

Wann und wo wir arbeiten wollen: Flexibilität als Kriterium für das Bewerbungsinteresse

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang
Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
an der Ferdinand Porsche FERNFH

Carina Bachmeier, BA

52004726

Begutachterin: Prof.in (FH) Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christa Walenta

Wien, Mai 2025

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version. Ich bestätige zudem, dass ich den Datenschutz einhalte und etwaiges Datenmaterial, das ich im Zuge meiner Masterarbeit gesammelt habe, nach Abschluss meines Studiums unwiderruflich von meinem Datenspeicher lösche.

18. Mai 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bach', with a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.

Zusammenfassung

Flexible Arbeitsmodelle gewinnen im Zuge gesellschaftlicher, technologischer und demografischer Entwicklungen zunehmend an Bedeutung. Diese Masterarbeit untersucht, welchen Einfluss die Nennung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle in Stelleninseraten auf das Bewerbungsinteresse potenzieller Bewerber:innen hat. Anhand eines quantitativen Online-Vignettenexperiments mit zwei Szenarien und vier Vignettenvarianten wurde analysiert, wie sich unterschiedliche flexible Arbeitsmodelle auf das Interesse auswirken, sich für eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Die Ergebnisse zeigen, dass Inserate mit flexibler Arbeitszeit und/oder flexiblem Arbeitsort ein signifikant höheres Bewerbungsinteresse hervorrufen als Inserate ohne Nennung flexibler Arbeitsmodelle. Der Zusatz flexibler Arbeitsplatzkonzepte führte hingegen zu keiner signifikanten Veränderung. Auch das Alter der Befragten moderierte den Zusammenhang nicht. Die Ergebnisse unterstreichen die Relevanz flexibler Arbeitsmodelle im Employer Branding und bieten Unternehmen wichtige Ansatzpunkte, um auf dem zunehmend umkämpften Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber:innen wahrgenommen zu werden.

Schlüsselbegriffe: Bewerbungsinteresse, Stelleninserat, New Work, Flexible Arbeitsmodelle, flexible Arbeitszeit, flexibler Arbeitsort, flexible Arbeitsplatzkonzepte

Abstract

Flexible working models are becoming increasingly important in the wake of social, technological and demographic developments. This master's thesis examines the influence that the mention of flexible working time and work location models in job advertisements has on potential applicants' interest in applying. A quantitative online vignette experiment with two scenarios and four vignette variants was used to analyze how different flexible working models affect the interest in applying for an advertised position. The results show that advertisements with flexible working hours and/or a flexible place of work generate significantly more interest in applying than traditional advertisements without flexible content. The addition of flexible workplace concepts, on the other hand, did not lead to any significant change. The age of the respondents did not moderate the correlation either. The results underline the relevance of flexible working models in employer branding and offer companies important starting points for being perceived as attractive employers in the increasingly competitive job market.

Keywords: Application interest, job advertisement, new work, flexible working models, flexible working hours, flexible work location, flexible workplace concepts

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfrage.....	1
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	4
2	Theoretischer Hintergrund.....	5
2.1	Bewerbungsinteresse	5
2.1.1	Employer Branding.....	8
2.1.2	Gestaltung der Stelleninsetrate.....	10
2.1.3	Suchstrategie der Arbeitssuchenden	12
2.1.4	Wertewandel und demografische Entwicklungen der Gesellschaft ..	13
2.2	Flexible Arbeitsmodelle als Teil von New Work.....	19
2.2.1	Das Konzept „New Work“.....	19
2.2.2	Anpassung der Arbeitsbedingungen durch flexible Arbeitsmodelle ..	23
2.2.3	Chancen und Herausforderungen flexibler Arbeitsmodelle.....	27
2.3	Bisheriger Forschungsstand zur Forschungsfrage	31
2.3.1	Attraktivität des Unternehmens und des Stelleninsetrats.....	33
2.3.2	Wahrgenommene Unterstützung	34
2.3.3	Work-Life-Balance und Rollenkonflikte	34
2.3.4	Wahrnehmung flexibler Arbeitsmodelle nach Alter	35
3	Methode	36
3.1	Hypothesen.....	37
3.2	Material/ Instrumente	41
3.3	Vorbereitende Analyse	47
3.4	Stichprobe.....	49
3.5	Durchführung der empirischen Untersuchung.....	53
4	Ergebnisse.....	54
4.1	Flexible Arbeitszeit.....	55
4.2	Flexibler Arbeitsort.....	56

4.3	Flexibler Arbeitsplatz	57
4.4	Moderation durch Alter	58
4.5	Weiterführende Analyse	58
5	Diskussion und Ausblick	61
5.1	Handlungsempfehlungen für die Praxis.....	69
5.2	Limitation	71
5.3	Implikationen für weitere Forschung.....	74
	Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit.....	76
	Literaturverzeichnis.....	77
	Abbildungsverzeichnis.....	88
	Tabellenverzeichnis.....	89
	Anhang A: Fragebogen	
	Anhang B: Codebuch	

1 Einleitung

Flexible Arbeitsmodelle sind aus der modernen Arbeitswelt kaum mehr wegzudenken. Während sie lange Zeit vor allem mit positiven Aspekten, wie Selbstbestimmung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Verbindung gebracht wurden, rücken inzwischen auch kritischere Perspektiven in den Fokus (Gibson, Gilson, Griffith & O'Neill, 2023, S. 1f.). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Bedeutung flexible Arbeitsmodelle im Kontext des Bewerbungsprozesses haben und wie sie von potenziellen Bewerber:innen wahrgenommen werden. Die vorliegende Arbeit geht dieser Fragestellung anhand einer quantitativen Untersuchung nach und analysiert den Einfluss der Nennung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle in Stellenanzeigen auf das Bewerbungsinteresse.

1.1 Problemstellung und Forschungsfrage

Der Begriff „New Work“ spielt in der heutigen Arbeitswelt eine immer wichtigere Rolle, ist jedoch in der Allgemeinbevölkerung noch wenig bekannt. Eine Befragung von 2.000 Personen in Deutschland zeigt, dass etwa 37,5 Prozent zwar angeben, den Begriff „New Work“ schon einmal gehört zu haben, aber nicht genau wissen, was er bedeutet. Lediglich 12 Prozent der Befragten sind sowohl mit dem Begriff vertraut als auch mit seiner Bedeutung (statista.com, 2022).

Die zunehmende Digitalisierung und der damit verbundene Wandel der Arbeitswelt führen jedoch zu einem signifikanten Anstieg flexibler Arbeitsmodelle und somit von New Work (Hackl, Wagner, Attmer & Baumann, 2017, S. 11). Spätestens seit der Corona-Pandemie konnten vielen Mitarbeiter:innen die Vorteile von Homeoffice kennenlernen (Ahamad, Saini & Jawahar, 2023, S. 1228). Post Covid haben dementsprechend viele Unternehmen ihre Arbeitsweise umstrukturiert und zunehmend New Work in ihre Struktur implementiert. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind nur einige, jedoch die bekanntesten Beispiele für diese neuen Möglichkeiten, die Organisationen ihren (potenziellen) Mitarbeitenden anbieten. Im Rahmen der PwC-Studie wurden 87 HR-Verantwortliche und Führungskräfte in Österreich zum Einsatz von New Work befragt. Die Ergebnisse zeigen, 98 Prozent der Unternehmen bieten Homeoffice an und 92 Prozent leben ein Gleitzeitmodell (PwC, 2024).

Der Begriff „New Work“ beinhaltet jedoch mehr als diese beiden Aspekte. Das Konzept von „New Work“ wurde von Bergmann (1997, S. 526ff.) entwickelt und sollte als Alternative zu traditionellen Arbeitsmodellen dienen, welche stärker auf individuelle Bedürfnisse und persönliche Erfüllung ausgerichtet ist. Dabei soll die Bedeutung von

Arbeit als Berufung und Selbstverwirklichung angesehen werden, indem es den Menschen erlaubt, Tätigkeiten auszuführen, die ihren echten Interessen und Leidenschaften entsprechen. Die Weiterführung dieses Konzepts führte zu einer Flexibilisierung der Arbeitswelt in den vier Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsort, Leistung und Zusammenarbeit (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2013, S. 105). Das bedeutet, dass die Arbeitszeit selbst geplant werden kann. So wird beispielsweise in einem Gleitzeitrahmen selbst entschieden, wann der Arbeitstag startet und wann er endet. Die Flexibilität des Arbeitsortes liegt darin, dass der Ort, an dem die Arbeit erfolgt, selbst gewählt werden kann. Das kann einerseits im Bürogebäude sein oder auch außerhalb, wie beispielsweise im Homeoffice. In Bezug auf die Leistung kommt den Mitarbeiter:innen im Rahmen von New Work mehr Autonomie zu und sie können ihre Arbeit selbst planen. Der Bereich der Zusammenarbeit bezieht sich darauf, dass mehr Flexibilität in der Auswahl der Personen, mit denen gemeinsam eine Aufgabe erledigt wird, vorhanden ist. Somit ist aufgrund flacher Hierarchien keine Zusammenarbeit mehr vom Unternehmen vorgegeben, sondern es können Kolleg:innen mit den benötigten Kompetenzen ausgewählt werden (Allvin et al., 2013, S. 105). Im Rahmen dieser Arbeit liegt der Schwerpunkt auf den Dimensionen Arbeitszeit und Arbeitsort, da diese in einem Stelleninserat klar dargestellt werden können, während die Dimensionen Leistung und Zusammenarbeit typischerweise im weiteren Bewerbungsprozess besprochen werden.

New Work beinhaltet Prinzipien, wie Sinnhaftigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie (Schmitz, Wüst & Fritz, 2021, S. 319). Demgegenüber war die bisherige Arbeitswelt durch traditionelle Arbeitskonzepte, wie beispielsweise steile Hierarchien, einem fixen Arbeitsplatz im Büro und klare Strukturen, geprägt (Blok, Groenesteijn, Schelvis & Vink, 2012, S. 2609; Schmitz et al., 2021, S. 319). Somit ist anzunehmen, dass je nachdem, wie lange Personen bereits im Berufsleben sind und welche Präferenzen diese haben, unterschiedliche Aspekte in ihrem nächsten Job suchen. Zudem kommt, dass die technische Entwicklung in den letzten Jahren rasant zugenommen hat. So kann es sein, dass möglicherweise ältere Personen über ein geringeres technisches Wissen verfügen und zudem weniger bereit sind, sich dieses anzueignen (Mubarak & Suomi, 2022, S. 3). Dies erschwert für sie den Einstieg in moderne Arbeitsumgebungen, die auf digitale Tools setzen. Andererseits sprechen jüngere Personen die Aspekte, die mit New Work einhergehen, wie Homeoffice und flexible Arbeitszeiten, oftmals mehr an beziehungsweise sind eventuell für sie ausschlaggebend bei der Jobsuche (Schmitz et al., 2021, S. 332).

Wie die Bewerber:innen haben auch Unternehmen sehr unterschiedliche Einstellungen zu New Work. Während einige Betriebe das Konzept bereits erfolgreich eingeführt haben

oder aktuell daran arbeiten, ihre Strukturen für eine agile und flexible Arbeitsweise anzupassen, lehnen andere New Work ab. Die kritischen Stimmen insbesondere bezüglich Telearbeit nehmen zu, was die zunehmende Tendenz zu „Return to office“ zeigt. Auch Organisationen, die während der Corona-Krise behauptet haben, dass sie die Fernarbeit beibehalten werden, tendieren dazu, ihre Mitarbeiter:innen wieder vermehrt ins Büro zu holen. Dies wird darin begründet, dass gewisse Interaktionen nur face-to-face möglich sind, die Kultur unter der Distanz leidet und ein besseres Teamgefüge entsteht, wenn persönlich zusammengearbeitet wird (Gibson et al., 2023, S. 2). Medien berichten ebenfalls von Unternehmen, wie beispielsweise Amazon (derStandard, 2024), die Homeoffice wieder abschaffen möchten. Gemäß des Zeitungsberichtes auf derStandard.at scheint dies bei Mitarbeiter:innen den Wunsch, den Job zu wechseln, zu verstärken. Demzufolge ist anzunehmen, dass flexible Arbeitsmöglichkeiten im Stelleninserat für Unternehmen eine Möglichkeit darstellt, attraktiver wahrgenommen zu werden.

In einem gelungenen Bewerbungsverfahren wird die ausgeschriebene Position so ansprechend und attraktiv dargestellt, dass sie möglichst viele qualifizierte Bewerber:innen anspricht (Ettl-Huber, Baldwin, Kreamsner, Trinkl & Pfeiffer, 2022, S. 47). Nehmen potenzielle Bewerber:innen ein Unternehmen als attraktiv wahr, ist dies ausschlaggebend für die Entscheidung, ob ein Jobangebot angenommen wird (Ahamad et al., 2023, S. 1236). Dies stellt besonders in der Einbeziehung von flexiblen Arbeitsmodellen im Inserat eine Herausforderung dar, da die Erwartungen und Präferenzen der Bewerber:innen sehr unterschiedlich sein können. Angesichts dieser Entwicklungen stellt sich die Frage, wie konkret sich diese Flexibilitätsangebote auf die Attraktivität von Arbeitgeber:innen und deren Stellenangebote auf das Bewerbungsinteresse auswirken.

Die Forschung zeigt, dass flexible Arbeitsmodelle in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, sowohl für Unternehmen als auch für die Arbeitskräfte, die zunehmend Wert auf eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben legen (Fuchs, Heinz, Pinger & Thon, 2024, S. 27). Es konnte auch in der bisherigen Forschung ein positiver Effekt von flexiblen Arbeitsmodellen auf die Arbeitgeber:innenattraktivität (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Kröll, Nüesch & Foege, 2021, S. 564; Onken-Menke, Nüesch & Kröll, 2018, S. 266; Schmitz et al., 2021, S. 332; Thompson, Payne & Taylor, 2014, S. 739) festgestellt werden. Allerdings wurde in wenigen dieser Studien das Bewerbungsinteresse untersucht und besonders nicht in Betrachtung verschiedener Vignetten, wie flexible Arbeitsmodelle versus traditionelle Arbeitsmodelle. Zudem

wurden die flexiblen Arbeitsplatzkonzepte in diesem Zusammenhang noch kaum in der Forschung berücksichtigt.

Es ist somit erkennbar, dass New Work und insbesondere flexible Arbeitsmodelle eine bedeutende Rolle im Arbeitsalltag und auch in der weiteren Entwicklung des Arbeitsmarktes spielen. Doch welche konkrete Bedeutung New Work tatsächlich bei der Jobsuche für Bewerber:innen hat und wie dadurch das Bewerbungsinteresse beeinflusst wird, soll im Rahmen dieser Masterarbeit anhand folgender Forschungsfrage untersucht werden:

"Welchen Einfluss haben flexible Arbeitsmodelle in einem Stelleninserat auf das Bewerbungsinteresse?"

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Einblick in die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt im Hinblick auf flexible Arbeitsmodelle zu geben. Untersucht wird, ob sich Personen tendenziell eher auf Stellenanzeigen bewerben, die Elemente, wie flexible Arbeitszeit oder einen flexiblen Arbeitsort, enthalten, oder ob die gebotene Flexibilität im Bewerbungsprozess keine entscheidende Rolle spielt. Der Fokus liegt dabei auf der individuellen Wahrnehmung solcher Modelle, unabhängig von organisatorischen oder branchenspezifischen Faktoren. Der Zweck dieser Untersuchung besteht darin, Unternehmen praxisnahe Handlungsempfehlungen zu bieten, insbesondere vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, wie dem teilweisen Rückbau von Homeoffice-Regelungen oder der stärkeren Präsenzpflcht im Büro. Die Ergebnisse sollen dabei helfen, fundierte Entscheidungen im Bereich der Personalgewinnung und der Gestaltung von Stellenanzeigen zu treffen.

Die Arbeit gliedert sich in fünf Hauptkapitel. Nach einer Einleitung folgt in Kapitel 2 der theoretische Hintergrund. Dieser Abschnitt widmet sich zunächst dem Begriff des Bewerbungsinteresses und dessen Einfluss durch Employer Branding, Gestaltung von Stelleninseraten, Suchstrategie von Arbeitssuchenden und dem Wandel der Gesellschaft. Anschließend werden flexible Arbeitsmodelle im Kontext von New Work eingeordnet, ihre Chancen und Herausforderungen sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer:innen beleuchtet und der aktuelle Forschungsstand zu deren Wirkung auf das Bewerbungsinteresse zusammengefasst. Kapitel 3 beschreibt das methodische Vorgehen der Untersuchung, einschließlich Hypothesenformulierung, Erhebungsinstrumente, Stichprobe und Durchführung. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse werden in Kapitel 4 dargestellt. Kapitel 5 bildet den Abschluss der Arbeit, in dem

die zentralen Befunde diskutiert, kritisch eingeordnet und Implikationen für Wissenschaft und Praxis abgeleitet und Limitationen der Untersuchung aufgezeigt werden.

2 Theoretischer Hintergrund

Um die Forschungsfrage untersuchen zu können, bedarf es zunächst einer klaren Darstellung der Begrifflichkeiten Bewerbungsinteresse und flexible Arbeitsmodelle und was jeweils darunter zu verstehen ist. Außerdem soll ein Überblick über die bisherige aktuelle Forschung in diesem Zusammenhang geschaffen werden.

2.1 Bewerbungsinteresse

Das Kapitel widmet sich dem Bewerbungsinteresse und beleuchtet zunächst, was unter diesem Begriff zu verstehen ist sowie welche theoretischen Ansätze damit in Verbindung stehen. Im Anschluss wird untersucht, welche Faktoren das Bewerbungsinteresse potenzieller Kandidat:innen maßgeblich beeinflussen. Dazu zählen insbesondere das Employer Branding, Stelleninserate sowie die Suchstrategien von Arbeitssuchenden. Darüber hinaus wird der Wandel am Arbeitsmarkt berücksichtigt, der zunehmend Einfluss darauf nimmt, welche Erwartungen und Anforderungen Bewerber:innen an potenzielle Arbeitgeber:innen stellen. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Struktur des Kapitels.

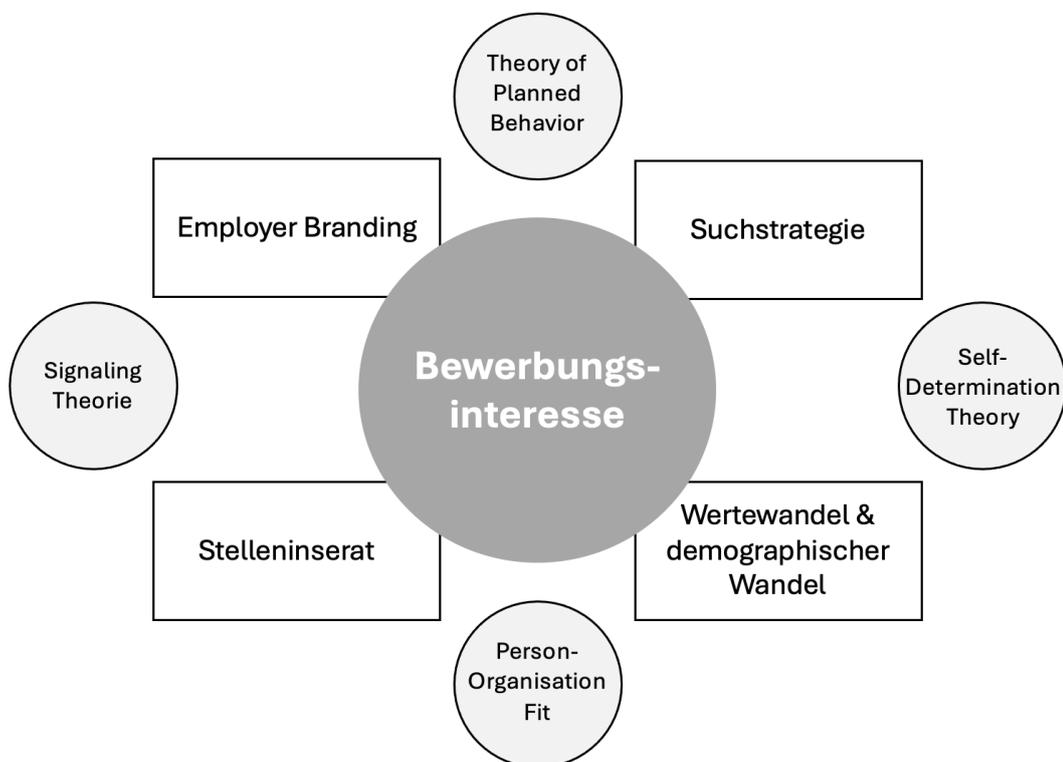


Abbildung 1: Theorien und Einflussfaktoren in Bezug auf das Bewerbungsinteresse

Das Bewerbungsinteresse, also der Wille sich für eine Stelle zu bewerben, wird in der Literatur zumeist als Absicht sich zu bewerben oder im Englischen als „intention to apply“ bezeichnet. Diese Absicht eine Bewerbung bei einem Unternehmen einzureichen, wird dabei durch die Theorie des geplanten Handelns (Theory of Planned Behavior) erklärt (Adams & de Kock, 1973, S. 2; Vilkaite-Vaitone & Lukaite, 2019, S. 214). Die *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1985, S. 11ff.) besagt, dass ein Verhalten durch drei Faktoren beeinflusst wird: Einstellung, subjektive Normen und wahrgenommene Verhaltenskontrolle. Die Einstellung hängt sowohl von der Erwartung eines Erfolgs als auch von der Angst vor dem Scheitern ab. Subjektive Normen beziehen sich auf den sozialen Druck, ein bestimmtes Verhalten auszuführen, insbesondere wenn das soziale Umfeld es befürwortet. Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle bestimmt, ob eine Person glaubt, das Verhalten tatsächlich umsetzen zu können, was neben der Absicht direkt das Verhalten beeinflusst. Ein Verhalten wird letztlich dann ausgeführt, wenn die Erfolgserwartung die möglichen negativen Konsequenzen überwiegt und die Person sich in der Lage fühlt, es umzusetzen.

Diese Erklärung für die Absicht konnten Adams und de Kock (1973, S. 7f.) durch ihre Studie bestätigen. Die Ergebnisse einer Befragung von 854 Hochschulabsolvent:innen zeigen, dass subjektive Normen und die wahrgenommene Verhaltenskontrolle einen stärkeren Einfluss auf die Bewerbungsabsicht hatten als die Einstellung gegenüber einer Organisation. Das bedeutet, dass gemäß dieser Studie sich Absolvent:innen eher bewerben, wenn sie glauben, dass dies für ihre Familie oder Gleichaltrige wichtig ist. Zudem stellt die Notwendigkeit oder der Wunsch nach einer Anstellung eine wichtige Motivation dar. Im Zusammenhang mit der Motivation bei der Jobsuche spielt die Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory) eine bedeutende Rolle.

Die *Self-Determination Theory* (Deci, Olafsen & Ryan, 2017, S. 20; Gagné & Deci, 2005, S. 333f.) stellt eine umfassende Theorie menschlicher Motivation dar und findet unter anderem im Bereich der Arbeitsmotivation Anwendung. Sie legt den Fokus darauf, wie unterschiedliche Formen der Motivation das Verhalten, die Leistung und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden beeinflussen können. Dabei wird angenommen, dass nicht alle Motivationen gleich wirksam oder förderlich sind. So handeln autonom motivierte Personen aus einem inneren Antrieb heraus. Sie erleben ihre Tätigkeit als selbstbestimmt und mit einem Gefühl der Wahlfreiheit verbunden. Diese Form der Motivation kann sowohl intrinsisch als auch extrinsisch geprägt sein, sofern letztere unter Bedingungen erfolgt, die das Autonomieerleben stärken. Demgegenüber steht die kontrollierte Motivation, die sich durch ein Gefühl inneren oder äußeren Drucks auszeichnet, wie etwa durch die Aussicht auf Belohnung oder die Angst vor Bestrafung.

Personen handeln in diesem Fall weniger aus Überzeugung als vielmehr aus einem Gefühl der Verpflichtung oder Notwendigkeit. Diese beiden Formen basieren auf bewussten Zielsetzungen. Im Gegensatz dazu steht die Amotivation, die durch ein Fehlen von Motivation charakterisiert ist. Insgesamt macht die Self-Determination Theory deutlich, dass besonders autonom motivierte Mitarbeiter:innen tendenziell ein höheres Engagement und Wohlbefinden zeigen, während kontrollierte Motivation die Handlungsspielräume eher einschränken kann.

Die Absicht sich bei einem Unternehmen zu bewerben, wird allerdings von mehreren Faktoren beeinflusst. So konnte in Studien festgestellt werden, dass das Anbieten von gewissen Merkmalen bei Arbeitssuchenden zu einer erhöhten Bewerbungsabsicht führt (Choi, Park & Sohn, 2020, S. 75; Jones, Willness & Madey, 2014, S. 397f.). Erklärt wird dies von Choi et al. (2020, S. 11) durch die Wertekongruenz, die einen wichtigen Faktor für berufsbezogene Entscheidungen spielt. Die Wertekongruenz besagt demnach eine Übereinstimmung (duden.de, 2025) der Werte von einem Unternehmen mit jenen einer Person. Die Wertekongruenz ist die zentrale Messgröße des Person-Organisation-Fit, da sie wesentlich bestimmt, wie gut eine Person in eine Organisation passt und welchen Einfluss dies auf ihre Einstellungen und ihr Verhalten hat.

Der *Person-Organisation-Fit* konnte bereits als relevanter Faktor für die Bewerbungsabsicht bei Arbeitssuchenden festgestellt werden (Choi et al., 2020, S. 11; Crossley & Highhouse, 2005, S. 265; Jones et al., 2014, S. 397; Roberson, Collins & Oreg, 2005, S. 334) und beschreibt die Übereinstimmung zwischen Individuen und Unternehmen, die entweder durch sich ergänzende Bedürfnisse oder durch gemeinsame Werte und Eigenschaften entsteht. Dabei spielen Werte eine entscheidende Rolle, da sie eine direkte Vergleichbarkeit zwischen Bewerber:innen und Organisationen ermöglichen (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005, S. 285; Morley, 2007, S. 110). Der Person-Organisation-Fit stellt eine spezifische Ausprägung des übergeordneten Konzepts des Person-Environment-Fit dar, das die Passung zwischen einer Person und ihrem beruflichen Umfeld beschreibt. Eine solche Passung liegt vor, wenn individuelle Merkmale mit den Eigenschaften der Arbeitsumgebung übereinstimmen (Kristof-Brown et al., 2005, S. 281). Eng mit dem Person-Organisation-Fit verknüpft, ist der sogenannte Person-Job-Fit, der dann gegeben ist, wenn die Merkmale einer Person mit den Anforderungen und Bedingungen einer bestimmten Tätigkeit übereinstimmen. Dies kann sich entweder darin zeigen, dass die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person den Anforderungen des Jobs entsprechen oder dass die Bedürfnisse, Wünsche und Präferenzen der Person durch die ausgeübte

Tätigkeit erfüllt werden (Ardıç, Uslu, Oymak, Özsoy & Özsoy, 2016, S. 6; Kristof-Brown et al., 2005, S. 281ff.).

Somit ist ersichtlich, dass bestimmte Merkmale für Bewerber:innen bei der Jobsuche von großer Bedeutung sind. Jedoch bedarf es für eine Überlegung, ob eine Passung bestehen könnte Informationen, die besonders am Anfang des Bewerbungsprozesses gering sind. Hier kommt ein in der Literatur häufig erwähntes Konzept in Einsatz, die Signaltheorie (Signaling Theorie). Die *Signaling Theorie* (Spence, 1978, S. 355ff.) besagt, dass in Märkten mit asymmetrischer Information Signale genutzt werden, um nicht direkt sichtbare Eigenschaften glaubwürdig zu vermitteln. Am Arbeitsmarkt senden Bewerber:innen beispielsweise Signale, wie Bildungsabschlüsse oder Berufserfahrung, um ihre Qualifikationen zu verdeutlichen. Arbeitgeber:innen interpretieren diese Signale, um die Eignung und Produktivität der Bewerber:innen einzuschätzen und darauf basierend Einstellungs- sowie Gehaltsentscheidungen zu treffen. Umgekehrt besagt die Signaling Theorie, wie Unternehmen den Eindruck potenzieller Bewerber:innen von sich beeinflussen können. Da Arbeitssuchende entscheiden müssen, ob sie sich bei Unternehmen bewerben, benötigen sie Informationen über die Arbeitgeber:innen. Deshalb interpretieren sie alles, was sie über das Unternehmen wahrnehmen, als Signal, das Rückschlüsse auf dessen Eigenschaften ermöglicht (Choi et al., 2020, S. 75; Thang & Trang, 2024, S. 3; Turban & Cable, 2003, S. 746). Dementsprechend ist für ein Unternehmen auch der Auftritt nach außen bzw. der Ruf eines Unternehmens von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, ob sich Personen bewerben. So kann ein gutes Image (Vilkaite-Vaitone & Lukaite, 2019, S. 219) und ein guter Ruf (Turban & Cable, 2003, S. 745f.) die Bewerbungsabsicht erhöhen. Dies hat natürlich auch den Vorteil, dass aufgrund der größeren Bewerbungsanzahl die Wahrscheinlichkeit qualifizierte Bewerbungen zu erhalten und in den Bewerber:innenpool aufzunehmen steigt. (Turban & Cable, 2003, S. 746).

Das zeigt, dass auf die Entstehung von Bewerbungsinteresse von potenziellen Bewerber:innen für eine Stelle einige Faktoren Einfluss nehmen. Besonders im Hinblick auf die Wahrnehmung des Unternehmens, wofür das Employer Branding oder auch das Stelleninserat ausschlaggebend sind. Doch auch noch so große Bemühungen der Organisationen sind abhängig vom Verhalten der Arbeitssuchenden.

2.1.1 Employer Branding

Dem Employer Branding kommt heutzutage in Organisationen eine besondere Bedeutung zu. Durch den stetigen Wandel, die technische Entwicklung und Globalisierung sind talentierte und motivierte Mitarbeiter:innen ein zentraler Erfolgsfaktor

(Reis, Sousa & Dionísio, 2021, S. 1; Špoljarić & Došen, 2023, S. 671; Thang & Trang, 2024, S. 2). Dazu kommt, dass es aufgrund des demographischen Wandels eine höhere Nachfrage an Talenten gibt als derzeit am Arbeitsmarkt angeboten wird. Dieser Kampf um Talente erfordert erhöhte Anstrengungen von Unternehmen, um auf sich als gute:r Arbeitgeber:in aufmerksam zu machen. (Silva & Dias, 2022, S. 2; Thang & Trang, 2024, S. 2). Um sich von der Konkurrenz abzuheben, spielt Employer Branding eine zentrale Rolle. Dieses Instrument dient dazu, Arbeitssuchenden die attraktiven Merkmale eines Unternehmens aufzuzeigen. Ziel ist es, das Arbeitgeber:innenimage auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, um neue Fachkräfte zu gewinnen und bestehende Mitarbeiter:innen zu halten (Reis et al., 2021, S. 1; Silva & Dias, 2022, S. 10; Thang & Trang, 2024, S. 2). Dabei müssen Arbeitgeber:innen für unterschiedliche Zielgruppen attraktiv sein und realistische Markenbotschaften vermitteln. Eine authentische Arbeitgeber:innenmarke soll potenzielle Mitarbeiter:innen nicht nur anziehen, sondern auch motivieren, sich langfristig an das Unternehmen zu binden. Gleichzeitig müssen die angebotenen Arbeitsbedingungen sowohl den Erwartungen der Bewerber:innen als auch den Unternehmenszielen gerecht werden (Silva & Dias, 2022, S. 2f.).

Marken dienen grundsätzlich als Identifikatoren zur Differenzierung (Kotler, Keller & Bliemel, 2007, S. 420). Im Kontext des Arbeitsmarktes verfolgt eine Arbeitgeber:innenmarke das Ziel, ein attraktives Image zu schaffen, das (potenzielle) Mitarbeiter:innen anspricht und das Unternehmen als bevorzugte:n Arbeitgeber:in positioniert (Špoljarić & Došen, 2023, S. 674). Das Arbeitgeber:innenimage entsteht durch gezieltes Employer Branding und wird nicht nur durch funktionale Aspekte, wie Gehalt oder Arbeitsbedingungen, geprägt, sondern auch durch den symbolischen Wert, den eine Tätigkeit in diesem Unternehmen vermittelt. Neben rationalen Faktoren beeinflussen emotionale Aspekte, wie das Ansehen des Unternehmens oder die Identifikation mit dessen Werten, maßgeblich die Entscheidung potenzieller Bewerber:innen (Thang & Trang, 2024, S. 2f.).

