

Zeitschrift für
Familien-
forschung

Journal of Family Research

In diesem Heft:

Schwerpunktthema: Väter und Berufstätigkeit

- Determinanten einer aktiven Vaterschaft
- Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich
- Betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen der Arbeitszeiten von Vätern
- Aktive Vaterschaft in Organisationen
- Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen
- Elterngeldnutzung erwerbstätiger Väter in Bayern

ifb-Mitteilungen

Referiert im SSCI

1/2017



ISSN 1437-2940
29. Jahrgang 2017, Heft 1
Verlag Barbara Budrich

Inhalt

Editorial	2
<i>Anna Buschmeyer & Dagmar Müller</i> Väter und Berufstätigkeit – Einführung in das Schwerpunktthemenheft	3
<i>Claudia Zerle-Elsäßer & Xuan Li</i> Väter im Familienalltag – Determinanten einer aktiven Vaterschaft	11
<i>Lena Hipp, Friederike Molitor, Janina Leschke & Sonja Bekker</i> Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich ...	32
<i>Janine Bernhardt & Mareike Bünning</i> Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen?	49
<i>Annette von Alemann, Sandra Beaufays & Mechtild Oechsle</i> Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen	72
<i>Almut Peukert</i> „Involvierte“ Väter zwischen Beruf und Familie Zur Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen	90
<i>Kathrin Peltz, Luisa Antonie Streckenbach, Dagmar Müller, Johanna Possinger & Barbara Thiessen</i> „Die Zeit kommt nicht wieder“: Elterngeldnutzung erwerbstätiger Väter in Bayern	114
<i>ifb</i> -Mitteilungen	136

Editorial

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

dieses Heft ist dem Schwerpunktthema *Väter und Berufstätigkeit* gewidmet. Gastherausgeberinnen sind *Anna Buschmeyer* und *Dagmar Müller* vom Deutschen Jugendinstitut (DJI), München.

Nach einer Einführung in das Schwerpunktthema durch die Gastherausgeberinnen

- bestimmen *Claudia Zerle-Elsäßer* und *Xuan Li* die Determinanten aktiver Vaterschaft im Familienalltag,
- untersuchen *Lena Hipp*, *Friederike Molitor*, *Janina Leschke* und *Sonja Bekker* in einem Vergleich zwischen Deutschland, Schweden, Irland und den Niederlanden, unter welchen Bedingungen Väter Teilzeit arbeiten.
- widmen sich *Janine Bernhardt* und *Mareike Bünning* der Untersuchung der Arbeitszeiten von Vätern und deren Zusammenhang mit betriebskulturellen und betriebsstrukturellen Rahmenbedingungen.
- befassen sich *Annette von Alemann*, *Sandra Beaufajis* und *Mechtild Oechsle* mit dem Anspruchsbewusstsein und verborgenen Regeln zur aktiven Vaterschaft in Unternehmenskulturen.
- analysiert *Almuth Peukert* die Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen bei „involvierten“ Vätern.
- untersuchen schließlich *Kathrin Peltz*, *Luisa Streckenbach*, *Dagmar Müller*, *Johanna Possinger* und *Barbara Thiessen* die Eltern geldnutzung erwerbstätiger Väter in Bayern.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Henriette Engelhardt-Wölfler
Geschäftsführende Herausgeberin | Editor-in-chief

Dear Readers,

This Special Issue is dedicated to *Fathers and their professional activities*. Guest editors are *Anna Buschmeyer* and *Dagmar Müller* of the German Youth Institute, Munich.

After an introduction to the Special Issue written by the guest editors,

- *Claudia Zerle-Elsäßer* und *Xuan Li* identify the determinants of active fatherhood in the family's daily life.
- *Lena Hipp*, *Friederike Molitor*, *Janina Leschke* and *Sonja Bekker* investigate, in a comparison between Germany, Sweden, Ireland and the Netherlands, the conditions under which fathers work part-time.
- *Janine Bernhardt* and *Mareike Bünning* investigate fathers' work hours and the relationship between actual work hours and company-specific cultural and structural conditions.
- *Annette von Alemann*, *Sandra Beaufajis* and *Mechtild Oechsle* look into the sense of entitlement and hidden rules for involved fatherhood in organizational cultures.
- *Almuth Peukert* analyzes the re/production of masculinity in negotiations within couples with regard to 'involved' fathers.
- finally, *Kathrin Peltz*, *Luisa Streckenbach*, *Dagmar Müller*, *Johanna Possinger* and *Barbara Thiessen* examine working fathers' take-up of parental leave benefits in Bavaria.

We hope that you enjoy reading this issue.

Kurt P. Bierschock
Redakteur | Managing editor

Anna Buschmeyer & Dagmar Müller

Väter und Berufstätigkeit – Einführung in das Schwerpunktthemenheft

Das traditionelle Familienernährermodell, das für Männer eine kontinuierliche Erwerbsarbeit vorsah und Frauen auf die familiäre Sorgearbeit verwies, hat in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Boden verloren. Nicht nur hat die Arbeitsmarktbindung insbesondere von gut ausgebildeten Frauen und Müttern in den jüngeren Kohorten zugenommen (Grunow et al. 2006; Kreyenfeld/Geisler 2006). Auch wollen und sollen sich Männer, als Väter, vermehrt an der Sorgearbeit in ihren Familien beteiligen. Dass dieses Phänomen mittlerweile über die von Ulrich Beck beschriebene „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Beck 1986, S. 169) hinausgeht, haben empirische Studien der letzten Jahre gezeigt. Väter gehen vermehrt in Elternzeit¹ und bringen sich in der Folge verstärkt in die Sorgearbeit ein, vor allem, wenn sie einen Teil der Elternzeit allein für die Kinderbetreuung verantwortlich waren (Boll et al. 2014; Bünning 2015; Schober/Zoch 2015;). Sie nehmen größeren Anteil an der Erziehung, sie verbringen insgesamt mehr Zeit mit ihren Kindern (Gauthier et al. 2004; Walper/Lien im Erscheinen) und viele halten auch nach einer Trennung bzw. Scheidung engen Kontakt (Kindler/Walper 2016). Väter sind längst nicht mehr die ‚abwesenden Väter‘ vergangener Jahrzehnte, auch wenn ihre Praxis nicht immer mit dem Wunsch nach mehr familialem Engagement Schritt hält (Possinger 2013). So beklagen viele Väter in Deutschland, dass ihre Zeit mit Kindern nicht ausreichend sei, und wünschen sich eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Gleichwohl arbeiten die meisten Väter Vollzeit und durchschnittlich sogar eine Stunde länger als Männer ohne minderjährige Kinder im Haushalt (Bujard/Schwebel 2015). Unabhängig vom Alter der Kinder sind nur fünf bis sechs Prozent der Väter teilzeiterwerbstätig, während es bei den Müttern durchschnittlich 70 Prozent sind (Hobler et al. 2017). Entsprechend bleiben Väter meist die Hauptverdiener in den Familien, nicht zuletzt deshalb, weil ihre Einkommen die von Frauen in vergleichbaren Positionen und Berufen immer noch übersteigen (Boll et al. 2016).

1 Die Väterbeteiligung beim 2007 eingeführten Elterngeld liegt aktuell bei 36% (Statistisches Bundesamt 2017).

Die offenkundige Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach mehr familialem Engagement bei gleichbleibendem Erwerbsumfang bedeutet in der Konsequenz, dass sich Väter in vergleichbaren Dilemmata wiederfinden, die für Mütter schon lange – wenn auch mit unterschiedlichen Vorzeichen – Realität waren und sind. Während es für Mütter nach wie vor schwierig ist, die Anforderungen familialer Sorgearbeit mit Erwerbsarbeit zu vereinen, scheint es für Väter umgekehrt eine Herausforderung darzustellen, die Ansprüche, die von Erwerbsarbeitsseite gestellt werden, mit den Bedürfnissen eines Familienlebens zu vereinbaren. Im Zuge dieser Veränderungen hat das wissenschaftliche Interesse an Vätern stark zugenommen. Noch vor gut zehn Jahren konstatierten Angelika Tölke und Karsten Hank die Männer als das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung“ (Tölke/Hank 2005). Heute scheint Männer- und Väterforschung aus der Familienforschung, ebenso wie aus der Geschlechterforschung, kaum noch wegzudenken, wie zahlreiche Veröffentlichungen der letzten Jahre belegen (z.B. Adler/Lenz 2017; Behnke 2012; Buschmeyer 2008; Eydal/Rostgard 2015; Johansson 2011; Kassner 2008; Klinger 2015; Kvande/Brandth 2017; Lengersdorf/Meuser 2016; Li et al. 2015; Meuser 2014; Peukert 2015; Possinger 2013; Prietl 2016; Richter 2012; Ruspini/Crespi 2016; Walter/Eickhorst 2011). Studien, die Väter und Berufstätigkeit in den Mittelpunkt stellen, sind allerdings weiterhin deutlich seltener als solche, die Mütter und Berufstätigkeit untersuchen (Kreyenfeld 2015), da Männlichkeit nicht automatisch mit (potentieller) Väterlichkeit gleichgesetzt wird. Auch wird bei Vätern nicht unbedingt erwartet, dass ihre berufliche Verfügbarkeit durch die Sorge für Kinder beeinflusst wird – während dies bei Frauen bzw. Müttern in der Regel vorausgesetzt wird. Andererseits erscheint die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein wesentlicher Hemmschuh für ein verstärktes väterliches Engagement.

Die Beschäftigung mit Vätern und Berufstätigkeit verspricht interessante wissenschaftliche Erkenntnisse, weil sie einen Testfall für gängige theoretische Erklärungen des Erwerbsverhaltens, insbesondere im Haushaltskontext, darstellt und die Frage nach einer Neukonfigurierung von Männlichkeit und Väterlichkeit aufwirft (Lengersdorf/Meuser 2016). Sie ist gleichzeitig politisch und praktisch relevant, weil sie auf grundlegende Fragen nach Möglichkeiten und Bedingungen einer gleichmäßigeren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen verweist. Wie jüngst die OECD-Studie „Dare to Share“ ergab, besteht in Deutschland diesbezüglich weiter Handlungsbedarf. So ist die Erwerbsarbeitszeitdifferenz zwischen zusammenlebenden (Ehe-)Partnern in Deutschland größer als in anderen westeuropäischen Staaten und den USA und der Einkommensanteil der Frauen am Haushaltseinkommen entsprechend kleiner (OECD 2017: 25). Das bedeutet, dass Frauen nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Sorgearbeit tragen, mit entsprechend negativen Konsequenzen für ihr Lebenserwerbseinkommen.

Ob und unter welchen Bedingungen Väter bereit sind, ihr berufliches Engagement zu Gunsten der Übernahme von Sorgeverantwortung zu reduzieren, ist für den deutschen Kontext erst ansatzweise erforscht. Längsschnittstudien wie die von Pollmann-Schult (2008) deuten darauf hin, dass sich im Übergang zur Elternschaft zwar der präferierte, kaum aber der faktische Erwerbsarbeitsumfang von Männern verändert. Damit erscheint das Erwerbsarbeitsverhalten von Männern vergleichsweise invariant oder eher dem bekannten ‚Traditionalisierungseffekt‘ nach einer Familiengründung zu folgen (Kühnhirt

2012). Auch im Kohortenvergleich zeigen sich die Erwerbsverläufe von Männern wenig beeinflusst vom Vorhandensein von Kindern (Simonson et al. 2014). Erklärungsansätze beziehen sich auf Geschlechternormen und partnerschaftliche Aushandlungsprozesse, Ressourcenunterschiede im Haushaltskontext, arbeitsmarktliche und betriebliche Rahmenbedingungen sowie wohlfahrtsstaatliche Politiken, die die geschlechtliche Arbeitsteilung in Familien beeinflussen (Kreyenfeld 2015; Schiefer/Bujard 2012). Als ein Hauptproblem gelten hohe berufliche Verfügbarkeitserwartungen, die mit privater Sorgearbeit kulturell kaum kompatibel sind (Possinger 2013; Williams et al. 2013). Gemäß der „ideal-worker norm“ (Williams 2000) hat sich ein Arbeitnehmer zeitlich und kognitiv-emotional ganz der Arbeit zu widmen, während sich väterliche Fürsorge im bestmöglichen Erfüllen der Ernährerrolle manifestiert. Väter, die diesen kulturellen Modellen nicht folgen und ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, unterliegen einem „flexibility stigma“ (Williams et al. 2013) und müssen mit beruflichen Nachteilen wie Lohneinbußen und geringeren Aufstiegschancen rechnen (Bünning 2016; Coltrane et al. 2013; Rege/Solli 2013). Das erklärt, warum viele Väter – und auch Mütter bzw. Personen mit Sorgeverpflichtungen – Elternzeiten und flexible Arbeitszeitmodelle trotz formalem Angebot nicht in Anspruch nehmen.

Ausgehend von diesen aktuellen Diskussionen versammelt das Schwerpunktthemenheft empirisch fundierte Beiträge, die die komplexen Wechselbeziehungen von Vaterschaft und Berufstätigkeit beleuchten: Welche Folgen hat (werdende) Vaterschaft für die Berufstätigkeit? Wie wird umgekehrt das Engagement der Väter in der Familie durch Berufstätigkeit bzw. Erwerbsarbeit beeinflusst? Welche Bedingungen hemmen oder fördern väterliches Engagement in Familie und Beruf? Wie werden zudem im öffentlichen Diskurs, in Arbeitsorganisationen und in Familien Vorstellungen von Männlichkeit, Väterlichkeit und väterlicher Berufstätigkeit (re-)konstruiert?

Der Beitrag von *Claudia Zerle-Elsäßer* und *Xuan Li* befasst sich mit der Rolle von Vätern im Familienalltag und fragt hierbei nach den Determinanten für (überdurchschnittliches) väterliches Engagement. Auf Basis des DJI-Surveys AID:A II bilden die Autorinnen dazu einen Index ‚aktiver Vaterschaft‘, der den zeitlichen Umfang und die in Relation zu Müttern anteilige Beteiligung der Väter an kindbezogenen Aktivitäten umfasst. Ihre Analysen beziehen Zielkinder im Alter bis unter neun Jahren und deren beide Elternteile ein. Im Anschluss an die familienwissenschaftliche Väterforschung der letzten Jahre untersuchen die Autorinnen erstens individuelle Determinanten für väterliches Engagement, vor allem die Genderkonzepte der befragten Väter. Zweitens betrachten sie partnerschaftsbezogene Aspekte wie die Partnerschaftszufriedenheit und die Zusammenarbeit in der Erziehung (Coparenting), und drittens ökonomische bzw. erwerbsbezogene Faktoren. Diese erweisen sich in den Analysen als stärkste Prädiktoren ‚aktiver Vaterschaft‘: Lange Wochenarbeitszeiten der Väter, insbesondere Überstunden, sind demnach abträglich für väterliches Engagement, während sich die Wahrscheinlichkeit, als Vater aktiv zu sein, mit zunehmender Erwerbsarbeitszeit der Mutter erhöht. Interessanterweise wird dieser Effekt erst bei einer Zahl von 36 bis 40 Wochenstunden, also einer Vollzeitwerbstätigkeit der Mutter signifikant. Entsprechend ist das väterliche Engagement umso höher, je mehr die Frau zum Haushaltseinkommen beiträgt. Als weitere relevante Einflussgrößen machen die Autorinnen den Zusammenhalt der Eltern in der Erziehung (Coparenting) und die Genderkonzepte insbesondere der Mütter aus.

Auch *Lena Hipp*, *Friederike Molitor*, *Janina Leschke* und *Sonja Bekker* wenden sich dem Thema Erwerbsarbeitszeit von Vätern zu. In einem Vergleich zwischen Deutschland, Schweden, Irland und den Niederlanden untersuchen sie, unter welchen Bedingungen Väter in Paarbeziehungen Teilzeit arbeiten. Dabei stützen sie sich auf Individualdaten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU AKE) aus dem Jahr 2014. Ihre Ergebnisse zeigen, dass, entgegen haushaltsökonomischen und verhandlungstheoretischen Annahmen, berufliche Statusunterschiede auf Paarebene in keinem der Länder mit unterschiedlichen Teilzeitwahrscheinlichkeiten von Vätern einhergehen. Väter mit ähnlichem oder niedrigerem beruflichen Status als ihre Partnerinnen arbeiten in keinem der Länder mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Teilzeit als Väter, die einen Beruf von höherem beruflichen Status ausüben. Unabhängig davon arbeiten Väter in Deutschland mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit, wenn sie kleine Kinder oder drei und mehr Kinder zu versorgen haben. In Irland, Schweden und den Niederlanden zeigen sich andere Zusammenhänge, was die Autorinnen auf unterschiedliche wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen zurückführen. Insgesamt schlussfolgern die Autorinnen, dass für Väter andere Faktoren für Teilzeitarbeit relevant sind als für Mütter und dass die Logik der Spezialisierung und Nutzenmaximierung aufgrund unterschiedlicher Einkommenspotentiale in Paarbeziehungen in diesem Fall nicht greift. Eher scheinen normative Geschlechtervorstellungen und normative Erwartungen eine Rolle zu spielen.

Janine Bernhardt und *Mareike Bünning* wenden sich ebenfalls der Erwerbsarbeitszeit von Vätern zu und lenken den Blick von der Paarebene auf die betriebliche Ebene. Anhand einer Zusatzerhebung zum AID:A-Survey des DJI untersuchen sie, welche betriebliche Rahmenbedingungen kürzere Arbeitszeiten von Vätern begünstigen. Dabei gehen sie davon aus, dass bei Vätern die Inanspruchnahme von Rechtsansprüchen und betrieblichen Vereinbarkeitsangeboten in hohem Maße von organisationskulturellen Faktoren abhängt, weshalb auch zwischen vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten unterschieden werden muss. In ihrer Untersuchung nehmen sie vier betriebskulturelle Aspekte in den Blick: Erstens, wie stark Väter im Unternehmen Verfügbarkeitserwartungen wahrnehmen („idealworker norm“); zweitens, inwiefern es nach Einschätzung der Väter transparente betriebliche Regelungen gibt, an denen sie sich orientieren können; drittens, inwieweit sie sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen; und viertens, wie leicht sie im Kollegenkreis eine Vertretung finden können. Zusätzlich vergleichen die Autorinnen betriebsstrukturelle Merkmale wie die Betriebsgröße, die Branche, die Zugehörigkeit des Unternehmens zum öffentlichen Dienst und ob ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. Die Ergebnisse zeigen einen robusten Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an formellen, allgemeingültigen und transparenten Regelungen im Betrieb und kürzeren Arbeitszeiten von Vätern. Entscheidend ist dabei, dass die Väter subjektiv das Gefühl haben, dass die Unternehmensleitung sie bei ihren Vereinbarkeitsbemühungen unterstützt. Betriebskulturelle Faktoren sind Bernhardt und Bünning zufolge vor allem für die tatsächlichen Arbeitszeiten (z.B. Vermeidung von Mehrarbeit), weniger für die vertraglichen Arbeitszeiten relevant. Strukturelle Faktoren wie Branche oder Betriebsgröße spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle, was sich dahingehend interpretieren lässt, dass väterfreundliche Arbeitszeitgestaltungen prinzipiell in allen Betrieben möglich sind und es vor allem auf den Gestaltungswillen der Unternehmensleitungen ankommt.

