufliche Geschlechtersegregation einen wichtigen Erklärungsfaktor für Aufstiege in Leitungspositionen darstellt. Allerdings zeigen die vorgestellten Ergebnisse, dass es sich speziell für Männer hierbei weniger um einen linearen, sondern vielmehr einen kurvilinearen Zusammenhang handelt und Aufstiege für

Männer am häufigsten in gemischten Berufen stattfinden. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass die Geschlechterkomposition in der Tat unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in den Berufen widerspiegelt, die zudem unabhängig von den beruflichen Arbeitszeitarrangements sind. Allerdings verdeutlichen die Ergebnisse ebenfalls, dass die Geschlechterkomposition in Berufen das Konzept der markt- und familienzentrierten Berufskonstrukte aus dem Institutionenansatz und damit die Institutionalisierung von Geschlechterrollen in Berufen nur bedingt abbildet. Ausgehend von den vorgestellten Befunden könnte zukünftige Forschung zum einen genauer untersuchen, inwiefern Unterschiede in den Aufstiegsprozessen für Frauen und Männer vorliegen und dies in der Analyse der Karrierenachteile von Frauen besser berücksichtigen. Zum anderen wären weiterführende Analysen interessant, die mögliche Unterschiede im Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den Aufstieg in eine Leitungsposition für Frauen und Männer untersuchen.

Für den Ansatz der Gendered-Organizations liefern die Ergebnisse erste Hinweise darauf, dass eine stark ausgeprägte Ideal-Worker-Norm in Berufen nicht nur normative Verfügbarkeitserwartungen abbildet, sondern gleichzeitig auch anzeigen kann, dass für diese Positionen insgesamt günstige Gelegenheitsstrukturen für den Aufstieg in eine Leitungsposition bestehen. Auch in den Analysen dieses Kapitels zeigt sich, dass nicht alle drei Verhaltenselemente gleichermaßen für Aufstiegsprozesse relevant sind. Ein robuster Einfluss geht in jedem Fall von der beruflichen Mehrarbeitsnorm aus. Das heißt, je stärker Mehrarbeit in einem Beruf üblich ist und erwartet wird, desto wahrscheinlicher sind Aufstiege in eine Leitungstätigkeit. Dies steht im Einklang mit dem Befund aus der Forschung zu Führungspositionen, dass Überstunden neben einem generell hohen Stundenumfang auf der Individualebene eine wichtige Determinante für den Aufstieg in eine Leitungsposition darstellen (z. B. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Dämmrich/Blossfeld 2017; Ochsenfeld 2012; Maume 1999). Die vorgestellten Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich in bestimmten Berufszweigen überlange Arbeitszeiten als Arbeitsnorm etablieren können. Diese Berufe bieten zwar günstige Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen, doch gleichzeitig kann die Vielarbeitsnorm auch die Funktion eines Screening-Mechanismus für Führungspositionen übernehmen. Als solches kann die Vielarbeitsnorm zu einer geringen Effizienz der geleisteten Arbeitszeit führen oder zu unterschiedlichen individuellen Strategien, verdeckt von den erwarteten langen Arbeitszeiten abzuweichen und dennoch von Vorgesetzten und Kolleg/innen als hart arbeitende Person wahrgenommen zu werden (vgl. Landers/Rebitzer/Taylor 1996; Reid 2015). Für die Forschung zu Führungspositionen bedeuten diese Ergebnisse, dass der Einfluss der Mehrarbeit auf der Individualebene als Voraussetzung für einen Aufstieg möglicherweise überschätzt wird, wenn die berufliche Ebene und die entsprechende Strukturierung von Aufstiegschancen dabei nicht berücksichtigt werden. Es könnte demnach sein, dass der vermeintlich individuelle Effekt und der Karrierevorteil

langer Arbeitszeiten zum Teil ein Effekt der Berufsstruktur sein können. Da die Überstunden auf der Individualebene in den Analysen dieses Kapitels aufgrund von Datenlimitationen nicht berücksichtigt werden konnten, kann diese Frage nicht abschließend beantwortet werden. Dies ist ein lohnenswerter Ansatzpunkt für zukünftige Untersuchungen zur Relevanz von Arbeitszeiten für berufliche Aufstiege. Die Kombination des etablierten Konzepts interner Arbeitsmärkte aus der Forschung zu sozialer Mobilität mit der Geschlechterperspektive auf Prozesse in Organisationen und Berufen kann somit als eine fruchtbare theoretische Erweiterung angesehen werden. Freilich sind die vorgestellten Ergebnisse eher vorsichtig als erste Hinweise für eine vorliegende Überschneidung der beiden Konzepte zu werten. Dennoch zeigen sie ganz klar das Potenzial der Kombination dieser theoretischen Perspektiven auf, um ein genaueres Verständnis des Zusammenspiels von individuellen und strukturellen Mechanismen in der Erklärung von Aufstiegsprozessen zu entwickeln. Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund der sich verändernden Rahmenbedingungen für berufliche Aufstiege in internen Arbeitsmärkten relevant (Williams 2013, 2018; Giesecke/Heisig 2010; Benschop/Doorewaard 1998b). Die Ergebnisse dieses Kapitels in Bezug auf die untersuchten Hypothesen sind in Tabelle 10-4 abschließend zusammengefasst.

Eine zentrale Limitation der Analysen in diesem Kapitel betrifft die Datenbasis und die verwendeten Methoden. Auch in diesen Analysen wurde die Stichprobe auf Männer mit erfolgtem Arbeitsmarkteinstieg und im Alter von 20 bis 55 Jahren eingeschränkt sowie auf den Zeitraum zwischen 1992 und 2015. Durch entsprechende Kontrollvariablen wurde näherungsweise berücksichtigt, dass der Startzeitpunkt der betrachteten Erwerbstätigkeitsphasen ohne Leitungstätigkeiten für die Männer in der Stichprobe aufgrund dieser Verschränkung von Einschränkungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Erwerbsverlauf liegen kann. An diesem Punkt könnte ein klareres Kohorten-Design der Stichprobe, das die Aufstiegsprozesse im Erwerbsverlauf direkt ab dem Arbeitsmarkteinstieg modelliert, vorteilhaft sein. Darüber hinaus kann durch die Methoden der Ereignisdatenanalyse zwar die zeitliche Abfolge von Teilzeitarbeit als Ursache und des Aufstiegs in eine Leitungsposition bzw. des Ausbleibens eines Aufstiegs als Folge berücksichtigt werden. Dennoch wurde kein strenges kausales Untersuchungsdesign umgesetzt, sodass die Ergebnisse der Analysen in diesem Kapitel in der Tat eher Schlussfolgerungen auf Basis beobachteter Zusammenhänge darstellen und keine kausale Inferenz. Auch wenn in den Sensitivitätsanalysen die Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen als Quelle unbeobachteter Heterogenität näherungsweise geprüft wurde, so kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass die geschätzten Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit teilweise durch unbeobachtete Heterogenität bedingt sein können.

Für das Outcome der Aufstiege in eine Leitungsposition konnten die Überlegungen, ob unterschiedliche berufliche Gelegenheitsstrukturen für Aufstiege in Leitungspositionen die Karrierenachteile von teilzeittätigen Männern verstärken oder abschwächen, nicht untersucht werden. Da Teilzeitarbeit bei Männern ohne-

hin selten vorkommt und dazu mit geringeren Aufstiegschancen einhergeht, stößt eine empirische Untersuchung von weiter differenzierten Zusammenhängen aufgrund geringer Fallzahlen an die Grenzen der Überprüfbarkeit. Möglicherweise lassen sich diese Fragen mit einem anderen Outcome, wie zum Beispiel mit dem Einkommen, besser untersuchen. Auch diesen Punkt könnte zukünftige Forschung aufgreifen. Für ein besseres Verständnis der Zusammenhänge könnte der moderierende Einfluss der Geschlechterkomposition und der Arbeitszeitarrangements in Berufen auf den Aufstieg in eine Leitungsposition aber auch mit einer gezielten, qualitativen Studie untersucht werden. Hierbei lässt sich sehr gut an bestehende qualitative Befunde zur Teilzeitbeschäftigung *innerhalb* von Führungspositionen anknüpfen (z. B. Koch 2008; Karlshaus/Kaehler 2017a).

Tabelle 10-4: Zusammenfassung der Hypothesen und Ergebnisse

	Hypothesen	**Ergebnis**
$H_{10.1\ Teilzeit\text{-}Penalty}$	*Wenn Männer Teilzeit erwerbstätig sind, dann haben sie geringere Aufstiegschancen für Leitungspositionen als vollzeittätige Männer.*	bestätigt
$H_{10.2\ Segregation}$	*Je höher der Männeranteil im Beruf ist, desto besser sind für Männer die Aufstiegschancen für Leitungspositionen.*	nicht bestätigt
$H_{10.3\ Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$	*Je stärker die Ideal-Worker-Norm im Beruf ausgeprägt ist, desto besser sind für Männer die Aufstiegschancen für Leitungspositionen.*	teilweise bestätigt, für Vollzeitarbeit und Mehrarbeit
$H_{10.4\ TZP\text{-}Segregation}$	*Die geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen von teilzeittätigen Männern lassen sich auf strukturelle Unterschiede durch die Geschlechterkomposition von Berufen zurückführen.*	nicht bestätigt
$H_{10.5\ TZP\text{-}Ideal\text{-}Worker\text{-}Norm}$	*Die geringeren Aufstiegschancen für Leitungspositionen von teilzeittätigen Männern lassen sich auf strukturelle Unterschiede durch die Ideal-Worker-Norm in Berufen zurückführen.*	nicht bestätigt

11 Diskussion und Ausblick

Männer sind nach wie vor sehr viel seltener teilzeitbeschäftigt als Frauen und diese Lücke in der Nutzung von Teilzeitarbeit hat sich in Deutschland im Zeitverlauf sogar vergrößert (Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015; Hobler/Pfahl/Spitznagel 2021). Da Teilzeittätigkeiten mit klaren beruflichen Nachteilen einhergehen (Wolf 2014; Manning/Petrongolo 2008; Bünning 2016), zeigt dieser Gender-Part-Time-Gap auf, dass Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beharrlich fortbestehen. Während sich die bisherige Forschung stark auf die Teilzeitbeschäftigung von Frauen konzentriert hat, wurde in diesem Buch der Fokus auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern gelegt; aus einer dynamischen Perspektive wurden hierbei die Teilzeitübergänge und die Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten bei Männern untersucht. In den jüngeren Generationen wünschen sich Männer zunehmend ein neues männliches Rollenmodell, das ein stärkeres Engagement in nicht-erwerbsbezogenen Lebensbereichen ermöglicht und dabei nicht allein auf eine aktive Vaterschaft beschränkt ist (Scholz 2009; Jurczyk et al. 2009; Possinger 2013; Zerle-Elsäßer/Li 2017). Die Realisierung dieser Wünsche erfordert in letzter Konsequenz eine zumindest phasenweise Reduzierung des zeitlichen Engagements für die Erwerbsarbeit, was für Männer bislang allerdings nicht den Regelfall darstellt (Scholz 2009; Abendroth/Pausch 2018). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Faktoren eine Teilzeitbeschäftigung von Männern fördern oder aber auch Barrieren hierfür darstellen können. Ein wichtiger Befund aus bisherigen qualitativen Studien ist, dass für Männer im beruflichen Umfeld klare Barrieren für Arbeitszeitreduzierungen bestehen. Ein zentrales Anliegen in diesem Buch war es daher, gezielt die beruflichen Rahmenbedingungen als Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern mit repräsentativen Daten und quantitativen Methoden zu untersuchen.

Die Analysen in diesem Buch sind hauptsächlich in der soziologischen Ungleichheitsforschung zu Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verortet; sie stützen sich dabei gleichzeitig auf zentrale Erkenntnisse aus der gleichstellungs- und sozialpolitisch orientierten Forschungsliteratur sowie auf Befunde aus der Vereinbarkeitsforschung und der Forschung zu neuen Vätern. Die Analysen leisten einen zentralen Beitrag in dreifacher Hinsicht. Erstens wurde deutlich, dass die analytische Eingrenzung auf sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten in der Haupterwerbsphase notwendig ist, um auf eine gleichstellungsrelevante Teilzeitform zu fokussieren und um eine zielführende theoriegeleitete Erklärung für die Teilzeitarbeit von Männern herauszuarbeiten. Zweitens konnte durch die empirische Herangehensweise mit Längsschnittanalysen identifiziert werden, welche Übergänge bei Männern gegenwärtig als typische Wege in die Teilzeitbeschäftigung und aus der Teilzeitbeschäftigung heraus gelten. Der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung, die Erwerbschancen im Anschluss an Teilzeittätigkeiten

sowie die beruflichen Konsequenzen von Teilzeittätigkeiten wurden in diesem Buch, im Gegensatz zu Querschnittsanalysen, als Ereignisse im Kontext der individuellen Lebens- und Erwerbsverläufe für Männer in den Blick genommen. Durch die Analyse der Übergangsprozesse konnte auch die kausale Abfolge von Einflussfaktoren auf die untersuchten Teilzeitübergänge und Aufstiege in Leitungspositionen berücksichtigt werden. Es wurde, drittens, ein innovativer theoretischer Erklärungsrahmen zu den berufsstrukturellen Bedingungen für die Teilzeitarbeit von Männern entwickelt und empirisch überprüft. Die berufliche Geschlechtersegregation sowie die vorherrschenden beruflichen Arbeitszeitnormen wurden hierbei als Manifestationen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung auf der Ebene von Berufen konzeptualisiert und in den Fokus gerückt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der empirischen Analysen zusammengefasst und kritisch diskutiert, woraus Anregungen für zukünftige Forschung abgeleitet werden. Schlussfolgerungen dazu, welchen Beitrag die Analysen in diesem Buch zur breiteren Forschung zu Geschlechterungleichheiten leisten, sowie gesellschaftliche und politische Implikationen der Analysen schließen dieses Kapitel ab.

Analytische Eingrenzungen: Die gleichstellungsrelevante Teilzeitquote von Männern ist deutlich geringer als in der Gesamtbetrachtung aller Männer im erwerbsfähigen Alter

Neben der bereits erwähnten, deutlichen und beharrlichen Teilzeitlücke in Deutschland unterscheiden sich teilzeittätige Männer sehr deutlich von Frauen in der Teilzeitbeschäftigung insbesondere in Bezug auf die Lebensphase. Hinzu kommt, dass die Heterogenität innerhalb der Teilzeitbeschäftigung von Männern stärker ausgeprägt ist als bei Frauen. Somit sind teilzeittätige Frauen und Männer in der Gesamtbetrachtung kaum miteinander vergleichbar. Sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten in der Haupterwerbsphase bilden unter Frauen die Mehrheit und auch unter Männern stellen sie die größte Gruppe dar. Aus der Perspektive der Gleichstellung ist es daher besonders relevant, die Bedingungsfaktoren für genau diese Teilzeittätigkeiten von Männern zu identifizieren. Aus diesem Grund lag der Fokus in diesem Buch auf der regulären Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase.

Der deskriptive Überblick zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern hat mehrere zentrale Befunde hervorgebracht. Ein wichtiges Ergebnis ist, dass die Teilzeitquote von Männern mit der Eingrenzung auf reguläre Teilzeittätigkeiten in der Haupterwerbsphase nur ca. 5 % beträgt. Wenn also die Nebentätigkeiten während der Ausbildung oder des Studiums, Altersteilzeitmodelle und die äußerst prekären Minijobs in der Haupterwerbsphase ausgeklammert werden, dann ist die Teilzeitquote von Männern nur noch halb so hoch wie in der Gesamtbetrachtung aller Teilzeitformen und aller Männer im erwerbsfähigen Alter. Der Weg zu mehr Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Bereich der Teilzeitarbeit ist

damit länger als gedacht und deswegen ist es für die zukünftige Forschung zum Thema Teilzeitarbeit wichtig, dass bei empirischen Analysen, anstelle der Gesamtbetrachtung, dezidiert der Fokus auf *vergleichbare Teilzeittätigkeiten* von Frauen und Männern gerichtet wird.

Zudem hat sich in der Trendbetrachtung gezeigt, dass die Teilzeitquote von Männern in der Haupterwerbsphase seit dem Jahr 2007 stagniert, die Teilzeitquote für alle Männer im Alter von 15–65 Jahren aber in demselben Zeitraum weiter ansteigt. Dies lässt vermuten, dass die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von Männern in Deutschland in den letzten 15 Jahren hauptsächlich darauf zurückgeht, dass Männer vermehrt in den Randphasen des Erwerbsverlaufs in Teilzeit arbeiten, also im Zuge des Arbeitsmarkteintritts und des Übergangs in den Ruhestand. Die Zunahme der Teilzeitquote von Männern in der Gesamtbetrachtung geht also gerade nicht damit einher, dass Männer verstärkt in der Haupterwerbsphase in Teilzeit arbeiten – so wie es bei Frauen typisch ist, weil diese Phase mit der sogenannten *Rush-Hour des Lebens* (Bittman/Wajcman 2000; Bertram/Bujard/Rösler 2011) zusammenfällt, in der das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie die größte Relevanz besitzt. In den Analysen zeigen sich somit deutliche Hinweise darauf, dass sich die lebensphasenspezifischen Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern im Zeitverlauf nicht auflösen, sondern sogar vergrößern. Mit der Lebensphasenspezifik stehen viele weitere Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Teilzeitarbeit in einem engen Zusammenhang wie z. B. Unterschiede in den Haushaltskonstellationen, in den Gründen für die reduzierte Arbeitszeit, in der Qualifikationsstruktur sowie im konkreten Arbeitszeitumfang und in der Dauer der Teilzeittätigkeiten (Thompson/Wheatley 2019; Haines/Doray-Demers/Martin 2018; Brenke 2011; Bauer 1999). Die Lebensphasenspezifik der Teilzeitbeschäftigung ist somit insbesondere für die Betrachtung von Geschlechterunterschieden und -ungleichheiten ein zentraler Aspekt, der in der zukünftigen Forschung systematischer in den Blick genommen werden sollte.

Die Längsschnittperspektive: Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gehören zu den typischen Übergangswegen für Männer in der Haupterwerbsphase

Ausgehend davon, dass die Teilzeitbeschäftigung von Männern insgesamt sehr heterogen ist, wurden die Teilzeitübergänge für Männer in der Haupterwerbsphase in diesem Buch erstmals genauer beschrieben. Ein erwartbares Ergebnis der Analysen ist, dass Übergänge aus der Vollzeit- in die Teilzeitarbeit sowie der Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung den Stellenwert von typischen Übergangswegen für Männer in der Haupterwerbsphase haben. Daneben sind Übergänge aus einer Arbeitslosigkeit in die Teilzeitbeschäftigung und auch an Teilzeittätigkeiten anschließende Phasen der Arbeitslosigkeit für Männer mindestens genauso häufig. Teilzeitübergänge im Kontext von Bildungsphasen sind

erwartungsgemäß seltener als in der Betrachtung aller Männer im erwerbsfähigen Alter (vgl. Quack 1993; Schäfer/Vogel 2005). Doch auch für Männer in der Haupterwerbsphase können sie als ein dritter typischer Übergangsweg in die Teilzeitbeschäftigung verstanden werden. Dies spricht dafür, dass Teilzeitarbeit nicht nur während der beruflichen Erstausbildung und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt für Männer eine gewisse finanzielle Absicherung bietet und das Sammeln erster Berufserfahrung unterstützt, sondern auch für die Weiterbildung und Qualifizierung im Erwachsenenalter wichtig sein kann. Im Gegensatz zu Frauen kommen Teilzeitübergänge im Anschluss an eine Elternzeit bei Männern kaum vor. Das hängt damit zusammen, dass seit der Reform des Elterngeldes und der Elternzeit zwar immer mehr Väter die Elternzeit in Anspruch nehmen (Hobler/Pfahl/Unrau 2022: in 2018 waren es 42,1 %); aber Väter nutzen im Vergleich zu Müttern immer noch deutlich seltener Elternzeit und dann auch überwiegend nur die zwei vorgeschriebenen Partnermonate (Samtleben/Schäper/Wrohlich 2019). Darüber hinaus besteht bei der Nutzung von Elternzeit durch Väter von der betrieblichen Seite häufig die Erwartung, dass die Passfähigkeit der familiären Auszeit zu den Arbeitsabläufen und geschäftlichen Belangen des Betriebs berücksichtig wird und Väter nach der Elternzeit wieder in demselben Umfang in den Job zurückkehren wie davor (Lott/Klenner 2018; Possinger 2013). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, warum Teilzeitübergänge im Anschluss an eine Elternzeit bei Männern weiterhin nur eine marginale Bedeutung haben.

Während Frauen überwiegend aus Phasen der beruflichen Inaktivität und hierbei vor allem aus Erziehungsphasen in die Teilzeitbeschäftigung einmünden (Klenner/Schmidt 2011; Schäfer/Vogel 2005), gibt es den einen typischen Übergangsweg in die Teilzeitbeschäftigung bei Männern hingegen nicht. Wie eben beschrieben liegen für Männer in der Haupterwerbsphase insgesamt drei typische Wege in die Teilzeitbeschäftigung vor, die mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsmarktprozessen verbunden sind. Daher ist eine Differenzierung dieser Übergangswege in empirischen Analysen unumgänglich und in diesem Buch lag der Fokus auf der Untersuchung des Übergangs aus der Vollzeit- in die reguläre Teilzeitarbeit sowie auf dem Wechsel aus der regulären Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung bei Männern in der Haupterwerbsphase. Dadurch wurden die Prozesse der Arbeitszeitreduzierung und der Erhöhung der Arbeitszeit von erwerbstätigen Männern untersucht. Gleichstellungspolitisch sind diese Prozesse besonders relevant, weil sich gezeigt hat, dass Männer mit diesen Übergängen unter den teilzeittätigen Männern in Bezug auf Beschäftigungs- und Qualifikationsmerkmale tendenziell positiv selektiert sind. Daher ist anzunehmen, dass eine Arbeitszeitreduzierung in eine Teilzeittätigkeit hinein für Männer im Vergleich zu den anderen Übergangswegen eher freiwillig erfolgt und damit stärker durch die individuellen Arbeitszeitwünsche bestimmt ist als beispielsweise Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung, die unter Umständen als Brücke in den Arbeitsmarkt aufgenommen wird, weil keine Vollzeitstelle gefunden werden konnte.

