

Die Qual der Wahl?

Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld

Immer mehr Beschäftigte sehen sich mit Vereinbarkeitskonflikten zwischen Privatem und Beruflichem konfrontiert. Entsprechend hat der Wunsch nach mehr Mitbestimmung in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit gesellschaftlich stark an Bedeutung gewonnen. Vor diesem Hintergrund haben einige Gewerkschaften eine tarifliche Wahloption durchgesetzt, die es Beschäftigten erlaubt, sich jährlich zwischen mehr Zeit oder mehr Geld zu entscheiden. Dieser Beitrag untersucht, inwieweit die Wahl von mehr Zeit anstelle von mehr Geld sozial strukturiert ist; er berücksichtigt dabei Unterschiede bei der Wahl von Zeit sowie die dahinterliegenden Motive zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt.

ALEXANDRA MELLIES, ANJA-KRISTIN ABENDROTH, ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, KEVIN RUF

1 Einleitung

Gesellschaftlich ist der Wunsch nach einer flexibleren Anpassung des Arbeitslebens an die familiäre Situation mit der Zunahme von Zweiverdiener-Haushalten in Deutschland stark gestiegen und spiegelt sich auch in arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen, wie beispielsweise der Einführung der Brückenteilzeit, wider (Klammer 2021). Auch von Gewerkschaften wünschen sich viele Beschäftigte vor allem mehr individuelle Entscheidungsfreiheit bezüglich ihrer Arbeitszeiten, das zeigen sowohl eine 2017 durchgeführte Beschäftigtenbefragung der IG Metall als auch eine 2019 im Auftrag von ver.di durchgeführte Arbeitszeitstudie (IG Metall 2017; ver.di 2019).

Vor diesem Hintergrund haben mehrere Gewerkschaften den Wunsch der Beschäftigten aufgegriffen und in den vergangenen Tarifverhandlungen Regelungen durchgesetzt, die den Arbeitnehmer*innen mehr individuelle Mitbestimmung in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen und im Folgenden unter dem Begriff *Wahloption* zusammengefasst werden. Die von Gewerkschaften, u. a. IGM, IGBCE, EVG und ver.di, ausgehandelte tarifliche Wahloption stellt eine neue Form der Arbeitszeitsouveränität dar, die es Beschäftigten erlaubt, sich jährlich zwischen mehr Zeit oder mehr Geld zu entscheiden. Je nach Tarifvertrag ist die Wahloption unter den Bezeich-

nungen Wahlmodell, individuelles Zukunftskonto, Entlassungszeit, Umwandlungsoption oder T-Zug-Wahloption bekannt und teilweise bestimmten Beschäftigtengruppen vorbehalten (Kümmerling 2021; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019). Während die Option *Zeit* je nach Tarifvertrag zusätzliche Urlaubstage oder eine verkürzte Wochenarbeitszeit beinhaltet, umschreibt die Option *Geld* eine Sonderzahlung oder monatliche Entgelterhöhung. Die Wahloption bietet damit neue Chancen, Arbeitszeit selbstbestimmter an unterschiedliche Lebensphasen anzupassen. Gerade die Tatsache, dass die Beschäftigten jedes Jahr neu wählen können, kann es ermöglichen, auch kurzfristig auf sich verändernde Anforderungen im privaten Umfeld zu reagieren. Dadurch bietet die individuelle Wahloption mehr Flexibilität als beispielsweise eine kollektive Arbeitszeitverkürzung und hat damit das Potenzial, vielfältigen Lebensverläufen und unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten besser gerecht zu werden.

Unklar ist bislang aber, wer tatsächlich mehr Zeit statt mehr Geld wählt. Bisherige empirische Arbeitszeit-Untersuchungen weisen hier vor allem auf potenzielle geschlechtsspezifische Unterschiede, gerade bei Elternschaft, hin: So unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Deutschland deutlich (Wanger 2015; IAO 2019), was häufig auch darin begründet liegt, dass Frauen zumeist die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung oder auch die Pflege von Angehörigen übernehmen und somit aus Gründen der Vereinbarkeit auf eine

Teilzeiterwerbstätigkeit zurückgreifen (müssen). Männer sind in Deutschland hingegen – unabhängig von ihrem Familienstand – zumeist durchgängig in Vollzeit beschäftigt (Gangl/Ziefle 2015; Pollmann-Schult 2008; Pollmann-Schult/Reynolds 2017). Vor diesem Hintergrund scheinen trotz einer formalen Wahlfreiheit der Beschäftigten bestehende geschlechtsspezifische Rollenmodelle und Lebensverläufe die Entscheidung für eine Arbeitszeitreduktion wesentlich mitzuprägen. Darauf aufbauend gehen wir in diesem Beitrag der folgenden Forschungsfrage nach:

Inwiefern finden sich geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede in der Wahl von Zeit sowie in den dahinterliegenden Motiven (z. B. mehr Zeit für Familie, Freizeit, Weiterbildung) im Rahmen der jährlichen tariflichen Wahloption zwischen mehr Zeit und mehr Geld?