Der Bedeutung von Betriebs- bzw. Organisationskulturen gehen *Annette von Alemann*, *Sandra Beaufays* und *Mechtild Oechsle* in ihrer qualitativen Untersuchung weiter auf den Grund. Anhand von zwei Unternehmensfallstudien, die im Rahmen des Sonderforschungsbereichs (SFB) 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ an der Universität Bielefeld entstanden sind, zeigen sie auf, wie Organisationskulturen Ansprüche und Handeln von Vätern beeinflussen. Der Fokus liegt dabei auf den informellen Regeln im Unternehmensalltag („hidden rules“), die oftmals in Widerspruch zu offiziellen Unternehmenspolitiken stehen und es Vätern erschweren, ein Anspruchsbewusstsein hinsichtlich der Vereinbarkeit zu entwickeln, zu formulieren und durchzusetzen. Die beiden Fallbeispiele, ein öffentlich-rechtliches Versicherungsunternehmen und ein privatwirtschaftliches Unternehmen im Konsumgüterhandel, unterscheiden sich zum Teil beträchtlich in ihren Führungs-, Arbeitszeit- und Geschlechterkulturen. Beiden gemeinsam ist, dass sie als familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet sind. Dennoch können viele Väter ihre Vereinbarkeitswünsche nicht realisieren. Die Autorinnen zeigen detailliert auf, welche verborgenen Regeln (z.B. männlich konnotierte Karrierenormen) und sozialen Sanktionen (z.B. unter Kolleg(inn)en) dazu führen, dass Väter die bestehenden Angebote nicht nutzen. Als ein Haupthindernis machen sie aus, dass sich Väter nicht berechtigt fühlen, die Angebote zu nutzen, da diese vorrangig Mütter adressieren und eine ausgesprochene Erlaubnis zur Nutzung der Angebote durch Vorgesetzte fehlt. Zudem werden Abweichungen von den organisationsinternen Normen negativ sanktioniert. Dadurch, so die Autorinnen, behindern die Organisationskulturen die Ausprägung eines Anspruchsbewusstseins bei den Vätern.

Almut Peukert befasst sich mit der Frage, inwieweit ‚involvierte‘ Väterlichkeit zu neuen Konstruktionen und Praktiken von Männlichkeit führt, die die traditionelle Erwerbszentrierung hegemonialer Männlichkeit infrage stellen. Gestützt auf qualitative Einzel- und Paarinterviews untersucht sie paarinterne Aushandlungen zur Erwerbs- und Sorgearbeit und zeigt dabei auf, dass väterliches Engagement nicht automatisch zu einem Aufbrechen der Geschlechterordnung führt. Anhand der Dimensionen Berufs-/Karrierekonzept, finanzielle Versorgung der Familie und Elternzeitarrangement rekonstruiert sie drei unterschiedliche Formen der Re/Produktion erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit: (1) fragile, (2) herausgeforderte Re/Produktion und (3) episodisches Aussetzen der Re/Produktion. Die fragile Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit zeichnet sich durch die Hierarchisierung und Priorisierung von Erwerbs- über Familienarbeit aus, die auf diskursiver Ebene zunehmend legitimationsbedürftig wird. Der Wunsch, sich als Vater stärker zu engagieren, wird als unter den gegebenen Bedingungen der Erwerbsarbeit nicht umsetzbar dargestellt. Der zweite Typus der herausgeforderten Re/Produktion ist gekennzeichnet von einer ambivalenten Gleichzeitigkeit der Infragestellung und Bekräftigung hegemonialer Männlichkeit. Das Paar befindet sich in ständiger Aushandlung darüber, wer welche Aufgaben übernimmt und übernehmen darf und in wieweit diese Aufgabenteilung sich an traditionellen Geschlechternormen orientieren soll. Das episodische Aussetzen der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit ist charakterisiert durch eine nicht-hierarchisierende und -priorisierende, geschlechtsindifferente Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb des Paares. Dies deutet Peukert als situatives „Vergessen des Geschlechts“ (Hirschauer 2001), das über hegemoniale Männlichkeit hinausweist.

Der Beitrag von *Kathrin Peltz, Luisa Streckenbach, Dagmar Müller, Johanna Possinger* und *Barbara Thiessen* beschließt den Kreis der Beiträge in diesem Schwerpunktthemenheft. Ausgehend von der bemerkenswert hohen Nutzung der ‚Vätermonate‘ beim Elterngeld in Bayern sowie den gleichzeitig zu beobachtenden großen regionalen Unterschieden der Inanspruchnahme fragen die Autorinnen danach, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit für den Elterngeldbezug von Vätern hat. Auf der Grundlage aggregierter Regionaldaten werden zunächst erwerbsbezogene Kontextfaktoren für den Elterngeldbezug in den bayerischen Regionen untersucht. Dabei zeigt sich, dass insbesondere eine geringe Arbeitslosigkeit, das Arbeitsplatzangebot für hoch qualifizierte Beschäftigte und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit einer höheren Väterbeteiligung am Elterngeld einhergehen. Das Einkommensniveau steht wider Erwarten in keinem Zusammenhang, sodass die hohe Väterbeteiligung nicht auf das in Bayern höhere Wohlstandsniveau zurückgeführt werden kann. In einem weiteren Schritt werden auf der Grundlage problemzentrierter Interviews mit Vätern und Paaren individuelle Begründungen für den Elterngeldbezug des Vaters rekonstruiert. Deutlich wird unter anderem, dass Erwerbsarbeit für Väter mit eigenen Zeitlogiken, Rhythmisierungen und vor allem auch emotionalen Bezügen verknüpft ist, die es ihnen erschweren, sich über die zwei Partnermonate hinaus auf eine Elternzeit einzulassen.

Abschließend möchten wir an dieser Stelle allen Autorinnen, den anonymen Gutachterinnen und Gutachtern, den Herausgeberinnen und Herausgebern sowie der Redaktion der Zeitschrift für Familienforschung, namentlich Dr. Kurt Bierschock, für das Zustandekommen des Schwerpunktthemenhefts und die hilfreiche Unterstützung danken.

Literatur

- Adler, M. & Lenz, K. (Hrsg.) (2017). *Father involvement in the early years. An international comparison of policy and practice*. Bristol: Policy Press.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Behnke, C. (2012). *Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Paare erzählen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Boll, C., Leppin, J. & Reich, N. (2014). Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*, 12, 1, S.129-158.
- Boll, C., Rossen, A. & Wolf, A. (2016). *The EU gender earnings gap: Job segregation and working time as driving factors*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Discussion Paper Nr. 36/2016).
- Bünning, M. (2015): What happens after the ‘daddy months’? Fathers’ involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31, 6, S. 738-748.
- Bünning, M. (2016). Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 68, 4, S. 597-618.
- Bujard, M. & Schwebel, L. (2015). Väter zwischen Wunsch und Realität. Neue Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf bei Männern. *Gesellschaft, Wirtschaft, Politik (GWP)*, 64, 2, S. 211-224.
- Buschmeyer, A. (2008). Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. In: Baur, N. & Luedtke, J. (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 123-140.

- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHaan, T. & Stewart, L. (2013). Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69, 2, S. 279-302.
- Eydal, B. G. & Rostgard, T. (Hrsg.) (2015). *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press.
- Gauthier, A. H., Smeeding, T. M. & Furstenberg jr., F. F. (2014). Are parents investing less time in children? Trends in selected industrialized countries. *Population and Development Review*, 30, 4, S. 647-672.
- Grunow, D., Hofmeister, H. & Buchholz, S. (2006): Late 20th century persistence and decline of the female homemaker in Germany and the United States. *International Sociology*, 21, 1, S. 101-132.
- Hirschauer, S. (2001). Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53, Sonderheft 41, S. 208-235.
- Hobler, D., Pfahl, S. & Horvath, S. (2017). Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2014. *WSIGenderDatenPortal*, <https://www.boeckler.de/51974.htm> [Stand: 2017-03-10].
- Johansson, T. (2011). Fatherhood in transition: Paternity leave and changing masculinities. *Journal of Family Communication*, 11, 3, S.165-180.
- Kassner, K. (2008). Männlichkeitskonstruktionen von ‚neuen Vätern‘. In: Baur, N. & Luedtke, J. (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 141-163.
- Kindler, H. & Walper, S. (2016): Das Wechselmodell im Kontext elterlicher Konflikte. *Neue Zeitschrift für Familienrecht*, 3, 18, S. 820-824.
- Klinger, L.-M. (2015). Der Papa, der macht alles, was sonst keiner gerne tut? Deutungsmuster von Vaterschaft aus der Perspektive von Fachkräften im Jugendamt. In: Seehaus, R., Rose, L. & Günther, M. (Hrsg.), *Vater, Mutter, Kind? – Geschlechterpraxen in der Elternschaft*. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich (Geschlechterforschung für die Praxis 3), S. 223-241 (1. Auflage).
- Kreyenfeld, M. (2015). Maternal and paternal employment across the life course In: Scott, R. A., Kosslyn, S. M. (Hrsg.), *Emerging trends in the social and behavioral sciences: An interdisciplinary, searchable, and linkable resource*. Hoboken: Wiley, S. 1-15.
- Kreyenfeld, M. & Geisler, E. (2006). Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung*, 18, 3, S. 333-360.
- Kühhirt, M. (2012). Childbirth and the long-term division of labour within couples: How do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany? *European Sociological Review*, 28, 5, S. 565-582.
- Kvande, E. & Brandth, B. (2017). Fathers on leave alone in Norway: Changes and continuities. In: O'Brien, M. & Wall, K. (Hrsg.), *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. London: Springer Open (Life Course Research and Social Policies 6), S. 29-44.
- Lengersdorf, D. & Meuser, M. (2016). Involved fatherhood: Source of new gender conflicts? In: Crespi, I. & Ruspini, E. (Hrsg.), *Balancing work and family in a changing society. The fathers' perspective*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire & New York: Palgrave Macmillan (Global masculinities), S. 149-161.
- Li, X., Zerle-Elsäßer, C., Entleitner-Phleps, C. & Schier, M. (2015). *Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?* München: Deutsches Jugendinstitut.
- Meuser, M. (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In: Aulenbacher, B., Riegraf, B. & Theobald, H. (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Baden-Baden: Nomos (Soziale Welt: Sonderband 20), S. 159-174 (1. Auflage).
- OECD (2017). *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. Paris: OECD Publishing.
- Peukert, A. (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, Band 61).
- Pollmann-Schult, M. (2008). Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern – Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer. *Zeitschrift für Soziologie*, 37, 6, S. 498-515.

- Possinger, J. (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS (Research).
- Prietl, B. (2016). Ambivalente Männlichkeitskonstruktionen von Vätern zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit. *Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 8, 1, S. 124-139.
- Rege, M. & Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50, 6, S. 2255-2277.
- Richter, R. (2012). *Väter in Elternzeit – Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Paderborn: Universität Paderborn (Dissertation). <http://digital.ub.uni-paderborn.de/hs/id/451072>. [Stand: 2017-02-13].
- Ruspini, E. & Crespi, I. (Hrsg.) (2016). *Balancing work and family in a changing society: The fathers' perspective*. New York: Palgrave Macmillan.
- Schiefer, K. & Bujard, M. (2012). „Papa arbeitet viel“: Lange Arbeitszeit von deutschen Vätern und mögliche Ursachen. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 6/2012, S. 10-16.
- Schober, P. S. & Zoch, G. (2015). Kürzere Elternzeit von Müttern: Gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit? *DIW-Wochenbericht*, 82, 50, S. 1190-1196.
- Simonson, J., Romeu Gordo, L. & Kelle, N. (2014). Parenthood and subsequent employment: Changes in the labor participation of fathers across cohorts as compared to mothers. *Fathering*, 12, 3, S. 320-336.
- Tölke, A. & Hank, K. (Hrsg.). (2005). *Männer – das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Statistisches Bundesamt (2017). *Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an*. Pressemitteilung Nr. 054 vom 15.02.2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Walper, S. & Lien, S.-C. (im Erscheinen). Aktive Vaterschaft im Kontext unterschiedlicher Familienphasen und Erwerbskonstellationen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung 2012/13*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Walter, H. & Eickhorst, A. (Hrsg.) (2011). *Das Väter-Handbuch. Theorie, Forschung, Praxis*. Gießen: Psychosozial.
- Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford: Oxford University Press.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69, 2, S. 209-234.

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Dr. Anna Buschmeyer
Dagmar Müller, Diplom-Sozialwissenschaftlerin

Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Nockherstr. 2
81541 München
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: buschmeyer@dji.de
dmueller@dji.de

Claudia Zerle-Elsäßer & Xuan Li

Väter im Familienalltag – Determinanten einer aktiven Vaterschaft¹

Fathers in everyday family life – Determinants of an ‘active fatherhood’

Zusammenfassung:

Von den ‚neuen‘ oder auch ‚aktiven Vätern‘ wird heute viel gesprochen, wenngleich oft unklar bleibt, was diese kennzeichnet und von welchen Determinanten die Ausübung einer solchen aktiven Vaterschaft abhängt. Mit dem DJI-Survey AID:A II liegen nun aktuelle Daten vor, anhand derer für den vorliegenden Beitrag Alltagsaktivitäten von Vätern für und mit ihren Kindern in den Blick genommen und daraus ein Index ‚aktiver Vaterschaft‘ erstellt werden konnten. Anschließend konnten so die wichtigsten Determinanten einer aktiven Vaterschaft untersucht werden. Wie die Befunde zeigen, spielt dabei die Erwerbstätigkeit beider Partner eine bedeutende Rolle: Je mehr Überstunden die Väter über ihre normale Vollzeitwoche hinaus leisten müssen, desto geringer sind die Chancen, sich aktiv in Betreuung und Erziehung der Kinder einbringen zu können. Ein höherer Erwerbsumfang der Mütter sowie ein größerer Anteil am erwirtschafteten Haushaltseinkommen hingegen fördern eine ‚aktive Vaterschaft‘. Deutlich wird darüber hinaus die große Bedeutung der Partnerschaftsqualität sowie der Genderkonzepte beider Partner.

Schlagwörter: Vaterschaft, Arbeitsteilung, Genderkonzept, Paarbeziehung, elterliche Erwerbstätigkeit

Abstract:

“New” or “active” fatherhood is increasingly discussed in the family research literature, yet it is unclear what these terms entail, and which factors associate with the practice of such “active fatherhood”. With the “AID:A II” survey (Growing Up in Germany: Everyday Life, Wave 2) the present paper uses the most up-to-date data that chart fathers’ everyday activities for and with their children. A composite indicator for “active fatherhood” was built and the key determinants of father involvement were then explored. The results suggest that the employment of both parents play an important role: The more hours the father has to work beyond full-time working hours, the less likely the father is to be actively involved in childcare. Longer maternal working hours and greater proportional contribution of the mother to the family income, instead, make an active fatherhood more likely. In addition, the satisfaction with couple relationship as well as the gender concept of both parents are significant predictors of father involvement.

Key words: fatherhood, division of work and care, father involvement, gender concept, couple relationship, parental employment

1 Wir danken den beiden anonymen Gutachter(inne)n sowie den Herausgeber(inne)n für die konstruktiven Anmerkungen und Anregungen.

Einleitung

Mit der ‚Entdeckung‘ der ‚neuen Väter‘ ist das väterliche Engagement in den letzten Jahrzehnten in den Fokus der familienwissenschaftlichen Forschung gerückt. Bis in die 1970er Jahre hinein erschöpften sich die Erwartungen an einen ‚guten Vater‘ überwiegend in der ökonomischen Absicherung der Familie (vgl. Cyprian 2007; Lamb 2000). Für den Familienalltag hatte die Mutter zu sorgen. Seit den 1980er Jahren begannen sich die Erwartungen an die Väter zu wandeln und sich insbesondere in Abgrenzung zum Bild des Familienernährers und zu Praxen vorhergehender Generationen weiter zu entwickeln. Schon damals verhielten sich jedoch die „culture of fatherhood“ (vgl. LaRossa 1988: 451), also die Einstellungen, geteilten Normen und Werte, die Vaterschaft umranken, sowie der „conduct of fatherhood“ (ebd.), das tatsächliche Verhalten der Väter, nicht unbedingt synchron zueinander. Auch in Deutschland attestierten Beck/Beck-Gernsheim (1990) den Männern eine „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (ebd.: 31), eine Diagnose, die auch heute noch regelmäßig bemüht wird. Die Definitionen dessen, was die neuen, aktiven Väter eigentlich ausmacht, sind unter anderem aufgrund dieser starken Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit äußerst vielfältig. Unklar bleibt ebenfalls, von welchen Determinanten die Ausübung einer aktiven Vaterschaft letztlich abhängt. Hier setzt das vorliegende Paper an. Es beschäftigt sich mit dem konkreten Tun der Väter und ihrer Übernahme kindbezogener Alltagsaktivitäten in der Familie. Dazu werden zunächst auf Basis des Forschungsstandes verschiedene Definitionen und Konzepte von Vaterschaft diskutiert und Determinanten einer aktiven Vaterschaft herausgearbeitet. Diese werden anschließend anhand aktueller Surveydaten empirisch analysiert. Genutzt wird dazu der DJI-Survey AID:A II (2013/2014), der sich aufgrund seiner Aktualität, der großen Bandbreite an Fragestellungen zur alltäglichen familialen Praxis und nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass hier auch Väter selbst befragt wurden, als besonders geeignet für die Fragestellung erweist. Konkret werden Väter von Kindern unter 9 Jahren in den Blick genommen – ein Alter, in dem die Familienarbeit besonders anspruchsvoll ist.

2. Theoretische Bezüge, Stand der Forschung und leitende Fragestellungen

2.1 *Theoretische Bezüge und Stand der Forschung*

Den theoretischen Rahmen für die vorliegenden Überlegungen bilden klassische und neuere Diskussionen der nationalen und internationalen Forschung um die Konzeptualisierung väterlichen Engagements sowie die Messung seiner Determinanten. Dabei greifen wir sowohl auf Ansätze der soziologischen und entwicklungspsychologischen Familienforschung als auch der Geschlechterforschung zurück.

