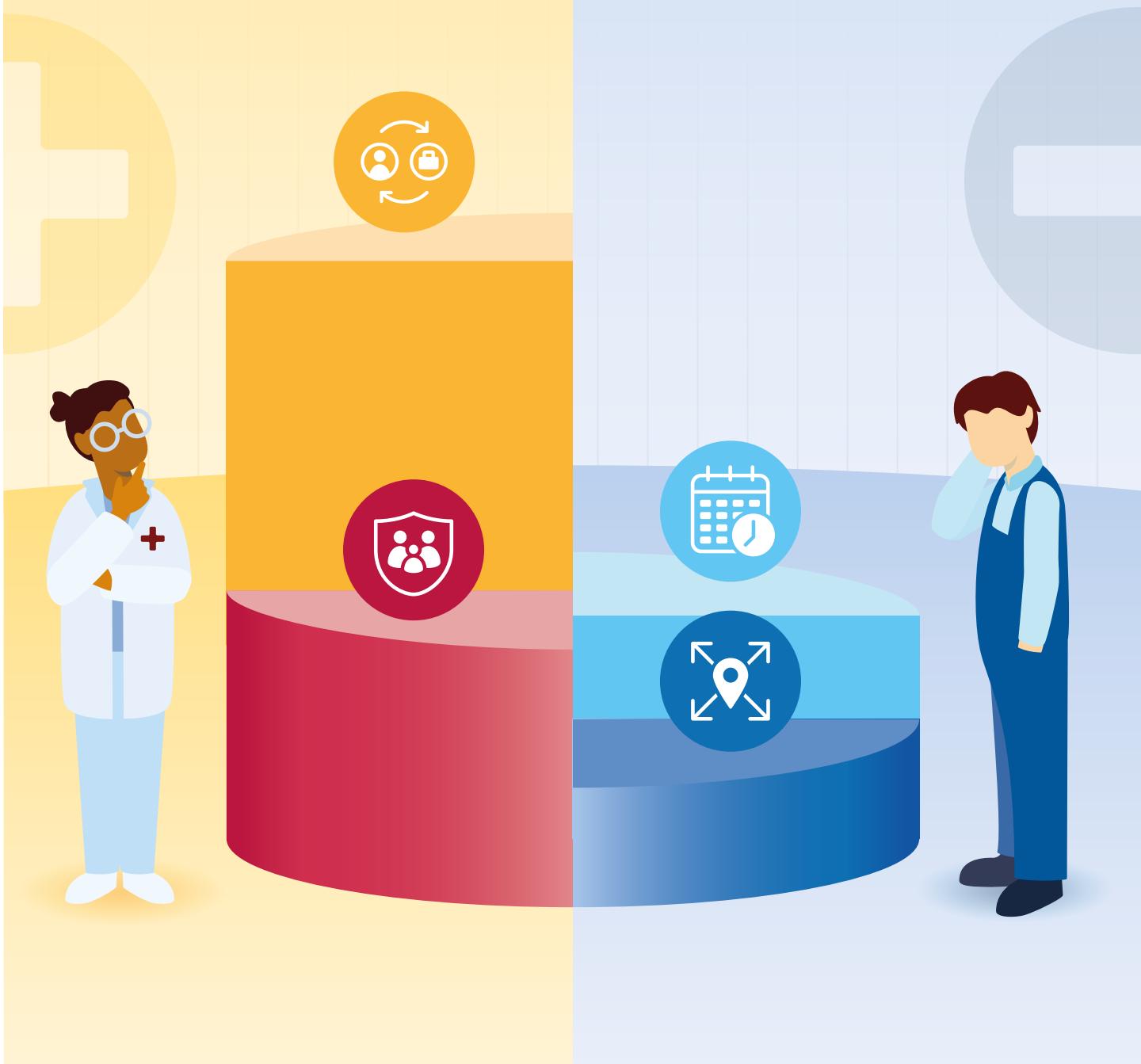


So vereinbarkeitstauglich ist der deutsche Stellenmarkt

Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit
in Online-Stellenanzeigen



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

August 2025

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Michaela Hermann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

Autor:innen

Miriam Beblo, Universität Hamburg
Marie Schäfer, Universität Hamburg
Michaela Hermann, Bertelsmann Stiftung

Unter Mitarbeit von

Luisa Kunze und Wiebke Lüpkes

Datenarbeit

&effect data solutions GmbH

Datenquelle

Textkernel BV

Redaktion

Dr. Thomas Orthmann, Hamburg

Zitationshinweis

Beblo et al. (2025). So vereinbarkeitsauglich ist der deutsche Stellenmarkt:
Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit in Online-Stellenanzeigen. Bertelsmann Stiftung.

Layout und Datenvisualisierung

Linda Wedi

Titelgestaltung

Linda Wedi

DOI 10.11586/2025068

ID_2744

So vereinbarkeitstauglich ist der deutsche Stellenmarkt

Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit
in Online-Stellenanzeigen

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Executive Summary.....	6
1 Einführung	7
2 Literaturüberblick	9
3 Datengrundlage und Methodik.....	12
3.1 Beschreibung der Datengrundlage.....	12
3.2 Entwicklung des Modells – Methodik und Limitationen.....	13
3.3 Evaluation der Modellgüte.....	14
3.4 Finale Taxonomie und Konzeptdefinitionen.....	15
4 Ergebnisse.....	16
4.1 Gesamtschau: Wie vereinbarkeitstauglich ist der Online-Stellenmarkt in Deutschland?.....	16
4.2 Horizontale Segregation am Arbeitsmarkt: Ergebnisse differenziert nach Frauen- und männerdominierten Berufen.....	20
4.3 Unterschiede nach Tätigkeitskomplexität: Ergebnisse differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau	26
4.4 Branchenspezifität: Ergebnisse nach ausgewählten Berufshauptgruppen.....	32
4.5 Vereinbarkeitstauglichkeit und Engpassberufe: Ausgewählte Ergebnisse	37
5 Fazit und Handlungsempfehlungen	41
Handlungsempfehlungen aus der Studie:.....	42
Abbildungsverzeichnis.....	44
Literaturverzeichnis	46

Zusammenfassung

Angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräfteangels kommt dem Erwerbspotenzial von Frauen eine immer größere Bedeutung zu. Frauen sind seltener in Vollzeit beschäftigt als Männer und leisten häufiger unbezahlte Familienarbeit. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, erscheint vor diesem Hintergrund essenziell. Die forschungsleitende Frage dieser Studie ist deshalb, ob und in welchem Maße Unternehmen entsprechende Angebote an (potenzielle) Beschäftigte machen, um die knappen Fachkräfte zu umwerben. Dafür untersuchen wir Online-Stellenanzeigen, die im Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung gesammelt wurden. Wir analysieren alle Stellenanzeigen aus dem Jahr 2024 (7.704.394) sowie ein repräsentativ gezogenes Sample für den Zeitraum von 2018 bis 2024 (9.790.514). Die Stellenanzeigen werden daraufhin ausgewertet, ob sie einerseits vereinbarkeitstaugliche Angebote zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit enthalten und andererseits Erwartungen an die Arbeitszeit und Mobilität formulieren, welche Vereinbarkeit erschweren können. Wir betrachten die vorliegenden Stellenanzeigen aggregiert im Überblick, aber auch differenziert nach frauen- und männerdominierten Berufen, Anforderungsniveaus, Berufshauptgruppen und Engpassberufen.

Folgendes sind die zentralen Ergebnisse:

- Arbeitgeber:innen machen häufiger Angebote zur Zeitsouveränität als konkrete Angebote zur Familienfreundlichkeit. Zudem haben sie höhere Erwartungen an die Arbeitszeit als an die Mobilität. Während die Erwartungen über den Zeitraum von 2018 bis 2024 relativ konstant geblieben sind, haben die Angebote in Stellenanzeigen deutlich zugenommen.
- Vereinbarkeitstaugliche Angebote werden häufiger in Stellenanzeigen für frauen- als für männerdominierte Berufe unterbreitet – das betrifft insbesondere die Wahl des Arbeitszeitumfangs. Vereinbarkeithemmende Erwartungen werden dagegen häufiger in männerdominierten Berufen formuliert.

- Je höher das Anforderungsniveau der ausgeschriebenen Stelle, desto häufiger sind vereinbarkeitstaugliche Angebote sowie auch Erwartungen an die Mobilität. Erwartungen an die Arbeitszeiten nehmen dagegen mit dem Anforderungsniveau ab.
- Angebote und Erwartungen in Stellenanzeigen unterscheiden sich deutlich zwischen Berufshauptgruppen.
- Im Vergleich zur Gesamtheit aller Berufe enthalten die Stellenanzeigen der 100 meist nachgefragten Berufe im Jahr 2024 durchschnittlich mehr Angebote und weniger Erwartungen. Es macht dabei keinen Unterschied, ob es sich um einen Engpassberuf handelt oder nicht.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen ihr Angebot an flexiblen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen angesichts des angespannten Arbeitsmarktes bereits teilweise angepasst haben. Dieses Angebot könnte aber ausgeweitet und in Stellenanzeigen noch offensiver beworben werden.

Für einen faireren und teilhabeorientierteren Arbeitsmarkt sollten Unternehmen über alle Anforderungsniveaus hinweg echte Zeitsouveränität und familienfreundliche Arbeitsmodelle anbieten und diese in Stellenanzeigen klar und offensiv kommunizieren – auch in männerdominierten Branchen. Durch vereinbarkeitstaugliche Angebote können Arbeitgeber:innen Fachkräfte gewinnen und langfristig binden. Zudem kann dadurch der geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegengewirkt sowie die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit reduziert werden.



**Ergebnisse
interaktiv
erkunden**

[jobmonitor.de/analysen/
kurzanalyse-vereinbarkeit](https://jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-vereinbarkeit)



Executive Summary

In light of the growing shortage of skilled workers, the employment potential of women is becoming increasingly important. Women are less likely than men to work full-time and more often perform unpaid family work. Against this background, promoting a better work-family balance appears essential. The guiding research question of this study is therefore whether, and to what extent, companies make corresponding offers to (potential) employees in order to attract scarce skilled workers. For this purpose, we examine online job advertisements collected in the Bertelsmann Stiftung Job Monitor. We analyze all job postings from 2024 (7,704,394 in total) as well as a representative sample from 2018 to 2024 (9,790,514 in total). The job ads are assessed to determine whether they, on the one hand, include compatibility-friendly offers relating to time sovereignty and family-friendliness, and, on the other hand, formulate expectations regarding working hours and location flexibility that could make work-family balance more difficult. We consider the available job advertisements both in aggregate and broken down by female- and male-dominated occupations, skill levels, major occupational groups, and shortage occupations.

The key findings are as follows:

- Employers more often make offers relating to time sovereignty than concrete offers of family-friendliness, and their expectations regarding time availability are more common than those regarding location. While expectations remained relatively constant between 2018 and 2024, offers in job advertisements increased significantly.
- Compatibility-friendly offers are made more frequently in job postings for female-dominated than for male-dominated occupations, particularly with respect to the choice of working hours. By contrast, compatibility-hindering expectations are more often expressed in male-dominated occupations.

- The higher the skill level of the advertised position, the more likely it is to include compatibility-friendly offers as well as expectations regarding location flexibility. Expectations regarding time availability, however, decrease as skill level increases.
- Offers and expectations in job advertisements also differ significantly between major occupational groups.
- Job ads for the top 100 most in-demand occupations in 2024 contain, on average, more offers and fewer expectations than those for all occupations. Whether or not the occupation is a shortage occupation makes no difference in this respect.

Our results show that companies have already partially adapted their offerings of flexible and family-friendly working conditions in response to the tight labor market, but that there is still considerable room for expansion and for highlighting these offers in job advertisements.

For a fairer and more participation-oriented labor market, companies should offer genuine time sovereignty and family-friendly work models across all qualification levels and communicate them clearly and proactively in job advertisements – including in male-dominated industries. With work-life balance-oriented offers, employers can attract and retain skilled workers in the long term. In addition, this can help counteract gender-specific segregation in the labor market and reduce the unequal distribution of paid and care work.



Explore
the results
here

[jobmonitor.de/analysen/
kurzanalyse-vereinbarkeit](https://jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-vereinbarkeit)



1 | Einführung

Die Sicherung von Arbeits- und Fachkräften zählt zu einer der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in Deutschland. Durch den demografischen Wandel wird die Zahl der Menschen im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahren) in den kommenden Jahren abnehmen (Statistisches Bundesamt, 2025a). Eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften ist sowohl für die Produktionsfähigkeit der Unternehmen zentral als auch für die mittel- und langfristige Produktivitätsentwicklung – und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland (BMAS, 2022). Unternehmen konkurrieren um Fachkräfte und versuchen diese neben finanziellen Anreizen auch durch attraktive Arbeitsbedingungen an sich zu binden.

Einen besonders großen Hebel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Deutschland stellt die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen dar (Terzenbach, 2019). Frauen sind noch immer seltener erwerbstätig und arbeiten seltener in Vollzeit als Männer. Im Jahr 2024 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren in Deutschland bei 77,7 Prozent, für Männer der gleichen Altersgruppe dagegen bei 84,8 Prozent (Eurostat 2025a). Deutlich größer ist der Geschlechterunterschied mit Blick auf die Vollzeitquote. 52,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiteten 2024 in Teilzeit, bei den erwerbstätigen Männern waren es dagegen 87,7 Prozent (Eurostat, 2025b). So konnten Frauen zwar nach „Anzahl der Köpfe“ in den vergangenen Jahrzehnten deutlich aufholen und sind auch zunehmend gut in den Arbeitsmarkt integriert, wenn es aber um das Erwerbsarbeitsvolumen geht, besteht weiterhin großer Nachholbedarf. Neben den Unterschieden im Arbeitsvolumen beobachten wir auf dem deutschen Arbeitsmarkt auch eine geschlechtsspezifische Segregation. Frauen und Männer arbeiten sowohl in unterschiedlichen Berufen und Branchen als auch in unterschiedlichen hierarchischen Positionen (Bächmann, Kleinert und Schels, 2024).

Neben der ökonomischen Notwendigkeit, das ungenutzte Erwerbspotenzial von Frauen zu aktivieren, ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf

dem Arbeitsmarkt auch ein gleichstellungspolitisches Ziel (Koalitionsvertrag, 2025). Eine größere Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben sorgt für Gerechtigkeit und Entwicklungschancen auf individueller Ebene. Sie ist Voraussetzung für eine nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit. Frauen müssen ihren Lebensunterhalt unabhängig von staatlicher oder privater finanzieller Unterstützung auch unter veränderten Lebensumständen wie Trennung oder Eintritt in den Ruhestand bestreiten können (siehe Beblo, 2024, im Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung, 2030). Die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern, bekämpft somit nicht nur den Fachkräftemangel, sondern fördert auch die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Gründe für das geringere Arbeitszeitvolumen von Frauen und die Segregation am Arbeitsmarkt sind vielfältig. Frauen leisten häufig den überwiegenden Teil der unbezahlten Haus- und Betreuungsarbeit (Beckmannshagen und Sperling, 2024; Gambaro et al., 2024; Lott, 2024; Statistisches Bundesamt, 2024a). Zudem übernehmen sie wesentlich öfter die Pflege von Angehörigen als Männer (Greyer et al., 2024, Ott und Beblo, 2024). Das führt bei Frauen zu einer ungleich größeren Herausforderung, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. So können auch starre Arbeitsverhältnisse (z. B. fehlende Möglichkeiten bei der Einteilung von Arbeitszeiten und unzureichende Angebote der externen Kinderbetreuung) weitere Faktoren sein, weshalb Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (Statistisches Bundesamt, 2024b). Claudia Goldin (2014) zeigt, dass der Gender Pay Gap – also der relative Einkommensunterschied von Frauen zu Männern – besonders stark in den Berufen ausgeprägt ist, die eine hohe zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität erfordern (sogenannte „greedy jobs“). Gut bezahlte Jobs, die mit hohen Flexibilitätsanforderungen von Seiten der Arbeitgeber:innen verbunden sind, weisen niedrigere Bewerbungsquoten von Frauen auf (Lochner und Merkl, 2023). Der Anteil männlicher Bewerber steigt insbesondere mit zunehmender berufsbedingter Mobilität und zunehmenden Wochenarbeitsstunden auf bis zu 65 Prozent. Auch häufige Überstunden und Arbeits-

zeitänderungen führen im Bewerbungspool zu einem Männeranteil von über 60 Prozent (Lochner und Merkl, 2023). Da der Gender Gap beim Einstellungslohn mit zunehmendem Männeranteil unter den Bewerber:innen steigt, scheinen flexiblere Beschäftigte besser entlohnt zu werden (Lochner und Merkl, 2023). Dass Frauen durch ihre stärkere Einbindung in die Haus- und Sorgearbeit möglichen Flexibilitätsanforderungen nur eingeschränkt nachkommen können, könnte einen Teil der Verdienstlücke in diesen Berufen erklären (Lochner und Merkl, 2023). Die Erkenntnisse von Goldin (2014) sowie Lochner und Merkl (2023) bringen uns zu der These, dass die Flexibilitätserwartungen der Arbeitgeber:innen auf der einen Seite sowie die fehlenden Flexibilitätsangebote an die Arbeitnehmer:innen auf der anderen Seite dazu führen, dass Frauen nicht nur ein geringeres Entgelt erzielen als Männer, sondern auch ein geringeres Erwerbsarbeitsvolumen aufweisen, da ein Beruf mit hohen Verfügbarkeits- und Flexibilitätsanforderungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, ist ein zentraler Faktor für die Fachkräftesicherung. Ausgehend von der These, dass sowohl die so genannte „greediness“ (Begehrlichkeit oder Unannehmlichkeit) als auch die so genannten „job amenities“ (Annehmlichkeiten) eines Berufes Einfluss darauf haben, ob und in welchem Umfang Frauen am Arbeitsmarkt partizipieren (können), schauen wir uns im Folgenden an, wie Unternehmen ihre Job-Angebote in Stellenanzeigen präsentieren. Im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023 geben rund 86 Prozent der Unternehmen an, dass ihnen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind – darunter flexible Arbeitszeiten, Elternförderung und Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Hammermann und Stettes, 2023). Auch für die Mehrheit (ca. 80 Prozent) der Beschäftigten mit familiärer Verantwortung zählt betriebliche Familienfreundlichkeit – wie etwa flexible Urlaubsplanung und die Möglichkeit Arbeitszeiten bei Bedarf zu unterbrechen – zu den wichtigsten Merkmalen von Arbeitgeber:innen (Prognos AG, 2024). Kontextmerkmale wie eine flexible Arbeitszeitgestaltung beeinflussen neben gendersensibler Sprache und stereotypen Formulierungen im Anforderungsprofil in Stellenanzeigen auch das Bewerbungsverhalten von Frauen (Damelang und Rückel, 2021).

Unsere Studie zielt auf die Analyse solcher Kontextmerkmale ab. Sie basiert auf Erkenntnissen dazu, wie wichtig die nicht-monetären Annehmlichkeiten und Unannehmlichkeiten eines Jobs sind. So können Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter:innen durch attraktive Zusatzleistungen gewinnen und an sich binden. Konkret betrachten wir, welche Flexibilitätsangebote Unternehmen in Bezug auf Arbeitszeitsouveränität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihren Stellenanzeigen machen. Auf der anderen Seite schauen wir uns an, welche zeitliche und räumliche Verfügbarkeit sie wiederum von den Bewerber:innen erwarten. Flexibilität hat also zwei Seiten: Sie kann (im Sinne der Arbeitnehmer:innen) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und Erwerbstätigten eine freie Zeitgestaltung fördern oder sie kann (im Sinne der Arbeitgeber:innen) eine hohe und zeitlich gebundene Verfügbarkeit der Arbeitnehmer:innen erfordern. Das Ziel unserer Studie ist die Gegenüberstellung von Angeboten, die einerseits eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine größere Arbeitszeitsouveränität versprechen und andererseits von den Beschäftigten eine zeitliche und räumliche Verfügbarkeit verlangen. Wir beziehen uns dabei auf ein repräsentatives Sample von 9.790.514 Online-Stellenanzeigen aus den Jahren 2018 bis 2024 („Zeitverlauf“) sowie auf alle uns zur Verfügung stehenden und für die Studie relevanten 7.704.394 Online-Stellenanzeigen aus dem Jahr 2024 („Vollerhebung“, siehe Kapitel 3.1: Beschreibung der Datengrundlage). Wir werten die Stellenanzeigen hinsichtlich ihrer Angebote und Erwartungen sowohl im Querschnitt für das Jahr 2024 aus als auch im Zeitverlauf von 2018 bis 2024. Dabei fokussieren wir auf Unterschiede zwischen Berufshauptgruppen, frauen- und männerdominierten Berufsgruppen sowie verschiedenen beruflichen Anforderungsniveaus. Mit dieser Analyse des Online-Stellenmarkts in Deutschland liefern wir eine umfassende und aktuelle Beschreibung zur angebotenen Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit (als Annehmlichkeiten) im Job und der von den Beschäftigten erwarteten Flexibilität (als Unannehmlichkeiten) im Job.

2 | Literaturüberblick

Ein großes Potenzial, um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, bietet die Ausweitung der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und insbesondere Müttern (Schäfer, 2023). Im Jahr 2024 waren in Deutschland rund 71 Prozent der Mütter erwerbstätig. Der Anteil variiert dabei stark nach Alter des jüngsten Kindes (Statistisches Bundesamt, 2025b). So sind nur 40,4 Prozent der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren erwerbstätig. Bei Vätern mit Kindern im gleichen Alter liegt die Erwerbstägenquote dagegen bei 89,3 Prozent (ebd.). Es zeigt sich sogar, dass die Erwerbstägenquote unter Männern höher ist, wenn sie Väter sind (91,8 Prozent vs. 80,8 Prozent bei kinderlosen Männern) (ebd.). Darüber hinaus variiert auch das Arbeitszeitvolumen zwischen Frauen und Männern sowie nach Elternschaft. 2024 erreichte die Teilzeitquote für Frauen und Männer einen neuen Höchststand. 68,4 Prozent der erwerbstägen Mütter arbeiteten in Teilzeit. Mit Kindern unter 3 Jahren waren es 72,9 Prozent (ebd.). Erwerbstätige Väter sind nur zu 8,3 Prozent in Teilzeit erwerbstätig und liegen damit sogar unter dem Durchschnitt aller erwerbstägen Männer (11,7 Prozent) (ebd.). Elternschaft verstärkt die geschlechtspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf Erwerbsarbeitsstunden und Bruttostundenlöhne – das zeigen zahlreiche empirische Studien zur sogenannten „child penalty“ bzw. „motherhood penalty“ (Barišić und Consiglio, 2020; Gambaro et al., 2024; Jessen, 2022; Kleven et al., 2019). Ein zentraler Grund für diese im Lebensverlauf zunehmende geschlechtspezifische Ungleichheit am Arbeitsmarkt liegt in der ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. In Deutschland entwickelt sich in der Phase der Familiengründung sowohl ein Gender Pay Gap als auch ein Gender Care Gap (Schäper et al., 2023). Beide Lücken kumulieren im Gender Pension Gap. So erhalten Frauen in Deutschland im Durchschnitt rund 32 Prozent weniger gesetzliche Rente als Männer (Haan et al., 2025). Der Gender Pension Gap wächst dabei mit zunehmender Kinderzahl der Frau (ebd.). Das wechselseitige Verhältnis zwischen Gender Care Gap und Gender Pay Gap (welches sich dann im Gender Pension Gap widerspiegelt) ist Ergebnis des „Teufelskreises der ökonomischen Rationalität“ (Ott, 1993). Danach

übernimmt innerhalb eines Paares der bzw. die Partner:in mit dem geringeren Verdienst (Gender Pay Gap) einen größeren Teil der Sorgearbeit (Gender Care Gap), woraus durch unterschiedliche Karriereentwicklungen ein noch größerer Verdienstabstand erwächst.