Obwohl die Vollzeit-Teilzeit-Übergänge zu den typischen Übergangswegen für Männer in der Haupterwerbsphase zählen, geht mit diesem Fokus einher, dass sich die Analysen in diesem Buch allerdings auf einen eher kleinen Teil von ca. 30 % der teilzeitbeschäftigten Männer beziehen. Somit lassen sich die Erkenntnisse der Analysen nicht für die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigkeiten von Männern in der Haupterwerbsphase verallgemeinern. Da aber die unterschiedlichen Übergangswege jeweils andere Arbeitsmarktprozesse darstellen, wird deutlich, dass zukünftige Forschung neben Teilzeitübergängen als Arbeitszeitanpassungen auch Teilzeitübergänge im Kontext von Bildungsphasen sowie Arbeitslosigkeiten in der Haupterwerbphase sowohl bei Männern als auch bei Frauen genauer untersuchen sollte. Denn die Weiterbildung und Qualifizierung im Erwachsenenalter sowie Berufswechsel nehmen durch den technologischen und berufsstrukturellen Wandel an Bedeutung in den individuellen Erwerbsbiographien zu. Auch wenn Teilzeitarbeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unverzichtbar ist und Analysen zur Teilzeitarbeit von Müttern und Vätern wichtig sind (z. B. Bünning 2020; Bernhardt/Bünning 2017; Hipp et al. 2017), kann Teilzeitarbeit auch für weitere lebensphasenbezogene Herausforderungen ein wichtiges Instrument sein. Durch sie kann z. B. eine gewisse finanzielle Absicherung gewährleistet sowie parallel Berufserfahrung ausgebaut werden, wenn nach der beruflichen Erstausbildung neue Qualifikationen oder Abschlüsse erworben werden. Damit sich die geschlechterbezogenen Differenzen in der Nutzung der Teilzeitarbeit aber nicht weiter verschärfen, wäre es vor allem wichtig, Gelingensbedingungen für eine Annäherung der Nutzungsmuster der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zu untersuchen – wie es also gelingen kann, dass z. B. Teilzeitarbeit von mehr Männern konkret für die Übernahme von Care-Verpflichtungen, sei es für die Betreuung von Kindern oder für die Pflege von Familienangehörigen, und von mehr Frauen für die berufliche Weiterqualifizierung genutzt werden kann.

Die Teilzeitübergänge im Kontext von Arbeitslosigkeiten in der Haupterwerbphase konnten in diesem Buch nicht genauer untersucht werden, was ebenfalls einen Anknüpfungspunkt für zukünftige Forschung darstellt. Aus der Perspektive zunehmender Diskontinuitäten insbesondere in den Erwerbsverläufen von Männern durch Arbeitslosigkeiten (Simonson/Gordo/Kelle 2014), wäre somit zu untersuchen, inwiefern Teilzeitarbeit für arbeitslose Männer, aber auch für arbeitslose Frauen, eine Brücke in den Arbeitsmarkt darstellen kann oder ob sie sich nicht eher als eine Sackgasse erweist. Denn auf der betrieblichen Ebene sind Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze in der Regel sehr unterschiedlichen Tätigkeiten und Positionen zugeordnet (Hinz/Schübel 2001; Lott/Klenner 2018), sodass eine Optionalität und relativ freie Anpassung von Arbeitszeiten bei einer gleichzeitigen Kontinuität der Ausübung eines bestimmten Berufs eingeschränkt sein dürfte. Mit Blick auf Phasen der Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Teilzeittätigkeit wäre insbesondere bei Männern in der Haupterwerbsphase zu fragen: Fördert eine Teilzeitbeschäftigung bei Männern Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf? Abgesehen

davon wurde in diesem Buch die Annahme getroffen, dass es sich bei den untersuchten Übergängen aus der Vollzeit- in die Teilzeitarbeit sowie aus der Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung weitgehend um freiwillige Veränderungen der Arbeitszeit handelt. Auch diese Annahme könnte künftige Forschung überprüfen.

Die berufliche Strukturierung von Teilzeitübergängen: Berufliche Arbeitszeitnormen der Vielarbeit und Präsenz sind eine Barriere für die Teilzeitarbeit von Männern, die berufliche Geschlechtersegregation wirkt sich hingegen kaum darauf aus

Die Teilzeitbeschäftigung sowohl von Frauen als auch von Männern weist eine deutliche Variation entlang der ausgeübten Berufe auf und für beide Geschlechter fallen die Teilzeitquoten in Berufen mit einem ansteigenden Frauenanteil höher aus. Gleichzeitig gilt die berufliche Geschlechtersegregation als einer der zentralen Erklärungsfaktoren für die Lohneinbußen durch die Teilzeitarbeit (Manning/Petrongolo 2008; Bardasi/Gornick 2008; Matteazzi/Pailhé/Solaz 2014; Wolf 2014; Altavilla et al. 2007). Möglicherweise können die geringen Teilzeitquoten von Männern darauf zurückgeführt werden, dass für Männer berufliche Barrieren beim Zugang zur Teilzeitbeschäftigung bestehen. Berufliche Strukturen können für teilzeittätige Männer aber auch einen schnellen Wechsel in eine Vollzeittätigkeit fördern und somit dazu beitragen, dass Männer nur eine vergleichsweise kurze Zeit in der Teilzeitbeschäftigung verbleiben. Dennoch wurden berufsstrukturelle Faktoren in der Erklärung der Teilzeitbeschäftigung an sich bisher kaum genauer untersucht. Dabei war unklar, ob die berufliche Geschlechtersegregation tatsächlich einen zentralen Stellenwert als Erklärungsfaktor besitzt oder ob von den beruflichen Arbeitszeitnormen, die mit der beruflichen Geschlechtersegregation im Zusammenhang stehen, relevantere Strukturierungsmechanismen ausgehen. Ein zentraler Beitrag des Buchs ist daher, dass die Bedeutung dieser zwei strukturellen Faktoren auf der Meso-Ebene von Berufen in der Erklärung der Teilzeitübergänge von Männern untersucht wurde. Der theoretische Rahmen, der in diesem Buch entwickelt wurde, leitet sich aus den Überlegungen der Ungleichheitsforschung zur Relevanz von Berufen für soziale Ungleichheiten ab und begreift Berufe als einen Teil der institutionalisierten Geschlechterstruktur in der Gesellschaft. Hierfür wurden theoretische Ansätze zu vergeschlechtlichten Lebensverlaufsstandardisierungen und vergeschlechtlichten Organisationsstrukturen herangezogen; es wurden Annahmen dazu entwickelt, wie sich die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitnormen auf die Teilzeitübergänge von Männern auswirken. Demnach sollten weiblich konnotierte berufliche Kontexte, im Sinne von frauendominierten Berufen oder schwach ausgeprägten beruflichen Arbeitszeitnormen, einerseits den Übergang von Männern aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung fördern. Andererseits sollten sie für Männer den Verbleib in der Teilzeitbeschäftigung unterstützen und damit einem raschen Wechsel aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit entgegenwirken.

In Bezug auf die *berufliche Geschlechtersegregation* haben die deskriptiven Befunde zunächst darauf hingedeutet, dass Männer in gemischten und vor allem in frauendominierten Berufen häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren und länger in der Teilzeitbeschäftigung verbleiben. Somit spiegelt sich das eben beschriebene Variationsmuster aus der Querschnittsbetrachtung zur Teilzeitquote von Männern und den ausgeübten Berufen auch in der dynamischen Analyse der Teilzeitübergänge wider. Diese Befunde unterstreichen somit die Relevanz der untersuchten Übergänge als Ausschnitt der Teilzeitbeschäftigung von Männern. Die weiterführenden Analysen haben allerdings recht klar gezeigt, dass sich die berufliche Geschlechtersegregation bei Männern überraschenderweise nicht eindeutig als Erklärungsfaktor auf die Teilzeitübergänge auswirkt – weder auf den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung noch auf die Erwerbschancen im Anschluss an Teilzeittätigkeiten beim Wechsel in eine Vollzeittätigkeit. Die Unterschiede in den Teilzeitübergängen durch die berufliche Geschlechtersegregation aus den deskriptiven Befunden können also weitgehend auf die Selektion von Männern in frauendominierte, gemischte und männerdominierte Berufe zurückgeführt werden, die im Zusammenhang mit deren Qualifikationen sowie Haushalts- und Beschäftigungsmerkmalen stehen. Wenn diese Faktoren berücksichtigt werden, liegt kein klarer berufsstruktureller Einfluss dergestalt vor, dass für Männer in frauendominierten Berufen mit dem Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung ein weiblich konnotiertes Erwerbsmuster und für Männer in männerdominierten Berufen durch das Verhindern von Teilzeitübergängen ein männlich konnotiertes Erwerbsverhalten eindeutig unterstützt wird. *Die berufliche Geschlechtersegregation an sich ist somit keine ausgewiesene Gelingensbedingung, aber auch keine eindeutige Barriere für die Teilzeitbeschäftigung von Männern.* Dies steht im Einklang mit neueren Befunden, wonach die berufliche Geschlechtersegregation auch dann keinen Erklärungsbeitrag für die Arbeitszeitreduzierung von Vätern leistet, wenn explizit die Arbeitszeitwünsche berücksichtigt werden (Lükemann 2021).

Die theoretischen Überlegungen zum Zusammenhang zwischen der beruflichen Geschlechtersegregation und den Teilzeitübergängen von Männern folgten in diesem Buch dem Institutionenansatz von Helga Krüger (1995a, 1995b, 2001b). Mit ihrer eigenen empirischen Forschung zu den Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen hatte sie eindrucksvoll aufgezeigt, dass vergeschlechtliche Berufskonstruktionen, die institutionell gestützt und eng mit der beruflichen Geschlechtersegregation verbunden sind, eine ausgeprägte Geschlechtertypik in den Erwerbsverläufen hervorbringen. Die Fragestellung und die empirischen Untersuchungen in diesem Buch knüpften komplementär an Helga Krügers Forschung an und fragten danach, inwiefern sich die vergeschlechtlichten beruflichen Strukturierungen auch für Männer dahingehend auswirken, dass ihre Erwerbsverläufe von der männlichen Standardisierung der erwerbsbezogenen Kontinuität abweichen, indem sie für die Teilzeitbeschäftigung von Männern förderlich sein können. Die empirischen Befunde haben die fehlende Relevanz der beruflichen

Geschlechtersegregation für die Erklärung der Teilzeitübergänge von Männern aufgezeigt und somit können sie die theoretischen Annahmen zur Institutionalisierung von Geschlechterrollen in Berufen nicht klar belegen. Das bedeutet allerdings nicht, dass diese Annahmen als widerlegt angesehen werden können. Zum einen nimmt die Teilzeitbeschäftigung eine nicht ganz eindeutige Position in ihrer Bedeutung als Element von erwerbsbezogenen Kontinuitäten und Diskontinuitäten ein. Im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung lässt sie sich als Element von Diskontinuitäten bewerten (Simonson/Gordo/Kelle 2014); im Vergleich zur Arbeitslosigkeit oder zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen stellt Teilzeitarbeit hingegen ein Element der Wiederherstellung von erwerbsbezogener Kontinuität dar (Frodermann/Müller/Abraham 2013). Entsprechend sind beispielsweise die Befunde zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf die Rückkehrchancen von arbeitslosen Männern in die Erwerbstätigkeit viel klarer und stimmen mit den Annahmen des Institutionenansatz überein (Hägglund/Bächmann 2017). Darüber hinaus verweisen Befunde aus empirischen Analysen zur beruflichen Strukturierung unterschiedlicher erwerbsbezogener Outcomes darauf, dass nicht so sehr die berufliche Geschlechtersegregation, sondern weitere Berufsmerkmale, die eng mit ihr im Zusammenhang stehen, jeweils wichtige Erklärungsfaktoren darstellen (Althaber/Leuze 2020; Hägglund/Bächmann 2017; Bächmann/Gatermann 2017). *Die Ergebnisse der Analysen verdeutlichen somit, dass die berufliche Geschlechterkomposition als alleiniges Berufsmerkmal das theoretische Konzept der Nähe bzw. Ferne zu männlichen Berufskonstrukten aus dem Institutionenansatz nicht ausreichend abbildet.*

Das Konzept des Glass-Escalators (Williams 1992, 2013) wurde zusätzlich herangezogen, um einen alternativen und auch konkurrierenden Erklärungsvorschlag für die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Geschlechtersegregation und den Teilzeitübergängen von Männern zu prüfen. Dieses Konzept wurde aufbauend auf Zusammenhängen entwickelt, die speziell bei Männern in frauendominierten Berufen beobachtet wurden. Die Befunde in diesem Buch sprechen recht eindeutig gegen die Annahme des Glass-Escalator-Konzepts, dass Männer in frauendominierten Berufen einer stärkeren sozialen Kontrolle auf Basis von Geschlechterrollenzuschreibungen unterliegen als in gemischten oder männerdominierten Berufen. Dies steht im Einklang mit Ergebnissen aus Studien, die den Glass-Escalator-Effekt für Männer in Bezug auf das Einkommen und die Aufstiegschancen ebenfalls nicht nachweisen konnten (Budig 2002; Malin/Wise 2018). *Somit ist anzunehmen, dass die allgemeine normative Erwartung, ein Mann solle entsprechend der männlichen Geschlechterrolle in Vollzeit erwerbstätig sein, in allen Berufen, unabhängig von der Geschlechterkomposition, gleichermaßen vorliegt.* Mit Blick auf den Vergleich innerhalb der Gruppe der Männer können die Überlegungen zum Glass-Escalator-Effekt entsprechend verworfen werden. Das schließt allerdings nicht aus, dass Männer gegenüber Frauen beispielsweise beim Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit Vorteile haben können.

Ausgehend von der Beobachtung, dass weitere Berufsmerkmale mit der beruflichen Geschlechtersegregation im Zusammenhang stehen, wurde in den empirischen Analysen ebenfalls überprüft, inwiefern sich berufliche Arbeitszeitnormen, gemessen an der Verbreitung von bestimmten Arbeitszeitmerkmalen in den Berufen, auf die Teilzeitübergänge von Männern auswirken. Die empirischen Analysen haben gezeigt, dass die beruflichen Arbeitszeitnormen die Teilzeitübergänge von Männern in der Tat unabhängig von der Geschlechterkomposition der Berufe sehr deutlich strukturieren. Demnach gehen ausgeprägte männlich konnotierte Arbeitszeitnormen in den ausgeübten Berufen damit einher, dass Männer ihre Arbeitszeit seltener reduzieren und in eine Teilzeitbeschäftigung übergehen. Gleichzeitig unterstützen sie bei Männern einen raschen Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit. Für den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung und für die Erwerbschancen im Anschluss an Teilzeittätigkeiten sind allerdings unterschiedliche Dimensionen der beruflichen Arbeitszeitnormen relevant. Bei Männern beeinflusst vor allem die berufliche Vielarbeit, gemessen an der Verbreitung von Vollzeitarbeit und Mehrarbeit im Beruf, den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung. Einen Wechsel aus der Teilzeit- in die Vollzeitarbeit realisieren Männer hingegen eher in Berufen mit einer starken Vollzeit- und Präsenznorm.

Für den Zusammenhang zwischen den beruflichen Arbeitszeitarrangements und den Teilzeitübergängen von Männern wurde der Gendered-Organizations-Ansatz von Joan Acker (1990) als theoretischer Anknüpfungspunkt herangezogen. Aus diesem Ansatz leitet sich das Konzept der Ideal-Worker-Norm ab, das im Rahmen der weitgehend qualitativ ausgerichteten Organisationsforschung in den USA für die Erklärung von Geschlechterungleichheiten im betrieblichen Kontext entwickelt wurde. Demnach gelten Beschäftigte dann als ideale Arbeitnehmer/innen, wenn sie umfänglich und möglichst uneingeschränkt für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Je stärker diese männlich konnotierte Verfügbarkeitserwartung in einem Organisationskontext ausgeprägt ist, desto stärker fallen die Nachteile aus, die Beschäftigte befürchten müssen bzw. tatsächlich erfahren, wenn sie von dieser Erwartung abweichen wie z. B. im Falle einer Arbeitszeitreduzierung (Las Heras Maestro/Chinchilla Albiol/Grau-Grau 2020; Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013; Kelly et al. 2010). Die Ideal-Worker-Norm wurde mittlerweile in Deutschland in einigen quantitativen Studien zu den betrieblichen Rahmungen von Geschlechterungleichheiten und aktiver Vaterschaft untersucht (Peters/Drobe/Abendroth 2020; Abendroth/Diewald 2019; Lükemann/Abendroth 2018; Abendroth/Pausch 2018; Bernhardt/Bünning 2017). In diesem Buch wurde das Konzept der Ideal-Worker-Norm erstmals auf die Berufsebene übertragen und für die empirische Untersuchung von arbeitszeitbezogenen Ungleichheiten in den Lebensverläufen von Männern in Deutschland angewendet. Theoriegeleitet wurden zunächst Vollzeitarbeit, Mehrarbeit und Präsenz am Arbeitsplatz als drei Kernelemente der Ideal-Worker-Norm identifiziert und als Dimensionen für die Ideal-Worker-Norm auf der Berufsebene konzeptualisiert. Somit folgten

die vorgestellten empirischen Untersuchungen der Frage, inwiefern eine stark ausgeprägte berufliche Ideal-Worker-Norm bei Männern eine Barriere für den Übergang in Teilzeitarbeit und gleichzeitig eine förderliche Rahmenbedingung für den Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit darstellt. Die Befunde der empirischen Analysen stützen die theoretischen Erwartungen des Gendered-Organizations-Ansatzes weitgehend. Im Gegensatz zur beruflichen Geschlechtersegregation strukturieren also vor allem die beruflichen Arbeitszeitnormen die Teilzeitübergänge von Männern und damit mittelbar auch das Niveau der Teilzeitquote von Männern in der Haupterwerbsphase. *Als Gelingensbedingung für die Teilzeitarbeit von Männern lassen sich folglich vergleichsweise schwach ausgeprägte berufliche Arbeitszeitnormen in Berufen ausmachen. Starke berufliche Arbeitszeitnormen der Vielarbeit und Präsenz sind hingegen eine Barriere für die Teilzeitarbeit von Männern.*

Mit einer detaillierten Analyse zum Einfluss der beruflichen Ideal-Worker-Norm auf die Teilzeitübergänge von Männern mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau wurde die bisherige Forschung zur Ideal-Worker-Norm erweitert (vgl. Bernhardt/Bünning 2017; Lott/Klenner 2018; Samtleben et al. 2019). Demnach stellen die beruflichen Vielarbeitsnormen vor allem bei hoch qualifizierten Männern eine deutliche Barriere für den Übergang in die Teilzeitbeschäftigung dar. Beim Wechsel aus der Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit sind die beruflichen Vielarbeitsnormen wiederum für Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau eine förderliche Rahmenbedingung. Der Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung wird bei teilzeittätigen Hochqualifizierten hauptsächlich durch hohe Präsenzanforderungen im Beruf forciert. Für die Teilzeitübergänge von Geringqualifizierten scheint die Ideal-Worker-Norm erwartungsgemäß weniger relevant zu sein. Die theoretische Ausarbeitung und die empirischen Analysen in diesem Buch haben somit verdeutlicht, dass es sich bei der Ideal-Worker-Norm um ein vielschichtiges Konstrukt von erwerbsbezogenen Erwartungen handelt. Zum einen vereint es unterschiedliche Dimensionen, die sich in ihrer Relevanz für die untersuchten Teilzeitübergänge unterscheiden, zum anderen haben sich Differenzierungen der einzelnen Dimensionen je nach Qualifikationsniveau der Männer gezeigt. In der Gesamtschau der Ergebnisse zu den Teilzeitübergängen von Männern scheinen die Dimensionen der Vielarbeitsnormen im Vergleich zu der Präsenznorm einen größeren Stellenwert innerhalb der Ideal-Worker-Norm auf der Berufsebene zu haben und auch unabhängig davon zu wirken. Zukünftige Forschung könnte auf diesen Befunden aufbauen und auf der Betriebsebene die Relevanz der Teildimensionen und hier insbesondere die Gegenüberstellung von Arbeitszeit- und Präsenznormen überprüfen. Vor dem Hintergrund der Covid19-Pandemie und den Erfahrungen mit dem verstärkten Arbeiten im Homeoffice im Zuge der verordneten Kontaktbeschränkungen wäre darüber hinaus zu untersuchen, inwiefern sich die Bedeutung von Präsenznormen ggf. abschwächen und sich dadurch Vielarbeitsnormen als Element der Ideal-Worker-Norm verstärken. In der Forschung wurde bereits auf-

gezeigt, dass unterschiedliche Wechselwirkungen zwischen den Dimensionen der Ideal-Worker-Norm vorliegen (Lott/Abendroth 2020; Reid 2015; Possinger 2013). So können sich stark ausgeprägte Vielarbeits- und Präsenznormen wechselseitig bedingen; mehr Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort kann aber auch in manchen beruflichen Kontexten als ein Zugeständnis gegenüber den Beschäftigten eingeräumt werden und eine Voraussetzung dafür darstellen, ein hohes Arbeitspensum zu realisieren. Wie sich diese Wechselwirkungen gestalten, scheint recht stark von den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen der Umsetzung von Homeoffice-Lösungen abzuhängen (Abendroth/Diewald 2019; Lott/Abendroth 2020). Diese Wechselwirkungen und insbesondere die Differenzierung von Präsenznormen könnte zukünftige Forschung in Bezug auf die Realisierungsbedingungen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern genauer untersuchen. Hierbei wäre die Verschränkung von berufsstrukturellen mit betriebsspezifischen Kontexten stärker in den Blick zu nehmen, indem u. a. die Rolle von Vorgesetzten, die betriebliche Personalstrategie sowie das Betriebsklima hinsichtlich der Familienfreundlichkeit mit einbezogen werden.