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wird ein verknüpfter Betriebs- und Beschäftigendatensatz genutzt. Dieser umfasst ausschließlich Beschäftigte, die für das Jahr 2022 zwischen Zeit und Geld gewählt haben. Basierend auf deskriptiven, bivariaten Häufigkeitsauszählungen beleuchten wir potenzielle Unterschiede in der Wahl von Zeit anstelle von Geld sowie die dahinterliegenden Motive zwischen Männern und Frauen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Multivariate Regressionsmodelle mit geclusterten Standardfehlern auf Betriebsebene werden zur Prüfung der Robustheit der Ergebnisse genutzt.

2 Stand der Forschung und theoretische Überlegungen

2.1 Arbeitszeitarrangements von Männern und Frauen

Da die Reduzierung von Arbeitszeit häufig stark mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verknüpft wird, dominiert auch in der Forschung bislang der Blick auf die familiäre Situation der Beschäftigten. Dabei konnten zahlreiche Studien zeigen, dass ein Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung häufig von Frauen nach der Geburt eines Kindes vollzogen wird (Franz et al. 2012; Vogel 2009; Wanger 2015). In Deutschland sind die Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten für Kinder nach wie vor eingeschränkt (Trappe et al. 2015; Hobler et al. 2020), und in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten existiert (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz) ein rechtlicher Anspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund stellt die Teilzeiterwerbstätigkeit für viele Mütter eine wichtige und gangbare Möglichkeit dar, um Beruf und Familie zu vereinbaren (Abendroth et al. 2012; Young/Schieman 2014; Lietzmann/Wenzig 2017; Bächmann et al. 2022). Häufig verbleiben Frauen mit dem Übergang in Mutterschaft längerfristig in einer Teilzeitbeschäftigung. Väter hingegen wünschen sich zwar in Ver-

bindung mit Elternschaft gerade in jüngerer Zeit häufig eine Arbeitszeitreduktion, realisieren diesen Wunsch aber deutlich seltener (Young/Schieman 2014; Pollmann-Schult/Reynolds 2017) und erhöhen im Zuge der Familiengründung ihre Arbeitsstunden zum Teil sogar (Clarkberg/Moen 2001; Hobson/Fahlén 2009).

Die Befunde zum Einfluss der Familien- und Haushaltssituation auf den Arbeitszeitumfang werden in der Forschung gerade in Westdeutschland häufig auf die lange Tradition des Modells des männlichen Ernährers (*male breadwinner model*) zurückgeführt (Trappe et al. 2015), das die persistente geschlechtliche Arbeitsteilung in Paarhaushalten begünstigt und somit dazu führt, dass Teilzeitarbeit vor allem unter Müttern verbreitet und anerkannt ist. Demgegenüber gehört die finanzielle Absicherung der Familie weiterhin zu den Kernaufgaben der Väter, die entsprechend vor Arbeitszeitreduktionen zurückschrecken. Weiter verschärft wird diese Zurückhaltung hinsichtlich kürzerer Arbeitszeiten durch die nach wie vor häufig vorherrschende Vorstellung einer idealen Arbeitskraft (*ideal worker norm*), die sich an traditionell männlichen Erwerbsbiografien orientiert und von dem Bestreben geprägt ist, dass die Arbeitskraft für den Arbeitgeber umfassend und dauerhaft verfügbar sein soll (Williams et al. 2013). So rechnen Beschäftigte bei einem Verstoß gegen diese Norm mit Lohn- und Karriereachteilen.

Eine Arbeitszeitreduktion sollte für Männer, insbesondere Väter, somit einen doppelten Rollenverstoß darstellen – sowohl gegen die *ideal worker norm* als auch gegen ihre Rolle als Ernährer. Im Sinne der theoretischen Überlegungen des *Working Time Capability*-Ansatzes von Lee und McCann (2006) wäre eine Arbeitszeitreduktion von Männern demnach unwahrscheinlich. So geht der Ansatz davon aus, dass Arbeitnehmer*innen nur jene Arbeitszeitgestaltungen umsetzen, die in der Gesellschaft und im direkten Umfeld Anerkennung finden. Die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung wird, laut der Theorie, von sogenannten *conversion factors* geprägt. Hiermit sind Normen oder Institutionen gemeint, die Möglichkeiten schaffen oder einschränken, Ressourcen und Rechte zu nutzen, um die Arbeitszeit zu reduzieren (Fagan/Walthery 2011).

Während für Männer eine Wahl von Zeit im Rahmen der tariflichen Wahloption somit aufgrund der vorherrschenden Normen unwahrscheinlich ist, sollte das auf Frauen und insbesondere Mütter weniger stark zutreffen. Gerade Mütter arbeiten zur besseren Vereinbarkeit häufig in Teilzeit und verstoßen somit bereits gegen die *ideal worker norm*. Die Wahl von mehr Zeit anstelle von Geld könnte für sie eine weitere Möglichkeit darstellen, ihre unterschiedlichen Rollen als Beschäftigte und Hauptverantwortliche für Haus- und Familienarbeit in Einklang zu bringen. Darüber hinaus könnte die Wahl von Zeit auch dazu genutzt werden, um Erholungsphasen von dieser Doppelbelastung zu generieren. Erste empirische Befunde zur hier untersuchten Wahloption deuten darauf hin, dass Beschäftigte im Rahmen der Zeit-Option häufiger zusätz-