2.1.1 Definitionen und Konzepte väterlichen Engagements

Das Konzept des ‚neuen Vaters‘ wurde in den 1980er Jahren in der internationalen (vgl. LaRossa 1988; Rotundo 1985) und deutschen (vgl. Nave-Herz 1988; Schneider 1989) Familienforschung aufgegriffen. Rotundo (1985) hält in seiner historischen Abhandlung von Vaterschaft einige grundlegende Charakteristika eines neuen Typus‘ amerikanischer Väter fest: „A good father is an active participant in the details of day-to-day child care. He involves himself in a more expressive and intimate way with his children, and he plays a larger part in the socialization process that his male forebears had long since abandoned to their wives“ (ebd.: 17). Darüber hinaus gab es diverse Ansätze, die einzelnen Dimensionen väterlichen Engagements stärker herauszuarbeiten. Der Grundstein hierzu liegt in der amerikanischen Entwicklungspsychologie, die sich zunächst vor allem mit den Auswirkungen väterlichen Engagements auf die Entwicklung der Kinder bzw. auf die Ausbildung einer Vater-Kind-Bindung beschäftigte (vgl. Bereswill et al. 2006; Eickhorst et al. 2010). Bis in die 1970er/80er Jahre wurde angenommen, der Einfluss der Väter auf die kindliche Entwicklung sei minimal und höchstens indirekt (vgl. Lamb 1975) und das Gros der Forschung reduzierte sich auf die Auswirkungen davon, ob überhaupt ein Vater in der Familie anwesend war oder nicht (vgl. Lamb 2000). Die Befunde von Michael Lamb und seinen Kollegen (vgl. Lamb et al. 1985, 1987) zeigten jedoch: Väter interagieren und erziehen Kinder zwar anders als Mütter, sie reagieren jedoch genauso sensitiv auf die Bedürfnisse ihres Nachwuchses und können genauso starke Eltern-Kind-Bindungen entwickeln. Mit der zunehmenden Anerkennung der Rolle und Kompetenz des Vaters wählten die Psychologen einen differenzierteren Ansatz zur Messung väterlichen Engagements als bis dato üblich: Wurde es zuvor meist über die reine Zeit (in Minuten und/oder Stunden) für Kinderbetreuung gemessen, spaltete das bislang einflussreichste Modell von Lamb et al. (1985) das Konstrukt ‚väterliches Engagement‘ in mehrere Teildimensionen auf. Nicht nur das *direkte Engagement* (im Sinne einer „actual interaction“), also Kinderbetreuung und gemeinsame Aktivitäten der Väter mit ihren Kindern sollte gemessen werden, sondern auch deren *Verfügbarkeit* („availability“), physischer Art oder auch einfach, als Elternteil ansprechbar für die Kinder zu sein, sowie ihre *Verantwortlichkeit* („responsibility“) für ‚Backstage-Aktivitäten‘ wie Arzttermine vereinbaren oder Dinge planen/organisieren. Dieses grundlegende Modell ist seit seiner Einführung stark rezipiert und weiterentwickelt worden (z.B. Dermott 2008; Palkovitz 1997; Pleck 2010). Gleichzeitig bleibt unbestritten auch die Rolle des Ernährers und damit die Versorgung der Familie ein zentraler Bestandteil der väterlichen Identität (vgl. Christiansen/Palkovitz 2001; Dermott 2008). Intensiv wird jedoch darüber diskutiert, ob die Versorgung der Familie Teil des väterlichen Engagements ist, oder ob die Ernährerrolle dem eigentlichen Engagement im Wege steht (vgl. Dermott 2008).

Auch in Deutschland entwickelte sich Mitte der 1970er Jahre, besonders jedoch seit den 2000er Jahren eine intensive Forschung zum Thema Väter und ihrem Beitrag zur Familienarbeit (vgl. Tölke/Hank 2005). In der Studie von Fthenakis/Minsel (2002) etwa wurde die Rolle der Väter in der Familie in unterschiedlichen Lebensphasen untersucht. Dabei wurde die Bedeutung diverser Funktionen väterlichen Engagements („Brotverdienerfunktion“, „soziale Funktion“, „instrumentelle Funktion“, „Karriereverzicht“ (ebd.: 37)) herausgearbeitet und in Zusammenhang mit den jeweils vorliegenden Vaterschafts-

konzepten gebracht. Die Arbeiten von Döge/Volz (2004a, 2004b) untersuchten auf Basis der Zeitverwendungsstudie 2001/2002 die Zeitverwendung von Männern und Vätern für Kinderbetreuung, Haus- und Familien- sowie Erwerbsarbeit und zeigten, dass Väter zwar nach wie vor ihren Fokus auf Erwerbsarbeit setzen, jedoch auch in der Familienarbeit aktiv werden. Kassner/Rüling (2005) nahmen explizit die (aktiven) Väter in egalitären Partnerschaften in den Blick und systematisierten die verschiedenen Aspekte, bei denen sich ein Wandel im väterlichen Engagement zeigt: 1. Wandel der Einstellungen, 2. Handlungspraktische Veränderungen von Vaterschaft, 3. Relativierung der männlichen Ernährerrolle durch veränderte Arbeitsformen und Arbeitszeiten, 4. Veränderungen der innerfamiliären Arbeitsteilung, sowie 5. die geschlechtsspezifische Konnotation von Tätigkeiten in der Haus- und Familienarbeit (ebd.: 237). Werneck et al. (2006) griffen das Thema Vereinbarkeit als ein heute auch für Männer relevantes Problem auf. Andere Studien wie etwa die von Matzner (2004) oder Bambey/Gumbinger (2006) zeigten anhand ihrer Vätertypologien die Ungleichzeitigkeit der (Neu-)Konzeptualisierung väterlichen Engagements auf und machten deutlich, wie viele Formen von Vaterschaft zwischen dem traditionellen und dem egalitären Modell heute gelebt werden. Aktuelle, aus der qualitativ orientierten Geschlechterforschung kommende Ansätze thematisieren das väterliche Engagement und insbesondere dessen Wandel im größeren Kontext der Neu-Konfiguration von Männlichkeit und der Neu-Positionierung des Mannes in Gesellschaft und Familie und setzen dies in engen Bezug zu dem Strukturwandel von Erwerbsarbeit (vgl. Buschmeyer/Lengersdorf 2017; Lengersdorf/Meuser 2016; Meuser 2016). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es „ein bestimmtes, dominierendes Vaterschaftskonzept in unserer gegenwärtigen Gesellschaft nicht gibt“ (vgl. Matzner 2004: 17) und die große Menge der Ansätze zur Definition väterlichen Engagements vor allem die Vielfalt gelebter Vaterschaft (vgl. Dermott 2008) deutlich macht.

2.1.2 Einflussfaktoren auf das väterliche Engagement

Die (Neu-)Konzeptualisierung von Vaterschaft ist also breit diskutiert und innerhalb dieser Entwicklungslinien von empirischen Studien wird heute eine größere Varianz der Partizipation der Väter in der Familie gefunden. Der wachsende Anteil konzeptioneller und empirischer Literatur legt nahe, dass Art und Umfang väterlichen Engagements von einer großen Bandbreite an individuellen und kontextuellen Faktoren beeinflusst wird, die sich im Wesentlichen in drei verschiedene Kernbereiche gruppieren lassen: Sowohl dem Parenting-Prozess-Modell Belskys (1984) zu Folge, aber auch der Theorie der Systemökologie Bronfenbrenners (1994) folgend, lassen sich die vielfältigen möglichen Determinanten der väterlichen Praxis als kreisförmig um den Vater angeordnete Bereiche begreifen: Der Vater steht als Individuum im Zentrum, die zweite Ebene betrifft den Bereich der Familie bzw. konkreter der Partnerschaft als einem Mikrosystemindikator und drittens folgt die Ebene der Erwerbsarbeit als einem Indikator des Makrosystems.

Die individuellen Eigenschaften von Vätern betreffend, scheinen die Vater-Kind-Beziehung selbst (vgl. Barnett et al. 2008), das Selbstvertrauen als Vater bzw. das väterliche Kompetenzerleben (vgl. Cowan/Cowan 1987; Fthenakis et al. 2002; Leyendecker/Agache 2016) sowie die Vaterschaftskonzepte (vgl. Fthenakis et al. 2002) wesentliche Determinanten väterlichen Engagements zu sein. Insbesondere die Genderkonzepte

(vgl. Bulanda 2004; Evertsson 2014), die ihrerseits das väterliche Kompetenzerleben und die Vaterschaftskonzepte beeinflussen könnten, sind hier zu berücksichtigen. Gendertheoretische Ansätze gehen von bestimmten, gesellschaftlich vorherrschenden Geschlechterstereotypen aus, die im Alltag permanent reproduziert werden müssen („doing gender“, vgl. West/Zimmermann 1987). Männern kommt dabei traditionell eher die Rolle des Ernährers und Frauen eher die Übernahme von Care-Tätigkeiten zu, wenngleich sich die neuere Geschlechterforschung derzeit intensiv mit der Neu-Positionierung des Mannes in Gesellschaft und Familie beschäftigt. Diskutiert wird dort insbesondere, dass heute auch männliche Berufsbiographien zunehmend vom Normalarbeitsverhältnis abweichen und so Raum für eine neue Geschlechterordnung bieten (vgl. Buschmeyer/Lengersdorf 2017; Lengersdorf/Meuser 2016).

Belsky (1984) schlägt in seinem Parenting-Prozess-Modell vor, auch Eigenschaften der Paarbeziehung und ihre Effekte auf das elterliche Erziehungsverhalten zu untersuchen. Auch Cowan/Cowan (1987) gehen in ihrem Familien-Struktur-Modell davon aus, dass sich insbesondere die Qualität der Partnerschaft auf das Engagement der Väter auswirkt. Dem Ansatz des „Maternal Gatekeeping“ (vgl. Allen/Hawkins 1999) folgend, ist insbesondere eine wohlwollend-unterstützende Haltung der Mütter zu den Vätern Voraussetzung väterlichen Engagements, da die Mütter das Engagement der Väter verstärken oder behindern können. Zahlreiche Studien konnten bestätigende Befunde zu einem positiven Zusammenhang zwischen der Partnerschaftsqualität und einem höheren Engagement der Väter finden (vgl. Carlson et al. 2011; Cowan/Cowan 1987; Fthenakis/Minsel 2002; Possinger 2013). Insbesondere ein positives *coparenting*, also die Zusammenarbeit der Eltern in der Erziehung der Kinder sowie die wahrgenommene Zufriedenheit mit der Partnerschaft stellen für die hier vorliegende Arbeit relevante Parameter zur Messung der Qualität der Partnerschaft dar.

Familienökonomische Ansätze erklären die (geschlechtsspezifische) Spezialisierung auf Haus-/Familien- oder Erwerbsarbeit über die Nutzenmaximierung auf Haushaltsebene (vgl. Becker 1991). Männer seien in der Regel besser ausgebildet und hätten daher bessere Einkommenschancen. Nach einer Familiengründung spezialisieren sie sich auf den Erwerb des Familienunterhaltes, während Frauen eher die Kinderbetreuung übernehmen. Ökonomische Aspekte sowie Aspekte der Erwerbsarbeit sollten diesem Ansatz zu Folge daher für die Übernahme von familien- und kindbezogenen Aufgaben eine Rolle spielen. Bislang vorliegende Befunde bestätigen diese Annahmen größtenteils: Dabei scheinen Art und Umfang der väterlichen und mütterlichen Erwerbsbeteiligung zu den entscheidendsten Determinanten väterlichen Engagements zu gehören: Väter, die lange Erwerbswochenstunden arbeiten, spielen eher eine sekundäre Rolle in der Kinderbetreuung; umgekehrt steigt das väterliche Engagement mit zunehmender Erwerbseinbindung der Mütter (vgl. Bonney et al. 1999; Hoffman 1989; Norman et al. 2014; Norman 2015). Ebenso zeigt sich: Je mehr Väter verdienen, desto weniger engagieren sie sich in der Kinderbetreuung (vgl. Hofferth 2003; Volling/Belsky 1991; Yeung 2001). Die Befunde zur Bildung des Vaters als Einflussfaktor hingegen variieren je nach Studie und Operationalisierung väterlichen Engagements: So findet Mühling (2007), dass Väter mit höheren Ausbildungsabschlüssen mehr Zeit (gemessen in Minuten) mit ihren Kindern verbringen (Mühling 2007: 144f.). Trappe (2013) findet eine höhere Wahrscheinlichkeit der Übernahme von Elternzeiten für höhergebildete Väter, wohingegen Geisler/Kreyenfeld (2012) keine höhere El-

ternzeitbeteiligung in Abhängigkeit der väterlichen Bildung findet, wohl aber, wenn die relative Bildung in Bezug auf die Bildung der Partnerin untersucht wird (Väter mit einer höheren Bildung als die der Mutter nehmen seltener, Väter mit einer niedrigeren Bildung als die Mutter sowie Paare, in denen beide Partner einen Universitätsabschluss haben, nehmen häufiger Elternzeiten in Anspruch). Leyendecker/Agache (2016) finden keinen Zusammenhang zwischen Bildungshintergrund und Engagement in ihrem (überwiegend) türkischstämmigen Sample und Norman et al. (2014) finden den umgekehrten Effekt, dass Väter mit niedrigen Qualifikationslevels häufiger zu den involvierten Vätern gehören als Väter mit höheren Abschlüssen. Ein Grund für die Inkohärenz der Befunde könnte die ambivalente Wirkung der Bildung des Vaters aus gendertheoretischer bzw. familienökonomischer Perspektive sein: Einerseits verfügen höher gebildete Männer häufig über egalitäre Genderkonzepte. Andererseits haben gerade hochgebildete Männer bessere Karrierechancen, die eine Spezialisierung auf den Einkommenserwerb wahrscheinlich macht.

Als weitere Determinanten gelten regionale Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland, wo sich noch immer bedeutende Unterschiede in der Aufteilung von Familienarbeit (vgl. Kreyenfeld/Geisler 2006; Tölke/Wirth 2013) und damit auch der väterlichen Praxis (vgl. Behnke 2012; Behnke et al. 2013) zeigen. Weitere Hinweise finden sich darauf, dass die Familienkonstellation, also Alter und Anzahl, aber auch das Geschlecht der Kinder einen Effekt auf das väterliche Engagement haben (vgl. Belsky 1984; Collins/Russell 1991; Mühling 2007). So konnten Norman et al. (2014) und Dermott (2008) zeigen, dass sich Väter mit steigendem Alter der Kinder mehr in die Betreuung einbringen. Mühling (2007) hingegen findet auf Basis der Zeitbudgeterhebung 2001/2002, dass Väter von jüngeren Kindern mehr Zeit in die Kinderbetreuung und Hausarbeit investieren. Einige Arbeiten deuten darauf hin, dass das väterliche Engagement bei Söhnen größer zu sein scheint, als bei Töchtern (vgl. Flouri/Buchanan 2003; Lamb 2000). Wenig Forschung gibt es zum Alter der Väter und ihrem Einfluss auf das väterliche Engagement, wenngleich sich annehmen ließe, dass jüngere Väter über modernere Vaterschaftskonzepte verfügen und sich dementsprechend stärker in ihren Familien engagieren (vgl. Norman et al. 2014).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Determinanten väterlichen Engagements im Wesentlichen in drei Gruppen bündeln lassen: Erstens sind dies individuelle Determinanten, von denen in den nun folgenden Analysen vor allem die Genderkonzepte der befragten Väter in den Blick genommen werden sollen, da davon auszugehen ist, dass die Praxis einer aktiven Vaterschaft eng mit den handlungsleitenden Orientierungen, also mit den Einstellungen über Geschlechterrollen zusammenhängen: Je aufgeschlossener die Väter in ihren Genderkonzepten sind, desto wahrscheinlicher sollten sie auch aktiv in ihrer Praxis sein. Zweitens sollen partnerschaftsbezogene Aspekte, insbesondere solche der Partnerschaftsqualität in den Blick genommen werden. Es ist davon auszugehen, dass die Ausübung einer aktiven Vaterschaft bei einer positiven Partnerschaftsqualität wahrscheinlicher wird. Drittens sollen ökonomische bzw. erwerbsbezogene Faktoren in den Blick genommen werden, wobei davon auszugehen ist, dass insbesondere Väter mit sehr positiven Erwerbschancen ein geringeres kindbezogenes Engagement aufweisen. Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe an Indikatoren, die als Kontrollvariablen Eingang finden sollten. Die meisten Studien integrieren in ihre Analysen zumeist – oft abhängig von der jeweiligen Disziplin – nur einen kleinen Teil der bislang vorgestellten Prädiktoren und lassen den weiteren Kontext von väterlichem Engagement außer Acht. Hier setzt die vorlie-

gende Studie an und berücksichtigt systematisch die hier eingeführten, individuellen, partnerschaftsbezogenen sowie ökonomischen und erwerbsarbeitsbezogenen Faktoren in ihren Analysen, um diese in ihrer Bedeutung gewichten zu könnten.

3. Zur Datengrundlage und den wichtigsten Variablen

3.1 Datengrundlage

Um die aktuellen Trends familiärer Praktiken zu analysieren, greifen wir auf den Datensatz von AID:A II zurück, einem Survey des Deutschen Jugendinstituts, München. In der ersten Welle von AID:A in 2009 wurden ca. 25.000 Zielpersonen im Alter zwischen 0 und 55 Jahren befragt; in der zweiten Welle (2013/14 bzw. 2015) wurden ca. 22.000 Zielpersonen zwischen 0 und 32 Jahren befragt². Der Survey folgt einem Multi-Actor-Design, das heißt, es wurden nicht nur die Zielpersonen (ab neun Jahren) selbst befragt, sondern auch die zugehörigen Mütter und dort, wo dies möglich war, auch die im Haushalt lebenden Väter. Der Fokus der Studie liegt auf dem Alltagsleben von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie deren Familien. Der Entwicklung des familienbezogenen Moduls lag der Ansatz der *Familialen Lebensführung* oder auch des „*Doing Family*“ (vgl. Jürgens 2001; Jurczyk et al. 2009) als zentralem theoretischem Bezugspunkt zu Grunde. Es beinhaltet unter anderem Fragen dazu, wie Mütter und Väter ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen organisieren und wie zufrieden sie mit ihrer Zeitverwendung sind. Für die vorliegenden Analysen wurde eine Teilstichprobe der 0- bis unter 9-jährigen Zielkinder ausgewählt, bei denen sowohl die Mutter, als auch der im Haushalt lebende leibliche Vater mit dem kompletten „*Doing Family*“-Modul befragt werden konnten. Insgesamt liegen für die Analysen 1.658 Fälle vor. Der Datensatz erweist sich aus zweierlei Gründen als besonders geeignet zur Beantwortung der vorliegenden Fragestellung: Erstens aufgrund der Tatsache, dass Daten der Väter selbst erhoben wurden und zweitens aufgrund des starken Fokus des Erhebungsinstrumentes auf dem alltäglichen, familialen Handeln der Mütter und Väter. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass AID:A als empirische Querschnittbefragung die typischen Eigenschaften und Selektivitäten von Surveys aufweist, die durch den Panelanteil in AID:A II noch etwas verstärkt wurden. Die befragten Mütter und Väter verfügen daher im Vergleich zur Gesamtbevölkerung über ein eher überdurchschnittliches Bildungsniveau (vgl. Tabelle 1 im Anhang). Zum Zeitpunkt der Analysen lag noch kein Post-Stratifizierungsgewicht vor. In den hier vorliegenden multivariaten Analysen wurde daher stets auf den Faktor Bildung kontrolliert, so dass dies die Gültigkeit der präsentierten Befunde nicht weiter beeinträchtigt.