Der Wunsch und die Möglichkeiten einer Aufstockung oder Reduktion der Arbeitszeit von Frauen und Männern wird auch durch die wahrgenommene Unternehmenskultur sowie die angebotenen Arbeitsbedingungen beeinflusst (Abendroth und Pausch, 2018; Beckmannshagen und Sperling, 2024). Familienfreundliche Maßnahmen fördern nachweislich die Erwerbstätigkeit von Müttern. Sie kehren nach der Geburt eines Kindes und mit Ende des Elterngeldanspruchs schneller zu ihrem Betrieb zurück (Bächmann et al., 2020) und wechseln diesen auch seltener (Frodermann et al., 2018). Familienfreundliche Maßnahmen wirken am effektivsten, wenn gesetzliche Unterstützungsmaßnahmen wie Elternzeit nicht mehr greifen. Insbesondere konkrete betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung, welche die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen sowie die Unterstützung bei der Kinderbetreuung verbessern, reduzieren die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter nach dem Wiedereinstieg ihre Arbeitgeber:in wechseln (Bächmann und Frodermann, 2020). Davon profitiert auch der einzelne Betrieb, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels. Genau das scheinen Unternehmen bereits erkannt zu haben. 88,5 Prozent der Unternehmen, denen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind, wollen damit qualifizierte Beschäftigte in ihrem Unternehmen halten (Hammermann und Stettes, 2023). Auch die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im ersten Quartal 2025 ergab, dass 76 Prozent der befragten Unternehmen flexible Arbeitszeiten als Instrument nutzen, um Arbeits- und Fachkräfte anzuwerben (ifo Institut, 2025). Oft stehen Beschäftigten bereits verschiedene flexible Arbeitszeitregelungen zur Verfügung, darunter gesetzliche Ansprüche oder tarifliche und betriebliche Regelungen (Lott, 2017). Dennoch können insbesondere Frauen, die den Löwenanteil der Haus- und Sorgearbeit übernehmen, ihre Erwerbsarbeit häufig nicht ausweiten, auch wenn sie gerne würden (Beckmanns-

hagen und Sperling, 2024). Entlasten könnte sie eine stärkere Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten sowie eine bessere Planbarkeit und Unterstützung bei der Übernahme von Sorge- und Haushaltaufgaben. Das könnte auch dazu beitragen, dass sie ihre Arbeitszeit aufstocken (Kümmerling, 2024).

Neben den zeitlichen Unterschieden ist der deutsche Arbeitsmarkt auch in fachlicher Hinsicht stark geschlechtsspezifisch segregiert: Frauen und Männer sind häufig in unterschiedlichen Berufen und Branchen tätig sowie auch in unterschiedlichen Positionen. Frauen arbeiten überproportional häufig in personenbezogenen Dienstleistungsberufen wie dem Gesundheits- oder Sozialwesen. Männer arbeiten dagegen eher in technischen und manuellen Berufen (Bächmann, Kleinert und Schels, 2024). Weiterhin sind Frauen seltener in Führungspositionen vertreten als Männer (Statistisches Bundesamt, 2025c). Mit steigendem Anforderungsniveau nehmen auch die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu. Erschwerend wirken reine Vollzeitarbeitsplätze, längere Arbeitszeiten, berufliche Verpflichtungen und Dienstreisen sowie die Erwartung ständiger Präsenz.

Claudia Goldin (2014) wies allerdings für die USA schon im Jahr 2014 darauf hin, dass ein bedeutender Teil der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke auch auf die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern *innerhalb* von Berufen zurückzuführen ist. Sie zeigt, dass insbesondere solche Berufe einen hohen Gender Pay Gap aufweisen, die hohe (zeitliche) Anforderungen an die Flexibilität stellen – sowohl was die Anzahl der Stunden betrifft als auch die genauen Zeiten sowie die Vorhersehbarkeit und Möglichkeit, die eigenen Stunden einzuteilen (Goldin, 2014). Goldin (2014) zeigt, dass diese „greedy jobs“ nicht-linear entlohnt werden. Das heißt, eine zusätzliche Arbeitsstunde führt zu einem überproportionalen Verdienstanstieg. Die Elastizität des Verdienstes in Bezug auf die geleisteten Arbeitsstunden ist damit größer als Eins. Die Arbeitsstunden in einem solchen Unternehmen sind damit mehr wert, wenn sie kontinuierlich und zu bestimmten Zeiten erbracht werden (ebd.). Unterschiedliche Entlohnungen (linear vs. nicht-linear) ergeben sich aus unterschiedlichen Flexibilitätskosten, wobei hier Flexibilität im Sinne der Arbeitnehmer:innen gemeint ist (ebd.). Sind Arbeitnehmer:innen leicht substituierbar, da Wissen z. B. einfach weitergegeben werden kann, sind die Kosten der Flexibilität gering

und der Lohn steigt linear mit den Arbeitsstunden an. Sind Arbeitskräfte jedoch nicht einfach zu substituieren, da sich ihr Wissen nicht einfach an Kolleg:innen übertragen lässt, entstehen dem Unternehmen durch die von den Arbeitnehmer:innen in Anspruch genommene Flexibilität Transaktionskosten. Das führt quasi zu einer „Bestrafung“ von Flexibilität und einer überproportionalen Entlohnung zusätzlicher Arbeitsstunden (Goldin, 2014). Bereits Goldin plädierte dafür, dass Arbeit anders organisiert werden müsste, damit sich Arbeitnehmer:innen besser substituieren lassen und die Entlohnung weniger an bestimmte Arbeitszeiten geknüpft ist, sondern linear mit den Arbeitsstunden steigt (ebd.). Dies wäre nach Goldin das wirksamste verbliebene Mittel, um die besonders große Verdienstlücke bei sehr hohen Arbeitsstunden zu schließen.

Würden die Flexibilitätsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für eine stärkere Arbeitszeitsouveränität also ausgeweitet und die Anforderungen in Sachen Verfügbarkeit reduziert werden, könnte das zu einem Rückgang des Gender Pay Gaps beitragen. Darüber hinaus müssten die Unternehmen auch ihre Erwartungen hinsichtlich der Verfügbarkeit von Beschäftigten anpassen. Diese verhindern nämlich ebenfalls eine gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit (Kassner, 2008; von Alemann et al., 2017). Die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen zu fördern ist jedoch nur ein Aspekt, warum Unternehmen die wechselnden Lebenssituationen der Arbeitnehmer:innen berücksichtigen sollten. Ein anderer ist die Sicherung qualifizierter Mitarbeiter:innen in Zeiten des Fachkräftemangels. Wenn Unternehmen für ihre Beschäftigten in Sachen Vereinbarkeit förderliche Rahmenbedingungen schaffen, riskieren sie auch nicht den Verlust von Fachkräften (Deister, 2023).

Laut einer Befragung durch Prognos würden tatsächlich rund 40 Prozent der Arbeitnehmer:innen, für die betriebliche Familienfreundlichkeit ein wichtiges Arbeitgebermerkmal ist, (sehr) wahrscheinlich ihre Arbeitgeber:in wechseln, wenn ihre Erwartungen an eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf von betrieblicher Seite nicht erfüllt werden (Prognos AG, 2024). Rund 37 Prozent würden zugunsten eines Vereinbarkeitsangebots auch auf Gehalt verzichten (ebd.) und im Sinne von Goldins greedy-job-Hypothese für Flexibilität „bezahlen“. Stellenanzeigen dienen also auch als Aushängeschild und Attraktivitätsindikator, um den Bewerber:innen-Pool zu vergrößern und auf Kompe-

tenzen zugreifen zu können – insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels (Hammermann et al., 2019).

Eine Vignettenstudie zu Attraktivitätsmerkmalen in Stellenanzeigen von Jansen et al. (2024) zeigt, dass von Frauen und Männern mit Sorgeverantwortung insbesondere die Angebote als attraktiv betrachtet werden, die die Möglichkeit aufzeigen, zeitflexibel zu arbeiten und den Zeitumfang wählen zu können. Reine Voll- oder Teilzeitstellen schneiden dagegen schlechter ab (ebd.) – sowohl bei Frauen als auch bei Männern. In unserer Studie untersuchen wir nun tatsächliche Stellenanzeigen auf explizite Angebote an Arbeitnehmer:innen in Bezug auf die Arbeitszeitsouveränität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf die formulierten Erwartungen an die Beschäftigten hinsichtlich zeitlicher und räumlicher Flexibilität. Damit ergänzen wir die existierende Forschungsliteratur zur Bedeutung zeitlicher Flexibilität und Souveränität für Arbeitnehmer:innen und Unternehmen.

3 | Datengrundlage und Methodik

3.1 Beschreibung der Datengrundlage

Basis der Analyse ist ein Datensatz von Online-Stellenausschreibungen aus dem Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung. Der Jobmonitor enthält aufbereitete Daten des kommerziellen Datenanbieters Textkernel, welcher Stellenanzeigen aus mehreren zehntausend Online-Quellen sammelt. Die vorliegenden Daten umfassen alle gesammelten Stellenanzeigen aus dem Jahr 2024 („Vollerhebung“) sowie ein repräsentativ gezogenes Sample über den Zeitverlauf aus den Jahren 2018 bis 2024 („Zeitverlauf“). Beide Datensätze, die für die vorliegende Studie genutzt wurden, sind um Duplikate bereinigt¹. Außerdem wurden die Daten der Online-Stellenanzeigen auf ANÜ-Stellen² (Arbeitnehmerüberlassung-Stellen) gewichtet. Da Personalvermittler:innen und Zeitarbeitsfirmen oft mehr Stellen ausschreiben (Burstedde et al., 2020), als tatsächlich von Unternehmen nachgefragt werden und sich außerdem im Ausschreibeverhalten wesentlich von Nicht-Zeitarbeitsfirmen unterscheiden (also öfter mit entgeltähnlichen Leistungen werben als mit Vereinbarkeitsangeboten; Bensel und Wink, 2025), lässt sich durch eine solche Gewichtung die Aussagekraft unserer Studie erhöhen. Weiterhin haben wir Stellenanzeigen, die nicht eindeutig dem deutschen Arbeitsmarkt zuzuordnen sind (also ohne (deutsche) NUTS angegeben waren oder nicht auf Deutsch formuliert wurden), von der Analyse ausgeschlossen ebenso wie Anzeigen für Franchising, Freiberufler:innen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktika sowie Ausbildungs- oder Voluntariatsplätze. Die genannten Anzeigen unterscheiden sich beim Thema Vereinbarkeit grundsätzlich von anderen Stellenanzeigen und würden unsere Analysen verzerrn. Die hohe Datenqualität und Aussagekraft der vorliegenden Studie ergibt sich damit unter anderem aus der Zusammenstellung der Datengrundlage.

Der Datensatz für die Jahresanalyse 2024 enthält 7.704.394 Stellenanzeigen. Von diesen enthalten 2.205.814 (28,6 Prozent) Stellenanzeigen mindestens ein Angebot und 1.397.161 (18,1 Prozent) Stellenanzeigen mindestens eine Erwartung an Bewerber:innen formulieren. 1.248.598 (16,2 Prozent) Stellenanzeigen enthalten sowohl Angebot als auch Erwartung; 2.852.821 (37 Prozent) Stellenanzeigen enthalten keine der beiden Kategorien.

Der Datensatz für die repräsentative Erhebung im Zeitverlauf von 2018 bis 2024 enthält 9.790.514 Stellenanzeigen, von denen 2.164.355 Stellenanzeigen (22,1 Prozent) ein Vereinbarkeitsangebot enthalten und 1.893.445 Stellenanzeigen (19,3 Prozent) eine Flexibilitätsanforderung an Bewerber:innen. 1.087.491 Stellenanzeigen (11,1 Prozent) enthalten sowohl ein Angebot als auch eine Anforderung; 4.645.223 Stellenanzeigen (47,4 Prozent) enthalten keine der beiden Kategorien.

Die Stellenanzeigen wurden gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit eingeordnet (Müller und Herdin. 2022). In dieser Klassifikation werden Berufe auf den ersten vier Ebenen anhand der notwendigen Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten differenziert. Auf der fünften Ebene wird zusätzlich nach den Anforderungsniveaus unterschieden, also nach Helfer:innen, Fachkräften, Spezialist:innen und Expertinnen (KldB-5-Steller).

1 Näheres zur Deduplizierung findet sich in Kapitel 3.1 des Methodenberichts „[Jobmonitor.de: Datenaufbereitung, Anreicherung und Berechnung der Metriken](#)“.

2 Näheres zur Bereinigung der Stellenanzeigen auf Zeitarbeit findet sich in Kapitel 3.2. des Methodenberichts „[Jobmonitor.de: Datenaufbereitung, Anreicherung und Berechnung der Metriken](#)“.

3.2 Entwicklung des Modells – Methodik und Limitationen

Die Taxonomie wurde zunächst basierend auf einschlägiger Literatur (siehe Kapitel 2) zu Vereinbarkeitsangeboten und Zeitsouveränitätskonzepten explorativ entwickelt. So wurden auf der einen Seite Angebote an zukünftige Mitarbeiter:innen zusammengetragen (darunter „monetäre und fachliche Unterstützungsangebote“ besonders in Bezug auf die professionalisierte Kinderbetreuung; sowie die Möglichkeit zu „flexiblen und selbst ausgestaltbaren Arbeitszeiten“). Dem gegenüber stellten wir Anforderungen bzw. Erwartungen an Bewerber:innen, die sich im Rahmen der Vereinbarkeit möglicherweise als herausfordernd erweisen können: „Spontane Verfügbarkeit“ oder „Rufbereitschaft und Einsatzbereitschaft fernab des Wohnortes“ wurden Erwartungen an „zeitliche Verfügbarkeit“ und Erwartungen an Mobilität aufseiten der Arbeitnehmer:innen zugeordnet (siehe u. a. Goldin, 2014; Lochner und Merkl, 2023). Basierend auf der ersten Iteration der Taxonomie wurde ein ontologisches Modell erstellt. Ziel des Modells war die Extraktion von Wörtern oder Wortsequenzen, die in einer Stellenausschreibung auf Erwartungen an Bewerber:innen sowie auf Angebote an Bewerber:innen hinweisen³. Für die Implementierung des Modells wurde die Python-Bibliothek spacy verwendet.

Anschließend wurden in mehreren Runden jeweils zwei Samples qualitativ kodiert. Die Taxonomie wurde dabei iterativ an die tatsächlichen Formulierungen in Stellenanzeigen angepasst und um relevante Formulierungen und Konzepte (Labels) erweitert⁴. Damit wurde zum einen das Wörterbuch mit praktischen Formulierungen angereichert, zum anderen wurde die Taxonomie mit Top-down-Regelungen („rule-based“) ausgebaut, um False Positives auszusieben. Hier wurden neben einer Segmentunterscheidung auch Regeln über verschiedene Formulierungen festgelegt. Diese Regeln („Patterns“) wurden mit einer spezifischen Syntax für das Programm spacy^{*5} definiert und auf den Text der

Stellenanzeigen angewendet. Ein Beispiel für eines der vielen Patterns für das Label „flexible Arbeitszeiten“:

```
{„label“: „flexible Arbeitszeiten“, „pattern“:  
[{"OP": "!", "LOWER": "keine"}, {"LOWER":  
"flexible"}, {"LOWER": "arbeitszeit"}]}
```

So wird das Label „flexible Arbeitszeiten“ vergeben, wenn die Worte „flexible“ und „Arbeitszeit“ nacheinander gefunden werden. Das Label wird aber nicht vergeben, wenn davor das Wort „keine“ steht.

Bei der anschließenden Durchführung von zwei Annotationsrunden (insgesamt weitere 1.440 Stellen) wurden weitere Suchwörter zum Wörterbuch hinzugefügt, die die algorithmische Vorannotation übersehen hatte (False Negatives). Auch die Regeln der Annotation wurden weiter geschärft. Hierfür hielten die drei Annotator:innen ihre Entscheidungen schriftlich fest. Bei Unstimmigkeiten wurden nach Diskussion bei Übereinstimmung von mindestens zwei Annotator:innen die Suchwörter entweder hinzugefügt, die Relation zu anderen Konzepten verändert oder die Suchwörter entfernt. Für die Klassifikation der Stellen wurde der spacy SpanRuler mit den definierten Patterns benutzt. Näheres zur Methodik (z. B. Höhe des Overlaps zwischen Annotator:innen) kann auch in der Model Card⁶ nachgelesen werden.

Der regelbasierte Ansatz erlaubt eine recht treffsichere Analyse der für unsere Fragestellung relevanten, in Stellenanzeigen auffindbaren Konzepte. Gleichzeitig hat eine solche Analyse von Stellenanzeigen auch Limitationen: Es ist zum Beispiel nicht möglich, die tatsächliche Umsetzung von vereinbarkeitstauglichen Angeboten in deutschen Unternehmen zu berichten. Vielmehr gilt es, unsere Analyse im Kontext des Attraktivitätsfaktors von Arbeitgeber:innen und des Employer Branding in Stellenanzeigen zu verstehen

3 Die Konzepte „Präsenzpflicht“, „Unterstützung bei Pflegeverantwortung“, „finanzielle Unterstützung“ und „flexible und gestaltbare Dienstpläne/Schichtmodelle“ wurden für das Modell inhaltlich mitentwickelt. Für die Analysen und für die Evaluation wurden diese nicht betrachtet. Die Konzepte können bei einer weiteren Entwicklung wieder aufgegriffen werden.

4 Auf Lemmatisierung oder Stemming wurde verzichtet, da die Begrifflichkeiten der Einzelkonzepte stark eingrenzbar waren und Lexikalisierungen manuell vorgenommen wurden (siehe z. B. die Begrifflichkeiten „Vereinbarkeit“, „familienfreundlich“ oder „Arbeitszeit“, bei denen sich Flexionsformen und andere morphologische Änderungen am Wort in Grenzen halten). False Positives wie zum Beispiel die Formulierung „Vereinbarkeit von Haupt- und Nebentätigkeit“ (die nicht unserem Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entspricht) konnten über den regelbasierten Ansatz ausgeschlossen werden.

5 Die Definitionen der einzelnen Attribute und Operatoren können [SpacyIO: Rule-Based Matching](#) entnommen werden.

6 Model Card: Family Compatibility Extractor auf [Huggingface.co](#).

- nutzen also deutsche Unternehmen das Aushängeschild Stellenanzeige ausreichend und sind sie sich der Wichtigkeit von Vereinbarkeit in Stellenanzeigen bewusst? Weiterhin könnten Personalverantwortliche Formulierungen theoretisch unterschiedlich einsetzen, also dieselben Wortbausteine mit unterschiedlicher Bedeutung verwenden. Um das aufzufangen, wurden

die Konzepte nach der Ontologie-Erstellung mit ausgewählten Expert:innen mit Personal- und Stellenmarktexpertise sowie methodischer Expertise in Sprach- und Corpusanalysen von Onlinestellenanzeigen methodisch validiert. Weiteres zum Model und den Limitationen sind auch der Model Card zu entnehmen.

3.3 Evaluation der Modellgüte

Das Modell wird mit folgenden Metriken evaluiert: Precision, Recall und F1-Score. Jede einzelne Stellenausschreibung kann grundsätzlich ein Konzept, mehrere Konzepte oder auch gar kein Konzept enthalten. Die Testdaten (Goldstandard) wurden von drei Annotator:innen nach der letzten Annotationsrunde erstellt und stammen aus einer Zufallsstichprobe von Stellenanzeigen. Das erlaubt eine unabhängige Evaluation auf Basis von 640 annotierten Stellenanzeigen. Dabei ergeben sich für die finale Taxonomie folgende gerundete Werte:

Klassifikation	Precision	Recall	F1
Micro	0,94	0,7	0,81
Macro	0,96	0,67	0,76

Die Precision gibt an, in wie vielen Fällen ein Konzept, das von dem Modell gefunden wurde, auch tatsächlich in der Ausschreibung angeboten oder erwartet wird. Der Recall gibt über alle tatsächlichen Angebote und Erwartungen an, wie viele davon vom Algorithmus gefunden wurden. Beide Werte werden auf den Bereich zwischen 0 und 1 normiert. Ein hoher Recall-Wert steht für wenige übersehene relevante Elemente. Eine hohe Precision ist ein Ausweis für wenige fälschlich gefundene Konzepte. Der F1-Score bezieht sich dabei

auf das harmonische Mittel zwischen den beiden Metriken Precision und Recall und soll verhindern, dass das Modell voreingenommen gegenüber einer der beiden Metriken (also Precision oder Recall) ist.

Die höhere Precision im Vergleich zum Recall lässt sich gut mit der verwendeten Methode erklären: Die Patterns erlauben eine sehr präzise Beschreibung von Konzepten. Auf der anderen Seite können die beschriebenen Patterns nicht alle existierenden Formulierungen abdecken. Die Micro-Scores beschreiben dabei, wie die Verteilung über alle Angebote und Erwartungen aussieht. Häufigere Konzepte haben hier ein größeres Gewicht: Je häufiger ein Konzept vorkommt, desto besser kann es konzeptualisiert werden. Deshalb haben wir außerdem den Macro-Score angegeben, der die Metriken für jedes Konzept einzeln berechnet und anschließend mittelt. Damit können wir sicherstellen, dass das Modell über alle Konzeptklassen hinweg gut funktioniert – und nicht nur für einige wenige.

Ein Beispiel für das Einzelkonzept „familiäre und anlassbezogene Freistellung“ erklärt die Validität unserer Analyse wie folgt: Das Konzept wurde im Goldstandard achtmal als solches gefunden. Dabei gab es keinen Fall, in dem ein False Positive klassifiziert wurde (die Precision ist also 1,0). Es wurde aber einmal nicht gefunden, daher liegt der Recall bei 0,88.

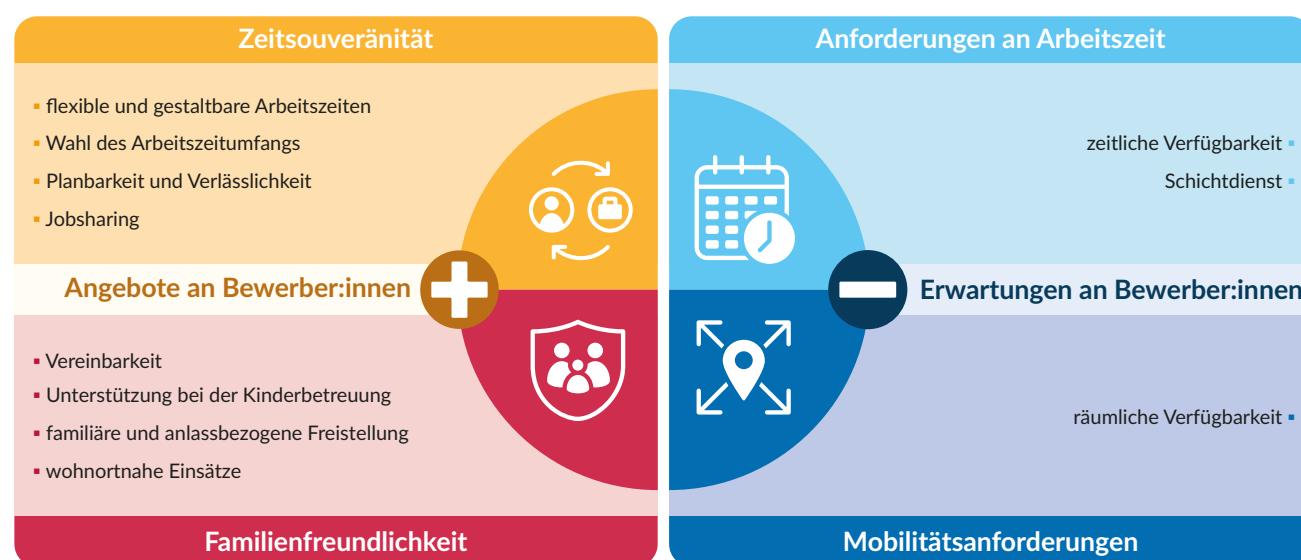
3.4 Finale Taxonomie und Konzeptdefinitionen

Auf der Angebotsseite haben wir unter dem Aspekt der Vereinbarkeitstauglichkeit zwei zentrale Oberkonzepte untersucht: **Zeitsouveränität** und **Familienfreundlichkeit**. **Zeitsouveränität** beschreibt das Maß an zeitlicher Selbstbestimmung, das Bewerber:innen angeboten wird – etwa durch *flexible und gestaltbare Arbeitszeiten* (die selbstbestimmte Lage der Arbeitszeit), die *Wahl des Arbeitszeitumfangs*, die *Planbarkeit und Verlässlichkeit* der eigenen Erwerbsarbeitszeit oder durch Modelle wie *Jobsharing*. In Stellenausschreibungen kann das z. B. durch Formulierungen wie „Sie arbeiten in einem *flexiblen Gleitzeitmodell*“ erkennbar sein. Diese Formulierung ordnet sich in unserer Analyse dem Einzelkonzept „*flexible und gestaltbare Arbeitszeiten*“ zu. Auf Seiten der Arbeitgeber:innen stehen demgegenüber häufig besondere **Anforderungen an die Arbeitszeit** von Bewerber:innen. Darunter verorten wir den Anspruch der Arbeitgeber:innen an eine bestimmte *zeitliche Verfügbarkeit* – etwa in Randzeiten, am Wochenende oder auch für *Schichtdienste*⁷.

