

# Inhaltsverzeichnis

Danksagung .....	v
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
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
<b>2 Die Teilzeitbeschäftigung von Männern – eine empirische Bestandsaufnahme .....</b>	<b>14</b>
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
<b>3 Etablierte Erklärungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern .....</b>	<b>34</b>
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

<b>4</b>	<b>Analyserahmen und Forschungsfragen der Arbeit</b>	<b>56</b>
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
<b>5</b>	<b>Theoriegeleitete Erwartungen zum Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern</b>	<b>76</b>
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
<b>6</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b>	<b>108</b>
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
<b>7</b>	<b>Deskriptive Befunde zu Teilzeitquoten, Berufsmerkmalen und Teilzeitübergängen von Männern in der Haupterwerbsphase</b> .....	<b>144</b>
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
<b>8</b>	<b>Die berufliche Strukturierung des Übergangs von Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung bei Männern</b> .....	<b>166</b>
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

<b>9</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung bei Männern als Übergangsphänomen? Berufliche Geschlechtersegregation und berufliche Arbeitszeitarrangements als Determinanten für den Wechsel von Teilzeit- in Vollzeittätigkeiten</b>	<b>196</b>
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
<b>10</b>	<b>Karriereknick durch Teilzeitarbeit: Können berufliche Strukturierungen die Konsequenzen von Teilzeitarbeit bei Männern erklären?</b>	<b>227</b>
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
<b>11</b>	<b>Diskussion und Ausblick</b>	<b>249</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>273</b>
	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.



# 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.<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> 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 Arbeitszeioption. 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 Lohnneinbußen 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.

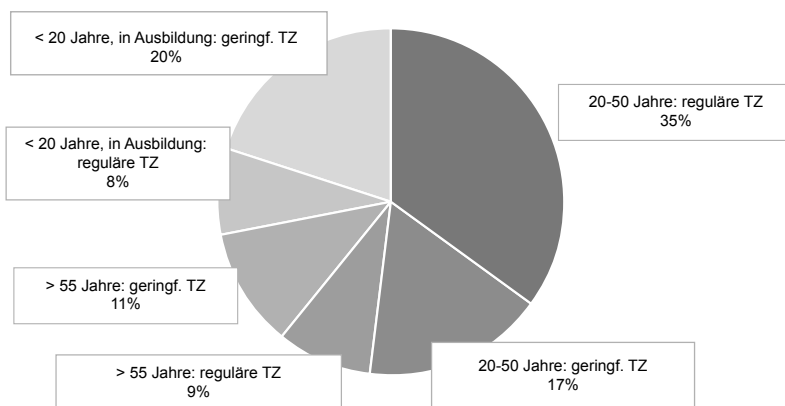
Das Buch leistet einen zentralen Beitrag zur sozialen Ungleichheitsforschung mit Blick auf Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in dreierlei Hinsicht. Erstens, es wird aufgezeigt, dass *analytische Eingrenzungen der Teilzeittätigkeiten* notwendig sind, um zielführende theoriegeleitete Erklärungen 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 Arbeitsmarkteintritts 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 Auszubildendenverhältnis 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