2 AID:A II ist ein replikativer Survey, der aber auch einen gewissen Panelanteil beinhaltet. Er umfasst zum einen Personen, die bereits an AID:A I (2009) teilgenommen haben, stellt aber durch eine Auffrischungstichprobe auch eine repräsentative Stichprobe für die Jahre 2013 bis 2015 dar (mehr zur Stichprobe findet sich bei Bien et al. 2015).

3.2 Operationalisierung der abhängigen Variablen: Väterliches Engagement

Anhand der Daten von AID:A II sollte als **abhängige Variable** ein Indikator entwickelt werden, der das Ausmaß väterlicher Aktivität messen, und die Gruppe der ‚aktiven Väter‘ aus allen Befragten identifizieren kann, um sie weiteren Analysen zugänglich zu machen. Häufig wird seit der Elterngeldreform von 2007 in empirischen Analysen die *Übernahme von Elternzeiten* als Proxy für väterliches Engagement betrachtet. Eine an Zeitbudgetstudien orientierte Forschung misst väterliches Engagement in der Regel über die *Zeiten, die mit Kinderbetreuung* oder kindbezogenen Aufgaben *verbracht werden* (vgl. Döge/Volz 2004a, 2004b; Grunow 2007; Mühling 2007). Norman et al. (2014) bezeichneten in ihrer Studie anhand der UK Millennium Cohort Study solche als ‚involvierte Väter‘, die überwiegend oder zumindest gleichberechtigt mit ihrer Partnerin für die Kinderbetreuung zuständig sind (ebd.: 168). Leyendecker/Agache (2016) verwenden zur Messung der „elterlichen Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgaben und väterlichen Engagements“ (vgl. S. 62f.) anhand der SIMCUR-Daten³ eine Skala mit 8 Items zu unterschiedlichen Betreuungsaktivitäten wie Frühstück vorbereiten, Abholen vom Kindergarten, Spielen, beim Anziehen helfen etc. Bonney et al. (1999) operationalisieren das väterliche Engagement *erstens* über die Zeit, die der Vater der „primary caregiver“ (S. 404), also die Hauptbetreuungsperson des Kindes ist, und *zweitens*, welche Aufgaben der Kinderbetreuung er übernimmt. Diskutiert wurde weiterhin, ob die Operationalisierung und Messung des väterlichen Engagements auf der absoluten Zeitverwendung des Vaters für Kinderbetreuung oder auf seiner relationalen Zeitverwendung im Vergleich zur Mutter basieren sollte (vgl. Craig/Mullen 2011; Ishii-Kuntz 1994; Lamb 2000).

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an dem Konzept der Familialen Lebensführung (vgl. Jurczyk et al. 2009), welches den Schwerpunkt auf die alltägliche Praxis und damit auf die kindbezogenen Aktivitäten der Väter legt. Weiterer Bezugspunkt waren die bislang vorliegenden Konzepte zur Beschreibung und Messung väterlichen Engagements von Lamb et al. (1985) sowie deren Weiterentwicklungen (vgl. Kapitel 2). Ziel der hier gewählten Operationalisierung war es daher, ein mehrdimensionales Konstrukt zu entwickeln, das eine gewisse Bandbreite an kindbezogenen Aktivitäten abbildet, also Dinge, die im Alltag für Kinder gemacht werden müssen. Hierzu bietet der Datensatz viele Informationen, wengleich eine Sekundärdatenanalyse natürlich auch Einschränkungen mit sich bringt. Theoretische Überlegungen sowie explorative Faktorenanalysen ergaben die folgenden als relevanteste Variablen zur Erstellung eines Indikators ‚aktiver Vaterschaft‘ (vgl. Tabelle 1 im Anhang):

1. Die aktive Beschäftigung mit Kindern am Werktag (zeitlicher Umfang)
2. Stunden/Häufigkeit der Kinderbetreuung am Werktag (zeitlicher Umfang)
3. Die Beteiligung der Väter an der Kinderversorgung und -betreuung
4. Die Beteiligung der Väter an Spiel und Unternehmungen mit den Kindern
5. Die Beteiligung der Väter beim Bringen und Abholen der Kinder
6. Der Kontakt der Väter zu Schule, Kita und anderen Einrichtungen

3 Social Integration of Migrant Children – Uncovering Family and School Factors Promoting Resilience (vgl. Leyendecker/Agache 2016).

Dabei bilden die Items 1, 2, 3 und 4 die Dimension „direkten Engagements“ von Lamb et al. (1985) gut ab. Die Items 5 und 6 können im Sinne Lambs et al. (1985) als Indikatoren der Dimension „Verantwortlichkeit“ begriffen werden. Für die Dimension „Verfügbarkeit“ von Lamb et al. (1985) ließen sich keine geeigneten Items finden. Die ausgewählten Indikatoren elterlichen Engagements wurden zunächst standardisiert, da die Fragen zum Teil auf unterschiedlichen Skalen gemessen wurden. Dazu wurde für jedes Item der Modus der Verteilung als ‚durchschnittlich aktiv‘ ausgewählt. Die Befragten, die mehr Engagement in den einzelnen Bereichen aufweisen als die anderen Väter, wurden zu ‚überdurchschnittlich aktiv‘ zusammengefasst, diejenigen, die weniger Engagement als der Modus zeigen, zu ‚unterdurchschnittlich aktiv‘. Anschließend wurde aus allen Einzel-Items ein Summenscore ‚aktive Vaterschaft‘ gebildet und die befragten Väter wurden in die drei Kategorien ‚wenig aktiv‘, ‚durchschnittlich‘ und ‚aktiv‘ gruppiert⁴. Ziel dieser Herangehensweise war es, das väterliche Verhalten innerhalb der Stichprobe mit den anderen Vätern vergleichbar zu machen, um so diejenigen, die aktiver als die anderen Väter sind, näher bestimmen zu können. Das Cut-off-Kriterium zur Bestimmung einer aktiven Vaterschaft ist also das Abweichen von der Norm. Diese Herangehensweise macht es möglich, die Gruppe der aktiven Väter näher zu bestimmen, wenngleich sie mit einigen Problemen einhergeht. So lässt sich durch diese Art der Messung des väterlichen Engagements der Anteil aktiver Väter nicht ohne Weiteres auf andere Samples, Gruppen oder die Gesamtbevölkerung übertragen. Da aber nicht die Bestimmung des Anteils aktiver Väter, sondern die Untersuchung seiner Determinanten Ziel dieses Artikels ist, stellt dies für die vorliegende Arbeit kein Problem dar. Deutlich problematischer wäre es hingegen erschienen, andere Kriterien zur Bestimmung ‚aktiver‘ Väter zu bestimmen, wie etwa einen festgelegten Umfang an Engagement, ab dem man als aktiv gelten darf, ebenso wie der Vergleich mit den Müttern, da Väter hier häufig als weniger aktiv erscheinen, obwohl sie im Vergleich zu ihren Peers möglicherweise hochgradig engagiert sind. Darüber hinaus unterscheidet sich das kindbezogene Verhalten zwischen den Geschlechtern nachweislich, was direkte Vergleiche erschwert (vgl. Craig 2006; Eickhorst et al. 2010; Grossmann et al. 2002; Lamb et al. 1987).

3.3 Operationalisierung der unabhängigen Variablen

Als **unabhängige Variablen** wurden die wichtigsten, sich aus dem dargelegten Forschungsstand ergebenden Faktoren väterlichen Engagements geprüft. Metrisch erfasst wurden die als Kontrollvariablen in das Modell eingehenden Faktoren Alter des Vaters, Anzahl der Kinder im Haushalt und Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Regional wurde zwischen dem derzeitigen Wohnort Ost- oder Westdeutschland unterschieden. Das Genderkonzept basiert auf sechs Fragen zu den Geschlechtsrollenorientierungen, die ebenfalls zu einem Index zusammengefasst wurden: 1. Auch wenn eine Frau arbeitet, sollte der Mann der „Hauptverdiener“ sein, und die Frau sollte die Verantwortung für den Haushalt tragen. 2. Es sollte viel mehr Frauen in politischen und öffentlichen Führungspositionen geben. 3. Ein Vater sollte genauso stark in die Erziehung und Pflege eines

4 Cronbach's Alpha des Indexes ‚aktive Vaterschaft‘ liegt bei 0,630, die interne Konsistenz der Skala ist damit zufriedenstellend.

Kindes einbezogen sein wie eine Mutter. 4. Wenn kleine Kinder da sind, sollte nicht nur die Frau, sondern auch der Mann Teilzeit arbeiten. 5. Wenn Kinder da sind, soll der Mann arbeiten gehen und die Frau zu Hause bleiben und die Kinder versorgen⁵. Aus allen Items wurde ein Gesamtindex mit den vier Ausprägungen 1=traditionell, 2=eher traditionell, 3=eher egalitär und 4=egalitär erstellt.

Das mütterliche Genderkonzept wurde analog zum väterlichen Genderkonzept erfasst. Zur Partnerschaftsqualität wurden in AID:A II das *coparenting* zwischen den Eltern sowie die allgemeine Zufriedenheit mit der Partnerschaft erhoben. Das elterliche *coparenting* wurde seinerseits anhand von zwei Dimensionen abgebildet: Erstens wurde der Zusammenhalt in der Erziehung betrachtet (z.B. Wir sind als Eltern ein gutes Team), der metrisch als Summenscore (2=wenig Zusammenhalt bis 6=starker Zusammenhalt) in die Analysen eingeht, und zweitens die wahrgenommenen Probleme im *coparenting* (z.B. Ein Elternteil ist nachsichtig, das andere eher streng), die ebenfalls metrisch als Summenscore (1=keine Probleme bis 4=große Probleme) eingehen (vgl. Li et al. 2015)⁶. Die Zufriedenheit mit der Partnerschaft wurde sowohl aus Väter- als auch aus Müttersicht erhoben⁷ und in aufsteigender Richtung rekodiert (1=überhaupt nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).

Zu den ökonomischen und erwerbsbezogenen Faktoren gehören die Arbeitsstunden der Eltern sowie die Haushaltseinkommen und der mütterliche Beitrag zum Haushaltseinkommen. Die tatsächlich geleisteten, nicht die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden (inklusive aller Überstunden) von Vater bzw. Mutter wurden offen erfragt und entsprechend der in Tabelle 2 (im Anhang) ersichtlichen Kategorien gruppiert. Die Variable geht kategorial in die Analysemodelle ein, da hier nicht von einem linearen Zusammenhang auszugehen ist. Ausgehend vom Nettohaushaltseinkommen wurde das Äquivalenzeinkommen nach der neuen OECD-Skala berechnet und gruppiert (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Es berücksichtigt Einspareffekte, indem es die einzelnen Mitglieder des Haushaltes gewichtet. Desweiteren wurde der Anteil des persönlichen Einkommens der Mütter am gesamten Haushaltsnettoeinkommen berechnet. Die Kategorien sind ebenfalls aus Tabelle 2 (im Anhang) ersichtlich.

3.4 Gerechnete Modelle

Um die Gruppe der aktiven Väter näher beschreiben zu können, wurden vier binär-logistische Regressionen mit den beiden Gruppen 0=wenig oder durchschnittlich aktive Väter und 1=aktive Väter als abhängiger Variable gerechnet. Dabei umfasst das Basismodell als unabhängige Variablen nur die Kontrollvariablen (Alter des Vaters, Alter und Anzahl der Kinder, Region Ost- bzw. Westdeutschland), das erste Modell wurde um das Genderkonzept des Vaters als Proxy für die individuellen Werthaltungen des Vaters ergänzt. Modell zwei berücksichtigt den weiteren familialen Kontext, indem es partnerschaftsbezogene

5 Antwortskala: 1=stimme voll und ganz zu, 6=stimme überhaupt nicht zu.

6 Die Items zur Erfassung des *coparenting* stammen aus der 1. Welle des AID:A-Surveys und wurden aus Gründen der Kontinuität und in Anlehnung an die deutsche Übersetzung der parent problem checklist (vgl. Dadds/Powell 1991) übernommen.

7 Die Fragestellung lautete: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer Partnerschaft? Stufen Sie von 1= sehr zufrieden bis 6=überhaupt nicht zufrieden ab.

Aspekte, neben dem mütterlichen Genderkonzept auch Indikatoren der Partnerschaftsqualität, aufgreift. Insbesondere die Zusammenarbeit der Eltern in der Erziehung der Kinder (*coparenting*) sowie die wahrgenommene Zufriedenheit mit der Partnerschaft stellen hier relevante Parameter zur Messung der Qualität der Partnerschaft dar. Modell drei schließlich erweitert auf den außer-familialen Kontext und fokussiert hier auf ökonomische Aspekte sowie auf die Sphäre der Erwerbsarbeit.

4. Empirische Ergebnisse

Dem als abhängige Variable erstellten Indikator zur Messung einer ‚aktiven Vaterschaft‘ folgend, gibt es unter allen befragten Vätern 16% (N=341), die vergleichsweise mehr elterliche Aufgaben übernehmen als andere Väter. Diese werden im Folgenden ‚aktive Väter‘ genannt. 21% (N=265) gehören zu den Vätern, die als unterdurchschnittlich aktiv im elterlichen Engagement kategorisiert werden (‚wenig aktive Väter‘) sowie 63% (N=1.052), die zu den ‚durchschnittlich aktiven Vätern‘ zählen, weil sie nicht mehr und nicht weniger leisten als der Großteil der Väter.

Alle gerechneten Modelle sind signifikant. Die Varianzaufklärung ist im ersten Modell mit einem Nagelkerkes R^2 von 0,013 noch extrem gering, erhöht sich in Modell zwei unter Einbeziehung des väterlichen Genderkonzeptes leicht auf 0,065, in Modell drei (Partnerschaftsqualität) auf 0,106 und liegt im letzten Modell mit den ökonomischen und erwerbsbezogenen Faktoren bei 0,266. Mit dem Schlussmodell können also 26,6% der Varianz in der abhängigen Variable erklärt werden. Der Hosmer-Lemeshow-Test ist in allen Modellen nicht signifikant, das heißt die Modelle sind gültig.

Das Genderkonzept des Vaters hat in allen gerechneten Modellen einen deutlichen und signifikanten Effekt auf die Chance, ein aktiver Vater zu sein: Je egalitärer die Vorstellungen, desto aktiver scheint demnach auch die väterliche Praxis zu sein. Einen noch stärkeren Effekt hat jedoch das Genderkonzept der zugehörigen Mütter: Je egalitärer ihre Konzepte sind, desto größer die Chance, dass die Väter auch aktiv sind. Bedeutsam ist, dass der Effekt des Genderkonzeptes unter Berücksichtigung der ökonomischen und erwerbsbezogenen Variablen in Modell drei zwar bestehen bleibt, jedoch auch deutlich an Einfluss und Signifikanz verliert.

Von den Variablen zur Partnerschaftsqualität erweist sich nur der berichtete Zusammenhalt in der Erziehung (*coparenting*) als signifikant, das heißt Väter, die mit ihren Partnerinnen besonders gut in der Erziehung zusammenarbeiten, sind mit einer größeren Wahrscheinlichkeit aktive Väter. Berichtete Probleme im *coparenting* wirken sich hingegen nicht signifikant auf das Engagement der Väter aus und auch die Zufriedenheit der Väter mit ihrer Partnerschaft hat in den hier vorgelegten Modellen keinen signifikanten Effekt. Die Zufriedenheit der Mütter mit der Partnerschaft hat in Modell zwei einen positiven Effekt (je zufriedener die Mütter mit der Partnerschaft sind, desto mehr Engagement zeigen die Väter), der jedoch unter Berücksichtigung der ökonomischen Faktoren in Modell drei seine Signifikanz (auf dem 5%-Niveau) verliert.

Die stärkste Erklärungskraft – dies zeigt sich sowohl an dem starken Anstieg der Erklärungskraft des Gesamtmodells (Nagelkerkes R^2) in Modell drei sowie an den Effektstärken der Odds-Ratios – in den gerechneten Modellen kommt den erwerbsbezogenen

genen Variablen zu: Die Chance, ein aktiver Vater zu sein, erhöht sich signifikant und deutlich, wenn ein Vater weniger als 26 Wochenstunden erwerbstätig ist, und reduziert sich ebenso deutlich und signifikant, wenn ein Vater mehr als normale Vollzeit (zwischen 36 und 40 Stunden) pro Woche arbeitet. Insbesondere Väter, die lange Überstunden von 51 und mehr Erwerbswochenstunden leisten, sind mit großer Wahrscheinlichkeit keine aktiven Väter. Umgekehrt verhält es sich mit den tatsächlich geleisteten Erwerbsstunden der Mütter: Einen positiven Effekt auf die Chance, als Vater aktiv zu sein, findet sich erst, wenn die Mütter 26 und mehr Stunden pro Woche erwerbstätig sind, signifikant wird der Effekt jedoch gar erst ab 36 bis 40 Erwerbswochenstunden, einer Vollzeittätigkeit also. Dementsprechend findet sich auch ein positiver Effekt des mütterlichen Anteils am Haushaltseinkommen: Je höher der Anteil des Einkommens der Mütter am gesamten Haushaltseinkommen ist, desto wahrscheinlicher gehört ein Vater zur Gruppe der aktiven Väter.

Als in allen Modellen nicht signifikant erweisen sich das Alter des Vaters, das Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, der höchste Schulabschluss des Vaters, die Höhe des bedarfsgewichteten Haushaltsnettoäquivalenzeinkommens, die berichteten Probleme im *coparenting* der Elternteile sowie die Partnerschaftszufriedenheit der Vaters. Nur im ersten Modell signifikant ist die Anzahl der Kinder im Haushalt, welche einen negativen Effekt auf die Ausübung einer aktiven Vaterschaft hat (je mehr Kinder, desto weniger groß ist die Chance, zur Gruppe der aktiven Väter zu gehören). Dieser Effekt verliert sich jedoch bereits im zweiten Modell unter Berücksichtigung des väterlichen Genderkonzeptes. Ob die Väter in Ost- oder Westdeutschland leben, hat nur in den ersten beiden Modellen einen signifikanten Effekt, demzufolge Väter in Ostdeutschland eine größere Chance haben, aktive Väter zu sein. Zwischen dem Basismodell und Modell eins reduziert sich unter Berücksichtigung des väterlichen Genderkonzeptes der regionale Effekt etwas (die odds ratios gehen von 1,654 auf 1,538 zurück), bleibt jedoch weiter signifikant. In Modell zwei hingegen verliert der Faktor Ost/West unter Berücksichtigung der Eigenschaften der Partnerschaft – insbesondere des mütterlichen Genderkonzeptes, wie eine schrittweise Einführung der Variablen zeigt – seinen signifikanten Effekt. Die (starken) Unterschiede im väterlichen Engagement zwischen Ost- und Westdeutschland lassen sich also in erster Linie auf die unterschiedlichen Genderkonzepte *der Mütter* zurückführen.