Das Oberkonzept **Familienfreundlichkeit** hingegen umfasst ein Bekenntnis zur Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, konkrete *Unterstützung bei der Kinderbetreuung*, der Möglichkeit zur kurzfristigen *Freistellung für familiäre Anlässe* oder dem Hinweis auf *wohnortnahe Einsätze*. Diese Aspekte zeigen sich in Anzeigen beispielsweise durch Aussagen wie „Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (*Vereinbarkeit*) oder „Wir bezuschussen Ihre Kinderbetreuung“ (*Unterstützung bei der Kinderbetreuung*). Auf Seiten der Arbeitgeber:innen spiegeln sich demgegenüber vereinbarkeitshemmende Erwartungen an die *räumliche Verfügbarkeit* (also **Mobilitätsanforderungen**) wider (z. B. durch die „Bereitschaft zu Dienstreisen“). Deutlich wird in beiden Fällen: Zwischen den Angeboten und Erwartungen besteht häufig ein Spannungsverhältnis, das durch die Konzepte sichtbar gemacht werden kann. Die gesammelten Ausprägungen der Taxonomie sowie die Patterns hinter den Konzepten sind bei den Autorinnen zu erfragen.

ABBILDUNG 1 Unsere Taxonomie

Das finden wir in Stellenanzeigen



Quelle: Eigene Darstellung. Für das Modell wurde unter *Erwartungen auf Arbeitgeberseite* das Konzept *Flexibilität als Soft Skill* mitentwickelt und ausgewertet.

BertelsmannStiftung

7 Dabei analysieren wir die Erwartungsseite, also die tätigkeitsspezifischen Anforderungen an Bewerber:innen, neutral. Schichttätigkeiten können zum Beispiel mit ihren eigenen Vereinbarkeitsherausforderungen einhergehen, können aber auch – im Sinne der Planbarkeit – für Menschen mit Sorgeverantwortung hilfreich sein (Jansen et al., 2024).

8 Arbeitgeber:innen können ebenso die Erwartung an *Flexibilität als Soft Skill*, also als Kompetenzanforderung, an die Bewerber:innen stellen. Auch dieses Konzept haben wir in unserer Analyse abgebildet. Durch die Inklusion des Konzepts *Flexibilität als Soft Skill* konnten wir die Trennschärfe zwischen arbeitsplatzbezogener Flexibilität als Kompetenz („du bist flexibel“) und zeitbezogener Flexibilität („Flexibilität in Sachen Arbeitszeit“) sowie Mobilitätsanforderungen („örtliche Flexibilität“) sicherstellen. Außerdem bildet unsere Analyse so auf der Ebene der Erwartungen an Bewerber:innen *ganzheitlich* die Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber:innen ab – auf zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Ebene. In Kapitel 4 beziehen sich die Anteile des Konzeptes Erwartungen ebenfalls auf *Flexibilität als Soft Skill*.

4 | Ergebnisse

Nachfolgend stellen wir unsere Ergebnisse dar. Wir präsentieren dabei immer zuerst die Ergebnisse der Jahresanalyse 2024, bevor wir auf die Entwicklung im Zeitraum von 2018 bis 2024 eingehen. Ausgenommen davon sind die Engpassberufe: Dort betrachten wir keinen Zeitverlauf. Beginnend mit einem allgemeinen

Überblick über die in den Stellenanzeigen formulierten Angebote und Erwartungen analysieren wir diese anschließend differenziert nach frauen- und männerdominierten Berufen, für verschiedene Anforderungsniveaus, für ausgewählte Berufshauptgruppen sowie für Engpassberufe.

4.1 Gesamtschau: Wie vereinbarkeitstauglich ist der Online-Stellenmarkt in Deutschland?

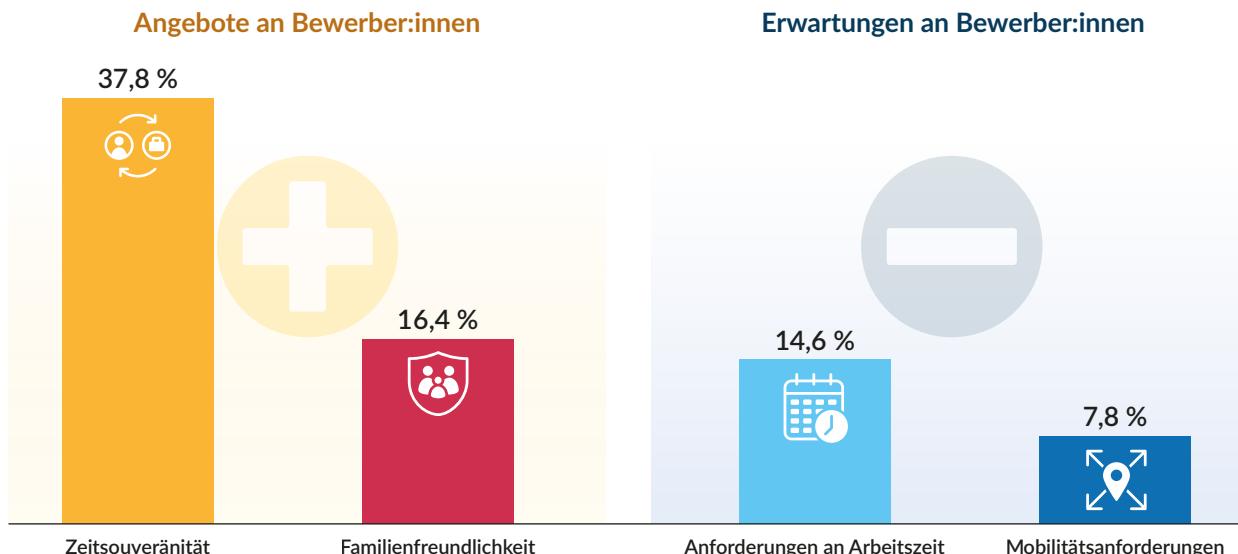
In der Analyse des Jahres 2024 beinhalten 37,8 Prozent der Stellenanzeigen Angebote zum Oberkonzept der Zeitsouveränität. Familienfreundliche Angebote sind in 16,4 Prozent der Anzeigen vorhanden. Anforderungen an die Arbeitszeit sind in 14,6 Prozent der Stellenanzeigen zu finden. Mobilitätsanforderungen werden dagegen nur in 7,8 Prozent der Stellenanzeigen gestellt. Die deutliche Mehrheit der Stellenanzeigen

weist Angebote und/oder Erwartungen an potenzielle Bewerber:innen auf. So beinhalten nur 37 Prozent der Stellenanzeigen überhaupt kein Konzept (nicht abgebildet).

Die Gesamtschau der Stellenanzeigen im Jahr 2024 eröffnet mit Blick auf die einzelnen Konzepte, dass Arbeitgeber:innen deutlich häufiger Angebote zur Zeit-

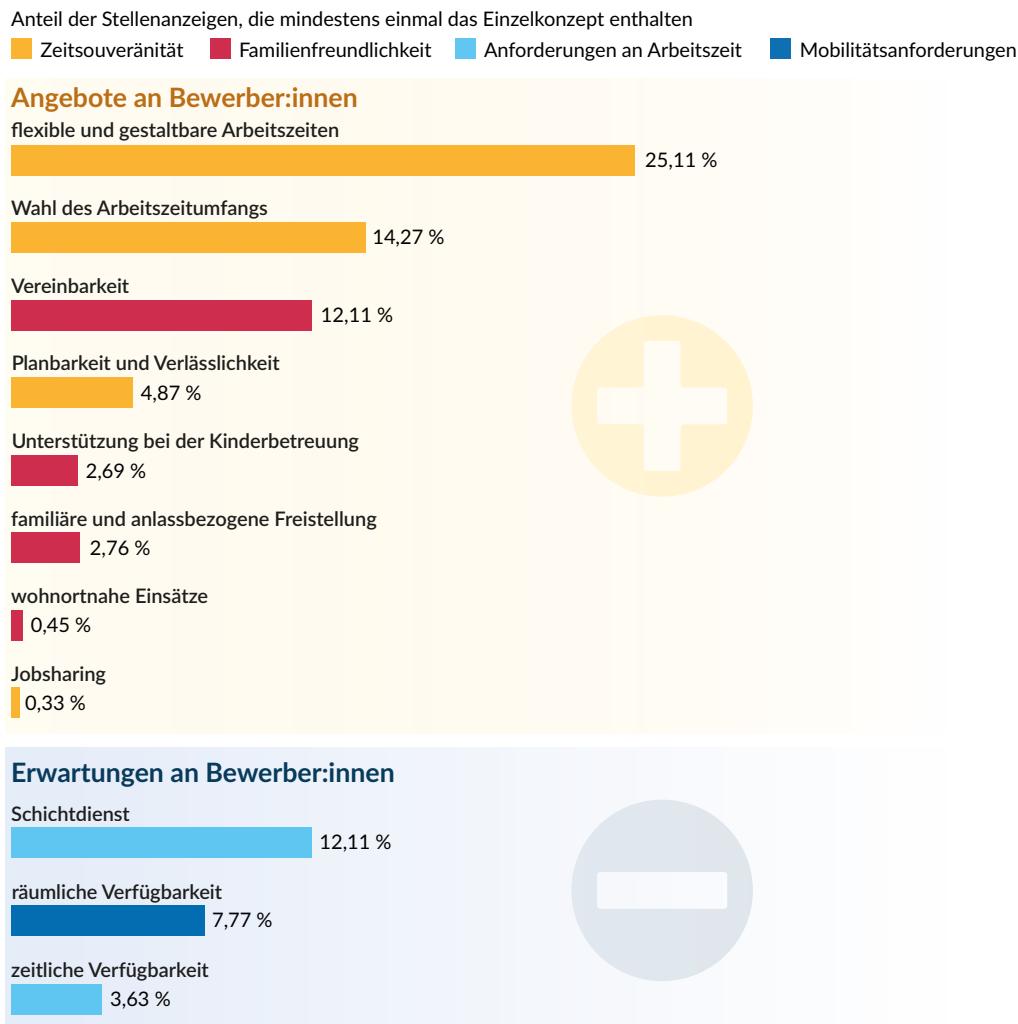
ABBILDUNG 2 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal ein Oberkonzept auf der Angebots- oder Erwartungsseite enthalten



Anmerkung: Hier sind Mehrfachnennungen möglich. Lesehilfe: Eine Stellenanzeige kann sowohl das Oberkonzept Zeitsouveränität als auch das Oberkonzept Anforderungen an Arbeitszeit enthalten. Gleichzeitig werden mehrere Konzepte, die sich innerhalb eines Oberkonzeptes befinden, nur einmal gezählt. Zum Beispiel wird eine Stelle als familienfreundlich eingestuft, wenn sie sowohl das Einzelkonzept Vereinbarkeit als auch das Einzelkonzept Unterstützung bei der Kinderbetreuung enthält – also mindestens ein Konzept, das familienfreundlich ist.

ABBILDUNG 3 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024; Einzelkonzepte



Quelle: Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

souveränität machen (flexible und gestaltbare Arbeitszeiten, Wahl des Arbeitszeitumfangs) als explizite Angebote zur Familienfreundlichkeit. Nur 12 Prozent der Stellenanzeigen werben direkt mit einem Bekenntnis zur Vereinbarkeit. Konkrete Unterstützungsmaßnahmen für die Kinderbetreuung oder eine punktuelle Freistellung halten sich in Grenzen. Auch das unter das Oberkonzept *Zeitsouveränität* fallende Angebot Jobsharing und das familienfreundliche Angebot wohnortnaher Einsätze kommen äußerst selten vor (weniger als ein Prozent der Nennungen). Arbeitgeber:innen erwarten von Bewerber:innen häufiger die Bereitschaft zur Schichtarbeit (rund 12 Prozent) als räumliche Verfügbarkeit (knapp 8 Prozent).

Dass zeit- und arbeitsorganisationelle Modelle eher beworben werden als konkrete Angebote, könnte darauf hindeuten, dass Zeitsouveränität und ein familienfreundliches Mindset einen höheren Stellenwert haben als konkrete Maßnahmen wie etwa ein Platz in der Betriebs-Kita oder finanzielle Zuschüsse für Kinderbetreuung. Doch gerade kleineren Unternehmen sind hier in Sachen Kosten und Umsetzung enge Grenzen gesetzt. Mit Blick auf die Beschäftigten zeigt sich: Vor allem Personen ohne Betreuungs- oder Pflegeverantwortung können Erwartungen an Arbeitszeit und Mobilität leichter erfüllen. Da für den Großteil der Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit meist Frauen verantwortlich sind, lässt sich vermuten, dass diese in den Stellenanzeigen geäußerten Erwartungen den Anteil männlicher Bewerber erhöhen. Lochner und

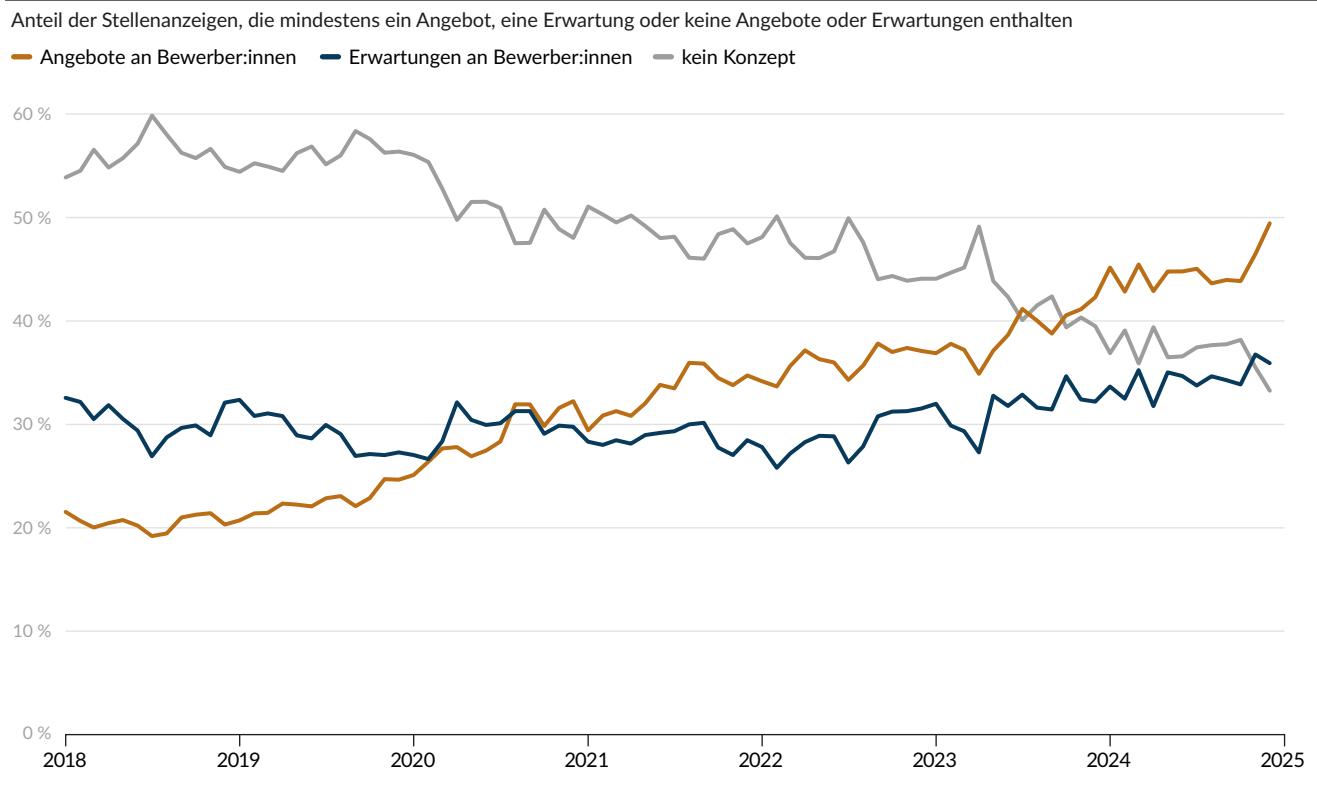
Merkel (2023) zeigen, dass sich der Anteil männlicher Bewerber erhöht, wenn beispielsweise die Erwartung an örtliche Mobilität oder die Häufigkeit von Arbeitszeitänderungen steigt. Insgesamt ist erkennbar, dass der Attraktivitätsfaktor *Familienfreundlichkeit* in Stellenanzeigen kaum explizit beworben wird, obwohl ein Großteil der Unternehmen (86 Prozent) angibt, dass sie familienfreundliche Maßnahmen für wichtig halten (Hammermann und Stettes, 2023). Es scheint, dass es hier noch einen deutlichen Unterschied zwischen Theorie und betrieblicher Praxis gibt. Vielleicht betrachten viele Unternehmen flexible Arbeitszeiten aber schon als ausreichende Familienfreundlichkeit.

Ein Blick auf die Entwicklung zwischen 2018 und 2024 zeigt, dass der Anteil an Stellenanzeigen mit mindestens einem Vereinbarkeits- bzw. Zeitsouveränitätsangebot über die Jahre deutlich gestiegen ist – von rund 20 Prozent auf 50 Prozent. Die Flexibilitätserwartungen⁹ der Arbeitnehmer:innen blieben hingegen weitestgehend konstant bei 30 bis 35 Prozent der Stellenanzeigen (mit zuletzt leicht steigender Tendenz).

Gleichzeitig nahm der Anteil an Stellenanzeigen ohne jegliches Konzept (also ohne Angebot oder Erwartung) merklich ab.

Der beobachtete Anstieg an Stellenanzeigen mit Vereinbarkeitsangeboten deckt sich mit Ergebnissen von Frodermann et al. (2018). Danach gab es zwischen 2002 und 2018 einen deutlichen Anstieg an Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – über alle Betriebsgrößen hinweg. Dieser Anstieg könnte den zunehmenden Fachkräftemangel widerspiegeln sowie die zunehmende Bedeutung von Vereinbarkeit. Da die Flexibilitätsanforderungen der Arbeitgeber:innen im gleichen Zeitraum nicht gestiegen sind, kann man heute auf dem Arbeitsmarkt von einer günstigeren Ausgangslage für Arbeitnehmer:innen ausgehen. Entsprechend der Verhandlungstheorie steigert ein knapperes Arbeitskräfteangebot die Verhandlungsposition von Arbeitnehmer:innen (relativ zu Arbeitgeber:innen), da sie mehr externe Optionen haben (Börschlein et al., 2024). Infolgedessen erhalten Arbeitnehmer:innen einen größeren Anteil am „Match-

ABBILDUNG 4 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen (2018–2024)



9 Unter Erwartungen ist ebenfalls das Konzept Flexibilität als Soft Skill verortet (siehe auch Kapitel 3.4.).

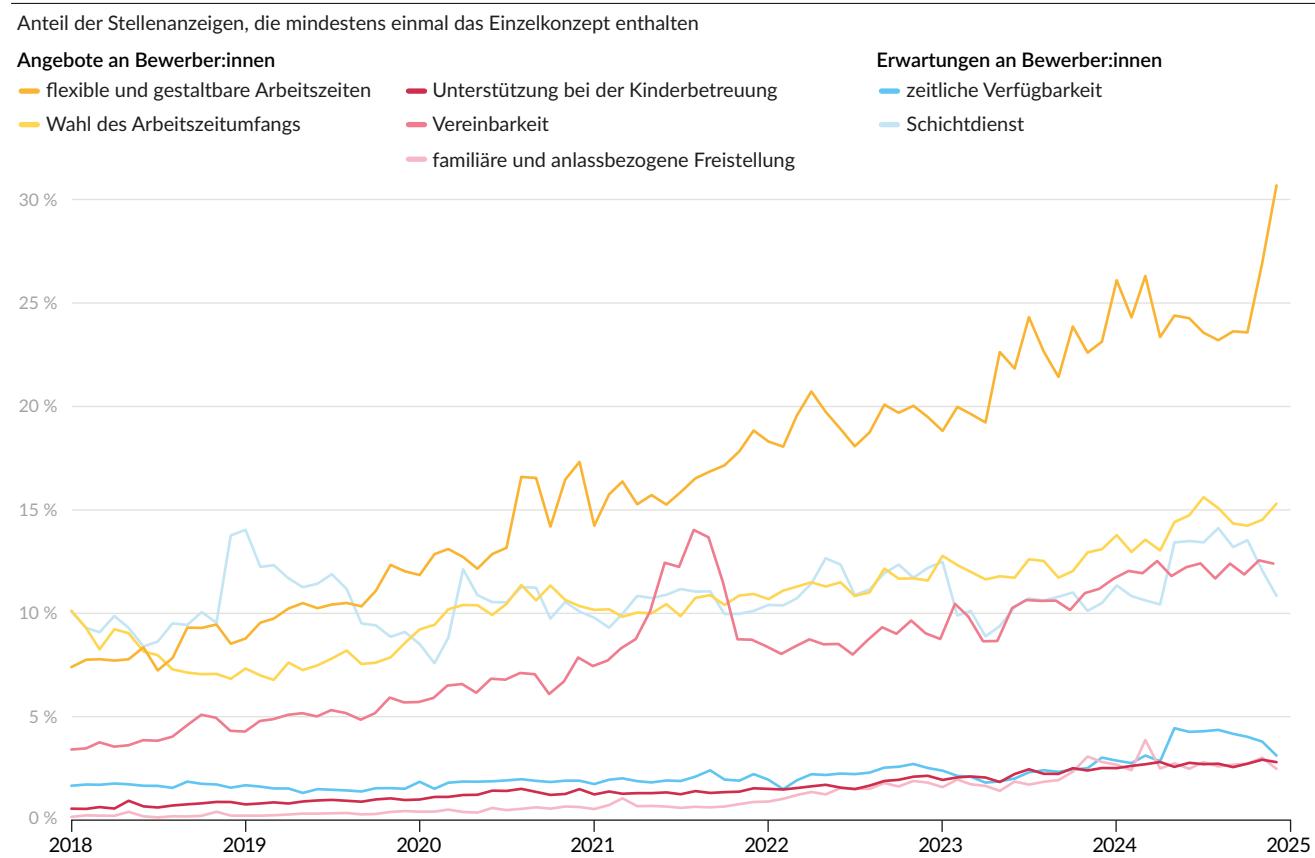
Überschuss“, was zu höheren Löhnen führt (ebd.). Unsere Ergebnisse können auch vor dem Hintergrund der Matching-Theorie interpretiert werden (Mortensen und Pissarides, 1994; Pissarides, 2000). Ein stärkeres Angebot an Vereinbarkeitsmaßnahmen könnte für Arbeitgeber:innen in Zeiten des Fachkräftemangels unvermeidbar sein, um ausreichend Bewerber:innen anzusprechen. Auch die Ansprache bestimmter Zielgruppen wie Mütter könnte dadurch in den Vordergrund rücken.