Ein starkes Arbeitgeber:innenimage ist insbesondere im „War for Talents“ von großer Bedeutung, da Arbeitssuchende in der Regel mehrere Unternehmen vergleichen, bevor sie eine Entscheidung treffen. In diesem Kontext kann das Image eines Unternehmens eine entscheidende Rolle spielen, da es oft die erste und manchmal einzige verfügbare Informationsquelle für Bewerber:innen darstellt (Gandasari, Tjahjana & and Ichsan, 2024, S. 3f.). Die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur beeinflusst, ob sich potenzielle Bewerber:innen für eine Stelle interessieren (Silva & Dias, 2022, S. 2). Ein positives Image hebt das Unternehmen von der Konkurrenz ab und steigert die Wahrscheinlichkeit, dass sich Bewerber:innen für eine Stelle

entscheiden (Gandasari et al., 2024, S. 3f. Silva & Dias, 2022, S. 2). Eine starke Arbeitgeber:innenmarke bietet jedoch nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmer:innen, sondern hat auch erhebliche Auswirkungen auf das Unternehmen selbst. Sie erleichtert den Rekrutierungsprozess, macht ihn effizienter und kostengünstiger und verschafft dem Unternehmen dadurch einen Wettbewerbsvorteil. Besonders attraktiv wird ein Unternehmen für Bewerber:innen, wenn dessen Werte, Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen mit ihren Erwartungen und ihrer Persönlichkeit übereinstimmen (Špoljarić & Došen, 2023, S. 675; Thang & Trang, 2024, S. 2). Die Studie von Gandasari et al. (2024, S. 10), an der 324 Teilnehmer:innen in Indonesien teilnahmen, zeigt, dass eine starke Arbeitgeber:innenmarke die Bewerbungsabsicht positiv beeinflusst und den Ruf des Unternehmens verbessert. Dies erleichtert die Gewinnung von Spitzenkräften und steigert die allgemeine Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt.

Neben der Arbeitgeber:innenmarke wird in der Forschung häufig auch das Konzept der Arbeitgeber:innenattraktivität untersucht, wobei beide Begriffe oft synonym verwendet werden (Špoljarić & Došen, 2023, S. 675). Während Employer Branding gezielt das Image eines Unternehmens formt, beschreibt Arbeitgeber:innenattraktivität die erwarteten Vorteile, die potenzielle Mitarbeiter:innen mit einer Beschäftigung in einem Unternehmen verbinden. Diese Wahrnehmung resultiert aus der Unternehmenskommunikation, Rekrutierungsprozessen sowie Merkmale der jeweiligen Position (Silva & Dias, 2022, S. 10; Špoljarić & Došen, 2023, S. 675). Arbeitgeber:innenattraktivität lässt sich in zwei miteinander verbundene Dimensionen unterteilen. Zum einen umfasst sie die allgemeine Attraktivität, die sich auf affektive Vorstellungen und Einstellungen gegenüber dem Unternehmen als Arbeitgeber:in bezieht. Zum anderen beeinflusst sie die Absicht, aktiv mit dem Unternehmen zusammenzuarbeiten. Je positiver die Wahrnehmung eines Unternehmens ist, desto eher bewerben sich Kandidat:innen auf offene Stellen. Somit hat die Arbeitgeber:innenattraktivität einen direkten Einfluss auf Karriereentscheidungen und die Wahl des Arbeitsplatzes (Soeling, Arsanti & Indriati, 2022, S. 3).

2.1.2 Gestaltung der Stelleninserate

Ein wesentlicher Teil des Employer Branding ist neben der Mitarbeiter:innebindung auch die Mitarbeiter:innengewinnung. Maßnahmen, die sich auf letzteres fokussieren sind Stellenanzeigen, Jobmessen, Zusammenarbeit mit Bildungssystemen, aktive Abwerbung qualifizierter Mitarbeiter:innen von anderen Unternehmen, interne Bewerbungen und Initiativbewerbungen (Nielsen, Luttermann & Lévy-Tödter, 2017, S. 11ff.). Da ihm Rahmen der Masterarbeit der Einfluss von flexiblen Arbeitsmodellen im

Stelleninserat auf das Bewerbungsinteresse untersucht wird, wird dementsprechend nur das Stelleninserat näher beleuchtet.

Stelleninserate sollen alle qualifizierten Personen ansprechen und zu einer Bewerbung motivieren. Sie richten sich somit nicht nur an aktiv Jobsuchende, sondern auch an Personen, die offen für einen Jobwechsel wären oder aber auch zufrieden mit ihrem derzeitigen Job sind (Nielsen et al., 2017, S. 13f.). Diesem Aspekt kommt eine besondere Bedeutung zu, wenn berücksichtigt wird, wie die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt aussieht. Eine Erhebung im „Arbeitsmarktreport 2023“ von karriere.at (2024, S. 10) zeigt, dass im Jahr 2023 lediglich 11 Prozent aktiv auf Jobsuche waren, wobei 38 Prozent zwar nicht aktiv auf Jobsuche waren, sich jedoch über Jobs informierten. 51 Prozent gaben an, nicht aktiv auf Jobsuche zu sein. Dementsprechend ist das Erstellen eines Stelleninserats ebenfalls ein besonders relevanter Faktor.

Stelleninserate haben meist einen bestimmten Aufbau, der sich in fünf Glieder unterteilen lässt (Knabenreich, 2025, S. 150ff.; Nielsen et al., 2017, S. 15). Zunächst wird das Unternehmen dargestellt, in dem das Logo, Visualisierungen und ein Einleitungstext verwendet wird. Als nächstes wird die ausgeschriebene Stelle vorgestellt durch einen Stellentitel, der sowohl für alle internen als auch externen Personen verständlich sein sollte, und dem Aufgabenbereich, welcher ein gutes Bild von der Stelle vermitteln soll. Die Anforderungen an die Stelle stehen im Kontext mit den Aufgaben, sollten klar sein und keinen Interpretationsspielraum zulassen. Folgend werden die Vorteile, die ein Unternehmen im Rahmen eines Dienstverhältnisses bietet, dargestellt, wie die Vergütung und sonstige Leistungen. Abschließend soll zur Bewerbung motiviert werden, wobei auch Kontaktinformationen und der Ablauf der Bewerbung, wie beispielsweise online Bewerbung, erwähnt werden. Wichtig bei Stelleninseraten ist, dass Arbeitssuchende nach einem Job suchen, bei dem im Idealfall das Unternehmen und die Aufgabe den eigenen Werten entsprechen und für das es sich für sie zu arbeiten lohnt (Knabenreich, 2025, S. 152).

Doch neben dem Aufbau ist besonders der Inhalt und wie sich das Unternehmen in dem Inserat vermarktet von Bedeutung. Gemäß den Ergebnissen von Gatewood, Gowan und Lautenschlager (1993, S. 423f.) hat bereits der bloße Zugang zu Informationen über ein Unternehmen einen wesentlichen Effekt auf die Wahrnehmung eines Unternehmens. Allerdings konnten Roberson et al. (2005, S. 334) in ihrer Studie feststellen, dass Bewerber:innen bei allgemeinen Stellenanzeigen stärker von den Schlussfolgerungen beeinflusst werden, die sie aus den verfügbaren Informationen ziehen. Im Gegensatz dazu fließen bei spezifischeren Informationen komplexere Bewertungsprozesse in die Bewerbungsentscheidung ein. Die Autor:innen konnten auch feststellen, dass detaillierte

Informationen in einer Stellenanzeige eine positivere Einschätzung des Unternehmens, insbesondere hinsichtlich des Angebots sowie der Passung zur Unternehmenskultur fördert, was wiederum die Bewerbungsabsicht beeinflusst. (Roberson et al., 2005, S. 333ff.). Auch hier ist allerdings zu beachten, dass es im Bewerbungsprozess neben der Unternehmensseite auch die Seite der Bewerber:innen gibt. Denn auch noch so viele und genaue Informationen müssen nicht immer einen Effekt haben. Der Aufwand, der mit der Verarbeitung von Informationen in einer Stellenanzeige verbunden ist, hängt schließlich in erheblichem Maße von der Motivation und den Fähigkeiten der potenziellen Bewerber:innen ab, wie die Studie von Jones, Schultz und Chapman (2006, S. 175) verdeutlicht. Dementsprechend haben spezifische Informationen in einer Stellenanzeige keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, ob sich Arbeitssuchende auch tatsächlich bewerben (Feldman, Bearden & Hardesty, 2006, S. 134).

2.1.3 Suchstrategie der Arbeitssuchenden

Wie sehr die Bemühungen von Unternehmen hinsichtlich Employer Branding und insbesondere Stelleninseraten von Bewerber:innenseite berücksichtigt werden hängt, neben den bereits erwähnten Fähigkeiten und Motivation, auch sehr von den jeweils angewandten Suchstrategien ab. Zunächst lassen sich drei Suchstrategien von Bewerber:innen ausmachen: der explorativen, fokussierten und zufälligen Suchstrategie. Diese unterscheiden sich sowohl in der Ausgangssituationen als auch im Ziel. (Bonaccio, Gauvin & Reeve, 2014, S. 250ff.; Crossley & Highhouse, 2005, S. 265; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic & Nauta, 2010, S. 136f.; Koen, van Vianen, van Hooft & Klehe, 2016, S. 40).

Zu einer *explorativen Strategie* neigen Arbeitssuchende, wenn sie neugierig auf neue Karrieremöglichkeiten sind und gleichzeitig Vertrauen in ihre beruflichen Ziele haben. Dabei werden viele Bewerbungen für verschiedene Jobs eingereicht, die jedoch auch die Anzahl an passenden Jobangeboten erhöht (Koen et al., 2010, S. 136f.). Koen et al. (2016, S. 40) konnten feststellen, dass Personen mit einer explorativen Suchstrategie sowohl eine hohe autonome Motivation als auch Selbstregulation haben, was auch mit einer höheren Intensität der Jobsuche einhergeht. Dies erhöht demnach auch die Wahrscheinlichkeit einen passenden Job zu finden. Wird bei der Jobsuche eine *fokussierte Strategie* angewandt, ist ein konkreter Karriereplan vorhanden, der keine alternativen Karrieremöglichkeiten zulässt. So werden nur einige, aber erfolgversprechendere Bewerbungen abgeschickt (Koen et al., 2010, S. 136f.). Bei Bewerber:innen, die jedoch unsicher sind, in welche Richtung ihre Karriere gehen soll, wird eine *zufällige Strategie* angewandt. Aufgrund der unklaren Vorstellung, wie der

berufliche Weg aussehen soll, gibt es demnach zumeist wenige passende Jobangebote (Koen et al., 2010, S. 136f.). Die geringe Anzahl an passenden Angeboten bei dieser Strategie erklären Crossley und Highhouse (2005, S. 265) damit, dass auch weniger Aufwand in die Suche nach Informationen über die Stelle und das Unternehmen erfolgt. Somit kann keine Passung zwischen Bewerber:in und Unternehmen festgestellt werden. Sollte es allerdings dennoch zu einer Einstellung kommen, kann dies während des Dienstverhältnisses zu Unzufriedenheit führen, da der Job oder das Unternehmen womöglich nicht zu den eigenen Werten passen. Allerdings konnten Bonaccio et al. (2014, S. 250ff.) feststellen, dass es nicht nur einen Grund gibt, weshalb Arbeitssuchende die zufällige Suchstrategie anwenden. Dies könnte sich auch durch eine hohe Emotionalität während des Suchprozesses ergeben haben. So kann beispielsweise Angst den Fokus und die Entscheidungsfindung bei der Jobsuche verringern. Die Autor:innen konnten in ihrer Studie mit Berufseinsteiger:innen auch feststellen, dass das Erleben von negativen Emotionen während der Jobsuche, wie bei einer Absage, dazu führen kann, dass die Bemühungen und Ansprüche an einen Job reduziert werden. Das führt dazu, dass sich Arbeitssuchende für Jobs bewerben, die sie nicht interessieren oder auch das erste Angebot annehmen. Das Ziel verändert sich dahingehend, dass nur noch relevant ist einen Job zu haben, unabhängig davon welchen.

2.1.4 Wertewandel und demografische Entwicklungen der Gesellschaft

Im Bewerbungsprozess spielen sowohl der Wertewandel als auch die demographische Entwicklung eine große Bedeutung. So werden im Folgenden zunächst grundlegende Aspekte des Wertewandels behandelt, einschließlich der Frage, was Werte sind, welche Wertetypen existieren und welche Wertewelten in der Arbeitswelt eine Rolle spielen. Anschließend wird das Thema Alter im Kontext des demografischen Wandels näher beleuchtet, um die damit verbundenen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt darzustellen.

2.1.4.1 Wertewandel

Werte sind Konzepte bzw. Überzeugungen, die sich auf wünschenswerte Endzustände oder Verhaltensweisen beziehen. Zudem sind sie situationsunabhängig, beeinflussen Bewertungen von Verhalten und Ereignissen und sind nach relativer Bedeutung geordnet (Schwartz, 1992, S. 4). Werte gelten grundsätzlich als stabil, können sich allerdings im Laufe des Lebens (Pfeil, 2017, S. 146) oder auch in Krisenzeiten (Daniel, Bardi, Fischer, Benish-Weisman & Lee, 2022, S. 578f.) verändern. In der Forschung sind

jedoch keine individuellen Veränderungen, sondern allgemeine Trends in sozialen Systemen von Interesse (Pfeil, 2017, S. 146).

Das von Schwartz (1992, S. 5ff.) entwickelte Wertekonzept unterscheidet 10 grundlegende Wertetypen, die individuelle Motivationen widerspiegeln und kulturübergreifend beobachtbar sind. *Selbststeuerung* beschreibt das Streben nach Unabhängigkeit im Denken und Handeln. Demnach wird nach Autonomie, Kreativität und persönlicher Entscheidungsfreiheit gestrebt. *Stimulation* knüpft daran an und steht für das Bedürfnis nach Abwechslung, Neuem und herausfordernden Erfahrungen, um ein optimales Aktivierungsniveau zu erhalten. *Hedonismus* wiederum fokussiert auf Genuss und sinnliche Befriedigung, wobei die Freude am Leben selbst im Zentrum steht. *Leistungswerte* betonen durch kompetente Leistung persönliche Erfolge zu erzielen und gesellschaftliche Anerkennung zu erlangen. In ähnlicher Weise streben *Machtwerte* nach sozialem Status, Einfluss und Kontrolle über Ressourcen oder andere Personen, jedoch stärker im Sinne von Dominanz innerhalb des sozialen Systems. *Sicherheitswerte* zielen dagegen auf Stabilität, Harmonie und Schutz sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene, etwa durch soziale Ordnung oder gesundheitliche Sicherheit. *Konformitätswerte* beschreiben die Zurückhaltung von Verhaltensweisen, die soziale Normen verletzen oder andere stören könnten. Sie fördern Selbstdisziplin und die Anpassung an Erwartungen. Eng damit verbunden sind *Traditionswerte*, die das Festhalten an kulturellen oder religiösen Bräuchen und Überzeugungen betonen und so kollektive Identität und Stabilität sichern. *Wohlwollen* beschreibt das Anliegen, das Wohlergehen von nahestehenden Personen zu fördern durch Hilfsbereitschaft, Loyalität oder Verantwortungsbewusstsein. Während Wohlwollen auf enge soziale Beziehungen fokussiert, richtet sich *Universalismus* auf das größere Ganze. Verständnis, Toleranz und Schutz gegenüber allen Menschen und der Umwelt stehen hier im Mittelpunkt.

Bestimmte Wertetypen lassen sich gut miteinander vereinbaren, da sie ähnliche motivationale Ziele verfolgen. So stehen *Macht* und *Leistung* beide für soziale Anerkennung, *Leistung* und *Hedonismus* für Selbstgenuss, und *Hedonismus* sowie *Stimulation* für das Streben nach angenehmer Erregung. *Stimulation* und *Selbststeuerung* teilen das Bedürfnis nach Offenheit und Selbstbestimmung, während *Selbststeuerung* und *Universalismus* auf individuelle Urteilskraft und Vielfalt abzielen. *Universalismus* und *Wohlwollen* vereinen sich im Einsatz für andere und im Zurückstellen egoistischer Interessen. *Tradition* und *Konformität* betonen Selbstbeschränkung, *Konformität* und *Sicherheit* stehen für soziale Ordnung, und *Sicherheit* und *Macht* zielen auf Kontrolle zur Bewältigung von Unsicherheit (Schwartz,

1992, S. 14f.). Die Abbildung 2 veranschaulicht die 10 Wertetypen und ihre Beziehung untereinander.

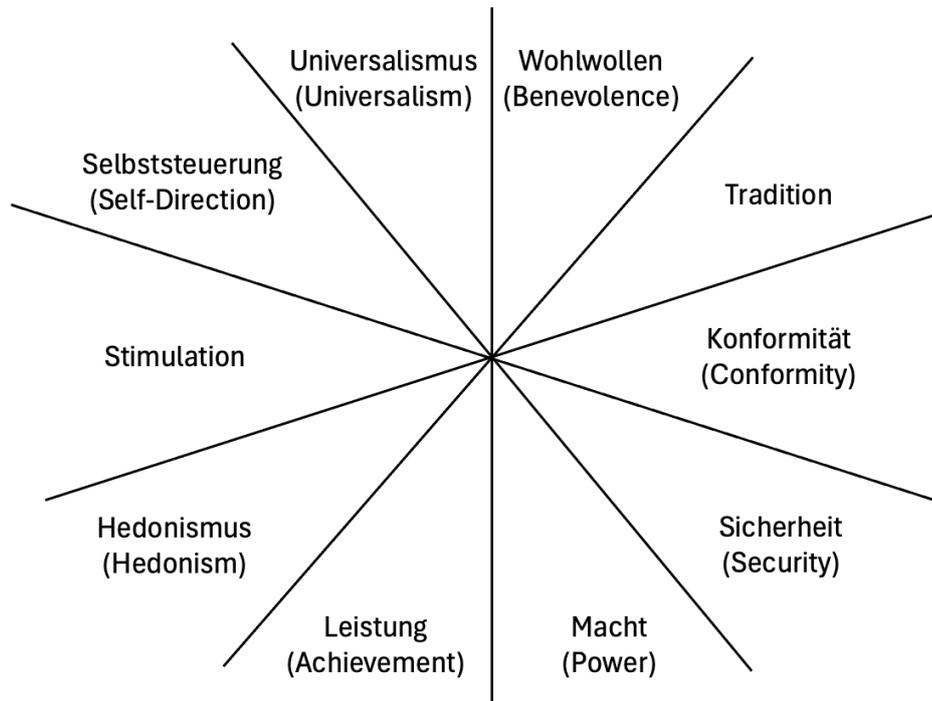


Abbildung 2: Theoretische Struktur der Beziehungen zwischen motivierenden Wertetypen (Schwartz, 1992, S. 14)

Der Wertewandel beschreibt den fortlaufenden Veränderungsprozess gesellschaftlicher Wertvorstellungen, der insbesondere durch den Generationenwechsel vorangetrieben wird. Jüngere Generationen neigen dazu, bestehende Normen und Werte kritisch zu hinterfragen, insbesondere dann, wenn diese als einschränkend für die individuelle Entfaltung empfunden werden. Veränderungen in den Wertvorstellungen beschränken sich jedoch auf keine Altersgruppen, insbesondere wenn diese helfen, den Herausforderungen des Alltags besser zu begegnen. Dadurch entsteht ein dynamischer Prozess, in dem gesellschaftliche Werte kontinuierlich neu angepasst werden (Pfeil, 2017, S. 148). Bei einer österreichischen Repräsentativbefragung konnten Aschauer, Eder und Höllinger (2022, S. 234) feststellen, dass sich die Rangreihe der Werte in Österreich über die Jahre verändert hat. Universalismus wurde zu allen Erhebungszeitpunkten als sehr wichtig gewertet, wobei Macht an Bedeutung verloren hat. Ebenfalls an Bedeutung zugenommen haben Hedonismus-, Selbstentfaltungs- und Mitbestimmungswerte, demnach gab es einen Wandel weg von den traditionellen Pflicht- und Akzeptanzwerten sowie Offenheitswerten (Pfeil, 2017, S. 148ff.). Letzteres hat auch während Corona an Wichtigkeit gewonnen, was die Autor:innen damit erklären, dass die

durch die Krise verursachten Einschränkungen den Wunsch nach mehr Stimulation erhöht haben. In der Langzeituntersuchung von Daniel et al. (2022, S. 578f.) konnte hingegen festgestellt werden, dass am Anfang der Krise insbesondere Erhaltungswerte, wie Sicherheit und Konformität zunahmen, während die Offenheit für Veränderungen deutlich zurückging. Gerade im Arbeitskontext führte die Unsicherheit dazu, dass viele Beschäftigte mehr Stabilität und Struktur suchten. Gleichzeitig schränkten Lockdowns und soziale Isolation Möglichkeiten ein, Werte wie Selbstverwirklichung, Kreativität oder soziale Verantwortung im Berufsalltag zu leben. Auch Fürsorge und Gemeinwohlorientierung nahmen spürbar ab. Im Verlauf der Pandemie blieben Erhaltungswerte auf einem hohen Niveau, während sich Offenheitswerte allmählich erholten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich Werte im Arbeitsleben durchaus an veränderte Umweltbedingungen anpassen können und somit auch das Bewerbungsverhalten beeinflussen.

Im Hinblick auf die Werte in der *Arbeitswelt* beschreibt Hackl et al. (2017, S. 22f.) 7 Wertewelten, die derzeit in unserer Gesellschaft vorhanden sind. Eine Wertewelt ist *„sorgenfrei von der Arbeit leben können“*. Diesen Personen ist es wichtig ohne Sorgen in die Zukunft blicken zu können und das im Idealfall ohne Leistungsdruck, Konkurrenzdruck oder Zwängen. Dabei liegt besonders das private Leben im Fokus, weshalb familienfreundliche Arbeitgeber:innen passend sind. Die Wertewelt *„in einer starken Solidaritätsgemeinschaft arbeiten“* stellt klar den Fokus auf die Gemeinschaft, da vor allem Loyalität, Zusammenhalt und Diversität von Bedeutung sind. *„Für den Wohlstand hart arbeiten“* bedeutet eine Balance zwischen Sorgenfreiheit, Leistung und Wohlstand. Arbeit wird als notwendig für einen Wohlstand angesehen und dass sich alle anstrengen müssen. Allerdings werden Personen dieser Wertewelt auch sehr gerne für ihre Leistung wertgeschätzt. Die Gruppe mit der Wertewelt *„engagiert Höchstleistung bringen“* fokussiert sich sehr auf Leistung und Wohlstand. Sie übernehmen gerne Verantwortung, möchten Höchstleistungen erbringen und scheuen auch vor Stress nicht zurück, da er als Teil der Herausforderungen gesehen wird. Die Gruppe *„sich in der Arbeit selbst verwirklichen“* legt großen Wert auf Gestaltungsspielräume und auf Entfaltung. Flexibilität in der Arbeitszeit und Ort, aber auch Weiterbildung sind für sie von Bedeutung. Die Wertewelt *„Balance zwischen Arbeit und Leben finden“* stellt den Wunsch dar, Arbeit und Privatleben gut miteinander abstimmen und sich dabei auch selbstverwirklichen zu können. Dabei möchten sie ohne Leistungsdruck arbeiten, jedoch Wertschätzung und Anerkennung für die erbrachte Leistung erfahren. Personen der 7. Wertewelt *„Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen“* sind bestrebt Sinn in ihrem Leben zu

finden. Dies wird für diese Personen jedoch meist durch Unsicherheiten und Druck erschwert.

Wie Aschauer et al. (2022, S. 218) festhalten, haben sich die Werte in der Gesellschaft im Laufe der Jahre verändert, der sich insbesondere in den unterschiedlichen Wertvorstellungen der Generationen widerspiegelt. Während die Babyboomer-Generation stärker immaterielle Bedürfnisse betont, steht bei der Generation X der Wunsch nach Wohlstand, Sicherheit und beruflichem Erfolg im Vordergrund. Die Generation Y ist hingegen stärker leistungsorientiert, wobei dieser Trend in der Generation Z bereits wieder rückläufig ist.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Angehörige der Generation Y im Vergleich zu früheren Generationen ein höheres Maß an Kooperationsfähigkeit und Gewissenhaftigkeit aufweisen. Gleichzeitig geht mit diesen Eigenschaften ein ausgeprägteres Sicherheitsbedürfnis einher. Der Stellenwert der Arbeit hat in dieser Generation jedoch abgenommen, stattdessen wird dem Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zunehmend Bedeutung beigemessen. Vor diesem Hintergrund lässt sich die Aussage „Die Babyboomer leben, um zu arbeiten – die jüngeren Generationen arbeiten, um zu leben“ durchaus als treffend bezeichnen. Ein weiterer markanter Unterschied liegt im Commitment gegenüber Arbeitgeber:innen. Jüngere Generationen zeigen insgesamt eine geringere Bindung an ihre Arbeitsstelle und sind dadurch eher bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln (Pfeil, 2017, S. 151ff.). Allerdings hebt Pfeil (2017, S. 154) hervor, dass bei der Interpretation dieser Unterschiede zu beachten ist, dass sie nicht ausschließlich generationenspezifisch begründet sind, sondern auch mit den jeweiligen Lebensphasen zusammenhängen können, wie etwa in Bezug auf Alter, Karriere oder familiäre Situation,. Zudem zeigen sich zwischen den Generationen deutlich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede.

Besonders im Zusammenspiel mit einer alternden Gesellschaft und sich verändernder Generationenverhältnisse wird deutlich, dass der Wertewandel eng mit dem demografischen Wandel verknüpft ist und beide Entwicklungen gemeinsam die Arbeitswelt nachhaltig prägen.

2.1.4.2 Demographischer Wandel

Der demographische Wandel und somit die immer älter werdende Bevölkerung stellen verschiedene Bereiche, unter anderem den Arbeitsmarkt, vor große Herausforderungen (Gans, 2018, S. 386). Dieser beeinflusst nicht nur das Angebot an Arbeitskräften, sondern auch die Anforderungen an Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur und Personalgewinnung (Hackl et al., 2017, S. 12).

Ursache für den demographischen Wandel sind die sinkenden Geburtenraten und die höhere Lebenserwartung, welche zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen in der Bevölkerung führen (Gans, 2018, S. 385; Hackl et al., 2017, S. 12f.). Als Grund für die geringere Geburtenrate nennt Gans (2018, S. 385) den gesellschaftlichen Wandel hin zur Selbstverwirklichung, Individualisierung, Emanzipation und Autonomie. Es gibt eine Tendenz weg von traditionellen Familienformen und Geschlechterrollen, was durch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse oftmals verstärkt wird.

In Österreich waren gemäß des demographischen Jahrbuchs 2023 von Statistik Austria (statistik.at, 2024, S. 28ff.) am 01.01.2024 58,7 Prozent der österreichischen Bevölkerung im Erwerbsalter und 27 Prozent 60 Jahre oder älter. Im Vergleich dazu waren 2014 noch 61,9 Prozent im erwerbsfähigen Alter und 23,8 Prozent 60+ Jahre alt. Es ist somit erkennbar, dass die Zahl an erwerbsfähigen Personen abnimmt, während die der älteren Menschen zunimmt. Wie in Abbildung 3 durch die sich annähernden Linien ersichtlich ist dies ein Trend der letzten Jahre.

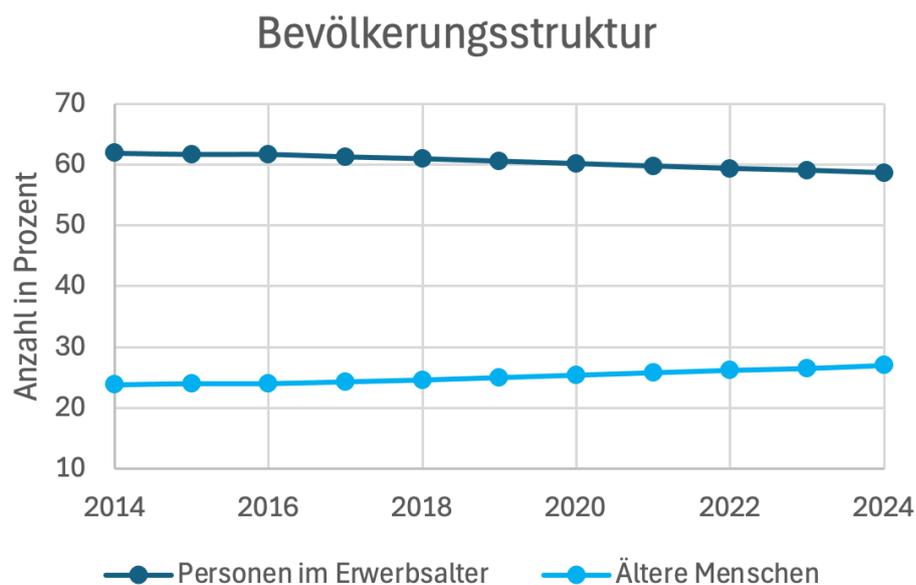


Abbildung 3: Bevölkerungsstruktur (Quelle: Demographisches Jahrbuch 2023, Statistik Austria)

Die bereits erwähnten Herausforderungen, die mit dem demographischen Wandel einhergehen, sind insbesondere am Arbeitsmarkt durch den Fachkräftemangel spürbar (Gans, 2018, S. 386; Hackl et al., 2017, S. 36). Dieser wird von Burstedde et al. (2020, S. 6) wie folgt definiert:

„Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region kleiner ist als die

Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber. Eine „passende Qualifikation“ entspricht einem passenden Beruf, der sowohl eine berufliche als auch qualifikatorische Eignung der Arbeitskräfte für die jeweiligen Stellen beinhaltet.“

Um den Fachkräftemangel und dem zur Folge auch den „war of talents“ entgegenzuwirken, ist es für Unternehmen notwendig als attraktive:r Arbeitgeber:in aufzutreten. Dafür ist es notwendig, wie in Kapitel 2.1.1. bereits angemerkt, eine Arbeitgeber:innenmarke zu schaffen und sich klar von der Konkurrenz abzuheben, um passende Mitarbeiter:innen zu gewinnen (Hackl et al., 2017, S. 36).

2.2 Flexible Arbeitsmodelle als Teil von New Work

Im folgenden Kapitel wird das Konzept New Work vorgestellt und seine zentralen Merkmale erläutert. Dabei werden die wesentlichen Kernelemente dieses Ansatzes betrachtet, um ein grundlegendes Verständnis der Thematik zu vermitteln. Anschließend werden jene Elemente näher beschrieben und für die vorliegende Arbeit definiert, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von besonderer Relevanz sind.

2.2.1 Das Konzept „New Work“

Getrieben durch die Veränderung der Gesellschaft befindet sich die Arbeitswelt im Wandel. Diese Veränderungen zeichnen sich in vier Bereichen ab: dem demographischen Wandel, dem Wertewandel, der Globalisierung und Digitalisierung. Globalisierung stellt die grenzübergreifende, wirtschaftliche, politische und kulturelle Verflechtung dar und die Digitalisierung ist die zunehmende virtuelle Informationssammlung und -verarbeitung (Hackl et al., 2017, S. 11ff.). In Kapitel 2.1.4. wurden der Wertewandel und der demographischen Wandel bereits beschrieben.

Um sich diesen Veränderungen anzupassen, setzen Unternehmen zunehmend auf neue Arbeitsweisen, die Flexibilität und Eigenverantwortung in den Mittelpunkt stellen. Gleichzeitig rückt mit der zunehmenden Flexibilität auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Vordergrund (Clauß & Verworn, 2019, S. 52; Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker, 2014, S. 123f.). New Work ist heutzutage von großer Bedeutung und auch ein viel erforschtes Themengebiet. In der englischsprachigen Literatur wird New Work als new ways of working bezeichnet. Da es sich bei den Begriffen um dasselbe Konzept handelt, wird im Folgenden stets der deutsche Begriff „New Work“ verwendet. Das Konzept von New Work wurde von Bergmann (1997, S. 526ff.) entwickelt und sollte als Alternative zu traditionellen Arbeitsmodellen dienen, welche stärker auf individuelle Bedürfnisse und persönliche Erfüllung ausgerichtet ist. Dabei soll die Bedeutung von Arbeit als Berufung und Selbstverwirklichung angesehen

werden, indem es den Menschen erlaubt, Tätigkeiten auszuführen, die ihren echten Interessen und Leidenschaften entsprechen. Doch wie in der Literatur festgestellt, hat sich das Konzept New Work seitdem stark gewandelt (Bachmann & Jung, 2023, S. 196; Georgi, 2021, S. 436; Hackl et al., 2017, S. 4). Doch auch in der aktuellen Literatur wird die Auslegung des Konzepts unterschiedlich behandelt. So wird der Begriff „New Work“ von Hackl et al. (2017, S. 4) als die grundlegende und nachhaltige Veränderung der Arbeitswelt bezeichnet. Bachmann und Jung (2023, S. 196) beschreiben das Konzept ähnlich, und zwar als Umbruch und Veränderungen in der Arbeits- und Organisationswelt. Es handelt vom Abbau der traditionellen Art von Arbeit und Organisation und einem Aufbau von Zusammenarbeit durch agiles Arbeiten, Empowerment, Shared Leadership, Remote Office, virtuelle Teamarbeit und Führung. Georgie (2021, S. 436) beschreibt New Work als ein Konzept für Unternehmen, um die Effizienz innerhalb dieses Systems zu steigern. Renard, Cornu, Emery und Giauque (2021, S. 12) fanden in ihrem systematischen Literaturreview die Definition von New Work als Teil eines umfassenderen Wandels in der Arbeitswelt, welcher Praktiken umfasst, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt werden. Ziel ist es, die Flexibilität, Autonomie, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden von Wissensarbeitenden zu fördern, indem ihnen mehr Entscheidungsspielraum darüber eingeräumt wird, wann und wo sie ihre Arbeit erledigen.