Die Dimensionen der Ideal-Worker-Norm auf der Berufsebene wurden in diesem Buch empirisch mit Indikatoren zur Verbreitung von bestimmten Arbeits- und Beschäftigungsmerkmalen in den ausgeübten Berufen umgesetzt. Konkret wurde die Verbreitung von Vollzeitarbeit, von Mehrarbeit und der Nicht-Nutzung von Heimarbeit unter den Beschäftigten in einem Beruf aus repräsentativen Individualangaben aggregiert. Auf diese Weise konnte abgebildet werden, wie üblich diese Beschäftigungsmerkmale in den einzelnen beruflichen Kontexten sind. Je stärker lange Arbeitszeiten und die Anwesenheit am Arbeitsplatz in einem Beruf verbreitet sind, desto stärker besitzen sie auch eine normierende Kraft. Sie werden von den einzelnen Beschäftigten als Arbeitsbedingungen wahrgenommen, die in ihren spezifischen beruflichen Kontexten dominieren und den Status einer generalisierten Erwartung an die Ausübung des Berufs besitzen; d. h. diese Arbeitsbedingungen werden als zentraler Baustein der Berufsausübung verstanden, der wenig Spielraum für individuelle Anpassungen bietet. In solchen Kontexten sind Abweichungen von der Norm sehr sichtbar und auffällig, sodass zusätzlich Mechanismen der sozialen Kontrolle wirksam werden können. In quantitativen Studien, die auf den Betriebskontext fokussieren, wird die Ideal-Worker-Norm üblicherweise direkt über die individuelle Wahrnehmung von vorherrschenden Erwartungen zur Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit abgebildet (vgl. Lükemann/Abendroth 2018; Abendroth/Pausch 2018; Bernhardt/Bünning 2017; Lott/Abendroth 2020). Eine einheitliche Operationalisierung der Ideal-Worker-Norm hat sich allerdings auch in diesen Analysen bislang nicht etabliert. Eine direktere empirische Messung der Ideal-Worker-Norm auf der Berufsebene, beispielsweise über die Aggregation von individuellen Wahrnehmungen der vorherrschenden Verfügbarkeitserwartungen in Berufen, ließ sich in diesem Buch allerdings nicht umsetzen, da bisher keine Daten zur Verfügung stehen, die eine solche Operationalisierung ermöglichen. Denn die Wahrnehmung

von Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen wurde bisher nur in gesonderten Erhebungsprojekten erhoben wie der Zusatzbefragung zur Studie „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II, vgl. Bernhardt/Bünning 2017; Samtleben et al. 2019) oder in den Zusatzbefragungen zum Linked-Employer-Employee-Panel, die in der Zusammenarbeit zwischen dem IAB und dem SFB 882 der Universität Bielefeld durchgeführt wurden (Diewald et al. 2014). Die Stichproben dieser Zusatzbefragungen sind zwar in Bezug auf ihre jeweiligen Zielpopulationen repräsentativ, doch sie sind nicht repräsentativ für den gesamten Arbeitsmarkt und eigenen sich daher nicht als Grundlage für die Generierung von Indikatoren auf der Berufsebene. Wünschenswert für zukünftige Analysen, sei es auf der Berufs- oder auf der Betriebsebene, wäre es daher, wenn Items zur direkten Messung der Ideal-Worker-Norm in repräsentativen Surveys für die gesamte Erwerbsbevölkerung aufgenommen werden könnten. Für eine dynamische Betrachtung, wie sich die Ideal-Worker-Norm in Berufen im Zeitverlauf entwickelt hat, werden empirische Analysen dennoch auch in Zukunft auf eine solche indirekte Operationalisierung über die Aggregation von Beschäftigungsmerkmalen angewiesen sein, wie sie in diesem Buch angewendet wurde.

Für die Teilzeitübergänge von Männern sind die beruflichen Strukturierungen im Vergleich zu Partnerschafts- und Familienkonstellationen relevanter

Ein zentrales Anliegen dieses Buchs war es, eine theoriegeleitete Erklärung zur Teilzeitbeschäftigung von Männern zu entwickeln, hierbei explizit berufsstrukturelle Faktoren in den Blick zu nehmen und diese in einer empirischen Analyse von konkreten Teilzeitübergängen zu überprüfen. Durch diesen Fokus konnten Mechanismen auf der Berufsebene identifiziert werden, die zu der Persistenz von ungleichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern beitragen. In den Analysen wurden Faktoren auf weiteren Erklärungsebenen berücksichtigt, die sich aus den bisherigen Forschungsbefunden als zentral für die Arbeitszeiten und insbesondere für die Teilzeitarbeit von Männern erwiesen haben. Das sind vor allem Merkmale auf der Individual-, der Haushalts- und Paarebene sowie zum Kontext des Betriebs und Arbeitsplatzmerkmale. Die empirischen Analysen haben aufgezeigt, dass neben den berufsstrukturellen Erklärungsfaktoren vor allem Merkmale der individuellen Erwerbsbiographie sowie Betriebs- und Arbeitsplatzmerkmale die Teilzeitübergänge von Männern in der Haupterwerbsphase beeinflussen. Das Qualifikationsniveau der Männer, deren Partnerschaftsstatus und Ressourcenkonstellation innerhalb der Partnerschaft sowie die Vaterschaft haben sich hingegen nicht als klare und eigenständige Erklärungsfaktoren erwiesen. Lediglich für teilzeittätige Väter kleiner Kinder finden sich erste Hinweise darauf, dass sie langsamer in eine Vollzeittätigkeit wechseln. Diese Ergebnisse stehen weitgehend im Einklang mit Befunden aus früheren quantitativen Analysen zu geschlechtertypischen Arbeitszeiten und bestätigen damit insgesamt die geringere Relevanz der Partnerschafts- und

Familienkonstellationen für die Arbeitszeiten von Männern. *Die Ergebnisse der Analysen in diesem Buch lassen sich somit dahingehend interpretieren, dass die untersuchten Berufsmerkmale und allen voran männlich konnotierte berufliche Arbeitszeitnormen zentrale Ursachen für die Beharrungstendenzen von arbeitszeitbezogenen Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt sind.*

Da wichtige Erklärungsfaktoren für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen auf der Individual- und Haushaltsebene angesiedelt sind, unterscheiden sich die wichtigsten Mechanismen, die die Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen erklären, zunächst einmal recht klar. Hinzu kommt, dass sich auch die Wirkungsweise berufsstruktureller Faktoren in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung deutlich zwischen Männern und Frauen unterscheidet (Althaber/Leuze 2020; vgl. auch Hägglund/Bächmann 2017 zum geschlechterdifferenten Einfluss von Berufsmerkmalen auf die Rückkehr in den Arbeitsmarkt aus der Arbeitslosigkeit). Diese Geschlechterdifferenzen in den Erklärungsfaktoren sollten in zukünftigen Analysen zur Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt werden. Zu empfehlen wäre, die Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen grundlegend getrennt zu untersuchen.

Auch wenn die Partnerschafts- und Familienkonstellationen für die Teilzeitübergänge von Männern in der Haupterwerbsphase offensichtlich weniger relevant sind, ist die Frage nach diesen Zusammenhängen mit den vorgestellten Analysen in diesem Buch nicht abschließend geklärt. Aufgrund von Limitationen durch die verwendeten retrospektiven Längsschnittdaten konnten die Faktoren der Partnerschaftskonstellation nur näherungsweise berücksichtigt werden. So verweisen beispielsweise qualitative Studien aus der Vereinbarkeitsforschung und insbesondere aus der Forschung zu neuen Vätern darauf, dass zum einen ein höherer Erwerbsumfang der Partnerin und zum anderen egalitär ausgerichtete Geschlechterrolleneinstellungen unterstützende Faktoren für Teilzeittätigkeiten von Männern sein können (Buschmeyer 2008; Possinger 2013; Kassner 2008; Oberndorfer/Rost 2005; Döge 2007; Bünning 2016; Zerle-Elsäßer/Li 2017; Bernhardt/Bünning 2017; Pollmann-Schult/Reynolds 2017). In den vorgestellten Analysen konnte lediglich die Bildungsrelation innerhalb der Partnerschaft berücksichtigt werden. Daher könnten zukünftige quantitative Analysen genauer untersuchen, inwiefern sich konkret die Erwerbskonstellation innerhalb der Partnerschaft auf die Teilzeitübergänge von Männern auswirkt. Hierbei wären allerdings dynamische Aspekte innerhalb der Partnerschaft zu berücksichtigen, da teilzeittätige Männer als Motivation unter anderem berichten, dass sie Teilzeit arbeiten, um ihren Partner/innen einen höheren Arbeitszeitumfang zu ermöglichen. Somit wäre nicht nur den Erwerbskonstellationen vor dem Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung Beachtung zu schenken, sondern vor allem auch den Erwerbskonstellationen nach einem solchen Übergang, um die Antizipation bzw. die Planung von Arbeitszeitveränderungen des Paares in die Erklärung einfließen zu lassen. Denn zu den Realisierungsbedingungen eines vollzeitnahen Stundenumfangs insbesondere von Müttern zählt nicht zuletzt, dass der Partner seinen

Erwerbsumfang reduziert (Dieckhoff et al. 2016; Steiber/Haas 2012). Auch die individuellen Geschlechterrolleneinstellungen und insbesondere deren Konstellation können für die Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft entscheidend sein, wie es unter anderem für das Engagement von Vätern in der Kinderbetreuung gezeigt werden konnte (Nitsche/Grunow 2018). Da Messungen zu den individuellen Einstellungen in retrospektiven Lebensverlaufsdaten nicht für die benötigten Zeitpunkte, d. h. vor den beobachteten Übergängen vorliegen, ist der Zusammenhang von Geschlechterrolleneinstellungen und deren Konstellation innerhalb der Partnerschaft ebenfalls eine offen gebliebene Fragestellung, die sich für zukünftige Forschung anbietet.

Darüber hinaus wurden die Teilzeitübergänge in diesem Buch im Zuge von Arbeitsplatzwechseln untersucht. Aufgrund der gewählten Datenbasis und des Untersuchungsdesigns konnten Übergänge als Arbeitszeitreduzierung oder -erhöhung im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt werden. Aktuelle Forschungsbefunde liefern Hinweise darauf, dass für Teilzeitübergänge sowohl mit als auch ohne einen Arbeitgeberwechsel ähnliche Wirkungszusammenhänge von den untersuchten Berufsmerkmalen ausgehen können (Lükemann 2021). Vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels kann die Anpassung von Arbeitszeiten an die lebensphasenbezogenen privaten Anforderungen von Beschäftigten eine gute Strategie sein, um Mitarbeiter/innen im Betrieb zu halten oder geeignete Kandidat/innen zu gewinnen. Daher könnte die Frage genauer untersucht werden, inwiefern sich die beruflichen Arbeitszeitnormen für Teilzeitübergänge differenziert danach auswirken, ob ein Arbeitgeberwechsel stattgefunden hat oder nicht. Ähnlich verhält es sich damit, welche Rolle ein Berufswechsel für die Teilzeitübergänge von Männern spielt. Da das Berufsprinzip im deutschen Arbeitsmarkt mit einer hohen beruflichen Stabilität in den individuellen Erwerbsverläufen einhergeht (Blossfeld/Mayer 1988; Mayer/Grunow/Nitsche 2010), wurden der Ausgangsberuf und die mit ihm verbundenen Berufsmerkmale in diesem Buch in den Blick genommen. Es konnte nicht genauer darauf eingegangen werden, dass sich Teilzeitübergänge mit und ohne Berufswechsel unterscheiden können. Aufbauend auf den Befunden der vorgestellten Analysen könnte weiterführend untersucht werden, ob nicht nur Arbeitsplatz- sondern auch Berufswechsel unter Umständen für die Teilzeitübergänge von Männern relevant sein können und inwiefern sich die Berufsmerkmale des Zielberufs, der nach einem Wechsel in die Teilzeitarbeit oder bei einer Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit ausgeübt wird, als Pull-Faktor und Gelingensbedingung auswirken können (vgl. Vicari/Unger 2020 zu Statusmobilität).

Als berufsstrukturelle Faktoren haben sich die Analysen in diesem Buch auf die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitnormen konzentriert. Ausgangspunkt dafür war die Beobachtung, dass die Teilzeitquoten eine deutliche Variation mit der Geschlechterkomposition der Berufe aufweisen und die berufliche Geschlechtersegregation in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitszeitanforderungen in Berufen steht (Damelang/Ebensperger 2020; Bäch-

mann et al. 2021). Diese Ausrichtung folgte dabei der zentralen Argumentation in der Forschung, dass die berufliche Geschlechtersegregation sowohl eine quantitative Dimension mit der Unterscheidung von *männer- bzw. frauendominierten Berufen* als auch eine kulturelle Dimension mit der Unterscheidung von *männertypischen und frauentypischen Berufen* besitzt (Britton 2000; Liebeskind 2004; Leuze/Strauß 2016). Letzteres bezieht sich darauf, dass konkrete Aspekte der Ausübung von Berufen als angemessen für Männer bzw. Frauen bewertet und somit auf kulturelle, vergeschlechtliche Zuschreibung zurückgeführt werden. Die Analysen in diesem Buch haben erneut bestätigt, dass zwischen diesen beiden Dimensionen zwar ein Zusammenhang besteht; sie aber nicht zwingend deckungsgleich sind. In Übereinstimmung mit anderen Studien wurde gezeigt, dass sich die berufliche Geschlechtersegregation nicht allein über die numerische Repräsentation von Frauen und Männern auf die individuellen Arbeitsmarktchancen auswirkt, sondern vor allem über weitere, systematisch mit der Geschlechterkomposition verknüpfte Berufsmerkmale (vgl. Bächmann/Gatermann 2017; Hägglund/Bächmann 2017). Aus Daten- und Platzgründen lag der Fokus in diesem Buch auf den zwei gewählten Merkmalen von Berufen, die als zentrale Elemente der beruflichen Strukturierung der Teilzeitarbeit von Männern identifiziert wurden. Dadurch konnten Zusammenhänge mit weiteren beruflichen Charakteristika nicht ausreichend untersucht werden, die ebenfalls systematisch mit der beruflichen Geschlechtersegregation im Zusammenhang stehen. So zeichnen sich männerdominierte Berufe unter anderem auch dadurch aus, dass sie mit männlich konnotierten Arbeitsinhalten (Liebeskind 2004; Leuze/Strauß 2016; Busch 2013a), einem höheren beruflichen Lohnniveau (Hausmann/Kleinert/Leuze 2015), einer geringeren beruflichen Konzentration (Bächmann/Gatermann 2017; Hägglund/Bächmann 2017) und besseren Mobilitätsoptionen (Sacchi/Kriesi/Buchmann 2016) sowie mit einer stärkeren Bedeutung von beruflichen Abschlüssen einhergehen, die einerseits die Bedeutung beruflicher Spezifizität und andererseits berufliche Schließungsprozesse widerspiegeln kann (Hägglund/Bächmann 2017; Menze 2017; Vicari/Unger 2020). Im Kontext der beruflichen Geschlechtersegregation wird in der Forschung auch die gewerkschaftliche Repräsentation als ein wichtiger berufsstruktureller Faktor für Geschlechterungleichheiten benannt (Hausmann/Kleinert/Leuze 2015), der aber bislang noch nicht genauer untersucht wurde.

Von den genannten Berufsmerkmalen dürften zunächst die geschlechtlich konnotierten Arbeitsinhalte für die Teilzeitbeschäftigung generell und insbesondere für Männer relevant sein. Denn es wurde argumentiert, dass sich die Arbeitszeitnormen in Berufen aus den ausgeübten Tätigkeiten ableiten. Es ist durchaus möglich, dass sich geschlechtliche Konnotation von Arbeitsinhalten darauf auswirken, inwiefern die entsprechenden Tätigkeiten dahingehend wahrgenommen werden, dass sie sich im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ausüben lassen oder aber einen Arbeitszeitumfang in Vollzeit erfordern (vgl. Lott/Klenner 2018; Possinger 2013; Wagner 2000; Epstein et al. 1999). Da bereits einige Befunde beispielsweise

gegen eine generelle monetäre Abwertung von weiblich konnotierten Tätigkeiten sprechen (Leuze/Strauß 2016; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015), wäre auch in Bezug auf die Teilzeitbeschäftigung die Differenzierung zwischen verschiedenen Arten von männlich und weiblich konnotierten beruflichen Tätigkeiten zu berücksichtigen (Buchmann/Kriesi 2012). Zweitens wäre mit Blick auf die beruflichen Schließungsprozesse zu klären, inwiefern es sich hierbei um einen ambivalenten Mechanismus für die Erklärung der Teilzeitbeschäftigung von Männern handeln kann. Denn einerseits sichern Schließungsprozesse am Markt Lohnvorteile für die Beschäftigten in den entsprechenden Berufen; sie würden damit individuell einen gewissen Spielraum für eine Teilzeitbeschäftigung von Männern sicherstellen. Andererseits fördern Schließungsprozesse aber auch die Gleichheit innerhalb der betreffenden beruflichen Teilarbeitsmärkte und damit unter Umständen auch hohe Leistungs- und Arbeitszeitanforderungen, die sich folglich eher als Barriere für die Teilzeitbeschäftigung von Männern auswirken können (vgl. Bol/Weeden 2015; Haupt 2012).

Die erwähnten empirischen Studien zu den Zusammenhängen der beruflichen Geschlechtersegregation mit weiteren Berufsmerkmalen behandeln jeweils konkrete arbeitsmarktbezogene Fragestellungen zu Geschlechterungleichheiten und untersuchen einzelne Berufsmerkmale, die für den jeweiligen Gegenstand der Analyse relevant sind. Eine systematische Gesamtschau der Zusammenhänge zwischen der beruflichen Geschlechterkomposition und den erwähnten Berufsmerkmalen steht bisher jedoch aus. Dies wäre ein wünschenswerter Ansatzpunkt für die zukünftige Forschung im Sinne einer übergreifenden empirischen Umsetzung des Konzepts der Nähe bzw. Ferne zu männlichen Berufskonstrukten aus dem Institutionenansatz und dessen Weiterentwicklung (Krüger 1995a, 2001b, 2003).

Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung: Teilzeittätige Männer haben geringere Chancen für einen Aufstieg in eine Leitungsposition

Die Sorge vor schlechteren Karrierechancen zählt zu den Hauptgründen von Männern gegen eine Teilzeitbeschäftigung (Possinger 2013; McDonald/Bradley/Brown 2009; Strümpel et al. 1988). Die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit wurden bislang ausschließlich für Frauen untersucht und es fehlten empirische Belege dafür, inwiefern Teilzeittätigkeiten bei Männern tatsächlich mit negativen Konsequenzen für den weiteren beruflichen Karriereverlauf einhergehen. Ein weiterer Beitrag der Analysen in diesem Buch besteht folglich darin, dass neben den Teilzeitübergängen zusätzlich die Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten auf den Aufstieg in eine Leitungsposition bei Männern in der Haupterwerbsphase untersucht wurden. Die Ergebnisse der Analysen zeigen auf, dass in der Tat robuste Karrierenachteile für teilzeittätige Männer vorliegen, und verdeutlichen damit, dass die Vorbehalte und Ängste von Männern durchaus begründet sind. Diese Nachteile treffen also nicht nur teilzeittätige Frauen bzw. Mütter; auch Männer haben eine geringere

Chance, in eine Leitungsposition aufzusteigen, wenn sie in Teilzeit erwerbstätig sind. Vor dem Hintergrund, dass Teilzeitarbeit weitgehend als unvereinbar mit Führungsaufgaben angesehen wird (Koch 2007, 2008; Alemann 2014; Karlshaus/Kaehler 2017b), unterstreicht dieser Befund, dass Teilzeitarbeit unabhängig vom Geschlecht zu beruflichen Nachteilen führt. Da mit den verwendeten Längsschnittdaten die Rolle von Qualifikationen und Berufserfahrung als Erklärungsfaktoren für die Aufstiegschancen recht genau mit einbezogen wurden, lässt sich aus den Analysen schlussfolgern, dass die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit auf vorherrschende, kulturell geprägte und geschlechtlich konnotierte Verfügbarkeitserwartungen in Organisationen zurückgeführt werden können. Die kulturelle Vorstellung zur Teilzeitarbeit als Abweichung von der Norm der Vollzeitarbeit und zur Unvereinbarkeit von Teilzeitarbeit mit Führungsaufgaben kann somit als eine der zentralen Barrieren für eine höhere Teilzeitquote von Männern angesehen werden, die es abzubauen gilt.