Beim Konzept der Vereinbarkeit ist jedoch zu berücksichtigen, dass der deutliche Ausschlag im Jahr 2021 auf eine zeitweise auf einer großen Vermittlungsplattform eingeführten Kategorie Work-Life-Balance zurückzuführen ist, die automatisiert jeder Stelle zugeordnet wurde – auch, wenn die Stelle nicht explizit mit Vereinbarkeit warb. In den restlichen Angebots-Konzepten wie *Unterstützung bei der Kinderbetreuung* oder *familiäre und anlassbezogene Freistellung* ist ebenfalls ein Anstieg zu verzeichnen. Die Bedeutung dieser Angebote ist jedoch insgesamt gering. Sie werden jeweils

nur in unter 5 Prozent der Stellenanzeigen unterbreitet. Die Erwartungen an Bewerber:innen, örtlich flexibel zu sein und im Schichtdienst zu arbeiten, werden in Stellenanzeigen seit 2018 annähernd konstant häufig formuliert. Die Erwartung an zeitliche Verfügbarkeit ist zuletzt leicht angestiegen.

Wie schon für das Jahr 2024 festgestellt, sind Angebote zur Familienfreundlichkeit im engeren Sinne nicht in gleichem Maße verbreitet wie Angebote zur Zeitsouveränität. Dennoch lässt der Trend vermuten, dass auch explizit familienfreundliche Angebote (beispielsweise zur Vereinbarkeit) in Stellenanzeigen künftig häufiger zu finden sein werden. Dafür spricht auch die von 2015 bis 2023 gewachsene Zustimmung der Unternehmen dazu, dass familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind (Hammermann und Stettes, 2023).

ABBILDUNG 5 Entwicklung ausgewählter Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen (2018–2024); Einzelkonzepte



Quelle: Eigene Darstellung. Anmerkung: Der Ausschlag des Konzepts Vereinbarkeit im Jahr 2021 ist auf eine zeitweise auf einer großen Vermittlungsplattform geführten Kategorie „Work-Life-Balance“ zurückzuführen, die von der Plattform automatisiert jeder Stelle zugeordnet, jedoch teilweise ohne inhaltliche Angaben gefüllt wurde. Die Entwicklung aller Einzelkonzepte kann interaktiv in unserer Kurzanalyse auf <https://jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-vereinbarkeit> betrachtet werden.

BertelsmannStiftung

4.2 Horizontale Segregation am Arbeitsmarkt: Ergebnisse differenziert nach Frauen- und männerdominierten Berufen

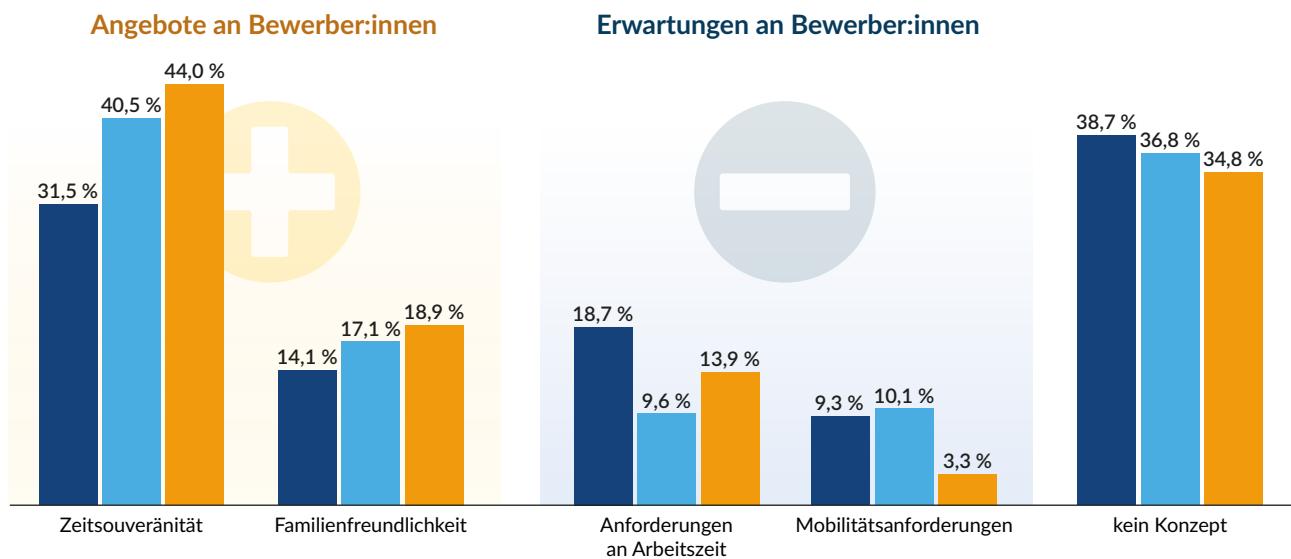
Die in Stellenanzeigen formulierten vereinbarkeits-auglichen Angebote und vereinbarkeitshemmenden Erwartungen unterscheiden sich deutlich zwischen frauen- und männerdominierten Berufen. Frauendo-minierte Berufe sind solche, in denen der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei mindestens 70 Prozent liegt. Männerdominierte Berufe weisen dagegen einen Frauenanteil von unter 30 Prozent auf. In Mischber-ufen liegt der Frauenanteil zwischen 30 und unter 70 Prozent. 2024 weisen rund 44 Prozent der Stellen-anzeigen für frauendominierte Berufe Angebote zur Zeitsouveränität auf und rund 19 Prozent zur Famili-freundlichkeit im engeren Sinne. In den Stellen-anzeigen für männerdominierte Berufe werden nur in knapp 32 Prozent der Anzeigen Angebote zur Zeit-souveränität gemacht. 14 Prozent der Anzeigen locken mit expliziten Angeboten zur Familienfreundlichkeit. Die jeweiligen Anteile in den Mischberufen liegen erwartungsgemäß dazwischen und unterstreichen noch einmal die größere Verbreitung der angebo-teten Zeitsouveränität. Blickt man auf die Erwartungen, die Arbeitgeber:innen an die Bewerber:innen stellen, dreht sich das Bild um. Die zeitlichen und räumlichen Anforderungen in Stellenanzeigen für männerdo-minierte Berufe übertreffen jene in Stellenanzeigen

für frauendominierte Berufe. So werden in rund 19 Prozent der Stellenanzeigen für männerdominierte Berufe Anforderungen an die Arbeitszeit an potenzielle Bewerber:innen gestellt, verglichen mit 14 Prozent der Stellenanzeigen für frauendominierte Berufe. Auch Mobilitätsanforderungen werden häufiger in Stellen-anzeigen für männerdominierte Berufe formuliert – und zwar in rund 9 Prozent gegenüber 3 Prozent bei frauendominierten Berufen. Erwartungen an räumliche Verfügbarkeit sind somit grundsätzlich nicht sehr ver-breitet.

Die größere Verbreitung von Angeboten zur Zeitsou-veränität in frauendominierten Berufen ist maßgeb-lich durch die Wahl des Arbeitszeitumfangs bestimmt (24 Prozent vs. 15 Prozent in Misch- und 7 Prozent in männerdominierten Berufen). Flexible und gestaltbare Arbeitszeiten werden etwa gleich häufig in Stellen-anzeigen für frauen- und männerdominierte Berufe angeboten (24 Prozent), in Mischberufen sogar noch etwas häufiger (28 Prozent). Insbesondere bei Ver-einbarkeitsangeboten und Angeboten zur Planbarkeit und Verlässlichkeit fallen Stellenanzeigen in männer-dominierten Berufen hinter jene in frauendominierten Berufen zurück. Unterstützung bei der Kinderbetreu-

ABBILDUNG 6 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024,
differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Oberkonzept enthalten ■ männerdominiert ■ Mischberuf ■ frauendominiert



Quelle: Eigene Darstellung. Berufe definiert nach Berufsuntergruppen (4. Stelle KLDB). Männerdominierte Berufe < 30 Prozent Frauenanteil, frauendominierte Berufe ≥ 70 Prozent Frauenanteil; Anteile laut Bundesagentur für Arbeit 2024.

BertelsmannStiftung

**ABBILDUNG 7 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024,
differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil; Einzelkonzepte**

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Einzelkonzept enthalten ■ männerdominiert ■ Mischberuf ■ frauendominiert

Angebote an Bewerber:innen

flexible und gestaltbare Arbeitszeiten



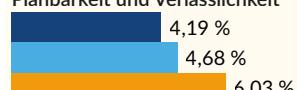
Wahl des Arbeitszeitumfangs



Vereinbarkeit



Planbarkeit und Verlässlichkeit



Unterstützung bei der Kinderbetreuung



familiäre und anlassbezogene Freistellung



wohnortnahe Einsätze

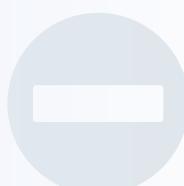
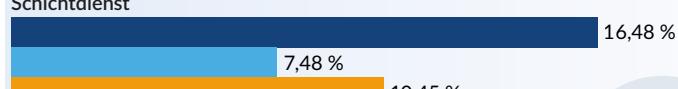


Jobsharing



Erwartungen an Bewerber:innen

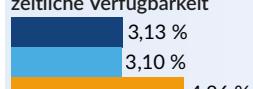
Schichtdienst



räumliche Verfügbarkeit



zeitliche Verfügbarkeit



ung wird dagegen in frauen- und männerdominierten Berufen sowie Mischberufen etwa gleich häufig angeboten. Sie kommt jedoch nur in rund 3 Prozent der jeweiligen Stellenanzeigen vor, ist also nicht sehr häufig. Wohnortnahe Einsätze und Jobsharing spielen in allen Kategorien kaum eine Rolle. Die Erwartung an räumliche Verfügbarkeit wird in Misch- und männerdominierten Berufe (10 Prozent und 9 Prozent) deutlich häufiger gestellt als für frauendominierte Berufe (3 Prozent). Auch Schichtdienst wird in rund 16 Prozent der Stellenanzeigen für männerdominierte Berufe erwartet – bei frauendominierten Berufen jedoch nur in 10 Prozent der Anzeigen. Nur die zeitliche Verfügbarkeit wird in Stellenanzeigen für frauendominierte Berufe häufiger erwartet als in männerdominierten oder Misch-Berufen.

Unser Befund, dass es mehr Angebote hinsichtlich Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit in frauendominierten Berufen gibt, schließt an Ergebnisse früherer Studien an. Zum einen gibt es eine größere Präferenz von Frauen für flexible Arbeitszeitarrangements (Mas und Pallais, 2017; Wiswall und Zafar, 2018). Zum anderen führt ein höherer Frauenanteil unter den Beschäftigten zu einem familienfreundlicheren Management (Wood et al., 2003) und zu flexibleren Arbeitszeitregelungen (den Dulk et al., 2013). Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil agieren dabei unabhängiger von der öffentlichen Kinderbetreuungsinfrastruktur. Möglicherweise sind sie in ihren Möglichkeiten eingeschränkt, diese tendenziell teureren Annehmlichkeiten anzubieten (ebd.).

In männerdominierten Branchen können sich weniger Familienfreundlichkeit und Zeitsouveränität (bei der Wahl des Arbeitszeitumfangs) sowie höhere Erwartungen in punkto Schichtarbeit und räumlicher Verfügbarkeit unterschiedlich auswirken. Zum einen beeinflussen sie das Bewerbungsverhalten von Frauen. Diese werden sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit in männerdominierten Bereichen bewerben. Zum anderen ist davon auszugehen, dass diese Aspekte auch eine gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeit erschweren. In männerdominierten Berufen haben Männer weniger Möglichkeiten, Sorgeverantwortung zu übernehmen, da die beruflichen Rahmenbedingungen dafür fehlen.

Laut Unternehmensmonitor nehmen die Maßnahmen zur Väterförderung allerdings zu (Hammermann und Stettes, 2023). Der Väterreport 2023 berichtet außerdem, dass über 40 Prozent der befragten Väter einen größeren Anteil der Kinderbetreuung übernehmen wollen, als sie zum Zeitpunkt der Befragung taten (Juncke et al., 2023). Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass dieser Wunsch für Väter, die in männerdominierten Berufen arbeiten, schwerer umzusetzen sein könnte. Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass es in männerdominierten Berufen auch eine geringere Mitarbeiterinnenbindung und erschwerte Karrierechancen für Mütter geben könnte. Im Rahmen der Humankapitaltheorie führen Teilzeitarbeit und Karriereunterbrechungen dazu, dass weniger Humankapital akkumuliert und bestehendes Humankapital entwertet wird (Becker, 1962). Aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung sind Frauen (insbesondere Mütter) häufiger von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit betroffen als Männer. Die selteneren Angebote der Familienfreundlichkeit und die Wahl des Arbeitszeitumfangs in männerdominierten Berufen könnten darauf hindeuten, dass in diesen Berufen Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen zu einem stärkeren Humankapitalverlust führen. Das erschwert die Karrierechancen für Mütter. Mit Daten des sozio-ökonomischen Panels zeigen Görlich und de Grip (2007) empirisch, dass die Humankapitalwertung durch familienbedingte Erwerbsunterbrechung in männerdominierten Berufen tatsächlich deutlich höher ist als in frauendominierten Berufen. Das stützt die Hypothese, dass berufliche Geschlechtersegregation zumindest teilweise auch das Ergebnis einer Selbstselektion (oder Fremduweisung) von Frauen in frauendominierte Berufe sein kann, da sie dort mit weniger Humankapitalabschreibungen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit konfrontiert sind (Polacheck, 1981).

Gemäß der Matching-Theorie richten Arbeitgeber:innen ihre Job-Angebote an stereotypen Rollenbildern aus, um möglichst viele passende Arbeitsuchende anzusprechen. Da Männer gemäß traditioneller Rollenbilder weniger verantwortlich für Haus- und Sorgearbeit sind (Allmendinger, 2020), könnten Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Bewerber:innensuche in männerdominierten Berufen als weniger relevant erachtet werden. Umgekehrt wird in frauendominierten Berufen weniger räumliche Verfügbarkeit und Schichtarbeit erwartet. Arbeitgeber:innen, die offene Stellen in frauendominierten Berufen be-

setzen wollen, würden sonst weniger den Ansprüchen potenzieller Bewerberinnen gerecht werden. Auch die deutlich häufigere freie Wahl des Arbeitszeitumfangs in frauendominierten Berufen scheint auf Frauen als Zielgruppe zugeschnitten zu sein. Diese an traditionelle Geschlechterrollen angepasste Gestaltung von Jobangeboten hat jedoch nicht nur Einfluss auf die Passung im Matching-Prozess. Sie könnte sich auch darauf auswirken, wie das Arbeitsangebot von Frauen auf die Lohnhöhe reagiert. So zeigen empirische Befunde, dass Frauen wegen einer geringeren Pendelbereitschaft stärker von lokalen Arbeitgeber:innen abhängig sind und schon deshalb eine geringere Lohnelastizität haben (Hirsch, 2010). Die geringere Pendelbereitschaft oder -möglichkeit schränkt den Arbeitsmarkt für Frauen geografisch ein, so dass sie häufiger in Bereichen arbeiten, in denen es weniger Alternativen gibt.

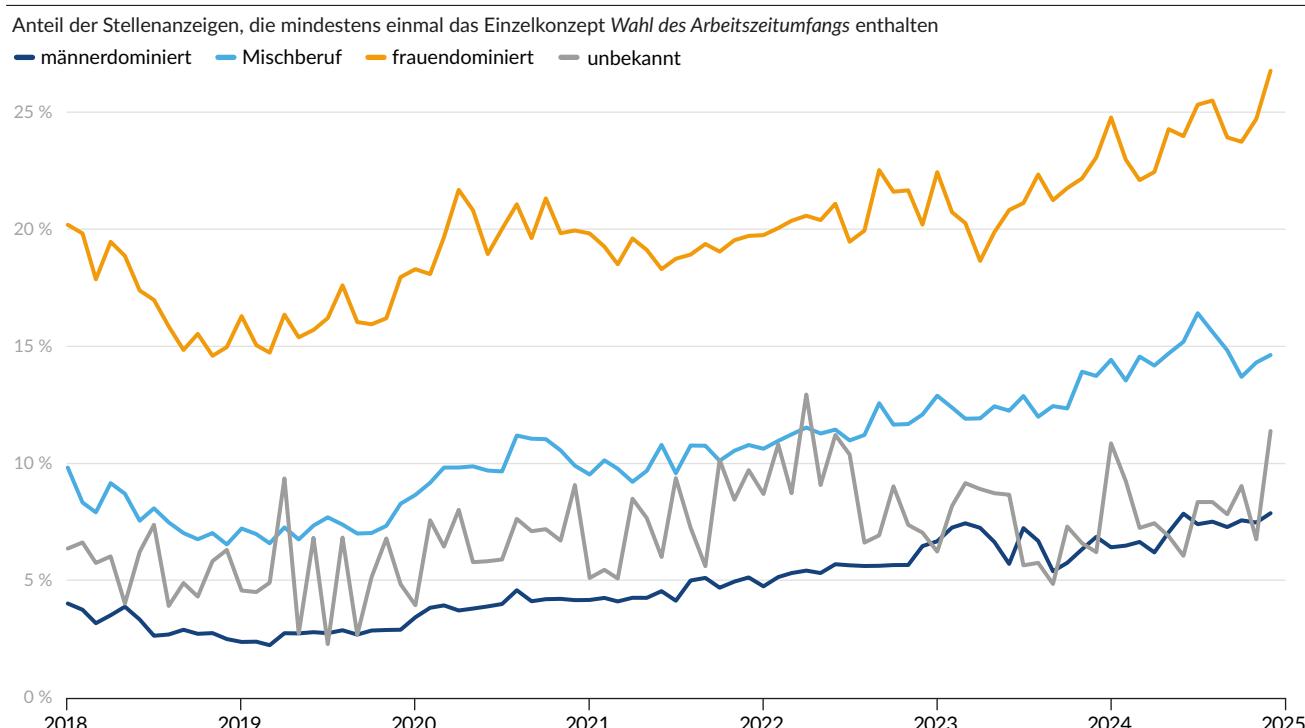
Jacobi et al. (2025) kommen (u. a. mit Daten des sozio-ökonomischen Panels und des Mikrozensus) zu dem Ergebnis, dass flexible Arbeitszeitregelungen in frauendominierten Berufen weniger verbreitet sind (verglichen mit männerdominierten und geschlechterausgeglichenen Berufen). Nach Chung (2019a) bieten in allen 27 EU-Ländern frauendominierte Arbeitsplätze

einen signifikant schlechteren Zugang zu flexiblen Arbeitszeiten als Arbeitsplätze mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis (Frauenanteil zwischen 40 und 60 Prozent). Ein ähnliches Bild finden wir in unseren Ergebnissen: Stellenanzeigen für frauendominierte Berufe enthalten seltener Angebote zur flexiblen und gestaltbaren Arbeitszeit als Mischberufe, allerdings ähnlich oft wie männerdominierte.

Unter der Annahme, dass Arbeitgeber:innen ihren Beschäftigten v. a. dann Flexibilität bieten, wenn sie selbst davon profitieren (beispielsweise durch eine Produktivitätssteigerung), wäre das vor allem bei wissensintensiven Bereichen und Beschäftigten mit höherem beruflichem Status/Qualifikationen zu erwarten. Flexible Arbeitszeitregelungen dürften dort verbreiteter sein (Chung, 2020; Brescoll et al., 2013). Auch wir betrachten später die Angebote und Erwartungen in Stellenanzeigen differenziert nach Anforderungsniveau (siehe Kapitel 4.3).

Eine Analyse der einzelnen Konzepte für frauen- und männerdominierte Berufe im Zeitverlauf zeigt, dass die Wahl des Arbeitszeitumfangs als Zeitsouveränitätsangebot für frauendominierte Berufe etwas stärker

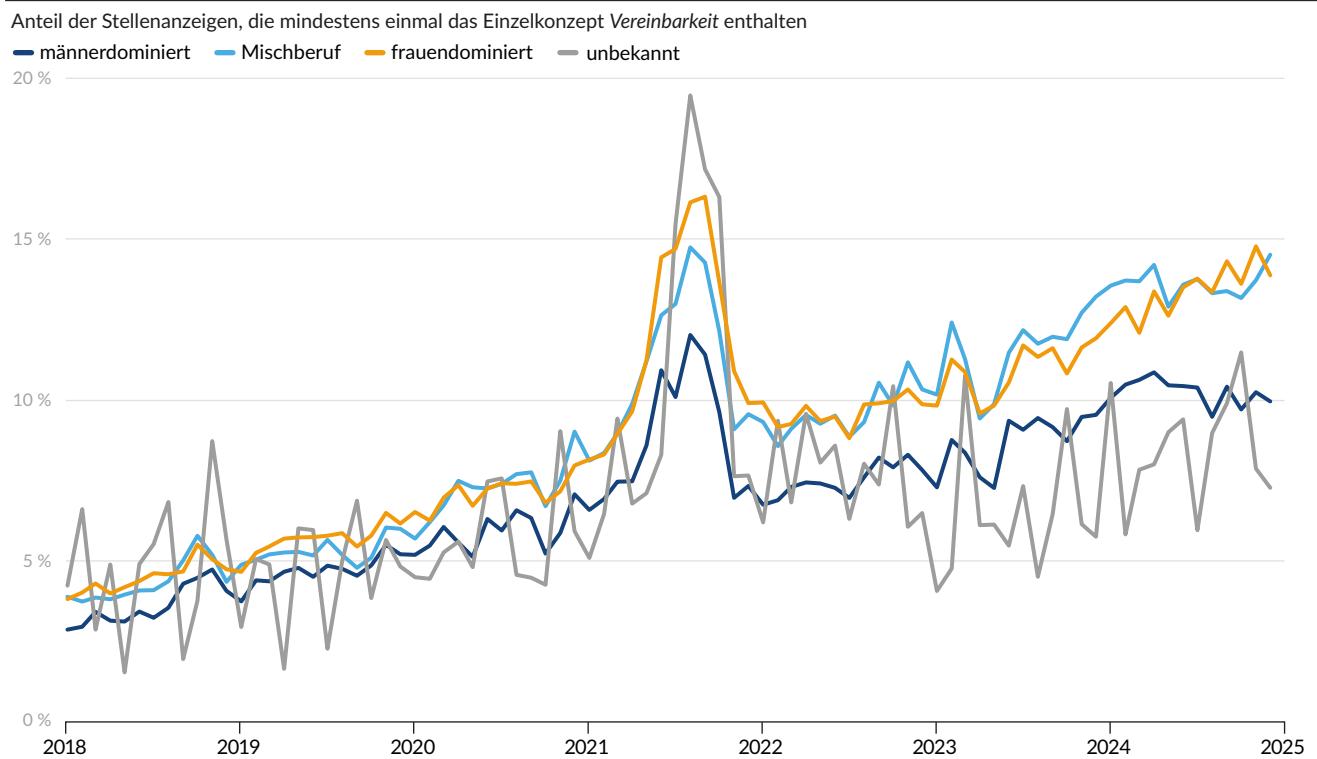
ABBILDUNG 8a **Entwicklung des Angebots Wahl des Arbeitszeitumfangs, differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil (2018–2024)**



Quelle: Eigene Darstellung. Berufe definiert nach Berufsuntergruppen (4. Stelle KLDB). Männerdominierte Berufe < 30 Prozent Frauenanteil, frauendominierte Berufe ≥ 70 Prozent Frauenanteil; Anteile laut Bundesagentur für Arbeit 2024.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 8b Entwicklung des Angebots Vereinbarkeit,
differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil (2018–2024)



Quelle: Eigene Darstellung. Berufe definiert nach Berufsuntergruppen (4. Stelle KLDB). Männerdominierte Berufe < 30 Prozent Frauenanteil, frauendominierte Berufe ≥ 70 Prozent Frauenanteil; Anteile laut Bundesagentur für Arbeit 2024. Anmerkung: Der Ausschlag im Jahr 2021 ist auf eine zeitweise auf einer großen Vermittlungsplattform geführten Kategorie „Work-Life-Balance“ zurückzuführen, die von der Plattform automatisiert jeder Stelle zugeordnet, jedoch teilweise ohne inhaltliche Angaben befüllt wurde.