2.2.1.1 Kernelemente

Nachdem die theoretische Grundlage von New Work dargestellt wurde, richtet sich der Fokus nun auf die zentralen Kernelemente, die dieses Arbeitskonzept in der Praxis prägen. Demerouti et al. (2014, S. 2f.) identifizieren drei zentrale Merkmale von New Work: flexible Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsort sowie die Zusammenarbeit durch Nutzung neuer Medientechnologien. In ähnlicher Weise beschreiben Allvin et al. (2013, S. 102) New Work als eine Flexibilisierung, die sich auf vier Bereiche erstreckt: Arbeitszeit, Arbeitsort, Leistung und Kooperation. Diese Dimensionen bilden die zentralen Gestaltungsfelder von New Work und werden im Folgenden näher betrachtet. Die Abbildung 4 verschafft zunächst einen kompakten Überblick über die Kernelemente.

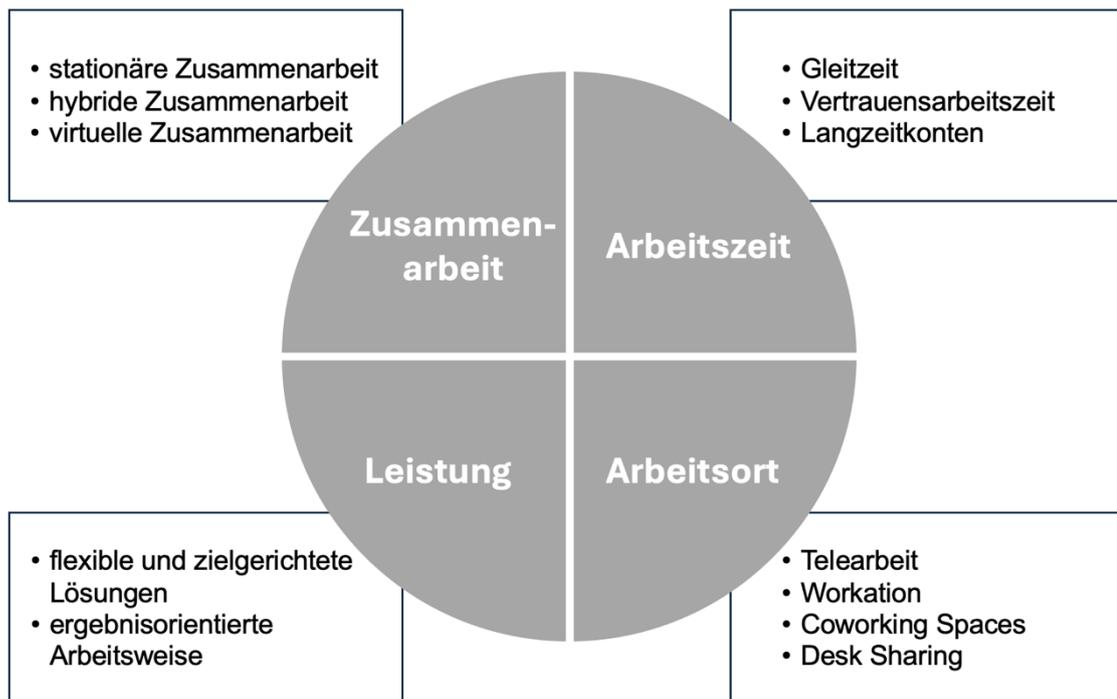


Abbildung 4: Überblick der Kernelemente von New Work

Die Flexibilisierung der *Arbeitszeit* hat sich in den letzten Jahrzehnten stetig weiterentwickelt. Ursprünglich wurde sie eingeführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Gleitzeit gewann an Beliebtheit, da sie eine Alternative zur bloßen Teilzeitbeschäftigung darstellt (Allvin et al., 2013, S. 102). Insgesamt hat sich die Arbeitszeitgestaltung immer mehr an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst und ermöglicht Arbeitnehmer:innen mehr Autonomie über ihre Arbeitsstunden (Demerouti et al., 2014, S. 2f.). Neben *Gleitzeit* (wird in 2.2.2.1 näher beschrieben) gibt es noch weitere Formen von flexibler Arbeitszeit. Bei der *Vertrauensarbeitszeit* verzichten Arbeitgeber:innen darauf, feste Arbeitszeiten vorzugeben, und setzen stattdessen auf das eigenverantwortliche Zeitmanagement der Arbeitnehmer:innen. Dieses flexible Arbeitszeitmodell kommt ohne Zeiterfassung oder Kontrolle aus, da davon ausgegangen wird, dass die vereinbarte Arbeitsleistung eigenständig erbracht wird (Klein-Schneider, 2007, S. 14; Piele & Piele, 2018, S. 21). Das Konzept der *Langzeitkonten* ermöglicht eine langfristige Ansparung von Entgelt oder Zeitanteilen, um eine spätere Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Das angesparte Guthaben kann für verschiedene Zwecke genutzt werden, beispielsweise für ein Sabbatical (Ellguth, Gerner & Zapf, 2018, S. 2; Piele & Piele, 2018, S. 22).

Die Flexibilisierung des *Arbeitsortes* und somit die Möglichkeit, außerhalb des Büros zu arbeiten, wurde zunächst aus verkehrs- und stadtplanerischer Perspektive betrachtet, bevor sie durch die Verbreitung des Internets eine breitere Anwendung fand. Besonders das Homeoffice gewann in den 1990er Jahren an Bedeutung, da es die Pendelzeit verringerte (Messenger & Gschwind, 2016, S. 197) sowie als Mittel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie galt. Mit der technologischen Weiterentwicklung wurde auch das Konzept der *Telearbeit* (wird in 2.2.2.2 näher beschrieben) zunehmend attraktiver, da es Unternehmen ermöglichte, qualifizierte Arbeitskräfte unabhängig von deren geografischem Standort zu beschäftigen (Allvin et al., 2013, S. 102). Durch das ortsunabhängige Arbeiten und die Möglichkeit von Teleworking hat sich die Idee der *Workation* etabliert. Der Begriff „Workation“ setzt sich aus „Work“ (Arbeit) und „Vacation“ (Urlaub) zusammen, die zwei gegensätzliche Konzepte zu sein scheinen. Viele Hotels und Reiseziele haben diesen Trend erkannt und ihr Angebot gezielt auf die Bedürfnisse von ortsunabhängig Arbeitenden ausgerichtet (Bassyouny & Wilkesmann, 2023, S. 1ff.). Ebenfalls durch die Möglichkeit außerhalb der Büroräumlichkeiten zu arbeiten, haben sich *Coworking-Spaces* etabliert. Diese sind gemeinschaftlich genutzte Arbeitsumgebungen, die es ermöglichen flexibel und autonom sowohl Büro- als auch Sozialräume zu nutzen. Diese Spaces bieten demnach nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch Räume, die den Austausch von Ideen und die Zusammenarbeit zwischen den Nutzer:innen anregen (Bouncken & Reuschl, 2018, S. 322). Da Mitarbeiter:innen auch des Öfteren an anderen Orten arbeiten, haben einige Unternehmen ihre Gestaltung der Büroräumlichkeiten überdacht und *Desk Sharing* eingeführt. Das Konzept bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen keinen zugeteilten Arbeitsplatz mehr haben, sondern einen freien Platz, der zur Verfügung steht, verwenden (Demerouti et al., 2014, S. 2f.; Millward, Haslam & Postmes, 2007, S. 547).

Die Art der *Zusammenarbeit* hat sich grundlegend gewandelt, insbesondere durch den verstärkten Einsatz von projektbasierten Arbeitsstrukturen. Während früher feste Hierarchien die Zusammenarbeit bestimmten, sind heute Teams oft temporär und spezifisch für einzelne Projekte zusammengestellt. Dies führt dazu, dass berufliche Netzwerke eine größere Bedeutung erlangen und klassische Abteilungsstrukturen an Relevanz verlieren. Diese Entwicklung erfordert eine erhöhte Anpassungsfähigkeit und den Aufbau vielseitiger beruflicher Kontakte (Allvin et al., 2013, S. 102). Jedoch hat sich die Zusammenarbeit auch im Zusammenhang mit den flexiblen Arbeitsorten verändert. So beschreibt Rump (2021, S. 9) drei Formen der Zusammenarbeit. Die *stationäre Zusammenarbeit* findet vor Ort statt und ermöglicht direkte, nonverbale Kommunikation sowie den Aufbau informeller Netzwerke. Bestimmte Tätigkeiten und Prozesse erfordern

diese physische Anwesenheit. Die *hybride Zusammenarbeit* kombiniert persönliche und virtuelle Interaktion, wobei einige Mitarbeitende vor Ort und andere online arbeiten. Dies kann zu Herausforderungen in der Teamdynamik führen, weshalb gezielte Moderation nötig ist, um Spaltungen zu vermeiden. Die *virtuelle Zusammenarbeit* erfolgt ausschließlich digital, wodurch Geschäftsreisen reduziert und Arbeitsprozesse flexibler gestaltet werden. Dies fördert nachhaltiges Arbeiten und ermöglicht eine ortsunabhängige Kooperation.

Mit der zunehmenden Projektorientierung in Unternehmen hat sich auch die Bewertung von *Leistung* verändert. Während früher standardisierte Arbeitsprozesse im Vordergrund standen, wird heute verstärkt auf flexible und zielgerichtete Lösungen gesetzt. Projekte haben sich zu zentralen Organisationseinheiten entwickelt, wodurch sich auch die Anforderungen an Mitarbeiter:innen geändert haben. Sie müssen sich schneller auf neue Aufgaben einstellen und eigenverantwortlich agieren. Diese Entwicklung führt zu einer stärkeren situationsabhängigen und ergebnisorientierten Arbeitsweise (Allvin et al., 2013, S. 102).

2.2.2 Anpassung der Arbeitsbedingungen durch flexible Arbeitsmodelle

New Work umfasst den gesamten Wandel der Arbeitswelt, während sich flexible Arbeitsmodelle als Kernelemente hauptsächlich auf die Anpassung der Arbeitsbedingungen konzentrieren. Dies zeigt die Literaturreview von Renard et al. (2021, S. 11), in der sie eine Überschneidung zwischen den Praktiken von New Work und denen von flexiblen Arbeitsmodellen (flexible work arrangements) feststellen. Diese sind flexible Arbeitszeiten, alternative Arbeitsplätze und Remote Work. Somit lässt sich flexibles Arbeiten in verschiedene Arbeitsmodelle zusammenfassen, die sich durch zeitliche oder örtliche Flexibilität auszeichnen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, wie Gleitzeit, sowie mobile Arbeitsformen, wie Homeoffice oder Telearbeit (Egli & Geiger, 2022, S. 295).

So ist auch im Rahmen der Masterarbeit unter flexiblen Arbeitsmodellen die Flexibilität in Arbeitszeit (Gleitzeit), Arbeitsort (Mobiles Arbeiten) und Arbeitsplatz (freie Arbeitsplatzwahl) zu verstehen. Diese Spezialisierung begründet sich auch damit, dass Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsplatz in einem Stelleninserat klar dargestellt bzw. beschrieben werden können, während die Dimensionen Leistung und Zusammenarbeit typischerweise im weiteren Bewerbungsprozess besprochen werden.

2.2.2.1 Gleitzeit

Gleitzeit ist ein Arbeitszeitmodell, das Beschäftigten erlaubt, innerhalb festgelegter Rahmenbedingungen selbst zu bestimmen, wann sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden (Barney & Elias, 2010, S. 487; Gainey & Clenney, 2020, S. 13f.; Munsch, Ridgeway & Williams, 2014, S. 41; Piele & Piele, 2018, S. 21; Wöhner, 2022, S. 2). Dabei bleibt die Gesamtstundenzahl erhalten, während der Gestaltungsspielraum durch betriebliche Regelungen bestimmt wird (Munsch et al., 2014, S. 41). Wesentliche Faktoren, die die Flexibilität beeinflussen, sind der Umfang des Gleitzeitrahmens, die Kernarbeitszeiten sowie die Gleitzeitspannen. Zusätzlich gibt es ergänzende Regelungen zum Abbau von Zeitguthaben, die oft eine Abstimmung mit Vorgesetzten oder dem Team erfordern (Piele & Piele, 2018, S. 21). Typischerweise besteht ein Gleitzeitmodell aus einer Kernarbeitszeit, während der alle Beschäftigten anwesend sein müssen. Außerhalb dieser Zeiten haben sie die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dadurch können sowohl die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen als auch die Anforderungen des Unternehmens besser in Einklang gebracht werden (Barney & Elias, 2010, S. 487; Gainey & Clenney, 2020, S. 13f.).

Somit wird in dieser Masterarbeit Gleitzeit definiert als Zeitmodell, in dem Mitarbeiter:innen eine bestimmte Kernarbeitszeit sowie einen gewissen Gleitzeitrahmen haben, in dem sie selbst entscheiden können, wann sie ihren Arbeitstag starten und beenden. Ein bedeutender Vorteil der Gleitzeit liegt in der größeren Autonomie der Beschäftigten, wodurch sich Arbeit und Privatleben besser vereinbaren lassen. Dies kann zu höherer Motivation, geringeren Fehlzeiten und einer geringeren Fluktuation führen (Gainey & Clenney, 2020, S. 13f.). Ebenso zeigen die Ergebnisse der Studie von Barney und Elias (2010, S. 496), dass eine größere Kontrolle über den eigenen Arbeitszeitplan mit reduziertem Arbeitsstress sowie gesteigerter extrinsischer Motivation korreliert. Allerdings scheint diese Form der Flexibilität für intrinsisch motivierte Arbeitnehmer von geringerer Bedeutung zu sein, da diese ihre Arbeit ohnehin als erfüllend empfinden.

2.2.2.2 Mobiles Arbeiten

Wie Tokarchuk, Gabriele und Neglia (2021, S. 1) festgestellt haben, werden für Telearbeit in der Literatur verschiedenen Begriffe verwendet. So gibt es die Bezeichnungen: telecommuting, "working from home", "virtual work", "distance working", and "flexible working" (Karácsony, 2021, S. 2). Telearbeit beschreibt eine Arbeitsform bei der Beschäftigte ihre Aufgaben ganz oder teilweise außerhalb der Räumlichkeiten der Arbeitgeber:innen erledigen und dabei Informations- und

Kommunikationstechnologien nutzen (Grzegorzczuk, Mariniello, Nurski & Schraepen, 2021, S. 3; Karácsony, 2021, S. 2; Messenger & Gschwind, 2016, S. 197; Tokarchuk et al., 2021, S. 1). Ursprünglich wurde das Konzept Telearbeit zur Verringerung der Pendelzeit entwickelt. Dabei wurden Arbeitsplätze in die Nähe oder in die Wohnung der Beschäftigten verlagert, um lange Anfahrtswege zu vermeiden (Messenger & Gschwind, 2016, S. 197).

Die COVID-19-Pandemie wirkte als Katalysator für die Verbreitung von Homeoffice (Karácsony, 2021, S. 2; Tavares, Santos, Diogo & Ratten, 2020, S. 335; Tokarchuk et al., 2021, S. 8). Unternehmen, die zuvor bereits Erfahrungen mit dieser Arbeitsform gemacht hatten, waren schneller in der Lage, sie während der Krise zu implementieren. Untersuchungen aus Italien zeigen, dass Führungskräfte die Erfahrungen mit Homeoffice hatten, dieses während der Pandemie überwiegend positiv bewerteten (Tokarchuk et al., 2021, S. 8f.). Auch in der Slowakei wurde ein signifikanter Anstieg an Homeoffice festgestellt und viele Beschäftigte gaben in der Untersuchung an, diese Arbeitsweise auch nach der Pandemie beibehalten zu wollen (Karácsony, 2021, S. 6). Laut einer Umfrage in Portugal empfanden die meisten befragten Arbeitnehmer:innen die Anpassung an die Telearbeit als einfach, allerdings haben sie auch angegeben, das Gefühl zu haben im Homeoffice mehr zu arbeiten (Tavares et al., 2020, S. 13).

Die Entwicklung der Telearbeit wird von Messenger und Gschwind (2016, S. 198ff.) in drei Generationen unterteilt: „Home Office“, „Mobile Office“ und „Virtual Office“. Die erste Generation, das Homeoffice, konzentrierte sich auf eine feste, dezentrale Arbeitsstätte in bzw. nahe des Wohnortes. Mit dem technologischen Fortschritt entstand das Mobile Office. Durch Notebooks und Mobiltelefone konnten Beschäftigte nun flexibel von nahezu jedem Ort aus arbeiten. Dennoch wurde Telearbeit weiterhin stark mit der häuslichen Arbeitsumgebung assoziiert. In der dritten Generation, dem Virtual Office, werden Informationen nicht mehr lokal gespeichert, sondern in Clouds und Netzwerken verwaltet. Dadurch reicht ein kleines Gerät, um jederzeit und von überall auf Daten zuzugreifen, was die Wahrnehmung von Telearbeit grundlegend verändert hat.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird der Begriff „mobiles Arbeiten“ verwendet und entspricht, der Definition von Mobile und Virtual Office von Messenger und Gschwind (2016, S. 198), dass von überall aus gearbeitet werden kann. Jedoch ist aufgrund der aktuellen Technologie auch die cloudbasierte Datenspeicherung vorhanden.

2.2.2.3 Freie Arbeitsplatzwahl im Büro

Unter flexible Arbeitsplätze sind moderne Bürokonzepte zu verstehen, die den zunehmenden Anteil an Mitarbeiter:innen, die mobil arbeiten, berücksichtigen (Wohlers & Hertel, 2017, S. 468f.)

Besonders Activity-Based Flexible Offices bieten eine Vielfalt an offenen, halboffenen und geschlossenen Bereichen, die sowohl konzentriertes Arbeiten als auch Kommunikation und Zusammenarbeit ermöglichen. Die Hauptarbeitsbereiche befinden sich oft in offenen Großraumbüros, ergänzt durch spezialisierte Zonen, wie Callboxen für Telefonate, Ruhezeiten für fokussiertes Arbeiten und Projekträume für Teamaufgaben. Mitarbeitende haben keine festen Arbeitsplätze, sondern wählen ihren Arbeitsplatz flexibel gemäß ihren aktuellen Aufgaben (Gerlitz & Hülsbeck, 2024, S. 746; Wohlers & Hertel, 2017, S. 467ff.). Ein zentraler Aspekt dieses Konzepts ist somit das Desk-Sharing, bei dem Mitarbeiter:innen keinen fest zugeordneten Arbeitsplatz haben. Dadurch können Unternehmen ihre Büroflächen effizienter gestalten und Miet- sowie Betriebskosten senken. In der Praxis kann dies dazu führen, dass Büros für weniger als 70 Prozent der Belegschaft dimensioniert werden, da Krankheitstage und Arbeiten außerhalb des Büros einkalkuliert sind (Arz von Straussenburg, Blazevic & Riehle, 2023, S. 70; Wohlers & Hertel, 2017, S. 468f.). Um Desk-Sharing erfolgreich umzusetzen, wird häufig eine Clean-Desk-Policy angewandt, bei der Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz nach Nutzung aufräumen müssen (Wohlers & Hertel, 2017, S. 468).

Im Gegensatz zu Einzelbüros, die konzentriertes und ablenkungsfreies Arbeiten begünstigen, fördern Großraumbüros Interaktion und Kommunikation. Sie sind jedoch oft mit Nachteilen, wie Lärm, unkontrollierten Unterbrechungen und dem Verlust von Privatsphäre verbunden, was zu Produktivitätseinbußen führen kann (Wohlers & Hertel, 2017, S. 468). Activity-Based Flexible Office versucht die Stärken beider Konzepte zu vereinen, indem es verschiedene Arbeitsumgebungen bereitstellt. Dabei kann die Wahl des Arbeitsplatzes je nach Aufgabe einen besseren Person-Environment-Fit ermöglichen und Effizienz sowie Zufriedenheit steigern (Becker, Soucek, Gunkel, Lanfer & Göritz, 2021, S. 154).

Trotz der Vorteile und Möglichkeiten stoßen flexible Arbeitsplätze in der Praxis oft auf Probleme. Wenn zu viele Mitarbeitende gleichzeitig im Büro sind, steigt der Bedarf an Rückzugsorten, was das ursprüngliche Konzept überfordern kann. Zudem zeigt sich häufig, dass mehr Fläche benötigt wird, als ursprünglich eingeplant, wenn sich Mitarbeiter:innen doch feste Arbeitsplätze sichern (Becker et al., 2021, S. 161). Ein weiteres Hindernis ist die Notwendigkeit eines effektiven Raum- und Zeitmanagements,

da sonst die erhoffte Förderung der Zusammenarbeit nicht eintritt (Gerlitz & Hülsbeck, 2024, S. 758).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass flexible Arbeitsplatzkonzepte durchaus Potenziale für eine moderne und zukunftsorientierte Arbeitswelt bieten. Sie können zur Steigerung von Autonomie und Arbeitszufriedenheit beitragen. Jedoch wird dafür vorausgesetzt, dass die damit verbundenen Herausforderungen angemessen berücksichtigt werden. Für eine erfolgreiche Umsetzung ist es jedoch entscheidend, dass sowohl Unternehmen geeignete Rahmenbedingungen schaffen als auch Mitarbeitende aktiv und verantwortungsvoll mit den neuen Freiräumen umgehen.

2.2.3 Chancen und Herausforderungen flexibler Arbeitsmodelle

Nachdem New Work und flexible Arbeitsmodelle erläutert wurden, widmet sich dieses Kapitel den Auswirkungen auf Unternehmen und Beschäftigte. Die zunehmende Flexibilisierung und Digitalisierung verändern nicht nur die Art und Weise, wie gearbeitet wird, sondern auch die damit verbundenen Anforderungen und Rahmenbedingungen. Diese Entwicklung bringt sowohl Chancen als auch Risiken mit sich, die es aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten gilt.

2.2.3.1 Chancen

Die Chancen flexibler Arbeit sind vielfältig und betreffen sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Unternehmen. Eine der größten Vorteile liegt in der Einsparung von Pendelzeiten, wodurch Arbeitswege entfallen und Reisezeiten produktiv genutzt werden können (Clauß & Verworn, 2019, S. 53; Messenger & Gschwind, 2016, S. 197). Für 55 Prozent der Beschäftigten stellt dies einen entscheidenden Vorteil dar, wobei 52 Prozent die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorheben (Grunau, Ruf, Steffes & Wolter, 2019, S. 5), was den Work-Family-Conflict reduziert (Beigi, Shirmohammadi & Stewart, 2018, S. 326). Zudem ermöglichen digitale Lösungen eine effizientere Einsatzplanung und helfen Unternehmen, sich agil an sich wandelnde Marktanforderungen anzupassen (Clauß & Verworn, 2019, S. 53f.). Auch die individuelle Arbeitsweise profitiert von mehr Flexibilität. 56 Prozent der Arbeitnehmer:innen mit Homeoffice-Erfahrung berichten, dass sie bestimmte Aufgaben zu Hause besser erledigen können als im Büro (Grunau et al., 2019, S. 5). Dies geht oft mit einem höheren Maß an Autonomie einher, da Beschäftigte mehr Freiraum bei der Gestaltung ihrer Arbeitsprozesse und Entscheidungswege haben (Hackman & Oldham, 1975, S. 162). Psychologisches Empowerment spielt hierbei eine zentrale Rolle. Wer seine Arbeit als sinnvoll empfindet, erlebt eine höhere Bedeutsamkeit und identifiziert sich stärker mit den eigenen Aufgaben. Gleichzeitig stärkt ein ausgeprägtes Kompetenzerleben das

berufliche Selbstwirksamkeitsempfinden und das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit. Ergänzend sorgt das Erleben von Einfluss dafür, dass Mitarbeiter:innen sich handlungsfähig fühlen und ihre Arbeitsumgebung aktiv mitgestalten können (Schermuly & Koch, 2019, S. 131f.). Ein weiterer positiver Effekt der Flexibilisierung ist die erleichterte Vernetzung. Digitale Kommunikationswege ermöglichen es, jederzeit mit Kollegen, Vorgesetzten sowie Familie und Freunden in Kontakt zu bleiben (Messenger & Gschwind, 2016, S. 205).

Für Unternehmen ergeben sich durch flexible Arbeitsformen vielfältige Chancen. Dazu zählen insbesondere eine gesteigerte Motivation der Mitarbeiter:innen und eine Reduktion von arbeitsbedingtem Stress, was wiederum mit niedrigeren Fehlzeiten und geringerer Fluktuation einhergeht (Barney & Elias, 2010, S. 496; Gainey & Clenney, 2020, S. 13f.). Darüber hinaus kann ein verbesserter Person-Environment-Fit zur Erhöhung der Effizienz und der allgemeinen Arbeitszufriedenheit beitragen (Becker et al., 2021, S. 154).

Insgesamt ergeben sich durch flexible Arbeitsmodelle zahlreiche Chancen, die zu höherer Effizienz, besseren Arbeitsbedingungen und einer ausgewogeneren Work-Life-Balance beitragen.

2.2.3.2 Herausforderungen

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit bringt nicht nur Vorteile, sondern auch zahlreiche Herausforderungen mit sich. Eine der zentralen Risiken besteht in der zunehmenden Vermischung von Arbeit und Privatleben. In der Befragung von Grunau et al. (2019, S. 6) berichtet 48 Prozent der Beschäftigten, dass flexibles Arbeiten diese Trennung erschwert, während dieser Anteil bei jenen, die außerhalb der regulären Arbeitszeit arbeiten, sogar auf 50 Prozent ansteigt. Selbst Beschäftigte, die kein Homeoffice nutzen, sehen hier einen wichtigen Nachteil und Grund Homeoffice nicht zu nutzen.

Ein mit den Herausforderungen häufig genanntes Konzept ist die *Boundary-Theorie*, die Arbeit und Privatleben als zwei zentrale Lebensbereiche, zwischen denen Personen ständig wechseln, beschreibt. Dabei übernehmen sie unterschiedliche Rollen, beispielsweise als Kolleg:in im Beruf und als Elternteil im Privatleben. Je nach Person sind diese Rollen entweder klar voneinander getrennt oder stark miteinander verwoben. Wenn berufliche Verpflichtungen über die reguläre Arbeitszeit hinaus wahrgenommen werden, spricht man von einer Grenzüberschreitung oder einem Rollenübergang (Schoellbauer, Hartner-Tiefenthaler & Kelliher, 2023, S. 2). Damit eng verknüpft ist das Konzept des Rollenkonflikts, der entsteht, wenn verschiedene Rollenanforderungen

unvereinbar sind. In diesem Zusammenhang beschreibt der Interrollenkonflikt eine besondere Form, bei der gegensätzliche Belastungen aus unterschiedlichen Rollen resultieren. Der Druck, der beispielsweise mit der Mitgliedschaft in einer Organisation verbunden ist, kann mit dem Druck kollidieren, der durch familiäre Verpflichtungen entsteht. In solchen Fällen erschwert die Teilnahme an einer Rolle die Erfüllung der Anforderungen einer anderen Rolle (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77).

Der Work-Family-Conflict ist eine spezifische Form des Interrollenkonflikts, bei der sich die Anforderungen aus Arbeits- und Familienrolle gegenseitig behindern. Dabei können drei Hauptformen unterschieden werden. Die zeitbasierten Konflikte, bei denen die zeitlichen Anforderungen beider Rollen kollidieren, die belastungsbasierten Konflikte, bei denen Stress aus einer Rolle in die andere übertragen wird, und die verhaltensbezogenen Konflikte, die durch widersprüchliche Rollenerwartungen entstehen. Besonders ausgeprägt sind diese Konflikte, wenn Arbeits- und Familienrollen zentral für das Selbstkonzept der Person sind (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77).

Die *Entgrenzung*, also das Verschwimmen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben. Dabei spielt das individuelle Grenzmanagement eine entscheidende Rolle. Während manche Menschen Arbeit und Privates strikt trennen, integrieren andere beide Bereiche stärker in ihren Alltag (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum, 2012, S. 114). Durch die Auflösung traditioneller Unternehmensgrenzen wird es für Beschäftigte zunehmend normal, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit beruflich erreichbar zu sein, während gleichzeitig private Angelegenheiten in den Arbeitsalltag integriert werden können (Gerst, 2023, S. 64). Dies kann durch digitale und mobile Arbeitsmittel und das Gefühl ständiger Erreichbarkeit jedoch zu einer individuell empfundenen Überlastung führen. Besonders problematisch ist die innere Erwartungshaltung, jederzeit verfügbar zu sein, selbst wenn dies von Vorgesetzten oder Kolleg:innen nicht gefordert wird (Beigi et al., 2018, S. 327; Clauß & Verworn, 2019, S. 56ff.). Die digitale Erreichbarkeit trägt wesentlich zu *Work Extending* bei. *Work Extending* ist das unbezahlte Erledigen beruflicher Aufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Dies kann zu Belastungen, wie Stress, Schlafmangel und Erschöpfung, führen. Dennoch können längere, aber seltene Arbeitserweiterungen das kognitive Wohlbefinden fördern, indem sie konzentriertes Arbeiten ohne Zeitdruck ermöglichen. Allerdings reduziert sowohl häufige als auch lange Arbeitserweiterung die Zeit für Erholung und soziale Aktivitäten, was wiederum das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit beeinträchtigen kann (Schoellbauer et al., 2023, S. 10f.).

Neben der Entgrenzung der Arbeit entstehen auch neue Anforderungen an die Beschäftigten. Die steigende Flexibilisierung verlangt verstärktes Selbstmanagement, um die eigene Arbeitszeit effektiv zu gestalten und Überlastung zu vermeiden (Krause et al., 2015, S. 56). Es ist somit notwendig neue Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu definieren (Gerst, 2023, S. 65). Ohne ausreichende Kompetenzen zur Selbstregulation kann dies dazu führen, dass Arbeitnehmer:innen ihre eigenen Leistungsgrenzen überschreiten, indem sie beispielsweise auf notwendige Erholungsphasen verzichten. Langfristig kann dies gesundheitliche Schäden nach sich ziehen (Krause et al., 2015, S. 56). Unternehmen stehen hier vor der Herausforderung, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um solche Risiken zu minimieren (Clauß & Verworn, 2019, S. 56).

Ein weiteres Risiko flexibler Arbeit besteht in der *sozialen und beruflichen Isolation*. Der Mangel an direkter Interaktion mit Kollegen kann den Austausch von Wissen und Informationen erschweren und den Zusammenhalt im Team beeinträchtigen (Allvin et al., 2013, S. 102; Karácsony, 2021, S. 7). Besonders problematisch wird dies, wenn dadurch Karrieremöglichkeiten eingeschränkt werden oder wichtige informelle Netzwerke verloren gehen. Während Homeoffice und mobile Arbeitsmodelle theoretisch eine höhere Autonomie ermöglichen, können sie gleichzeitig durch indirekte Kontrollmechanismen eine unbewusste Arbeitsintensivierung begünstigen. Die Abgrenzung zwischen wahrgenommener Freiheit und tatsächlicher Kontrolle bleibt dabei oft unklar (Meyer, Schöllbauer & Korunka, 2021, S. 10f.). Die Wahrnehmung flexibler Arbeit wird maßgeblich von der empfundenen *Kontrolle* beeinflusst. Wenn Mitarbeiter:innen ihre Arbeitszeiten und Erreichbarkeit selbst gestalten können, werden flexible Arbeitsmodelle überwiegend positiv bewertet. Dagegen führt eine geringe Kontrolle, beispielsweise durch externe Vorgaben oder ständige Verfügbarkeitspflichten, häufig zu Stress und einer stärkeren Belastung durch die Vermischung von Berufs- und Privatleben (Gerdenitsch, Kubicek & Korunka, 2015, S. 66f. Kossek et al., 2012, S. 114f.). Besonders entscheidend ist, ob Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit als persönliche Entscheidung wahrgenommen werden oder als fremdbestimmte Notwendigkeit. Wenn diese zusätzlichen Anforderungen der eigenen Karriere dienen, werden sie häufig positiv bewertet. Ist jedoch kein direkter Nutzen erkennbar, empfinden viele Beschäftigte sie als belastend. Dies deutet darauf hin, dass individuelle Erwartungen und internalisierte Vorstellungen, wie etwa der Wunsch durch Engagement Anerkennung zu gewinnen, eine große Rolle spielen (Gerdenitsch et al., 2015, S. 66f.). Insgesamt zeigt sich, dass nicht allein die Existenz flexibler Arbeitsmodelle über deren Nutzen entscheidet, sondern vielmehr die subjektive Kontrolle darüber. Personen mit

hoher Selbstbestimmung können besser zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen balancieren, während eine fehlende Kontrolle das Risiko von Konflikten zwischen den Lebensbereichen erhöht (Kossek et al., 2012, S. 114f.).