5. Zusammenfassung und Diskussion der Befunde

Für die Untersuchung einer ‚aktiven Vaterschaft‘ werden in der Forschung abhängig von der konkreten Fragestellung und dem zugrundeliegenden Datenmaterial unterschiedliche Definitionen und vielfältige Proxys herangezogen. Für die hier vorliegende Arbeit wurde ein Ansatz gewählt, der am konkreten Tun der Väter im familialen Alltag ansetzt. Im Rahmen einer Sekundärdatenanalyse des aktuellen Surveys AID:A II wurde ein Index ‚aktiver Vaterschaft‘ erstellt, der zwei Dimensionen des Konzepts von Lamb et al. (1985) gut abbildet (direktes Engagement und Verantwortlichkeit) und sowohl *eigenes* Engagement (Umfang der mit dem Kind verbrachten Zeit und Dauer der (werk-)täglichen Betreuung) sowie *relationales* Engagement (im Verhältnis zu den Müttern, z.B. wer über-

nimmt welche Aufgaben überwiegend) erfasst. Mit diesem Index konnten 16% der Befragten des Samples als aktive Väter identifiziert und die Determinanten einer aktiven Vaterschaft eingehend untersucht werden. Obwohl dieser Anteil aufgrund der Messung des väterlichen Engagements im Vergleich zum Durchschnitt aller befragten Väter nicht ohne Weiteres auf die Gesamtbevölkerung übertragbar ist, erscheint diese Zahl vergleichsweise realistisch, so liegt laut Cyprian (2007: 32) der Anteil der Väter, die sich in Einstellungen und/oder Verhalten deutlich von anderen Männern unterscheiden, relativ stabil bei etwa 20 Prozent. Der systematische Einbezug von individuellen Orientierungen, Aspekten der Partnerschaftsqualität sowie ökonomischen bzw. erwerbsarbeitsbezogenen Faktoren macht es möglich, diese wichtigsten Determinanten väterlichen Engagements in ihrer Bedeutung zu gewichten. Die Befunde lassen darauf schließen, dass es im Wesentlichen drei Dinge sind, von denen das väterliche Engagement in der Familie abhängt: *Erstens* scheint die Erwerbseinbindung von Vätern und Müttern entsprechend der Annahmen der familienökonomischen Ansätze der bedeutsamste Faktor zur Erklärung väterlichen Engagements zu sein: Je stärker sich der Vater auf den Einkommenserwerb konzentriert, also je mehr Erwerbswochenstunden, insbesondere Überstunden er leistet, desto unwahrscheinlicher wird er eine aktive Vaterschaft verwirklichen können. Eine Reduktion der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden unter die normale Vollzeitwoche von 36 bis 40 Wochenstunden hingegen macht dies wahrscheinlicher. Neben den Vätern, die ihre Arbeitszeit bewusst für die Kinderbetreuung reduzieren, gilt dies auch für Väter, die zum Befragungszeit erwerbslos sind oder aus anderen Gründen nur mit geringerem Stundenumfang erwerbstätig sind. Hier mag eine aktive Vaterschaft möglicherweise eher pragmatisch denn normativ motiviert sein (vgl. Behnke 2012). Für die Mütter gilt umgekehrt: Je mehr Erwerbswochenstunden die Mutter leistet, desto wahrscheinlicher wird eine aktive Vaterschaft, wobei sich erst ab einem Erwerbsumfang von 36 bis 40 Erwerbswochenstunden signifikant positive Effekte auf eine aktive Vaterschaft zeigen. Die sogenannte lange oder auch vollzeitnahe Teilzeit scheint also für Mütter noch kein Garant für eine aktive Unterstützung durch ihre Partner zu sein. Auch dies gilt nicht nur für Familien mit egalitären Ansprüchen, sondern ebenso für all jene, in denen beide Elternteile aufgrund ökonomischer Zwänge in Vollzeit erwerbstätig sein müssen. Unterstrichen wird die hohe Bedeutung der mütterlichen Erwerbstätigkeit durch den starken Effekt, den der Anteil des mütterlichen Einkommens am gesamten Haushaltseinkommen hat: Je größer dieser Anteil ist, umso wahrscheinlicher wird eine aktive Vaterschaft. Je stärker die Mütter die Väter also von ihren ökonomischen Verpflichtungen entlasten, umso mehr kindbezogenes Engagement können diese zeigen.

Auch wenn die Qualität der Partnerschaft anhand der hier vorliegenden Daten weniger Effekte zeigt, als dies auf Basis des Forschungsstandes anzunehmen wäre, befördert doch *zweitens* auch der Zusammenhalt in der Erziehung (*coparenting*) die Ausübung einer aktiven Vaterschaft signifikant und deutlich. Dies korrespondiert mit den Annahmen von Allen/Hawkins (1999) und Belsky (1984), die davon ausgehen, dass eine negative Haltung der Mutter bzw. Stress in der Partnerschaft das väterliche Engagement untergraben können. Die fehlenden Effekte der Partnerschaftszufriedenheit und der Probleme im *coparenting* könnten mit der geringen Varianz der Variablen in den vorliegenden Daten zusammenhängen: Der Großteil der befragten Väter und Mütter ist mit der Partnerschaft sehr zufrieden und es werden nur wenige Probleme im *coparenting* berichtet.

Drittens wurde die hohe Bedeutung der Geschlechtsrollenorientierungen deutlich: Je egalitärer das Genderkonzept der befragten Väter und Mütter ist, desto größer ist die Chance, dass die Väter auch tatsächlich aktiv werden. Interessant ist hierbei, dass die Genderkonzepte der Mütter einen stärkeren Einfluss auf das väterliche Engagement haben als die Orientierungen der Väter selbst. Ein Grund hierfür mag sein, dass sich auch bei den Männern mit egalitären Vorstellungen nur wenig Varianz in der väterlichen Erwerbstätigkeit zeigt: nahezu alle sind in Vollzeit erwerbstätig. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der Effekt der Genderkonzepte deutlich schwächer ist als der Effekt der Erwerbswochenstunden, und dass unter Berücksichtigung der tatsächlichen Praxis der Effekt des Genderkonzeptes insbesondere gegenüber dem Zusammenhalt in der Beziehung (*coparenting*) an Bedeutung verliert. Viele Väter wie Mütter bleiben also mit ihrer tatsächlichen Praxis hinter ihren Vorstellungen zurück. Ebenfalls interessant ist, dass unter Berücksichtigung der Genderkonzepte einige bedeutsame andere Faktoren ihre signifikanten Effekte verlieren: So relativiert sich der regionale Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland, der vielmehr über unterschiedliche Genderkonzepte, unterschiedliche Beiträge der Mütter zum Familieneinkommen sowie über unterschiedliche mütterliche Erwerbsarbeitsstunden erklärt werden kann, als dass ostdeutsche Väter grundsätzlich ein stärkeres Engagement aufweisen würden. Auch die Höhe der Schulbildung hat unter Berücksichtigung der Genderkonzepte keine signifikanten Effekte auf die Ausübung einer aktiven Vaterschaft. Denn obwohl höher gebildete Väter häufig über egalitärere Genderkonzepte verfügen (vgl. Li/Zerle-Elsäßer 2015), scheinen gerade sie diese in der Realität nicht unbedingt umsetzen zu können. Ihre egalitären Ansprüche treten möglicherweise in Konkurrenz zu ökonomischen Erwägungen und den in der Regel mit höherer Bildung einhergehenden positiven Erwerbchancen, die sie an der Ausübung einer aktiven Vaterschaft hindern.

Es lässt sich resümieren: Mit dem hier gewählten, stark am alltagspraktischen Handeln der Väter ausgerichteten Indikator ließ sich eine große Bandbreite möglicher Determinanten einer aktiven Vaterschaft untersuchen. Die Befunde ergänzen die bisherige Väterforschung mit aktuellen empirischen Daten aus Deutschland, einer Gesellschaft mit einem vergleichsweise gut ausgebildeten Wohlfahrtssystem für Familien und einer zuletzt expliziten Ansprache von Vätern durch die Familienpolitik. Dennoch deuten die Ergebnisse auf weiteren Unterstützungsbedarf der Väter hin, insbesondere was ihre Belastung durch Überstunden betrifft, die sie von ihrem familiären Engagement abhalten. Wie die Befunde zeigen, spielen die Mütter auch eine wichtige Rolle beim väterlichen Engagement in der Kinderbetreuung. Zukünftige Interventionen sollten insbesondere in Bezug auf das elterliche *coparenting* neben den Vätern auch bei den Müttern ansetzen.

Wie üblich, blieben jedoch auch einige Fragen offen, aus denen sich neuer Forschungsbedarf ergibt. Deutlich wurde etwa, wie vielfältig die Definitionen väterlichen Engagements sind und wie schwer sich dementsprechend aufgrund fehlender Standards *cut-off-points* zur Messung einer ‚aktiven Vaterschaft‘ festlegen lassen. Die hier gewählte Methode, den Aktivitätsgrad im Vergleich zum Durchschnitt aller Väter zu messen, ist ein probates Hilfsmittel, welches jedoch eine Vergleichbarkeit mit anderen Stichproben erschwert. Insbesondere wünschenswert wäre daher die Weiterentwicklung geeigneter standardisierter Instrumente, um Zeit- und Gruppenvergleiche zu ermöglichen. Diese sollten darüber hinaus noch mehr Dimensionen aktiver Vaterschaft abbilden können, wie etwa zusätzliche Items der Dimension „Verantwortlichkeit“ nach Lamb et al. (1985) oder auch

der Dimension „Verfügbarkeit“, sowohl im Sinne einer physischen Verfügbarkeit als auch als grundsätzliche Ansprechbarkeit der Väter für ihre Kinder (auch über Zeit und Ort hinweg). Sich hier weiter anschließende Fragestellungen wären zudem Fragen nach Art und Umfang väterlichen Engagements bei älteren Kindern ab 9 Jahren, insbesondere im (frühen) Jugendalter.

Literatur

- Allen, S. M. & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping. Mothers beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 1, S. 199-212.
- Bambey, A. & Gumbinger, H.-W. (2006). Der randständige Vater. Sozialwissenschaftliche Erkundung einer prekären Familienkonstellation. In: Dammasch, F. & Metzger, H.-G. (Hrsg.), *Die Bedeutung des Vaters. Psychoanalytische Perspektiven*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag, S. 218-254.
- Barnett, M., Deng, M., Mills-Koonce, R. et al. (2008). Interdependence of parenting of mothers and fathers of infants. *Journal of Family Psychology*, 22, 3, S. 561-573.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1990). *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, G. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Behnke, C. (2012). *Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland*. Opladen, Berlin & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Behnke, C., Lengersdorf, D. & Meuser, M. (2013). *Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten: Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und den östlichen Bundesländern*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich (Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Sonderheft Nr. 2, S. 192-209).
- Belsky, J. (1984). The determinants of parenting: A process model. *Child Development*, 55, 1, S. 83-96.
- Bereswill, M., Scheiwe, K. & Wolde, A. (2006). *Vaterschaft im Wandel. Multidisziplinäre Analysen und Perspektiven aus geschlechtertheoretischer Sicht*. Weinheim & München: Juventa Verlag.
- Bien, W., Pötter, U. & Quellenberg, H. (2015). Methodische Grundlagen von AID:A II. Stichprobe und Fallzahlen. In: Walper, S., Bien, W. & Rauschenbach, T. (Hrsg.), *Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A 2015*. München: Deutsches Jugendinstitut, S. 63-68.
- Bonney, J. F., Kelley, M. L. & Levant, R. F. (1999). A model of fathers' behavioral involvement in child care in dual-earner families. *Journal of Family Psychology*, 13, 3, S. 401-415.
- Bouchard, G. (2012). Intergenerational transmission and transition to fatherhood: A mediated-moderation model of paternal engagement. *Journal of Family Psychology*, 26, 5, S. 747-755.
- Bulanda, R. (2004). Paternal involvement with children: The influence of gender ideologies. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1, S. 40-45.
- Buschmeyer, A. & Lengersdorf, D. (2017). *Sphärentrennung und die Neukonfiguration von Männlichkeiten. Theoretische Erörterungen und empirische Befunde*. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich (Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Sonderheft Nr. 3).
- Carlson, M. J., Pilkauskas, N. V., McLanahan S. S. et al. (2011). Couples as partners and parents over children's early years. *Journal of Marriage and Family*, 73, 2, S. 317-334.
- Christiansen, S. & Palkovitz, R. (2001). Why the 'good provider' role still matters. Providing as a form of paternal involvement. *Journal of Family Issues*, 22, 1, S. 84-106.
- Collins, A. & Russell, G. (1991). Mother-child and father-child relationships in middle childhood and adolescence: A developmental analysis. *Developmental Review*, 11, 2, S. 99-136.
- Cowan, C. P. & Cowan, P. A. (1987). Men's involvement in parenthood. In: Berman, P. W. & Pedersen, F. A. (Hrsg.), *Men's transitions to parenthood longitudinal studies of early family experience*. New York: Psychology Press, S. 145-174.

- Craig, L. (2006). Does fathers care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20, 2, S. 259-281.
- Craig, L. & Mullan, K. (2011). How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76, 2, S. 834-861.
- Cyprian, G. (2007). Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In: Mühling, T. & Rost, H. (Hrsg.): *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 23-48.
- Dadds, M. R. & Powell, M. B. (1991). The relationship of interparental conflict and global marital adjustment to aggression, anxiety, and immaturity in aggressive and nonclinic children. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 19, 5, S. 553-567.
- DeLuccie, M. (1995). Mothers as gatekeepers: A model of maternal mediators of father involvement. *Journal of Genetic Psychology*, 15, 1, S. 115-131.
- Dermott, E. (2008). *Intimate fatherhood. A sociological analysis*. London: Routledge.
- Döge, P. & Volz, R. (2004a). Was machen Männer mit ihrer Zeit? – Zeitverwendung deutscher Männer nach den Ergebnissen der Zeitbudgetstudie 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Forum der Bundesstatistik*, 43, S. 194-215.
- Döge, P. & Volz, R. (2004b). Männer – weder Paschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 46, S. 13-23.
- Eickhorst, A., Benz, M., Scholtes, K. et al. (2010). Väterliche Präsenz – Ein Rahmenmodell mit vier Ebenen. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 59, 8, S. 613 -628.
- Evertsson, M. (2014). Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35, 7, S. 927-949.
- Fthenakis, W. & Minsel, B. (2002). *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Stuttgart, Berlin & Köln: Kohlhammer.
- Fthenakis, W., Kalicki, B. & Peitz, G. (2002). *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familienstudie*. Opladen: Leske + Budrich
- Flouri, E. & Buchanan, A. (2003). What predicts fathers' involvement with their children? A prospective study of intact families. *British Journal of Developmental Psychology*, 21, 1, S. 81-97.
- Geisler, E. & Kreyenfeld, M. (2012). *How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999-2009*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research (Working Paper 2012-021).
- Grossmann, K., Grossmann, K., Fremmer-Bombik, E. et al. (2002). The uniqueness of the father-child-attachment relationship: Father's sensitive and challenging play as a pivotal variable in a 16-year longitudinal study. *Social Development*, 11, 3, S. 307-331.
- Grunow, D. (2007). Wandel der Geschlechterrollen und Väterhandeln im Alltag. In: Mühling, T. & Rost, H. (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 49-76.
- Hofferth, S. (2003). Race/ethnic differences in father involvement in two-parent families. Culture, context, or economy? *Journal of Family Issues*, 24, 2, S. 185-216.
- Hoffman, L. W. (1989). Effects of maternal employment in the two-parent family. *American Psychologist*, 44, 2, S. 283-292.
- Ishii-Kuntz, M. (1994). Paternal involvement and perception toward fathers' roles: A comparison between Japan and the United States. *Journal of Family Issues*, 15, 1, S. 30-48.
- Jürgens, K. (2001). Familiäre Lebensführung. In: Voß, G. & Wehrich, M. (Hrsg.), *tagaus – tagein: Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*. München & Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 33-60.
- Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P. et al. (2009). *Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie*. Berlin: Edition Sigma.
- Kassner, K. & Rüling, A. (2005). „Nicht nur am Samstag gehört Papa mir!“ Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: Tölke, A. & Hank, K. (Hrsg.), *Männer – das „vernachlässigte“*

- Geschlecht in der Familienforschung*. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4. Wiesbaden: VS Verlag, S. 235-64.
- Kreyenfeld, M. & Geisler, E. (2006). Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Familienforschung*, 18, 3, S. 333-360.
- Lamb, M. (1975). Fathers: Forgotten contributors to child development. *Human Development*, 18, 4, S. 245-266.
- Lamb, M., Pleck, J., Charnov, E. et al. (1985). Paternal behavior in humans. *American Zoologist*, 25, 3, S. 883-894.
- Lamb, M., Pleck, J., Charnov, E. et al. (1987). A biosocial perspective on paternal behavior and involvement. In: Lancaster, J., Altmann, J., Rossi, A. et al. (Hrsg.), *Parenting across the lifespan: Bio-social dimensions*. New York: Aldine de Gruyter, S. 111-142.
- Lamb, M. (2000). The history of research on father involvement. *Marriage & Family Review*, 29, 2-3, S. 23-43.
- LaRossa, R. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*, 37, 4., S. 451-457.
- Lengersdorf, D. & Meuser, M. (2016). *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften*. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.
- Lewis, C. & Lamb, M. (2007). *Understanding fatherhood: A review of recent research*. Lancaster University.
- Li, X., Zerle-Elsäßer, C., Entleitner-Phleps, C. et al. (2015). Väter 2015. Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? <http://www.dji.de/index.php?id=43695> (Stand: 2016-09-12).
- Li, X. & Zerle-Elsäßer, C. (2015). Können Väter heute alles unter einen Hut bringen? Das Vereinbarkeitsdilemma engagierter Väter. In: Walper, S., Bien, W. & Rauschenbach, T. (Hrsg.), *Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A 2015*.
- Leyendecker, B. & Agache, A. (2016). Engagement türkischstämmiger Väter im Familien- und Erziehungsalltag fördert das subjektive Wohlbefinden von Kindern. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 65, 1, S. 57-74.
- Matzner, M. (2004). *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Meuser, M. (2016). Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Familie. Neubestimmung der Position des Mannes in der Familie? In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe, S. 159-179.
- Mühling, T. (2007). Wie verbringen Väter ihre Zeit? Männer zwischen „Zeitnot“ und „Qualitätszeit“. In: Mühling, T. & Rost, H. (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 115-160.
- Nave-Herz, R. (1988). Zum Wandel der Vaterrolle. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 8, 4, S. 242-245.
- Norman, H., Elliot, M. & Fagan, C. (2014). Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement. *Community, Work & Family*, 17, 2, S. 163-180.
- Norman, H. (2015). Paternal involvement in childcare: How can it be classified and what are the key influences? *Families, Relationships and Societies*.
- Palkovitz, R. (1997). Reconstructing 'involvement': Expanding conceptualizations of men's caring in contemporary families. In: Hawkins, A. & Dollahite, D. (Hrsg.), *Generative fathering: Beyond deficit perspectives*. Thousand Oaks: Sage Publications, S. 200-216.
- Possinger, J. (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rotundo, R. (1985). American fatherhood. A historical perspective. *American Behavioral Scientist*, 29, 1, S. 7-25.
- Schneider, N. (1989). *Die neuen Väter – Chancen und Risiken*. Augsburg: AV Verlag.
- Trappe, H. (2013). Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 28-51.