BertelsmannStiftung

zugenommen hat als für männerdominierte Berufe. Auch Angebote zur Vereinbarkeit und zu Freistellungen scheinen zuletzt in Stellenanzeigen für frauendominante Berufe stärker gestiegen zu sein. Der Trend, dass die Angebote in Stellenanzeigen über die Zeit zunehmen, während die Erwartungen eher konstant bleiben, verläuft in den übrigen Konzepten weitestgehend parallel für frauen- und männerdominierte Berufe.

Der geringere Anstieg bestimmter Angebote zur Zeitsouveränität und zur Familienfreundlichkeit bei männerdominierten Berufen mag darauf hinweisen, dass Unternehmen das Thema Vereinbarkeit weiterhin als für Männer und Väter nicht so relevant erachten. Ent-

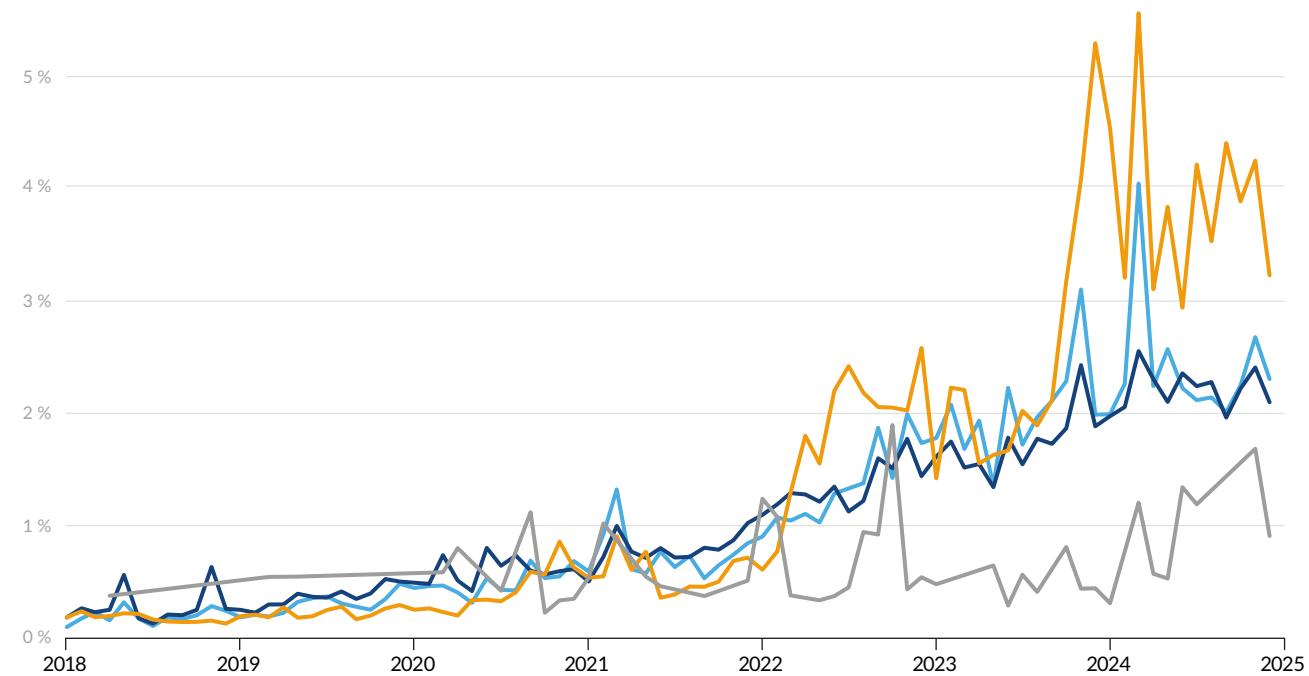
sprechende Angebote in männerdominierten Berufen wären aber nötig, um eine egalitärere Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in Familien zu ermöglichen und damit Väter sich stärker in der Sorgearbeit einbringen können.

Unsere Analysen zeigen: Differenziert man die unternehmerischen Angebote und Erwartungen nach frauendominierten und männerdominierten Berufen, spiegelt sich darin ein tief verankertes traditionelles Rollenverständnis wider. Demnach entscheiden sich Männer und Frauen mehrheitlich für Berufe, die ihrer Rolle entsprechen bzw. mit dieser vereinbar sind. Hintergrund dafür bilden die in frauendominierten Berufen häufiger

ABBILDUNG 8c Entwicklung des Angebots *familiäre und anlassbezogene Freistellung*, differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil (2018–2024)

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Einzelkonzept *familiäre und anlassbezogene Freistellung* enthalten

— männerdominiert — Mischberuf — frauendominiert — unbekannt



Quelle: Eigene Darstellung. Berufe definiert nach Berufsuntergruppen (4. Stelle KLDB). Männerdominierte Berufe < 30 Prozent Frauenanteil, frauendominierte Berufe ≥ 70 Prozent Frauenanteil; Anteile laut Bundesagentur für Arbeit 2024.

BertelsmannStiftung

(und im Zeitverlauf weiter zunehmenden) Angebote zur Vereinbarkeit und Zeitsouveränität gegenüber den höheren Flexibilitätserwartungen in männerdominierten Berufen. Andererseits könnten auch die von den Arbeitgeber:innen an frauen- und männerdominierte Berufe angepassten Angebote und Erwartungen zur Reproduktion traditioneller Geschlechterrollen und der damit einhergehenden Arbeitsteilung in Partnerschaften beitragen. Die analysierten Stellenanzeigen deuten darauf hin, dass sich Vereinbarkeit besonders in männerdominierten Berufen schwierig gestaltet. Es ist also davon auszugehen, dass auch weiterhin primär Frauen zwischen Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit balancieren werden. Daten aus dem Jahr 2022 zeigen für Deutsch-

land, dass erwerbstätige Frauen im Durchschnitt eine Stunde mehr pro Woche arbeiten als erwerbstätige Männer (bezahlte und unbeschäftigte Arbeit zusammen betrachtet; Lott, 2024). So arbeiten sie zwar sieben Stunden weniger bezahlt (in Erwerbsarbeit), dafür aber 8 Stunden mehr unbeschäftigt als Männer (ebd.). Erst wenn auch in männerdominierten Berufen mehr Angebote zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit gemacht werden und Männer einen größeren Anteil an der Haus- und Sorgearbeit übernehmen, können Frauen ihr volles Erwerbspotenzial nutzen.

4.3 Unterschiede nach Tätigkeitskomplexität: Ergebnisse differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau

Im Folgenden betrachten wir die Angebote und Erwartungen in Stellenanzeigen differenziert nach dem ausgeschriebenen beruflichen Anforderungsniveau. Das Anforderungsniveau gibt Auskunft über die Komplexität einer beruflichen Tätigkeit und ist unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person – auch, wenn zur Einstufung die erforderliche formale Qualifikation zur Ausübung der Tätigkeit herangezogen wird (Bundesagentur für Arbeit, 2025a). Es wird zwischen vier Anforderungsniveaus unterschieden: Helfer- und Anlerntätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, komplexe Spezialist:innentätigkeiten und hochkomplexe Tätigkeiten (Expert:innen).

Die Betrachtung der Oberkonzepte zeigt: Mit steigendem Anforderungsniveau nehmen die Angebote hinsichtlich Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit in den Stellenanzeigen zu. Gleichzeitig nehmen auch die Mobilitätsanforderungen zu, wobei diese Erwartung sogar etwas häufiger in Stellenanzeigen für Spezialist:innen als für Expert:innen gestellt wird. Die Anforderungen an die Arbeitszeit sinken dagegen mit zunehmendem Anforderungsniveau drastisch. Wird sie in 27 Prozent der Stellenanzeigen für Helfer:innen

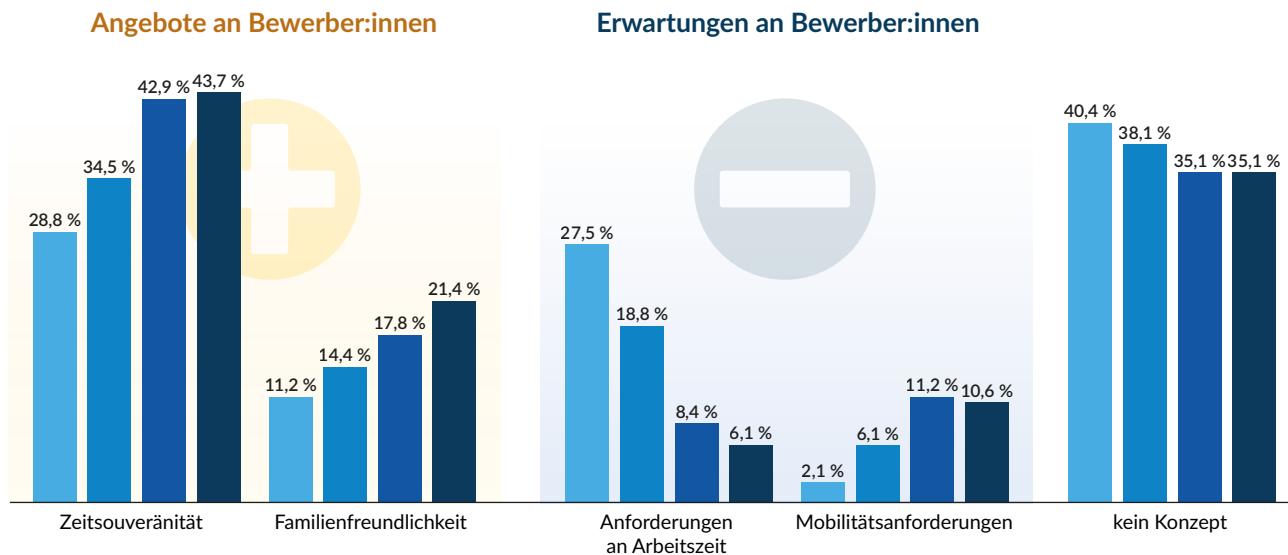
gestellt, trifft dies nur auf 6 Prozent der Anzeigen für Expert:innen zu. Auch der Anteil der Stellenanzeigen, die kein Konzept aufweisen, sinkt mit steigendem Anforderungsniveau – allerdings nur leicht.

Eine detailliertere Betrachtung der einzelnen Konzepte offenbart deutliche Unterschiede nach Anforderungsniveau. Je höher das Anforderungsniveau, desto häufiger werden Angebote zu Vereinbarkeit, flexiblen und gestaltbaren Arbeitszeiten sowie zur Kinderbetreuung gemacht. Insbesondere die flexiblen und gestaltbaren Arbeitszeiten unterscheiden sich stark nach dem Anforderungsniveau. Während sie auf Helfer:innen-Niveau in nur 14 Prozent der Stellenanzeigen offeriert werden, sind sie in 33 Prozent der Anzeigen für Expert:innen zu finden. Mit dem Anforderungsniveau steigt auch die Erwartung an Bewerber:innen, örtlich flexibel zu sein. Mit abnehmendem Anforderungsniveau werden dagegen mehr Schichtarbeit und zeitliche Verfügbarkeit gefordert. Die Wahl des Arbeitszeitumfangs ist über alle Anforderungsniveaus ähnlich häufig zu finden.

ABBILDUNG 9 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Oberkonzept enthalten

■ Helfer:innen ■ Fachkraft ■ Spezialist:innen ■ Expert:innen



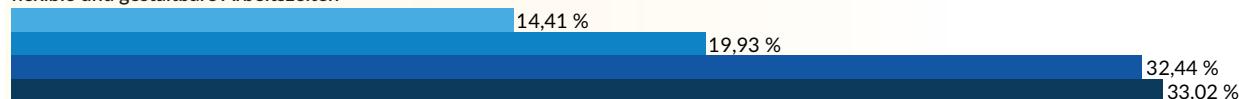
**ABBILDUNG 10 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024,
differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau; Einzelkonzepte**

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Einzelkonzept enthalten

■ Helfer:innen ■ Fachkraft ■ Spezialist:innen ■ Expert:innen

Angebote an Bewerber:innen

flexible und gestaltbare Arbeitszeiten



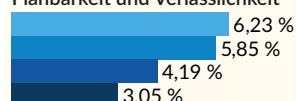
Wahl des Arbeitszeitumfangs



Vereinbarkeit



Planbarkeit und Verlässlichkeit



Unterstützung bei der Kinderbetreuung



familiäre und anlassbezogene Freistellung



wohnortnahe Einsätze

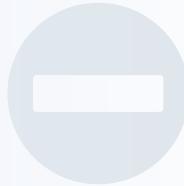
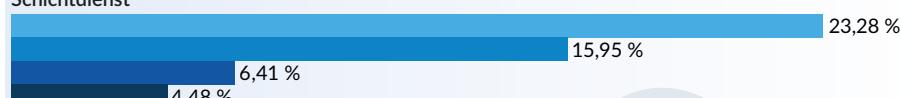


Jobsharing



Erwartungen an Bewerber:innen

Schichtdienst



räumliche Verfügbarkeit



zeitliche Verfügbarkeit



ABBILDUNG 11 Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024,
differenziert nach Führungsverantwortung; Einzelkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Einzelkonzept enthalten; wir betrachten Spezialist:innen und Expert:innen.

■ Führungskraft ■ keine Führungskraft

Angebote an Bewerber:innen

flexible und gestaltbare Arbeitszeiten



Vereinbarkeit



Wahl des Arbeitszeitumfangs



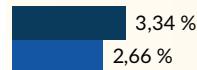
Planbarkeit und Verlässlichkeit



Unterstützung bei der Kinderbetreuung



familiäre und anlassbezogene Freistellung



Jobsharing

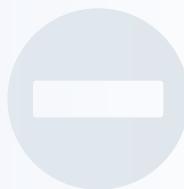


wohnortnahe Einsätze



Erwartungen an Bewerber:innen

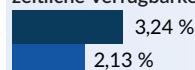
räumliche Flexibilität



Schichtdienst



zeitliche Verfügbarkeit



Quelle: Eigene Darstellung. Berufliches Anforderungsniveau definiert über die 5. Stelle der KLDB (IAB),
Führungsverantwortung definiert über die 4. Stelle = 9 der KLDB. Stellen mit Anforderungsniveau Expert:in oder
Spezialist:in: 3.581.232 (46,5 %), von diesen Stellen: Führungskraft: 661.766 (18,5 %); keine Führungskraft: 2.919.466 (81,5 %)

| BertelsmannStiftung

Spezialist:innen und Expert:innen können in unseren Daten auch nach ihrer Führungsverantwortung unterschieden werden. Eine solche Differenzierung zeigt, dass bei Jobs mit Führungsverantwortung seltener Angebote zur Zeitsouveränität und Vereinbarkeit gemacht werden. Was die Erwartungen betrifft, werden in Stellenanzeigen für Führungskräfte zwar seltener Anforderungen an die räumliche Verfügbarkeit gestellt, dafür aber häufiger an die zeitliche Verfügbarkeit.

Schaut man sich die zeitliche Entwicklung der einzelnen Angebote (Konzepte) zwischen 2018 und 2024 an, zeigt sich, dass die Angebote zu flexiblen und gestaltbaren Arbeitszeiten sowie zur Vereinbarkeit und Kinderbetreuung mit steigendem Anforderungsniveau zunehmen. Bei der Wahl des Arbeitszeitumfangs haben sich die Angebote der einzelnen Niveaus dagegen über die Zeit eher angeglichen. Anfang 2018 wurden Fachkräften und Helfer:innen (also Stellen mit niedrigem Anforderungsniveau) noch häufiger Angebote zur Wahl des Arbeitszeitumfangs gemacht als Spezialist:innen und Expert:innen (12 bzw. 11 Prozent vs. 9 bzw. 7 Prozent). Dieser Unterschied ist weitestgehend verschwunden. 2024 wurden für jedes Anforderungsniveau in rund 14 Prozent der Stellenanzeigen ein flexibler Arbeitszeitumfang angeboten.

Insgesamt scheinen Angebote zur Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit häufiger für „Top-Leute“ gemacht zu werden. Helfer:innen und Fachkräfte werden bei den in Stellenanzeigen offerierten Annehmlichkeiten eher vernachlässigt, trotz Beschäftigten- und Fachkräftemangel. Die deutlich seltener angebotenen flexiblen und gestaltbaren Arbeitszeiten und der häufigere Schichtdienst auf Helfer:innen- und Fachkraftniveau spiegeln vermutlich die dort typischen routinierten Tätigkeiten mit wenig individuellem Gestaltungsspielraum wider. Unsere Ergebnisse stützen die Überlegungen des „Equity-Prinzips“, nach dem eine Produktivitätssteigerung durch zunehmende arbeitnehmerseitige Flexibilität v. a. mit steigendem Anforderungsniveau der Tätigkeiten zu erwarten ist (Chung, 2020; Brescoll et al., 2013). Dies deckt sich mit unserem Ergebnis, dass die angebotene Flexibilität in den Stellenanzeigen mit dem Anforderungsniveau zunimmt. Darüber hinaus fügen sich unsere Ergebnisse auch in den internationalen Forschungsstand ein. Danach haben hochqualifizierte Arbeitnehmer:innen und höhere Berufsgruppen eher Zugang zu Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern (Chung, 2019b; Golden, 2009; Wiß, 2017). Das Anforderungsniveau – im Sinne von hohen vs. niedrigen Fähigkeiten – bildet die wichtigste Determinante für

ABBILDUNG 12a **Entwicklung des Angebots Flexible und Gestaltbare Arbeitszeiten, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)**

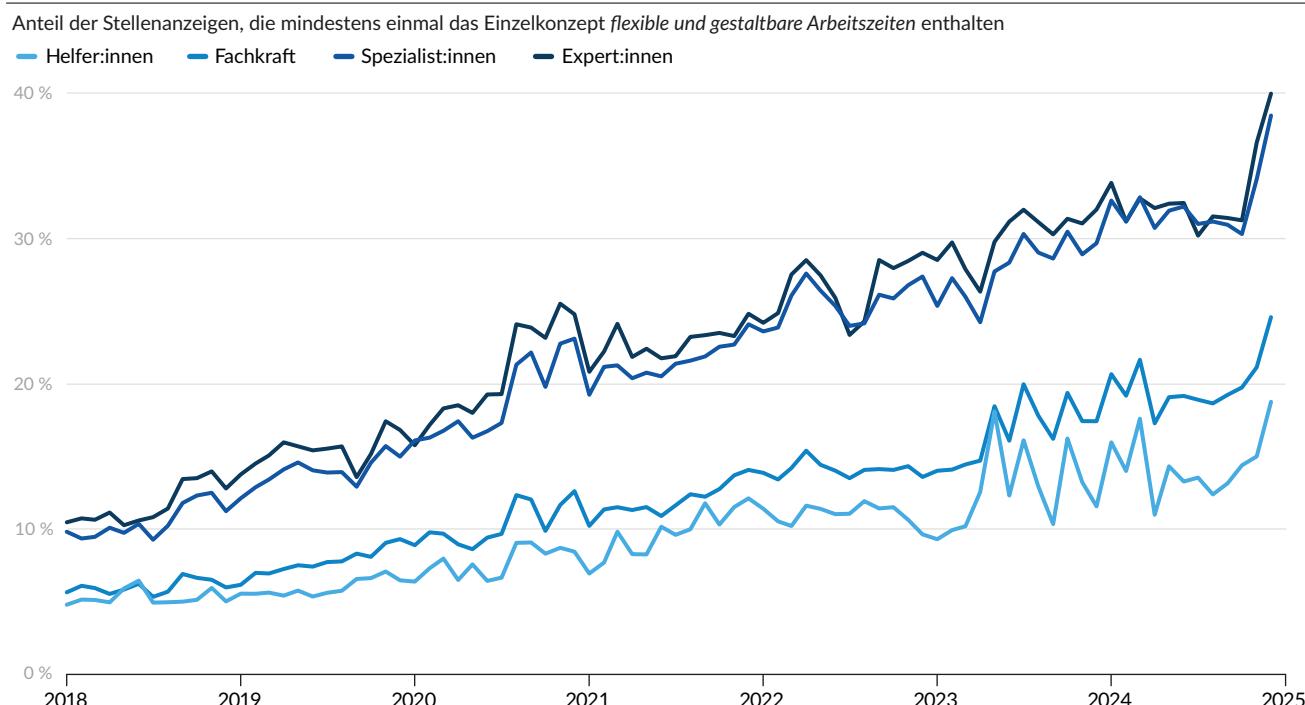
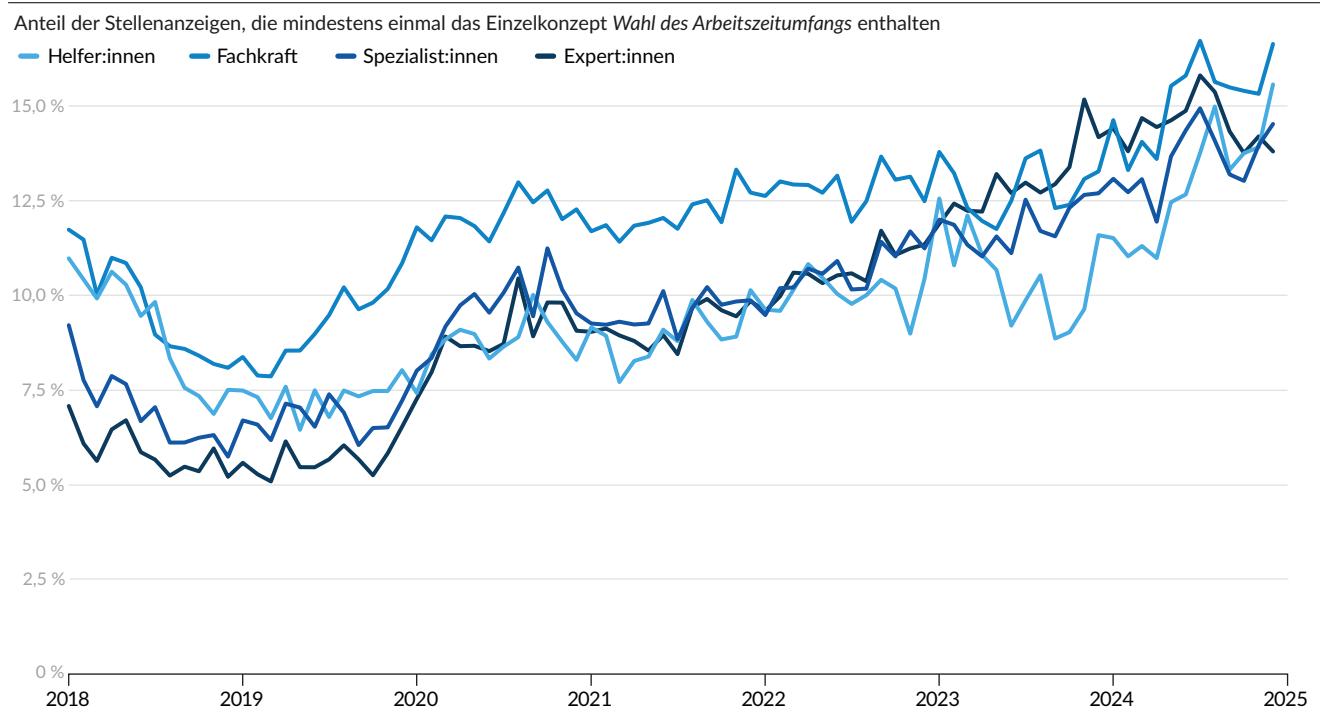