Darüber hinaus stellen fehlende Infrastrukturreourcen ein praktisches Problem dar. In vielen Fällen fehlt es an einer geeigneten technischen Ausstattung, wie stabilem Internet, was die Effizienz im Homeoffice beeinträchtigen kann. Ebenso kann die Vereinbarkeit von Arbeit mit familiären Verpflichtungen, etwa der Betreuung von Kindern, eine zusätzliche Belastung darstellen (Tavares et al., 2020, S. 346). Gleichzeitig besteht die Sorge, dass die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle als mangelndes Engagement gegenüber dem Unternehmen interpretiert wird (Beigi et al., 2018, S. 326f.).

Auch Unternehmen stehen vor neuen Herausforderungen. Der technologische Wandel erfordert eine kontinuierliche Überprüfung der Arbeitsgestaltung, insbesondere im Hinblick auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Psychische Belastungen können nicht nur die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter:innen senken, sondern auch zu höheren Fehlzeiten und gesundheitlichen Problemen führen (Clauß & Verworn, 2019, S. 56).

Insgesamt zeigt sich, dass flexible Arbeitsmodelle zwar viele Potenziale bieten, jedoch mit erheblichen Risiken verbunden sind. Um diese zu minimieren, sind klare Strukturen, realistische Zielvorgaben und eine ausgewogene Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit notwendig. Nur so lassen sich die Vorteile flexibler Arbeit nutzen, ohne dass sie auf Kosten der Gesundheit und der Arbeitsqualität gehen.

2.3 Bisheriger Forschungsstand zur Forschungsfrage¹

Für die theoretische Ableitung der Hypothesen ist ein umfassender Überblick über den aktuellen Forschungsstand unerlässlich. Aus diesem Grund wird im folgenden Kapitel zunächst das methodische Vorgehen der Literatursuche kurz erläutert, bevor zentrale Studien und deren Ergebnisse zusammengefasst werden, die für die vorliegende Arbeit von Relevanz sind. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die theoretische Grundlage für die Entwicklung der Hypothesen dieser Untersuchung.

Um die aktuelle Literatur zu diesem Themengebiet zu finden, wurden zunächst die relevantesten Keywords sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache identifiziert. Diese teilen sich in die Bereiche „flexible Arbeitsmodelle“, „Bewerbungsinteresse“,

¹ Die Inhalte dieses Kapitels wurden zum Teil aus der Aufgabe 1 „Systematischer Literaturreview“ der Lehrveranstaltung „ACW502 - Fachliteraturseminar“ übernommen.

„Bewerber:innen“ und „Jobinserat“. Die bei der Suche verwendeten Keywords werden in der Tabelle 1 aufgelistet.

Tabelle 1: *Keywords für die Literatursuche*

Thema	Keywords
Flexible Arbeitsmodelle	flexible work arrangements OR flexible working options OR flexible working practices OR work flexibility OR flexible work OR new work OR new normal OR flexibles Arbeiten OR flexible Arbeitsmodelle
Bewerbungsinteresse	job applicant interest OR job attraction OR talent attraction OR applicant attraction OR Bewerbungsinteresse OR Mitarbeitergewinnung OR Bewerbungsmotivation
Bewerber:innen	job seekers OR applicants OR Bewerber:innen OR Jobsuchende
Jobinserat	job ads OR Job advertisements OR job postings OR Jobinserate OR Stellenausschreibung OR Stellenanzeige

Die Literatursuche wurde in den Datenbanken Google Scholar, EBSCO, Science Direct und Researchgate durchgeführt. Zunächst wurde die Literatur nach Titel ausgewählt und in einem weiteren Schritt nach dem Lesen des Abstracts und Volltexts erneut jeweils aussortiert.

Einschlusskriterien waren Inhalte, die sich auf den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitsmodellen und dem Bewerbungsinteresse fokussierten. Dazu gehörten Arbeiten, die das Interesse von Bewerber:innen analysierten, wenn Stelleninserate flexible Arbeitsmodelle enthalten. Da von der Arbeitgeber:innenattraktivität auf das Bewerbungsinteresse geschlossen werden kann, wurden ebenfalls Studien eingeschlossen, die die Arbeitgeber:innenattraktivität im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsmodellen beleuchteten. Zudem waren Untersuchungen relevant, die flexible Arbeitsmodelle als Bestandteil von Stelleninseraten oder deren Einfluss im Bewerbungsprozess thematisierten. Dem gegenüber wurde Literatur ausgeschlossen, wenn kein Bezug zu flexiblen Arbeitsmodellen vorhanden war oder sich lediglich mit dem Bewerber:innenverhalten oder anderen Aspekten von Stelleninseraten, wie dem Gehalt, befassten. Ebenso wurden Arbeiten zu flexiblen Arbeitsmodellen in spezifischen Kontexten, wie Familien, Mitarbeiter:innenverhalten, Fluktuation oder pandemiebedingte Veränderungen ausgeschlossen. Literaturquellen, die HR-Strategien oder Work-Life-Balance im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsmodellen untersuchten, wurden ebenfalls ausgeschlossen, sofern sie keinen Bezug zum Bewerbungsinteresse

aufwiesen. So konnte die Analyse gezielt auf die Fragestellung fokussiert werden. Somit blieben 9 relevante Literaturquellen über. Davon sind fünf fragebogenbasierte Studien, zwei Feldexperiment-Studien, eine Vignettenexperiment-Studie und eine Meta-Analyse.

Die bisherige Literatur hat sich noch kaum mit der konkreten Fragestellung, ob die Nennung von flexiblen Arbeitsmodellen in Stelleninseraten auf das Bewerbungsinteresse wirken, beschäftigt. Die bisherige Literatur untersuchte jedoch sehr ähnliche Forschungsfragen. So wurde bereits der Einfluss von flexiblen Arbeitsmodellen auf die wahrgenommene Arbeitgeber:innenattraktivität (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Kröll et al., 2021, S. 564; Onken-Menke et al., 2018, S. 266; Thompson et al., 2014, S. 739), auf die wahrgenommene Attraktivität eines Stelleninserates (He, Neumark & Weng, 2021, S. 731; Rau & Hyland, 2002, S. 129; Stich, 2021, S. 370) und auf die Bewerbungsanzahl (Fuchs et al., 2024, S. 27) untersucht. Lediglich Schmitz et al. (2021, S. 332) führten eine ähnliche Untersuchung durch, bei der sie den Einfluss von flexiblen Arbeitsmodellen im Stelleninserat auf das Bewerbungsinteresse bei Millennials analysierten. Die Erkenntnisse aus dem bisherigen Forschungsstand werden nun folgend in diesem Kapitel beleuchtet.

2.3.1 Attraktivität des Unternehmens und des Stelleninserats

Einige Studien zeigen, dass flexible Arbeitsmodelle in Stelleninseraten sowohl die Attraktivität des Unternehmens als auch die Attraktivität eines Inserates erheblich steigern (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Fuchs et al., 2024, S. 27; He et al., 2021, S. 731; Kröll et al., 2021, S. 564; Onken-Menke et al., 2018, S. 266; Rau & Hyland, 2002, S. 129; Schmitz et al., 2021, S. 332; Stich, 2021, S. 370; Thompson et al., 2014, S. 739).

Interessanterweise werden flexible Arbeitszeiten als attraktiver wahrgenommen als flexible Arbeitsorte (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Kröll et al., 2021, S. 563f. Thompson et al., 2014, S. 740). Selten angebotene Optionen, wie Sabbaticals, haben einen besonders starken Effekt auf die Arbeitgeber:innenattraktivität, da sie als exklusives Benefit wahrgenommen werden (Kröll et al., 2021, S. 564; Onken-Menke et al., 2018, S. 266). Auch das wahrgenommene Maß an Unterstützung durch das Unternehmen spielt eine Rolle. Arbeitgeber:innen, die flexible Arbeitsmodelle anbieten, werden als mitarbeiter:innenfreundlicher wahrgenommen, was ihre Attraktivität steigert (Kröll et al., 2021, S. 565; Onken-Menke et al., 2018, S. 266). Die Work-Life-Balance-Vorteile flexibler Arbeitsmodelle sind besonders ausschlaggebend für die Arbeitgeber:innenattraktivität. Nach der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass viele Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten als besonders wertvoll empfinden. Dennoch bleibt die flexible Arbeitszeit der entscheidendere Faktor für die

Arbeitgeber:innenattraktivität, während die Bedeutung eines flexiblen Arbeitsortes je Präferenz variiert (Ahamad et al., 2023, S. 1236).

Neben der allgemeinen Arbeitgeber:innenattraktivität beeinflussen flexible Arbeitsmodelle auch die Attraktivität einzelner Stelleninserate. Eine Feldstudie zeigte, dass Inserate mit flexiblen Arbeitsmodellen eine höhere Anzahl an Bewerbungen erhalten und dass Bewerber:innen bereit sind, für mehr Flexibilität auf ein höheres Gehalt zu verzichten (He et al., 2021, S. 723). Auch in der Vignettenstudie von Schmitz et al. (2021, S. 332) konnte gezeigt werden, dass die Integration moderner Arbeitsortmodelle in Stellenanzeigen positiv zur wahrgenommenen Attraktivität des Unternehmens beiträgt. Die Ergebnisse bestätigen damit, dass solche Aspekte auch im Kontext neuer Arbeitswelten einen Einfluss auf die Bewertung von Arbeitgeber:innenattraktivität haben. Zudem spielt der sogenannte „Person-Organization-Fit“ eine entscheidende Rolle. Bewerber:innen empfinden ein Unternehmen als attraktiver, wenn dessen Arbeitsmodelle mit ihren eigenen Erwartungen übereinstimmen (Schmitz et al., 2021, S. 332; Stich, 2021, S. 370).

2.3.2 Wahrgenommene Unterstützung

In den untersuchten Studien wird die wahrgenommene Unterstützung durch Unternehmen als zentraler Faktor für die Attraktivität flexibler Arbeitsmodelle hervorgehoben. Mehrere Studien zeigen, dass die Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice zu nutzen, die wahrgenommene Unterstützung des Unternehmens steigert und damit auch die Attraktivität als Arbeitgeber:in erhöht (Kröll et al., 2021, S. 565; Onken-Menke et al., 2018, S. 266; Thompson et al., 2014, S. 739). Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen durch die Bereitstellung solcher Flexibilitätsoptionen ein starkes Engagement für das Wohl ihrer Mitarbeitenden signalisieren. Besonders flexible Arbeitszeiten werden als attraktiv wahrgenommen, da sie maßgeblich zur Förderung einer besseren Work-Life-Balance beitragen. Flexible Arbeitsorte haben zwar einen geringeren Einfluss auf die Arbeitgeber:innenattraktivität, tragen jedoch ebenfalls zu einer positiven Wahrnehmung bei, wenn die Unterstützung durch das Unternehmen als ausreichend empfunden wird (Kröll et al., 2021, S. 563ff.).

2.3.3 Work-Life-Balance und Rollenkonflikte

Das Hervorheben flexibler Arbeitsmodelle in Stellenanzeigen führt nachweislich zu einer erhöhten Anzahl von Bewerbungen, da diese Jobs von Bewerber:innen als besonders familienfreundlich und förderlich für die Work-Life-Balance wahrgenommen werden

(Fuchs et al., 2024, S. 27). Fuchs et al. stellten zudem fest, dass diese Arbeitsmodelle insbesondere für Frauen attraktiv zu sein scheinen.

Allerdings werden flexible Arbeitsmodelle nicht von allen Bewerber:innen gleichermaßen positiv bewertet. Individuelle Präferenzen (Ahamad et al., 2023, S. 1236) und Rollenkonflikte (Rau & Hyland, 2002, S. 129f.) spielen eine entscheidende Rolle. Homeoffice kann weniger attraktiv sein, wenn zuhause ein ungestörtes Arbeiten erschwert ist. Gleichzeitig bietet das Büro Möglichkeiten zum Netzwerken und zur Sichtbarkeit, was für die Karriereentwicklung wichtig sein kann (Ahamad et al., 2023, S. 1236). Ebenfalls kann die Attraktivität flexibler Arbeitsmodelle durch persönliche Faktoren, wie den empfundenen Rollenkonflikt, beeinflusst werden, wie die Studie von (Rau & Hyland, 2002, S. 129f.) bestätigt. Die Ergebnisse zeigen, dass Personen mit einem hohen Rollenkonflikt, also die Schwierigkeiten haben, berufliche und private Rollen zu vereinbaren, Gleitzeit besonders positiv bewerten, da sie eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an persönliche Verpflichtungen ermöglicht. Telearbeit hingegen wird von Personen mit geringem Rollenkonflikt bevorzugt, da sie klare Trennlinien zwischen Arbeits- und Privatleben erhalten möchten. Für Personen mit starkem Rollenkonflikt kann Telearbeit hingegen weniger attraktiv sein, da sie die Grenzen zwischen den Lebensbereichen stärker verwischt.

2.3.4 Wahrnehmung flexibler Arbeitsmodelle nach Alter

Die Wahrnehmung und Erfahrung flexibler Arbeitsmodelle unterscheidet sich deutlich zwischen den Generationen und ist eng mit dem Alter sowie der Art der beruflichen Tätigkeit verknüpft. So zeigen Studien, dass sowohl jüngere als auch ältere Beschäftigte unterschiedlich auf die Möglichkeit flexibel zu arbeiten reagieren (Bellotti, Zaniboni, Balducci & Grote, 2021, S. 14; Schmitz et al., 2021, S. 332).

Es lassen sich generelle Unterschiede insbesondere in der Bewertung von Telearbeit feststellen. Ältere Arbeitnehmer:innen äußern häufiger eine kritischere Haltung gegenüber dem mobilen Arbeiten und berichten verstärkt über Herausforderungen im Umgang mit dieser Arbeitsform. Dem hingegen bewerten Millennials das mobile Arbeiten überwiegend positiv. Sie betonen häufiger die Vorteile der Flexibilität, Effizienz und technologischen Möglichkeiten, während sie Nachteile seltener anführen (Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė & Stachová, 2020, S. 17). Dies zeigt sich auch darin, dass in der Studie von Schmitz et al. (2021, S. 332). Millennials Unternehmen, welche flexible Arbeitsmodelle anbieten als attraktiver wahrnehmen als jene mit einem traditionellen Konzept.

Besonders ältere Generationen, wie die Babyboomer und Teile der Generation X, erleben die Telearbeit als belastend. Sie vermissen den persönlichen Austausch mit Vorgesetzten, das direkte Feedback und den informellen Kontakt zu Kolleg:innen. Häufiger wird von einem Rückgang des Teamgeists, Motivationsproblemen und Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von Beruf und Privatleben berichtet. Zudem fühlen sie sich eher von der Informationsflut überfordert und haben mehr Probleme mit der Selbstorganisation (Raišienė et al., 2020, S. 17). Gleichzeitig bestehen in virtuellen Arbeitsumgebungen häufiger Missverständnisse und Spannungen zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden, was durch altersbezogene Stereotype, wie mangelnde Technikaffinität oder Widerstand gegenüber Veränderungen zusätzlich verstärkt werden kann. Trotz dieser Vorurteile zeigen Forschungsergebnisse, dass ältere Beschäftigte durchaus in der Lage sind, erfolgreich im Homeoffice zu arbeiten ähnlich wie ihre jüngeren Kolleg:innen (Bellotti et al., 2021, S. 14). Interessanterweise verschwimmen die Grenzen zwischen den Generationen zunehmend. Während ältere Mitglieder der Generation X mit ähnlichen Schwierigkeiten konfrontiert sind wie die Babyboomer, unterscheiden sich die jüngeren Vertreter dieser Altersgruppe in ihrer Haltung bereits deutlich und zeigen weniger Probleme im Umgang mit Telearbeit (Raišienė et al., 2020, S. 17).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass technologische Offenheit und die Bewertung virtueller Arbeitsformen stark altersabhängig sind. Jüngere Generationen zeigen sich deutlich technikaffiner, während ältere Generationen der Arbeit im gemeinsamen physischen Raum weiterhin einen höheren Wert beimessen (Raišienė et al., 2020, S. 17).

3 Methode

Um die Forschungsfrage beantworten zu können, wird eine quantitative Forschung durchgeführt. In diesem Kapitel wird die methodische Vorgehensweise der Untersuchung beschrieben. Zunächst werden die von der bisherigen Literatur abgeleiteten Hypothesen vorgestellt. Anschließend folgt eine Darstellung des Forschungsdesigns. Darauf aufbauend wird die Stichprobe beschrieben, einschließlich der Kriterien für die Auswahl der Teilnehmenden. Abschließend wird der Ablauf der Datenerhebung und -analyse detailliert dargestellt, um die Nachvollziehbarkeit der Untersuchung sicherzustellen.

3.1 Hypothesen

Diese Arbeit fokussiert sich auf die Dimensionen Arbeitszeit und Arbeitsort, da diese in einem Stelleninserat klar kommuniziert werden können. Dabei liegt der Schwerpunkt auf flexiblen Arbeitsmodellen, die die Anpassung von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsplatz umfassen, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

In den letzten Jahren haben sich Arbeitsmarkttrends zunehmend auf flexible Arbeitsbedingungen konzentriert, wobei besonders Aspekte, wie Arbeitszeit und -ort, für einige Arbeitnehmer:innen immer wichtiger geworden sind. Kröll et al. (2021, S. 565) argumentieren, dass das Angebot flexibler Arbeitsbedingungen in Stelleninseraten von Bewerber:innen als Zeichen wahrgenommen werden, dass das Unternehmen die Interessen und Bedürfnisse seiner Beschäftigten ernst nimmt. Dies hat zur Folge, dass die Attraktivität des Unternehmens steigt und das wiederum erhöht das Bewerbungsinteresse. Das belegen auch Schmitz et al. (2021, S. 332) in ihrer Studie, bei der Stellenanzeigen, die flexible Arbeitsmodelle hervorheben, ein höheres Bewerbungsinteresse hervorrufen als traditionelle Stellenanzeigen. Stich (2021, S. 370) fand außerdem heraus, dass Flexibilität eine ähnliche Anziehungskraft auf Bewerber:innen ausübt, wie beispielsweise das Gehalt. Dies deutet darauf hin, dass die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort an individuelle Bedürfnisse anzupassen, für Bewerber:innen einen hohen Stellenwert hat. Darüber hinaus hat die COVID-19-Pandemie die Work-Life-Balance in den Fokus gerückt. Laut Ahamad et al. (2023, S. 1228f.) haben viele Arbeitnehmer:innen während der Pandemie die Vorteile des Arbeitens im Homeoffice erkannt, was die Nachfrage nach Flexibilität bei der Jobsuche weiter gesteigert hat.

Flexible Arbeitszeit:

Die Attraktivität eines Jobs wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die für potenzielle Bewerber:innen von Bedeutung sind. Besonders im Fokus stehen dabei die Arbeitsbedingungen, zu denen auch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit zählt.

In der Studie von Kröll et al. (2021, S. 563) wird belegt, dass flexible Arbeitszeitmodelle eine erhebliche Rolle bei der Steigerung der Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber:in spielen. Die Autor:innen fanden heraus, dass Unternehmen, die flexible Arbeitszeitregelungen anbieten, von potenziellen Bewerber:innen als attraktiver wahrgenommen werden. Ahamad et al. (2023, S. 1236) unterstreichen diese Beobachtung, indem sie nachweisen, dass Arbeitszeitregelungen einen besonders starken Effekt auf die Arbeitgeber:innenattraktivität haben. Die Möglichkeit zur Flexibilität in der Arbeitszeit erhöht die wahrgenommene Unterstützung des Unternehmens für die

Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen. Weiters untersuchten Thompson et al. (2014, S. 740) in ihrer Studie die relative Bedeutung von flexiblen Arbeitsmodellen, insbesondere im Vergleich zwischen flexibler Arbeitszeit und flexiblem Arbeitsort. Die Ergebnisse zeigen, dass Proband:innen flexible Arbeitszeiten als wichtiger bewerteten als flexible Arbeitsorte.

Es liegt daher nahe, dass eine erhöhte Attraktivität durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten auch zu einem gesteigerten Bewerbungsinteresse führt. Jobinserate, die diesen Aspekt hervorheben, dürften daher mehr Bewerber:innen anziehen.

H1: Das Bewerbungsinteresse unterscheidet sich zwischen Jobinseraten mit Aspekten flexibler Arbeitszeit und traditionellen Jobinseraten.

Flexibler Arbeitsort:

In einer Zeit, in der Mobilität und persönliche Autonomie immer stärker in den Fokus rücken, spielt die Flexibilität des Arbeitsortes eine zunehmend wichtige Rolle bei der Attraktivität von Arbeitgeber:innen

Die Möglichkeit, flexibel zwischen verschiedenen Arbeitsorten zu wählen (z.B. Home-Office, Remote Work) hat besonders durch die COVID-19-Pandemie an Bedeutung bei der Jobsuche gewonnen, da viele Arbeitnehmer:innen im Homeoffice arbeiten mussten und so die ersten Erfahrungen gemacht haben (Ahamad et al., 2023, S. 1228f.).

Kröll et al. (2021, S. 564) belegen, dass flexible Arbeitsorte Arbeitnehmer:innen helfen, berufliche und private Angelegenheiten besser zu vereinbaren. Diese Flexibilität gilt als wesentlicher Faktor für Bewerber:innen, die eine gute Work-Life-Balance anstreben. Auch die Untersuchung von Thompson et al. (2014, S. 740) zeigt, dass flexible Arbeitsorte von Bewerber:innen als positiv wahrgenommen werden und einen positiven Effekt auf die Arbeitgeber:innenattraktivität haben. Dies deutet darauf hin, dass Jobinserate, die flexible Arbeitsorte thematisieren, das Bewerbungsinteresse insgesamt erhöhen können, da sie mehr Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung bieten.

Trotz der positiven Effekte werden in der wissenschaftlichen Literatur auch Aspekte genannt, weshalb flexible Arbeitsorte weniger attraktiv wahrgenommen werden. Ahamad et al. (2023, S. 1236) stellen fest, dass der flexible Arbeitsort weniger signifikant für die Arbeitgeber:innenattraktivität war als die flexible Arbeitszeit. Ein Grund dafür ist, dass das Arbeiten von zu Hause, aufgrund von beengten Wohnverhältnissen oder familiären Verpflichtungen weniger produktiv sein kann. Zudem kann der fehlende persönliche Kontakt zu Kolleg:innen und Vorgesetzten ein Problem darstellen, insbesondere für

Arbeitnehmer:innen, die sich beruflich weiterentwickeln und Netzwerke aufbauen möchten.

In der Studie von Kröll et al. (2021, S. 564) wird außerdem angemerkt, dass Telearbeit und Homeoffice die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verwischen können. Dies kann zu einer Belastung führen, wenn die Arbeit ins persönliche Umfeld übergreift und so die Erholung und Trennung zwischen Arbeits- und Privatzeit erschwert wird (Rau & Hyland, 2002, S. 129f.).

Dennoch bleibt die Erwähnung flexibler Arbeitsorte in Jobinseraten ein relevanter Faktor für das Bewerbungsinteresse. Thompson et al. (2014, S. 740) zeigen zudem, dass es keine wesentlichen Unterschiede in der Bewertung der Arbeitgeber:innenattraktivität gab, wenn unterschiedliche Angaben zum Ausmaß von Homeoffice vorhanden waren. So wurde die Angabe von ein bis zwei Homeoffice-Tagen als genauso attraktiv eingestuft, wie wenn lediglich die Möglichkeit zu Homeoffice erwähnt wurde. Dies deutet darauf hin, dass bereits das bloße Angebot flexibler Arbeitsorte ausreichend ist, um das Bewerbungsinteresse zu erhöhen.

H2: Das Bewerbungsinteresse unterscheidet sich zwischen Jobinseraten mit Aspekten flexibler Arbeitsorte und traditionellen Jobinseraten.

Flexible Arbeitsplatzkonzepte:

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist ein zentraler Bestandteil moderner Arbeitsbedingungen. Flexible Arbeitsplatzkonzepte sind darauf ausgerichtet, Interaktion und Zusammenarbeit zu fördern. Beispielsweise bietet das Konzept Activity-Based-Working eine Bürofläche, die unterschiedliche Aktivitäten und Aufgaben unterstützt, wie etwa Räume für Interaktion, Zusammenarbeit oder konzentriertes Arbeiten. Diese Konzepte zielen darauf ab, die Produktivität zu steigern und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen zu berücksichtigen (Indergård & Hansen, 2024, S. 479).

Die Person-Job-Fit-Theorie (Kristof-Brown, Schneider & Su, 2023, S. 385) besagt, dass eine gute Passung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter:innen vorliegt, wenn die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen mit den Anforderungen des Jobs übereinstimmen. Wenn also in einem Jobinserat ein flexibles Arbeitsplatzkonzept angeboten wird, könnte dies potenziellen Bewerber:innen signalisieren, dass der Job eine gute Passung zu ihren individuellen Präferenzen bietet.

Maier et al. (2022, S. 10) untersuchten, wie die flexible Arbeitsplatzgestaltung von potenziellen Bewerber:innen wahrgenommen wird und wie dies die

Arbeitgeber:innenattraktivität beeinflusst. Sie fanden heraus, dass eine kreative Arbeitsplatzgestaltung, die Flexibilität und Innovation ermöglicht, positive Assoziationen bei den Bewerber:innen wecken. Ein innovativ gestalteter Arbeitsplatz signalisiert den Bewerber:innen, dass das Unternehmen die Kreativität der Mitarbeiter:innen fördert und flexibel auf deren Bedürfnisse eingehen kann.

In einer Untersuchung von Ronda und de Gracia (2022, S. 1087) wird der Einfluss der Ästhetik von Büroräumlichkeiten auf die Wahl des Arbeitsplatzes hervorgehoben. Die Autorinnen stellten fest, dass die Gestaltung und Attraktivität des physischen Arbeitsumfelds bei der endgültigen Entscheidung für ein Stellenangebot eine ähnliche Bedeutung hat, wie das Gehalt oder die Arbeitszeit. Ein Inserat, das flexible Arbeitsplatzkonzepte thematisiert, vermittelt somit ein modernes, attraktives Arbeitsumfeld, was das Bewerbungsinteresse steigern kann.

Wie Thompson et al. (Thompson et al., 2014, S. 740) festgestellt haben, hat der flexible Arbeitsort einen geringeren Effekt auf die Arbeitgeber:innenattraktivität als die flexible Arbeitszeit. Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass flexible Arbeitsplatzkonzepte ebenfalls einen geringeren Effekt haben als die Arbeitszeit und vermutlich auch als der flexible Arbeitsort, da sie geringere Flexibilität bietet. Dennoch legen die Theorie des Person- Job-Fits sowie empirische Befunde zur Arbeitsplatzgestaltung nahe, dass flexible Arbeitsplatzkonzepte in Jobinseraten zu einem erhöhten Bewerbungsinteresse führt.

H3: Das Bewerbungsinteresse unterscheidet sich zwischen Jobinseraten mit und ohne Aspekte von flexiblen Arbeitsplatzkonzepten.

Moderierender Effekt durch das Alter

Die Tatsache, dass flexible Arbeitskonzepte nicht für alle Personen gleichermaßen ansprechend erscheinen, wurde bereits mehrfach erwähnt. So wird Flexibilität nicht von allen Arbeitnehmer:innen gleichermaßen als attraktiv angesehen. Besonders Personen, die eine klare Abgrenzung zwischen beruflichen und privaten Aufgaben bevorzugen, empfinden flexible Arbeitsbedingungen als weniger attraktiv (Thompson et al., 2014, S. 741).

In der Rapid Review von Bellotti et al. (2021, S. 9) konnte festgestellt werden, dass sich ältere Arbeitnehmer:innen tendenziell stärker auf die Nachteile der Fernarbeit fokussierten, während jüngere Personen eher die Vorteile betonten. Jüngere Arbeitnehmer:innen schätzten auch die mit der Fernarbeit verbundenen Fähigkeiten, wie gutes Zeitmanagement, als positive Aspekte ein. Ältere Beschäftigte hingegen äußerten

häufiger Bedenken bezüglich des Mangels an direktem Feedback und sozialen Interaktionen mit Vorgesetzten und Kolleg:innen. Dies könnte ihr Bewerbungsinteresse für Jobs mit einem flexiblen Arbeitsplatzkonzept verringern, da sie möglicherweise stärkere soziale und emotionale Bindungen am Arbeitsplatz bevorzugen. Darüber hinaus fühlten sich ältere Arbeitnehmer:innen, insbesondere im Umgang mit Technik oft weniger kompetent und empfanden eine größere Belastung in der Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben.

In einer Studie von Schmitz et al. (2021, S. 332), die das Bewerbungsinteresse von Millennials untersuchte, zeigte sich, dass diese Altersgruppe New-Work-Modelle als deutlich attraktiver wahrnimmt als traditionelle Arbeitskonzepte. Die Autoren betonen, dass New-Work-Aspekte bei Millennials positiv aufgenommen werden, da sie sich durch diese Modelle größere Autonomie und bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit versprechen. Millennials suchen zunehmend nach Arbeitsmodellen, die ihnen mehr Freiheit in der Gestaltung ihres Alltags bieten, was im Gegensatz zu traditionellen, starren Arbeitsstrukturen steht. Die Ergebnisse der Studien lassen vermuten, dass das Alter einen wesentlichen Effekt auf das Bewerbungsinteresse für Jobs mit flexiblen Arbeitsaspekten hat.

H4: Das Alter der potenziellen Bewerber:innen moderiert die Wirkung von Aspekten flexibler Arbeitsmodelle im Jobinserat auf das Bewerbungsinteresse.

3.2 Material/ Instrumente

Um die Forschungsfrage beantworten und die Hypothesen testen zu können, wird eine quantitative Forschung durchgeführt, wobei ein Online-Vignettenexperiment als Datenerhebungsinstrument zum Einsatz kommt. Es wurde ein quantitativer Forschungsansatz gewählt, da dieser geeignet ist, um Unterschiede zwischen Variablen zu analysieren. Da die bisherige Forschung zu dem Thema, wie flexible Arbeitsmodelle im Stelleninserat das Bewerbungsinteresse beeinflussen, sehr begrenzt ist, liegt der Fokus darauf, das Zusammenspiel dieser Faktoren zu untersuchen, anstatt tiefergehende Ursachen zu ergründen. Durch die quantifizierbare Erhebung und statistische Auswertung der Daten können erste generalisierbare Aussagen getroffen und die Hypothesen überprüft werden.

Um einen Unterschied zwischen den einzelnen Merkmalen flexibler Arbeitsmodelle und dem traditionellen Arbeitsmodell zu erkennen, bedarf es unterschiedliche Stelleninserate und somit Vignetten in der Datenerhebung. Da die Erhebung online in Form eines Fragebogens stattfindet, handelt es sich um ein Online-Vignettenexperiment. Vignettenexperimente ermöglichen eine realitätsnahe Untersuchung von

Urteilsverhalten, da sie konkrete Szenarien bieten, die unserem Alltag ähneln, und so die Gültigkeit der Ergebnisse erhöhen (Dülmer, 2022, S. 1135f.). Durch die gezielte Variation der Vignettenmerkmale und die zufällige Zuweisung der Befragten können kausale Zusammenhänge zwischen den Merkmalen und dem beobachteten Urteilsverhalten hergestellt werden. Ziel ist es, den Einfluss von flexiblen Arbeitsmodellen auf das Bewerbungsinteresse der Teilnehmenden zu untersuchen. Die Proband:innen werden zufällig zu Vignetten eingeteilt und es werden zwei Szenarien durchgeführt. In Szenario 1 wird den Teilnehmer:innen eine Stellenausschreibung mit flexibler Arbeitszeit und -ort (Vignette 1), mit flexibler Arbeitszeit (Vignette 2), mit flexiblem Arbeitsort (Vignette 3) oder ohne flexible Inhalte (Vignette 4) präsentiert. In Szenario 2 wird untersucht, ob sich das Bewerbungsinteresse durch die ergänzende Nennung flexibler Arbeitsplatzkonzepte verändert. Die Erhebung erfolgt bewusst in einem separaten Szenario, da in der bisherigen Literatur bereits gezeigt wurde, dass der flexible Arbeitsort im Vergleich zur flexiblen Arbeitszeit einen geringeren Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität von Stellenanzeigen hat. Daraus lässt sich ableiten, dass der flexible Arbeitsplatz möglicherweise allein nicht stark genug wirkt, um einen signifikanten Effekt auf das Bewerbungsinteresse zu erzielen (Thompson et al., 2014, S. 740).