liche freie Tage anstatt einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit wählen (Jänicke 2023; Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019). Eine Erklärung könnte sein, dass sich Beschäftigte von zusätzlichen freien Tagen mehr Erholung versprechen (Jänicke 2023). Verschiedene Forschungsarbeiten zeigen, dass gerade für Frauen – und insbesondere Mütter – durch ihre Doppelrolle kaum Zeit für Erholung bleibt und dies beispielsweise jüngst in der Covid-19-Pandemie mit einem Rückgang des subjektiven Wohlbefindens (insbesondere der Lebenszufriedenheit) (Hipp/Bünning 2021; Zoch et al. 2021) sowie mit einer Beeinträchtigung der mentalen Gesundheit (Li et al. 2022) verbunden war. Hinzu kommt, dass der bereits vor der Pandemie zu beobachtende *gender leisure gap* zwischen Müttern und Vätern auch bei der Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements zugunsten der Väter ausfällt; dies zeigt sich insbesondere bei der Nutzung von Gleitzeit (Lott 2019).

In der Gesamtschau legen die genannten Befunde und theoretischen Ansätze die Vermutung nahe, dass insbesondere Männer davor zurückschrecken, Zeit anstelle von Geld zu wählen, während für Frauen und insbesondere Mütter die Wahloption ein Instrument für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen sowie für die Realisierung von Erholungsphasen darstellen sollte. Treffen diese Annahmen zu, hieße das, dass sich durch die neue tarifliche Wahloption bestehende Unterschiede im Erwerbsumfang von Männern und Frauen weiter verschärfen.

2.2 Besonderheiten der tariflichen Wahloption

Berücksichtigt man jedoch die Ausgestaltung der Wahloption, ist eine Aufweichung geschlechts- und elternschaftsspezifischer Muster bei der Wahl der Zeitooption durchaus denkbar: Anders als beispielsweise bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann durch die *jährliche* Wahl zwischen Zeit und Geld die Sorge, dauerhaft in Teilzeit zu verbleiben oder längerfristige Karrierenachteile zu erfahren, reduziert werden. Hinzu kommt, dass die Wahloption nicht im klassischen Sinne mit einer Lohnkürzung einhergeht, sondern bei der Wahl von Zeit bewusst auf eine *Entgelt-erhöhung* verzichtet wird; die Entscheidung fällt demnach nicht für *weniger* Geld, sondern gegen *mehr* Geld. Dies legt nahe, dass Überlegungen im Sinne des *male breadwinner models* und der *ideal worker norm*, wie in Abschnitt 2.1. diskutiert, hier weniger relevant sind. Entsprechend kann angenommen werden, dass auch Männer und insbesondere Väter auf die Wahl von Zeit zurückgreifen.

Diese Annahme wird durch Forschungsergebnisse zu Arbeitszeitwünschen gestützt: So zeigen Studien, dass sich gerade Mütter, die in (West-)Deutschland, wie oben dargestellt, häufig in Teilzeit tätig sind, zumeist keine weitere Arbeitszeitreduktion wünschen, während Männer ihre Arbeitszeit auf eine 35-Stunden-Woche reduzieren wollen (Lietzmann/Wenzig 2017). Jüngste Forschungsresultate

legen zudem nahe, dass der Familienstand auch bei Männern einen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche hat. So zeigen Pollmann-Schult und Reynolds (2017), dass in Deutschland vor allem Angehörige der jüngeren Generation von Vätern ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes reduzieren wollen.

Erste Studien haben sich detaillierter mit den Gründen für Reduktionswünsche unter Vätern befasst. So zeigen Abendroth und Pausch (2018), dass sich gerade Väter mit jüngeren Kindern und Väter mit hohen Arbeitsanforderungen aus familiären Gründen wünschen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Demgegenüber scheinen Arbeitszeitverkürzungen für Väter, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zufrieden sind, weniger relevant. Als weitere Reduzierungsmotive wurden insbesondere mehr Freizeit und die Reduzierung von Arbeitsstress und -druck genannt. Hinsichtlich der Motive legen Ergebnisse der HBS-Erwerbspersonenbefragung aus dem Jahr 2022 ebenfalls nahe, dass die Gründe für eine Arbeitszeitverkürzung (im Fall der Befragung in Form einer Vier-Tage-Woche) vielfältig sind und über familiäre Lebensphasen hinausgehen: Neben dem Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie (89 %), wünschen sich die Befragten mehr Zeit für sich selbst (97 %), für Hobbies, Sport und Ehrenamt (87 %) sowie eine Verringerung der Arbeitsbelastung (75 %) (Lott/Windscheid 2023).

Erste Ergebnisse interner Erhebungen von Gewerkschaften sowie vorläufiger Studien (z. B. Pfahl/Reyß 2020) zeigen, dass die Wahloption von den Beschäftigten insgesamt gut angenommen wird. Eine durch ver.di beauftragte Arbeitszeitstudie zur hier untersuchten Wahloption aus dem Jahr 2019 betrachtet auch potenzielle Geschlechterunterschiede und findet für hypothetische Wahlentscheidungen zwischen Zeit und Geld nur marginale Unterschiede: 58 % der befragten Frauen und 55 % der befragten Männer gaben an, sich für die Zeit-Option zu entscheiden (ver.di 2019). In der Gesamtschau lassen die genannten Befunde und theoretischen Überlegungen Raum für die alternative Annahme, dass geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede in der Wahl von mehr Zeit geringer ausfallen als in Abschnitt 2.1 angenommen. Unterschiede in den dahinterliegenden Motiven der Wahl von mehr Zeit statt mehr Geld sind jedoch trotzdem denkbar. Da sich, wie oben ausgeführt, gerade Väter mehr Zeit für Familie wünschen, könnte dieses Motiv gerade bei ihnen überwiegen. Aufgrund von Befunden zu hohen Doppelbelastungen bei Müttern und fehlender Erholungszeit – sowie der verbreiteten Nutzung der Zeitooption Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit der Lebensbereiche – wird die Annahme nahegelegt, dass auch das Motiv, über mehr private Zeit für Erholung zu verfügen, die Präferenz für Zeit bei Müttern bestimmt.