Gleichzeitig haben die Analysen aber auch gezeigt, dass ein Aufstieg in eine Leitungsposition für teilzeittätige Männer nicht unmöglich ist und der Abstand der Aufstiegschancen im Vergleich zu den vollzeittätigen Männern geringer ausfällt als erwartet. In den ersten zwei bis drei beobachteten Beschäftigungsjahren scheint es sogar keinen Unterschied zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern bei den Aufstiegschancen zu geben, vermutlich weil die Teilzeittätigkeiten hier kürzer ausfallen. Aufbauend auf diesen ersten Erkenntnissen, wäre es wichtig, die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit bei Männern in zukünftigen Analysen mit einem strengeren kausal-methodischen Design zu überprüfen. Die Bedeutung der Dauer von Teilzeitzeittätigkeiten für die Karrierenachteile wäre ebenso ein Anknüpfungspunkt für weiterführende Analysen. Aus der Gleichstellungsperspektive wäre es ein zentrales Anliegen, zu differenzieren, inwiefern Teilzeitarbeit generell zu geringeren Aufstiegschancen bei Männern führt oder ob eine temporärere und eher kurz andauernde Reduktion der Arbeitszeit möglicherweise kaum Folgen für die berufliche Karriere nach sich ziehen kann, dabei aber vielleicht zu einem wichtigen Zeitpunkt im Leben einen gewissen Freiraum für das Engagement in nicht-erwerbsbezogenen Lebensbereichen schafft. Hierbei wäre insbesondere interessant herauszustellen, ab welche Dauer und vermutlich auch ab welchem Arbeitszeitumfang von Teilzeittätigkeiten die Karrierenachteile bei Männern einsetzen. Denn die Analysen zu Vätern haben bereits gezeigt, dass Elternzeiten per se nicht zu beruflichen Nachteilen wie Einkommenseinbußen führen, wobei aber Elternzeiten von der Dauer her eine klare Begrenzung aufweisen und insgesamt auch kürzer ausfallen als Teilzeittätigkeiten bei Vätern (Bünning 2016: 11). In Bezug auf die Geschlechterungleichheiten wäre es ebenso wichtig, die Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit für Männer und Frauen direkt im Vergleich zu überprüfen. So ließe sich besser beurteilen, inwiefern diese Nachteile gleichermaßen für beide Geschlechter zutreffen oder ob sich diesbezüglich Ungleichheiten zeigen. Haben Frauen möglicherweise größere Karrierenachteile durch Teilzeitarbeit als Männer,

weil sie zusätzlich zur Teilzeitarbeit aufgrund von geschlechterstereotypen Zuschreibungen generell als weniger engagiert oder kompetent eingeschätzt werden (vgl. Hipp 2020; Benard/Correll 2010; Correll/Bernard/Paik 2007)? Oder haben teilzeittätige Männer größere Karrierenachteile als Frauen, weil Männer aufgrund der doppelten Abweichung von der Ideal-Worker-Norm und von männlich typisierten Geschlechterrollenerwartungen zusätzlich eine Stigmatisierung erfahren (vgl. Rudman/Mescher 2013; Vandello et al. 2013)?

Die berufliche Strukturierung von Teilzeitkonsequenzen und Aufstiegschancen: Die Karrierenachteile bei Männern sind weitgehend unabhängig von den Berufsmerkmalen

Die Analysen in diesem Buch haben gleichzeitigt verdeutlicht, dass die Karrierenachteile durch eine Teilzeittätigkeit bei Männern unabhängig davon sind, dass frauendominierte, gemischte und männerdominierte Berufe unterschiedliche Aufstiegsoptionen bieten. Die Analysen zu den Aufstiegsprozessen bestätigen sehr klar, dass die berufliche Geschlechtersegregation für den Aufstieg in eine Leitungsposition an sich einen wichtigen Erklärungsfaktor darstellt und anzeigt, dass Berufe systematisch unterschiedlich gute Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Dies steht weitgehend im Einklang mit den Befunden aus der Forschung zu Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen. Dennoch verweisen die Studien aus der bisherigen Forschung, die die Aufstiegschancen für Männer und für Frauen gemeinsam untersucht haben, darauf, dass in frauendominierten Berufen weniger Aufstiegsmöglichkeiten bestehen als in männerdominierten Berufen (Malin/Wise 2018; Maume 1999; Huffman 1995; Dämmrich/Blossfeld 2017). Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen hingegen, dass es sich für Männer eher um einen kurvilinearen Zusammenhang handelt und Männer am häufigsten aus gemischten Berufen in eine Leitungsposition aufsteigen. Möglicherweise liegen für Frauen und Männer also unterschiedliche Effekte der beruflichen Gelegenheitsstrukturen für die Karriereaufstiege vor.

Die Nachteile beim Aufstieg in eine Leitungsposition durch Teilzeitarbeit sind bei Männern ebenfalls unabhängig davon, dass mit den beruflichen Arbeitszeitnormen unterschiedliche Aufstiegsoptionen einhergehen können. Hier hat sich allerdings gezeigt, dass vor allem eine stark ausgeprägte Mehrarbeitsnorm in Berufen anzeigen kann, dass für die betreffenden Positionen insgesamt günstige Gelegenheitsstrukturen für einen Karriereaufstieg existieren. Die bisherigen Befunde aus der Forschung zu Führungspositionen stützen diese Ergebnisse insofern, dass Überstunden auf der Individualebene eine wichtige Determinante für den Aufstieg in eine Leitungsposition darstellen (z. B. Abendroth/Maas/van der Lippe, Tanja 2013; Dämmrich/Blossfeld 2017; Ochsenfeld 2012; Maume 1999). Die Ergebnisse in diesem Buch verweisen somit darauf, dass sich die Mehrarbeit in bestimmten Berufszweigen als Arbeitsnorm etablieren kann und diese Berufszweige

gleichzeitig mit besseren Aufstiegschancen einhergehen. Zukünftige Forschung könnte folglich genauer überprüfen, inwiefern Mehrarbeit tatsächlich als eine individuelle Investition in einen Karriereaufstieg bewertet werden kann oder ob sie nicht eher als eine strukturelle Voraussetzung für den Aufstieg in eine Leitungsposition verstanden werden müsste, die von dem beruflichen Kontext der ausgeübten Tätigkeiten ausgeht.

Die berufliche Strukturierung von Geschlechterungleichheiten und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse

Vor dem Hintergrund, dass die vorherrschenden Arbeitszeitnormen in den Berufen für Männer eine Barriere für die Teilzeitbeschäftigung darstellen und Teilzeittätigkeiten zu klaren Nachteilen beim Aufstieg in eine Leitungsposition führen, ist es kaum verwunderlich, dass Männer selten in Teilzeit erwerbstätig sind und tendenziell nur kleine Reduzierungen ihrer Arbeitszeit vornehmen (vgl. Lükemann 2021; Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Die Ergebnisse in diesem Buch spiegeln damit Zusammenhänge wider, die bisher hauptsächlich in qualitativen Studien zu Vätern aufgezeigt wurden – nämlich dass Männer, die ihr Interesse an einer Teilzeittätigkeit aktiv verfolgen, deutlichen Widerständen im beruflichen Umfeld begegnen (z. B. Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; Possinger 2013; Buschmeyer 2008; Strümpel et al. 1988). Durch derartige berufliche Strukturierungen der Handlungsoptionen von Männern werden die bestehenden Geschlechterungleichheiten im Arbeitsmarkt und in der innerpartnerschaftlichen Arbeitsteilung reproduziert und vertieft. Diese Erkenntnisse ergänzen die bisherigen Perspektiven in der Forschung zur Teilzeitbeschäftigung, die Individual- und Haushaltsmerkmale, aber auch institutionelle Rahmenbedingungen sowie Arbeitszeitwünsche als wichtige Erklärungsfaktoren in den Vordergrund gestellt haben (Blossfeld/Hakim 1997; O'Reilly/Fagan 1998; Steiber/Haas 2012; Pollmann-Schult 2009).

Für die Perspektive der quantitativen Ungleichheitsforschung folgt aus den Ergebnissen, dass strukturelle Rahmenbedingungen auf der Meso-Ebene in Untersuchungen zu arbeitsmarktbezogenen Geschlechterungleichheiten konsequent berücksichtigt werden sollten. In den letzten Jahren haben empirische Studien vermehrt entweder betriebliche Kontexte (Bächmann/Frodermann/Müller 2020; Peters/Drobe/Abendroth 2020; Abendroth/Pausch 2018; Bernhardt/Bünning 2017) oder Berufsmerkmale (Bächmann et al. 2021; Althaber/Leuze 2020; Leuze/Strauß 2016; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015) als relevante Erklärungsfaktoren für Geschlechterungleichheiten herausgestellt. Gleichzeitig wird in der Forschung zu sozialer Ungleichheit derzeit kritisch diskutiert, ob Berufe oder Organisationen und Arbeitsplätze als Kontexte eine höhere Relevanz und damit auch eine bessere Erklärungskraft in der Analyse von Erwerbs- und Mobilitätschancen aufweisen (Avent-Holt et al. 2020; Lükemann 2021). Da die Erklärung von arbeitsmarktbezogenen sozialen Ungleichheiten sehr stark von dem konkreten Untersuchungs-

gegenstand abhängt, braucht es eine gewisse Pluralität von theoretischen Perspektiven vor allem für die Mechanismen auf der Berufsebene (Haupt/Ebner 2020), sodass die Frage nach der Relevanz der Berufs- und Betriebsebene in Bezug auf Geschlechterungleichheiten weiterhin offen bleibt. Die Diskussion der Ergebnisse zu den Teilzeitübergängen von Männern im Kontext aktueller Forschungsbefunde hat hierzu allerdings aufgezeigt, dass weniger die Entgegensetzung dieser zwei Ebenen, sondern vielmehr die Verschränkung von berufsstrukturellen Faktoren sowie betrieblichen Determinanten für die Teilzeitbeschäftigung von Männern einen fruchtbaren Anknüpfungspunkt für die zukünftige Forschung bieten kann. Auch weil das Berufsprinzip im deutschen Arbeitsmarkt besonders stark verankert ist und eine hohe Berufsstabilität in den individuellen Erwerbsverläufen bewirkt (Blossfeld/Mayer 1988; Mayer/Grunow/Nitsche 2010), lag der Fokus der Analysen in diesem Buch auf den beruflichen Strukturierungen von Teilzeitübergängen und Teilzeitkonsequenzen bei Männern. Hierbei ist unklar geblieben, inwiefern die beruflichen Arbeitszeitnormen unter verschiedenen gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen in ihren Auswirkungen für die Teilzeitbeschäftigung von Männern zum Tragen kommen. Daher würden sich weiterführende empirische Analysen zu diesen Fragestellungen im internationalen Vergleich anbieten.

Durch die bisherigen Errungenschaften wie die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter sowie die Angleichung der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, sind Geschlechterungleichheiten heute komplexer geworden. Das erfordert einen genaueren Blick auf aktuelle Bruchstellen der Gleichstellung in der Gesellschaft und damit eine detailliertere Analyse zu den Beharrungselementen tradierter Geschlechterverhältnisse. Für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern müssen teilweise komplexe asymmetrische Geschlechterdifferenzen berücksichtigt werden, die in den traditionellen Geschlechterrollen angelegt und deren Elemente weiterhin in institutionellen Rahmenbedingungen eingelassen sind. Angleichungen zwischen den Geschlechtern gehen wiederum häufig mit zunehmenden Ungleichheiten innerhalb der Gruppe von Frauen oder Männern einher (z. B. Glauber 2018; Henninger/Wimbauer/Dombrowski 2008), daher ist die intersektionale Perspektive ebenfalls wichtig, um die Grenzen und die neuen Herausforderungen von scheinbar erfolgreichen Angleichungsprozessen sichtbar zu machen. Für die Gleichstellung folgt aus den vorgestellten Ergebnissen in diesem Buch, dass zukünftige Analysen zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern allen voran die Unterschiede in den Lebensphasen systematischer berücksichtigen, konsequent zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit unterscheiden und die Diversität der Gründe für Teilzeittätigkeiten im Blick behalten sollten. Die Berücksichtigung der Geschlechterunterschiede in der Teilzeitbeschäftigung ist deshalb so wichtig, um in robusten empirischen Untersuchungen vergleichbare Teilzeittätigkeiten von Frauen und Männern zu analysieren. Nur auf diese Weise lässt sich offenlegen, welche Er-

klärungsfaktoren für beide Geschlechter ähnlich wirken und wo aber auch geschlechterdifferente Wirkungsweisen vorliegen können (vgl. Althaber/Leuze 2020). Dieses Wissen ist notwendig, um zielführende Ansatzpunkte für gleichstellungspolitische Maßnahmen herauszuarbeiten und ihre Implikationen adäquat einzuschätzen.

Die Eingrenzung der Analysen auf die reguläre Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase in diesem Buch sollte dem Ziel dienen, eine möglichst hohe Vergleichbarkeit mit den Teilzeittätigkeiten von Frauen herzustellen. Dabei wurde dennoch bewusst darauf verzichtet, die Analysen zusätzlich auf Väter zu beschränken. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass die Vaterschaft für Männer gerade in der Lebensphase der Rush-Hour-of-Life – im Gegensatz zu Frauen – offensichtlich nicht den wichtigsten Erklärungsfaktor für die Realisierung einer Arbeitszeitreduzierung darstellt. Dieser wichtige Befund steht im Widerspruch zu dem zunehmenden Wunsch nach einer aktiven Vaterschaft in den jüngeren Generationen von Männern. Er unterstreicht, dass sich die real umsetzbaren Handlungsoptionen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwischen Müttern und Vätern sehr stark unterscheiden (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017; Possinger 2013; Buschmeyer 2008; Krüger 2001a; Strümpel et al. 1988; Lott/Klenner 2018). Auch wenn viele Betriebe mittlerweile Vereinbarkeitsmaßnahmen für ihre Beschäftigten anbieten, nehmen es Väter häufig nicht als legitim für sich wahr, diese Angebote in Anspruch zu nehmen. Für erwerbstätige Mütter gilt der Anspruch auf Vereinbarkeitsmaßnahmen hingegen als einlösbar – mittlerweile zum Teil sogar für Mütter in Führungspositionen. Die eher impliziten und weniger sichtbaren Betriebskulturen in Bezug auf die Verfügbarkeitserwartungen und die vorherrschenden Karrierenormen können allerdings entkoppelt von den vorhandenen Vereinbarkeitsmaßnahmen und der öffentlich präsentierten Familienfreundlichkeit innerhalb desselben Betriebs vorliegen und dadurch vor allem bei Männern das Anspruchsbewusstsein für Vereinbarkeitsmaßnahmen einschränken. Nicht zuletzt rahmt diese strukturell ungleiche Umsetzbarkeit von Vereinbarkeitsoptionen für Väter und Mütter die Aushandlungen über die Arbeitsteilungen innerhalb von Partnerschaften. Vor diesem Hintergrund wird nochmals deutlich, dass die beruflichen Arbeitszeitnormen in Form von starken Verfügbarkeitserwartungen in der Tat eine zentrale Barriere für die Arbeitszeitreduzierungen von Vätern sind. Die Ergebnisse in diesem Buch haben darüber hinaus den Blick erweitert und aufgezeigt, dass die beruflichen Arbeitszeitnormen sowohl Väter als auch Männer ohne Kinder betreffen, die aus anderen als familiären Gründen in Teilzeit arbeiten wollen. Inwiefern die beruflichen Arbeitszeitnormen als eine Barriere für unterschiedlich motivierte Teilzeittätigkeiten bei Männern zum Tragen kommt, könnte daher in zukünftigen Analysen genauer untersucht werden. Denn abgesehen von der Familienphase kann eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung auch für andere lebensphasenbezogenen Anforderungen eine wichtige Lösung darstellen.

Politische Implikationen

Die Ergebnisse dieser Arbeit verweisen sehr deutlich darauf, dass die Barrieren für die Nutzung von Teilzeitarbeit bei Männern und die Nachteile von ausgeübten Teilzeittätigkeiten maßgeblich auf kulturell geprägte und geschlechtlich konnotierte Annahmen zu dem Erwerbsumfang von Beschäftigten zurückzuführen sind. Somit stellt die Arbeitsorganisation in Berufen und Betrieben einen zentralen Ansatzpunkt dar, wenn für Männer und vor allem auch für Väter in Zukunft mehr Möglichkeiten der Nutzung von Teilzeitarbeit geschaffen werden sollen. In Berufen mit hohen Zeitanforderungen und langen Arbeitszeiten werden Lösungen benötigt, die Männer, aber auch Frauen darin unterstützen, in den jeweiligen Positionen zu verbleiben, wenn lebensphasenbezogene Anforderungen einen geringeren Stundenumfang erforderlich machen. Die klaren beruflichen Nachteile durch eine Teilzeitbeschäftigung und durch die Inanspruchnahme anderer Vereinbarkeitslösungen machen deutlich, dass eine diskriminierungsfreie Personalpolitik in Bezug auf die Arbeitszeiten noch viel Nachholbedarf hat. Eklatant ist in diesem Zusammenhang, dass die Bezeichnung *Teilzeit* allgemein sehr stark geschlechtlich aufgeladen ist und informelle Äußerungen zu „Teilzeitmuttis" (Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2017: 86), der typischen „Halbtagsstelle der Sekretärinnen" (Wagner 2000: 122) oder dem „Mommy-Track" (Benschop/Doorewaard 1998b) im Arbeitskontext in der Tat mit einer Abwertungen von privaten Care-Verpflichtungen einhergehen. Das führt dazu, dass sich teilzeittätige Männer in qualitativen Interviews teilweise sehr deutlich von Frauen in Teilzeit und deren beruflichen Positionen abgrenzen; sie sind bestrebt, ihren männlichen Habitus zu betonen, und Männer mit einer fortgeschrittenen beruflichen Karriere, weisen jegliche Versuche sehr vehement ab, ihre angesehene, aber reduzierte beratende Tätigkeit oder Leitungsfunktion in dem jeweiligen Betrieb mit dem Label *Teilzeit* zu versehen (vgl. Buschmeyer 2008; Wagner 2000; Epstein et al. 1999). Daher ist es zum einen wichtig, Teilzeitarbeit im Rahmen der Personalstrategie stärker als lebensphasenspezifische Arbeitszeitoptionen anstatt als lang andauernde bzw. dauerhafte Lösung in den einzelnen beruflichen und betrieblichen Kontexten zu denken. Die Einführung der Brückenteilzeit im Jahr 2019, also dem Recht auf eine befristete Teilzeittätigkeit mit der Rückkehr auf eine Vollzeitstelle, ist von Gesetzgeberseite ein wichtiger erster Schritt, um die Arbeitszeitoptionen für alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von den Gründen für die Reduzierung der Arbeitszeit zu stärken. Zum anderen kann es durchaus eine Möglichkeit darstellen, im konkreten betrieblichen Kontext bei der Umsetzung von Arbeitszeitreduzierungen die Bezeichnung *Teilzeitarbeit* zu vermeiden und stattdessen andere Benennungen für das neue Arbeitszeitmodell zu wählen, die weniger die Einschränkungen im Vergleich zur Vollzeitstelle, sondern die positiven Aspekte der Reduzierung für den Betrieb betonen. Rechtlich gesehen bleibt es bei einem entsprechenden Stundenumfang dennoch bei einer Teilzeitstelle und auch die anteilige Absicherung durch das soziale Sicherungssystem bleibt dadurch unberührt.

Stärkere individuelle Rechte auf Arbeitszeitoptionen und ein anderes Label für die Teilzeitarbeit ändern allerdings sehr wahrscheinlich nichts daran, dass stark ausgeprägte berufliche Arbeitszeitnormen eine zentrale Barriere für die Arbeitszeitreduzierungen von Männern darstellen. Denn damit geht die kulturelle Vorstellung in Berufen und Betrieben einher, dass Teilzeitarbeit eine Abweichung von der Norm der Vollzeitarbeit darstellt und als unvereinbar mit Führungsaufgaben gilt. Daran wird sich voraussichtlich nur etwas ändern, wenn sich deutlich geringere Arbeitszeitnormen als bisher etablieren können. Bereits in den 1970er-Jahren forderte die zweite Frauenbewegung eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung und in der Geschlechterforschung wurde diese Maßnahme seither wiederholt als Lösung für die bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern – auch kontrovers – diskutiert (vgl. Scheele 2019). Ein weiteres Stichwort in diesem Zusammenhang ist *Führen in Teilzeit* (vgl. Karlshaus/Kaehler 2017b), da Rollenvorbilder in Führungspositionen für den Wandel von Arbeitszeitnormen klare Signale setzen können. Darüber hinaus ist die Vorstellung eines männlichen Normallebenslaufs mit einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit in Vollzeit als Familienernährer bis zum Ruhestand auch weiterhin an vielen wichtigen Stellen des Wohlfahrtsstaats und des sozialen Sicherungssystems institutionalisiert. Daher sollte die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik weiter darauf hinwirken, die Ausrichtung der institutionellen Rahmenbedingungen entlang der traditionellen Geschlechterrollen als Leitbilder weiter abzubauen, indem z. B. der Ausbau der Kinderbetreuung vorangebracht wird, die durchschnittlich geringeren Löhne in frauendominierten Berufen durch eine angemessene Bewertung der geleisteten Arbeit angehoben sowie Maßnahmen zur Schließung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen gezielt umgesetzt werden.