- Tölke, A. & Wirth, H. (2013). Der Wandel partnerschaftlicher Erwerbsarrangements und das Wohlbefinden von Müttern und Vätern in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Sozialisation und Erziehung*, 33, 4, S. 365-383.
- Tölke, A. & Hank, K. (2005). *Männer – das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*. Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4. Wiesbaden: VS Verlag.
- Volling, B. & Belsky, J. (1991). Multiple determinants of father involvement during infancy in dual-earner and single-earner families. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 2, S. 461- 474.
- Werneck, H., Beham, M. & Palz, D. (2006). *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1, 2, S. 125-151.
- Yeung, J. W., Sandberg, J. F., Davis-Kean, P. E. et al. (2001). Children's time with fathers in intact families. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1, S. 136-154.

Eingereicht am/Submitted on: 14.09.2016

Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschrift der Autorinnen /Addresses of the authors:

Dr. Claudia Zerle-Elsäßer (Korrespondenzautorin/Corresponding author)

Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)

Nockherstraße 2

81541 München

Deutschland/Germany

E-Mail/Email: zerle@dji.de

Dr. Xuan Li (李萱)

New York University Shanghai

1555 Century Avenue, Pudong New District

200122 Shanghai

China

E-Mail/Email: xuanli@nyu.edu

Anhang

Tabelle 1: Univariate Verteilung der unabhängigen Variablen

Variable	Ausprägungen	Verteilung in % (N)	N
Alter des Partners	Metrisch, Min=25, Max=67	MW=40,3; SD=5,7	1.682
Anzahl der Kinder	Metrisch, Min=1, Max=8	MW=2,1; SD=0,9	1.682
Alter jüngstes Kind im HH	Metrisch, Min=0, Max=8	MW=3,1; SD=2,4	1.679
West-/Ostdeutschland	Westdeutschland	81,1% (1.499)	1.682
	Ostdeutschland	10,9% (183)	
Genderkonzept des Vaters	Traditionell	24,3% (409)	1.682
	Eher traditionell	31,6% (532)	
	Eher egalitär	22,5% (379)	
	Egalitär	21,5% (362)	
Genderkonzept der Mutter	Traditionell	20,0% (336)	1.682
	Eher traditionell	29,5% (495)	
	Eher egalitär	24,2% (406)	
	Egalitär	26,4% (443)	
Coparenting/Zusammenhalt	Metrisch, von 2=wenig Zusammenhalt bis 6=starker Zusammenhalt	MW=5,1 SD=0,8	1.681
Coparenting/Probleme	Metrisch, 1=keine Probleme bis 4=große Probleme	MW=1,5 SD=0,5	1.682
Vater: Partnerschaftszufriedenheit	Metrisch, 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden	MW=5,2 SD=0,8	1.682
Mutter: Partnerschaftszufriedenheit	Metrisch, 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden	MW=5,3 SD=0,8	1.679
Tatsächlich geleistete Erwerbsstunden des Vaters	0 bis 25 Stunden	4,3% (70)	1.632
	26 bis 35 Stunden	6,3% (102)	
	36 bis 40 Stunden	38,1% (621)	
	41 bis 45 Stunden	22,5% (367)	
	46 bis 50 Stunden	17,5% (285)	
	51 Stunden und mehr	11,5% (187)	
Tatsächlich geleistete Erwerbsstunden der Mutter	0 bis 10 Stunden	43,5% (712)	1.637
	11 bis 20 Stunden	15,9% (261)	
	21 bis 25 Stunden	10,3% (168)	
	26 bis 35 Stunden	17,5% (286)	
	36 bis 40 Stunden	8,6% (140)	
	41 Stunden und mehr	4,3% (70)	
Höchster Schulabschluss Vater	Hauptschulabschluss	7,3% (70)	1.670
	Mittlerer Schulabschluss	19,9% (332)	
	(Fach-)Hochschulreife	72,8% (1.215)	
HH-Nettoäquivalenzeinkommen	Weniger als 1.000 Euro	8,1% (136)	1.680
	1.000 bis unter 2.000 Euro	52,3% (878)	
	2.000 bis unter 3.000 Euro	29,6% (498)	
	Mehr als 3.000 Euro	10,0% (168)	
Anteil des Einkommens der Mutter am HH-Einkommen	Null	16,2% (250)	1.539
	0,01% bis unter 30%	42,0% (647)	
	30% bis unter 50%	27,9% (429)	
	50% bis zum 80%	12,7% (195)	
	80% und mehr	1,2% (18)	

Quelle: AID:A II – DJI-Survey 20013/14; Eltern von 0- bis 8-jährigen Zielkindern.

Tabelle 2: Dimensionen des Indikators ‚aktive Vaterschaft‘

Dimension nach Lamb et al. 1985	Indikator	Konkretes Item	Skala
<u>Die Zeitverwendung der Väter für Kinderbetreuung</u>			
Direktes Engagement	1. Die aktive Beschäftigung mit Kindern am Werktag (zeitlicher Umfang)	Wie viele Stunden beschäftigen Sie sich unter der Woche pro Tag aktiv mit Ihrem Kind bzw. Ihren Kindern?	1: gar nicht 2: bis zu einer Stunde 3: 1 bis unter 3 Stunden 4: 3 bis unter 6 Stunden 5: 6 bis unter 8 Stunden 6: mehr als 8 Stunden
	2. Stunden/Häufigkeit der Kinderbetreuung am Werktag (zeitlicher Umfang)	Kinder unter 6 Jahren: Wie viele Stunden betreut Ihr Partner das Zielkind (an einem durchschnittlichen Werktag)? Schulkinder: Wie häufig wird das Zielkind außerhalb der Schule normalerweise von Ihrem Partner betreut?	Offene (metrische) Angabe; anschließend kategorisiert in: 1: gar nicht 2: bis zu einer Stunde 3: 1 bis unter 3 Stunden 4: 3 bis unter 6 Stunden 5: 6 bis unter 8 Stunden 6: mehr als 8 Stunden 1: Täglich 2: Mehrmals pro Woche 3: Ein- bis zweimal pro Woche 4: Ein- bis zweimal pro Monat 5: Seltener 6: Nie
<u>Der relative Anteil der Väter an kindbezogenen Aufgaben</u>			
Verantwortlichkeit	3. Die Beteiligung der Väter an der Kinder-versorgung und -betreuung	Wer übernimmt bei Ihnen überwiegend die folgenden Aufgaben im Haushalt? Versorgen und betreuen der Kinder	1: Überwiegend Sie selbst 2: überwiegend Ihr Partner/Ihre Partnerin oder 3: beide gleichermaßen?
	4. Die Beteiligung der Väter an Spiel und Unternehmungen mit den Kindern	Wer übernimmt bei Ihnen überwiegend die folgenden Aufgaben im Haushalt? Mit den Kindern spielen und etwas unternehmen	1: Überwiegend Sie selbst 2: überwiegend Ihr Partner/Ihre Partnerin oder 3: beide gleichermaßen?
	5. Die Beteiligung der Väter beim Bringen und Abholen der Kinder	Wer übernimmt bei Ihnen überwiegend die folgenden Aufgaben im Haushalt? Bringen und Holen der Kinder	1: Überwiegend Sie selbst 2: überwiegend Ihr Partner/Ihre Partnerin oder 3: beide gleichermaßen?
	6. Der Kontakt der Väter zu Schule, Kita und anderen Einrichtungen	Wer übernimmt bei Ihnen überwiegend die folgenden Aufgaben im Haushalt? Kontakt mit Schule, Kindergarten u.ä. Einrichtungen halten	1: Überwiegend Sie selbst 2: überwiegend Ihr Partner/Ihre Partnerin oder 3: beide gleichermaßen?

Tabelle 3: Logistische Regression, Abhängige Variable: 0=wenig oder durchschnittlich aktive Väter; 1=aktive Väter

Prädiktoren	Odds Ratios			
	BasisModell	1. Modell	2. Modell	3. Modell
KONTROLLVARIABLEN				
Alter des Vaters	1,003	0,992	0,991	1,006
Anzahl der Kinder im HH	0,824*	0,855	0,876	0,897
Alter jüngstes Kind im HH	0,960	0,971	0,974	0,912
West-/Ostdeutschland				
Westdeutschland (Ref.)	–	–	–	–
Ostdeutschland	1,654*	1,538*	1,433	1,054
INDIVIDUELLE DETERMINANTEN				
Genderkonzept des Vaters (Traditionell, eher traditionell, eher egalitär, egalitär)		1,582***	1,352***	1,213*
PARTNERSCHAFTSBEZOGENE DETERMINANTEN				
Genderkonzept der Mutter (Traditionell, eher traditionell, eher egalitär, egalitär)			1,443***	1,254*
Coparenting/Zusammenhalt			1,340**	1,283*
Coparenting/Probleme			1,074	0,873
Vater: Partnerschaftszufriedenheit			0,954	0,994
Mutter: Partnerschaftszufriedenheit			1,257*	1,283
ÖKONOMISCHE/ERWERBSARBEITSBEZOGENE DETERMINANTEN				
Tatsächl. Erwerbsstunden Vater				
0 bis 25 Stunden				5,070***
26 bis 35 Stunden				1,228
36 bis 40 Stunden (Ref.)				–
41 bis 45 Stunden				0,515**
46 bis 50 Stunden				0,416**
51 Stunden und mehr				0,288**
Tatsächl. Erwerbsstunden Mutter				
0 bis 10 Stunden (Ref.)				–
11 bis 20 Stunden				0,941
21 bis 25 Stunden				0,953
26 bis 35 Stunden				1,595
36 bis 40 Stunden				2,362**
41 Stunden und mehr				3,110**
Höchster Schulabschluss/Vater				
Hauptschulabschluss				1,291
Mittlerer Schulabschluss				1,039
- (Fach-)Hochschulreife (Ref)				–
HH-Nettoäquivalenzeinkommen (1= Weniger als 1.000 Euro; 2= 1.000 bis unter 2.000 Euro; 3=2.000 bis unter 3.000 Euro; 4=Mehr als 3.000 Euro)				
				0,819
Einkommen der Mutter (Anteil) (1=Null, 2=0.01% bis unter 30%, 3=30% bis unter 50%, 4=50% bis zum 80%, 5=80% und mehr)				
				1,421**
N	1.655	1.655	1.649	1.426
Nagelkerke's R	0,013	0,065	0,106	0,266

*p<0,05 **p<0,01, ***p<0,001. Die Modelle sind allesamt signifikant.

Quelle: AID:A II – DJI-Survey 20013/14; Eltern von 0- bis 8-jährigen Zielkindern.

Lena Hipp, Friederike Molitor, Janine Leschke & Sonja Bekker

Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich

Working part-time? A comparison of part-time employment among fathers in Germany, Sweden, Ireland and the Netherlands

Zusammenfassung:

In der aktuellen Debatte um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht es zunehmend auch um kürzere Arbeitszeiten von Vätern. Trotz eines leichten Anstiegs teilzeitarbeitender Männer in den letzten Jahren hat sich die sozialwissenschaftliche Forschung bislang vornehmlich mit Teilzeitarbeit von Frauen beschäftigt. Erkenntnisse darüber, unter welchen Bedingungen Männer, insbesondere Väter, Teilzeit arbeiten, gibt es kaum. Unsere Studie will zur Schließung dieser Forschungslücke mittels einer Analyse von Individualdaten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU AKE) für Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande aus dem Jahr 2014 beitragen. Wir können zeigen, dass Väter, die gleiche oder geringere Verdienstmöglichkeiten als ihre Partnerinnen haben, in keinem der Länder mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Teilzeit arbeiten als Väter mit höheren Verdienstmöglichkeiten. Ungeachtet beruflicher Statusunterschiede innerhalb der Partnerschaft arbeiten Väter mit drei oder mehr Kindern in Deutschland und Irland eher in Teilzeit; außerdem arbeiten verheiratete Väter in beiden Ländern seltener in Teilzeit als unverheiratete. Während in den Niederlanden Väter mit geringeren Verdienstmöglichkeiten als ihre Partnerinnen häufiger in Teilzeit arbeiten, wenn ein kleines Kind zu versorgen ist, arbeiten diese Väter in Irland seltener in Teilzeit.

Schlagwörter: Teilzeitarbeit, Väter, Paarebene, internationaler Vergleich, Europäische Arbeitskräfteerhebung

Abstract:

In the current discussions on combining work and family life, the idea of shorter working hours for fathers is becoming ever more popular. Although the proportion of part-time working men has somewhat increased in the last few years, part-time employment has been largely studied for women and mothers. Much less is known about men's, and particularly fathers', part-time employment. This study seeks to fill this gap by analysing part-time work among fathers in Germany, Sweden, Ireland, and the Netherlands using data from the European Labour Force Survey (LFS) from the year 2014. We show that fathers' lower earning capacity within couples is not associated with a higher probability of working part-time in any of the four countries. Irrespective of the occupational status differences within couples, fathers in Germany and Ireland with three or more children are more likely to work part-time than fathers with fewer children; moreover, in both countries, married fathers are less likely to work part-time than unmarried fathers. While fathers of small children in the Netherlands are more likely to work part-time if they have a lower occupational status than their female partners, these fathers are less likely to work part-time in Ireland.

Key words: Part-time employment, fathers, couples, international comparison, European Labour Force Survey

Einleitung

In den öffentlichen Debatten um Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie um fortbestehende Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt gewinnt das Thema „kürzere Arbeitszeiten“ zunehmend an Bedeutung. Teilzeitarbeit kann Müttern und Vätern helfen, Erwerbs- und Familienarbeit egalitärer aufzuteilen und die „Rush-Hour des Lebens“ zu entschleunigen (z.B. Bittman/Wajcman 2000; Bujard/Panova 2014; Lothaller 2009). Gleichzeitig geht Teilzeitarbeit aber auch mit niedrigeren Einkommen, geringeren Aufstiegs- und Karrierechancen und weniger sozialer Absicherung einher als Vollzeitbeschäftigung (Allmendinger et al. 2013; Hinz 2008; Korpi et al. 2013; Leschke 2015; Trischler/Kistler 2011; Vlasblom/Schippers 2006; Walsh 1999; Warren 2004; Webber/Williams 2008; Yerkes 2013).

Obgleich der Anteil von Männern in Teilzeitbeschäftigung in den meisten europäischen Ländern steigt (Allmendinger et al. 2013; Brenke 2011; Hobler et al. 2016), bleibt Teilzeitarbeit bislang dennoch weitgehend „Frauensache“ (Hipp et al. 2015). Das spiegelt sich auch in der sozialwissenschaftlichen Forschung wider: Während viele Studien die Gründe für Teilzeitarbeit von Frauen untersucht haben (z.B. Gash 2008; Kitterød/Rønsen 2012; Yerkes 2013), gibt es bislang deutlich weniger Erkenntnisse zu den Determinanten der Teilzeitarbeit von Männern, speziell Vätern.

Im Zuge veränderter Geschlechterrollen und der Institutionalisierung egalitärerer Familienpolitiken rückten Väter und deren Arbeitsumfang in jüngster Vergangenheit zunehmend in den Fokus der arbeits- und familiensoziologischen Forschung (Blome 2012; Bünning 2015; Bünning/Pollmann-Schult 2016; Eggebeen/Knoester 2001; Trappe 2013). Die Frage, inwiefern Männer aufgrund familiärer Verpflichtungen ihre Arbeitszeiten verändern, ist jedoch bislang nicht eindeutig bzw. nur für einzelne Länder oder Subgruppen von Vätern beantwortet worden. Unter welchen Bedingungen reduzieren Männer und speziell Väter ihre Arbeitszeiten? Spielen für Väter ähnliche Faktoren eine Rolle wie für Mütter? Welche Unterschiede gibt es zwischen verschiedenen Sozialstaatskontexten?

Zur Beantwortung dieser Fragen analysieren wir Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU AKE) aus dem Jahr 2014. Mit Deutschland als konservativ-korporatistischem Wohlfahrtsstaat, Schweden als sozialdemokratischem und Irland als liberalem Wohlfahrtsstaat decken wir die drei idealtypischen Wohlfahrtsstaatsregime nach Esping-Andersen (1990) ab und haben mit dem „Teilzeitwunderland“ Niederlande zusätzlich einen Hybridtypus in unserem Ländersample. Im Folgenden erläutern wir den Forschungsstand zu den Bedingungen von Teilzeitarbeit abhängig vom Haushaltskontext und institutioneller Rahmenbedingungen. Unsere auf haushaltsökonomischen Theorien basierenden Hypothesen testen wir mittels logistischer Regressionen.

1. Hintergrund und Hypothesen

Individual- und Haushaltskontext von Teilzeitarbeit

Im Wesentlichen gibt es – neben qualifikationsbedingter Teilzeitarbeit zu Beginn des Erwerbslebens und altersbedingter Teilzeitarbeit gegen Ende des Erwerbslebens – vier Motive für Teilzeitarbeit: Private und familiäre Gründe sowie wirtschaftliche und gesundheitliche Gründe (vgl. z.B. Hobler et al. 2013; Keller/Haustein 2014; OECD 2010). Teilzeitarbeit ist eine Möglichkeit, bezahlter Arbeit nachzugehen, auch wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgt werden müssen oder ein Ehrenamt ausgeübt wird. Außerdem kann Teilzeit das ökonomische Auskommen sichern, wenn aufgrund wirtschaftlicher Entwicklungen adäquate Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten fehlen oder eine Vollzeitbeschäftigung aufgrund psychischer oder physischer Einschränkungen nicht möglich ist (vgl. z.B. Hipp et al. 2015; Keller/Haustein 2014).

Bislang sind empirische Untersuchungen zur Teilzeitbeschäftigung von Männern spärlich gesät, insbesondere im Vergleich zur umfangreichen Literatur über Teilzeitbeschäftigung von Frauen (u.a. O'Reilly 1994). Buddelmeyer et al. (2004) zeigen beispielsweise für eine Reihe von OECD-Ländern, dass ökonomische Faktoren die Teilzeitquote von Männern im mittleren Alter beeinflussen; für Frauen finden die Autoren keinen eindeutigen Zusammenhang. Leppel und Clain (1988) kommen für die USA zu ähnlichen Ergebnissen. Auch der Anstieg von unfreiwilliger Teilzeitarbeit in den stark von der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffenen südeuropäischen Ländern und Irland bestätigt den Stellenwert ökonomischer Faktoren für die Verbreitung von Teilzeitarbeit: Arbeitszeitreduzierungen, Kurzarbeit oder die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei Fehlen eines Vollzeit Arbeitsplatzes sind Möglichkeiten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden (European Commission 2016). Des Weiteren gehen aufgrund arbeitsorganisatorischer Erfordernisse und hoher Frauenanteile Tätigkeiten im Dienstleistungssektor mit höheren (unfreiwilligen) Teilzeitquoten – sowohl bei Männern als auch bei Frauen – einher (Delsen 2002; Kitterød/Rønsen 2012; Leppel/Clain 1988).