3 Daten und Methoden

Die Datengrundlage für unsere Analysen bildet ein verknüpfbarer Betriebs- und Beschäftigtendatensatz, der mit administrativen Daten angereichert wird. Dieser wurde im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Die Wahl zwischen Zeit oder Geld: neue Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privattem?“ für die spezifischen Anforderungen des Projekts erhoben. In diesem Kooperationsprojekt zwischen der Universität Bielefeld und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sollen verschiedene Aspekte der tariflich festgelegten Regelung zur Wahl von Zeit oder Geld untersucht werden. Hierfür wurden gezielt Betriebe mit Wahloption kontaktiert, basierend auf Branchen, in denen Gewerkschaften vertreten sind, die in ihren Tarifverträgen die Wahloption zwischen Zeit oder Geld verankert haben. Hierzu zählen insbesondere die Gewerkschaften IGM, IG-BCE, GDL/EVG sowie ver.di. Diese sind besonders in den Branchen verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen aktiv. Am IAB wurden die erhobenen Daten dann unter Berücksichtigung der Verknüpfungsbereitschaft mit Informationen zur Beschäftigtenstruktur aus dem Betriebs-Historik-Panel ergänzt (Ganzer et al. 2020), bevor im zweiten Schritt eine randomisiert geschichtete Beschäftigtenstichprobe zu den jeweiligen Betrieben aus den administrativen Daten des IAB gezogen wurde. Als Schichtungsmerkmal wurde hier die Betriebsgröße verwendet und in drei Gruppen eingeteilt (50 bis 249, 250 bis 499, 500 und mehr Beschäftigte), um zu gewährleisten, dass die Beschäftigtenstichprobe nicht von einzelnen großen Betrieben dominiert wird. Voraussetzung für die Auswahl waren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ein Wohnsitz in Deutschland sowie eine vermutliche Hauptbeschäftigung im befragten Betrieb im Falle einer zusätzlichen Nebenbeschäftigung. Die Beschäftigtenbefragung fokussierte sich auf Personen, die im Jahr 2022 in einem befragten Betrieb beschäftigt waren und von der Wahloption Gebrauch machen konnten. Unsere folgenden Analysen basieren auf einem Sample von insgesamt 2007 Beschäftigten mit Wahloption für das Beschäftigungsjahr 2022 aus 132 spielbereiten Betrieben.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten im Sample (81 %) arbeitet in Betrieben, in denen die Wahloption für alle Tarifbeschäftigten gilt. Die Hälfte der befragten Beschäftigten (50 %) arbeitet in Betrieben, in denen auch Nicht-Tarifbeschäftigte von der Wahloption Gebrauch machen können. Die Befragten sind zwischen 21 und 67 Jahre alt (Mittelwert: 43 Jahre) und überwiegend (72 %) männlich. 61 % der Beschäftigten geben an, eigene Kinder, Stiefkinder oder Adoptivkinder zu haben. Jedoch leben nur 35 % der Befragten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren in einem gemeinsamen Haushalt. Die ver-

traglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten beträgt durchschnittlich 36 Stunden, wobei Männer im Schnitt 37 und Frauen 34 Stunden arbeiten. Von den insgesamt 2007 Beschäftigten im Sample geben fast ein Viertel (24 %) an, in Schicht zu arbeiten. Die Befragten arbeiten überwiegend in Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten (66 %) und zu 65 % in Betrieben, die dem verarbeitenden Gewerbe angehören.

Um zu untersuchen, ob sich Geschlechterunterschiede in der Entscheidung für Zeit anstelle von Geld finden lassen und inwieweit diese Entscheidung mit der Tatsache zusammenhängt, dass Kinder unter 14 Jahren im Haushalt wohnen, betrachten wir zunächst deskriptiv, wer sich für Zeit anstelle von Geld entschieden hat. Wir unterscheiden vier Gruppen nach dem Geschlecht (Männer/Frauen) und dem Vorhandensein von Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (ja/nein).¹ Die Wahl von Zeit umfasst dabei sowohl die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch zusätzliche Urlaubstage für das Beschäftigungsjahr 2022. Ebenfalls berücksichtigt werden Beschäftigte, die eine Kombination der Zeit- und Geldoption gewählt haben. Eine Ausdifferenzierung der einzelnen Zeitoptionen (ausschließlich mehr Urlaubstage: 52 %, ausschließlich wöchentliche Arbeitszeitverkürzung: 8 %, sowie Kombination aus Zeit und Geld: 6 %) wurde aufgrund der geringen Fallzahlen in den beiden letzten Kategorien verworfen. Um sicherzustellen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt auch unter der Berücksichtigung weiterer Unterschiede Bestand haben, schätzen wir außerdem multivariate Regressionsmodelle (Probit-Modelle) für die Wahl von mehr Zeit mit auf Betriebsebene geclusterten Standardfehlern aufgrund der genesteten Datenstruktur von mehreren Befragten pro Betrieb. Die Ergebnisse werden als Koeffizientenplot dargestellt.