Auch wenn die Teilzeitarbeit deutlich mit der beruflichen Geschlechtersegregation variiert, wird aus den Ergebnissen der Analysen in diesem Buch klar, dass die Bemühungen, mehr Männer in frauendominierte Berufe zu bringen, nicht zwangsläufig dazu führen werden, dass auch die Teilzeitquote von Männern ansteigt. Dies lässt sich vor dem Hintergrund weiterer Prozesse auf der Ebene der Berufe nachvollziehen: Zunächst einmal findet selbst bei Frauen und Männern, die denselben Beruf ausüben, eine horizontale Segregation innerhalb des Berufs statt. Diese Binnensegregation geht auch in frauendominierten Berufen recht klar mit geschlechtertypischen Zuschreibungen von einzelnen Tätigkeitsbereichen und beruflichen Spezialisierungen einher; dabei sind die männlicher konnotierten Bereiche innerhalb desselben Berufs in der Regel mit einer stärker männlich konnotierten Verfügbarkeitserwartungen für den Beruf verbunden (Lott/Klenner 2018; Heintz et al. 1997; Williams 1992). Darüber hinaus werden frauendominierte Berufe weiterhin im Durchschnitt geringer entlohnt, was für Männer in diesen Berufen die finanzielle Realisierbarkeit einer Teilzeitbeschäftigung vor dem Hintergrund der Einkommensreduzierung im Vergleich zum Vollzeitstundenumfang in der Regel nicht gewährleisten dürfte. Schließlich ist in Bezug auf die Teilzeit-

beschäftigung von Vätern anzumerken, dass sich frauendominierte Berufe per se nicht durch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen auszeichnen als gemischte oder gar männerdominierte Berufe. Hier zeigt sich z. B. auf Basis früherer Studien, dass gemischte Berufe ein höheres Maß an Flexibilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten können (England 2005; Glauber 2011; Magnusson 2019; Lott/Klenner 2018). Somit sind die Teilzeitübergänge von Männern, die eine temporäre Anpassung der Arbeitszeit an lebensphasenorientierte Zeitbedarfe gewährleisten, in frauendominierten Berufen nicht zwingend leichter zu realisieren als in anderen beruflichen Kontexten.

Die Veränderung allein der Besetzung von Berufen mit Frauen und Männern, wie auch schon allgemein die Angleichung der Erwerbsquoten beider Geschlechter im Arbeitsmarkt, wird von sich aus nicht ausreichen, um einen Wandel an den bestehenden Geschlechterungleichheiten in Bezug auf die Arbeitszeiten herbeizuführen. Historisch gesehen hat sich ein großer Teil der Frauen im Kontext der BRD als einem konservativen und familialistischen Wohlfahrtsstaat die Teilzeitarbeit eingefordert und musste dabei Barrieren überwinden, um entweder überhaupt im ausgebildeten Beruf erwerbstätig sein zu können oder, vor dem Hintergrund der Doppelbelastung von Beruf und Familie, auf der Seite der Arbeitsbedingungen für Entlastung zu sorgen (vgl. Scheele 2019; Becker-Schmidt 2010; Pfau-Effinger 2000). Nun liegt es an den Männern, Pionierarbeit zu leisten, für ihre neuen Lebensmodelle einzustehen und dafür auch im Angesicht bestehender Barrieren den konsequenten Schritt einer temporären Arbeitszeitreduzierung zu gehen.

Literaturverzeichnis

Abbott, Andrew D. (1988): The System of Professions. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Abendroth, Anja-Kristin/Diewald, Martin (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71, 1, S. 81–109.

Abendroth, Anja-Kristin/Maas, Ineke/van der Lippe, Tanja (2013): Human Capital and the Gender Gap in Authority in European Countries. In: European Sociological Review 29, 2, S. 261–273.

Abendroth, Anja-Kristin/Pausch, Stephanie (2018): German fathers and their preferences for shorter working hours for family reasons. In: Community, Work & Family 21, 4, S. 463–481.

Abraham, Martin/Damelang, Andreas/Schulz, Florian (2011): Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. LASER Discussion Paper, 55. Nürnberg.

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4, 2, S. 139–158.

Acker, Joan (1994): The gender regime of Swedish banks. In: Scandinavian Journal of Management 10, 2, S. 117–130.

Acker, Joan (1998): The Future of ‚Gender and Organizations'. Connections and Boundaries. In: Gender, Work & Organization 5, 4, S. 195–206.

Acker, Joan (2006): Inequality regimes – Gender, class, and race in organizations. In: Gender & Society 20, 4, S. 441–464.

Acker, Joan (2012): Gendered organizations and intersectionality. Problems and possibilities. In: Equality, Diversity and Inclusion 31, 3, S. 214–224.

Adkins, Lisa (2018): Work in the shadow of finance. Rethinking Joan Acker's materialist feminist sociology. In: Gender, Work & Organization 13, 1, S. 1–10.

Albiston, Catherine (2007): Institutional Perspectives on Law, Work, and Family. In: Annual Review of Law and Social Science 3, 1, S. 397–426.

Alemann, Annette von (2007): Unterrepräsentanz ohne Ende? Geschlechterungleichheit bei Führungseliten der deutschen Wirtschaft. In: WSI Mitteilungen, 9, S. 487–493.

Alemann, Annette von (2014): Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft. Ergebnisse einer Deutungsmusteranalyse. In: Gender 6, 3, S. 10–25.

Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Oechsle, Mechtild (2017): Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen. In: Zeitschrift für Familienforschung 29, 1, S. 72–89.

Allison, Paul (1984): Event history analysis. Regression for longitudinal event data. Beverly Hills: Sage Publications.

Allmendinger, Jutta (1989): Career mobility dynamics. A comparative analysis of the United States, Norway, and West Germany. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Allmendinger, Jutta/Kleinert, Corinna/Pollak, Reinhard/Vicari, Basha/Wölfel, Oliver/Althaber, Agnieszka/Antoni, Manfred/Christoph, Bernhard/Drasch, Katrin/Janik, Florian/Künster, Ralf/Laible, Marie-Christine/Leuze, Kathrin/Matthes, Britta/Ruland, Michael/Schulz, Benjamin/Trahms, Annette (2019): Adult Education and Lifelong Learning. In: Blossfeld, Hans-Peter/Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaften. Wiesbaden: VS Verlag. 2. Aufl., S. 325–346.

Allmendinger, Jutta/Leuze, Kathrin/Blanck, Jonna M. (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 24, S. 18–25.

Altavilla, Carlo/O'Dorchai, Síle/Plasman, Robert/Rycx, François (2007): The part-time wage penalty in European countries. How large is it for men? In: International Journal of Manpower 28, 7, S. 571–603.

Althaber, Agnieszka (2018): Die Suche nach Gemeinsamkeiten. Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern. In: WZB Mitteilungen, 161, S. 17–20.

Althaber, Agnieszka/Hess, Johanna/Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft – Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern. In: Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen, u. a.: Barbara Budrich, S. 83–116.

Althaber, Agnieszka/Leuze, Kathrin (2020): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit. Gleiche Übergangsbedingungen für Frauen und Männer? In: Ebner, Christian/Haupt, Andreas/Britta Matthes (Hrsg.): Berufe und soziale Ungleichheit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 60. Wiesbaden: Springer VS, S. 317–349.

Anger, Silke (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch. In: DIW Wochenbericht 73, 15–16, S. 189–196.

Athenstaedt, Ursula/Alfermann, Dorothee (2011): Geschlechterrollen und ihre Folgen. Eine sozialpsychologische Betrachtung. Sozial-, Persönlichkeits-, Arbeits- und Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer.

Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas (2011): Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. In: Zeitschrift für Soziologie 40, 1, S. 62–73.

Avent-Holt, Dustin/Henriksen, Lasse Folke/Hägglund, Anna Erika/Jung, Jiwook/Kodama, Naomi/Melzer, Silvia Maja/Mun, Eunmi/Rainey, Anthony/Tomaskovic-Devey, Donald (2020): Occupations, workplaces or jobs? An exploration of stratification contexts using administrative data. In: Research in Social Stratification and Mobility 70, 100456, S. 1–14.

Bächmann, Ann-Christin/Frodermann, Corinna (2020): Warum Mütter wechseln, wenn sie bleiben könnten? Der Einfluss betrieblicher Merkmale auf Arbeitgeberwechsel von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes. In: Zeitschrift für Soziologie 49, 2–3, S. 200–215.

Bächmann, Ann-Christin/Frodermann, Corinna/Müller, Dana (2020): Does the Firm Make the Difference? The Influence of Organizational Family-Friendly Arrangements on the Duration of Employment Interruptions after Childbirth. In: European Sociological Review, 36, 5, S. 798–813.

Bächmann, Ann-Christin/Gatermann, Dörthe (2017): The duration of family-related employment interruptions – the role of occupational characteristics. In: Journal for Labour Market Research 50, 1, S. 143–160.

Bächmann, Ann-Christin/Gatermann, Dörthe/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2021): Why do some occupations offer more part-time work than others? Reciprocal dynamics in occupational gender segregation and occupational part-time work in West Germany, 1976–2010. In: Social Science Research, online first.

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 3. Nürnberg.

Bandura, Albert (1997): Self-efficacy. The exercise of control. New York: Freeman.

Barber, Jennifer S. (2001): The Intergenerational Transmission of Age at First Birth among Married and Unmarried Men and Women. In: Social Science Research 30, 2, S. 219–247.

Bardasi, Elena/Gornick, Janet C. (2008): Working for less? Women‘s part-time wage penalties across countries. In: Feminist Economics 14, 1, S. 37–72.

Barnett, William P./Baron, James N./Stuart, Toby E. (2000): Avenues of Attainment. Occupational Demography and Organizational Careers in the California Civil Service. In: American Journal of Sociology 106, 1, S. 88–144.

Batalova, Jeanne A./Cohen, Philip N. (2002): Premarital Cohabitation and Housework: Couples in Cross-National Perspective. In: Journal of Marriage and Family 64, 3, S. 743–755.

Bauer, Frank (1999): Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigung von Männern. In: Angestelltenkammer Bremen (Hrsg.): TeilZEIT. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise. Hamburg: VSA-Verlag, S. 101–111.

Baxter, Janeen/Buchler, Sandra/Perales, Francisco/Western, Mark (2015): A Life-Changing Event: First Births and Men‘s and Women‘s Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor. In: Social Forces 93, 3, S. 989–1014.
Beck, Ulrich (1999): Schöne neue Arbeitswelt: Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hansjürgen (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Hamburg: Rowohlt Verlag.
Becker, Gary S. (1962): Investment in human capital: A theoretical analysis. In: The Journal of Political Economy 70, 5, S. 9–49.
Becker, Gary S. (1985a): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: Journal of Labor Economics 3, 1, S. 33–58.
Becker, Gary S. (1985b): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: Journal of Labor Economics 3, 1, S. 33–58.
Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien. 3. Aufl., S. 65–74.
Beham, Barbara/Drobnič, Sonja/Präg, Patrick/Baierl, Andreas/Eckner, Janin (2019): Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work–life balance. In: European Societies 21, 3, S. 378–402.
Beitel, Ashley H./Parke, Ross D. (1998): Paternal involvement in infancy: The role of maternal and paternal attitudes. In: Journal of Family Psychology 12, 2, S. 268–288.
Bell, Linda A./Freeman, Richard B. (2001): The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany. In: Labour Economics 8, 2, S. 181–202.
Benard, Stephen/Correll, Shelley J. (2010): Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. In: Gender & Society 24, 5, S. 616–646.
Bender, Stefan/Konietzka, Dirk/Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52, 3, S. 475–499.
Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans (1998a): Covered by Equality. The Gender Subtext of Organizations. In: Organization Studies 19, 5, S. 787–805.
Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans (1998b): Six of One and Half a Dozen of the Other. The Gender Subtext of Taylorism and Team-based Work. In: Gender, Work & Organization 5, 1, S. 5–18.
Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans (2012): Gender subtext revisited. In: Equality, Diversity and Inclusion 31, 3, S. 225–235.

Berger, Peter A./Konietzka, Dirk/Michailow, Matthias (2001): Beruf, soziale Ungleichheit und Individualisierung. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen: Leske + Budrich, S. 209–237.
Berger, Peter A./Sopp, Peter (1992): Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 21, 3, S. 166–185.
Bernardi, Fabrizio (1999): Does the husband matter? Married women and employment in Italy. In: European Sociological Review 15, 3, S. 285–300.
Bernasco, Wim/Graaf, Paul M. de/Ultee, Wout C. (1998): Effects of Spouse‘s Resources on Occupational Attainment in the Netherlands. In: European Sociological Review 14, 1, S. 15–31.
Bernhardt, Janine/Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern. Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? In: Zeitschrift für Familienforschung 29, 1, S. 49–71.
Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. WZB Discussion Paper, SP I 2016–501. Berlin.
Bertram, Hans/Bujard, Martin/Rösler, Wiebke (2011): Rush-Hour des Lebens. Geburtenaufschub, Einkommensverläufe und familienpolitische Perspektiven. In: Journal für Reproduktivmedizin und Endokrinologie 8, 2, S. 91–99.
Best, Henning/Wolf, Christof (2012): Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, 2, S. 377–395.
Bianchi, Susanne M./Milkie, Melissa A./Sayer, Lianna C./Robinson, John P. (2000): Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. In: Social Forces 79, 1, S. 191–228.
Bielenski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2002): Working Time Preferences in Sixteen European Countries. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
Bittman, Michael/Wajcman, Judy (2000): The Rush Hour. The Character of Leisure Time and Gender Equity. In: Social Forces 79, 1, S. 165–189.
Blair-Loy, Mary (2003): Competing devotions. Career and family among women executives. Cambridge, MA, London: Harvard University Press.
Blair-Loy, Mary (2004): Work Devotion and Work Time. In: Epstein, Cynthia Fuchs/Kalleberg, Arne L. (Hrsg.): Fighting for time. Shifting boundaries of work and social life. New York: Russell Sage Foundation.
Blank, Rebecca M. (1990): Are Part-Time Jobs Bad Jobs? In: Burtless, Gary (Hrsg.): A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of US Wages. Washington, DC: The Brookings Institution, S. 123–164.
Blood, Robert O./Wolfe, Donald M. (1960): Husbands and wives: The dynamics of family living. New York: Free Press.

Blossfeld, Hans-Peter/Drobnic, Sonja/Rohwer, Götz (2004): Spouses‘ Employment Careers in (West) Germany. In: Blossfeld, Hans-Peter/Drobnic, Sonja (Hrsg.): Careers of Couples in Contemporary Society: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families. Oxford: University Press, S. 53–76.
Blossfeld, Hans-Peter/Golsch, Katrin/Rohwer, Götz (2007): Event History Analysis with Stata. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
Blossfeld, Hans-Peter/Hakim, Catherine (Hrsg.) (1997): Between equalization and marginalization. Women working part-time in Europe and the United States of America. New York: Oxford University Press.
Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1988): Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Gemany. An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective. In: European Sociological Review 4, 2, S. 123–140.
Blossfeld, Hans-Peter/Mills, Melinda/Bernardi, Fabrizio (Hrsg.) (2006): Globalization, Uncertainty and Men‘s Careers. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
Blossfeld, Hans-Peter/Roßbach, Hans-Günther/Maurice, Jutta von (Hrsg.) (2011): Education as a lifelong process. The German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag.
Blossfeld, Hans-Peter/von Maurice, Jutta (2019): Education as a lifelong process. In: Blossfeld, Hans-Peter/Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaften. Wiesbaden: VS Verlag. 2. Aufl., S. 17–33.
BMFSFJ (2009): Rollenleitbilder- und realitäten in Europa. Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops, 20.-22. Oktober 2008. Forschungsreihe Band 8. Berlin.
Boecken, Winfried (1998): Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand: Altersteilzeitgesetz und Teilrente. In: Arbeit und Sozialpolitik 52, 9/10, S. 29–45.
Böheim, Rene/Taylor, Mark P. (2004): Actual and Preferred Working Hours. In: British Journal of Industrial Relations 42, 1, S. 149–166.
Bol, Thijs/Weeden, Kim A. (2015): Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom. In: European Sociological Review 31, 3, S. 354–369.
Boll, Christina (2010): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. In: Wirtschaftsdienst 90, 10, S. 700–702.
Bolzendahl, Catherine I./Myers, Daniel J. (2004): Feminist Attitudes and Support for Gender Equality. Opinion Change in Women and Men, 1974–1998. In: Social Forces 83, 2, S. 759–789.
Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.) (2001): Individualisierung und Verflechtung: Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Statuspassagen und Lebenslauf, Band 3. Weinheim: Juventa Verlag.

Bosch, Gerhard/Haipeter, Thomas/Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea/Wagner, Alexandra (2001): Beschäftigungswandel in Dienstleistungen. Befunde aus fünf Branchen und zehn Ländern. Brüssel: Europäisches Gewerkschaftsinstitut.
Bourne, Kristina A./Forman, Pamela J. (2013): Living in a Culture of Overwork. In: Journal of Management Inquiry 23, 1, S. 68–79.
Brady, David/Biegert, Thomas (2018): The Rise of Precarious Employment in Germany. In: Kalleberg, Arne L./Vallas, Steven P. (Hrsg.): Precarious work. Research in the sociology of work, Band 31. Bingley: Emerald Publishing, S. 245–272.
Brauner, Corinna/Wöhrmann, Anne Marit/Michel, Alexandra (2018): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
Breen, Richard/Goldthorpe, John H. (1997): Explaining Educational Differentials. In: Rationality and Society 9, 3, S. 275–305.
Breen, Richard/Karlson, Kristian Bernt/Holm, Anders (2018): Interpreting and Understanding Logits, Probits, and Other Nonlinear Probability Models. In: Annual Review of Sociology 44, 1, S. 39–54.
Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41, 4, S. 501–531
Brenke, Karl (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. In: DIW Wochenbericht 78, 42, S. 1–13.
Brenke, Karl (2016): Home Office. Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht 83, 5, S. 95–105.
Brenzel, Hanna/Eglmaier, Alexander/Kubis, Alexander/Moczall, Andreas/Wanger, Susanne/Woitschig, Christian (2013): Neueinstellungen in Teilzeit: Betriebe wie Beschäftigte können profitieren. In: IAB Kurzbericht 2013, 19, S. 1–8.
Brines, Julie (1994): Economic Dependency, Gender, and the Division of Labour at Home. In: American Journal of Sociology 100, 3, S. 652–688.
Britton, Dana M. (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society 14, 3, S. 418–434.
Buchmann, Marlis/Kriesi, Irene (2012): Geschlechtstypische Berufswahl. Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In: Becker, Rolf/Solga, Heike (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52. Wiesbaden: Springer VS, S. 256–280.
Buddelmeyer, Hielke/Mourre, Gilles/Ward, Melanie (2004): Recent Developments in Part-Time Work in EU-15 Countries. Trends and Policy. IZA Discussion Paper, 1415. Bonn.
Budig, Michelle J. (2002): Male Advantage and the Gender Composition of Jobs. Who Rides the Glass Escalator? In: Social Problems 49, 2, S. 258–277.

Budig, Michelle J./England, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood. In: American Sociological Review 66, 2, S. 204–225.
Bühlmann, Felix/Elcheroth, Guy/Tettamanti, Manuel (2010): The Division of Labour among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations. In: European Sociological Review 26, 1, S. 49–66.
Buis, Maarten L. (2010): Stata tip 87: Interpretation of interactions in nonlinear models. In: The Stata Journal 10, 2, S. 305–308.
Buis, Maarten L. (2016): Logistic regression: When can we do what we think we can do? RC28 Summer Meeting. Bern.
Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
Bünning, Mareike (2015): What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: European Sociological Review 31, 6, S. 738–748.
Bünning, Mareike (2016): Die Vereinbarkeitsfrage für Männer. Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 68, 4, S. 597–618.
Bünning, Mareike (2020): Paternal Part-Time Employment and Fathers' Long-Term Involvement in Child Care and Housework. In: Journal of Marriage and Family 82, 2, S. 566–586.
Bünning, Mareike/Hipp, Lena/Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. WZB Ergebnisbericht. Berlin.
Busch, Anne (2013a): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap". Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, 2, S. 301–338.
Busch, Anne (2013b): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.
Busch, Anne/Holst, Elke (2010): Der Gender Pay Gap in Führungspositionen. Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift. In: Femina Politica 19, 2, S. 90–102.
Busch-Heizmann, Anne/Bröckel, Miriam (2015): Die Auswirkungen geschlechts(un)typischer Berufstätigkeiten auf die Aufteilung der Hausarbeit in Partnerschaften. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 3, S. 475–507.
Buschmeyer, Anna (2008): Männlichkeitskonstruktionen teilzeitarbeitender Väter. In: Baur, Nina/Luedtke, Jens (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen: Barbara Budrich, S. 123–140.
Bussey, Kay/Bandura, Albert (1999): Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. In: Psychological Review 106, 4, S. 676–713.