Begrüßung und Datenschutz

Zu Anfang werden die Teilnehmer:innen begrüßt, auf den Zweck der Befragung und auf die Anonymität der Antworten hingewiesen und gebeten spontan und ehrlich zu antworten. Anschließend werden die Teilnehmer:innen auf den Datenschutz hingewiesen und nach ihrer Zustimmung, ob sie den Hinweis verstanden haben, gefragt. Die Antwortmöglichkeiten sind „Ja, ich stimme zu.“ und „Nein, ich stimme nicht zu.“. Wird die Antwort „Nein, ich stimme nicht zu.“ ausgewählt, ist die Befragung beendet und die Abschlussseite erscheint.

Anschließend werden die Teilnehmer:innen gebeten, sich vorzustellen, *„Sie lesen ein Jobinserat, das perfekt zu Ihren fachlichen und inhaltlichen Interessen passt und auch Ihren Kompetenzen und Gehaltsvorstellungen entspricht. Nun kommen auch noch folgende Angebote seitens des Unternehmens hinzu:“* Dabei wird der Teil eines Stelleninserats präsentiert, der die Angebote des Unternehmens darstellt. Diese Angebote unterscheiden sich je nach Vignette und je Szenario. Die Zuweisung der Vignetten erfolgte in zufälliger Reihenfolge mithilfe von SoSci Survey, sodass jede mögliche Kombination gleichmäßig und randomisiert präsentiert wurde.

Inserat - Szenario 1

So wird in Szenario 1 flexible Arbeitszeit und -ort (Vignette 1), flexible Arbeitszeit (Vignette 2), flexibler Arbeitsort (Vignette 3) oder kein flexibles Arbeitsmodell (Vignette 4) angeboten (Abbildung 5 bis 8).

Unser Angebot

- ◆ Freie Arbeitszeiteinteilung durch Gleitzeit
- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Möglichkeit bis zu 50 Prozent mobil zu arbeiten
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 5: Vignette 1 in Szenario 1

Unser Angebot

- ◆ Freie Arbeitszeiteinteilung durch Gleitzeit
- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 6: Vignette 2 in Szenario 1

Unser Angebot

- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Möglichkeit bis zu 50 Prozent mobil zu arbeiten
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 7: Vignette 3 in Szenario 1

Unser Angebot

- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 8: Vignette 4 in Szenario 1

Anhand dieser Ausschnitte eines Inserats sollen die Hypothesen H1 und H2 beantwortet werden, wie in Tabelle 2 veranschaulicht. Dafür wird erfragt, ob Interesse an diesem Job besteht. Dies erfolgt durch neun Frageitems, die bereits in einer Studie zu Bewerbungsinteresse angewendet wurden (Stich, 2021, S. 367). Beispielsweise lautet ein Item „*Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen*“. Das Antwortformat war 7-stufig von 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 7 = „stimme total zu“.

Tabelle 2: Vignetten in Szenario 1

Szenario 1			
	Flexible Arbeitszeit	Flexibler Arbeitsort	Bewerbungsinteresse
Vignette 1	ja	ja	nimmt zu
Vignette 2	ja	nein	nimmt zu
Vignette 3	nein	ja	nimmt zu
Vignette 4	nein	nein	nimmt ab

Kontrollfrage

Im Anschluss an die Fragen zum Bewerbungsinteresse wird die Kontrollfrage integriert, um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden die Fragen sorgfältig und aufmerksam beantwortet haben. Durch diese Maßnahme soll verhindert werden, dass Personen den Fragebogen lediglich ohne inhaltliche Auseinandersetzung durchklicken. Dadurch wird die Datenqualität erhöht und die Verlässlichkeit der erhobenen Ergebnisse gewährleistet. Die Kontrollfrage lautet, „*Welche der folgenden Aspekte wurden in der Stellenanzeige erwähnt?*“. Zur Antwort stehen „*Flexible Arbeitszeit, wie Gleitzeit*“, „*Flexibler Arbeitsort, wie mobiles Arbeiten*“, „*Flexibles Arbeitsplatzkonzept, wie freie Wahl des Arbeitsplatzes*“ und „*Keiner der genannten Aspekte*“. Datensätze, in denen diese Kontrollfrage falsch beantwortet ist, werden aus der Stichprobe gelöscht.

Inserat - Szenario 2

Im Szenario 2 wird in Vignette 1 bis 3 das flexible Arbeitsplatzkonzept ergänzt (Abbildung 9 bis 11). Lediglich für Vignette 4 gibt es kein zweites Szenario, da dies nur ein traditionelles Stelleninserat enthält und als Kontrollgruppe dient.

Unser Angebot

- ◆ Freie Arbeitszeiteinteilung durch Gleitzeit
- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Möglichkeit bis zu 50 Prozent mobil zu arbeiten
- ◆ Moderne Büroräumlichkeiten mit freier Wahl des Arbeitsplatzes
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 9: Vignette 1 in Szenario 2

Unser Angebot

- ◆ Freie Arbeitszeiteinteilung durch Gleitzeit
- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Moderne Büroräumlichkeiten mit freier Wahl des Arbeitsplatzes
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 10: Vignette 2 in Szenario 2

Unser Angebot

- ◆ Ein Büro in ausgezeichneter Lage
- ◆ Möglichkeit bis zu 50 Prozent mobil zu arbeiten
- ◆ Moderne Büroräumlichkeiten mit freier Wahl des Arbeitsplatzes
- ◆ Ein Parkplatz vor Ort oder eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel
- ◆ Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ◆ Gesundheitsvorsorge und diverse Vergünstigungen

Abbildung 11: Vignette 3 in Szenario 2

Anhand dieser Ausschnitte soll die Hypothese H3 beantwortet werden, wie in Tabelle 3 veranschaulicht. Dafür werden die gleichen Fragen gemäß Stich (2021, S. 367) zum Bewerbungsinteresse gestellt. Damit Datensätze, die ohne inhaltliche Auseinandersetzung ausgefüllt wurden, ausgeschlossen werden können, ist auch im Szenario 2 die gleiche Kontrollfrage auszufüllen.

Tabelle 3: *Vignetten in Szenario 2*

Szenario 2				
	Flexible Arbeitszeit	Flexibler Arbeitsort	Flexibles Arbeitsplatz- konzept	Bewerbungs- interesse
Vignette 1	ja	ja	ja	nimmt zu
Vignette 2	ja	nein	ja	nimmt zu
Vignette 3	nein	ja	ja	nimmt zu

Soziodemographische Daten

Abschließend werden soziodemographische Daten erhoben. Relevant für die Beantwortung der Hypothese H4 ist demnach die Erhebung des Alters (SD06) der Teilnehmer:innen. Hierfür wird das Geburtsjahr erfragt, da dies Unabhängig weder vom Zeitpunkt der Erhebung noch vom Zeitpunkt der Auswertung beeinflusst wird.

Zusätzlich werden auch soziodemographische Daten, wie das Geschlecht und die Ausbildung erhoben. Für das Geschlecht wird die Frage gestellt, „*Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?*“ (SD05), wobei es die Antwortmöglichkeiten „*weiblich*“, „*männlich*“, „*divers*“ und „*keine Angabe*“ gibt. Im Rahmen der Frage, „*Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?*“ (SD09) gibt es aus die Möglichkeit „*kein Schulabschluss*“, „*Pflichtschulabschluss*“, „*Lehre*“, „*berufsbildende Schule ohne Matura*“, „*Matura*“ und „*Universität/Fachhochschule*“. Um weitere mögliche Einflussfaktoren und demnach auch Forschungslücken zu identifizieren, wird ebenfalls nach dem aktuellen Interesse an einem Jobwechsel (SD01), der bisherigen Berufserfahrung in Jahren (SD02), Führungsaufgaben (SD03), vertraglichen Wochenstundenausmaß (SD04), ob Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben (SD07) und Betreuungspflichten gegenüber Kindern und/oder älteren Personen (SD08) gefragt.

Bei den Fragen nach der Berufserfahrung in Jahren, den Wochenstunden und dem Geburtsjahr ist ein Feld mit Freitext zur Beantwortung vorhanden. Damit nur realistische und passende Antworten eingegeben werden, werden diese Felder definiert. So können bei der Berufserfahrung nur Zahlen zwischen 0 und 50, bei den Wochenstunden nur Zahlen zwischen 5 und 60 und beim Geburtsjahr nur Zahlen zwischen 1950 und 2010

eingetragen werden. Anzumerken ist hierbei, dass bei den Wochenstunden mögliche All-In-Verträge, in denen Überstunden mitvereinbart werden, berücksichtigt werden.

3.3 Vorbereitende Analyse

Um die Hypothesen testen zu können, ist zunächst notwendig aus den Items zum Bewerbungsinteresse sowohl im Szenario 1 als auch in Szenario 2 Skalen zu erstellen.

Das Bewerbungsinteresse in Szenario 1 besteht aus den Items BI01_01 bis inklusive BI01_09. Zunächst wird eine explorative Datenanalyse durchgeführt, um die Verteilung der jeweiligen Items zu überprüfen. Mit dieser Analyse wird überprüft, ob bei den Items eine Normalverteilung angenommen werden kann. Dies ist der Fall, wenn die Schiefe innerhalb des Bereichs -1 und +1 liegt. Es ist eine Schiefe außerhalb dieses Bereiches bei den Items BI01_01 und BI01_02 ersichtlich. Obwohl BI01_01 eine deutliche Schiefe aufweist, wird auf dessen Ausschluss verzichtet. Die Entscheidung basiert auf der inhaltlichen Relevanz des Items, da dieses direkt das Interesse an einer Bewerbung erfragt: „*Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.*“. Zudem zeigte, wie folgend noch dargelegt wird, die Reliabilitätsanalyse (Cronbach's Alpha), dass das Item zur internen Konsistenz der Skala beiträgt. Das Item BI01_02 wird hingegen ausgeschlossen.

Im nächsten Schritt wird eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt. Die Extraktionsmethode ist die Hauptkomponentenanalyse und das Abbruchkriterium ist das Screeplot, aufgrund dessen sich auf einen Faktor fixiert wurde.

Bevor die Skala „BI_Szenario1“ erstellt werden kann, muss mithilfe der Reliabilitätsanalyse überprüft werden, ob die Items zusammenpassen. Das Cronbachs Alpha ($\alpha = .87$) liegt im guten Bereich zwischen .75 und 1. Der Kolmogorov-Smirnov-Test konnte für die Skala „BI_Szenario1“ keine Normalverteilung nachweisen, da $p < 0.05$. Die einzelnen Werte der Skala sind der Tabelle 4 zu entnehmen.

Tabelle 4: *Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Bewerbungsinteresse sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala "BI_Szenario1"*

Code	Frage	M	Sd	Faktor
BI01_01	Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.	5.93	1.35	.68
BI01_02s	Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.	5.62	1.52	
BI01_03	Wenn mir die Stelle angeboten würde, würde ich sie annehmen.	5.48	1.44	.77

BI01_04	Wenn ich die Stelle angeboten bekäme, würde ich sie sofort annehmen.	4.99	1.65	.75
BI01_05	Bei diesem Job kann ich selbst entscheiden, wo ich arbeiten möchte.	3.93	1.86	.70
BI01_06	Bei diesem Job kann ich nach einem Zeitplan arbeiten, den ich selbst festlege.	4.22	1.77	.56
BI01_07	Diese Stelle würde mir die Freiheit geben, zu entscheiden, wie ich meine Arbeit mache.	3.90	1.49	.64
BI01_08	Die von mir angestrebte berufliche Flexibilität würde durch diese Stelle sehr gut erfüllt.	4.5	1.71	.87
BI01_09	Dieser Job würde mir die Flexibilität bieten, die ich mir von einem Job wünsche.	4.55	1.75	.87
Skala		M	SD	Alpha
BI_Szenario1		4.69	1.19	.87

Anmerkung. s = schiefverteilt

Das Bewerbungsinteresse in Szenario 2 besteht aus den Items BI02_01 bis inklusive BI02_09. Zunächst wird eine explorative Datenanalyse durchgeführt, um die Verteilung der jeweiligen Items zu überprüfen. Die Items BI02_01, BI02_02 und BI02_03 weisen eine Schiefe außerhalb des Bereiches zwischen -1 und +1 auf und werden bis auf BI02_01 ausgeschlossen. Das es sich um das gleiche Frageitem handelt, wie in Szenario 1, liegt die gleiche Begründung für das Beibehalten vor.

Die konfirmatorische Faktorenanalyse wird ebenfalls mit der Hauptkomponentenanalyse als Extraktionsmethode und dem Screeplot als Abbruchkriterium durchgeführt. Auch hier wurde sich auf einen Faktor fixiert. Gemäß der Reliabilitätsanalyse passen die Items zusammen ($\alpha = .83$) und liegen im guten Bereich. Der Kolmogorov-Smirnov-Test konnte für die Skala „BI_Szenario 2“ eine Normalverteilung nachweisen, da $p > 0.05$. Die einzelnen Werte der Skala sind der Tabelle 5 zu entnehmen.

Tabelle 5: Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Bewerbungsinteresse sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala "BI_Szenario2"

Code	Frage	M	Sd	Faktor
BI02_01	Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.	5.63	1.53	.66
BI02_02s	Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.	5.51	1.53	
BI02_03s	Wenn mir die Stelle angeboten würde, würde ich sie annehmen.	5.26	1.46	

BI02_04	Wenn ich die Stelle angeboten bekäme, würde ich sie sofort annehmen.	4.84	1.49	.74
BI02_05	Bei diesem Job kann ich selbst entscheiden, wo ich arbeiten möchte.	4.80	1.79	.64
BI02_06	Bei diesem Job kann ich nach einem Zeitplan arbeiten, den ich selbst festlege.	4.54	1.75	.53
BI02_07	Diese Stelle würde mir die Freiheit geben, zu entscheiden, wie ich meine Arbeit mache.	4.22	1.67	.63
BI02_08	Die von mir angestrebte berufliche Flexibilität würde durch diese Stelle sehr gut erfüllt.	5.00	1.50	.87
BI02_09	Dieser Job würde mir die Flexibilität bieten, die ich mir von einem Job wünsche.	4.95	1.58	.84

Skala	M	SD	Alpha
BI_Szenario2	4.86	1.13	.83

Anmerkung. s = schiefverteilt

Abschließend wurde die Variable „Alter_2025“ berechnet, da im Fragebogen lediglich das Geburtsjahr erhoben wurde und die Analyse mit dem aktuellen Alter erfolgt.

3.4 Stichprobe

Der Fragebogen wurde insgesamt 196-mal gestartet. Zwei Teilnehmende haben der Datenschutzerklärung in der einleitenden Filterfrage nicht zugestimmt, wodurch der Fragebogen automatisch beendet wurde. Weitere 47 Personen brachen die Befragung vorzeitig ab. 32 Teilnehmende auf der Seite 3 (Szenario 1), 14 auf der Seite 5 (Szenario 2) und eine Person auf der Seite 6 (soziodemografischen Fragen). Es gingen keine Rückmeldungen ein, die die Gründe für diese Abbrüche erklären könnten.

Zusätzlich mussten 21 Datensätze aus der Auswertung ausgeschlossen werden. Ein Datensatz enthielt ausschließlich leere Antwortfelder, da sich die betreffende Person offenbar ohne Auswahl von Antwortmöglichkeiten durch den Fragebogen geklickt hatte. Die übrigen 20 Datensätze wurden ausgeschlossen, da die Kontrollfrage nicht korrekt beantwortet wurde. Dies lässt darauf schließen, dass die Fragen nicht mit der erforderlichen Aufmerksamkeit bearbeitet wurden. Die Verteilung dieser fehlerhaften Datensätze im Szenario 1 war, wie folgt: 6 in Vignette 1, 5 in Vignette 2, 4 in Vignette 3 und 5 in Vignette 4. Dabei ist anzumerken, dass in Vignette 1 und 3 jeweils zwei Datensätze beibehalten wurden, obwohl auch die Antwortoption „flexibler Arbeitsplatz, wie freie Arbeitsplatzwahl“ ausgewählt wurde. Diese wurde als korrekt gewertet, da sie im Zusammenhang mit der im Inserat erwähnten Option „mobiles Arbeiten“ interpretiert

werden kann. Im Fragebogen wurde bewusst offengelassen, wie „mobiles Arbeiten“ definiert ist, was diese falsche Interpretation nachvollziehbar macht.

Im Szenario 2 mussten erneut 14 Personen ausgeschlossen werden, da diese die gleichen Antworten bei der Kontrollfrage, wie in Szenario 1, angaben und somit die Kontrolle nicht korrekt beantwortet haben. Dementsprechend ist anzunehmen, dass das Inserat nicht sorgfältig gelesen wurde. Die Verteilung dieser fehlerhaften Datensätze im Szenario 2 war, wie folgt: 4 in Vignette 1, 5 in Vignette 2 und 5 in Vignette 3. Demzufolge beträgt die Stichprobe insgesamt aus 126 Teilnehmer:innen, wobei für die Beantwortung der Hypothese H3 nur eine Stichprobe von 81 Personen herangezogen wird. In Tabelle 6 wird die Stichprobengröße erneut veranschaulicht.

Tabelle 6: *Übersicht Stichprobengröße*

	Szenario 1	Szenario 2
Vignette 1	n = 30	n = 26
Vignette 2	n = 30	n = 25
Vignette 3	n = 35	n = 30
Vignette 4	n = 31	----
Gesamt	n = 126	n = 81

Von den 126 Teilnehmer:innen geben 73 Prozent an, weiblich zu sein, während sich 25,4 Prozent dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen. Keine Person identifiziert sich als divers und nur 1,6 Prozent machen keine Angabe zum Geschlecht. Das durchschnittliche Alter liegt bei 39,5 Jahren (SD = 11,46), wobei die Altersspanne der Stichprobe von 22 bis 75 Jahren reicht. Der Median ist mit 39 Jahren mit dem Mittelwert fast ident. 25 Prozent der Teilnehmer:innen sind unter 30 Jahren und 75 Prozent unter 47 Jahren. Auffällig ist, dass ein Großteil der Befragten über ein hohes Bildungsniveau verfügt. Zwei Drittel (67,5 Prozent) haben einen Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule und 25,4 Prozent geben die Matura als höchsten Bildungsabschluss an. Weniger häufig vertreten sind Personen mit einer berufsbildenden Schule ohne Matura (3,9 Prozent), einem Lehrabschluss (2,4 Prozent) oder lediglich Pflichtschulabschluss (0,8 Prozent). Kein:e Teilnehmer:in weist keinen Schulabschluss auf. Knapp 37 Prozent der Teilnehmenden leben mit Kindern unter 18 Jahren in einem Haushalt. Bezüglich Betreuungspflichten gegenüber Kindern und/oder älteren Personen geben 27 Prozent an, die Betreuung gemeinsam mit einer weiteren Person zu übernehmen, während 6,3 Prozent diese allein tragen. Zwei Drittel der Teilnehmer:innen haben keine Kinder unter 18 Jahren (62,7 Prozent) und keine Betreuungspflichten (66,7 Prozent).

Die Befragten verfügen im Durchschnitt über 18,12 Jahre Berufserfahrung (SD = 10,87), wobei die Berufserfahrung in der Stichprobe von null bis 45 Jahren reicht. Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt im Mittel bei ca. 35 Stunden (SD = 7,25) und variiert zwischen 7 und 50 Wochenstunden. Etwa 38 Prozent der Stichprobe nehmen Führungsverantwortung wahr. Es geben 11,9 Prozent an, derzeit aktiv auf Jobsuche zu sein. Weitere 26,2 Prozent zeigen sich grundsätzlich offen für einen beruflichen Wechsel in den nächsten Monaten. Die Mehrheit (61,9 Prozent) hingegen ist mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden und strebt keinen Wechsel an.

Tabelle 7: Überblick über die demographischen Daten der Teilnehmer:innen in Szenario 1 und 2

	Szenario 1	Szenario 2
Geschlecht		
weiblich	73	65,4
männlich	25,4	32,1
divers	0	0
keine Angabe	1,6	2,5
Alter in Jahren		
Mittelwert (Standardabweichung)	39,5 (11,46)	40,31 (11,74)
Range	22-75	23-75
Höchste abgeschlossene Ausbildung		
Kein Schulabschluss	0	0
Pflichtschule	,8	1,2
Lehre	2,4	3,7
berufsbildende Schule ohne Matura	3,9	3,7
Matura	25,4	24,7
Universität/Fachhochschule	67,5	66,7
Kinder unter 18 Jahren		
Ja	37,3	39,5
Nein	62,7	60,5
Betreuungspflichten		
Ja, gemeinsam mit jemand anderen	27	29,6
Ja, alleinige	6,3	6,2
Nein	66,7	64,2
Berufserfahrung in Jahren		
Mittelwert (Standardabweichung)	18,12 (10,87)	18,83 (10,69)
Range	0-45	0-45

Vertraglich vereinbarte Wochenstunden		
Mittelwert (Standardabweichung)	34,9 (7,25)	34,31 (8,02)
Range	7-50	7-50
Führungsaufgaben		
Ja	38,1	38,3
Nein	61,9	61,7
Offen für Jobangebote		
Ja, aktiv auf Jobsuche	11,9	12,3
Ja, Jobwechsel wäre denkbar	26,2	28,4
Nein, ist zufrieden mit aktuellem Job	61,9	59,3

Anmerkung. Werte sind relativ

Da die Stichprobengröße in Szenario 2 reduziert ist, wird diese gesondert betrachtet. Auffällig ist insbesondere der Rückgang des Frauenanteils, der in diesem Szenario bei 65,4 Prozent liegt. Das durchschnittliche Alter ist geringfügig angestiegen und beträgt nun 40,31 Jahre. Der Anteil an Personen mit höherem Schulabschluss ist leicht zurückgegangen, wohingegen der Anteil der Befragten mit Kindern (39,5 Prozent) oder mit Betreuungspflichten (29,6 Prozent geteilt und 6,2 Prozent allein) leicht zugenommen hat. Auch die Zahl der Personen, die aktiv auf Jobsuche sind (12,3 Prozent) oder einen Jobwechsel in Erwägung ziehen (28,4 Prozent), ist in diesem Szenario leicht angestiegen. Hinsichtlich der durchschnittlichen Berufserfahrung (18,83 Jahre), der wöchentlichen Arbeitszeit (34,31 Stunden) sowie des Anteils an Personen mit Führungsverantwortung (61,7 Prozent) zeigen sich kaum Veränderungen im Vergleich zu Szenario 1.

Im Rahmen experimenteller Erhebungen ist es üblich, die Stichprobe durch eine Randomisierung auf verschiedene Gruppen aufzuteilen, um systematische Verzerrungen durch soziodemografische oder andere personenbezogene Merkmale zu vermeiden (Krebs & Menold, 2019, S. 501). In der vorliegenden Arbeit wurde die Gruppenteilung nicht vollständig zufällig, sondern über eine gesteuerte Zufallsfunktion des Erhebungstools SoSci Survey. Ziel war eine gleichmäßige Verteilung der Teilnehmer:innen auf die vier Vignetten, weshalb der Zufallsgenerator so eingestellt wurde, dass die Anzahl der Personen pro Vignette möglichst ausgeglichen bleibt. Zwar wurden keine individuellen Merkmale, wie Alter oder Geschlecht, bei der Zuteilung berücksichtigt, jedoch lag keine echte Zufallszuteilung im engeren Sinne vor.

Zur Prüfung der erfolgreichen Randomisierung wurden die Vignettengruppen hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale verglichen. Dabei wurden für metrisch skalierte Variablen, wie Alter, Berufserfahrung und Wochenarbeitszeit, der Kruskal-Wallis-Test

angewendet, da keine oder nicht in allen Vignetten eine Normalverteilung der Variablen vorlag. Für ordinalskalierte Variablen, wie Geschlecht oder Ausbildung, kam der Chi-Quadrat-Test zum Einsatz. Die Analysen zeigten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Vignetten (alle p-Werte $> .05$), was auf eine gelungene Randomisierung und eine vergleichbare Zusammensetzung der Gruppen hinweist.

3.5 Durchführung der empirischen Untersuchung

Die empirische Untersuchung wurde in Form einer Online-Befragung durchgeführt, die über die Plattform SoSci Survey erstellt und bereitgestellt wurde. Die Datenerhebung fand im Zeitraum vom 01.03.2025 bis zum 25.03.2025 statt. Die Teilnehmer:innen hatten die Möglichkeit, den Fragebogen digital auszufüllen, wobei die durchschnittliche Bearbeitungszeit rund 4 Minuten betrug.

Die Ansprache der Teilnehmenden erfolgte mittels einer Schneeball-Stichprobe. Der Fragebogen wurde über soziale Netzwerke, wie LinkedIn, sowie über die Ferdinand-Porsche-FernFH verbreitet. Zusätzlich wurde er im persönlichen Umfeld geteilt, um eine möglichst breite und heterogene Stichprobe zu erreichen. Durch diese Vorgehensweise sollte sichergestellt werden, dass verschiedene demografische Merkmale in der Untersuchung vertreten sind, um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen.

Wie in Abbildung 12 dargestellt, war der Rücklauf der Teilnahmen insbesondere in den ersten Tagen nach dem Versand der Einladung sehr hoch. Bereits kurz nach Beginn der Datenerhebung konnten zahlreiche Rückmeldungen verzeichnet werden. Etwa eine Woche später führte eine gezielte Erinnerung an die Teilnahme zu einem erneuten Anstieg der Rücklaufquote, auch wenn dieser deutlich schwächer war. In den darauffolgenden Wochen gingen weiterhin vereinzelt Antworten ein. Dies beruhte zum Teil auf persönliche Ansprache, zum Teil auf verspätete Reaktionen auf den geteilten LinkedIn-Beitrag, der offenbar auch noch längere Zeit nach Veröffentlichung von einzelnen Personen wahrgenommen wurde.

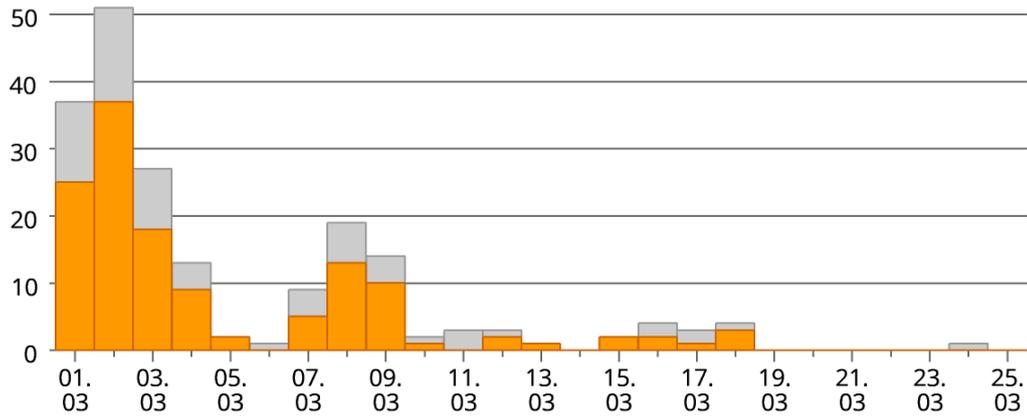


Abbildung 12: Übersicht über den Rücklauf während Zeitraum der Untersuchung

Im Rahmen des Vignetten-Experiments wurde die Zuweisung der Vignetten randomisiert durchgeführt. Mithilfe der Funktionalitäten von SoSci Survey wurden die unterschiedlichen Bedingungen in zufälliger Reihenfolge präsentiert, sodass jede Kombination gleichmäßig verteilt wurde. Dies gewährleistete eine kontrollierte Manipulation der experimentellen Bedingungen und trug zur internen Validität der Untersuchung bei.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die aufgestellten Hypothesen und die Frage, ob flexible Arbeitsmodelle in einem Stelleninserat das Bewerbungsinteresse erhöhen, empirisch beantwortet. Die Analysen werden mittels SPSS durchgeführt. Die Abbildung 13 veranschaulicht die aufgestellten Hypothesen.

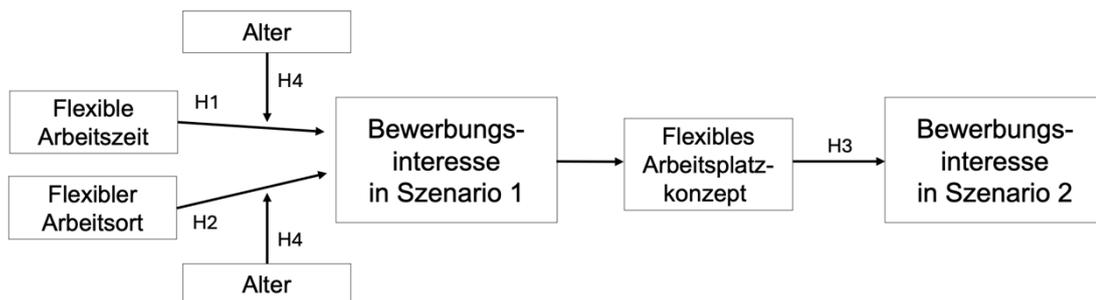


Abbildung 13: Überblick über die Hypothesen

Eine erste Analyse anhand des Kruskal-Wallis-Test zeigt, dass signifikante Unterschiede im Bewerbungsinteresse zwischen den Vignetten vorherrschen ($H = 27.45$; $p < .001$). Ersichtlich ist, dass lediglich die 4. Vignette, das traditionelle Stelleninserat, sich im

Bewerbungsinteresse der Teilnehmer:innen von den drei anderen Vignetten unterscheidet (V1,V4: $p < .001$; V2,V4: $p = .04$; V3,V4: $p = .01$). Zwischen den Vignetten 1 bis 3 konnte in keinem paarweisen Vergleich ein signifikanter Unterschied erkannt werden (V1,V2: $p = .08$; V1,V3: $p = .14$; V2,V3: $p = 1$). Die genaue Betrachtung der Unterschiede und somit die Beantwortung der Hypothesen wird in den Kapitel 4.1 bis 4.4 erfolgen.

4.1 Flexible Arbeitszeit

Da es sich bei der Hypothese H1 um eine Unterschiedshypothese handelt, der Unterschied zwischen zwei unabhängigen Stichproben analysiert wird und die Skala „BI_Szenario1“ nicht normalverteilt ist, wird der Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Dieser Test stellt ein nicht-parametrisches Verfahren zur Analyse von Mittelwertsunterschieden dar. Er eignet sich insbesondere dann, wenn keine Normalverteilung der abhängigen Variablen angenommen werden kann. Die abhängige Variable ist das Bewerbungsinteresse und die unabhängige Variable ist das Stelleninserat, wobei dies die zufällige Zuteilung in die Vignetten darstellt (ZG01). Der U-Test prüft, ob sich die Verteilungen der Werte in zwei Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. In Bezug auf Hypothese H1 wird somit untersucht, ob sich das Bewerbungsinteresse signifikant unterscheidet, je nachdem, ob in der Vignette Aspekte flexibler Arbeitszeit enthalten waren oder nicht. Die Gruppeneinteilung erfolgte entsprechend in die Vignetten 2 (= flexible Arbeitszeit) und 4 (= traditionell).

Die Analyse ergibt einen signifikanten Unterschied zwischen der Stellenanzeige mit Aspekten flexibler Arbeitszeit und der traditionellen Stellenanzeige ($U = 261$; $z = -2.948$; $p = .003$). Um die Stärke (r) dieses Unterschieds feststellen zu können wird die Formel für die Effektstärke $r = \left| \frac{z}{\sqrt{n}} \right|$ verwendet, wobei der Betrag des z-Wertes und die Stichprobengröße (n) dieser Analyse eingesetzt werden. Es liegt ein signifikanter Unterschied mittlerer Stärke vor ($r = .38$). Somit kann festgestellt werden, dass Personen, die ein Stelleninserat mit Aspekten flexibler Arbeitszeit erhalten, ein stärkeres Bewerbungsinteresse ($Md = 4.81$; mittlerer Rang = 37.80) haben als Personen, die ein traditionelles Stelleninserat erhalten ($Md = 4.25$; mittlerer Rang = 24.42). Die Hypothese H1 *„Das Bewerbungsinteresse unterscheidet sich zwischen Jobinseraten mit Aspekten flexibler Arbeitszeit und traditionellen Jobinseraten.“* ist daher beizubehalten.