Im zweiten Schritt betrachten wir die Gründe für die Wahl von Zeit. Beschäftigte, die ausschließlich Zeit gewählt haben (wöchentliche Arbeitszeitverkürzung und/oder zusätzliche Urlaubstage) wurden gefragt: „Was war Ihr wichtigster Grund sich für 2022 für mehr Zeit zu entscheiden statt Geld?“. Mögliche Antworten waren (1) „Verringerung von Arbeitsbelastungen“, (2) „Mehr Zeit für Familie“, (3) „Mehr Zeit für Hobbies und Freunde“, (4) „Mehr Zeit für Weiterqualifizierung“ sowie (5) „Mehr Zeit für mich selbst“. Für die Analysen haben wir die Kategorien drei und fünf zusammengefasst, da die beiden Kategorien inhaltlich für mehr private Zeit stehen. Ferner wei-

1 Die von uns verwendete Altersgrenze von 14 Jahren ergibt sich aus dem Jugendschutzgesetz; demnach gilt eine Person bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres als Kind (§ 1 Abs. 1 Nr. 1). Entsprechend sollte gerade auch die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren zeitaufwändiger und intensiver sein als von älteren Kindern. Aus Gründen der Lesbarkeit werden Kinder unter 14 Jahren im Folgenden auch als „jüngere Kinder“ bezeichnet.

sen wir die vierte Antwortkategorie aufgrund der geringen Fallzahl nicht aus und berücksichtigen sie entsprechend auch nicht in den Analysen. Damit wird bereits deutlich, dass mehr Zeit für Weiterqualifizierung für die Befragten des Samples kein zentrales Motiv darstellt, mehr Zeit statt mehr Geld zu wählen. Das im zweiten Schritt betrachtete Subsample umfasst insgesamt 1162 Beschäftigte. Hierbei handelt es sich um Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie ausschließlich Zeit und nicht Geld gewählt haben. Ob die Unterschiede zwischen den vier betrachteten Gruppen bezüglich des genannten Grundes für die Zeitwahl signifikant sind, prüfen wir anhand des Chi-Quadrat-Tests (Kuckartz et al. 2013).

4 Resultate

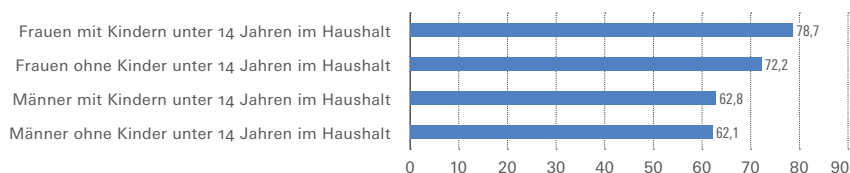
Von den insgesamt 2007 Beschäftigten im Sample haben sich 65,7 % für Zeit (oder eine Kombination von Zeit und Geld) entschieden. *Abbildung 1* zeigt den Anteil der Beschäftigten, die sich so entschieden haben, in den vier genannten Gruppen. Dabei wird deutlich, dass Frauen häufiger Zeit wählen als Männer. Während Männer mit und ohne junge Kinder im Haushalt zu ca. 62 % die Option Zeit wählen, liegt dieser Wert für Frauen ohne junge Kinder im Haushalt bei 72,2 %. Am häufigsten wählen Frauen Zeit, die gemeinsam mit jungen Kindern in einem Haushalt leben (78,7 %). Somit unterscheiden sich Frauen mit und ohne jüngere Kinder um 6,5 Prozentpunkte in ihrer Wahl der Zeit-Option, während sich innerhalb der Gruppe der Männer nur marginale Unterschiede zeigen. Die deskriptiven Ergebnisse bestätigen somit bisherige Befunde insbesondere zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Nutzung von Zeitoptionen.

Die hier präsentierten deskriptiven Befunde lassen sich auch unter der Kontrolle weiterer potenzieller Ein-

ABBILDUNG 1

Die Wahl von Zeit: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022

Angaben in Prozent



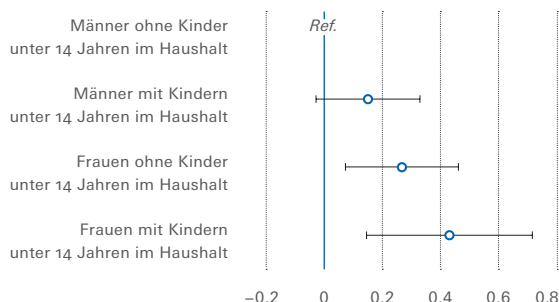
Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N = 2007)

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 2

Die Wahl von Zeit nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022

Koeffizientenplot der multivariaten Regression (95%-Konfidenzintervall)



Abhängige Variable: Wahl von Zeit. Kontrolliert für: Alter, Familienstand und gemeinsamer Haushalt, monatliches Haushaltsbruttoeinkommen, prozentualer Anteil der befragten Person am monatlichen Haushaltsbruttoeinkommen, Internationaler Sozioökonomischer Index (ISEI), Schichtarbeit, vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, Überstunden (wöchentlich fünf oder mehr), höchster Bildungsabschluss, Betriebsstandort (West/Ost), Branche, Gesamtanzahl der Beschäftigten im Betrieb, Frauenanteil im Betrieb und Erhebungsmodus.

Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N = 2007)

WSI Mitteilungen

flussgrößen anhand des multivariaten Regressionsmodells finden und werden in *Abbildung 2* als Koeffizientenplot dargestellt.

Der Darstellung in *Abbildung 2* kann entnommen werden, dass sowohl Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt als auch Frauen mit jüngeren Kindern im Haushalt eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, Zeit statt Geld zu wählen, als Männer ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Zwischen den beiden Gruppen von Männern lässt sich kein signifikanter Unterschied feststellen. In zusätzlichen getrennten Analysen für Frauen und Männer (nicht dargestellt) zeigt sich jedoch, dass Männer mit jüngeren Kindern im Haushalt eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, Zeit statt Geld zu wählen, als Männer, für die das nicht zutrifft ($p = 0,05$).

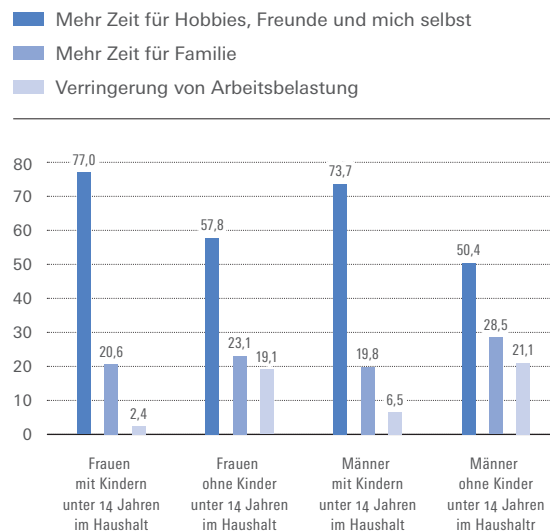
Abbildung 3 zeigt die Häufigkeitsverteilung der genannten wichtigsten Gründe für die Wahl von Zeit, differenziert nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt. Im Vergleich zur Wahl von Zeit zeigen sich bei den Motiven deutliche Unterschiede zwischen Personen mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt, während die Geschlechterunterschiede weniger prominent ausfallen. Der am häufigsten genannte Grund für die Wahl von mehr Zeit ist über alle Gruppen hinweg „Mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“. Auffällig ist zudem, dass sowohl Frauen (77,0 %) als auch Männer (73,7 %), die gemeinsam mit Kindern unter 14 Jahren in einem Haushalt leben, häufiger „Mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“ als wichtigsten Grund für die Wahl von Zeit

angeben als Frauen (57,8 %) und Männer (50,4 %) der jeweiligen Vergleichsgruppe. Die Ergebnisse passen zu unserer Annahme, dass insbesondere für Mütter die Wahloption ein Instrument zur Realisierung von Erholungsphasen vor dem Hintergrund der Doppelbelastung darstellen könnte. Der zweithäufigste genannte Grund für die Wahl von Zeit ist über alle Gruppen hinweg identisch: „Mehr Zeit für die Familie“. Hierbei fällt jedoch auf, dass sowohl Frauen (23,1 %) als auch Männer ohne jüngere Kinder im Haushalt (28,5 %) etwas häufiger diesen Grund als den wichtigsten für die Zeitwahl nennen als ihre Pendants (20,6 % und 19,8 %). Während in den Gruppen mit jüngeren Kindern im Haushalt lediglich 2,4 % der Frauen und 6,5 % der Männer die „Verringerung von Arbeitsbelastungen“ als wichtigsten Grund angeben, sind es bei den Vergleichsgruppen 19,1 % und 21,1 %. Die Berechnung des Chi-Quadrat-Tests ($p = 0,000$) zeigt, dass die in **Abbildung 3** dargestellten Unterschiede in den Motiven statistisch signifikant sind.

ABBILDUNG 3

Wichtigster Grund der Zeitwahl: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022

Angaben in Prozent



Quelle: Link-Employer-Employee Datensatz
Zeit versus Geld; eigene Berechnung
und Darstellung (N = 1162)

WSI Mitteilungen

5 Fazit

Mit der Einführung der tariflichen Wahloption sind einige deutsche Gewerkschaften dem Wunsch vieler Beschäftigter nach mehr individueller Entscheidungsfreiheit und Selbstbestimmung in der Arbeitszeitgestaltung nachgekommen. Statt einer kollektiven Regelung dürfen die Beschäftigten im Rahmen der Wahloption jährlich zwischen mehr Zeit und mehr Geld wählen. Dies bietet neue Chancen, Arbeitszeit selbstbestimmt an familiäre Lebensphasen und private Lebensumstände anzupassen. Unsere Ergebnisse sprechen dafür, dass sich auch im Kontext dieser individuellen Wahloption geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede finden lassen. Bei der Wahl von Zeit statt Geld überwiegen jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede und bei den dahinterliegenden Motiven elternschaftsspezifische Muster. Dabei ist zu beachten, dass sich elternschaftsspezifische Unterschiede im Kontext unserer Analysen auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit bzw. ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt beziehen. Trotz der jährlichen Wahlmöglichkeit scheinen gesellschaftlich vorherrschende Konzepte wie die *ideal worker norm* und das Modell des männlichen Ernährers die Entscheidung zwischen Zeit und Geld mit zu strukturieren. Aufgrund der Neuartigkeit der Wahloption stellt sich jedoch die Frage, ob sich dieser verfestigende Effekt bestehender Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen mit einer zunehmenden Normalisierung der Wahloption zukünftig abmindert und die Angst vor finanziellen Einbußen und Karriereachteilen aufgrund eines Verstoßes gegen gesellschaftliche und betriebliche Normen dauerhaft zurückgeht. Insbesondere vor diesem