ABBILDUNG 12b Entwicklung des Angebots *Wahl des Arbeitszeitumfangs*, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)



Quelle: Eigene Darstellung. Berufliches Anforderungsniveau definiert über die 5. Stelle der KLDB (IAB)

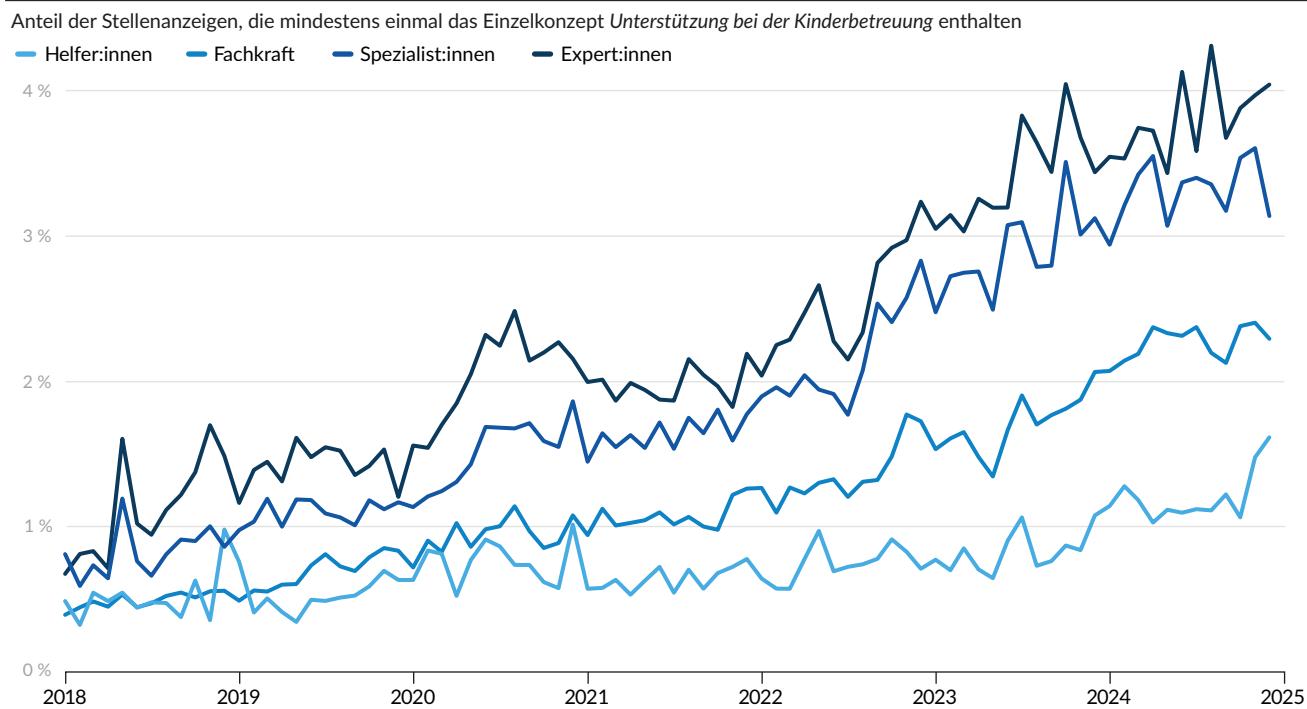
| BertelsmannStiftung

den Zugang zu flexiblen Arbeitszeitregelungen (Chung, 2019b; Wiß, 2017).

Die Beweggründe für Arbeitgeber:innen, Angebote zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit zu machen, sind sicherlich vielschichtig. Eine Überlegung ist, dass Arbeitgeber:innen damit insbesondere die bei ihnen beschäftigten Spezialist:innen und Expert:innen an ihr Unternehmen binden möchten. Eine weitere Erklärung geht von der Idee eines dualen Arbeitsmarktes aus, der aus einem primären und einem sekundären Sektor besteht (Bulow und Summers, 1986; Eswaran, 2014). Berufe im sekundären Sektor erfordern geringere Qualifikationen, weshalb viele Arbeitskräfte diese Berufe ausüben können. Das schmälert die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen. Arbeitgeber:innen bieten in diesen Berufen lediglich die Mindeststan-

dards an Entlohnung und Arbeitsbedingungen. Außerdem ist hier die „Überwachung“ der Arbeitsleistung einfach und kostengünstig. Bei Berufen im primären Sektor kann die Produktivität der Beschäftigten meist nur aufwendig überwacht werden, weshalb sogenanntes „Shirking“ (also Herumtrödeln) möglich ist. Um die Beschäftigten zu disziplinieren, erhalten sie in diesen Berufen einen Effizienzlohn, welcher über dem üblichen Marktlohn liegt. Neben dem Effizienzlohn ist im primären Sektor auch ein erhöhtes Angebot an Annehmlichkeiten wie Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit denkbar, um den gewünschten disziplinierenden Effekt auf die Beschäftigten zu erzielen. In Zeiten des Fachkräftemangels wäre es naheliegend, dass auch Fachkräfte mit solchen Angeboten gelockt und motiviert werden. In unserer Analyse bleibt deshalb offen, warum berufliche Annehmlichkeiten in

ABBILDUNG 12c Entwicklung des Angebots *Unterstützung bei der Kinderbetreuung*, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)



Quelle: Eigene Darstellung. Berufliches Anforderungsniveau definiert über die 5. Stelle der KLDB (IAB)

| BertelsmannStiftung

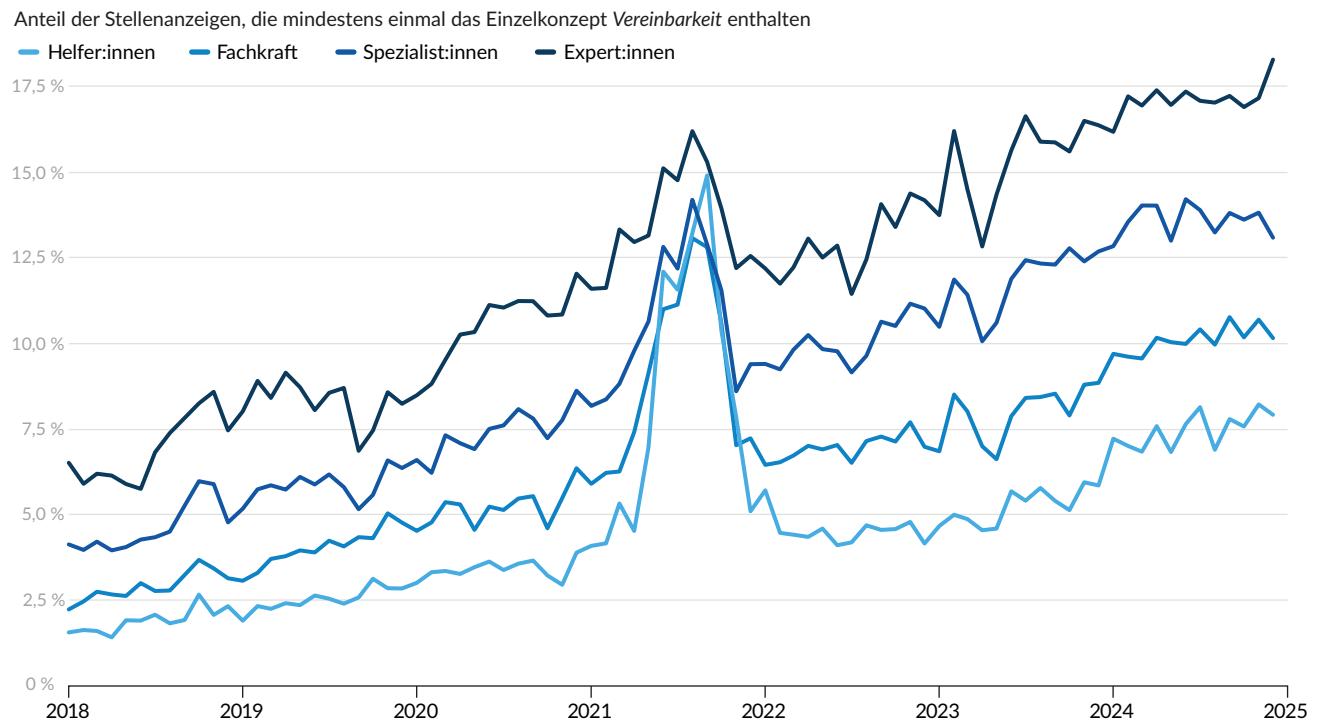
Zeiten des Fachkräftemangels auf Fachkräfteniveau nicht weiter verbreitet sind und der Trend auch keine starke Annäherung an das Niveau für Spezialist:innen und Expert:innen erkennen lässt.

Dass mit dem Anforderungsniveau auch die Erwartung an eine räumliche Verfügbarkeit steigt, ergänzt die Erkenntnisse von Lochner und Merkl (2023) zum Bewerbungsverhalten von Frauen. So besteht der Bewerbungspool für Stellen, die mit häufigen Dienstreisen und wechselnden Arbeitsorten verbunden sind, im Mittel nur zu rund 30 Prozent aus Frauen (Lochner und Merkl, 2023). Das lässt vermuten, dass sich Frauen durch die höhere Erwartung an räumliche Verfügbarkeit bei Stellen auf Spezialist:innen- und Expert:innen-Niveau, seltener bewerben. Das könnte einen Beitrag zur Erklärung der vertikalen beruflichen Segregation

der Geschlechter liefern. In Deutschland unterscheidet sich der Frauenanteil nach Anforderungsniveau im Beruf hauptsächlich in Westdeutschland. Liegt der Frauenanteil auf allen Anforderungsniveaus in Ostdeutschland zwischen 47 und 50 Prozent, zeigt sich für Westdeutschland auf Helfer:innen- und Fachkraftniveau ein Anteil von rund 48 Prozent, auf Spezialist:innen- und Expert:innen-niveau dagegen nur rund 37 Prozent (Bächmann et al., 2024).

Unsere Analysen deuten darauf hin, dass die Zugangschanzen zu Angeboten der Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit weder auf Geschlechterebene gleich verteilt sind noch auf Ebene der Anforderungsniveaus. Darüber hinaus unterscheiden sich auch die Erwartungen der Arbeitgeber:innen an Bewerber:innen nach Geschlecht und Anforderungsniveau.

ABBILDUNG 12d Entwicklung des Angebots Vereinbarkeit, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)



Quelle: Eigene Darstellung. Berufliches Anforderungsniveau definiert über die 5. Stelle der KLDB (IAB). Anmerkung: Der Ausschlag im Jahr 2021 ist auf eine zeitweise auf einer großen Vermittlungsplattform geführten Kategorie „Work-Life-Balance“ zurückzuführen, die von der Plattform automatisiert jeder Stelle zugeordnet, jedoch teilweise ohne inhaltliche Angaben befüllt wurde.

BertelsmannStiftung

4.4 Branchenspezifität: Ergebnisse nach ausgewählten Berufshauptgruppen

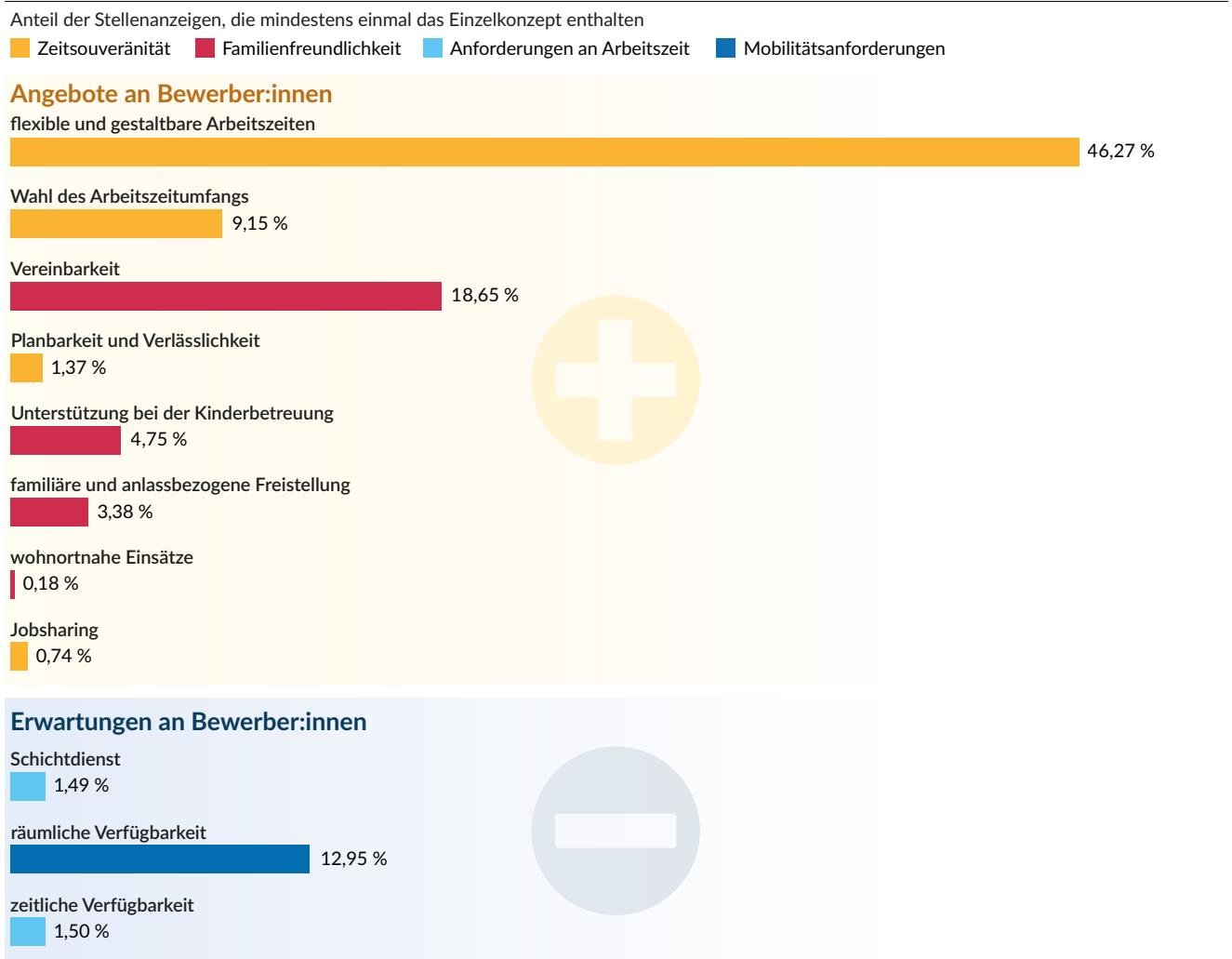
Im Folgenden betrachten wir Stellenanzeigen ausgewählter Berufshauptgruppen (2-Steller KlB) dahingehend, welche Angebote sie zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit enthalten und welche Erwartungen hinsichtlich zeitlicher und räumlicher Flexibilität an Bewerber:innen gestellt werden. So lassen sich branchenspezifische Muster und Unterschiede in der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen und Flexibilitätsanforderungen herausarbeiten.

Stellenanzeigen für „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (IKT)“ weisen eine außerordentlich hohe Flexibilität bei den Arbeitszeiten auf. Fast die Hälfte der Stellenanzeigen in dieser Branche (46 Prozent) bieten flexible und gestaltbare Arbeitszeiten. Wenig Zeitsouveränität verspricht dagegen der Arbeitszeitumfang (9 Prozent). Vereinbarkeitsangebote werden in rund 19 Prozent der Stellenanzeigen für die IKT-Branche ausgesprochen. Sie stellen damit die zweitgrößte Gruppe an Angeboten in dieser Branche. Beim Blick auf die Erwartungen der Arbeitnehmer:in-

nen sticht die räumliche Verfügbarkeit heraus. Sie wird in rund 13 Prozent der Stellenanzeigen gefordert.

Wie viele andere Branchen ist auch die IKT-Branche durch geschlechtsbezogene Ungleichheiten geprägt (BMFSFJ, 2021). Der Frauenanteil in der Informatikbranche lag 2018 bei 16 Prozent (ebd.). Der Gender Pay Gap in den IT-Berufen insgesamt beträgt nur 7 Prozent (verglichen mit 21 Prozent im Gesamtdurchschnitt). Aber auch in den IT-Berufen variiert er je nach Beruf und ist umso größer, je kleiner der Betrieb ist (Zucco, 2020). In IT-Berufen steigt der Lohn mit dem Erwerbsumfang überproportional (konvex) an (ebd.). Das ähnelt Befunden von Goldin (2014) für den amerikanischen Arbeitsmarkt. Der Teilzeitanteil ist in IT-Berufen mit 19 Prozent bei Frauen und 5 Prozent bei Männern im Vergleich zu anderen Berufen deutlich geringer (BMFSFJ, 2021: 13). Das steht im Einklang mit unserem Ergebnis, dass nur in 9 Prozent der Stellenanzeigen in der IKT-Branche die Wahl des Arbeitszeitumfangs angeboten wird. Dennoch: Auch in IT-Berufen arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit und sind somit

ABBILDUNG 13 Angebote und Erwartungen in Berufshauptgruppe „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“, im Jahr 2024; Einzelkonzepte



Quelle: Eigene Darstellung. Berufshauptgruppe definiert über die 2. Stelle der KldB (IAB)

BertelsmannStiftung

stärker von den unterproportional geringeren Stundenlöhnen in diesen Berufen betroffen. Die Digitalbranche weist eine hohe Fluktuation an Beschäftigten auf, was sich auf die Arbeits- und Unternehmenskultur in dieser Branche zurückführen lässt (ebd.). Verbreitete stereotypen Vorstellungen über Frauen in männlich dominierenden Arbeitsumfeldern sowie bestimmte Elemente der vorherrschenden Arbeitsmethoden in diesen Unternehmen gelten als zentrale Ursachen für die geringe Verweildauer von Frauen (BMFSFJ, 2021; Holtzblatt und Marsden, 2018). Orientieren sich organisationale Prozesse an männlichen Lebenswelten und ignorieren sie weibliche Lebenswelten (in denen Vereinbarkeitsfragen oft eine größere Rolle spielen), sind Frauen mit Zugangsbarrieren konfrontiert (BMFSFJ, 2021). Auch die geringe Teilzeitquote in der IT-Branche könnte in einer solchen Arbeits- und Unternehmenskultur begründet sein. Vor dem Hintergrund der konvexen

Lohnstruktur in IT-Berufen würde eine Ausweitung der Teilzeitarbeit die Ungleichheit jedoch nicht reduzieren, sondern in Bezug auf das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern womöglich sogar noch vergrößern.

In Stellenanzeigen für die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ ist die Wahl des Arbeitszeitumfangs das häufigste Angebot. Es wird in über 20 Prozent der betrachteten Anzeigen unterbreitet. Diese Berufshauptgruppe liegt damit deutlich über dem Durchschnitt von 14 Prozent in allen Stellenanzeigen im Jahr 2024. Eine flexible Lage der Arbeitszeiten wird in rund 18 Prozent der Anzeigen angeboten, was im Vergleich zum Durchschnitt von 25 Prozent eine eher unterproportionale Verbreitung bedeutet. Konkrete familienfreundliche Angebote werden in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (so wie bei

ABBILDUNG 14 Angebote und Erwartungen in Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“, im Jahr 2024; Einzelkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Einzelkonzept enthalten

Zeitsouveränität ■ Familienfreundlichkeit ■ Anforderungen an Arbeitszeit ■ Mobilitätsanforderungen

Angebote an Bewerber:innen

flexible und gestaltbare Arbeitszeiten



Wahl des Arbeitszeitumfangs



Vereinbarkeit



Planbarkeit und Verlässlichkeit



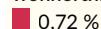
Unterstützung bei der Kinderbetreuung



familiäre und anlassbezogene Freistellung



wohnortnahe Einsätze



Jobsharing



Erwartungen an Bewerber:innen

Schichtdienst



räumliche Verfügbarkeit



zeitliche Verfügbarkeit



Quelle: Eigene Darstellung. Berufshauptgruppe definiert über die 2. Stelle der KldB (IAB)

BertelsmannStiftung

allen anderen Stellenanzeigen auch) kaum gemacht. Angebote zur Vereinbarkeit gibt es nur in rund 11 Prozent der Anzeigen (im Schnitt sind es 12 Prozent). Eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung wird (wie bei allen anderen Anzeigen auch) nur in knapp 3 Prozent der Stellenangebote offeriert. Angebote zur Zeitsouveränität sind damit auch in der hier betrachteten Berufsgruppe deutlich verbreiteter als Angebote zur Familienfreundlichkeit. Die Erwartungen an potenzielle Bewerber:innen richten sich vor allem an den Schichtdienst (10 Prozent). Darüber hinausgehende zeitliche Verfügbarkeit sowie räumliche Verfügbarkeit werden kaum gefordert.

Eine parallele Analyse der Stellenanzeigen über den Jobmonitor zeigt, dass die Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ im Jahr 2023

auf Platz 6 der meistnachgefragten Berufsgruppen lag (Herdin et al., 2023). 2019 lag sie noch auf Platz 9 (ebd.). Sie ist eine der drei Berufsgruppen in der von uns betrachteten Berufshauptgruppe. Berufe in der *Hauswirtschaft und Verbraucherberatung* (ebenfalls eine der drei Berufsgruppen) gehören im Zeitraum von 2019 bis 2022 zu den Top-Aufsteiger-Berufsgruppen bei der Suche nach Arbeitskräften (ebd.). Hauswirtschaftliche Unterstützungsleistungen werden insbesondere in einer alternden Gesellschaft immer häufiger benötigt – sei es in Alten- und Pflegeheimen, in Tagesstätten oder privaten Haushalten (ebd.). Hinsichtlich des großen Bedarfs an Arbeitskräften in dieser Berufsgruppe ist es erstaunlich, dass sich Stellenanzeigen für die übergeordnete Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ nicht durch ein besonderes Maß an Angeboten abheben,

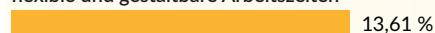
ABBILDUNG 15 Angebote und Erwartungen in Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“, im Jahr 2024; Einzelkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Einzelkonzept enthalten

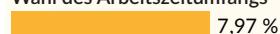
Zeitsouveränität ■ Familienfreundlichkeit ■ Anforderungen an Arbeitszeit ■ Mobilitätsanforderungen

Angebote an Bewerber:innen

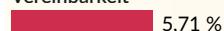
flexible und gestaltbare Arbeitszeiten



Wahl des Arbeitszeitumfangs



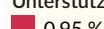
Vereinbarkeit



Planbarkeit und Verlässlichkeit



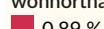
Unterstützung bei der Kinderbetreuung



familiäre und anlassbezogene Freistellung



wohnortnahe Einsätze



Jobsharing



Erwartungen an Bewerber:innen

Schichtdienst



räumliche Verfügbarkeit



zeitliche Verfügbarkeit



Quelle: Eigene Darstellung. Berufshauptgruppe definiert über die 2. Stelle der KldB (IAB)

BertelsmannStiftung

um die Bedarfe dort zu befriedigen. So werden Angebote für eine flexible Lage der Arbeitszeit seltener unterbreitet als im Durchschnitt aller Stellenanzeigen. Auch familienfreundliche Angebote werden nicht in besonderem Maße beworben. Einzig die Wahl des Arbeitszeitumfangs wird überdurchschnittlich häufig angeboten. Dieses Angebot allein wird jedoch kaum die Nachfrage nach Arbeitskräften in diesen Berufen befriedigen.