Für ein besseres Verständnis des Unterschiedes veranschaulicht Abbildung 14 das Bewerbungsinteresse in den beiden Vignetten. Es ist klar erkennbar, dass das Interesse sich für die präsentierte Stelle zu bewerben in Vignette 4 in einem niedrigen Bereich befindet als das von der Vignette 2. Der niedrigste Wert beträgt 1,63 und der höchste

Wert 5,5. Dem hingegen ist das Bewerbungsinteresse in Vignette 2 deutlich im höheren Bereich und hat einen Mindestwert von 2 und einen Höchstwert von 6,63. Somit lässt sich auch grafisch gut erkennen, dass es einen eindeutigen Unterschied gibt, auch wenn dieser nicht stark ausgeprägt ist.

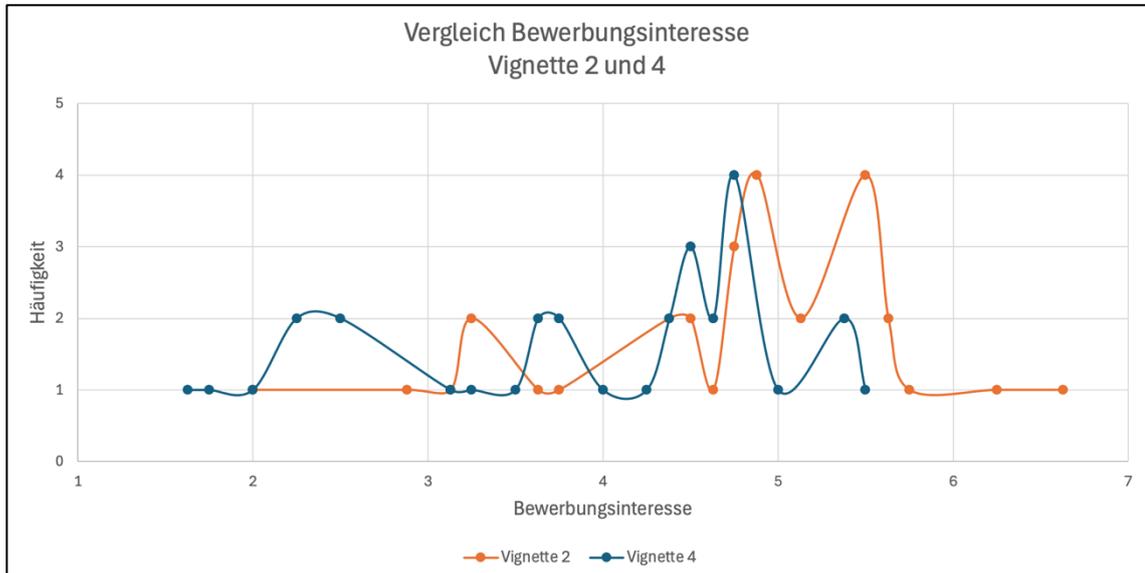


Abbildung 14: Vergleich Bewerbungsinteresse Vignette 2 und 4

4.2 Flexibler Arbeitsort

Die Hypothese H2 ist ebenfalls eine Unterschiedshypothese, in der der Unterschied zwischen zwei unabhängigen Stichproben analysiert wird. Für die Analyse wird erneut die unverteilte Skala „BI_Szenario1“ verwendet, daher wird der Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Die abhängige Variable ist das Bewerbungsinteresse und die unabhängige Variable ist das Stelleninserat, welche durch die zufällige Zuteilung in die Vignetten dargestellt (ZG01) wird. Bei der Hypothese H2 wird untersucht, ob sich das Bewerbungsinteresse signifikant unterscheidet, je nachdem, ob in der Vignette Aspekte flexibler Arbeitsorte enthalten waren oder nicht. Die Gruppeneinteilung erfolgte entsprechend in die Vignetten 3 (= flexibler Arbeitsort) und 4 (= traditionell).

Das Ergebnis zeigt, dass ein signifikanter Unterschied mittlerer Stärke zwischen dem Bewerbungsinteresse bei Stellenanzeigen mit Aspekten flexibler Arbeitsorte und traditionellen Stellenanzeigen ($U = 281$; $z = -3.364$; $p < .001$; $r = .41$) vorliegt. Somit kann festgestellt werden, dass Personen, die ein Stelleninserat mit Aspekten flexibler Arbeitsorte erhalten, ein stärkeres Bewerbungsinteresse ($Md = 4.88$; mittlerer Rang = 40.97) haben als Personen, die ein traditionelles Stelleninserat erhalten ($Md = 4.25$; mittlerer Rang = 25.06). Die Hypothese H2 „Das Bewerbungsinteresse unterscheidet

sich zwischen Jobinseraten mit Aspekten flexibler Arbeitsorte und traditionellen Jobinseraten.“ ist daher beizubehalten.

Auch hier lassen sich die Ergebnisse wieder gut graphisch veranschaulichen, wie in Abbildung 15 dargestellt. Es ist ersichtlich, dass in Vignette 4 das Bewerbungsinteresse, wie in Kapitel 4.1. näher beschrieben, im niedrigeren Bereich ist als jenes in Vignette 3. In Vignette 3 ist der niedrigste Wert 2,38 und der höchste 7. Ebenfalls gut ersichtlich ist, dass in Vignette 4 eine Spitze im mittleren Bereich ist, wobei in der Vignette 3 schwächere Spitzen erkennbar sind, dafür jedoch nur im höheren Bereich. Somit ist gut erkennbar, dass es einen Unterschied zwischen dem Bewerbungsinteresse in Vignette 3 und 4 gibt, aber keinen starken.

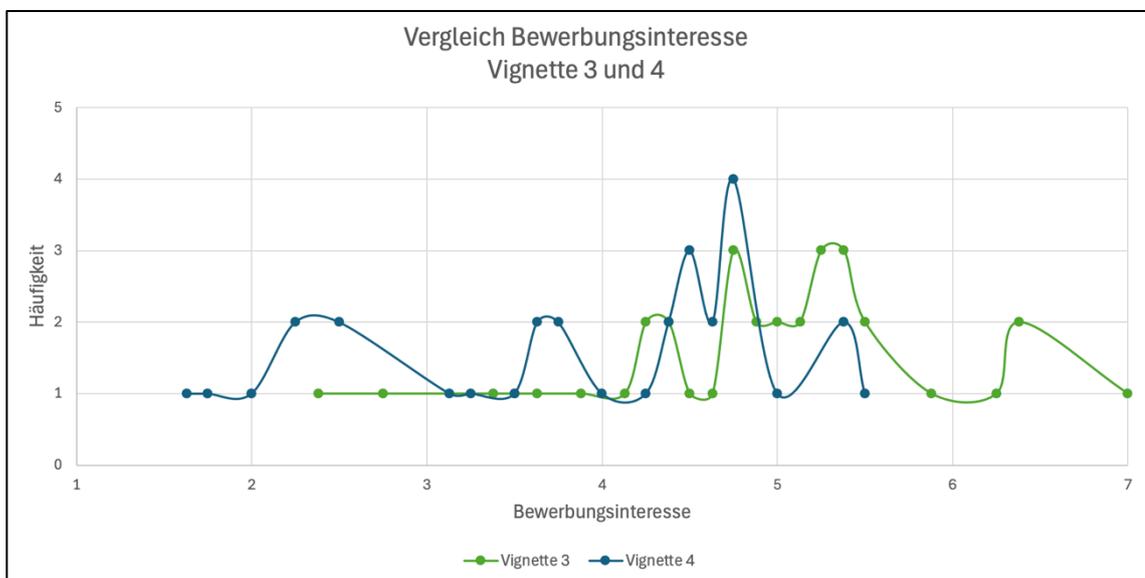


Abbildung 15: Vergleich Bewerbungsinteresse Vignette 3 und 4

4.3 Flexibler Arbeitsplatz

In der Hypothese 3 wird der Unterschied des Bewerbungsinteresses der gleichen Personen in Szenario 1 und in Szenario 2 untersucht. Daher handelt es sich um abhängige Stichproben. Zudem ist die Skala „BI_Szenario1“ nicht normalverteilt. Aus diesem Grund wird zur Überprüfung von Hypothese 3 ein Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test für verbundene Stichproben angewendet. Dieser nichtparametrische Test dient dazu, Unterschiede zwischen zwei abhängigen Stichproben zu analysieren. Im Gegensatz zum t-Test für verbundene Stichproben setzt der Wilcoxon-Test keine Normalverteilung der Differenzwerte voraus. Der Test vergleicht die Rangplätze der Differenzen zwischen den paarweise erhobenen Werten und prüft, ob sich diese systematisch in eine Richtung unterscheiden. Somit eignet sich der Wilcoxon-Test ideal zur Hypothesenprüfung bei abhängigen Stichproben mit verzerrten oder schiefen

Verteilungen. Wie in Kapitel 3.4 beschrieben, ist die Stichprobengröße in Szenario 2 geringer. Damit eine Untersuchung der abhängigen Stichprobe in den Szenarien möglich ist, wird die Stichprobe des Szenario 1 angepasst. Dafür werden jene Teilnahmen, die nicht in Szenario 2 berücksichtigt werden können, auch in Szenario 1 herausgenommen.

Es konnte kein signifikanter Unterschied zwischen dem Bewerbungsinteresse bei Stellenanzeigen mit und ohne Aspekte flexibler Arbeitsplatzkonzepte festgestellt werden ($z = -1.69$; $p = .09$). Die Analyse zeigt, dass sich bei 46 Teilnehmer:innen das Bewerbungsinteresse verringert und bei 30 Personen erhöht hat, wobei es bei 5 gleichgeblieben ist.

Somit kann festgestellt werden, dass Stelleninserate mit flexiblen Arbeitsplatzkonzepten ($Md = 4.86$) im Vergleich zu solchen ohne flexible Arbeitsplatzkonzepte ($Md = 5$) weder zu einer signifikanten Zunahme (mittlerer Rang = 37.92) noch zu einer signifikanten Abnahme (mittlerer Rang = 38.88) des Bewerbungsinteresses führen. Demnach ist die Hypothese H3 *„Das Bewerbungsinteresse unterscheidet sich zwischen Jobinseraten mit und ohne Aspekte von flexiblen Arbeitsplatzkonzepten.“* zu verwerfen.

4.4 Moderation durch Alter

Zur Überprüfung von Hypothese H4 wurde eine Moderationsanalyse mithilfe des PROCESS-Makros nach Hayes (Version 4.2) durchgeführt. Diese Methode dient dazu, zu untersuchen, ob der Einfluss einer unabhängigen Variable (das Vorhandensein flexibler Arbeitsmodelle in Stellenanzeigen) auf eine abhängige Variable (das Bewerbungsinteresse) durch eine dritte Variable, der Moderatorvariable (Alter), verändert wird. In der vorliegenden Analyse wurde das Alter der Befragten als Moderatorvariable berücksichtigt. Das PROCESS-Makro nach Hayes ist ein weit verbreitetes und etabliertes Verfahren.

Die Moderationsanalyse zeigt, dass das Alter keinen moderierenden Effekt auf die Wirkung von Aspekten flexibler Arbeitsmodelle in Stelleninseraten auf das Bewerbungsinteresse hat ($\beta = .02$; $p = .074$; $R^2 = .19$). Demnach wird die Hypothese H4 *„Das Alter der potenziellen Bewerber:innen moderiert die Wirkung von Aspekten flexibler Arbeitsmodelle im Jobinserat auf das Bewerbungsinteresse.“* verworfen.

4.5 Weiterführende Analyse

Da die Hypothesen H3 und H4 im Rahmen der Hauptanalyse nicht bestätigt werden konnten, erfolgt im Folgenden eine vertiefende Betrachtung der zugrunde liegenden Vignetten. Darüber hinaus wird analysiert, inwieweit die erhobenen

soziodemographischen Merkmale der Befragten einen Einfluss auf das Bewerbungsinteresse im Kontext flexibler Arbeitsmodelle haben. Diese weiterführende Analyse soll ein differenzierteres Verständnis über Wirkzusammenhänge und potenzielle Moderatoren ermöglichen.

Im Zusammenhang mit der Hypothese H3 wurde das veränderte Bewerbungsinteresse zwischen Szenario 1 und 2 in den einzelnen Vignetten analysiert. Dafür wurde der Datensatz nach den Gruppen, in die bei der Erhebung durch den Zufallsgenerator eingeteilt wurde, aufgeteilt und erneut der Wilcoxon-Test durchgeführt. Der Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test zeigt, dass bei den sogenannten negativen Rängen das Bewerbungsinteresse in Szenario 2 im Vergleich zu Szenario 1 abgenommen hat, während bei den positiven Rängen ein Anstieg zu verzeichnen ist. Hier weist die Analyse der einzelnen Vignetten unterschiedliche Ergebnisse auf. In Vignette 1 zeigt sich ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis. Bei 11 Teilnehmenden nahm das Bewerbungsinteresse ab (mittlerer Rang = 13.95), während es bei 12 Personen anstieg (mittlerer Rang = 10.21). Bei 3 Personen blieb das Interesse unverändert. In Vignette 2 verringerte sich das Bewerbungsinteresse bei 15 Personen (mittlerer Rang = 11.43), während es lediglich bei 9 Personen zunahm (mittlerer Rang = 14.28); eine Person zeigte keine Veränderung. Vignette 3 weist die stärksten Unterschiede auf, auch wenn diese nicht signifikant sind ($p = .07$). Hier verzeichneten 20 Teilnehmende ein reduziertes Bewerbungsinteresse (mittlerer Rang = 15.05), wohingegen bei 9 Teilnehmenden ein Anstieg beobachtet wurde (mittlerer Rang = 14.89). Auch hier blieb bei einer Person das Interesse konstant.

Die Hypothese H4 wurde ebenfalls näher analysiert und dafür wurde untersucht, wie das Alter der Teilnehmer:innen (unabhängige Variable) auf das Bewerbungsinteresse in den einzelnen Vignetten (abhängige Variable) wirkt. Hierfür wurden wieder die Daten in die Vignetten aufgeteilt und eine lineare Regression angewendet. Als Voraussetzung für die Regressionsanalyse wurden zunächst die Homoskedastizität und die Normalverteilung der Residuen geprüft. Anhand eines Streudiagramms konnte festgestellt werden, dass die Residuen homoskedastisch sind und somit eine konstante Varianz aufweisen. Darüber hinaus bestätigte der Kolmogorov-Smirnov-Test eine Normalverteilung der Residuen in der Vignette 2 ($p = .08$), Vignette 3 ($p = .20$) und V4 ($p = .20$). Lediglich die Vignette 1 zeigt bei den Residuen keine Normalverteilung ($p = .01$) und wird aufgrund der Voraussetzung bei der Regressionsanalyse nicht weiter berücksichtigt. Die Regressionsanalyse zeigt, dass das Alter lediglich in Vignette 4 einen Einfluss auf das Bewerbungsinteresse hatte ($\beta = .43$; $t(28) = 2.58$; $p = .02$; $R^2 = .19$). Damit zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter auch das Bewerbungsinteresse für

traditionelle Stelleninse­rate steigt. In Vignette 2 ($\beta = -.02$; $t(32) = -.09$; $p = .93$; $R^2 < .01$) und Vignette 3 ($\beta = -.11$; $t(29) = -.64$; $p = .53$; $R^2 = .01$) konnte kein Einfluss durch das Alter festgestellt werden, das bedeutet, dass beim Vorhandensein von flexiblen Arbeitsmodellen im Stelleninserat das Bewerbungsinteresse nicht mit dem Alter steigt oder abnimmt.

Um weitere Zusammenhänge feststellen zu können, wurden anhand der Moderationsanalyse nach Hayes untersucht, ob andere erhobene soziodemographischen Daten einen moderierenden Effekt auf die Wirkung von flexiblen Arbeitsmodellen auf das Bewerbungsinteresse haben. Die unabhängige Variable stellt weiterhin das Vorhandensein flexibler Arbeitsmodelle in Stellenanzeigen dar und die abhängige Variable das Bewerbungsinteresse. Lediglich die Moderatorvariable variierte je nach Analyse zwischen Jobsuche (SD01), Führungsaufgaben (SD03), Wochenstunden (SD04) und Betreuungspflichten (SD08). Die restlichen soziodemographischen Daten wurden nicht zur weiteren Analyse herangezogen, da diese eine stark ungleiche Verteilung aufweisen.

Es konnte ein moderierender Effekt bei der Jobsuche ($\beta = -.24$; $p = .03$; $R^2 = .21$) und Betreuungspflichten ($\beta = -.24$; $p = .02$; $R^2 = .21$) festgestellt. So spielt bei Bewerber:innen, die aktiv auf Jobsuche sind, das Vorhandensein von flexiblen Arbeitsmodellen eine geringere Rolle als bei Personen, die derzeit zufrieden mit ihrem Job sind. Dies wird in Abbildung 16 veranschaulicht.

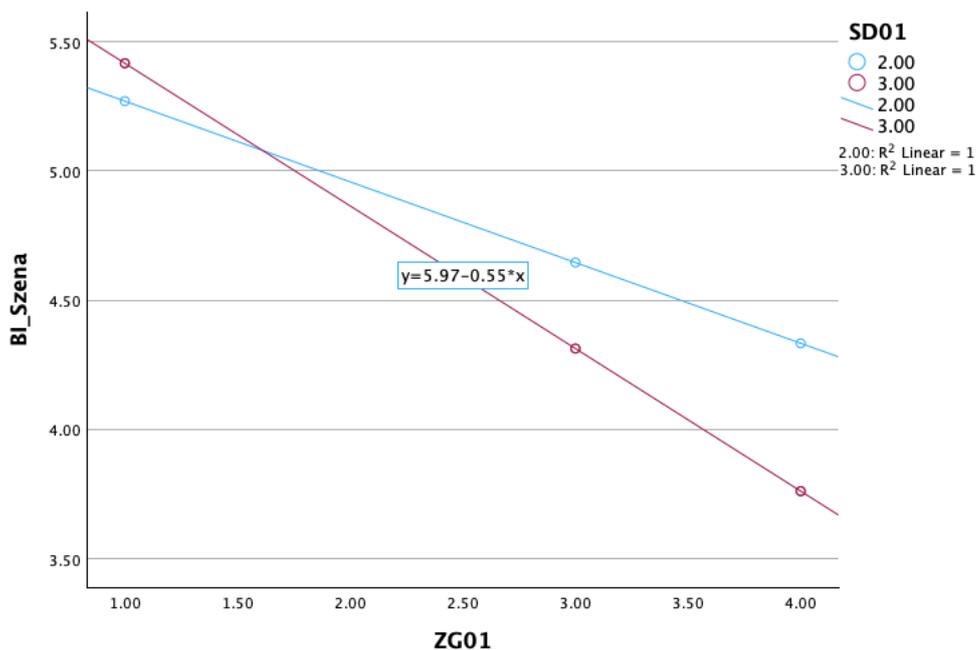


Abbildung 16: Auszug aus SPSS - Moderierender Effekt von Jobsuche

Ebenso legen Personen, die keine Betreuungspflichten haben, mehr Wert auf Flexibilität bei der Jobsuche als Personen mit Betreuungspflichten (Abbildung 17).

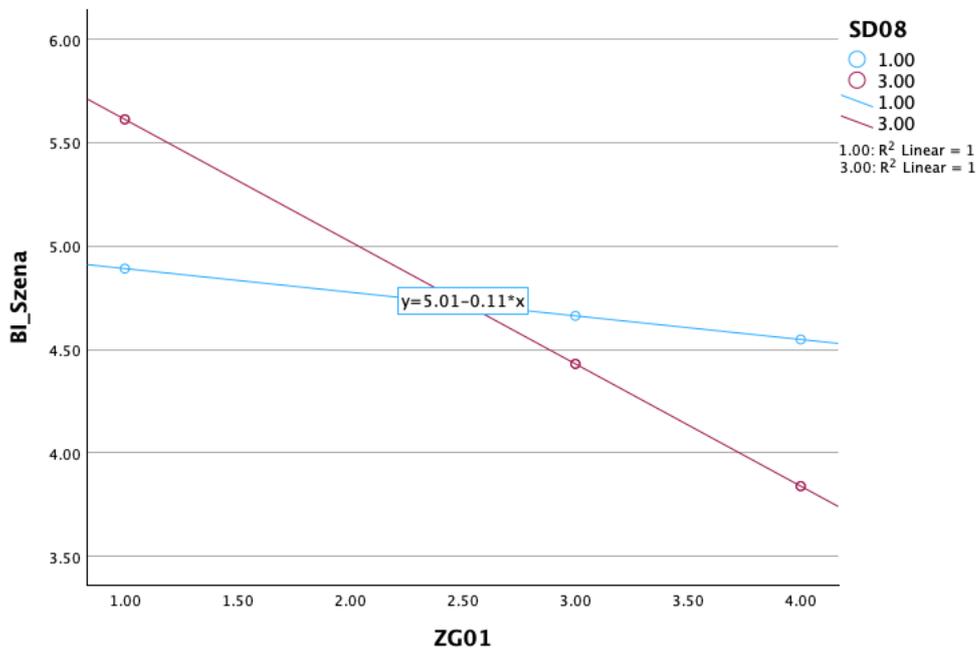


Abbildung 17: Auszug aus SPSS - Moderierender Effekt von Betreuungspflichten Führungsaufgaben ($\beta = -.17$; $p = .35$; $R^2 = .21$) und Wochenstunden ($\beta < .01$; $p = .99$; $R^2 = .18$) haben jedoch keinen Einfluss auf das Bewerbungsinteresse.

5 Diskussion und Ausblick

Im folgenden Kapitel wird zunächst die vorliegende Untersuchung zusammengefasst. Neben der inhaltlichen Diskussion der Ergebnisse werden zudem praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet. Abschließend werden Limitationen der Studie reflektiert sowie bestehende Forschungslücken aufgezeigt, die Ansatzpunkte für zukünftige wissenschaftliche Arbeiten bieten.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt, zuletzt durch die COVID-19-Pandemie. Flexible Arbeitsmodelle, wie Homeoffice oder Gleitzeit, gelten heute zumeist als selbstverständlicher Bestandteil moderner Arbeitsorganisationen. Während solche Modelle lange Zeit vor allem mit positiven Aspekten, wie Autonomie und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbunden wurden, zeigen sich inzwischen auch kritische Stimmen, die etwa den Verlust von Teamdynamik oder die Gefahr der sozialen Isolation thematisieren (Gibson et al., 2023, S. 1f.).

Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität gehören zu den sichtbarsten Aspekten sogenannter „New Work“-Strukturen (PwC, 2024), die laut Bergmann (1997, S. 526ff.) auf Sinnstiftung, Selbstverwirklichung und individuelle Freiheit abzielen. Obwohl der Begriff

in Fachkreisen weit verbreitet ist, zeigt eine Umfrage, dass große Teile der Bevölkerung nur ein vages Verständnis davon haben (statista.com, 2022). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie solche flexiblen Angebote von potenziellen Bewerber:innen wahrgenommen werden. Während jüngere Generationen häufig eine hohe Affinität zu digitalen und flexiblen Arbeitsmodellen zeigen, stehen ältere Beschäftigte diesen Entwicklungen mitunter zurückhaltender gegenüber, sei es aufgrund technischer Hürden oder anderer Gründe (Mubarak & Suomi, 2022, S. 3; Schmitz et al., 2021, S. 332). Auch auf der Seite der Unternehmen existieren unterschiedliche Haltungen. Während manche Organisationen New-Work-Strukturen erfolgreich umsetzen, zeigen andere eine Tendenz zur Rückkehr ins Büro („Return to Office“), unter Verweis auf den Wert persönlicher Zusammenarbeit und kultureller Probleme (derStandard, 2024; Gibson et al., 2023, S. 2).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wird deutlich, dass flexible Arbeitsmodelle nicht nur einen funktionalen, sondern auch einen kommunikativen Wert besitzen, insbesondere in Stellenanzeigen. Diese stellen das erste Bindeglied zwischen Unternehmen und potenziellen Bewerber:innen dar und spielen eine zentrale Rolle für die wahrgenommene Arbeitgeber:innenattraktivität (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Ettl-Huber et al., 2022, S. 47). Zwar zeigen verschiedene Studien, dass flexible Arbeitsformen positiv mit der Attraktivität von Arbeitgeber:innen assoziiert sind (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Kröll et al., 2021, S. 564; Onken-Menke et al., 2018, S. 266; Schmitz et al., 2021, S. 332; Thompson et al., 2014, S. 739), doch das konkrete Bewerbungsinteresse wurde bisher noch kaum untersucht, insbesondere nicht mit Blick auf den direkten Vergleich flexibler und traditioneller Arbeitsplatzmodelle. Die vorliegende Studie setzt an dieser Forschungslücke an und untersuchte mittels eines Online-Vignettenexperiments, *welchen Einfluss die Nennung flexibler Arbeitsmodelle in einem Stelleninserat auf das Bewerbungsinteresse potenzieller Bewerber:innen hat.*

Um diese Forschungsfrage beantworten zu können, wurden Hypothesen auf Grundlage bisheriger Literatur im Kontext flexibler Arbeitsmodelle gebildet. Im Zentrum standen dabei die Dimensionen Arbeitszeit und Arbeitsort, da diese in Stelleninseraten klar kommuniziert werden können und eine zentrale Rolle in der Wahrnehmung potenzieller Bewerber:innen spielen. Flexibilität in diesen Bereichen wird zunehmend als Ausdruck einer mitarbeiter:innenorientierten Unternehmenskultur wahrgenommen und kann die Arbeitgeber:innenattraktivität und damit auch das Bewerbungsinteresse erhöhen (Kröll et al., 2021, S. 565; Schmitz et al., 2021, S. 332). Zur Beantwortung der Forschungsfrage und Testung der Hypothesen wurde ein quantitativer Forschungsansatz gewählt, der mithilfe eines Online-Vignettenexperiments realitätsnahe Entscheidungssituationen

simuliert. Ziel war es, den Einfluss flexibler Arbeitsmodelle in Stelleninseraten auf das Bewerbungsinteresse potenzieller Bewerber:innen zu untersuchen. Die Vignetten variierten hinsichtlich der Flexibilitätsmerkmale (flexible Arbeitszeit, flexibler Arbeitsort, Kombination beider oder keine Flexibilität). In einem zweiten Szenario wurde zusätzlich der Effekt flexibler Arbeitsplatzkonzepte analysiert. Die zufällige Zuweisung der Teilnehmenden zu den Vignetten ermöglichte es, systematische Unterschiede im Antwortverhalten auf unterschiedliche Szenarien zurückzuführen. Nach Bereinigung der Daten um unaufmerksame Teilnahmen bestand die Stichprobe in Szenario 1 aus 126 und in Szenario 2 aus 81 Personen.

Flexible Arbeitszeit

Die Analyse der erhobenen Daten ergab differenzierte Ergebnisse hinsichtlich der geprüften Hypothesen. Die Auswertung zeigt, dass *Hypothese H1*, welche einen Unterschied im Bewerbungsinteresse zwischen Inseraten mit Aspekten flexibler Arbeitszeit und traditionellen Inseraten annimmt, bestätigt wird. Es konnte ein signifikanter Unterschied mittlerer Effektstärke festgestellt werden, wobei Inserate mit flexibler Arbeitszeit ein höheres Bewerbungsinteresse hervorriefen. Dieses Ergebnis deckt sich mit der bisherigen Literatur, in der die Relevanz flexibler Arbeitszeitmodelle mehrfach hervorgehoben wird. So zeigen Ahamad et al. (2023, S. 1236) sowie Kröll et al. (2021, S. 563), dass die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit positiv mit der wahrgenommenen Attraktivität eines Unternehmens assoziiert ist. Bewerber:innen interpretieren diese Angebote als Zeichen dafür, dass das Unternehmen Rücksicht auf individuelle Bedürfnisse nimmt. Die Studie von Thompson et al. (2014, S. 740) deutet zudem darauf hin, dass Arbeitszeitflexibilität tendenziell als wichtiger empfunden wird als die Wahl des Arbeitsortes. Dieser Effekt konnte jedoch in dieser Studie nicht festgestellt werden, da die Vignetten 2 und 3 keinen signifikanten Unterschied aufweisen. Allerdings wurde in der Vignette 3, in der lediglich mobiles Arbeiten angeboten wurde, angemerkt, dass der wichtigste Aspekt in der Stellenanzeige fehlen würde: flexible Arbeitszeit.

Flexibler Arbeitsort

Hypothese H2 wird beibehalten, da ein signifikanter Unterschied mittlerer Stärke im Bewerbungsinteresse zwischen Inseraten mit Aspekten flexibler Arbeitsorte und traditionellen Inseraten festgestellt wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass sich potenzielle Bewerber:innen eher für Inserate mit Arbeitsortflexibilität bewerben. Somit deckt sich auch dieses Ergebnis mit dem bisherigen Forschungsstand, da die Flexibilität des Arbeitsortes insbesondere aufgrund der Pandemie an Bedeutung gewonnen hat.

Bewerber:innen verbinden damit eine größere Autonomie sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Ahamad et al., 2023, S. 1228f. Kröll et al., 2021, S. 564). Auch wenn sich in der Literatur auch einschränkende Faktoren zeigen, wie beengte Wohnverhältnisse oder fehlende soziale Einbindung (Ahamad et al., 2023, S. 1236; Rau & Hyland, 2002, S. 129f.), wurde mobiles Arbeiten dennoch als positiver Aspekt wahrgenommen, der das Bewerbungsinteresse verstärkt. Ob bereits die bloße Erwähnung der Möglichkeit zu mobilen Arbeiten das Bewerbungsinteresse steigern kann, unabhängig vom genauen Ausmaß, wie Thompson et al. (2014, S. 740) feststellten, konnte in dieser Untersuchung nicht untersucht werden, da ein bestimmtes Ausmaß angegeben wurde. Außerdem ist anzumerken, dass die Studie von Thompson et al. vor Corona durchgeführt wurde und viele Personen erst durch diese Krise mit dem Arbeiten außerhalb des Bürogebäudes in Berührung gekommen sind. Somit ist anzunehmen, dass möglicherweise das Ergebnis der gleichen Studie heutzutage anders aussehen könnte. So gab es eine Rückmeldung in der Erhebung, dass ein Job mit einem Ausmaß unter 60 Prozent an mobiler Arbeit uninteressant sei. Zu berücksichtigen ist hierbei natürlich, dass das Ausmaß auch stark vom jeweiligen Job abhängt (Grzegorzcyk et al., 2021, S. 4). Im Rahmen dieser Studie wurden die Berufsfelder der Teilnehmer:innen nicht erhoben, welche möglicherweise Unterschiede in der Wahrnehmung des Ausmaßes begründen könnten.

Flexibler Arbeitsplatz

Die *Hypothese H3*, die ein unterschiedliches Bewerbungsinteresse zwischen Inseraten mit und ohne Aspekte flexibler Arbeitsplatzkonzepte erwartet, konnte nicht bestätigt werden, da die Analyse keinen signifikanten Unterschied feststellen konnte. Diese Ergebnisse decken sich nicht mit der bisherigen Literatur. Die Arbeitsplatzgestaltung in Form flexibler Arbeitsplatzkonzepte, wie Activity-Based Flexible Offices, zielen darauf ab, individuelle Arbeitsbedürfnisse besser zu unterstützen und ein modernes, kreatives Umfeld zu schaffen (Indergård & Hansen, 2024, S. 479). Es war zwar davon auszugehen, dass der Effekt im Vergleich zu flexibler Arbeitszeit oder Arbeitsort geringer ausfällt, da die wahrgenommene Autonomie weniger unmittelbar beeinflusst wird (Thompson et al., 2014, S. 740), jedoch nicht davon, dass kein Effekt festgestellt werden kann. Ein möglicher Grund für dieses Ergebnis könnte die Unklarheit sein, was unter diesem Aspekt gemeint ist. In der Erhebung wurde bewusst auf eine Definition der Aspekte verzichtet, da diese in Stelleninseraten zumeist ebenfalls nicht näher erläutert werden. Dadurch könnten womöglich unklare und falsche Vorstellungen entwickelt worden sein, denn wie Roberson et al. (2005, S. 334) in ihrer Studie feststellten, werden Bewerber:innen bei weniger Informationen stärker von den Schlussfolgerungen

beeinflusst, die sie aus den verfügbaren Informationen ziehen. Demnach könnten insbesondere Personen, die Activity-Based Flexible Offices nicht kennen, lediglich an Desk-Sharing denken und nicht daran, dass die Tätigkeit unterstützende Arbeitsflächen vorhanden sind. Diese Annahme kann darin bestätigt werden, dass die Passung zwischen Arbeitsplatz und persönlichen Präferenzen durch die Person-Job-Fit-Theorie erfolgt (Kristof-Brown et al., 2023, S. 385). Studien zeigen, dass kreative und moderne Arbeitsplatzgestaltung positive Assoziationen weckt und das Bewerbungsinteresse erhöhen kann (Maier et al., 2022, S. 10; Ronda & de Gracia, 2022, S. 1087). Ohne solche Informationen können keine positiven Assoziationen entstehen und auch keine Passung wahrgenommen werden.