Cappelli, Peter/Bassi, Laurie/Katz, Harry/Knoke, David/Osterman, Paul/Useem, Michael (1997): Change at work. New York: Oxford University Press.
Cassirer, Naomi (2003): Change in Part-Time Work across Occupations, 1970–1990. In: Research in Social Stratification and Mobility 20, S. 145–184.
Cha, Youngjoo (2013): Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations. In: Gender & Society 27, 2, S. 158–184.
Cha, Youngjoo/Weeden, Kim A. (2014): Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. In: American Sociological Review 79, 3, S. 457–484.
Charles, Maria/Grusky, David B. (2004): Occupational ghettos. The worldwide segregation of women and men. Studies in social inequality. Stanford, CA: Stanford University Press.
Christoph, Bernhard/Matthes, Britta/Ebner, Christian (2020): Occupation-Based Measures. An Overview and Discussion. In: Ebner, Christian/Haupt, Andreas/Britta Matthes (Hrsg.): Berufe und soziale Ungleichheit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 60. Wiesbaden: Springer VS, S. 41–78.
Cleves, Mario (1999): Analysis of multiple failure-time data with Stata. In: Stata Technical Bulletin 9, 49, S. 30–39.
Cleves, Mario/Gould, William/Guterrez, Roberto/Marchenko, Yulia (2010): An Introduction to Survival Analysis Using Stata. College Station, TX: Stata Press.
Cohen, Jeffrey R./Single, Louise E. (2001): An Examination of the Perceived Impact of Flexible Work Arrangements on Professional Opportunities in Public Accounting. In: Journal of Business Ethics 32, 4, S. 317–328.
Coltrane, Scott/Miller, Elizabeth C./DeHaan, Tracy/Stewart, Lauren (2013): Fathers and the Flexibility Stigma. In: Journal of Social Issues 69, 2, S. 279–302.
Connell, Raewyn (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske + Budrich.
Connolly, Sara/Gregory, Mary (2010): Dual tracks: part-time work in life-cycle employment for British women. In: Journal of Population Economics 23, 3, S. 907–931.
Correll, Shelley J. (2001): Gender and the Career Choice Process. The Role of Biased Self-Assessments. In: American Journal of Sociology 106, 6, S. 1691–1730.
Correll, Shelley J./Bernard, Stephen/Paik, In (2007): Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? In: American Journal of Sociology 112, 5, S. 1297–1338.
Correll, Shelley J./Ridgeway, Cecilia L. (2006): Expectation States Theory. In: Delamater, John D. (Hrsg.): Handbook of Social Psychology. Handbooks of Sociology and Social Research. Boston, MA: Springer Science+Business Media LLC, S. 29–51.
Corrigall, Elizabeth A./Konrad, Alison M. (2007): Gender Role Attitudes and Careers. A Longitudinal Study. In: Sex Roles 56, 11–12, S. 847–855.

Craig, Lyn/Mullan, Killian (2010): Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. In: Journal of Marriage and Family 72, 5, S. 1344–1361.
Cunningham, Mick (2001): Parental Influences on the Gendered Division of Housework. In: American Sociological Review 66, 2, S. 184–203.
Cunningham, Mick/Beutel, Ann M./Barber, Jennifer S./Thornton, Arland (2005): Reciprocal relationships between attitudes about gender and social contexts during young adulthood. In: Social Science Research 34, 4, S. 862–892.
Damelang, Andreas/Ebensperger, Sabine (2020): Gender composition of occupations and occupational characteristics: Explaining their true relationship by using longitudinal data. In: Social Science Research 86, S. 1–25.
Damelang, Andreas/Schulz, Florian/Vicari, Basha (2015): Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. In: Schmollers Jahrbuch 135, 3, S. 307–334.
Damelang, Andreas/Stops, Michael/Abraham, Martin (2018): Occupations as labour market institutions. Occupational regulation and its effects on job matching and occupational closure. In: Soziale Welt 69, 4, S. 406–426.
Dämmrich, Johanna/Blossfeld, Hans-Peter (2017): Women's disadvantage in holding supervisory positions. Variations among European countries and the role of horizontal gender segregation. In: Acta Sociologica 60, 3, S. 262–282.
Davis, Shannon N./Greenstein, Theodore N. (2009): Gender Ideology. Components, Predictors, and Consequences. In: Annual Review of Sociology 35, 1, S. 87–105.
Dekker, Ronald (2008): Part-time work as a transitional phase? The role of preferences and institutions in Germany, Great Britain and the Netherlands. München.
Delsen, Lei (1998): When do men work part-time? In: O'Reilly, Jacqueline/Fagan, Colette (Hrsg.): Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim. London: Routledge, S. 57–76.
Destatis (2022): Pressemitteilung: 66 % der erwerbstätigen Mütter arbeiten Teilzeit, aber nur 7 % der Väter – Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_N012_12.html [Zugriff: 13.05.2022].
Dieckhoff, Martina/Gash, Vanessa/Mertens, Antje/Romeu Gordo, Laura (2016): A stalled revolution? What can we learn from women's drop-out to part-time jobs: A comparative analysis of Germany and the UK. In: Research in Social Stratification and Mobility 46, S. 129–140.
Diewald, Martin/Nebe, Katja (2020): Familie und Beruf: Vereinbarkeit durch Homeoffice? Soziologische und rechtwissenschaftliche Perspektiven. In: Sozialer Fortschritt 69, 8–9, S. 595–610.
Diewald, Martin/Sill, Stephanie (2004): Mehr Risiken mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf/Köhler,

Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München: Hampp Verlag, S. 39–61.
DiPrete, Thomas A./Eirich, Gregory M. (2006): Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments. In: Annual Review of Sociology 32, 1, S. 271–297.
DiPrete, Thomas A./Goux, Dominique/Maurin, Eric/Tåblin, Michael (2001): Institutional Determinants of Employment Chances. The Structure of Unemployment in France and Sweden. In: European Sociological Review 17, 3, S. 233–254.
DiPrete, Thomas A./Graaf, Paul de/Luijkx, Ruud/Tahlin, Michael/Blossfeld, Hans-Peter (1997): Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries. In: American Journal of Sociology 103, 2, S. 318–358.
Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1970): Equal Employment Opportunity in Boston. In: Industrial Relations 9, 3, S. 324–339.
Döge, Peter (2007): Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 7, S. 27–32.
Döge, Peter/Behnke, Cornelia/Kassner, Karsten/Reuyss, Stefan (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene ; Pilotstudie. IAIZ-Schriftenreihe, Band 3. Berlin: Institut für Anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V.
Dostal, Werner (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 463–474.
Dostal, Werner/Stooß, Friedemann/Troll, Lothar (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, 3, S. 438–460.
Drasch, Katrin/Kleinert, Corinna/Matthes, Britta/Ruland, Michael (2016): Why do we collect data on educational histories over the life course the way we do? Core questionnaire design decisions in starting cohort 6-adults. In: Blossfeld, Hans-Peter/Maurice, Jutta von/Bayer, Michael/Skopek, Jan (Hrsg.): Methodological Issues of Longitudinal Surveys. The example of the National Educational Panel Study. Wiesbaden: Springer VS, S. 331–347.
Dryler, Helen (1998): Parental Role Models, Gender and Educational Choice. In: The British Journal of Sociology 49, 3, S. 375–398.
Durbin, Susan/Tomlinson, Jennifer (2010): Female part-time managers: networks and career mobility. In: Work, Employment and Society 24, 4, S. 621–640.

Durbin, Susan/Tomlinson, Jennifer (2014): Female Part-Time Managers: Careers, Mentors and Role Models. In: Gender Work and Organization 21, 4, S. 308–320.
Durkheim, Émile (2014 [1895]): Die Regeln der soziologischen Methode. Herausgegeben und eingeleitet von René König. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Band 464. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 8. Aufl.
Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, 3, S. 505–531.
Eccles, Jacquelynne S. (1987): Gender Roles and Women‘s Achievement-Related Decisions. In: Psychology of Women Quarterly 11, 2, S. 135–172.
Eccles, Jacquelynne S./Hoffman, Lois W. (1984): Sex Roles, Socialization, and Occupational Behavior. In: Stevenson, Harold W./Siegel, Alberta E. (Hrsg.): Child development research and social policy. Chicago, London: University of Chicago Press, S. 367–420.
Eckes, Thomas (2008): Geschlechterstereotype. Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 171–182.
Eichhorst, Werner/Kendzia, Michael J./Peichl, Andreas/Pestel, Nico/Siegloch, Sebastian/Tobsch, Verena (2011): Aktivierung von Fachkräftepotenzialen: Frauen und Mütter. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. In: IZA Research Report, 39, S. 1–27.
Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Tobsch, Verena (2015): Non-standard employment across occupations in Germany: the role of replaceability and labour market flexibility. In: Eichhorst, Werner/Marx, Paul (Hrsg.): Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets. An Occupational Perspective. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, S. 29–51.
Elder, Glen H./Johnson, Monica Kirkpatrick/Crosnoe, Robert (2003): The Emergence and Development of Life Course Theory. In: Mortimer, Jeylan T./Shanahan, Michael J. (Hrsg.): Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, S. 3–19.
Elder, Glen H./O‘Rand, Angela M. (1995): Adult Lives in a Changing Society. In: Cook, Karen S./Fine, Gary A./House, James S. (Hrsg.): Sociological Perspectives on Social Psychology. Boston: Allyn & Bacon, S. 452–475.
England, Paula (2005): Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. In: Social Politics 12, 2, S. 264–288.
Epstein, Cynthia Fuchs/Seron, Carroll/Oglensky, Bonnie/Sauté, Robert (1999): The Part-Time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender. London: Routledge.

Erhardt, Klaudia/Künster, Ralf (2014): Das Splitten von Episodendaten mit Stata. Prozeduren zum Splitten sehr umfangreicher und/oder tagesgenauer Episodendaten. In: FDZ-Methodenreport, 7.
Erikson, Robert/Jonsson, Jan O. (1996): Explaining Class Inequality in Education: The Swedish Test Case. In: Erikson, Robert/Jonsson, Jan O. (Hrsg.): Can education be equalized? the Swedish case in comparative perspective. Boulder, CO: Westview Press, S. 1–63.
Erlinghagen, Marcel (2005): Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 34, 2, S. 147–168.
Esser, Hartmut (1996): Die Definition der Situation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48, 1, S. 1–34.
Fagan, Colette/Norman, Helen/Smith, Mark/Menéndez, María C. González (2013): In search of good quality part-time employment. International Labour Office (ILO). In: Conditions of Work and Employment Series, 43.
Falk, Susanne (2005): Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Faulstich-Wieland, Hannelore (2000): Sozialisation von Mädchen und Jungen. Zum Stand der Theorie. In: Diskurs, 2/2000, S. 8–14.
FDZ-LfBi (2019): Data manual NEPS Starting Cohort 6 – adults: Adult education and lifelong learning. Scientific Use File version 9.0.1. NEPS Research Data Paper. Bamberg.
Flaake, Karin (2014): Neue Mütter – neue Väter. Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien. Gießen: Psychosozial-Verlag.
Fried, Mindy (1998): Taking time. Parental leave policy and corporate culture. Women in the political economy. Philadelphia: Temple University Press.
Frodermann, Corinna/Müller, Dana/Abraham, Martin (2013): Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, 4, S. 623–644.
Frommert, Dina/Strauß, Susanne (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: Journal for Labour Market Research 46, 2, S. 145–166.
Fürstenberg, Friedrich (2000): Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: edition sigma.
Gangl, Markus (2003): The Only Way is Up? Employment Protection and Job Mobility among Recent Entrants to European Labour Markets. In: European Sociological Review 19, 5, S. 429–449.
Gangl, Markus (2004): Welfare States and the Scar Effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West Germany. In: American Journal of Sociology 109, 6, S. 1319–1364.

Garfinkel, Harold (1967): Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen: Budrich UniPress.
Gascoigne, Charlotte/Kelliher, Clare (2018): The transition to part-time: How professionals negotiate 'reduced time and workload' i-deals and craft their jobs. In: Human Relations 71, 1, S. 103–125.
Gash, Vanessa (2008): Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. In: Work, Employment and Society 22, 4, S. 655–674.
Gerhard, Ute (2018): Für eine andere Gerechtigkeit. Dimensionen feministischer Rechtskritik. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
Gesterkamp, Thomas (2005): Betriebliche und politische Hindernisse egagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung 17, 1, S. 66–75.
Giesecke, Johannes (2009): Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships. Evidence from the German Labour Market. In: European Sociological Review 25, 6, S. 629–646.
Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Keller, K. Berndt/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Atypische Beschäftigung: Flexibilisierung und soziale Risiken. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 81. Berlin: edition sigma, S. 82–107.
Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, 3, S. 403–435.
Giesecke, Johannes/Verwiebe, Roland (2009): Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. In: Berliner Journal für Soziologie 19, 4, S. 531–555.
Gildemeister, Regine (1988): Geschlechtsspezifische Sozialisation: Neuere Beiträge und Perspektiven zur Entstehung des „weiblichen Sozialcharakters". In: Soziale Welt 39, 4, S. 486–503.
Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Traditionen-Brüche: Entwicklungen feministischer Theorie. Forum Frauenforschung, Band 6. Freiburg i. Br.: Kore-Verlag, S. 201–254.
Glass, Jennifer/Fujimoto, Tetsushi (1995): Employer Characteristics and the Provision of Family Responsive Policies. In: Work and Occupations: An International Sociological Journal 22, 4, S. 380–411.

Glauber, Rebecca (2011): Limited access: gender, occupational composition, and flexible work scheduling. In: The Sociological Quarterly 52, 3, S. 472–494.
Glauber, Rebecca (2018): Trends in the Motherhood Wage Penalty and Fatherhood Wage Premium for Low, Middle, and High Earners. In: Demography 55, 5, S. 1663–1680.
Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence. Its Last Chapter. In: American Economic Review 104, 4, S. 1091–1119.
Goldin, Claudia (2015): How to Achieve Gender Equality. In: Milken Institute Review, Q3, S. 24–33.
Goldin, Claudia/Katz, Lawrence F. (2011): The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals. In: The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 638, 1, S. 45–67.
Graham, John W. (2009): Missing data analysis: making it work in the real world. In: Annual Review of Psychology 60, S. 549–576.
Granato, Nadia (2017): Geschlechterungleichheit in Führungspositionen. Der Einfluss von Arbeitsmarktsegregation und beruflichen Opportunitätsstrukturen. In: Zeitschrift für Soziologie 46, 3, S. 185–200.
Groß, Martin (2009): Markt oder Schließung? Zu den Ursachen der Steigerung der Einkommensungleichheit. In: Berliner Journal für Soziologie 19, 4, S. 499–530.
Grossenbacher, Simon/Udris, Ivars (2000): Zeitautonom Teilzeit versus Vollzeit arbeitende Männer. Ein empirischer Vergleich. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 9, 3, S. 238–243.
Grunow, Daniela/Aisenbrey, Silke/Evertsson, Marie (2011): Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63, 3, S. 395–430.
Grunow, Daniela/Begall, Katia/Buchler, Sandra (2018): Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework. In: Journal of Marriage and the Family 80, 1, S. 42–60.
Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie 36, 3, S. 162–181.
Grusky, David B./Sørensen, Jesper B. (1998): Can Class Analysis Be Salvaged? In: American Journal of Sociology 103, 5, S. 1187–1234.
Hagestad, Gunhild O. (1991): Trends and Dilemmas in Life Course Research: An international Perspective. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): Theoretical advances in life course research. Status passages and the life course, Band 1. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 23–57.
Hägglund, Anna Erika/Bächmann, Ann-Christin (2017): Fast lane or down the drain? Does the occupation held prior to unemployment shape the transition back to work? In: Research in Social Stratification and Mobility 49, S. 32–46.

Haines, Victor Y./Doray-Demers, Pascal/Martin, Vivianne (2018): Good, bad, and not so sad part-time employment. In: Journal of Vocational Behavior 104, S. 128–140.
Hakim, Catherine (1996): Key Issues in Women‘s Work. Female Heterogeneity and the Polarisation of Women‘s Employment. Conflict and Change in Britain. London, Atlantic Highlands, NJ: Athlone.
Hakim, Catherine (1997): A Sociological Perspective on Part-Time Work. In: Blossfeld, Hans-Peter/Hakim, Catherine (Hrsg.): Between equalization and marginalization. Women working part-time in Europe and the United States of America. New York: Oxford University Press, S. 22–70.
Hamilton, Lawrence C. (2013): Statistics with STATA. Updated for version 12. Boston, MA: Brooks/Cole Cengage Learning. 8. Aufl.
Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. In: DIW Wochenbericht 85, 38, S. 837–846.
Haupt, Andreas (2012): (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Effekte offener und geschlossener Teilarbeitsmärkte auf die Lohnverteilung in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, 4, S. 729–753.
Haupt, Andreas/Ebner, Christian (2020): Occupations and Inequality: Theoretical Perspectives and Mechanisms. In: Ebner, Christian/Haupt, Andreas/Britta Matthes (Hrsg.): Berufe und soziale Ungleichheit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 60. Wiesbaden: Springer VS, S. 19–40.
Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht, 9. Nürnberg.
Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 2, S. 217–242.
Hausmann, Ann-Christin/Zucco, Aline/Kleinert, Corinna (2015): Berufspanel für Westdeutschland 1976–2010 (OccPan). Dokumentation zur Erstellung und Anonymisierung. FDZ Methodenreport. Nürnberg.
Heckhausen, Jutta (1999): Developmental regulation in adulthood. Age-normative and sociostructural constraints as adaptive challenges. New York: Cambridge University Press.
Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
Heinz, Walter R. (2001): Work and the Life Course: A Cosmopolitan-Local Perspective. In: Marshall, Victor W./Heinz, Walter R./Krüger, Helga/Verma, Anil

(Hrsg.): Restructuring Work and the Life Course. Toronto u. a.: University of Toronto Press, S. 3–22.
Helbig, Marcel/Leuze, Kathrin (2012): Ich will Feuerwehrmann werden! Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un-)typische Berufsaspirationen prägen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, 1, S. 91–122.
Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine (2008): Demography as a Push toward Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy. In: Social Politics 15, 3, S. 287–314.
Hillmert, Steffen (2011): Occupational Mobility and Developments of Inequality Along the Life Course. The German case. In: European Societies 13, 3, S. 401–423.
Hinz, Thomas/Schübel, Thomas (2001): Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34, 3, S. 286–301.
Hipp, Lena (2018): Damned if you do, damned if you don‘t? Experimental evidence on hiring discrimination against parents with differing lengths of family leave. In: SocArXiv. https://osf.io/preprints/socarxiv/qsm4x [Zugriff: 31.08.2022].
Hipp, Lena (2020): Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany. In: European Sociological Review 36, 2, S. 250–264.
Hipp, Lena/Leuze, Kathrin (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 4, S. 659–684.
Hipp, Lena/Molitor, Friederike/Leschke, Janine/Bekker, Sonja (2017): Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich. In: Zeitschrift für Familienforschung 29, 1, S. 32–48.
Hipp, Lena/Stuth, Stefan (2013): Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65, 1, S. 101–128.
Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46, 4, S. 668–692.
Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Hentschel, Linda (2021): Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019. WSI-GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ze-teilzeit-04-1.pdf [Zugriff: 20.06.2022].
Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Spitznagel, Julia (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2018. WSI-GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/de/zeit-14621.htm [Zugriff: 20.06.2022].

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Elterngeldbezug in Deutschland 2008 – 2018. WSI-GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_so-elterngeld-01ber.pdf [Zugriff: 01.06.2022].
Hochschild, Arlie Russell (1989): The second shift. Working parents and the revolution at home. New York, NY: Viking.
Hochschild, Arlie Russell (1997): The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York, NY: Henry Holt & Company.
Hodges, Melissa J./Budig, Michelle J. (2010): Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. In: Gender & Society 24, 6, S. 717–745.
Holst, Elke (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. In: DIW Wochenbericht 76, 25, S. 409–416.
Holst, Elke/Bringmann, Julia (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. DIW Discussion Paper, 1597. Berlin.
Hondralis, Irina/Buchholz, Sandra (2017): Beeinflussen berufstypische Arbeitszeitmerkmale die Unterbrechungsdauer von Frauen? Eine längsschnittliche Analyse der Bedeutung beruflicher Merkmale für die Berufsrückkehr von Müttern in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung 29, 2, S. 156–178.
Hook, Jennifer (2010): Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965–2003. In: American Journal of Sociology 115, 5, S. 1480–1523.
Hornung, Severin/Rousseau, Denise M./Glaser, Jürgen (2008): Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. In: The Journal of Applied Psychology 93, 3, S. 655–664.
Hudde, Ansgar (2020): Homogamy in Gender Role Attitudes Among Young Couples: Evidence from Germany. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72, 3, S. 403–428.
Huffman, Matt L. (1995): Organizations, Internal Labor Market Policies, and Gender Inequality in Workplace Supervisory Authority. In: Sociological Perspectives 38, 3, S. 381–397.
Hultin, Mia (2003): Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? In: Work and Occupations 30, 1, S. 30–61.
Hurrelmann, Klaus/Bauer, Ullrich (2018): Einführung in die Sozialisationstheorie. Das Modell der produktiven Realitätsverarbeitung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag. 12. Aufl.
IAQ (2019): Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung 2000–2018. http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8c.pdf [Zugriff: 20.06.2022].
Iseke, Anja (2014): The Part-Time Job Satisfaction Puzzle: Different Types of Job Discrepancies and the Moderating Effect of Family Importance. In: British Journal of Industrial Relations 52, 3, S. 445–469.

Iversen, Kirsten (2007): Das Mikrozensusgesetz 2005 und der Übergang zur Unterjährigkeit. In: Wirtschaft und Statistik, 1, S. 38–44.
Jacobs, Jerry A. (1989a): Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex. In: The American Journal of Sociology 95, 1, S. 160–173.
Jacobs, Jerry A. (1989b): Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford, CA: Stanford University Press.
Jochum, Georg/Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter/Weihrich, Margit (2020): Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
Jurczyk, Karin (2010): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt. In: Gross, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma, S. 239–261.
Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.) (2009): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags: Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg i. Br.: Lambertus.
Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Günter, Voß G. (2009): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 100. Berlin: edition sigma.
Kalleberg, Arne L. (2011): Good jobs, bad jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s. American Sociological Association's Rose series in sociology. New York, NY: Russell Sage Foundation.
Kalleberg, Arne L./Sorensen, Aage B. (1981): An outline of a theory of the matching of persons to jobs. In: Berg, Ivar E. (Hrsg.): Sociological perspectives on labor markets. Quantitative studies in social relations. New York: Academic Press.
Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (2017a): Führen in Teilzeit. Zum Stand der Dinge in Theorie und Praxis. In: Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hrsg.): Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 3–30.
Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hrsg.) (2017b): Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler.
Kassner, Karsten (2008): Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern". In: Baur, Nina/Luedtke, Jens (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen: Barbara Budrich, S. 141–163.
Kaufman, Gayle/Uhlenberg, Peter (2000): The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women. In: Social Forces 78, 3, S. 931–947.