Darüber hinaus spielen auch Familienstand, Alter und Anzahl der Kinder eine gewisse Rolle für die Erklärung von Teilzeitarbeit bei Männern (siehe Delsen 2002 für eine umfangreiche Diskussion). Im Gegensatz zu Frauen ist der Einfluss dieser Faktoren jedoch deutlich geringer und die Richtung des Zusammenhangs mitunter gegenläufig. Eine Reihe von Studien zeigt, dass Väter kleiner Kinder in der Regel mehr Stunden arbeiten als Väter mit älteren Kindern und kinderlose Männer (Eggebeen/Knoester 2001 für die USA; OECD 2001). Dermott (2006) findet für Großbritannien keinen signifikanten Einfluss von Vaterschaft auf Arbeitszeiten. Für Norwegen zeigen Dommermuth und Kitterød (2009), dass zwar die *vertraglich* festgelegten Arbeitsstunden von Männern nicht signifikant durch den Elternstatus beeinflusst werden, sich aber die *tatsächlichen* Arbeitszeiten, z.B. durch Reduzierung von Überstunden, verringern, wenn kleine Kinder im Haushalt leben. Kjeldstad und Nymoen (2012) kommen ebenfalls für Norwegen zu dem Ergebnis, dass Kinder keinen signifikanten Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigungswahrscheinlichkeit von Vätern haben.

Trotz fehlender empirischer Belege für einen Zusammenhang zwischen Elternschaft und Arbeitszeitreduzierung bei Vätern ist eine Betrachtung der Paar- bzw. Haushaltsebene

auch bei Männern ein geeigneter Analyserahmen für eine Untersuchung von Teilzeitarbeit. Haushaltsökonomische Theorien argumentieren, dass die Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit das Ergebnis einer Geschlechterrollenspezialisierung (Becker 1981, 1985) oder eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses sein kann (Blood/Wolfe 1960; Lundberg/Pollak 1996). Ausgangspunkt beider Ansätze ist, dass der Beitrag eines Partners zur Erwerbs- und Hausarbeit von dessen Ressourcen, speziell dessen Einkommen, abhängig ist; beide Ansätze sind prinzipiell geschlechtsneutral. Dem ersten Ansatz entsprechend spezialisiert sich die Person mit den größeren Verdienstmöglichkeiten auf Erwerbsarbeit und überlässt der anderen die unbezahlte Arbeit, um so die gemeinsame Nutzenfunktion des Haushaltes zu maximieren (Becker 1985; Bernasco et al. 1998; Sorensen 1983). Hierzu ist es unerheblich, ob sich der männliche Partner oder die weibliche Partnerin auf Erwerbsarbeit spezialisiert. Dem zweiten Ansatz entsprechend nutzt die Person mit den größeren Verdienstmöglichkeiten ihren Verhandlungsvorsprung, um in größerem Umfang erwerbstätig zu sein (Blood/Wolfe 1960; Lundberg/Pollak 1993, 1996, 1998). Auch dies sollte zumindest theoretisch geschlechtsunabhängig erfolgen.

Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass Väter – ähnlich wie dies in der Vergangenheit für Mütter gezeigt wurde (z.B. Hipp et al. 2015 für einen Überblick) – eher dann einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, wenn sie geringere Verdienstmöglichkeiten als ihre Partnerin haben (Hypothese 1). Das sollte insbesondere dann der Fall sein, wenn a) mehr Zeit auf familiäre Aufgaben verwendet werden muss, beispielsweise weil mehrere Kinder im Haushalt leben (Hypothese 2), b) ein kleines Kind zu versorgen ist (Hypothese 3) und c) Männer in solchen Partnerschaften verheiratet sind (Hypothese 4). Ehelichen Gemeinschaften kommt nach wie vor eine besondere Vorsorgefunktion zu und sie fördern somit das Spezialisierungspotential von Paaren.

Allerdings haben eine Reihe von Studien zur Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit gezeigt, dass diese Prozesse von Geschlechterrollenbildern beeinflusst werden (Brines 1994; Greenstein 2000; Haberkern 2007; Hochschild/Machung 1993; Marler et al. 2003; OECD 2010). Diese wiederum hängen eng mit vorherrschenden Geschlechternormen und sozialstaatlichen Regelungen zusammen (Daly/Rake 2003; Esping-Andersen 2009; Sainsbury 1994, 1997). Geschlechterrollenbilder ziehen wir später zur Kontextualisierung der Ergebnisse heran, können allerdings den Einfluss individueller Rollenvorstellungen mit den hier verwendeten Daten nicht formal testen.

Teilzeitarbeit und nationalstaatliche Institutionen

Neben Individual- und Haushaltsmerkmalen sollten auch länderspezifische Kontextfaktoren die Verbreitung von Teilzeitarbeit von Vätern beeinflussen, ähnlich wie dies bereits umfassend für Mütter dokumentiert wurde (Gash 2008; Hipp et al. 2015; Vlasblom/Schippers 2006; Walsh 1999). In der bestehenden ländervergleichenden Literatur zu Teilzeitarbeit von Müttern wird insbesondere die Relevanz von Arbeitszeitregulierungen (speziell der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit), Einkommensbesteuerungssystemen, der gesamtwirtschaftlichen Situation und Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die unterschiedliche Verbreitung von Teilzeitarbeit herausgestellt (siehe Hipp et al. 2015).

Obwohl ländervergleichende Analysen zur Erklärung von Unterschieden in der Teilzeitarbeit von Männern, speziell Vätern, bislang noch ausstehen, haben länderspezifische

Untersuchungen bereits auf die Relevanz nationalstaatlicher Kontextfaktoren für die Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Männern hingewiesen. Neben konjunkturellen Entwicklungen (Buddelmeyer et al. 2004; European Commission 2016; Leppel/Clain 1988) scheinen auch die Familien- und Sozialpolitik relevant zu sein. So zeigt beispielsweise Bünning (2015) für Deutschland, dass Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ihre Arbeitsstunden anschließend geringfügig reduzieren. In den USA hingegen, wo es wenig staatliche Unterstützung für Familien gibt, passen Männer ihre Arbeitszeiten und beruflichen Verpflichtungen nicht bzw. deutlich seltener an familiäre Anforderungen an als Frauen (Maume 2006). Im Vergleich zu Vätern mit nur einem Kind haben Väter mit mehreren Kindern dort sogar ein höheres wöchentliches Arbeitsvolumen (Sanchez/Thomson 1997). Ein Ergebnis des Überblicksartikels von Hegewisch und Gornick (2011) ist, dass Väter familienpolitische Angebote deutlich seltener als Mütter nutzen (siehe auch O'Brien et al. 2007). Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass Buddelmeyer et al. (2005) in ihrem Vergleich von 11 europäischen Ländern einen signifikanten Zusammenhang zwischen länderspezifischen Kontextfaktoren und der Teilzeitwahrscheinlichkeit von Frauen, nicht aber Männern, nachweisen können.

Die bloße Präsenz von Angeboten allein scheint also nicht ausreichend zu sein, um familienbedingte Teilzeitarbeit bei Vätern zu fördern. Vorherrschende Geschlechternormen – welche deutlich zwischen Wohlfahrtsstaatregimen variieren (Esping-Andersen 2009) – könnten die Bereitschaft von Vätern, zeitweise ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, jedoch beeinflussen. So sollte beispielsweise in einem sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat wie Schweden, welches sich durch progressive Geschlechternormen und eine institutionelle Förderung eines Doppelverdiener/Doppelbetreuer-Modells auszeichnet (z.B. Crompton 1999; Lewis 1992, 2001), eine größere Bereitschaft von Vätern bestehen, aus familiären Gründen Teilzeit zu arbeiten, als in Ländern, in denen dies nicht der Fall ist. In liberalen Wohlfahrtsstaatsregimen hingegen, die sich durch geringe sozial- und familienpolitische Unterstützungsleistungen auszeichnen, sollte aufgrund eines höheren ökonomischen Drucks auf Familien Teilzeitarbeit bei Vätern weniger verbreitet sein. Gleiches ist auch für die Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Vätern in konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaatsregimen zu erwarten, jedoch aus anderen Gründen: Aufgrund des zentralen Stellenwerts der Familie als Versorgungsinstitution und dem Vorherrschen traditioneller Geschlechternormen waren es in der Vergangenheit vor allem Mütter und nicht Väter, die aufgrund familiärer Aufgaben ihre Arbeitszeiten reduzierten bzw. ganz aus dem Berufsleben ausstiegen (zu Ernährermodellen siehe z.B. Daly 2011; Lewis 1992, 2001).

Vor diesem Hintergrund eignet sich ein Vergleich zwischen Deutschland, den Niederlanden, Irland und Schweden in besonderem Maße, um die oben formulierten Hypothesen zu testen. Diese vier Länder unterscheiden sich sowohl in der Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen als auch bezüglich der institutionellen Rahmenbedingungen (Esping-Andersen 1998, 2009). Tabelle 1 illustriert Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitarbeit und anderer zentraler Arbeitsmarktindikatoren für diese Länder und stellt die für die Verbreitung von Teilzeitarbeit relevanten Regelungen überblickshaft dar.

Tabelle 1: Ländercharakteristika im Überblick, 2014

Land	DE	NL	IE	SE
% Männer in Teilzeit ¹⁾	9,1%	19,4%	12,5%	10,5%
% Frauen in Teilzeit ¹⁾	37,5%	60,6%	35,4%	18,3%
Erwerbsquote Männer ²⁾	78%	78,2%	66,9%	76,5%
Erwerbsquote Frauen ²⁾	69,5%	68,1%	56,7%	73,1%
Arbeitslosenquote ³⁾	5,0%	7,4%	11,3%	8,0%
Recht auf Teilzeitarbeit (bei Erwerbstätigkeit) ⁴⁾	Ja	Ja	Nein	Ja
Geschlechternormen ⁵⁾	65,7%	81,6%	78,1%	86,2%
Gesetzliche Elternzeitregelungen	Bundeselterngeld- und Elternzeitge- setz (BEEG)	Ouder- schapsverlof	Parental Leave Act	Föräldraledig- hetslagen
Kinderbetreuung (<3 Jahre) ⁶⁾	32,3%	55,9%	35,0%	46,9%
Einkommensbesteuerung ⁷⁾	Gemeinsam	Individuell	Gemeinsam	Individuell
Grenzsteuersatz verheirateter Paare ⁸⁾	45,6-46,5%	35,9-39,7%	42,1-49,2%	23,4-26,8%

Datenquellen: 1) Anteil der teilzeiterwerbstätigen Männer an allen erwerbstätigen Männern in Prozent, Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen an allen erwerbstätigen Frauen in Prozent (OECD Data 2014a); 2) Anteil der erwerbstätigen Männer in Prozent an allen Männern im erwerbsfähigen Alter, Anteil der erwerbstätigen Frauen in Prozent an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter (OECD Data 2014b); 3) Anteil der nicht erwerbstätigen Personen in Prozent (OECD Data 2014c); 4) Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz (Eurofound 2011); 5) Informationen zu prävalenten Geschlechterrollen entnehmen wir dem European Social Survey, Runde 5, 2010 (Daten der neuesten Runde 8 (2016) sind bislang nicht verfügbar). Hier wurde die Ablehnungsneigung zur Frage „When jobs are scarce, men should have more right to a job than women“ genutzt. 6) Inanspruchnahme von Kinderbetreuung von 0 bis 2-Jährigen, 2014 (OECD Family Database); 7) Gesetzliche Regelung über getrennte oder gemeinsame Veranlagung der Einkünfte von Ehepartnern (Citizens Information Board 2016; Rastrigina/Verashchagina 2015); 8) Anteil des zu versteuernden Anteils für mittlere Einkommensniveaus (50% des Durchschnittsgehalts) bis höhere Einkommensniveaus (100% des Durchschnittsgehalts) (OECD 2016).

In den Niederlanden gibt es mit 19,4 Prozent den höchsten Anteil teilzeitarbeitender Männer. Die Unterschiede zwischen den Teilzeitquoten von Männern in Deutschland (9,1 Prozent), Irland (12,5 Prozent) und Schweden (10,1 Prozent) sind vergleichsweise gering. Während die hohen Teilzeitquoten von Frauen in den Niederlanden (60,6 Prozent) und Deutschland (37,5 Prozent) mit hohen Erwerbsquoten von Frauen einhergehen (etwas unter 70 Prozent in beiden Ländern), scheint es einen solchen Zusammenhang weder für Irland (mit einer Teilzeitquote von Frauen von 35,4 Prozent und einer Frauenerwerbsquote von knapp 57 Prozent) noch für Schweden zu geben (dort sind mehr als 73 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig, aber nur 18,3 Prozent in Teilzeit). Die vergleichsweise hohe Arbeitslosenquote in Irland zum Zeitpunkt der Untersuchung könnte sowohl für die niedrigen Erwerbsquoten von Männern und Frauen ursächlich sein als auch für die relativ hohen – und möglicherweise unfreiwilligen – Teilzeitquoten (12,5 Prozent bei den Männern und 35,4 Prozent bei den Frauen). Denn, anders als in den anderen drei Ländern, gibt es in Irland keinen universellen Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit. Das Vorherrschen progressiver Geschlechternormen wiederum könnte ein Grund für die relativ niedrigen Teilzeitquoten von Frauen bei gleichzeitig hohen Erwerbsquoten in Schweden sein.

In allen vier Ländern gibt es einen Anspruch auf Elternzeit, diese ist allerdings unterschiedlich ausgestaltet: In Irland ist diese unbezahlt und vergleichsweise kurz (Citizens Information Board 2015). In Deutschland erhalten Eltern ein einkommensabhängiges Elterngeld für maximal 14 Monate, wenn beide Elternteile Elternzeit in Anspruch nehmen.

Das „ElterngeldPlus“ bietet einen Anreiz zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit (BMFSFJ 2015), weswegen die Wahrscheinlichkeit, dass Väter kleiner Kinder in Teilzeit arbeiten, hier größer sein sollte als beispielsweise in Irland. (Aufgrund der einkommensabhängigen Ausbezahlung des Elterngelds und des ElterngeldPlus sollte der Anreiz einer Teilzeitbeschäftigung jedoch unabhängig von innerpartnerschaftlichen beruflichen Statusunterschieden sein.) In den Niederlanden haben Männer und Frauen Anspruch auf Elternzeit, die aber – wenn nicht kollektivvertraglich anders geregelt – unbezahlt ist. Daher wird dort Elternzeit in der Praxis hauptsächlich mit Teilzeitarbeit kombiniert (den Dulk 2016); Väter kleiner Kinder in den Niederlanden sollten deswegen auch dort unabhängig von beruflichen Statusunterschieden mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit arbeiten als Väter in Irland. Ähnliches sollte für Schweden gelten: Elterngeld ist ebenfalls mit Teilzeitarbeit kombinierbar und wird dort nur dann für die volle Länge ausbezahlt, wenn beide Elternteile mindestens vier Monate Elternzeit in Anspruch nehmen (Haas et al. 2016).

Die Inanspruchnahme von formaler bzw. öffentlicher Kinderbetreuung für unter Dreijährige ist mit 56 Prozent am höchsten in den Niederlanden, gefolgt von 47 Prozent in Schweden. Irland und Deutschland liegen mit 32 bzw. 35 Prozent ungefähr gleichauf. Allerdings liegen die durchschnittlich in Anspruch genommenen Betreuungsstunden in den Niederlanden deutlich unter denen in Schweden, was sich auch auf die vergleichsweise hohen Kosten der Kinderbetreuung in den Niederlanden – insbesondere im Vergleich zu Schweden – zurückführen lässt (OECD Family Database). Angewandt auf die oben formulierten Hypothesen könnte dies bedeuten, dass insbesondere Väter in Deutschland und Irland, die geringere Verdienstmöglichkeiten als ihre Partnerinnen und mehrere Kinder (Hypothese 2) bzw. ein kleines Kind zu versorgen haben (Hypothese 3), mit höherer Wahrscheinlichkeit Teilzeit arbeiten als vergleichbare Väter in Schweden, wo Kinderbetreuungsmöglichkeiten besser ausgebaut sind.

Auch das Einkommensbesteuerungssystem des jeweiligen Landes könnte den erwarteten Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit von Vätern und beruflichen Statusunterschieden innerhalb des Paares in Abhängigkeit vom Familienstand (Hypothese 4) beeinflussen. In Deutschland und Irland¹ wird das Einkommen verheirateter Paare gemeinsam besteuert, was eine Teilzeitbeschäftigung des Partners mit den geringeren Verdienstmöglichkeiten begünstigen sollte. In beiden Ländern haben Paare die Möglichkeit, steuerliche Freibeträge auf den jeweils anderen Partner zu übertragen (Eurostat 2015). Auch in den Niederlanden könnte der vergleichsweise hohe Grenzsteuersatz bei verheirateten Paaren die Teilzeitbeschäftigung verheirateter Männer, die einen Beruf mit gleichem oder niedrigerem beruflichen Status als ihre Partnerinnen ausüben, begünstigen.

2. Daten und Methoden

Für unsere Analysen verwenden wir Individualdaten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU AKE) aus dem Jahr 2014. Unser Hauptanalysesample umfasst 65.531 Väter zwi-

1 In beiden Ländern können verheiratete Paare zwischen individueller und gemeinsamer Besteuerung wählen, wobei sich bei Gehaltsunterschieden zwischen den Partnern eine gemeinsame Veranlagung finanziell positiv auswirkt.

schen 25 und 54 Jahren² in heterosexuellen Partnerschaften in Deutschland, den Niederlanden, Irland und Schweden, die einer Erwerbsarbeit nachgehen (das gesamte Sample umfasst 259.360 Erwerbspersonen). Die Beobachtungen pro Land variieren zwischen 3.511 Befragten in Schweden und 34.882 in Deutschland. Teilzeitbeschäftigung definieren und operationalisieren wir in Übereinstimmung mit internationalen Klassifikationen als abhängige oder selbständige Beschäftigung mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 30 Stunden oder weniger (OECD 2010).