Doch es gibt auffällige, auch wenn nicht-signifikante Unterschiede innerhalb der Vignetten. So hat sich interessanterweise in der Vignette 3, in der lediglich das mobile Arbeiten bisher angeboten wurde, das Bewerbungsinteresse am häufigsten verringert, nämlich bei 20 Personen. Hingegen nahm das Interesse bei 9 Personen zu und bei einer blieb es unverändert. Leider gab es keine Rückmeldungen diesbezüglich. Es stellt sich somit die Frage, weshalb die Kombination aus flexiblem Arbeitsort und flexiblen Arbeitsplatzkonzepten zu einer eher negativen Wahrnehmung führt.

Moderation durch das Alter

Auch *Hypothese H4*, die einen moderierenden Einfluss des Alters auf das Bewerbungsinteresse je nach Vorhandensein von Aspekten flexibler Arbeitsmodelle annimmt, konnte nicht bestätigt werden. Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass jüngere Personen tendenziell eine höhere Affinität zu flexiblen Arbeitsmodellen aufweisen, während ältere Arbeitnehmer:innen häufiger mit Herausforderungen, wie geringerer Technikaffinität oder dem Wunsch nach klaren Strukturen konfrontiert sind (Bellotti et al., 2021, S. 9; Mubarak & Suomi, 2022, S. 3). Gleichzeitig zeigen Studien, dass insbesondere jüngere Generationen, wie die Millennials, New-Work-Strukturen besonders positiv bewerten und diese als attraktiver empfinden als klassische Modelle (Schmitz et al., 2021, S. 332). Interessanterweise konnte kein Einfluss durch das Alter in einer Gesamtbetrachtung festgestellt werden, da sowohl jüngere als auch ältere Teilnehmer:innen ein hohes Bewerbungsinteresse an Stellen mit flexiblen Arbeitsmodellen haben. Allerdings zeigt sich bei der genaueren Betrachtung der einzelnen Vignetten ein auffälliger Unterschied. Das Bewerbungsinteresse ist in Vignette 4 bei den älteren Teilnehmer:innen signifikant höher als bei den Jüngeren ($\beta = ,43$; $p = .02$). Demnach ist anzunehmen, dass sich junge und ältere Personen zwar gleichermaßen für eine Stelle interessieren, die flexible Arbeitsmodelle anbietet, sich

jedoch vermutlich eher ältere Personen bei einer Organisation mit traditionellen Arbeitsmodellen bewerben.

Individuelle Merkmale

Neben dem Vorhandensein von Flexibilität zeigten auch bestimmte *individuelle Merkmale* der Befragten einen signifikanten Einfluss auf das Bewerbungsinteresse. So konnte festgestellt werden, dass der aktuelle Beschäftigungsstatus eine Rolle spielt. Personen, die derzeit nicht aktiv auf Jobsuche sind und mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden sind, weisen ein vergleichsweise höheres Bewerbungsinteresse auf, wenn in der Stellenanzeige sowohl eine flexible Arbeitszeit als auch flexibler Arbeitsort angeboten werden. Gleichzeitig nimmt dieses Interesse bei weniger Flexibilisierung deutlich stärker ab als bei Personen, die aktiv auf Jobsuche sind oder sich einen Stellenwechsel vorstellen können. Personen die aktive auf Jobsuche sind reagieren ebenfalls positiv auf flexible Arbeitsmodelle, wobei der Rückgang des Bewerbungsinteresses bei geringerer Flexibilität weniger stark ausgeprägt ist. Dies lässt sich womöglich mit den Ergebnissen von Bonaccio et al. (2014, S. 250ff.) erklären, die festgestellt haben, dass Personen ihre Ansprüche reduzieren, wenn sie im Suchprozess bereits negative Erfahrungen, wie Absagen, gemacht haben, weshalb sie sich für eine Stelle bewerben, die sie nicht interessiert bzw. nicht zu ihnen passt. Allerdings wurde das Stelleninserat im Fragebogen mit der Info präsentiert, dass es perfekt zu den fachlichen und inhaltlichen Interessen passt und auch den Kompetenzen und Gehaltsvorstellungen entspricht. Somit handelt es sich an sich um ein passendes Angebot, welches besonders für lange Arbeitssuchende bereits als sehr attraktiv wahrgenommen werden kann.

Auch familiäre Betreuungspflichten erweisen sich als relevanter Einflussfaktor, wie das Vorhandensein von Aspekten flexibler Arbeitsmodelle das Bewerbungsinteresse ausfallen lässt. Allerdings anders als dies zu erwarten gewesen wäre (Fuchs et al., 2024, S. 27). Zwar reagieren sowohl Personen mit als auch ohne Betreuungspflichten ähnlich auf die höhere Flexibilität im Inserat. Jedoch ist der Rückgang des Bewerbungsinteresses bei geringerer Flexibilität bei Personen ohne Betreuungspflichten stärker ausgeprägt. Personen mit familiären Verpflichtungen zeigen hingegen einen abgeschwächten Effekt, was darauf hindeutet, dass Flexibilität in diesem Fall als hilfreiche Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wahrgenommen wird, aber nicht zwingend eine Notwendigkeit darstellt. Eventuell könnte dies auf die Entgrenzung und somit das Verschwimmen der Grenzen (Kossek et al., 2012, S. 114) und dem daraus resultierenden Rollenkonflikt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77) zurückgeführt werden. Durch das Auflösen der Grenzen zwischen Arbeit und Privaten

wird es normal auch außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein (Gerst, 2023, S. 64), dies könnte demnach zu einem Konflikt führen, wenn die Anforderungen der Rollen im Berufs- und Privatleben sich nicht vereinbaren lassen (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Demnach kann beispielsweise eine Person, die das Kind zu einer bestimmten Uhrzeit vom Kindergarten abholen muss, nicht spontan viel länger arbeiten. Hier könnte es hilfreicher sein, wenn stabile Arbeitszeiten vorherrschen. Keinen signifikanten Einfluss auf das Bewerbungsinteresse zeigten hingegen die wöchentliche Arbeitszeit sowie das Vorhandensein von Führungsverantwortung. Dies legt nahe, dass Flexibilitätsangebote in Stelleninseraten unabhängig von diesen Faktoren ähnlich bewertet werden. Die subjektive Lebenssituation scheint demnach eine größere Rolle zu spielen als strukturelle Merkmale des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses.

Return to Office

Ein besonders aktueller Aspekt, der die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle im Bewerbungsprozess zusätzlich unterstreicht, ist die zunehmende Debatte rund um den sogenannte „Return to Office“. Unternehmen, die während der COVID-19-Pandemie Homeoffice eingeführt haben, kehren inzwischen teilweise oder vollständig zu traditionellen Präsenzmodellen zurück. Diese Entwicklung wird oftmals mit Argumenten, wie dem Erhalt der Unternehmenskultur, besserer Kommunikation oder gesteigerter Produktivität begründet (Gibson et al., 2023, S. 2). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung stehen jedoch in einem gewissen Spannungsverhältnis zu dieser Entwicklung, denn sie zeigen deutlich, dass Stellenanzeigen, die Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und/oder Arbeitsort betonen, mit einem signifikant höheren Bewerbungsinteresse verbunden sind. Diese Tendenz ist dabei unabhängig vom Alter der Bewerber:innen und deutet somit auf eine breite gesellschaftliche Präferenz hin. „Return to Office“-Initiativen könnten demnach mit dem Risiko einhergehen, qualifizierte Bewerber:innen abzuschrecken oder die Attraktivität der eigenen Arbeitgeber:innenmarke zu schwächen, insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftemangel erscheint es umso wichtiger, die tatsächlichen Präferenzen potenzieller Bewerber:innen zu berücksichtigen (Gans, 2018, S. 386; Hackl et al., 2017, S. 36). Die vorliegende Untersuchung liefert hierfür empirische Hinweise und kann als Impuls für Unternehmen verstanden werden, ihre Flexibilitätsangebote nicht nur beizubehalten, sondern gezielt und glaubwürdig zu kommunizieren. Schließlich legt beispielsweise die Studie von Ahamad et al. (2023, S. 1228f.) nahe, dass die Möglichkeit zur räumlichen und zeitlichen Flexibilität längst nicht mehr als kurzfristiges Kriseninstrument verstanden wird, sondern für viele Arbeitnehmer:innen ein zentrales Kriterium bei der Arbeitsplatzwahl darstellt. Unternehmen, die diesen Wandel nicht

mittragen und stattdessen auf eine vollständige Rückkehr ins Büro setzen, laufen daher Gefahr, den Anschluss an sich verändernde Erwartungen und Werte am Arbeitsmarkt zu verlieren.

Verarbeitung des Stelleninserats

Ein Punkt, der während der Datenbereinigung aufgefallen ist, betrifft das Verständnis sowie die Verarbeitung der dargestellten Informationen im Fragebogen. Zwar wurden alle Datensätze, bei denen die Kontrollfragen nicht korrekt beantwortet wurden, konsequent aus der Analyse ausgeschlossen, sodass eine Verzerrung der Ergebnisse ausgeschlossen werden kann. Dennoch zeigt die Anzahl der fehlerhaften Antworten, dass nicht alle Teilnehmenden das Inserat aufmerksam gelesen haben. Dies wirft ein Licht auf die Herausforderungen im Recruiting. Stelleninserate sollten ansprechend gestaltet werden, sodass sie Interesse wecken sich zu bewerben und nicht nur überflogen werden (Nielsen et al., 2017, S. 13f.). Allerdings könnte auch sein, dass die Motivation und Fähigkeit der Teilnehmenden nicht gegeben war (Jones et al., 2006, S. 175). Darüber hinaus zeigte sich im Antwortverhalten auf die Itemabfrage zur wahrgenommenen Flexibilitätsart, dass einige Teilnehmende offenbar Schwierigkeiten hatten, zwischen „mobilem Arbeiten“ und „freier Arbeitsplatzwahl“ zu unterscheiden. Es ist anzunehmen, dass bestimmte Begriffe wie „flexibler Arbeitsplatz“ nicht selbsterklärend sind und unterschiedliche Interpretationen zulassen.

Conclusio

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass durch die Nennung flexibler Arbeitsmodelle in einem Stelleninserat das Bewerbungsinteresse potenzieller Bewerber:innen signifikant höher ausfällt als bei traditionellen Jobinseraten. In Bezug auf die flexiblen Arbeitsmodelle ist es unabhängig davon, ob es sich um eine Kombination aus flexiblem Arbeitsort und -zeit, nur um zeitliche oder nur um räumliche Flexibilität handelt. Interessant ist dabei, dass das Alter der Bewerber:innen keinen moderierenden Einfluss auf diesen Effekt hatte. Dieses Ergebnis legt nahe, dass es sich bei der positiven Bewertung von Flexibilität nicht ausschließlich um ein generationenspezifisches Phänomen handelt, sondern vielmehr um ein gesamtgesellschaftliches Bedürfnis, das quer über die Alterskohorten hinweg besteht. Eine mögliche Erklärung hierfür liefert der gesellschaftliche Wertewandel, der sich insbesondere durch eine zunehmende Bedeutung von Autonomie, Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance auszeichnet. Während frühere Generationen Arbeit häufig als zentrale Lebensaufgabe mit starker Pflichtorientierung verstanden, tritt heute vermehrt die Vorstellung in den Vordergrund, dass Arbeit zur individuellen Lebensgestaltung beitragen soll (Pfeil, 2017, S. 148ff.).

Diese Verschiebung von extrinsischer hin zu intrinsischer Orientierung lässt sich unter anderem mit der Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory) erklären, nach der Menschen besonders dann motiviert sind, wenn sie die Möglichkeit haben, selbstbestimmt und im Einklang mit ihren eigenen Bedürfnissen zu handeln (Deci et al., 2017, S. 20; Gagné & Deci, 2005, S. 333f.). Flexible Arbeitsmodelle bieten genau diese Autonomie. Sie erlauben eine eigenständige Strukturierung von Arbeitszeit und -ort, wodurch sich nicht nur private und berufliche Anforderungen besser miteinander vereinbaren lassen, sondern auch ein höheres Maß an individueller Lebensqualität erreicht werden kann (Hackman & Oldham, 1975, S. 162). Der Wunsch nach zeitlicher und räumlicher Unabhängigkeit ist daher kein vorübergehender Trend, sondern es lässt sich annehmen, dass dies ein Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit in der Arbeit widerspiegelt. Dass das Alter keinen signifikanten Einfluss auf das Bewerbungsinteresse bei flexiblen Modellen hat, könnte darauf hindeuten, dass sich die Werte der jüngeren Generationen, wie etwa der Wunsch nach persönlicher Freiheit, Flexibilität und Sinnorientierung, zunehmend auch bei älteren Generationen durchsetzen. Insbesondere gesellschaftliche Umbruchphasen, wie sie zuletzt durch die COVID-19-Pandemie ausgelöst wurden, können zu Anpassungsprozessen führen (Daniel et al., 2022, S. 578f.). Ältere Arbeitnehmer:innen übernehmen demnach, zumindest in Teilen, neue Werte, wenn diese zur Bewältigung aktueller Herausforderungen beitragen (Pfeil, 2017, S. 148), etwa im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Somit könnte das in dieser Studie beobachtete hohe Bewerbungsinteresse bei flexiblen Arbeitsmodellen als Ausdruck eines breiten, wertegetriebenen Wandels interpretiert werden. Flexibilität fungiert hier nicht nur als funktionales Arbeitsmerkmal, sondern als Signal für moderne, mitarbeiter:innenorientierte Unternehmenskulturen, die individuelle Bedürfnisse ernst nehmen (Kröll et al., 2021, S. 565; Onken-Menke et al., 2018, S. 266; Thompson et al., 2014, S. 739). Vor dem Hintergrund eines sich verändernden Arbeitsmarktes, geprägt durch Fachkräftemangel, demografischen Wandel und veränderte Erwartungen an Arbeitgeber:innen, ist dieser Befund nicht nur theoretisch relevant, sondern auch für die Praxis.

5.1 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung lassen sich praxisrelevante Handlungsempfehlungen ableiten, die insbesondere für Personalverantwortliche und Entscheidungsträger:innen in Unternehmen von Bedeutung sind. Die Empfehlungen richten sich sowohl an Organisationen, die bereits flexible Arbeitsmodelle implementiert haben, als auch an jene, die deren Einführung in Erwägung ziehen.

Zunächst zeigt die Studie deutlich, dass flexible Arbeitsmodelle, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort, das Bewerbungsinteresse potenzieller Bewerber:innen erhöhen. Unternehmen sind daher gut beraten, bestehende Flexibilitätsangebote beizubehalten oder neue Modelle zu entwickeln. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen, sondern auch im Sinne der langfristigen Bindung des bestehenden Personals. Denn wie sich in den Ergebnissen dieser Untersuchung gezeigt hat, zeigen selbst Personen, die aktuell nicht aktiv auf Jobsuche sind, ein erhöhtes Interesse an Inseraten mit Flexibilitätsmerkmalen. Daraus lässt sich schließen, dass Unternehmen, die diese Angebote zurückfahren, Gefahr laufen, im Wettbewerb um Fachkräfte gegenüber anderen, flexibler aufgestellten Arbeitgeber:innen an Attraktivität zu verlieren. Besonders mit Blick auf den demografischen Wandel gewinnt das Thema zusätzlich an Relevanz. In den kommenden Jahren wird eine große Zahl älterer Mitarbeiter:innen in Pension gehen, während gleichzeitig jüngere Personen auf den Arbeitsmarkt kommen. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Jüngere verstärkt auf flexible Arbeitsbedingungen achten, während traditionelle Arbeitsmodelle eher von älteren Bewerber:innen bevorzugt werden. Um zukunftsfähig zu bleiben, sollten Unternehmen daher ihre Arbeitgeber:innenmarke gezielt auf die Bedürfnisse jüngerer Zielgruppen ausrichten, selbstverständlich ohne dabei die Erwartungen erfahrener Mitarbeiter:innen zu vernachlässigen.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Kommunikation flexibler Arbeitsplatzkonzepte, wie etwa Activity-Based Flexible Offices. Wenn Unternehmen diese Konzepte bereits praktizieren oder künftig einführen möchten, sollten sie im Stelleninserat nachvollziehbar und verständlich beschrieben werden. Da Begriffe, wie „freie Platzwahl“ oder „moderne Arbeitsumgebung“, für Außenstehende häufig abstrakt bleiben, empfiehlt es sich, potenziellen Bewerber:innen weiterführende Informationen zur Verfügung zu stellen, wie beispielsweise durch eine Verlinkung auf die Unternehmenswebsite oder Social Media Kanäle, wo dieses Arbeitsplatzkonzept vorgestellt wird. Dabei ist es jedoch essenziell, dass Unternehmen realistische Erwartungen wecken und sich in der Außendarstellung im Einklang mit ihrer gelebten Unternehmenskultur präsentieren. Werden in Stellenanzeigen flexible Arbeitsbedingungen angekündigt, ohne dass diese tatsächlich im Arbeitsalltag umgesetzt werden, kann dies langfristig dem Unternehmensruf schaden. Schließlich konnte in Studien festgestellt werden, dass der Ruf Einfluss auf die wahrgenommene Attraktivität des Unternehmens bzw. das Bewerbungsinteresse weiterer potenzieller Bewerber:innen hat.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Flexibilität nicht nur ein kurzfristiger Trend, sondern ein strategisch relevantes Merkmal erfolgreicher Personalpolitik ist und entsprechend konsequent, glaubwürdig und zielgruppengerecht kommuniziert werden sollte.

5.2 Limitation

Trotz sorgfältiger Planung und Durchführung der Untersuchung sind verschiedene Einschränkungen zu berücksichtigen, die die Aussagekraft und Generalisierbarkeit der Ergebnisse beeinflussen können. Im Folgenden werden zentrale Limitationen der Studie aufgezeigt und kritisch reflektiert.

Ein wesentlicher Aspekt betrifft die Zusammensetzung der Stichprobe. Mit einem Frauenanteil von 73 Prozent zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung. Das Überwiegen einer Geschlechtergruppe stellt eine Einschränkung dar, da mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung von Flexibilitätsaspekten nicht adäquat berücksichtigt werden können. Hinzu kommt, dass der Bildungsstand der befragten Personen überdurchschnittlich hoch ist. Über 90 Prozent haben ihre Schulausbildung mindestens mit der Matura abgeschlossen, wobei rund 68 Prozent über einen Hochschulabschluss verfügen. Dadurch ist die Stichprobe nicht repräsentativ für die breite Erwerbsbevölkerung. Es ist davon auszugehen, dass akademisch gebildete Personen tendenziell stärker mit digitalen und flexiblen Arbeitsstrukturen vertraut sind und diese möglicherweise anders bewerten als Personen mit anderen Bildungshintergründen. Darüber hinaus zeigt sich auch hinsichtlich der Betreuungssituation eine starke Einseitigkeit. Etwa zwei Drittel der Teilnehmenden gaben an, keine Kinder bzw. sonstige Betreuungspflichten zu haben. Gerade im Hinblick auf die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dies eine relevante Einschränkung, da dies die Aussagekraft von Vergleichen beeinflusst. Auch in Bezug auf die Altersverteilung lässt sich keine ausreichende Heterogenität feststellen. Die Auswertung zeigt, dass das untere Quartil ($\alpha = 0,25$) bei 29 Jahren, der Median bei 39 Jahren und das obere Quartil ($\alpha = 0,75$) bei 47 Jahren liegt und somit eng beieinanderliegen, was auf eine altersmäßig annähernd homogene Stichprobe hindeutet.

Ein methodischer Schwachpunkt betrifft die Stichprobengröße. Zwar wurde in dieser Arbeit mit mindestens 30 Personen pro Vergleichsgruppe gearbeitet, wodurch eine grundsätzliche statistische Auswertung möglich war, dennoch handelt es sich dabei um eine vergleichsweise geringe Teilnehmer:innenzahl, insbesondere in Szenario 2. Zwar gilt die Mindestgröße von 30 Personen, um einfache statistische Verfahren anzuwenden, jedoch reicht diese Zahl nicht aus, um differenzierte und verallgemeinerbare Aussagen

zu treffen, wie sie für komplexe Vignettenvergleiche wünschenswert wären. Besonders bei der Verwendung mehrerer experimenteller Gruppen, wie sie in dieser Arbeit durchgeführt wurden, wird die Aussagekraft einzelner Vergleichsgruppen durch eine zu kleine Stichprobe eingeschränkt. Das zweite Szenario des Vignettenexperiments ist mit lediglich 81 auswertbaren Fällen eine zu kleine Stichprobe. Diese reduzierte Fallzahl schränkt die Aussagekraft der dort gewonnenen Ergebnisse erheblich. Zwar wurde die Datenqualität durch Kontrollfragen gesichert, dennoch bleibt die geringe Anzahl an Teilnehmenden ein kritischer Punkt.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Gestaltung des präsentierten Stelleninserats während der Datenerhebung. Um die Bewertung der flexiblen Arbeitsmodelle möglichst isoliert zu erfassen, wurde das Inserat bewusst so formuliert, dass es inhaltlich und fachlich optimal zu den Qualifikationen, Interessen und Gehaltsvorstellungen der Teilnehmenden passen sollte. Diese standardisierte Ausgangssituation diente dem Ziel, potenzielle Verzerrungen durch unterschiedliche persönliche Passungswahrnehmungen zu vermeiden und ausschließlich die Wirkung der Flexibilitätsmerkmale zu analysieren. Gleichzeitig kann diese Gestaltung jedoch zu einem generell erhöhten Bewerbungsinteresse geführt haben, da eine ideale Stelle präsentiert wurde. Dieser Umstand könnte insbesondere Einfluss auf Items wie „Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.“ (BI01_01) oder „Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.“ (BI01_02) genommen haben. Entsprechend zeigte sich bei diesen Items eine Schiefe in der Verteilung der Antworten, was annehmen lässt, dass womöglich Teilnehmende unabhängig vom Vorhandensein flexibler Arbeitsmodelle ein hohes Interesse an der Stelle bekundete. Trotz dieser Schiefe wurde das Item BI01_01 in die Skala des Bewerbungsinteresses jeweils aufgenommen. Ausschlaggebend hierfür war die hohe inhaltliche Relevanz dieses Items, da es unmittelbar das Bewerbungsinteresse erfragt. Ein Ausschluss hätte zu einer inhaltlichen Verfälschung der Skala geführt und wäre nicht im Sinne der Forschungsfrage gewesen. Dennoch sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden, dass die idealisierte Darstellung des Inserats möglicherweise eine allgemein positive Grundhaltung begünstigt hat. Darüber hinaus war für einige Teilnehmende der Unterschied zwischen „mobilem Arbeiten“ und „freier Arbeitsplatzwahl“ nicht klar, weshalb die Kontrollfrage nicht korrekt ausgefüllt wurde. Obwohl diese Fälle nicht ausgeschlossen wurden, da diese fehlerhafte Auswahl nicht zwangsläufig auf mangelnde Aufmerksamkeit, sondern möglicherweise auf begriffliche Unklarheiten zurückzuführen ist, sollte dies kritisch reflektiert werden. Es ist

anzunehmen, dass bestimmte Begriffe wie „flexibler Arbeitsplatz“ nicht selbsterklärend sind und unterschiedliche Interpretationen zulassen.

Schließlich ist ein technischer Aspekt zu erwähnen. In Vignette 3 wurde ein Darstellungsfehler im Stelleninserat erst nach Abschluss der Datenerhebung festgestellt. Auch wenn dieser Fehler nicht rückgemeldet wurde, ist nicht ersichtlich, ob dies unmittelbare Auswirkungen auf das Antwortverhalten einzelner Teilnehmer:innen hatte.

Die bereits erwähnten inhaltlichen und methodischen Überlegungen dieser Arbeit wirken sich unmittelbar auf die klassischen Gütekriterien sozialwissenschaftlicher Forschung aus. So kann die *Objektivität* der Erhebung durch die Verwendung eines standardisierten Online-Fragebogens weitgehend sichergestellt werden. Alle Teilnehmer:innen erhielten identische Abläufe und Instruktionen innerhalb der Vignetten, wodurch eine hohe Durchführungsobjektivität gegeben ist. Allerdings zeigte sich im Nachgang, dass einige Personen offenbar Schwierigkeiten hatten, zwischen den Begriffen „mobiles Arbeiten“ und „freie Arbeitsplatzwahl“ zu unterscheiden. Dies deutet auf Einschränkungen der Interpretationsobjektivität hin, da individuelle Bedeutungszuschreibungen nicht ausgeschlossen werden konnten. Eine Folge davon ist auch eine Beeinträchtigung der Konstruktvalidität, da bei missverstandenen Begrifflichkeiten nicht eindeutig gewährleistet ist, dass tatsächlich das gemessen wurde, was es zu messen gilt. Im Hinblick auf die *Validität* profitiert die externe Validität grundsätzlich von der Methode des Vignettenexperiments, da diese eine praxisnahe Bewertung von Stellenanzeigen ermöglicht und somit realitätsnahes Entscheidungsverhalten abbildet. Gleichzeitig wirft die bewusst positive Gestaltung des Stelleninserats kritische Fragen auf. Diese Gestaltung diente zwar dem Ziel, potenzielle Einflussfaktoren zu kontrollieren, könnte jedoch das allgemeine Bewerbungsinteresse unabhängig von den flexiblen Arbeitsbedingungen erhöht haben. Dies stellt eine potenzielle Einschränkung der externen Validität dar. Zusätzlich wirkt sich die geringe Stichprobengröße in Szenario 2 ($n = 81$) nachteilig auf die interne Validität aus, da kleinere Gruppen anfälliger für statistische Verzerrungen sind und somit die Aussagekraft der Ergebnisse begrenzt sein kann. Im Hinblick auf die *Reliabilität* ist die Aufnahme der Items BI01_01 und BI02_01 trotz festgestellter Schiefe in die Skalen Bewerbungsinteresse Szenario 1 und 2 kritisch zu betrachten. Zwar war das Frageitem in beiden Szenarien inhaltlich zentral, um das Bewerbungsinteresse möglichst vollständig abzubilden, jedoch könnte es die interne Konsistenz der Skala beeinflussen und somit die Reliabilität der Skalen einschränken. Positiv in diesem Hinblick ist allerdings, dass beide Skalen ein hohes Cronbach's Alpha (Szenario 1: $\alpha = .87$; Szenario 2: $\alpha = .83$) aufweisen, welches ein Maß für die interne Konsistenz darstellt.

5.3 Implikationen für weitere Forschung

Trotz der gewonnenen Erkenntnisse liefert die vorliegende Untersuchung auch Hinweise auf bestehende Forschungslücken, die in zukünftigen Studien gezielt adressiert werden sollten. Im Folgenden werden zentrale offene Fragen aufgezeigt, die sich aus den Ergebnissen und methodischen Überlegungen ableiten lassen.

Ein besonders auffälliger Befund der Studie war der Rückgang des Bewerbungsinteresses bei Inseraten, die neben einem flexiblen Arbeitsort zusätzlich auch ein flexibles Arbeitsplatzkonzept enthielten. Dies erscheint widersprüchlich, weshalb eine weitere Untersuchung womöglich spannende Ergebnisse liefert. Das könnte beispielsweise in Form qualitativer Interviews, die mögliche Ursachen untersuchen, erfolgen oder auch ein Mixed-Methods-Ansatz könnte hier zielführend sein, um sowohl statistische Muster zu identifizieren als auch individuelle Beweggründe zu erfassen. Eng damit verbunden ist die Frage, ob die Verständlichkeit der Begrifflichkeit „flexible Arbeitsplatzkonzepte“ eine Rolle spielt. Es ist denkbar, dass das Bewerbungsinteresse höher ausfällt, wenn Bewerber:innen ein konkretes Bild davon erhalten, was sich hinter diesem Konzept verbirgt. Zukünftige Untersuchungen könnten daher analysieren, ob ergänzende visuelle Informationen, wie Bilder oder Videos, das Verständnis und die Bewertung solcher Arbeitsplatzangebote positiv beeinflussen. Dies ist zumindest anzunehmen, da dann die Passung zwischen Arbeitsplatz und persönlichen Präferenzen (Kristof-Brown et al., 2023, S. 385) besser eingeschätzt werden kann.

Eine potenzielle Forschungslücke ergibt sich aus der idealisierten Darstellung des Stelleninserats in der vorliegenden Untersuchung. Um das Bewerbungsinteresse möglichst ausschließlich auf die Wirkung flexibler Arbeitsmodelle zurückführen zu können, wurde das Inserat bewusst so gestaltet, dass es optimal zu den fachlichen und inhaltlichen Interessen der Teilnehmenden passt. Künftige Studien sollten untersuchen, inwiefern unterschiedliche Realitätsgrade in der Formulierung von Inseraten, wie etwa durch variierende Passung zur Qualifikation oder realistischere Darstellungen mit neutraleren Rahmenbedingungen, das Bewerbungsinteresse und die Bewertung von Flexibilitätsmerkmalen beeinflussen. Auf diese Weise könnten differenziertere Effekte identifiziert und praxisnähere Rückschlüsse für die Gestaltung von Stellenanzeigen gewonnen werden. Außerdem sollten zukünftigen Studien den Fokus gezielter auf einzelne Elemente flexibler Arbeitsmodelle legen, wie beispielsweise ausschließlich auf mobiles Arbeiten. Dadurch ließe sich gezielter analysieren, welchen Effekt dies auf das Bewerbungsinteresse hat, da mit einer größeren Stichprobe gearbeitet werden kann.

Dies würde nicht nur die Aussagekraft erhöhen, sondern auch zu praxisnäheren Handlungsempfehlungen für Unternehmen führen.

Darüber hinaus werfen die hohen Bildungsabschlüsse der Stichprobe eine weitere Forschungslücke auf. Es bleibt unklar, wie Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen auf flexible Arbeitsmodelle reagieren. Da sich sowohl die Informationsverarbeitung als auch die beruflichen Möglichkeiten und Anforderungen je nach Bildungsstand unterscheiden, wäre es relevant, diese Zielgruppe in zukünftigen Untersuchungen gezielt einzubeziehen. Auch der berufliche Hintergrund der Teilnehmenden wurde in der vorliegenden Studie nicht erhoben. Dabei ist anzunehmen, dass bestimmte Berufsgruppen sehr unterschiedliche Anforderungen und Einstellungen gegenüber Flexibilitätsangeboten haben. Eine berufsbezogene Analyse könnte aufzeigen, in welchen Branchen flexible Arbeitsmodelle besonders attraktiv wirken und in welchen möglicherweise weniger relevant oder sogar hinderlich sind.

Nicht zuletzt sollte auch die Geschlechterdimension stärker berücksichtigt werden. Aufgrund des hohen Frauenanteils in der vorliegenden Stichprobe konnten mögliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht analysiert werden. Gerade in Anbetracht zunehmend durchmischter Rollenverteilungen und vielfältiger Lebensentwürfe (Gans, 2018, S. 385) wäre es interessant zu untersuchen, ob und wie sich die Wahrnehmung flexibler Arbeitsmodelle zwischen Männern, Frauen und nicht-binären Personen unterscheidet. Diese offenen Fragen bieten wertvolle Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschung.

Erklärung über den Einsatz generativer KI und KI-gestützter Technologien in der Masterarbeit

Während der Vorbereitung dieser Arbeit benutzte ich ChatGPT von OpenAI in der Version „GPT-4o“, um Vorschläge zur Umformulierung und Verbesserung einzelner Textpassagen zu erhalten. Zudem habe ich DeepL von DeepL SE in der jeweils aktuellen Version verwendet, um eigene Texte sowie Phrasen von wissenschaftlichen Arbeiten zu übersetzen. Nach der Verwendung dieser Tools habe ich den Inhalt sorgfältig überprüft. Ich übernehme die volle Verantwortung für den Inhalt.