Unsere Teilanalyse der Stellenanzeigen für „Verkehrs- und Logistikberufe“ zeigt, dass Angebote zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit hier nur in geringem Umfang vorhanden sind. Das häufigste Angebot ist eine flexible und gestaltbare Arbeitszeit. Doch selbst diese wird nur in rund 14 Prozent der Stellenanzeigen genannt. Familienfreundliche Angebote im engeren

Sinne werden in den Stellenanzeigen für Verkehrs- und Logistikberufe kaum formuliert. Dagegen wird in über 30 Prozent der Stellenanzeigen die Bereitschaft zum Schichtdienst erwartet.

Das asymmetrische Verhältnis von Angeboten und Erwartungen in den Stellenanzeigen für „Verkehrs- und Logistikberufe“ zeigt, dass Berufe in dieser Berufsgruppe wegen mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum von Personen mit Sorgeverantwortung ausgeübt werden können. Diese Berufe werden daher auch weiterhin stark männlich dominieren. Das ist vor allem vor dem Hintergrund erstaunlich, dass die Logistik-Branche boomt und dringend Arbeitskräfte benötigt. Im Jahr 2022 waren Berufe der Berufsgruppe „Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag“ (eine von sechs Gruppen in der Berufshauptgruppe

„Verkehrs- und Logistikberufe“) unter den Top 3 der meistgesuchten Berufsgruppen. Jede 24. Stellenausschreibung stammte aus dieser Berufsgruppe (Herdin et al., 2023). Einen besonderen Beitrag für die hohe Nachfrage im Logistikbereich dürfte der seit der Corona-Pandemie massiv angestiegene Onlinehandel leisten (Handelsverband Deutschland, 2021). 2021 umfasste der gesamte Logistikmarkt in Deutschland knapp 3,3 Mio. Beschäftigte (ebd.).

Betrachtet man die Entwicklung der einzelnen Berufshauptgruppen zwischen 2018 und 2024, zeigt sich, dass das Angebot flexibler und gestaltbarer Arbeitszeiten am stärksten in der Gruppe der *Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (IKT)* gestiegen ist. Die Wahl des Arbeitszeitumfangs hat dagegen (wie auch in vielen anderen Berufshauptgruppen) in der IKT-Berufshauptgruppe kaum zugenommen. Anders verhält es sich bei den Berufen der Gruppe „*Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe und Theologie*“. Hier ist ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten. Mit Abstand am häufigsten, nämlich in über 30 Prozent der Stellenanzeigen, wird der flexible Arbeitszeitumfang in *medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen* angeboten. In Bezug auf das Konzept Familienfreundlichkeit haben Angebote zur Vereinbarkeit und Unterstützung bei der Kinderbetreu-

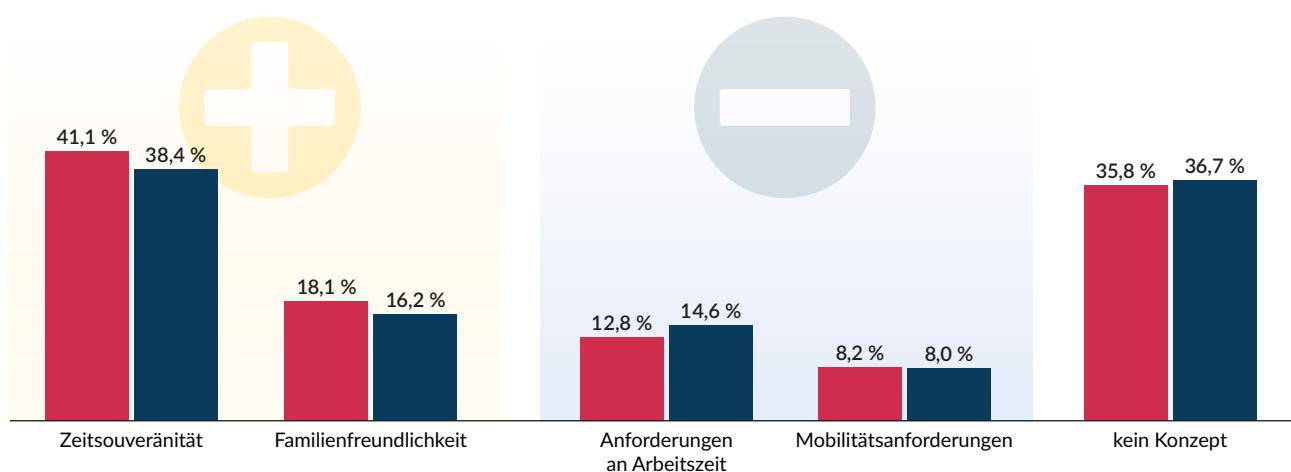
ung in den Stellenanzeigen für IKT-Berufe sowie für medizinische Gesundheitsberufe von 2018 bis 2024 deutlich zugenommen. Bei der Kinderbetreuung gilt das auch für nichtmedizinische Gesundheitsberufe. Es ist aber zu betonen, dass hier trotz des vergleichsweise starken Anstiegs nur in unter 7 Prozent der Anzeigen der genannten Berufshauptgruppen Unterstützung angeboten wird. Planbarkeit und Verlässlichkeit ist in den Stellenanzeigen der IKT-Berufshauptgruppe vergleichsweise selten abzulesen. Über die Jahre schließen die IKT-Berufe auch nicht zu den anderen Berufsgruppen auf. Die in den Stellenanzeigen ausgeschriebenen Erwartungen in punkto zeitlicher Flexibilität bleiben zwischen 2018 und 2024 (im Einklang mit unseren vorherigen Ergebnissen) auf relativ konstantem Niveau – allerdings zeigen sich Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen. In allen Berufshauptgruppen ist der Anteil der Stellenanzeigen ohne Konzept über die Jahre gesunken. Die wenigsten Anzeigen ohne Konzept (rund 30 Prozent) verzeichnen die IKT-Berufe sowie medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe.

ABBILDUNG 16 Angebote und Erwartungen für Engpassberufe vs. Nicht-Engpassberufe im Jahr 2024; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Oberkonzept enthalten

■ Engpassberuf ■ kein Engpassberuf

Angebote an Bewerber:innen



Erwartungen an Bewerber:innen

4.5 Vereinbarkeitstauglichkeit und Engpassberufe: Ausgewählte Ergebnisse

Abschließend werten wir die Oberkonzepte von Angeboten und Erwartungen in den Top 100 der meist nachgefragten Berufe in Stellenanzeigen im Jahr 2024 aus. Dabei vergleichen wir innerhalb der Top 100, welche Angebote und Erwartungen für Engpassberufe formuliert werden und welche für Berufe ohne Engpassberufe. Auf ausgewählte Engpassberufe werfen wir einen detaillierteren Blick. Ob es sich bei einem Beruf um einen Engpassberuf handelt, wird von der Bundesagentur für Arbeit anhand von sechs Engpassindikatoren ermittelt. Zu den Indikatoren zählen: Vakanzzeit (benötigte Zeit, um eine offene Stelle zu besetzen), Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, berufspezifische Arbeitslosenquote, Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländer:innen, Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und die Entwicklung mittlerer Entgelte (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Unter den Top 100 der meist nachgefragten Berufen in den Stellenanzeigen der Vollerhebung von 2024 sind 37 Engpassberufe.

Vergleicht man die Angebote und Erwartungen in Stellenanzeigen für Engpassberufe mit Anzeigen für Nicht-Engpassberufe, zeigen sich im Durchschnitt

kaum Unterschiede. 41 Prozent der Stellenanzeigen für Engpassberufe beinhalten Angebote zur Zeitsouveränität, bei den Nicht-Engpassberufen sind es rund 38 Prozent. Ähnlich gering ist der Unterschied hinsichtlich der Familienfreundlichkeit: 18 Prozent bei Engpassberufen vs. 16 Prozent bei Nicht-Engpassberufen. Auch bei den Anforderungen an Arbeitszeit und Mobilität sind die Stellenanzeigen für Engpassberufe jenen für Nicht-Engpassberufe sehr ähnlich (13 Prozent vs. 15 Prozent bei Anforderungen an die Arbeitszeit sowie 8 Prozent für beide Gruppen bei Mobilitätsanforderungen). 36 Prozent der Stellenanzeigen für Engpassberufe (37 Prozent bei Nicht-Engpassberufen) weisen weder Angebote noch Erwartungen auf. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Unternehmen selbst bei besonders engem Arbeitsmarkt keine Notwendigkeit sehen, sich in besonderem Maße um potenzielle Arbeitnehmer:innen zu bemühen. Weder machen sie deutlich mehr Angebote, noch reduzieren sie ihre Erwartungen in den Stellenanzeigen für Engpassberufe im Vergleich zu Anzeigen für Nicht-Engpassberufe.

Berufe auf Fachkraftniveau in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Altenpflege befinden sich

ABBILDUNG 17a Engpassberufe: „Berufe in Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Berufe in der Altenpflege“ im Jahr 2024; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Oberkonzept enthalten

■ Gesundheits- und Krankenpflege ■ Altenpflege

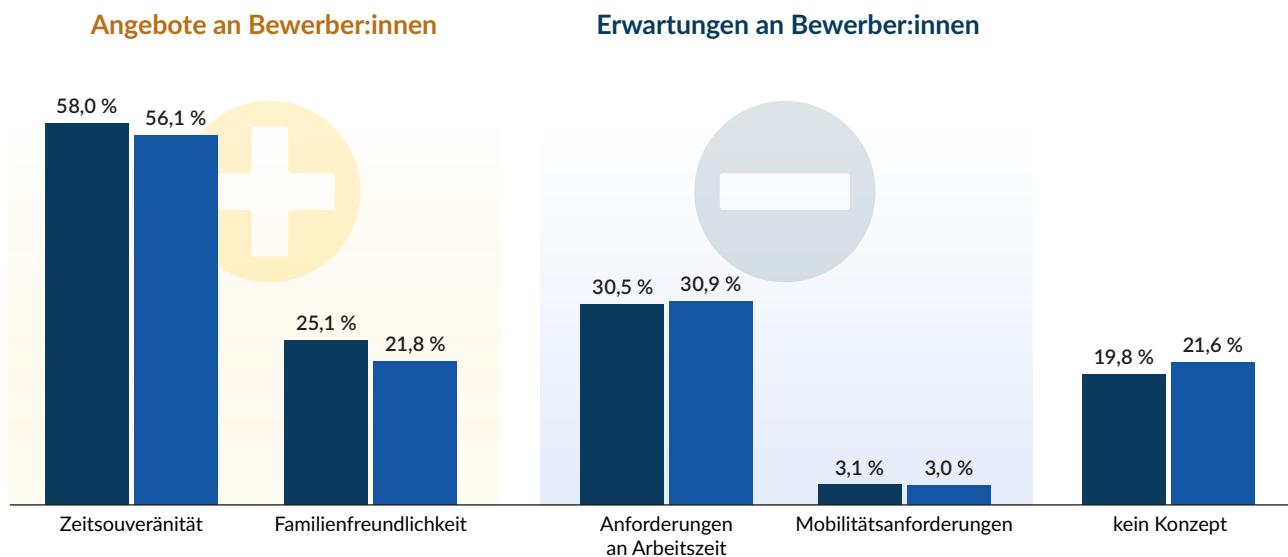
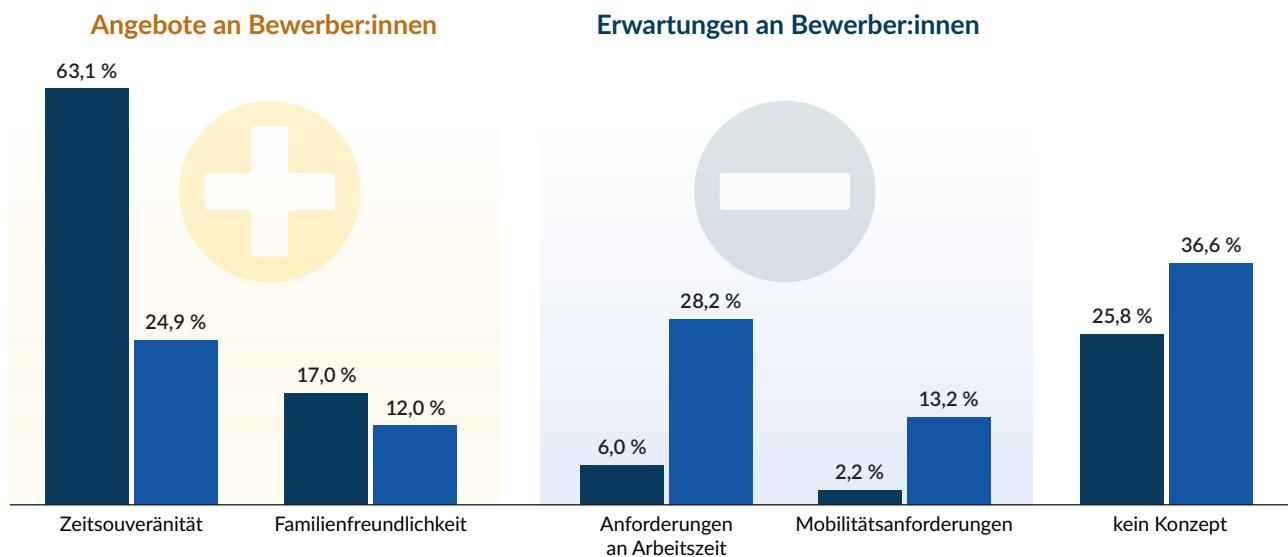


ABBILDUNG 17b Engpassberufe: „Physiotherapie Spezialist:in“ und „Mechatronik Spezialist:in“ im Jahr 2024; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Oberkonzept enthalten

■ Physiotherapie ■ Mechatronik



Quelle: Eigene Darstellung.

| Bertelsmann Stiftung

unter den Top 2 der Engpassberufe innerhalb des Anforderungsniveaus der Fachkräfte (Top 1: *zahnmedizinische Fachangestellte*), (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Beide Berufsgattungen sind weiblich dominiert. Die Angebote in den Stellenanzeigen beider Berufsgattungen ähneln sich sehr.

In 56 Prozent der Anzeigen für Berufe in Gesundheits- und Krankenpflege (58 Prozent in der Altenpflege) werden Angebote zur Zeitsouveränität gemacht und in 25 Prozent Angebote zur Familienfreundlichkeit (22 Prozent in der Altenpflege). Beide Berufsgattungen liegen hier über dem durchschnittlichen Niveau für Engpassberufe innerhalb der Top 100. Was die Erwartungen betrifft, so werden in 30 Prozent bzw. 31 Prozent der Stellenanzeigen Anforderungen an die Arbeitszeit gestellt. Das liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Engpassberufe und Nicht-Engpassberufe in den Top-100-Berufen. Mobilitätsanforderungen finden sich dagegen in beiden Berufsgattungen nur in 3 Prozent der Anzeigen. Auch Stellenanzeigen ohne jegliches Konzept sind deutlich seltener (20 Prozent bei Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege, 22 Prozent bei der Altenpflege) im Vergleich zu allen Engpassberufen und Nicht-Engpassberufen in den Top 100 der meist nachgefragten Berufe. Obwohl Berufe in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege zu den

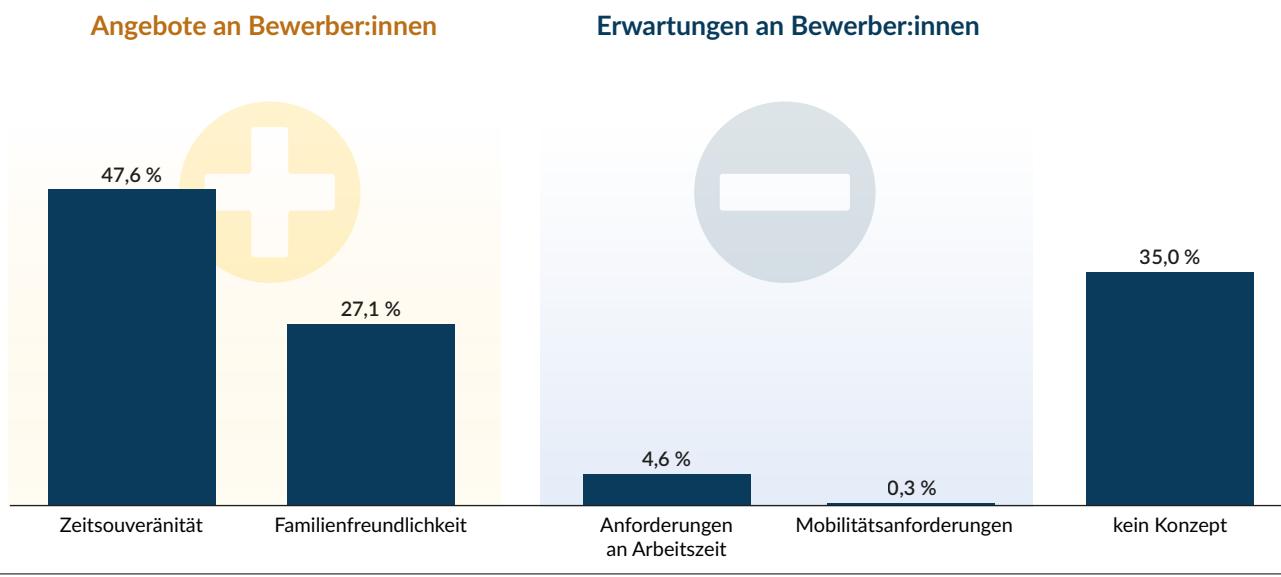
stärksten Engpassberufen auf Fachkraftniveau gehören, scheinen hier Arbeitgeber:innen im Vergleich zu anderen Engpassberufen deutlich öfter Erwartungen an die zeitliche Verfügbarkeit zu stellen. Das dürfte der Struktur und den Arbeitsprozessen in diesen Berufsgattungen (Schichtsystem etc.) geschuldet sein. Dennoch, die Häufigkeit der Angebote zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit liegt über den Durchschnittswerten der (Nicht-)Engpassberufe in den 100 am stärksten nachgefragten Berufe. Das könnte darauf hinweisen, dass Arbeitgeber:innen dem Fachkräftemangel zumindest durch berufliche Annehmlichkeiten entgegenwirken wollen, die nicht konträr zu den Arbeitsprozessen stehen.

In den Top 100 der meist nachgefragten Berufe 2024 sind auf dem Anforderungsniveau der Spezialisten die weiblich dominierten Berufe in der *Physiotherapie* und die männlich dominierten Berufe in der *Mechatronik* unter den Top 1 bzw. 2 der Engpassberufe (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Stellenanzeigen für Berufe in der *Physiotherapie* zeichnen sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Angeboten zur Zeitsouveränität aus (63 Prozent). Dagegen finden sich nur in 25 Prozent der Stellenanzeigen für *Mechatronik-Berufe* entsprechende Angebote. Das liegt innerhalb der Top-100-Berufe deutlich unter dem Gruppendurch-

ABBILDUNG 17c Engpassberufe Fachärzt:innen: „Psychiatrie, Psychotherapie – Experte:in“ und „Innere Medizin – Experte:in“ im Jahr 2024; Oberkonzepte

Anteil der Stellenanzeigen, die mindestens einmal das Oberkonzept enthalten

■ Mittelwert Fachärzte „Psychiatr., Psychother.“ und „Innere Medizin“



Quelle: Eigene Darstellung.

| Bertelsmann Stiftung

schnitt von 41 Prozent für alle Engpassberufe. Auch hinsichtlich familienfreundlicher Angebote schneiden Stellenanzeigen für Berufe in der Mechatronik auf Spezialist:innen-Niveau unterdurchschnittlich ab (12 Prozent vs. 18 Prozent). Die Familienfreundlichkeit in Anzeigen für Berufe in der Physiotherapie entspricht dagegen mit einer Häufigkeit von 17 Prozent in etwa dem Gruppendurchschnitt (18 Prozent). Überdurchschnittlich schneiden die Stellenanzeigen für Berufe in der Mechatronik bei den Erwartungen ab. 28 Prozent der Anzeigen beinhalten Anforderungen an die Arbeitszeit, 13 Prozent der Anzeigen Mobilitätsanforderungen. Erwartungen sind damit in diesen Berufsgattungen weiter verbreitet als im Schnitt der Nicht-Engpassberufe in den Top-100-Berufen. Bei Berufen in der Physiotherapie werden dagegen in nur 6 Prozent der Stellenanzeigen Anforderungen an die Arbeitszeit formuliert und in 2 Prozent Mobilitätsanforderungen. Auch der Anteil an Stellenanzeigen ohne Konzept unterscheidet sich zwischen den beiden Berufsgattungen deutlich. 37 Prozent der Stellenanzeigen für Berufe in der Mechatronik offerieren weder ein Angebot, noch formulieren sie Erwartungen. Bei Berufen in der Physiotherapie trifft das nur auf 26 Prozent der Anzeigen zu. Unsere Analyse verdeutlicht, dass Stellenanzeigen für den weiblich dominierten Engpassberuf Physiotherapie deutlich häufiger Angebote (vor allem zur Zeitsouveränität)

aufweisen, als dass sie Erwartungen an die Arbeitszeit und Mobilität stellen – insbesondere im Vergleich zu den Durchschnitten aller Top-100-Berufe. Arbeitgeber:innen scheinen dem Arbeitskräftemangel in dieser Berufsgattung durch attraktive Arbeitsbedingungen gezielt entgegenzusteuern. Anders verhält es sich für Berufe in der Mechatronik. Hier finden sich in den Stellenanzeigen nur selten Angebote, verglichen mit den Engpass und Nicht-Engpassberufen innerhalb der Top 100 Berufe. Erwartungen werden dagegen in den Anzeigen für Berufe in der Mechatronik überdurchschnittlich häufig formuliert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt in der Mechatronik somit schwierig. Das männlich dominierte Berufsfeld wird damit weder attraktiver für Frauen, noch ändert sich die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, wenn der männliche Partner in der Mechatronik tätig ist.

Fachärzt:innen für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie sowie für Innere Medizin gehören auf dem Anforderungsniveau der Expert:innen zu den Top 3 bzw. Top 4 der Engpassberufe (Bundesagentur für Arbeit, 2025b). Im Folgenden betrachten wir die Stellenanzeigen für diese beiden Berufsgattungen zusammengefasst. In 48 Prozent der Stellenanzeigen für die ausgewählten Fachärzt:innen werden Angebote zur Zeitsouveränität unterbreitet. Familienfreundliche

Angebote finden sich in 27 Prozent der Anzeigen. Erwartungen werden kaum gestellt. Nur 5 Prozent der Stellenanzeigen beinhalten Anforderungen an die Arbeitszeit und weniger als 0,4 Prozent an die Mobilität. Die kaum vorhandenen Erwartungen in den Stellenanzeigen für Fachärzt:innen und die häufigen Angebote zur Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit könnten darauf hindeuten, dass Arbeitgeber:innen diesen Beruf attraktiv gestalten, um offene Stellen besetzen zu können. Gleichzeitig könnte es darauf hinweisen, dass sich Mediziner:innen den vielfältigen Erwartungen in ihrem Beruf (wie Schichtarbeit oder zeitliche Verfügbarkeit) bewusst sind. Arbeitgeber:innen müssen diese dann nicht noch explizit in den Stellenanzeigen benennen.