Hintergrund und unseren bisherigen Analysebefunden scheint eine langfristige Begleitforschung zur tariflichen Wahloption sowie die Berücksichtigung betrieblicher Merkmale – insbesondere betrieblicher Arbeitsnormen – sinnvoll.

Die Tatsache, dass sowohl Frauen als auch Männer mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt die Zeit für Hobbies, Freunde und sich selbst – gemessen an den Vergleichsgruppen – deutlich häufiger als wichtigsten Grund für ihre Zeitwahl angeben, lässt vermuten, dass die Wahloption zwar nicht im unmittelbaren Sinn für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit genutzt wird, jedoch durchaus im mittelbaren Sinn: Die Wahl von zusätzlicher Zeit im Rahmen der Wahloption ermöglicht Frauen und Männern mit jüngeren Kindern im Haushalt offenbar zusätzliche Freizeit, die ihnen im Kontext der alltäglichen Vereinbarkeitherausforderungen gar nicht oder nur sehr begrenzt zur Verfügung steht. Diese Vermutung wird durch den Befund zusätzlich unterstrichen, dass Männer und Frauen ohne jüngere Kinder im Haushalt deutlich häufiger eine Verringerung der Arbeitsbelastung als wichtigsten Grund für die Zeitwahl angeben als ihre Pendants mit Kindern; dementsprechend seltener nennen sie „Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“ als wichtigstes Motiv. So lässt sich annehmen, dass Frauen und Männer, die im Haushalt keine jüngeren Kinder zu betreuen haben, bereits ohne die Wahloption mehr zeitliche Kapazitäten für Hobbies, Freunde und sich selbst ha-

ben als ihre Pendants und somit die zusätzlich gewonnene Zeit durch die Wahloption eher für die Verringerung von Arbeitsbelastung nutzen. Die Tatsache, dass hierunter Frauen etwas häufiger diese Präferenz nennen als Männer, könnte zum einen auf den bestehenden *leisure gap* zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden, zum anderen auf die Tatsache, dass Frauen in der Regel ohnehin mehr Carearbeit als Männer leisten und bereits andere flexible Arbeitszeitarangements für Vereinbarkeitszwecke nutzen. Für Frauen könnte in diesem Fall die Wahloption zusätzliche Zeit für Erholung bieten, während Männer die zusätzliche Zeit mit der Familie verbringen.

Im Übrigen zeigen unsere Befunde, dass die Möglichkeit, im Rahmen der tariflichen Wahloption Zeit anstelle von Geld zu wählen, sowohl von Männern und Frauen als auch von Beschäftigten mit und ohne jüngere Kinder im Haushalt stark nachgefragt wird. Ungeachtet der festgestellten geschlechts- und elternschaftsspezifischen Unterschiede wählten in allen vier in der Analyse berücksichtigten Beschäftigtengruppen deutlich mehr als die Hälfte Zeit anstelle von Geld. Unsere Analyseergebnisse unterstützen damit die Annahme, dass Vereinbarkeitsmöglichkeiten und der Wunsch nach stärkerer Mitbestimmung hinsichtlich der individuellen Arbeitszeit gesamtgesellschaftlich zunehmend an Relevanz gewinnen. ■