Kelle, Nadiya/Simonson, Julia/Romeu Gordo, Laura (2017): Is Part-Time Employment after Childbirth a Stepping-Stone into Full-Time Work? A Cohort Study for East and West Germany. In: Feminist Economics 23, 4, S. 201–224.
Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen, 5, S. 235–240.
Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 158. Berlin: edition sigma.
Kelliher, Clare/Anderson, Deirdre (2010): Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. In: Human Relations 63, 1, S. 83–106.
Kelly, Erin L./Ammons, Samantha K./Chermack, Kelly/Moen, Phyllis (2010): Gendered Challenge, Gendered Response. Confronting the Ideal Worker Norm in a White-Collar Organization. In: Gender & Society 24, 3, S. 281–303.
Kessler, Suzanne/McKenna, Wendy (1978): Gender: An Ethnomethodological Approach. Chicago [u.a]: University of Chicago Press.
Killewald, Alexandra (2013): A Reconsideration of the Fatherhood Premium. Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages. In: American Sociological Review 78, 1, S. 96–116.
Kirsch, Johannes/Klein, Martina/Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea (1999): „Darf´s etwas weniger sein?" Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich. Berlin: edition sigma.
Kitterod, Ragni Hege/Ronsen, Marit/Seierstad, Ane (2013): Mobilizing female labour market reserves: What promotes women's transitions between part-time and full-time work? In: Acta Sociologica 56, 2, S. 155–171.
Klammer, Ute (2007): Zeit und Geld im Lebensverlauf. Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive. In: Intervention 4, 1, S. 145–174.
Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. IAB-Bibliothek. Frankfurt am Main u. a.: Campus.
Klenner, Christina/Kohaut, Susanne (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. Mit einem Exkurs „Männer zwischen Beruf und privatem Leben" von Stephan Höyng. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma, S. 191–270.
Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2011): Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen. In: Klammer, Ute/Motz, Markus (Hrsg.): Neue

Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253–311.
Koch, Angelika (2007): Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 7, S. 21–26.
Koch, Angelika (2008): Elternzeit- Teilzeit- Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI Mitteilungen, 11+12, S. 612–618.
Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37, 1, S. 1–29.
Kohli, Martin (2007): The institutionalization of the life course. Looking back to look ahead. In: Research in Human Development 4, 3–4, S. 253–271.
Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief. Düsseldorf.
Konietzka, Dirk/Kreyenfeld, Michaela (2010): The Growing Educational Divide in Mothers' Employment. an Investigation Based on the German Micro-censuses 1976–2004. In: Work, Employment and Society 24, 2, S. 260–278.
König, Pascal/Jäckle, Sebastian/Wenzelburger, Georg (2014): Weiterführende statistische Methoden für Politikwissenschaftler: Eine anwendungsbezogene Einführung mit Stata. München: de Gruyter.
Körner, Thomas/Puch, Katharina/Frank, Thomas/Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Wirtschaft und Statistik, 11, S. 1065–1085.
Kossek, Ellen Ernst (2016): Managing work-life boundaries in the digital age. In: Organizational Dynamics 45, 3, S. 258–270.
Kossek, Ellen Ernst/Lewis, Suzan/Hammer, Leslie B. (2010): Work-life initiatives and organizational change. Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. In: Human Relations 63, 1, S. 3–19.
Krüger, Helga (1995a): Dominanzen im Geschlechterverhältnis. Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 195–219.
Krüger, Helga (1995b): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfung im Lebenslauf. In: Berger, Peter A./Sopp, Peter (Hrsg.): Sozialstruktur und Lebenslauf. Wiesbaden: VS Verlag, S. 133–154.
Krüger, Helga (2001a): Social Change in Two Generations. Employment Patterns and Their Costs for Family Life. In: Marshall, Victor W./Heinz, Walter R./Krüger, Helga/Verma, Anil (Hrsg.): Restructuring Work and the Life Course. Toronto u. a.: University of Toronto Press, S. 401–423.
Krüger, Helga (2001b): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie.

Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 512–537.
Krüger, Helga (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie 13, 4, S. 497–510.
Kühhirt, Michael (2012): Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? In: European Sociological Review 28, 5, S. 565–582.
Kurz, Karin/Hillmert, Steffen/Grunow, Daniela (2006): Increasing Instability in Employment Careers of West German Men? A Comparison of the Birth Cohorts 1940, 1955, 1964. In: Blossfeld, Hans-Peter/Mills, Melinda/Bernardi, Fabrizio (Hrsg.): Globalization, Uncertainty and Men's Careers. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, S. 75–113.
Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit. Aktuelle Fragen und Herausforderungen. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper Forschungsförderung, 030. Düsseldorf.
Lamont, Michèle (2000): The dignity of working men: Morality and the boundaries of race, class, and immigration. New York, NY: Russell Sage Foundation.
Landers, Renée M./Rebitzer, James B./Taylor, Lowell J. (1996): Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms. In: The American Economic Review 86, 3, S. 329–348.
Las Heras Maestro, Mireia/Chinchilla Albiol, Nuria/Grau-Grau, Marc (Hrsg.) (2020): The New Ideal Worker. Organizations Between Work-Life Balance, Gender and Leadership. Contributions to management science. Cham: Springer International Publishing.
Lavee, Yoav/Katz, Ruth (2002): Divison of Labor, Perceived Fairness, and Marital Quality: The Effect of Gender Ideology. In: Journal of Marriage and Family 64, 1, S. 27–39.
Lehndorff, Steffen (2010): Normalität jenseits von Normen. Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung. In: Gross, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma, S. 71–99.
Leisering, Lutz/Leibfried, Stephan (1999): Time and poverty in western welfare states. United Germany in perspective. Cambridge: Cambridge University Press.
Lengerer, Andrea/Schroedter, Julia/Boehle, Mara/Hubert, Tobias/Wolf, Christof (2010): Datenhandbuch GESIS-Mikrozensus-Trendfile. Harmonisierung der Mikrozensen 1962 bis 2006. GESIS-Technical Reports. Mannheim.
Lesthaeghe, Ronny/Moors, Guy (2002): Life course transitions and value orientations. Selection and adaptation. In: Axinn, William G./Lesthaeghe, Ron J. (Hrsg.): Meaning and choice. Value orientations and life course decisions. NIDI CBGS publications, Band 37. The Hague: NIDI, S. 1–44.

Leuze, Kathrin (2010): Smooth Path or Long and Winding Road? How Institutions Shape the Transition from Higher Education to Work. Opladen, u. a.: Budrich UniPress.
Leuze, Kathrin/Strauß, Susanne (2016): Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. In: Work, Employment and Society 30, 5, S. 802–820.
Levy, Rene (1977): Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive. Stuttgart: Enke Verlag.
Lewis, Jane (1992): Gender and the Development of the Welfare Regimes. In: Journal of European Social Policy 3, 2, S. 159–173.
Lewis, Jane (2009): Work-family balance, gender and policy. Cheltenham: Edward Elgar.
Liebeskind, Uta (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher" Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56, 4, S. 630–652.
Long, Scott J./Freese, Jeremy (2014): Regression models for categorical dependent variables using Stata. College Station, TX: Stata Press. 3. Aufl.
Lott, Yvonne (2015): Costs and Benefits of Flexibility and Autonomy in Working Time: The same for Women and Men? WSI-Diskussionpapier, 196. Düsseldorf.
Lott, Yvonne/Abendroth, Anja-Kristin (2020): The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. In: Community, Work & Family, S. 1–19.
Lott, Yvonne/Chung, Heejung (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. In: European Sociological Review 32, 6, S. 752–765.
Lott, Yvonne/Klenner, Christina (2018): Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. In: Community, Work & Family 21, 5, S. 564–580.
Lükemann, Laura (2021): When parents wish to reduce their work hours: Does sorting into occupations and work organizations explain gender differences in working-time adjustments? In: Journal of Family Research 33, 3, 637–673.
Lükemann, Laura/Abendroth, Anja-Kristin (2018): Women in the German Workplace: What Facilitates or Constrains Their Claims-Making for Career Advancement? In: Social Sciences 7, 11, 214.
Lundberg, Shelly/Pollak, Robert A. (1996): Bargaining and Distribution in Marriage. In: Journal of Economic Perspectives 10, 4, S. 139–158.
Magnusson, Charlotta (2009): Gender, Occupational Prestige, and Wages. A Test of Devaluation Theory. In: European Sociological Review 25, 1, S. 87–101.
Magnusson, Charlotta (2019): Flexible time – but is the time owned? Family friendly and family unfriendly work arrangements, occupational gender composition and wages: a test of the mother-friendly job hypothesis in Sweden. In: Community, Work & Family, S. 1–24.

Malin, Lydia/Wise, Ramsey (2018): Glass Ceilings, Glass Escalators and Revolving Doors. In: Ritschard, Gilbert/Studer, Matthias (Hrsg.): Sequence Analysis and Related Approaches. Life Course Research and Social Policies. Cham: Springer International Publishing, S. 49–68.

Mandel, Hadas/Semyonov, Moshe (2006): A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. In: American Journal of Sociology 111, 6, S. 1910–1949.

Manning, Alan/Petrongolo, Barbara (2008): The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. In: Economic Journal 118, 526, S. 28–51.

Manzoni, Anna/Härkönen, Juho/Mayer, Karl U. (2014): Moving On? A Growth-Curve Analysis of Occupational Attainment and Career Progression Patterns in West Germany. In: Social Forces 92, 4, S. 1285–1312.

Manzoni, Anna/Luijkx, Ruud/Muffels, Ruud (2011): Explaining differences in labour market transitions between panel and life-course data in West-Germany. In: Quality & Quantity 45, 2, S. 241–261.

Marini, Margaret Mooney/Brinton, Mary C. (1984): Sex Stereotyping in Occupational Socialization. In: Reskin, Barbara F. (Hrsg.): Sex Segregation in the Workplace. Trends, Explanations, Remedies. Washington D. C.: National Academy Press, S. 117–143.

Matteazzi, Eleonora/Pailhé, Ariane/Solaz, Anne (2014): Part-Time Wage Penalties for Women in Prime Age. A Matter of Selection or Segregation? Evidence from Four European Countries. In: Industrial and Labor Relations Review 67, 3, S. 955–985.

Matthes, Britta/Burkert, Carola/Biersack, Wolfgang (2008): Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB Discussion Paper, 35. Nürnberg.

Matthes, Britta/Vicari, Basha (2017): Berufswahl als Karriere-Sackgasse? Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen. In: Lessenich, Stephan (Hrsg.): Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016. Bamberg.

Maume, David J. (1999): Glass Ceilings and Glass Escalators. Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions. In: Work and Occupations 26, 4, S. 483–509.

Mayer, Karl U./Grunow, Daniela/Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, 3, S. 369–402.

Mayer, Karl U. (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Mayer, Karl U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 31. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 7–21.

Mayer, Karl U. (2009): New Directions in Life Course Research. In: Annual Review of Sociology 35, S. 413–433.
Mayer, Karl U./Blossfeld, Hans-Peter (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband. Göttingen: Verlag Otto & Schwartz, S. 297–315.
Mayer, Karl U./Carroll, Glenn (1987): Jobs and Classes: Structural Constraints on Career Mobility. In: European Sociological Review 3, 1, S. 14–38.
Mayer, Karl U./Müller, Walter (1989): Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In: Weymann, Ansgar (Hrsg.): Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensverläufen in der Moderne. Stuttgart: Enke, S. 41–60.
Mayerl, Jochen/Urban, Dieter (2019): Vorsicht (!) bei Regressionsanalysen mit Interaktionsvariablen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71, 1, S. 135–156.
McDonald, Paula/Bradley, Lisa/Brown, Kerry (2009): 'Full-time is a Given Here': Part-time Versus Full-time Job Quality. In: British Journal of Management 20, 2, S. 143–157.
McGinnity, Frances/McManus, Patricia (2007): Paying the price for reconciling work and family life: Comparing the wage penalty for women's part-time work in Britain, Germany and the United States. In: Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice 9, 2, S. 115–134.
McMunn, Anne/Bird, Lauren/Webb, Elizabeth/Sacker, Amanda (2020): Gender Divisions of Paid and Unpaid Work in Contemporary UK Couples. In: Work, Employment and Society 34, 2, S. 155–173.
Menze, Laura (2017): Horizontale und vertikale Adäquanz im Anschluss an die betriebliche Ausbildung in Deutschland. Zur Bedeutung von Merkmalen des Ausbildungsberufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 69, 1, S. 79–107.
Menze, Laura (2019): Wege von der dualen Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Wie Ausbildungsberufe Chancen strukturieren. Dissertation. Berlin: Freie Universität Berlin/Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften.
Mergener, Alexandra (2020a): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang. In: Ebner, Christian/Haupt, Andreas/Britta Matthes (Hrsg.): Berufe und soziale Ungleichheit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 60. Wiesbaden: Springer VS, S. 511–534.
Mergener, Alexandra (2020b): Homeoffice in Deutschland – Zugang, Nutzung und Regelung. Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bundesinstitut für Berufsbildung Preprint. Bonn.
Meuser, Michael/Scholz, Sylka (2012): Herausgeforderte Männlichkeit. Männlichkeitskonstruktionen im Wandel von Erwerbsarbeit und Familie. In: Baader,

Meike Sophia/Bilstein, Johannes/Tholen, Toni (Hrsg.): Erziehung, Bildung und Geschlecht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23–40.
Mincer, Jacob/Polachek, Solomon (1974): Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. In: Journal of Political Economy 82, 2, 76–108.
Mirchandani, Kiran (2000): "The Best of Both Worlds" and "Cutting My Own Throat": Contradictory Images of Home-Based Work. In: Qualitative Sociology 23, 2, S. 159–182.
Moen, Phyllis/Hernadez, Elaine (2009): Social convoys: Studying linked lives in time, context, and motion. In: Elder, Glen H./Giele, Janet Zollinger (Hrsg.): The Craft of Life Course Research. New York, NY: Guilford Press, S. 258–279.
Mood, Carina (2010): Logistic Regression. Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: European Sociological Review 26, 1, S. 67–82.
Müller, Walter/Shavit, Yossi (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process. A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. In: Shavit, Yossi/Müller, Walter (Hrsg.): From School to Work. Oxford: Clarenden Press, S. 1–48.
Nitsche, Natalie/Grunow, Daniela (2018): Do economic resources play a role in bargaining child care in couples? Parental investment in cases of matching and mismatching gender ideologies in Germany. In: European Societies 20, 5, S. 785–815.
Nkomo, Stella M./Rodriguez, Jenny K. (2018): Joan Acker's influence on Management and Organization Studies. Review, analysis and directions for the future. In: Gender, Work & Organization 70, S1, S. 1–19.
North, Douglass C. (2007): Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
Oberndorfer, Rotraut/Rost, Harald (2005): Neue Väter. Anspruch und Realität. In: Zeitschrift für Familienforschung 17, 1, S. 50–65.
Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig. Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64, 3, S. 507–534.
OECD (2018): OECD Labour Force Statistics 2017. OECD Publishing.
OECD (2022): Part-time employment rate. OECD Data. https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm [Zugriff: 20.06.2022].
Ondrich, Jan/Spieß, C. Katharina/Yang, Qing (1996): Barefoot and in a German kitchen: Federal parental leave and benefit policy and the return to work after childbirth in Germany. In: Journal of Population Economics 9, 3, S. 247–266.
O'Reilly, Jacqueline/Bothfeld, Silke (2002): What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany. In: Cambridge Journal of Economics 26, 4, S. 409–439.

O'Reilly, Jacqueline/Fagan, Colette (Hrsg.) (1998): Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim. London: Routledge.
Pedulla, David S. (2016): Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories. In: American Sociological Review 81, 2, S. 262–289.
Peters, Eileen/Drobe, Jil/Abendroth, Anja (2020): Gleichheit durch Gleichstellungsmaßnahmen? Betriebliche Mentoringprogramme, Frauenquoten und geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Großbetrieben. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72, 2, S. 225–263.
Petersen, Trond/Saporta, Ishak (2004): The Opportunity Structure for Discrimination. In: American Journal of Sociology 109, 4, S. 852–901.
Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Menke, Katrin (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
Pfau-Effinger, Birgit (1998): Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands? In: O'Reilly, Jacqueline/Fagan, Colette (Hrsg.): Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim. London: Routledge, S. 177–198.
Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske + Budrich.
Pierce, Jennifer L. (1995): Gender trials. Emotional lives in contemporary law firms. Berkeley: University of California Press.
Pollmann-Schult, Matthias (2008): Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern. Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer. In: Zeitschrift für Soziologie 37, 6, S. 498–515.
Pollmann-Schult, Matthias (2009): Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext. Eine Analyse der Diskrepanz zwischen präferierter und tatsächlicher Arbeitszeit. In: Soziale Welt 60, 2, S. 163–178.
Pollmann-Schult, Matthias/Reynolds, Jeremy (2017): The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours among German Fathers. In: European Sociological Review 33, 6, S. 823–838.
Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Neuen Vätern auf der Spur. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Pringle, Judith K./Harris, Candice/Ravenswood, Katherine/Giddings, Lynne/Ryan, Irene/Jaeger, Sabina (2017): Women's Career Progression in Law Firms. Views from the Top, Views From Below. In: Gender, Work & Organization 24, 4, S. 435–449.

Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Promberger, Markus/Jahn, Kerstin/Schels, Brigitte/Allmendinger, Jutta/Stuth, Stefan (2018): Existiert ein verfestigtes „Prekariat“? Prekäre Beschäftigung, ihre Gestalt und Bedeutung im Lebenslauf und die Konsequenzen für die Strukturierung sozialer Ungleichheit. Hans-Böckler-Stiftung Working Paper Forschungsförderung, 085. Düsseldorf.

Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin: edition sigma.

Rabe-Hesketh, Sophia/Skrondal, Anders (2012): Multilevel and longitudinal modeling using Stata: Categorical responses, counts, and survival. College Station, TX: Stata Press. 3. Aufl.

Reid, Erin (2015): Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. In: Organization Science 26, 4, S. 997–1017.

Reimer, Maike/Künster, Ralf (2003): Linking job episodes from retrospective surveys and social security data: Specific challenges, feasibility and quality of outcome. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Arbeitspapier des Projekts Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Berlin.

Rengers, Martina (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2014. In: Wirtschaft und Statistik, 6, S. 22–42.

Rengers, Martina/Bringmann, Julia/Holst, Elke (2015): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche. Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP. In: WISTA-Wirtschaft und Statistik, 4, S. 11–43.

Reskin, Barbara F./Bielby, Denise D. (2005): A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. In: The Journal of Economic Perspectives 19, 1, S. 71–86.

Ridgeway, Cecilia L./Correll, Shelley J. (2004): Motherhood as a Status Characteristic. In: Journal of Social Issues 60, 4, S. 683–700.

Roeters, Anne/Craig, Lyn (2014): Part-time work, women’s work-life conflict, and job satisfaction: A cross-national comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom. In: International Journal of Comparative Sociology 55, 3, S. 185–203.

Rohrbach-Schmidt, Daniela/Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 1, S. 105–135.

Rompczyk, Kai/Kleinert, Corinna (2017): Episodengesplittete Biographie-Daten in der NEPS Startkohorte 6: Struktur und Erstellungsprozess. NEPS Survey Paper, 22. Bamberg.
Rosenfeld, Rachel A./van Buren, Mark E./Kalleberg, Arne L. (1998): Gender Differences in Supervisory Authority: Variation among Advanced Industrialized Democracies. In: Social Science Research 27, 1, S. 23–49.
Rudman, Laurie A./Mescher, Kris (2013): Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? In: Journal of Social Issues 69, 2, S. 322–340.
Ruland, Michael/Katrin Drasch/Künster, Ralf/Matthes, Britta/Steinwede, Angelika (2016): Data-revision module. A beneficial tool to support autobiographical memory in life-course studies. In: Blossfeld, Hans-Peter/Maurice, Jutta von/Bayer, Michael/Skopek, Jan (Hrsg.): Methodological Issues of Longitudinal Surveys. The example of the National Educational Panel Study. Wiesbaden: Springer VS, S. 367–384.
Rüling, Anneli (2001): Arbeitszeit und Reproduktionsarbeit. Zusammenhänge und Wechselwirkungen am Beispiel der Teilzeitarbeit. WZB Discussion Paper, P01–505. Berlin.
Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt am Main: Campus.
Sacchi, Stefan/Kriesi, Irene/Buchmann, Marlis (2016): Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. In: Research in Social Stratification and Mobility 44, S. 10–21.
Sackmann, Reinhold/Wingens, Matthias (2001): Theoretische Konzepte des Lebensverlaufs: Übergang, Sequenz und Verlauf. In: Sackmann, Reinhold/Wingens, Matthias (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang – Sequenz – Verlauf. Statuspassagen und Lebenslauf, Band 1. Weinheim: Juventa, S. 17–48.
Samtleben, Claire/Bringmann, Julia/Bünning, Mareike/Hipp, Lena (2019): What Helps and What Hinders? Exploring the Role of Workplace Characteristics for Parental Leave Use and Its Career Consequences. In: Social Sciences 8, 10, 270.
Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. In: DIW Wochenbericht 86, 35, S. 607–613.
Saraceno, Chiara (2015): A Critical Look to the Social Investment Approach from a Gender Perspective. In: Social Politics 22, 2, S. 257–269.
Schäfer, Andrea/Vogel, Claudia (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In: DIW Wochenbericht 72, 7, S. 131–138.
Scheele, Alexandra (2019): Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 753–762.

Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy (2009): Von der Vorgabe zur Aufgabe. Die Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Männlichkeit, Vaterschaft und Arbeitsteilung. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 250–269.
Schmidt, Simone (2000): Erwerbstätigkeit im Mikrozensus. Konzepte, Definition, Umsetzung. ZUMA-Arbeitsbericht. Mannheim.
Schmitt, Laila/Auspurg, Katrin (2022): A Stall Only on the Surface? Working Hours and the Persistence of the Gender Wage Gap in Western Germany 1985–2014. In: European Sociological Review, online first.
Schober, Pia S. (2013): The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. In: European Sociological Review 29, 1, S. 74–85.
Scholz, Sylka (2009): Männer und Männlichkeiten im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In: Aulenbacher, Birgitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, S. 82–99.
Scholz, Sylka (2011): Der soziale Wandel von Erwerbsarbeit Empirische Befunde und offene Fragen. In: Bereswill, Mechthild/Meuser, Michael/Scholz, Sylka (Hrsg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: der Fall Männlichkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot. 3. Aufl., S. 51–67.
Schröder, Jette/Brüderl, Josef (2008): Der Effekt der Erwerbstätigkeit von Frauen auf die Fertilität: Kausalität oder Selbstselektion? In: Zeitschrift für Soziologie 37, 2, S. 117–136.
Schubert, Frank/Engelage, Sonja (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. In: Zeitschrift für Soziologie 39, 5, S. 382–401.
Schunck, Reinhard/Nisic, Natascha (2020): Vorsicht bei Vorschlägen zur Interpretation von Regressionen mit Interaktionsvariablen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72, 1, S. 109–119.
Scott, W. Richard (2014): Institutions and organizations ideas, interests and identities. Los Angeles, CA [u. a.]: Sage. 4. Aufl.
Seibert, Holger (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. In: IAB Kurzbericht 2007, 1, S. 1–6.
Seierstad, Cathrine (2011): Exploring the Norwegian paradox of vertical sex segregation. Strategies and experiences in politics, academia and company boards. Dissertation. London: Queen Mary University of London.
Seifert, Hartmut/Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI Mitteilungen 69, 4, S. 300–308.
Sengenberger, Werner (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.):

Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main: Campus, S. 15–42.
Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus.
Sheridan, Alison (2004): Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men's Absence from Part-Time Work. In: Gender, Work & Organization 11, 2, S. 207–225.
Simonson, Julia/Gordo, Laura Romeu/Kelle, Nadiya (2014): Separate paths, same direction? De-standardization of male employment biographies in East and West Germany. In: Current Sociology 63, 3, S. 387–410.
Simonson, Julia/Gordo, Laura Romeu/Titova, Nadiya (2011): Changing employment patterns of women in Germany: How do baby boomers differ from older cohorts? A comparison using sequence analysis. In: Advances in Life Course Research 16, 2, S. 65–82.
Skinner, Natalie/Cathcart, Abby/Pocock, Barbara (2016): To ask or not to ask? Investigating workers' flexibility requests and the phenomenon of discontented non-requesters. In: Labour and Industry 26, 2, S. 103–119.
Snyder, Karrie Ann/Green, Adam Isaiah (2008): Revisiting the Glass Escalator. The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation. In: Social Problems 55, 2, S. 271–299.
Solga, Heike (2005): Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen. Weinheim: Juventa, S. 19–38.
Solga, Heike/Brzinsky-Fay, Christian/Graf, Lukas/Gresch, Cornelia/Protsch, Paula (2013): Vergleiche innerhalb von Gruppen und institutionelle Gelingensbedingungen. Vielversprechende Perspektiven für die Ungleichheitsforschung. WZB Discussion Paper, SP I 2013–501. Berlin.
Solga, Heike/Konietzka, Dirk (1999): Occupational Matching and Social Stratification. Theoretical Insights and Empirical Observations Taken from a German-German Comparison. In: European Sociological Review 15, S. 25–47.
Solga, Heike/Konietzka, Dirk (2000): Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes. Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechnismus? In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26, 1, S. 111–147.
Sørensen, Aage B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie 12, 3, S. 203–224.
Spence, Janet T./Buckner, Camille E. (2000): Instrumental and Expressive Traits, Trait Stereotypes, and Sexist Attitudes: What Do They Signify? In: Psychology of Women Quarterly 24, 1, S. 44–53.
StataCorp (2015): Stata Survival Analysis Reference Manual. Release 14. Statistical Software. College Station, TX: StataCorp LP.

Statistisches Bundesamt (1992): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart: Metzler-Poeschel-Verlag.
Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013. Wiesbaden.
Statistisches Bundesamt (2017): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/13 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Wiesbaden.
Statistisches Bundesamt (2018): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa. Wiesbaden.
Stawarz, Nico (2015): Soziale Mobilität in Deutschland revisited. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, 2, S. 269–291.
Steiber, Nadia/Haas, Barbara (2010): Erwerbsmuster von Frauen und Männern über den Familienzyklus. Ein europäischer Vergleich. In: Bundesministerium für Wirtschaft, Jugend und Familie in Österreich (Hrsg.): 5. Familienbericht 1999 – 2009. Die Familie an der Wende zum 21. Jahrhundert. Wien, S. 689–714.
Steiber, Nadia/Haas, Barbara (2012): Advances in explaining women‘s employment patterns. In: Socio-Economic Review 10, 2, S. 343–367.
Steward, Barbara (2000): Changing Times. The meaning, measurement and use of time in teleworking. In: Time & Society 9, 1, S. 57–74.
Stickney, Lisa T./Konrad, Alison M. (2007): Gender-Role Attitudes and Earnings. A Multinational Study of Married Women and Men. In: Sex Roles 57, 11–12, S. 801–811.
Stone, Pamela (2007): Opting out? Why women really quit careers and head home. Berkeley / Los Angeles / London: University of California Press.
Stone, Pamela/Hernandez, Lisa Ackerly (2013): The All-or-Nothing Workplace: Flexibility Stigma and “Opting Out” Among Professional-Managerial Women. In: Journal of Social Issues 69, 2, S. 235–256.
Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Schröder, Tim/Köhler, Christoph (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59, 2, S. 294–317.
Strümpel, Burkhard/Prenzel, Wolfgang/Scholz, Joachim/Hoff, Andreas (1988): Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern. Berlin: edition sigma.
Stuth, Stefan (2017): Closing in on Closure. Occupational Closure and Temporary Employment in Germany. Baden-Baden: Nomos.
Stuth, Stefan/Hennig, Marina/Allmendinger, Jutta (2009): Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. WZB Discussion Paper, P 2009–001. Berlin.
Stuth, Stefan/Schels, Brigitte/Promberger, Markus/Jahn, Kerstin/Allmendinger, Jutta (2018): Prekarität in Deutschland?! WZB Discussion Paper, P 2018–004. Berlin.

Tam, May (1997): Part-time employment. A bridge or a trap? Aldershot, Hants: Avebury.
Thompson, Amanda/Wheatley, Daniel (2019): The take-up and quality of part-time work among men. In: Nachmias, Stefanos/Caven, Valerie (Hrsg.): Inequality and Organizational Practice. Volume II: Employment Relations. Cham: Springer International Publishing, S. 129–157.
Tilly, Chris (1996): Half a Job. Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market. Philadelphia: Temple University Press.
Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 1, S. 50–78.
Trappe, Heike/Pollmann-Schult, Matthias/Schmitt, Christian (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. In: European Sociological Review 31, 2, S. 230–242.
Treas, Judith/van der Lippe, Tanja/Tai, Tsui-o Chloe (2011): The Happy Homemaker? Married Women‘s Well-Being in Cross-National Perspective. In: Social Forces 90, 1, S. 111–132.
van Echtelt, Patricia E./Glebbeek, Arie C./Lindenberg, Siegwart M. (2006): The new lumpiness of work: Explaining the mismatch between actual and preferred working hours. In: Work, Employment and Society 20, 3, S. 493–512.
van Putten, Anne E./Dykstra, Pearl A./Schippers, Joop J. (2008): Just Like Mom? The Intergenerational Reproduction of Women‘s Paid Work. In: European Sociological Review 24, 4, S. 435–449.
Vandello, Joseph A./Hettinger, Vanessa E./Bosson, Jennifer K./Siddiqi, Jasmine (2013): When Equal Isn‘t Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility. In: Journal of Social Issues 69, 2, S. 303–321.
Vicari, Basha (2014): Degree of standardised certification of occupations. An indicator for measuring institutional characteristics of occupations (KldB 2010, KldB 1988). In: FDZ-Methodenreport, 4.
Vicari, Basha (2017): Zur Bedeutung des Berufs für Arbeitsplatzwechsel. Dissertation. Erlangen-Nünrberg: Friedrich-Alexander-Universität/Der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.
Vicari, Basha (2018): Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich. IAB Discussion Paper, 25. Nürnberg.
Vicari, Basha/Unger, Stefanie (2020): No Way Out or No Way In? The Effect of Standardization, Licensing, and Skills Specificity of the Initial and Target Occupations on Status Mobility. In: Ebner, Christian/Haupt, Andreas/Britta Matthes (Hrsg.): Berufe und soziale Ungleichheit. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 60. Wiesbaden: Springer VS, S. 135–156.

Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Journal for Labour Market Research 42, 2, S. 170–181.
Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (2009): Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Baden-Baden: Nomos Verlag.
Voß, Günter G./Weihrich, Margit (Hrsg.) (2001): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München: Hampp.
Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma.
Wagner, Gert G./Frick, Joachim R./Schupp, Jürgen (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch – für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 127, 1, S. 139–169.
Wagner, Petra Sabine (2000): Pioniere wider Willen? Ältere Männer in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Münster, u. a.: Waxmann.
Waldfogel, Jane (1997): The Effect of Children on Women‘s Wages. In: American Sociological Review 62, 2, S. 209–217.
Wanger, Susanne (2006a): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991–2004. IAB Forschungsbericht, 2. Nürnberg.
Wanger, Susanne (2006b): Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB Kurzbericht, 7. Nürnberg.
Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB Kurzbericht, 9. Nürnberg.
Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB Kurzbericht, 4. Nürnberg.
Wanger, Susanne (2020): Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht für die Jahre 1991–2019. IAB-Forschungsbericht, 16. Nürnberg.
Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2014): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012. IAB Aktuelle Daten und Indikatoren. Nürnberg.
Wayne, Julie Holliday/Cordeiro, Bryanne L. (2003): Who Is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees Who Use Family Leave. In: Sex Roles 49, 5–6, S. 233–246.
Weber, Max (1972 [1922]): Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr Siebeck. 5., rev. Aufl.; Studienausgabe.
Weber, Max (2013 [1921]): Wirtschaft und Gesellschaft. Soziologie. Unvollendet 1919–1920. Max Weber-Gesamtausgabe. Abteilung 1: Schriften und Reden, Band 23. Tübingen: Mohr Siebeck.

Weeden, Kim A. (2002): Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. In: American Journal of Sociology 108, 1, S. 55–101.
Weeden, Kim A./Cha, Youngjoo/Bucca, Mauricio (2016): Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium. In: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences 2, 4, S. 71–102.
Weeden, Kim A./Grusky, David B. (2005): The Case for a New Class Map. In: American Journal of Sociology 111, 1, S. 141–212.
West, Candace/Zimmerman, Don (1987): Doing Gender. In: Gender & Society 1, 2, S. 125–151.
Williams, Christine L. (1992): The Glass Escalator. Hidden Advantages for Men in the „Female" Professions. In: Social Problems 39, 3, S. 253–267.
Williams, Christine L. (1995): Still a man's world. Men who do women's work. Berkeley: University of California Press.
Williams, Christine L. (2013): The Glass Escalator, Revisited. Gender Inequality in Neoliberal Times. In: Gender & Society 27, 5, S. 609–629.
Williams, Christine L. (2018): The Gendered Discourse of Work-Family Balance in the Oil and Gas Industry. In: Social Currents 5, 2, S. 120–139.
Williams, Christine L./Muller, Chandra/Kilanski, Kristine (2012): Gendered Organizations in the New Economy. In: Gender & Society 26, 4, S. 549–573.
Williams, Joan C. (2000): Unbending gender. Why family and work conflict and what to do about it. Oxford / New York: Oxford University Press.
Williams, Joan C. (2010): Reshaping the Work-Family Debate. Why Men and Class Matter. Cambridge, MA / London: Harvard University Press.
Williams, Joan C./Blair-Loy, Mary/Berdahl, Jennifer L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. In: Journal of Social Issues 69, 2, S. 209–234.
Williams, John E./Best, Deborah L. (1990): Measuring Sex Stereotypes: A Multination Study. Cross-cultural research and methodology series. Newbury Park: Sage Publications. 6. überarb. Aufl.
Williams, Richard (2012): Using the Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted Predictions and Marginal Effects. In: Stata Journal 12, 2, S. 308–331.
Wilz, Sylvia Marlene (2001): „Gendered Organizations": Neuere Beiträge zum Verhältnis von Organisationen und Geschlecht. In: Berliner Journal für Soziologie, 1, S. 97–107.
Wilz, Sylvia Marlene (2006): Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Frankfurt am Main / New York: Campus, S. 3215–3224.

Wippermann, Carsten (2014): Jungen und Männer im Spagat. Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu Einstellungen und Verhalten. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. 2. Aufl.
Wolf, Elke (2014): The German part-time wage gap: bad news for men? SOEP-papers on Multidisciplinary Panel Data Research, 663. Berlin.
Zerle-Elsäßer, Claudia/Li, Xuan (2017): Väter im Familienalltag – Determinanten einer aktiven Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung 29, 1, S. 11–31.
Zinn, Sabine/Kreyenfeld, Michaela/Bayer, Michael (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. DIW aktuell. Berlin.
Zoch, Gundula/Bächmann, Ann-Christin/Vicari, Basha (2021): Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany. In: European Societies 23, sup1, S. 576–588.
Zoch, Gundula/Hondralis, Irina (2017): The Expansion of Low-Cost, State-Subsidized Childcare Availability and Mothers' Return-to-Work Behaviour in East and West Germany. In: European Sociological Review 33, 5, S. 693–707.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Zusammensetzung innerhalb der Teilzeitbeschäftigung bezüglich Altersstruktur und Teilzeitform, Männer, 2012 5
Abb. 2-1: Entwicklung der Teilzeitquote bei Männern und bei Frauen, 1991–2018 18
Abb. 2-2: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von Männern und Frauen nach Erwerbsform 28
Abb. 6-1: Zusammenhang zwischen Geschlechterkomposition und Arbeitszeitarrangements in Berufen 118
Abb. 6-2: Übersicht zum Vorgehen bei der Datenaufbereitung der NEPS-Lebensverlaufsdaten 122
Abb. 7-1: Die Entwicklung der differenzierten Teilzeitquoten von Männern in der Haupterwerbsphase, 1993–2012 146
Abb. 7-2: Die Entwicklung der berufsspezifischen Anteile für sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung von Männern in der Haupterwerbsphase, aggregierte Berufsmerkmale, 1993–2012 149
Abb. 7-3: Die Entwicklung der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements für Erwerbstätige in der Haupterwerbsphase, aggregierte Berufsmerkmale, 1993–2012 151
Abb. 7-4: Der Zusammenhang von männlicher Teilzeitquote mit der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in Berufen, aggregierte Berufsmerkmale, 1993–2012 154
Abb. 8-1: Deskriptive kumulierte Hazardraten für den Übergang von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, differenziert nach der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in den ausgeübten Berufen, Männer, 1992–2015 175
Abb. 8-2: Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements bei Männern auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, Hazard Ratios und 90 CIs 180
Abb. 8-3: Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf den Übergang von Männern aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, differenziert nach Bildungsgruppen, Hazard Ratios und 90 CIs 190
Abb. 9-1: Deskriptive kumulierte Hazardraten für den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten, differenziert nach der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in den ausgeübten Berufen, Männer, 1992–2015 203

Abb. 9-2: Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements bei teilzeittätigen Männern auf den Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung, Hazard Ratios und 90 CIs 209
Abb. 9-3: Einfluss der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf den Wechsel von teilzeittätigen Männern in eine Vollzeittätigkeit differenziert nach Bildungsgruppen, Hazard Ratios und 90 CIs 221
Abb. 10-1: Deskriptive kumulierte Hazardraten für Aufstiege in Leitungspositionen nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten, Männer, 1992–2015 232
Abb. 10-2: Deskriptive kumulierte Hazardraten für Aufstiege in Leitungspositionen, differenziert nach der Geschlechterkomposition und den Arbeitszeitarrangements in den ausgeübten Berufen, Männer, 1992–2015 234
Abb. 10-3: Vorhergesagte kumulierte Hazardrate für Aufstiege in Leitungspositionen nach Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten der Männer 238
Abb. 10-4: Einfluss der Geschlechterkomposition und der beruflichen Arbeitszeitarrangements auf Aufstiege in Leitungspositionen, vorhergesagter Hazard mit 95 %-Konfidenzintervallen 241

Tabellenverzeichnis

Tab. 2-1: Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit von Beschäftigten nach Beschäftigungsstatus, 2012 26
Tab. 6-1: Deskriptive Statistik zu den Berufsmerkmalen im Berufssample 114
Tab. 6-2: Korrelation der Geschlechterkomposition und der Arbeitszeitarrangements von Berufen im Berufssample, metrische und kategoriale Operationalisierungen 117
Tab. 6-3: Überblick zur Imputation fehlender Werte bei Angaben zur Arbeitszeit 128
Tab. 6-4: Fallzahlen in den Analysestichproben 135
Tab. 6-5: Überblick zu zentralen Designentscheidungen für die einzelnen Analysen 142
Tab. 7-1: Teilzeitquoten von Männern, Geschlechterkomposition und Arbeitszeitarrangements für ausgewählte Berufe 156
Tab. 7-2: Die Häufigkeit von Übergangswegen in die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, teilzeittätige Männer, 1992–2015 158
Tab. 7-3: Beschäftigungs- und soziodemografische Merkmale teilzeittätiger Männer, differenziert nach Übergangsart in die Teilzeitbeschäftigung, 1992–2015 160
Tab. 7-4: Die Häufigkeit von Übergangswegen im Anschluss an sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten, teilzeittätige Männer, 1992–2015 163
Tab. 8-1: Verteilung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen im Analysesample auf Basis von Personenmonaten 168
Tab. 8-2: Merkmale von Männern mit Vollzeit-Teilzeit-Jobwechseln im Vergleich zu Vollzeit-Vollzeit-Jobwechseln auf Basis von Episoden 172
Tab. 8-3: Cox-Modelle zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und beruflicher Arbeitszeitarrangements bei Männern auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards) 178
Tab. 8-4: Cox-Modelle zum Einfluss des Qualifikationsniveaus bei Männern auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards) 188
Tab. 8-5: Zusammenfassung der Hypothesen und Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Übergang aus Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung bei Männern 195

Tab. 9-1: Verteilung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen im Analysesample auf Basis von Personenmonaten 200
Tab. 9-2: Häufigkeit von Übergangswegen im Anschluss an Teilzeitphasen bei Männern im Analysesample 202
Tab. 9-3: Cox-Modelle zum Einfluss der beruflichen Geschlechterkomposition und beruflicher Arbeitszeitarrangements bei Männern auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards) 206
Tab. 9-4: Cox-Modelle zum Einfluss des Qualifikationsniveaus bei Männern auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, Koeffizienten (logarithmierte Hazards) 218
Tab. 9-5: Zusammenfassung der Hypothesen und Ergebnisse zum Einfluss der Berufsmerkmale auf den Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten bei Männern 226
Tab. 10-1: Verteilung der unabhängigen Variablen und Kontrollvariablen im Analysesample auf Basis von Personenmonaten 230
Tab. 10-2: Exponentialmodelle zum Einfluss der Teilzeitbeschäftigung und der Berufsmerkmale auf Aufstiege in Leitungspositionen, Average Marginal Effects 236
Tab. 10-3: Alternative Spezifizierung des Effekts der beruflichen Geschlechterkomposition und des Vollzeitanteils im Beruf auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit in eine Leitungsposition, Average Marginal Effects 244
Tab. 10-4: Zusammenfassung der Hypothesen und Ergebnisse 248

Abkürzungsverzeichnis

ALWA	Arbeiten und Lernen im Wandel
AME	Average Marginal Effect
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BRD	Bundesrepublik Deutschland
CASMIN	Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations
CI	Konfidenzintervall
DDR	Deutsche Demokratische Republik
EU	Europäische Union
HH	Haushalt
KldB	Klassifikation der Berufe
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ISCO	International Classification of Occupations
LifBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
NEPS	National Educational Panel Study
OccPan	Occupational Panel
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
SC	Starting Cohort
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SUF	Scientific Use File
TZ	Teilzeit
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
USA	United States of America

Agnieszka Althaber

Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern

Zur beruflichen Strukturierung von Übergängen und Konsequenzen

In den jüngeren Generationen wünschen sich Männer zunehmend ein neues männliches Rollenmodell und mehr Zeit für nicht-erwerbsbezogene Lebensbereiche. Auch wenn die Teilzeitarbeit von Männern im Laufe der letzten 30 Jahre angestiegen ist, so besteht nach wie vor eine erhebliche Lücke in der Nutzung von Teilzeitarbeit zwischen Männern und Frauen. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieses Buch gezielt mit der Frage, welche strukturellen Barrieren für die Teilzeitbeschäftigung von Männern auf der Ebene von Berufen bestehen. Ausgehend von der Lebensverlaufsperspektive werden die Übergänge von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung, der Wechsel aus Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten sowie die Nachteile durch Teilzeitarbeit beim Aufstieg in eine Leitungsposition untersucht. Als strukturelle Einflussfaktoren werden die berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements in den Blick genommen.

Die Autorin: Agnieszka Althaber, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena und Gastwissenschaftlerin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

ISBN 978-3-96665-046-5

9 783966 650465

www.budrich-academic-press.de