Verglichen mit den anderen ausgewählten Engpassberufsgattungen auf Fachkräfte- und Spezialist:innen-Niveau sowie den Durchschnitten aller (Nicht-)Engpassberufe zeigt sich, dass familienfreundliche Angebote am häufigsten in Stellenanzeigen für Fachärzt:innen für *Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie* sowie für *Innere Medizin* vorkommen (wenn auch teilweise nur mit geringem Vorsprung). So bestätigt sich auch bei den ausgewählten Engpassberufen, dass Angebote zur Familienfreundlichkeit beim höchsten Anforderungsniveau am häufigsten vorkommen. Das steht in Einklang mit unseren vorherigen Ergebnissen zu den verschiedenen Anforderungsniveaus.

5 | Fazit und Handlungsempfehlungen

Angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels kommt dem Erwerbspotenzial von Frauen eine immer größere Bedeutung zu. Frauen sind wesentlich häufig in Teilzeit beschäftigt als Männer – und das oft mit geringer Stundenzahl. Hinzu kommt, dass sie häufiger unbezahlte Familienarbeit leisten. Das schränkt ihre Erwerbstätigkeit ein. Die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote sowie andere familienfreundliche Arbeitsbedingungen erscheint vor diesem Hintergrund essenziell. Die forschungsleitende Frage dieser Studie war deshalb, ob und in welchem Maße Unternehmen tatsächlich auf solche Angebote setzen, um Fachkräfte zu gewinnen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Studien zeigen, dass Frauen auf flexiblere und familienorientierte Arbeitsbedingungen stärker reagieren als Männer. Diese Ungleichheiten drohen die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt zu verstärken und tragen zur Einkommens- sowie Rentenlücke zwischen den Geschlechtern bei.

Unsere Analyse aller relevanten Stellenanzeigen des Jobmonitors 2024 offenbart, dass Arbeitgeber:innen insgesamt häufiger Angebote zur Zeitsouveränität machen als konkrete familienfreundliche Angebote. Gleichzeitig formulieren sie Erwartungshaltungen an die zeitliche und örtliche Verfügbarkeit von Bewerber:innen. In frauendominierten Berufen finden sich mehr Angebote, während in den männerdominierten Tätigkeiten familienfreundliche Bedingungen weniger beworben werden. Dafür liegen die Erwartungen hier insgesamt höher.

Die beobachteten Muster bei frauen- und männerdominierten Berufen stehen im Einklang mit einer traditionellen Geschlechterrollenorientierung, bei der sich die unterschiedlichen Erwartungen an Frauen und Männer durch die Familie und den Beruf gegenseitig verstärken. So reproduziert sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern immer wieder neu und die Diskrepanzen in der Erwerbsbeteiligung werden weiter zementiert. Männer übernehmen die traditionell männlichen Berufe mit

den hohen Erwartungen, während Frauen eher diejenigen Berufe ausüben, die über vergleichsweise viele vereinbarkeitstaugliche Angebote verfügen. Zwischen 2018 und 2024 nehmen die Angebote zwar grundsätzlich zu, doch das geschlechterdifferenzierende Muster bleibt bestehen. Insgesamt gibt es trotz – oder gerade wegen – des zunehmenden Fachkräftemangels noch Verbesserungsbedarf bei der Verbreitung und Nutzung vereinbarkeitstauglicher Arbeitsbedingungen.

Die Zugangschancen zu Angeboten variieren zudem abhängig vom beruflichen Anforderungsniveau. So offerieren die Arbeitgeber:innen mit zunehmendem Anforderungsniveau zwar mehr Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit und reduzieren ihre Anforderungen an die Arbeitszeit der Beschäftigten. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die gebotene höhere Zeitsouveränität auf Spezialist:innen- und Expert:innenniveau hauptsächlich von der flexiblen Lage der Arbeitszeit getrieben wird, während die Wahl des Arbeitszeitumfangs über die Anforderungsniveaus hinweg konsistent ist – und die Planbarkeit der Arbeitszeiten mit höherem Anforderungsniveau sogar abnimmt. Gleichzeitig nehmen die Erwartungen an räumliche Mobilität jedoch zu. Vor dem Hintergrund, dass die Anforderungsniveaus geschlechterspezifisch besetzt sind – jeder dritte Mann übt eine Spezialist:innen- oder Expert:innen-Tätigkeit aus, bei den Frauen ist es nur jede Vierte – können also auch die in höheren Anforderungsniveaus offerierten familienfreundlichen Angebote nur begrenzt wirken. Wenn höher qualifizierte und besser bezahlte Berufe grundsätzlich zwar eher Familienfreundlichkeit ausschreiben, aber weitere vereinbarkeitstaugliche Bedingungen wie die selbstbestimmte Wahl des Arbeitszeitumfangs vernachlässigen, sind die Folgen dreierlei: Es befördert die vertikale Segregation am Arbeitsmarkt, also die Zugangsmöglichkeiten von Frauen in Tätigkeiten mit höheren beruflichen Anforderungsniveaus und damit auch den Gender Pay Gap; es verstärkt die ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit, da Männer, die eher in Spezialist:innen- und Expert:innentätigkeiten beschäftigt sind, weniger Zugriff auf wichtige Zeitsouveränitätsinstrumente haben; und es verschärft noch dazu den

Arbeitskräftemangel, da Tätigkeiten auf Helfer:innen- und Fachkraftniveau generell weniger mit vereinbarkeitstauglichen Angeboten beworben werden.

Um dieser strukturellen Benachteiligung und einem immer angespannteren Arbeitsmarkt nachhaltig zu begegnen, sollten Unternehmen generell viel stärker als bisher ihren Beschäftigten Arbeitszeitmodelle anbieten, die Zeitsouveränität befördern. Dabei sollten neben der flexiblen Lage der Arbeitszeit auch die selbstbestimmte Wahl des Arbeitszeitumfangs sowie die Planbarkeit der Erwerbsarbeit eine größere Rolle spielen. Und besonders familienfreundliche Angebote werden in den Stellenanzeigen, trotz ihres hohen Attraktivitätsfaktors, kaum beworben. Unternehmen sollten über alle Anforderungsniveaus hinweg echte Zeitsouveränität und familienfreundliche Arbeitsmodelle anbieten und diese in Stellenanzeigen klar und offensiv kommunizieren – auch in männerdominierten Branchen. Sie motivieren und ermöglichen es Vätern, sich

stärker an der Sorgearbeit zu beteiligen und reduzieren die geschlechterspezifische Segregation. Arbeitgeber:innen sollten ihre Stellenanzeigen nutzen, um klare Signale für Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit zu setzen. So werden sie für Frauen und Eltern grundsätzlich attraktiver. Gleichzeitig sollten die Rahmenbedingungen für eine Kultur der mitbestimmten Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität gestärkt werden, wie es unter anderem ein Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen mit einem Vereinbarkeits- und Sorgeschutzgesetz vorschlägt (Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen, 2024). Durch ansprechende und aussagekräftige Stellenausschreibungen sowie die Förderung einer Unternehmenskultur, die die versprochene Flexibilität im Arbeitsalltag tatsächlich vereinbarkeitstauglich leben lässt, werden Unternehmen für Bewerber:innen attraktiver. So lassen sich Fachkräfte nicht nur leichter gewinnen, sondern auch langfristig binden.

Handlungsempfehlungen aus der Studie:

- Familienfreundlichkeit wird in Stellenanzeigen kaum beworben. Für einen faireren und teilhabeorientierteren Arbeitsmarkt sollten Unternehmen über alle Anforderungsniveaus echte Zeitsouveränität und familienfreundliche Arbeitsmodelle anbieten und diese in Stellenanzeigen klar und offensiv kommunizieren – auch in männerdominierten Branchen.
- Rahmenbedingungen und Unternehmenskultur sollten so gestaltet werden, dass die versprochene Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit im Arbeitsalltag tatsächlich umgesetzt wird.
- Durch attraktive, vereinbarkeitstaugliche Angebote können Arbeitgeber:innen Fachkräfte gewinnen und langfristig binden. Zudem kann dadurch der geschlechterspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt entgegengewirkt sowie die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit reduziert werden.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1.....	15
Unsere Taxonomie	
ABBILDUNG 2.....	16
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024; Oberkonzepte	
ABBILDUNG 3.....	17
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024; Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 4.....	18
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen (2018–2024)	
ABBILDUNG 5.....	19
Entwicklung ausgewählter Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen (2018–2024); Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 6.....	20
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024, differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil; Oberkonzepte	
ABBILDUNG 7.....	21
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024, differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil; Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 8a.....	23
Entwicklung des Angebots <i>Wahl des Arbeitszeitumfangs</i> , differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil (2018–2024)	
ABBILDUNG 8b.....	22
Entwicklung des Angebots <i>Vereinbarkeit</i> , differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil (2018–2024)	
ABBILDUNG 8c.....	25
Entwicklung des Angebots <i>familiäre und anlassbezogene Freistellung</i> , differenziert nach Berufen mit hohem Frauen- und Männeranteil (2018–2024)	
ABBILDUNG 9.....	26
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau; Oberkonzepte	
ABBILDUNG 10.....	27
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024, differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau; Einzelkonzepte	

ABBILDUNG 11	28
Angebote und Erwartungen an Bewerber:innen im Jahr 2024, differenziert nach Führungsverantwortung; Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 12a	29
Entwicklung des Angebots <i>Flexible und Gestaltbare Arbeitszeiten</i> , differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)	
ABBILDUNG 12b	30
Entwicklung des Angebots <i>Wahl des Arbeitszeitumfangs</i> , differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)	
ABBILDUNG 12c	31
Entwicklung des Angebots <i>Unterstützung bei der Kinderbetreuung</i> , differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)	
ABBILDUNG 12d	32
Entwicklung des Angebots <i>Vereinbarkeit</i> , differenziert nach beruflichem Anforderungsniveau (2018–2024)	
ABBILDUNG 13	33
Angebote und Erwartungen in Berufshauptgruppe „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe“, im Jahr 2024; Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 14	34
Angebote und Erwartungen in Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“, im Jahr 2024; Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 15	35
Angebote und Erwartungen in Berufshauptgruppe „Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)“, im Jahr 2024; Einzelkonzepte	
ABBILDUNG 16	36
Angebote und Erwartungen für Engpassberufe vs. Nicht-Engpassberufe im Jahr 2024; Oberkonzepte	
ABBILDUNG 17a	37
Engpassberufe: „Berufe in Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Berufe in der Altenpflege“ im Jahr 2024; Oberkonzepte	
ABBILDUNG 17b	38
Engpassberufe: „Physiotherapie Spezialist:in“ und „Mechatronik Spezialist:in“ im Jahr 2024; Oberkonzepte	
ABBILDUNG 17c	39
Engpassberufe Fachärzt:innen: „Psychiatr., Psychother. – Experte:in“ und „Innere Medizin – Experte:in“ im Jahr 2024; Oberkonzepte	

Literaturverzeichnis

Abendroth, A.-K., Pausch, S. (2018). German Fathers and their Preferences for Shorter Working Hours for Family Reasons. *Community, Work and Family*. 21 (4), 463–481. DOI: 10.1080/13668803.2017.1356805

Allmendinger, J. (2020). Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. *WZB-Mitteilungen*, 168. 45–47. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23092.pdf>

Bächmann, A.-C., Frodermann C. & Müller D. (2020). Does the Firm Make the Difference? The Influence of Organizational Family-Friendly Arrangements on the Duration of Employment Interruptions after Childbirth. *European Sociological Review* 36 (5), 798–813.

Bächmann, A.-C., & Frodermann C. (2020). Warum Mütter wechseln, wenn sie bleiben könnten? Der Einfluss betrieblicher Merkmale auf Arbeitgeberwechsel von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes. *Zeitschrift für Soziologie*, 49 (2–3), 200–215.

Bächmann, A.-C., Kleinert, C., & Schels, B. (2024). In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen. *IAB-Kurzbericht*, 3. <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-03.pdf>

Barišić, M., & Consiglio, V. S. (2020). Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. Bertelsmann Stiftung. Kurzexpertise. Beschäftigung im Wandel. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/pubdoi?tx_rsmbstpublications_pi2%5Bdoi%5D=10.11586%2F2020031&cHash=23129ed-129f64a983ed754afcce49183

Beblo, M. (2024). „Nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit“ als notwendige Bedingung. Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung 2023. Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) des Fraunhofer IAO. Berlin. 18–19. <https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2024/11/Strategierahmen-fuer-die-oekonomische-Gleichstellung-2030.pdf>

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (57), 9–49.

Beckmannshagen, M., & Sperling A. (2024). Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch. *DIW-Wochenbericht*, 16. https://www.diw.de/de/diw_01.c.899375.de/publikationen/wochenberichte/2024_16_1/durchschnittliche_arbeitszeiten_in_deutschland_sinken_gesamtarbeitsvolumen_auf_rekordhoch.html

Bensel, D., & Wink R. (2025). „Was Unternehmen heute versprechen: Mit Benefits gegen den Fachkräftemangel.“ Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. DOI 10.11586/2025048

Börschlein, E.-B., Bossler M., & Popp. (2024). Scarce Workers, High Wages? *IZA Discussion Paper Series*, 17447. <https://docs.iza.org/dp17447.pdf>

Brescull, V. L., Glass J., & Sedlovskaya A. (2013). Ask and Ye Shall Receive? The Dynamics of Employer-Provided Flexible Work Options and the Need for Public Policy. *Journal of Social Issues*, 69, 367–388.

Bulow, J. I., & Summers L. H. (1986). A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of Labor Economics*, 4 (3). 376–414.

Bundesagentur für Arbeit (2025a). Anforderungsniveau eines Berufs. Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html>

Bundesagentur für Arbeit (2025b). Engpassanalyse. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Denglist%26DR_Region%3Dd%26DR_Engpassbewertung%3De%26DR_Anf%3D2%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleswitch%3D0

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022). Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021). Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>
- Burstedde, A. et al. (2020). Die Messung des Fachkräftemangels. IW-Report, 59, Köln.
- Chung, H. (2019a). 'Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe. European Journal of Industrial Relations, 25 (1), 23–40.
- Chung, H. (2019b). National-level family policies and the access to schedule control in a European comparative perspective: Crowding out or in, and for whom? Journal of Comparative Policy Analysis 21 (1), 23–40.
- Chung, H. (2020). Company-Level Family Policies: Who Has Access to It and What Are Some of Its Outcomes? Nieuwenhuis, Rense und Wim Van Lancker (Hrsg.). The Palgrave Handbook of Family Policy, 535–573.
- Damelang, A., & Rückel, A.-K. (2021): Was hält Frauen von beruflichen Positionen fern? Ein faktorieller Survey zum Einfluss der Gestaltung einer Stellenausschreibung auf deren Attraktivitätseinschätzung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 73, 109–127.
- Deister, M. (2023). Arbeitgeberattraktivität in Zeiten des Fachkräftemangels und demografischen Wandels. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeitgeberattraktivitaet-in-zeiten-des-fachkraeftemangels-und-demografischen-wandels>
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre A., & Vancour M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. European Management Journal, 31, (5), 478–494.
- Eswaran, M. (2014). Why Gender Matters in Economics. Princeton University Press.
- Eurostat (2025a). Erwerbstägenquote nach Geschlecht. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESEM010__custom_1974651/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=daabc439-fde2-4dc6-b65a-1c75a0d4ff92
- Eurostat (2025b). Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga__custom_17257780/default/table?lang=de
- Frodermann, C., Bächmann A.-C., Hagen M., Grunow D., & Müller D. (2018). Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Mütter kehren schnellen zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht, 18. Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1818.pdf>
- Gambaro, L., Gehlen A., Spieß C. K., Wrohlich K., & Ziege E. (2024). Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. DIW-Wochenbericht, 29. https://www.diw.de/de/diw_01.c.908180.de/publikationen/wochenberichte/2024_29_1/aufteilung_von_erwerbs-und_sorgearbeit_be_eltern_wunsch_und_wirklichkeit_liegen_teils_weit_auseinander.html
- Glass, J. L., & Finley A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. Human Resource Management Review, 12 (3), 313–337.
- Görlich, D., & De Grip A. (2007). Human capital depreciation during family-related career interruptions in male and female occupations. Kiel Working Paper, 1379. Kiel Institute for the World Economy (IfW). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/4075/1/kap1379.pdf>
- Golden, L. (2009). Flexible daily work schedules in U.S. jobs: Formal introductions needed? Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 48, (1), 27–54.
- Goldin, C. (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review, 109, (4), 1091–1119.

Greenhaus, J. H., & Beutell N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, (1). 76–88.

Haan, P., Kreyenfeld M., Schmauk S., & Mika T. (2025). The gender pension gap grows the more children a woman has. *DIW Weekly Report*, 12/13, 79–85. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.942704.de/dwr-25-12-1.pdf

Hammermann, A., Schmidt J., & Stettes O. (2019). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/138446/b9fd33ee4455a4f-67595790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf>

Hammermann, A., & Stettes O. (2023). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/resource/blob/229964/4400cadff-71b0064565780e63c61d491/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2023-barrierefrei-1--data.pdf>

Handelsverband Deutschland (2021). Online-Monitor 2021. Berlin. https://einzelhandel.de/images/attachments/article/2876/Online_Monitor_2021_2306.pdf

Hirsch, B. (2010). Monopsonistic Labour Markets and the Gender Pay Gap – Theory and Empirical Evidence. Springer Berlin, Heidelberg.

Holtzblatt, K., & Marsden N. (2018). Retaining Women in Technology. Uncovering and Measuring Key Dimensions of Daily Work Experiences. IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC). Stuttgart.

Ifo-Institut (2025). Flexible Arbeitszeiten: stärkster Anreiz zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften (1. Quartal 2025). https://www.ifo.de/fakten/2025-03-19/flexible-arbeitszeiten?utm_source=chatgpt.com

Jacobi, A., Hamjediers M., & Naujoks T. (2025). Tailored to Women, Provided to Men? Gendered Occupational Inequality in Access to Flexible Working-Time Arrangements. *Social Indicators Research*, 176, 1179–1205.

Jansen, A., Kümmeling A., & Lina Zink (2024). Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung. Institut für Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-arbeitszeit-und-jobpraeferenzen-von-menschen-mit-sorgeverantwortung-1>

Jessen, J. (2022). Culture, children and couple gender inequality. *European Economic Review*, 150.

Juncke, D., Samtleben C., & Stoll E. (2023). Väterreport. Berlin. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bb-a92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>

Kleven, H., Landais, C., Posch J., Steinhauer A., & Zweimüller J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *American Economic Association, Papers and Proceedings*, 109, 122–126.

Koalitionsvertrag (2025). Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode. [\(26.06.2025\).](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf)

Kümmeling, A. (2024). Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit – Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor. Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, 2024-05. Duisburg. https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00081472/IAQ-Report_2024_05.pdf

Lochner, B., & Merkl C. (2023). Wie Männer und Frauen sich bei der Jobsuche unterscheiden – Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke erklären. IAB-Kurzbericht, 8. <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-08.pdf>

Lott, Y. (2017). Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Forschungsförderung Report, 1. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006506/p_fofoe_report_001_2017.pdf

- Lott, Y. (2024). Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. Policy Brief WSI, 83. https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008938/p_wsi_pb_83_2024.pdf
- Mas, A., & Pallais A. (2017). Valuing Alternative Work Arrangements. American Economic Review, 107, 3722–59.
- Mortensen, D. T., & Pissarides C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. The Review of Economic Studies, 61, (3), 397–415.
- Müller, K.-U., Samtleben C. (2022). Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. DIW-Wochenbericht, 9. https://www.diw.de/de/diw_01.c.836553.de/publikationen/wochenberichte/2022_09_1/reduktion_und_partnerschaftliche_aufteilung_unbezahlter_sorgearbeit_erhoeften_erwerbsbeteiligung_von_frauen.html
- Müller, J., & Herdin G. (2022). Jobmonitor.de: Datenaufbereitung, Anreicherung und Berechnung der Metriken. Methodenbericht. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. https://www.and-effect.com/publications/2023-11-21_methodenbericht_jobmonitor_v2.pdf
- Ott, N. (1993). Die Rationalität innerfamilialer Entscheidungen als Beitrag zur Diskriminierung weiblicher Arbeit. In: Grözinger, G., Schubert, R., Backhaus, J. (Hrsg.). Jenseits von Diskriminierung. Zu den institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie. 113–146. Marburg.
- Ott, N., & Beblo M. (2024). Familien als Commons – Sorgearbeit fairteilen? Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik. 22: Commons, 21, 93–117. <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/04-forschung/01-publikationen/01-publ-beblo/publ-beblo-einzeldateien/familien-als-commons---sorgearbeit-fairen.pdf>
- Pissarides, C. A. (2000). Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, Massachusetts, London. MIT Press.
- Polacheck, S. (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. The Review of Economics and Statistics. 63 (1), 60–69.
- Prognos AG (2024). Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Berlin. https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-06/Prognos_Attraktivitaetsstudie_2024.pdf
- Schäfer, H. (2023). Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeiten. Institut der Deutschen Wirtschaft. IW-Kurzbericht, 36. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht_2023-Arbeitszeit.pdf
- Schäper, C., Schrenker A., & Wrohlich K. (2023). Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. DIW-Wochenbericht, 9. https://www.diw.de/de/diw_01.c.867356.de/publikationen/wochenberichte/2023_09_1/gender_pay_gap_und_gender_care_gap_steigen_bis_zur_mitte_des_lebens_stark_an.html
- Spieß, C. K. (2024). Fachkräftemangel: Alle Potenziale nachhaltig nutzen und entwickeln! WSI-Mitteilungen, 77 (2), 78. https://www.wsi.de/data/wsimit_2024_02_kommentar.pdf
- Statistisches Bundesamt (2024a): Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. Februar 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html
- Statistisches Bundesamt (2024b): Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023. Pressemitteilung Nr. 017 vom 26. April 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html (26.06.2025)
- Statistisches Bundesamt (2025a). Demografischer Wandel. https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/_inhalt.html

Statistisches Bundesamt (2025b). Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Pressemitteilung Nr. 175 vom 19. Mai 2025. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html

Statistisches Bundesamt (2025c). Frauen in Führungspositionen

Terzenbach, D. (2019). Strategien der BA zur Fachkräfte Sicherung. Vortrag bei der Mitgliederversammlung des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung e. V. (BBB). https://bildungsvverband.info/wp-content/uploads/2020/06/Anlage_Vortrag_Terzenbach_BBB-MV052019K.pdf.

von Alemann, A., Beaufaës S., & Oechsle M. (2017). Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen. Zeitschrift für Familienforschung, 27 (1), 72–89.

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2024). Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/248834/64eab7957ad7aa-c3ec911c749bff0172/beirat-familienfragen-gutachten-leitideen-und-rechtsrahmen-familiengerechte-arbeitswelt-data.pdf>

Wiswall, M., & Zafar B. (2018). Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender. Quarterly Journal of Economics, 133, 457–507.

Wiß, T. (2017). Paths towards family-friendly working time arrangements: Comparing workplaces in different countries and industries. Social Policy & Administration, 51, (7), 1406–1430.

Wood, S. J., de Menezes L. M., & Lasaosa A. (2003). Family-friendly management in Great Britain: Testing various perspectives. Industrial Relations: A Journal of Economy & Society, 42, (2), 221–250.

Wynn, A. T. (2019). Pathways toward change. Ideologies and Gender Equality in a Silicon Valley Technology Company. Gender and Society, 20 (10), 1–25.

Zucco, A. (2020). Der Gender Pay Gap in IT-Berufen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227420/e0210972b1ddbb447507f68d837c35df/zucco-aline-der-gender-pay-gap-in-it-berufen-data.pdf>



bertelsmann-stiftung.de

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0



jobmonitor.de

Adresse | Kontakt

Michaela Hermann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 30 275 788 197
michaela.hermann@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode
Senior Advisor
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de