LITERATUR

- Abendroth, A.-K. / Pausch, S.** (2018): German Fathers and Their Preferences for Shorter Working Hours for Family Reasons, in: *Community, Work & Family* 21 (4), S. 463–481
- Abendroth, A. / Van der Lippe, T. / Maas, I.** (2012): Social Support and the Working Hours of Employed Mothers in Europe. The Relevance of the State, Workplace, and the Family, in: *Social Science Research* 41 (3), S. 581–597
- Bächmann, A.-C. / Gatermann, D. / Kleinert, C. / Leuze, K.** (2022): 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* 104, DOI: 10.1016/j.ssresearch.2021.102685
- Clarkberg, M. / Moen, P.** (2001): Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies, in: *American Behavioral Scientist* 44 (7), S. 1115–1135
- Fagan, C. / Walthery, P.** (2011): Individual Working-time Adjustments between Full-time and Part-time Working in European Firms, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 18 (2), S. 269–299
- Franz, C. / Kümmerling, A. / Lehndorff, S. / Anxo, D.** (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends, in: *WSI-Mitteilungen* 65 (8), S. 601–608
- Gangl, M. / Ziefle, A.** (2015): The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany, in: *American Journal of Sociology* 121 (2), S. 511–563
- Ganzer, A. / Schmidlein L. / Stegmaier J. / Wolter, S.** (2020): Betriebs-Historik-Panel 1975–2018. FDZ-Datenreport. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg
- Hipp, L. / Bünning, M.** (2021): Parenthood as a Driver of Increased Gender Inequality during COVID-19? Exploratory Evidence from Germany, in: *European Societies* 23 (S1), S. 658–673
- Hobler, D. / Lott, Y. / Pfahl, S. / Schulze Buschoff, K.** (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 56, Düsseldorf
- Hobson, B. / Fahlén, S.** (2009): Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance, in: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624, S. 214–233.
- IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation)** (2019): Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung 2000–2018, https://www.iaq.uni-koeln.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8c.pdf (letzter Zugriff: 21.06.2024)
- IG Metall** (2017): Arbeitszeit – Sicher, Gerech und Selbstbestimmt: Die Befragung 2017. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, https://www.igmetall.de/download/20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf
- Jänicke, S. C.** (2023): „Bock auf gute Arbeit“ – Tarifliche Arbeitszeitpolitik in der IG Metall, in: *WSI-Mitteilungen* 76 (4), S. 317–320
- Klammer, U.** (2021): Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen? Potenziale und Konflikte von Freistellungsregelungen in der betrieblichen Praxis, in: *Zeitpolitisches Magazin* 18 (38), S. 7–10
- Kuckartz, U. / Rädiker, S. / Ebert, T. / Schehl, J.** (2013): Statistik. Eine verständliche Einführung. 2. Aufl., Wiesbaden
- Kümmerling, A.** (2021): Tarifvertragliche und betriebliche lebenslaufbezogene Arbeitszeitverkürzung und Freistellungsmöglichkeiten, in: *Zeitpolitisches Magazin* 18 (38), S. 10–13
- Lee, S. / McCann, D.** (2006): Working Time Capability: Towards Realizing Individual Choice, in: Boulin, J.-Y. / Lallement, M. / Messenger, J. / Michon, F. (Hrsg.): *Decent Working Time: New Trends, New Issues*, Geneva, S. 65–91
- Li, J. / Bünning, M. / Kaiser, T. / Hipp, L.** (2022): Who Suffered Most? Parental Stress and Mental Health during the COVID-19 Pandemic in Germany, in: *Journal of Family Research* 34 (1), S. 281–309
- Lietzmann, T. / Wenzig, C.** (2017): Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg
- Lott, Y.** (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 47, Düsseldorf
- Lott, Y. / Windscheid, E.** (2023): 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Policy Brief Nr. 79, Düsseldorf
- Pfahl, S. / Reyß, S.** (2020): Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit – Betriebliche Umsetzung der neuen tarifvertraglichen Wahloptionen in der Metall- und Elektroindustrie – Exploratives Forschungsprojekt in Kooperation mit dem WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Expert*innen-Workshop „Mein Leben. Meine Zeit. Arbeit weiterdenken! Die T-ZUG-Tage im tarifpolitischen Praxis-Check“, Frankfurt a.M., 23. 09. 2020. Foliensammlung
- Pollmann-Schult, M.** (2008): Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern – Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer, in: *Zeitschrift für Soziologie* 37 (6), S. 498–515
- Pollmann-Schult, M. / Reynolds, J.** (2017): The Work and Wishes of Fathers: Actual and Preferred Work Hours among German Fathers, in: *European Sociological Review* 33 (6), S. 823–838
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018: Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf
- Trappe, H. / Pollmann-Schult, M. / Schmitt, C.** (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations, in: *European Sociological Review* 31 (2), S. 230–242
- ver.di** (2019): Geld oder Zeit: 92 Prozent möchten selbst wählen können, <https://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++6bb7ec82-f177-11e9-820d-525400b665> (letzter Zugriff: 21.06.2024)
- Vogel, C.** (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42 (2), S. 170–181
- Wanger, S.** (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Kurzbericht Nr. 4, Nürnberg
- Williams, J. C. / Blair-Loy, M. / Berdahl, J. L.** (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234
- Young, M. / Schieman, S.** (2014): Scaling Back and Finding Flexibility: Gender Differences in Parents' Strategies to Manage Work-family Conflict, in: *Journal of Marriage and Family* 80 (1), S. 99–118
- Zoch, G. / Bächmann, A.-C. / Vicari, B.** (2021): Gender Differences in Reduced Well-being during the COVID-19 Pandemic – the Role of Working Conditions. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB-Discussion Paper Nr. 4, Nürnberg

AUTOR*INNEN

ANJA-KRISTIN ABENDROTH, Dr., Professorin für Sozialstrukturanalyse an der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: flexible Arbeitsarrangements, digitale Transformation der Arbeitswelt, Interdependenzen zwischen Berufs- und Privatleben, Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

@ anja.abendroth@uni-bielefeld.de

ANN-CHRISTIN BÄCHMANN, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Forschungsschwerpunkte: Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, berufliche Geschlechtersegregation, das Spannungsfeld aus Erwerbs- und Carearbeit.

@ ann-christin.baechmann@iab.de

ALEXANDRA MELLIES, M.A., Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte: Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben und flexible Arbeitspraktiken sowie soziale Ungleichheiten, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Elternschaft und sozioökonomischen Status.

@ alexandra.mellies@uni-bielefeld.de

KEVIN RUF, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Forschungsschwerpunkte: verknüpfbare Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen, Personalmaßnahmen, Migrationsforschung, institutionalisierte Ungleichheit im Bildungssystem.

@ kevin.ruf@iab.de