Literaturverzeichnis

- Adams, Samantha & de Kock, Francois. (1973). The role of salient beliefs in graduates' intention to apply. *SA Journal of Industrial Psychology*, 87(3), 355–374. AOSIS.
- Ahamad, Faiz, Saini, Gordhan K. & Jawahar, I. M. (2023). Interactive influence of work–life balance benefits, employee recommendation, and job attributes on employer attractiveness and job pursuit intentions: two experiments. *Asian Business & Management*, 22(4), 1215–1242. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00184-4>
- Ajzen, Ickak. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In Julius Kuhl & Jürgen Beckmann (Hrsg.), *Action Control. From Cognition to Behavior* (S. 11–39). Berlin: Springer.
- Allvin, Michael, Mellner, Christin, Movitz, Fredrik & Aronsson, Gunnar. (2013). The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 99–116. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3013>
- Ardıç, Kadir, Uslu, Osman, Oymak, Özlem, Özsoy, Emrah & Özsoy, Tuğba. (2016). Comparing person organization fit and person job fit. *Journal of Economics and Management*, 25, 5–13. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.
- Arz von Straussenburg, Arnold F., Blazevic, Mevludin & Riehle, Dennis M. (2023). Measuring the Actual Office Workspace Utilization in a Desk Sharing Environment Based on IoT Sensors. In Aurona Gerber & Richard Baskerville (Hrsg.), *Design Science Research for a New Society: Society 5.0* (S. 69–83). Cham: Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-32808-4_5
- Aschauer, Wolfgang, Eder, Anja & Höllinger, Franz. (2022). Konservative Schließung oder neue Solidarität? Wertewandel und Zukunftsvorstellungen in Zeiten der Corona-Krise. In Wolfgang Aschauer, Christoph Glatz & Dimitri Prandner (Hrsg.), *Die österreichische Gesellschaft während der Corona-Pandemie: Ergebnisse aus sozialwissenschaftlichen Umfragen* (S. 209–240). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34491-7_8
- Bachmann, Thomas & Jung, Jenny. (2023). New Work oder Die Dimensionen des Organisierens. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 30(2), 195–211. <https://doi.org/10.1007/s11613-023-00819-1>
- Barney, Chet E. & Elias, Steven M. (2010). Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship. (W.A. Scroggins & P.G. Benson, Hrsg.) *Personnel Review*, 39(4), 487–502. Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/00483481011045434>

- Bassyiouny, Mona & Wilkesmann, Maximiliane. (2023). Going on workation – Is tourism research ready to take off? Exploring an emerging phenomenon of hybrid tourism. *Tourism Management Perspectives*, 46, 101096. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101096>
- Becker, Cathrin, Soucek, Roman, Gunkel, Jennifer, Lanfer, Sarah Lütke & Göritz, Anja S. (2021). Tagebuchstudie zu Activity-Based Flexible Offices. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 65(3), 153–164. Hogrefe Verlag.
- Beigi, Mina, Shirmohammadi, Melika & Stewart, Jim. (2018). Flexible Work Arrangements and Work–Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, 17(3), 314–336. SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/1534484318787628>
- Bellotti, Lara, Zaniboni, Sara, Balducci, Cristian & Grote, Gudela. (2021). Rapid Review on COVID-19, Work-Related Aspects, and Age Differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5166. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105166>
- Bergmann, Frithjof. (1997). Die neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 48(9/10), 524–534.
- Blok, Merle M., Groenesteijn, Liesbeth, Schelvis, Roos & Vink, Peter. (2012). New Ways of Working: does flexibility in time and location of work change work behavior and affect business outcomes? *Work*, 41(Supplement 1), 2605–2610. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1028-2605>
- Bonaccio, Silvia, Gauvin, Natalie & Reeve, Charlie L. (2014). The Experience of Emotions During the Job Search and Choice Process Among Novice Job Seekers. *Journal of Career Development*, 41(3), 237–257. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0894845313486354>
- Bouncken, Ricarda B. & Reuschl, Andreas J. (2018). Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science*, 12(1), 317–334. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0215-y>
- Burstedde, Alexander, Flake, Regina, Jansen, Anika, Malin, Lydia, Risius, Paula, Seyda, Susanne et al. (2020). *Die Messung des Fachkräftemangels: Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren*. Research Report Nr. 59/2020. (S. 1–54). IW-Report. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/227093>
- Choi, Jinsoo, Park, Yonguk & Sohn, Young Woo. (2020). Corporate social responsibility and job seekers' application intention: a mediated moderation model of calling

- and value congruence. *Career Development International*, 26(1), 65–82. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2020-0030>
- Clauß, Elisa & Verworn, Birgit. (2019). Möglichkeiten 4.0: Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 51–61). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_5
- Crossley, Craig D. & Highhouse, Scott. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), 255–268. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.04.001>
- Daniel, Ella, Bardi, Anat, Fischer, Ronald, Benish-Weisman, Maya & Lee, Julie A. (2022). Changes in Personal Values in Pandemic Times. *Social Psychological and Personality Science*, 13(2), 572–582. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/19485506211024026>
- Deci, Edward L., Olafsen, Anja H. & Ryan, Richard M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(Volume 4, 2017), 19–43. Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Demerouti, Evangelia, Derks, Daantje, ten Brummelhuis, Lieke L. & Bakker, Arnold B. (2014). New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work–Family Balance, and Well-Being. In Christian Korunka & Peter Hoonakker (Hrsg.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (S. 123–141). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8
- derStandard. (2024, September 27). Büropflicht: Drei Viertel der Amazon-Mitarbeiter denken an Kündigung. *DER STANDARD*. Verfügbar unter: <https://www.derstandard.at/story/3000000238252/bueropflicht-drei-viertel-der-amazon-mitarbeiter-denken-an-kuendung>
- duden.de. (2025). Kongruenz, Rechtschreibung, Bedeutung, Definition, Herkunft, Duden. [duden.de](https://www.duden.de/rechtschreibung/Kongruenz). Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Kongruenz>
- Dülmer, Hermann. (2022). Vignetten. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Methoden der empirischen Sozialforschung. Ein Überblick* (S. 1135–1146). Wiesbaden: Springer.
- Egli, Denise & Geiger, Margit. (2022). Flexible Arbeitsmodelle zur steigenden Mitarbeitendenbindung. In Jochen Schellinger, Kim Oliver Tokarski & Ingrid Kissling-Näf (Hrsg.), *Resilienz durch Organisationsentwicklung: Forschung und Praxis* (S. 293–314). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- https://doi.org/10.1007/978-3-658-36022-1_12
- Ellguth, Peter, Gerner, Hans-Dieter & Zapf, Ines. (2018). *Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger*. Research Report Nr. 15/2018. IAB-Kurzbericht. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/185850>
- Ettl-Huber, Silvia, Baldwin, Alexandra, Kremsner, Thomas, Trinkl, Nina & Pfeiffer, Christian. (2022). *Recruiting über Online Business Networks* (Band 27). Holzhausen. <https://doi.org/10.57739/978-3-903207-70-7>
- Feldman, Daniel C., Bearden, William O. & Hardesty, David M. (2006). VARYING THE CONTENT OF JOB ADVERTISEMENTS: The Effects of Message Specificity. *Journal of Advertising*, 35(1), 123–141. Routledge. <https://doi.org/10.2753/JOA0091-3367350108>
- Fuchs, Larissa, Heinz, Matthias, Pinger, Pia & Thon, Max. (2024). *How to attract talents? Field-experimental evidence on emphasizing flexibility and career opportunities in job advertisements*. Working Paper Nr. 332. ECONtribute Discussion Paper. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/302314>
- Gagné, Marylène & Deci, Edward L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gainey, Thomas & Clenney, Beth. (2020). Flextime and Telecommuting: Examining Individual Perceptions. *Southern Business Review*, 32(1), 13–21.
- Gandasari, Dyah, Tjahjana, David, Dwidienawati, Diena & Ichsan, Mohammad. (2024). How to attract talents? The role of CSR, employer brand, benefits and career development. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2323774. Cogent OA. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2323774>
- Gans, Paul. (2018). Demografischer Wandel. *Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung* (S. 375–396). Hannover: ARL - Akademie für Raumforschung und Landesplanung. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/225696>
- Gatewood, Robert D., Gowan, Mary A. & Lautenschlager, Gary J. (1993). Corporate Image, Recruitment Image And Initial Job Choice Decisions. *Academy of Management Journal*, 36(2), 414–427. Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/256530>
- Georgi, Ralf. (2021). Das Hütchenspiel der New Work. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 52(2), 435–439. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00568-8>
- Gerdenitsch, Cornelia, Kubicek, Bettina & Korunka, Christian. (2015). Control in Flexible

- Working Arrangements. *Journal of Personnel Psychology*, 14(2), 61–69. Hogrefe Publishing. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000121>
- Gerlitz, Andrea & Hülsbeck, Marcel. (2024). The productivity tax of new office concepts: a comparative review of open-plan offices, activity-based working, and single-office concepts. *Management Review Quarterly*, 74(2), 745–775. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00316-2>
- Gerst, Detlef. (2023). New Work: Zwischen neuer Freiheit und fremdbestimmter Flexibilität. *WSI-Mitteilungen*, 76(1), 62–68. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Gibson, Cristina B., Gilson, Lucy L., Griffith, Terri L. & O'Neill, Thomas A. (2023). Should employees be required to return to the office? *Organizational Dynamics*, 52(2), 100981. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.100981>
- Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grunau, Philipp, Ruf, Kevin, Steffes, Susanne & Wolter, Stefanie. (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. Research Report Nr. 11/2019. IAB-Kurzbericht. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/216702>
- Grzegorzcyk, Monika, Mariniello, Mario, Nurski, Laura & Schraepen, Tom. (2021). *Blending the physical and virtual: A hybrid model for the future of work*. Research Report Nr. 14/2021. (S. 1–22). Bruegel Policy Contribution. Verfügbar unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/251067>
- Hackl, Benedikt, Wagner, Marc, Attmer, Lars & Baumann, Dominik. (2017). *New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt: Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien*. Springer-Verlag.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- He, Haoran, Neumark, David & Weng, Qian. (2021). Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709–738. The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.1086/711226>
- Indergård, Kaja & Hansen, Geir K. (2024). The impact of workplace design on academic staff: a systematic literature review. *Building Research & Information*, 0(0), 479–491. Routledge. <https://doi.org/10.1080/09613218.2024.2419868>
- Jones, David A., Shultz, Jonas W. & Chapman, Derek S. (2006). Recruiting Through Job

- Advertisements: The Effects of Cognitive Elaboration on Decision Making. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(2), 167–179. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00342.x>
- Jones, David A., Willness, Chelsea R. & Madey, Sarah. (2014). Why Are Job Seekers Attracted by Corporate Social Performance? Experimental and Field Tests of Three Signal-Based Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 57(2), 383–404. Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0848>
- Karácsony, Peter. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1–9.
- karriere.at. (2024). *Arbeitsmarktreport 2023*. Research Report Nr. 02/2024. (S. 1–47).
- Klein-Schneider, Hartmut. (2007). *Flexible Arbeitszeit - Vertrauensarbeitszeit Betriebs- und Dienstvereinbarungen; Analyse und Handlungsempfehlungen* (Archiv Betriebliche Vereinbarungen). Frankfurt am Main: Bund-Verl.
- Knabenreich, Henner. (2025). Ihre Stellenanzeige: Eine Einladung zur Bewerbung. In Henner Knabenreich (Hrsg.), *Karriere-Websites mit Wow!-Effekt: Wie Sie Karriereseiten gestalten, die Bewerber begeistern und Ihren Recruiting-Erfolg steigern* (S. 149–160). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-47079-1_8
- Koen, Jessie, Klehe, Ute-Christine, Van Vianen, Annelies E. M., Zikic, Jelena & Nauta, Aukje. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Koen, Jessie, van Vianen, Annelies E. M., van Hooft, Edwin A. J. & Klehe, Ute-Christine. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 31–44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>
- Kossek, Ellen Ernst, Ruderman, Marian N., Braddy, Phillip W. & Hannum, Kelly M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kotler, Philip, Keller, Kevin Lane & Bliemel, Friedhelm. (2007). *Marketing-Management: Strategien für wertschaffendes Handeln* (Wi - Wirtschaft) (12., aktualisierte Aufl. [der amerikan. Ausg.]). München [u.a.]: Pearson Studium.
- Krause, Andreas, Baeriswyl-Zurbriggen, Sophie, Berset, Martial, Deci, Nicole, Dettmers, Jan, Dorsemagen, Cosima et al. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines

- Erhebungsinstrumente. *Wirtschaftspsychologie*, 17(1), 49–59. Pabst Science Publishers.
- Krebs, Dagmar & Menold, Natalja. (2019). Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Kristof-Brown, Amy L., Zimmerman, Ryan D. & Johnson, Erin C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kristof-Brown, Amy, Schneider, Benjamin & Su, Rong. (2023). Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action. *Personnel Psychology*, 76(2), 375–412. <https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Kröll, Claudia, Nüesch, Stephan & Foege, J. Nils. (2021). Flexible work practices and organizational attractiveness in Germany: The mediating role of anticipated organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(3), 543–572. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479876>
- Maier, Lukas, Baccarella, Christian V., Wagner, Timm F., Meinel, Martin, Eismann, Tobias & Voigt, Kai-Ingo. (2022). Saw the office, want the job: The effect of creative workspace design on organizational attractiveness. *Journal of Environmental Psychology*, 80, 101773. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101773>
- Messenger, Jon C. & Gschwind, Lutz. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Meyer, Edo, Schöllbauer, Julia & Korunka, Christian. (2021). Research Perspectives from Job Control to Flexibility: Historical Outline, Depiction of Risks, and Implications for Future Research. In Christian Korunka (Hrsg.), *Flexible Working Practices and Approaches: Psychological and Social Implications* (S. 1–17). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_1
- Millward, Lynne J., Haslam, S. Alexander & Postmes, Tom. (2007). Putting Employees in Their Place: The Impact of Hot Desking on Organizational and Team Identification. *Organization Science*, 18(4), 547–559. INFORMS. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0265>
- Morley, Michael J. (2007). Person-organization fit. (M. Morley, Hrsg.) *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109–117. Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>

- Mubarak, Farooq & Suomi, Reima. (2022). Elderly Forgotten? Digital Exclusion in the Information Age and the Rising Grey Digital Divide. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 59, 00469580221096272. <https://doi.org/10.1177/00469580221096272>
- Munsch, Christin L., Ridgeway, Cecilia L. & Williams, Joan C. (2014). Pluralistic Ignorance and the Flexibility Bias: Understanding and Mitigating Flexitime and Flexplace Bias at Work. *Work and Occupations*, 41(1), 40–62. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0730888413515894>
- Nielsen, Martin, Luttermann, Karin & Lévy-Tödter, Magdalène. (2017). *Die Stellenanzeige als Instrument des Employer Branding in Europa – eine Einführung*. (M. Nielsen, M. Lévy-Tödter & K. Luttermann, Hrsg.). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12719-0_1
- Onken-Menke, Greta, Nüesch, Stephan & Kröll, Claudia. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research*, 11(2), 239–277. <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6>
- Pfeil, Silko. (2017). Erklärungsansätze für Verhaltensänderungen im Wandel der Generationen. In Silko Pfeil (Hrsg.), *Werteorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generationen: Eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y* (S. 51–161). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16334-1_3
- Piele, Christian & Piele, Alexander. (2018). Flexible Arbeitszeiten - Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen. Fraunhofer IAO. <https://doi.org/10.24406/publica-fhg-298820>
- PwC. (2024, März). New Work Studie. PwC. Verfügbar unter: <https://www.pwc.at/de/dienstleistungen/workforce-transformation/new-work-studie.html>
- Raišienė, Agota Giedrė, Rapuano, Violeta, Varkulevičiūtė, Kristina & Stachová, Katarína. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 5332. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Rau, Barbara L. & Hyland, Mary Anne M. (2002). Role Conflict and Flexible Work Arrangements: The Effects on Applicant Attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>
- Reis, Isabel, Sousa, Maria José & Dionísio, Andreia. (2021). Employer Branding as a Talent Management Tool: A Systematic Literature Revision. *Sustainability*, 13(19), 10698. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/su131910698>

- Renard, Karine, Cornu, Frederic, Emery, Yves & Giauque, David. (2021). The Impact of New Ways of Working on Organizations and Employees: A Systematic Review of Literature. *Administrative Sciences*, 11(38), 1–18. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/admsci11020038>
- Roberson, Quinetta M., Collins, Christopher J. & Oreg, Shaul. (2005). The Effects Of Recruitment Message Specificity On Applicant Attraction To Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 19(3), 319–339. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-2231-1>
- Ronda, Lorena & de Gracia, Elena. (2022). Does office aesthetics drive job choice? Boosting employee experience and well-being perception through workplace design. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 1077–1091. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2021-0253>
- Rump, Jutta. (2021). Die Neue Normalität in der Arbeitswelt–Die 7* 3er Regel. *Institut für Beschäftigung und Employability, Ludwigshafen am Rhein*, 3–12.
- Schermuly, Carsten C. & Koch, Jan. (2019). New Work und psychische Gesundheit. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose & Markus Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 127–139). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_9
- Schmitz, Anja, Wüst, Kirsten & Fritz, Lydia. (2021). Influence of New Work Attributes in Job Advertisements on Perceived Organizational Attractiveness. *Management Revue*, 32(4), 318–342.
- Schoellbauer, Julia, Hartner-Tiefenthaler, Martina & Kelliher, Clare. (2023). Strain, loss of time, or even gain? A systematic review of technology-based work extending and its ambiguous impact on wellbeing, considering its frequency and duration. *Frontiers in Psychology*, 14, 1175641. Frontiers. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1175641>
- Schwartz, Shalom H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In Mark P. Zanna (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Band 25, S. 1–65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Silva, Ana Junça & Dias, Herminia. (2022). The relationship between employer branding, corporate reputation and intention to apply to a job offer. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 1–16. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3129>
- Soeling, Pantius D., Arsanti, Sesilia Dhea Ajeng & Indriati, Fibria. (2022). Organizational reputation: does it mediate the effect of employer brand attractiveness on

- intention to apply in Indonesia? *Heliyon*, 8(4), 1–8. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09208>
- Spence, MICHAEL. (1978). JOB MARKET SIGNALING *. *The Quarterly Journal of Economics*, 281–306. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-214850-7.50025-5>
- Špoljarić, Anja & Došen, Đurđana Ozretić. (2023). Employer brand and international employer brand: literature review. *Corporate Communications: An International Journal*, 28(4), 671–682. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2022-0141>
- statista.com. (2022). Bekanntheit des Begriffes New Work 2022. *Statista*. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1297036/umfrage/umfrage-begriff-new-work/>
- statistik.at. (2024). *Demographisches Jahrbuch 2023*. Research Report. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen>
- Stich, Jean-François. (2021). Flexible working and applicant attraction: a person–job fit approach. *Personnel Review*, 50(1), 358–378. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0672>
- Tavares, Fernando, Santos, Eulália, Diogo, Ana & Ratten, Vanessa. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 15(3), 334–349. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Thang, Nguyen Ngoc & Trang, Pham Thu. (2024). Employer branding, organization's image and reputation, and intention to apply: the moderating role of the availability of organizational information on social media. *Frontiers in Sociology*, 9, 1256733. Frontiers. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256733>
- Thompson, Rebecca J., Payne, Stephanie C. & Taylor, Aaron B. (2014). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726–749. <https://doi.org/10.1111/joop.12095>
- Tokarchuk, Oksana, Gabriele, Roberto & Neglia, Giorgio. (2021). Teleworking during the Covid-19 Crisis in Italy: Evidence and Tentative Interpretations. *Sustainability*, 13(4), 2147. Multidisciplinary Digital Publishing Institute. <https://doi.org/10.3390/su13042147>
- Turban, Daniel B. & Cable, Daniel M. (2003). Firm reputation and applicant pool characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 733–751. <https://doi.org/10.1002/job.215>
- Vilkaite-Vaitone, Neringa & Lukaite, Ugne. (2019). Company image in social network as

predictor of intention to apply for a job position, 3, 209–222. Sumy State University.

Wohlers, Christina & Hertel, Guido. (2017). Choosing Where to Work at Work – Towards a Theoretical Model of Benefits and Risks of Activity-based Flexible Offices. *Ergonomics*, 60(4), 467–486. <https://doi.org/10.1080/00140139.2016.1188220>

Wöhner, Fabienne. (2022). Work flexibly, travel less? The impact of telework and flextime on mobility behavior in Switzerland. *Journal of Transport Geography*, 102, 103390. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2022.103390>

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1:</i> Theorien und Einflussfaktoren in Bezug auf das Bewerbungsinteresse....	5
<i>Abbildung 2:</i> Theoretische Struktur der Beziehungen zwischen motivierenden Wertetypen (Schwartz, 1992, S. 14).....	15
<i>Abbildung 3:</i> Bevölkerungsstruktur (Quelle: Demographisches Jahrbuch 2023, Statistik Austria).....	18
<i>Abbildung 4:</i> Überblick der Kernelemente von New Work.....	21
<i>Abbildung 5:</i> Vignette 1 in Szenario 1.....	43
<i>Abbildung 6:</i> Vignette 2 in Szenario 1.....	43
<i>Abbildung 7:</i> Vignette 3 in Szenario 1.....	43
<i>Abbildung 8:</i> Vignette 4 in Szenario 1.....	44
<i>Abbildung 9:</i> Vignette 1 in Szenario 2.....	45
<i>Abbildung 10:</i> Vignette 2 in Szenario 2.....	45
<i>Abbildung 11:</i> Vignette 3 in Szenario 2.....	45
<i>Abbildung 12:</i> Übersicht über den Rücklauf während Zeitraum der Untersuchung.....	54
<i>Abbildung 13:</i> Überblick über die Hypothesen.....	54
<i>Abbildung 14:</i> Vergleich Bewerbungsinteresse Vignette 2 und 4.....	56
<i>Abbildung 15:</i> Vergleich Bewerbungsinteresse Vignette 3 und 4.....	57
<i>Abbildung 16:</i> Auszug aus SPSS - Moderierender Effekt von Jobsuche.....	60
<i>Abbildung 17:</i> Auszug aus SPSS - Moderierender Effekt von Betreuungspflichten.....	61

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: <i>Keywords für die Literatursuche</i>	32
Tabelle 2: <i>Vignetten in Szenario 1</i>	44
Tabelle 3: <i>Vignetten in Szenario 2</i>	46
Tabelle 4: <i>Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Bewerbungsinteresse sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala "Bl_Szenario1"</i>	47
Tabelle 5: <i>Deskriptivstatistiken und Faktorladungen der Fragen zu Bewerbungsinteresse sowie Deskriptivstatistiken und Reliabilität der Skala "Bl_Szenario2"</i>	48
Tabelle 6: <i>Übersicht Stichprobengröße</i>	50
Tabelle 7: <i>Überblick über die demographischen Daten der Teilnehmer:innen in Szenario 1 und 2</i>	51



Liebe:r Teilnehmer:in,

im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie untersuche ich das Bewerbungsinteresse in der aktuellen Arbeitswelt.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich ca. 5 Minuten Zeit nehmen, um die folgenden Fragen zu beantworten. Alle Daten werden anonym erhoben und ausschließlich für diese Masterarbeit verwendet.

Bitte antworten Sie spontan und ehrlich.

Bei Fragen können Sie mich gerne kontaktieren: carina.bachmeier@mail.fernfh.ac.at

Vielen Dank!

Beste Grüße,

Carina Bachmeier

1. Die Richtlinien guter ethischer Forschung sehen vor, dass sich die Teilnehmer:innen an empirischen Studien explizit und nachvollziehbar mit der Teilnahme einverstanden erklären.

Freiwilligkeit: Ihre Teilnahme an dieser Untersuchung ist freiwillig. Es steht Ihnen zu jedem Zeitpunkt dieser Studie frei, Ihre Teilnahme abubrechen, ohne dass Ihnen daraus Nachteile entstehen.

Anonymität: Ihre Daten sind selbstverständlich vertraulich, werden nur in anonymisierter Form ausgewertet und nicht an Dritte weitergegeben. Demographische Angaben wie Alter oder Geschlecht lassen keinen eindeutigen Schluss auf Ihre Person zu.

Einverständniserklärung DSGVO: „*Ich bin damit einverstanden, dass die Studierende, die Masterarbeitsbetreuerin, sowie Mitarbeiter:innen der Ferdinand Porsche FERNFH die im Zuge dieser Studie angeführten Daten zu Forschungszwecken speichern und in aggregierter Form verarbeiten dürfen, sodass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind. Ich stimme der [Datenschutzerklärung der FERNFH](#) zu, welche auf der DSGVO basiert. Die Daten werden zu jeder Zeit vertraulich behandelt. Diese Einwilligungserklärung erfolgt auf freiwilliger Basis.*“

Hiermit bestätige ich, dass ich die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe.

- Ja
- Nein (nicht an der Studie teilnehmen)

2. Stellen Sie sich bitte vor, Sie lesen ein Jobinserat, das perfekt zu ihren fachlichen und inhaltlichen Interessen passt und auch ihren Kompetenzen und Gehaltsvorstellungen entspricht. Nun kommen auch noch folgende Angebote seitens des Unternehmens hinzu:

3. Bitte beantworten Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen:

stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	weder noch	stimme eher zu	stimme zu	stimme total zu
---------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	-------------------	--------------	--------------------

Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.

Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.

Wenn mir die Stelle angeboten würde, würde ich sie annehmen.

Wenn ich die Stelle angeboten bekäme, würde ich sie sofort annehmen.

Bei diesem Job kann ich selbst entscheiden, wo ich arbeiten möchte.

Bei diesem Job kann ich nach einem Zeitplan arbeiten, den ich selbst festlege.

Diese Stelle würde mir die Freiheit geben, zu entscheiden, wie ich meine Arbeit mache.

Die von mir angestrebte berufliche Flexibilität würde durch diese Stelle sehr gut erfüllt.

Dieser Job würde mir die Flexibilität bieten, die ich mir von einem Job wünsche.

4. Welche der folgenden Aspekte wurden in der Stellenanzeige erwähnt?

- Flexible Arbeitszeit, wie Gleitzeit
- Flexibler Arbeitsort, wie mobiles Arbeiten
- Flexibles Arbeitsplatzkonzept, wie freie Wahl des Arbeitsplatzes
- Keiner der genannten Aspekte

Seite 04

Seite 05

5. Stellen Sie sich bitte vor, Sie lesen nun ein weiteres Jobinserat, das perfekt zu ihren fachlichen und inhaltlichen Interessen passt und auch ihren Kompetenzen und Gehaltsvorstellungen entspricht. Nun kommen auch noch folgende Angebote seitens des Unternehmens hinzu:

6. Bitte beantworten Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen:

stimme gar nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	weder noch	stimme eher zu	stimme zu	stimme total zu
---------------------------	--------------------	----------------------------	---------------	-------------------	--------------	--------------------

Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.

Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.

Wenn mir die Stelle angeboten würde, würde ich sie annehmen.

Wenn ich die Stelle angeboten bekäme, würde ich sie sofort annehmen.

Bei diesem Job kann ich selbst entscheiden, wo ich arbeiten möchte.

Bei diesem Job kann ich nach einem Zeitplan arbeiten, den ich selbst festlege.

Diese Stelle würde mir die Freiheit geben, zu entscheiden, wie ich meine Arbeit mache.

Die von mir angestrebte berufliche Flexibilität würde durch diese Stelle sehr gut erfüllt.

Dieser Job würde mir die Flexibilität bieten, die ich mir von einem Job wünsche.

7. Welche der folgenden flexiblen Arbeitsmodelle wurden in der Stellenanzeige erwähnt?

- Flexible Arbeitszeit, wie Gleitzeit
- Flexibler Arbeitsort, wie mobiles Arbeiten
- Flexibles Arbeitsplatzkonzept, wie freie Wahl des Arbeitsplatzes
- Keiner der genannten Aspekte

8. Sind Sie derzeit offen für neue Jobangebote?

- Ja, ich suche derzeit aktiv nach einem Job.
- Ja, ich kann mir einen Jobwechsel in den nächsten sechs Monaten vorstellen.
- Nein, ich bin zufrieden mit meinem Job.

9. Wie viele Jahre sind Sie bereits berufstätig? Jahre**10. Haben Sie in Ihrem Beruf auch Führungsaufgaben?**

- Ja
- Nein

11. Wie viele Stunden pro Woche sind in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart (z. B. 40 Wochenstunden)? Wochenstunden

12. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe

13. In welchem Jahr sind Sie geboren?**14. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?**

- Kein Schulabschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- berufsbildende Schule ohne Matura
- Matura
- Universität/Fachhochschule

15. Leben in Ihrem Haushalt Kinder unter 18 Jahren?

- Ja
- Nein

16. Haben Sie Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Personen (Kinder und/oder ältere Personen)?

- Ja, ich habe Betreuungspflichten gemeinsam mit jemand anderen
- Ja, ich habe alleinige Betreuungspflichten
- Nein

17. Haben Sie noch zusätzliche Anmerkungen bzw. Anregungen?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!
Bei Interesse an den Ergebnissen können Sie mich gerne
kontaktieren: carina.bachmeier@mail.fernfh.ac.at

Beste Grüße,
Carina Bachmeier

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Möchten Sie in Zukunft an interessanten und spannenden Online-Befragungen teilnehmen?

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie Ihre E-Mail-Adresse für das SoSci Panel anmelden und damit wissenschaftliche Forschungsprojekte unterstützen.

E-Mail:

Am Panel teilnehmen

Die Teilnahme am SoSci Panel ist freiwillig und falls Sie nicht mehr teilnehmen möchten, reicht ein Klick. Das SoSci Panel sendet Ihnen keine Werbung und gibt Ihre E-Mail-Adresse nicht an Dritte weiter.

Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.

[Carina Bachmeier](#), Ferdinand Porsche FernFH – 2025

Anhang B: Codebuch

Code	Frage	Antwortformat
BI01_01	Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_02	Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_03	Wenn mir die Stelle angeboten würde, würde ich sie annehmen.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_04	Wenn ich die Stelle angeboten bekäme, würde ich sie sofort annehmen.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_05	Bei diesem Job kann ich selbst entscheiden, wo ich arbeiten möchte.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_06	Bei diesem Job kann ich nach einem Zeitplan arbeiten, den ich selbst festlege.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_07	Diese Stelle würde mir die Freiheit geben, zu entscheiden, wie ich meine Arbeit mache.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_08	Die von mir angestrebte berufliche Flexibilität würde durch diese Stelle sehr gut erfüllt.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI01_09	Dieser Job würde mir die Flexibilität bieten, die ich mir von einem Job wünsche.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_01	Ich möchte eine Bewerbung auf dieses Stellenangebot einreichen.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_02	Ich möchte in den Bewerber:innenpool aufgenommen werden und darin bleiben.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_03	Wenn mir die Stelle angeboten würde, würde ich sie annehmen.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_04	Wenn ich die Stelle angeboten bekäme, würde ich sie sofort annehmen.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_05	Bei diesem Job kann ich selbst entscheiden, wo ich arbeiten möchte.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_06	Bei diesem Job kann ich nach einem Zeitplan arbeiten, den ich selbst festlege.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet

BI02_07	Diese Stelle würde mir die Freiheit geben, zu entscheiden, wie ich meine Arbeit mache.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_08	Die von mir angestrebte berufliche Flexibilität würde durch diese Stelle sehr gut erfüllt.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
BI02_09	Dieser Job würde mir die Flexibilität bieten, die ich mir von einem Job wünsche.	1 = stimme gar nicht zu 7 = stimme total zu -9 = nicht beantwortet
DS01	Hiermit bestätige ich, dass ich die Einverständniserklärung gelesen und verstanden habe	1 = Ja 2 = Nein (nicht an der Studie teilnehmen)
KF01	Welche der folgenden Aspekte wurden in der Stellenanzeige erwähnt?	
KF01_01	Flexible Arbeitszeit, wie Gleitzeit	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF01_02	Flexibler Arbeitsort, wie mobiles Arbeiten	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF01_03	Flexibles Arbeitsplatzkonzept, wie freie Wahl des Arbeitsplatzes	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF01_04	Keiner der genannten Aspekte	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF02	Welche der folgenden Aspekte wurden in der Stellenanzeige erwähnt?	
KF02_01	Flexible Arbeitszeit, wie Gleitzeit	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF02_02	Flexibler Arbeitsort, wie mobiles Arbeiten	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF02_03	Flexibles Arbeitsplatzkonzept, wie freie Wahl des Arbeitsplatzes	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
KF02_04	Keiner der genannten Aspekte	1 = nicht ausgewählt 2 = ausgewählt
SD01	Sind Sie derzeit offen für neue Jobangebote?	1 = Ja, ich suche derzeit aktiv nach einem Job. 2 = Ja, ich kann mir einen Jobwechsel in den nächsten sechs Monaten vorstellen. 3 = Nein, ich bin zufrieden mit meinem Job.
SD02	Wie viele Jahre sind Sie bereits berufstätig?	[Freitext] Jahre
SD03	Haben Sie in Ihrem Beruf auch Führungsaufgaben?	1 = Ja 2 = Nein
SD04	Wie viele Stunden pro Woche sind in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart (z. B. 40 Wochenstunden)?	[Freitext] Wochenstunden
SD05	Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?	1 = weiblich 2 = männlich

		3 = divers 4 = keine Angabe
SD06	In welchem Jahr sind Sie geboren?	[Freitext]
SD07	Leben in Ihrem Haushalt Kinder unter 18 Jahren?	1 = Ja 2 = Nein
SD08	Haben Sie Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Personen (Kinder und/oder ältere Personen)?	1 = Ja, ich habe Betreuungspflichten gemeinsam mit jemand anderen 2 = Ja, ich habe alleinige Betreuungspflichten 3 = Nein
SD09	Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?	1 = Kein Schulabschluss 2 = Pflichtschule 3 = Lehre 4 = berufsbildende Schule ohne Matura 5 = Matura 6 = Universität/Fachhochschule
SD10	Haben Sie noch zusätzliche Anmerkungen bzw. Anregungen?	[Freitext]