Um die potentiellen Verdienstmöglichkeiten beider Partner zu bestimmen, verwenden wir die berufliche Statusdifferenz, die wir auf Basis des *International Socio-Economic Index* (ISEI) und Ganzebooms (2010) Kodierungsschemas erstellt haben (siehe hierzu auch Hipp/Leuze 2015). Diese Variable ist mit dem Wert „0“ kodiert, wenn der Partner einen Beruf mit niedrigerem oder gleichwertigem Status ausübt(e) (+/- 5 ISEI Punkte) und mit „1“, wenn er einen Beruf mit höherem Status (> 5 ISEI Punkte) als seine Partnerin ausübt(e). Weitere zentrale unabhängige Variablen sind die Anzahl der Kinder im Haushalt (kategoriale Variable), die Präsenz eines kleinen Kindes (< 5 Jahren) im Haushalt (Dummyvariable), Familienstand (Dummyvariable), Alter (kategoriale Variable, sechs Altersgruppen), Bildung (kategoriale Variable, drei Gruppen), die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden der Partnerin, Berufsgruppe (Führungskräfte und akademische Berufe, technische und Büroberufe, Berufe im personenbezogenen Dienstleistungssektor, Berufe in Land- und Forstwirtschaft, an- und ungelernete Berufe), Selbständigkeit (Dummyvariable), Firmengröße (20 Beschäftigte, 20-50 Beschäftigte, mehr als 50 Beschäftigte).

Um herauszufinden, inwiefern berufliche Statusunterschiede auf Paarebene in Verbindung mit familiären Verpflichtungen und Familienstand für Teilzeitarbeit von Vätern relevant sind und inwiefern Unterschiede in diesen Zusammenhängen zwischen verschiedenen Wohlfahrtsregimen bestehen, führen wir länderspezifische logistische Regressionen für die vier betrachteten Länder durch.

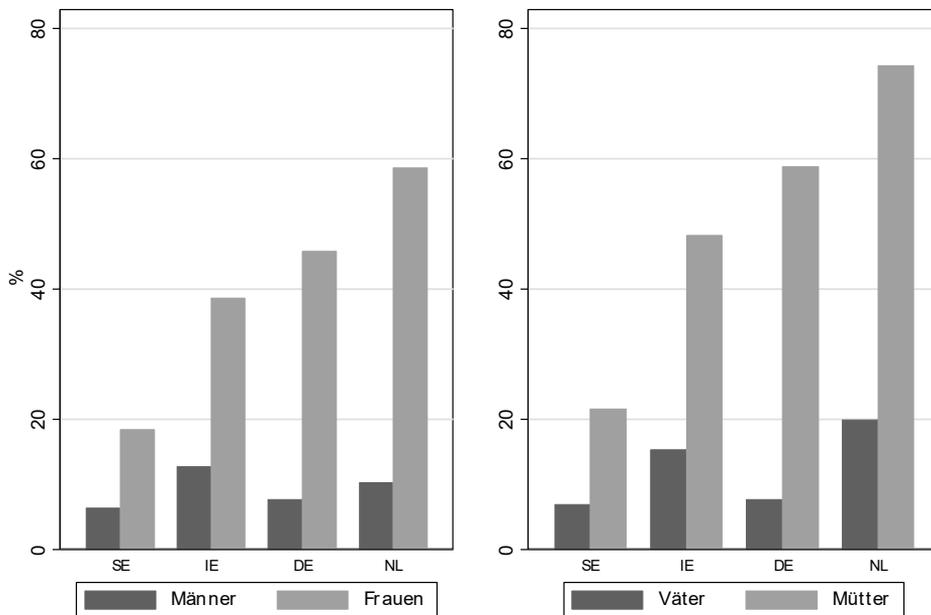
3. Ergebnisse

Zur Einordnung unserer multivariaten Befunde zu teilzeitarbeitenden Vätern stellen wir zunächst die Anteile aller teilzeitarbeitenden Männer und Frauen dar (Abbildung 1, links) sowie die Anteile teilzeitarbeitender Mütter und Väter im Alter von 25 bis 54 Jahren (Abbildung 1, rechts). Neben großen Unterschieden in der Verbreitung von Teilzeitarbeit zwischen den Ländern verdeutlicht Abbildung 1 auch die in allen vier Ländern bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Teilzeitarbeit. Die Teilzeitquoten von Frauen, speziell Müttern, liegen überall deutlich über denen der Männer und auch der Väter. In Irland – dem Land mit der höchsten Arbeitslosenquote zum Zeitpunkt der Untersuchung – ist der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer insgesamt mit 13 Prozent am höchsten und in Schweden mit rund 6 Prozent am geringsten. Betrachtet man nur die Väter, so liegen die Niederlande mit 20 Prozent vorne. Schweden bildet mit 7 Prozent abermals das Schlusslicht. Die Unterschiede zwischen den Teilzeitquoten von Männern und Frauen sind im konservativ-

2 Mit dieser Samplezuschnidung sollen diejenigen ausgeschlossen werden, die im Rahmen ihrer Ausbildung Teilzeit beschäftigt sind oder sich bereits in Frührente befinden.

korporatistischen Regimetypus Deutschland und dem Hybridtypus Niederlande deutlich höher als im sozialdemokratischen Schweden und dem liberalen Irland; diese beiden Länder zeichnen sich auch durch deutlich progressivere Geschlechternormen aus als Deutschland. Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Schweden (Plantenga et al. 2010), in Kombination mit vergleichsweise umfassender und günstiger Kinderbetreuung, erleichtert die Vereinbarkeit von Vollzeitarbeit und Kinderbetreuung, sodass in Schweden Teilzeitarbeit weniger notwendig scheint, um Familie und Beruf zu vereinbaren.

Abbildung 1: Anteile teilzeitarbeitender Männern und Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren (2014)

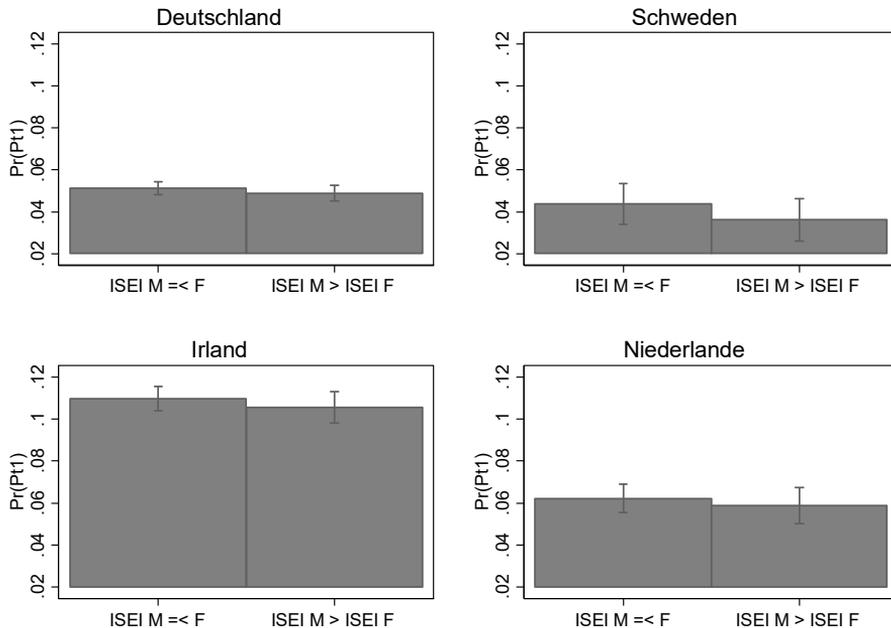


Daten: EU AKE 2014, N (Männer insgesamt) = 11.734; N (Frauen insgesamt) = 55.480; N (Väter) = 5.027; N (Mütter) = 40.357; gewichtete Ergebnisse.

Mittels multivariater logistischer Regressionen untersuchen wir in einem zweiten Schritt, ob Väter, die geringere Verdienstmöglichkeiten haben als ihre Partnerinnen, eher Teilzeit arbeiten als Väter mit höheren Verdienstmöglichkeiten (Hypothese 1). Die in Abbildung 2 dargestellten vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für Väter mit niedrigerem vs. Väter mit höherem beruflichen Status für die vier betrachteten Ländern zeigen, dass dies entgegen unserer Erwartung nicht der Fall ist. In keinem der betrachteten Länder gibt es statistisch signifikante Unterschiede in den Teilzeitwahrscheinlichkeiten von Vätern mit höherem und Vätern mit gleichem bzw. niedrigerem beruflichem Status als ihre Partnerinnen. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Teilzeitwahrscheinlichkeit von Frauen sowohl in Deutschland als auch den Niederlanden höher ist, wenn sie einen Beruf von geringerem beruflichen Status ausüben als ihre Partner; für Irland und Schweden gibt es

keine substantiellen und statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen (Ergebnisse verfügbar auf Anfrage).

Abbildung 2: Vorhergesagte Teilzeitwahrscheinlichen von Vätern mit gleichem oder niedrigerem vs. Vätern mit höheren beruflichen Status im Alter von 25 bis 54 Jahren (2014)



Anmerkungen: Daten EU AKE 2014; Deutschland: N = 34.882; Schweden: N = 3.511; Irland: N = 18.626; Niederlande: N = 8.512; die zugrunde liegenden Analysen sind adjustiert für folgende Variablen: Anzahl der Kinder im Haushalt, die Präsenz eines kleinen Kindes (< 5 Jahren) im Haushalt, Familienstand, Alter, Bildung, durchschnittliche Wochenarbeitsstunden der Partnerin, Berufsgruppe, selbständige Tätigkeit und Firmengröße.

Um die Hypothesen 2 bis 4 zu testen und Probleme unbeobachteter Heterogenität bei Interaktionseffekten in nicht-linearen Modellen zu umgehen (Williams 2009), haben wir getrennte logistische Regressionen für Väter mit gleichem/niedrigerem beruflichen Status und Väter mit höherem beruflichen Status als ihre Partnerinnen berechnet. Zur Ermöglichung eines Vergleichs zwischen Ländern und Gruppen von Vätern und einer substantiellen Interpretation der Ergebnisse sind in Tabelle 2 die marginalen Effekte der zentralen Individual- und Haushaltscharakteristika dargestellt (siehe Best/Wolf (2012) bzgl. Problemen und Möglichkeiten von Ergebnispräsentationen bei logistischen Modellen). Die Beziehungen zwischen unserer abhängigen Variable und den verwendeten Kontrollvariablen weisen allesamt in die erwartete Richtung³ und werden zur besseren Übersichtlichkeit im Folgenden nicht aufgeführt (auf Nachfrage erhältlich).

3 So haben beispielsweise Männer in Führungspositionen eine niedrigere Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, ebenso Arbeitnehmer(innen), die in Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitern beschäftigt sind.

Tabelle 2: Adjustierte Teilzeitwahrscheinlichkeiten von Vätern in Deutschland, Schweden, Irland und den Niederlanden nach beruflichen Statusunterschieden innerhalb heterosexueller Partnerschaften (2014)

Average Marginal Effects

	Deutschland			Schweden			Irland			Niederlande		
	ISEI-Differenz			ISEI-Differenz			ISEI-Differenz			ISEI-Differenz		
	M <= F	M > F		M <= F	M > F		M <= F	M > F		M <= F	M > F	
Zwei Kinder im Haushalt	0,005	-0,001	n.s.	0,005	0,007	n.s.	0,008	0,013	n.s.	0,012	0,007	n.s.
Drei und mehr Kinder im Haushalt	0,012	0,015	*	-0,002	0,007	n.s.	0,007	0,045	**	-0,002	-0,011	n.s.
(Referenz ein Kind)	(0,160)	(0,30)		(0,47)	(0,63)		(1,11)	(1,61)		(1,49)	(0,83)	
Kleines Kind im Haushalt (1 = ja)	0,012	0,013	n.s.	0,023	0,020	n.s.	-0,020	-0,015	n.s.	0,041	0,013	n.s.
	(2,80)**	(2,86)**		(1,77)	(1,49)		(2,67)**	(1,76)		(2,95)**	(1,18)	
Familienstand (1 = verheiratet)	-0,021	-0,024	n.s.	0,002	0,007	n.s.	-0,077	-0,062	n.s.	0,001	0,006	n.s.
	(3,98)**	(3,34)**		(0,26)	(0,67)		(6,24)**	(4,47)**		(0,09)	(0,68)	
Pseudo R-Square	0,09	0,11		0,08	0,13		0,10	0,11		0,07	0,09	
N	20.896	13.986		2.059	1.452		11.109	7.517		4.955	3.557	

* $p < 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Anmerkungen: Daten EU AKE 2014; die zugrunde liegenden Analysen sind adjustiert für folgende Variablen: Anzahl der Kinder im Haushalt, die Präsenz eines kleinen Kindes (< 5 Jahren) im Haushalt, Familienstand, Alter, Bildung, durchschnittliche Wochenarbeitsstunden der Partnerin, Berufsgruppe, selbständige Tätigkeit und Firmengröße. Angegeben sind die Average Marginal Effects (AMEs) mit den dazugehörigen z-Score Werten in Klammern; statistisch signifikante Werte sind fett gedruckt; die jeweilige dritte Spalte markiert statistisch signifikante Unterschiede zwischen den AMEs von Vätern mit gleichem bzw. niedrigerem beruflichem Status und Vätern mit höherem beruflichem Status als ihre Partnerinnen.

Hypothese 2 findet keine Bestätigung: In keinem der betrachteten Länder gibt es einen statistisch signifikanten Unterschied in der Teilzeitwahrscheinlichkeit von Vätern mit einem und zwei Kindern. Zwar ist die Wahrscheinlichkeit, dass Väter mit drei oder mehr Kindern einer Teilzeitarbeit nachgehen sowohl in Deutschland als auch Irland – den Ländern mit der niedrigsten Inanspruchnahme öffentlicher Betreuungsangebote – höher als die von Vätern mit weniger Kindern. Entgegen unserer Erwartung ist diese Wahrscheinlichkeit bei Vätern, die höhere Verdienstmöglichkeiten als ihre Partnerinnen haben, jedoch höher als bei Vätern mit niedrigerem beruflichem Status. In beiden Ländern sind die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen statistisch signifikant, allerdings fällt der Unterschied mit weniger als einem halben Prozentpunkt in Deutschland, wo es seit 2013 einen Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr gibt (BMFSFJ 2014), sehr gering aus. In Irland beträgt der Unterschied zwischen den beiden Statusgruppen immerhin knapp vier Prozentpunkte. Dort gibt es keinen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, sodass diese zumeist privat über den Markt oder informell organisiert wird. Denkbar ist, dass sich sowohl Väter mit höherem als auch mit niedrigerem Berufsstatus in beiden Ländern mehr in der Familie einbringen, um die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten zu kompensieren und ihre Partnerinnen zu entlasten, insbesondere wenn diese selbst (vollzeit)erwerbstätig sind.

Auch Hypothese 3 wird nicht bestätigt. Die Teilzeitwahrscheinlichkeit von Vätern, die kleine Kinder haben, unterscheidet sich nicht zwischen Vätern mit gleichem/niedrigerem beruflichen Status und Vätern mit höherem beruflichem Status als ihre Partnerinnen. Während die Zusammenhänge zwischen Teilzeitarbeit von Vätern und der Präsenz eines kleinen Kindes im Haushalt in Schweden nicht signifikant sind, so ist die Wahrscheinlichkeit von Teilzeitarbeit von Vätern mit kleinen Kindern in Deutschland unabhängig von beruflichen Statusunterschieden innerhalb des Paares höher als die von Vätern ohne kleine Kinder. Dieser Befund könnte, wie auch Bünning (2015) gezeigt hat, auf die Auswirkungen der 2007 eingeführten Elternzeitregelung in Deutschland zurückgeführt werden (BMFSFJ 2015). Während die Wahrscheinlichkeit von Vätern mit kleinen Kindern, die einen Beruf von gleichem oder niedrigerem beruflichen Status als ihre Partnerinnen ausüben, in den Niederlanden höher ist als die von vergleichbaren Vätern ohne kleine Kinder im Haushalt (plus 2,7 Prozentpunkte; $p < 0.01$), liegt die Teilzeitwahrscheinlichkeit für die gleiche Gruppe in Irland unterhalb des Niveaus von vergleichbaren Vätern ohne kleine Kinder (minus 2 Prozentpunkte). Ökonomische Gründe könnten für diese Unterschiede zwischen den beiden Ländern verantwortlich sein. In den Niederlanden wird Elternzeit vornehmlich mit Teilzeitarbeit kombiniert (eine Vollzeitelternzeit ist die Ausnahme) und könnte den Unterschied der höheren Teilzeitwahrscheinlichkeit von Vätern mit einem kleinen Kind zu Vätern ohne ein kleines Kind erklären.

Auch Hypothese 4 zum Zusammenhang zwischen Familienstand und Teilzeitwahrscheinlichkeit von Vätern mit gleichem/niedrigerem vs. höherem beruflichen Status als die Partnerinnen findet in unseren Analysen keine Bestätigung. Während wir weder für die Niederlande noch für Schweden mit ihren individuellen Einkommensbesteuerungssystemen einen Unterschied in den Teilzeitwahrscheinlichkeiten zwischen verheirateten und unverheirateten Vätern finden, so arbeiten verheiratete Väter sowohl in Deutschland als auch Irland unabhängig von beruflichen Statusunterschieden innerhalb des Paares mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit in Teilzeit als unverheiratete Väter dies tun. In beiden Ländern werden verheiratete Paare steuerlich gemeinsam veranlagt (bzw. können gemeinsam veranlagt werden). Obschon Einkommensbesteuerungssysteme verheirateter Paare berufliche Statusunterschiede in Bezug auf die Teilzeitwahrscheinlichkeit von Vätern nicht akzentuieren, so deutet dieser Befund darauf hin, dass sie möglicherweise Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitarbeit zwischen verheirateten und unverheirateten Männern in den betrachteten Ländern erklären.

4. Fazit

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es herauszufinden, unter welchen Bedingungen Väter Teilzeit arbeiten. Teilzeitarbeit ist eine Möglichkeit, Erwerbs- und Familienarbeit miteinander zu verbinden und kann Paaren eine egalitäre Arbeitsteilung ermöglichen. Bislang ist Teilzeitarbeit jedoch in den meisten Fällen „Frauensache“. Anhand länderspezifischer logistischer Regressionen für Deutschland, Irland, die Niederlande und Schweden wollten wir herausfinden, ob für Väter ähnliche Faktoren für Teilzeitarbeit relevant sind wie für Mütter und welche Unterschiede es zwischen den Zusammenhängen von Individual- und Haushaltscharakteristika und Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Sozialstaatskontexten gibt.

Unsere Analysen der Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2014 zeigen, dass für Männer die Logik der Spezialisierung aufgrund unterschiedlicher Einkommenspotentiale in Paarbeziehungen nicht relevant zu sein scheint. Väter mit ähnlichem oder niedrigerem beruflichen Status als ihre Partnerinnen arbeiten in keinem der betrachteten Ländern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Teilzeit als Väter, die einen Beruf von höherem beruflichen Status ausüben. Anders als es die Logik austausch- und verhandlungstheoretischer Ansätze nahelegt, scheint die Nutzenmaximierung auf individueller Ebene und Haushaltsebene nicht ausschlaggebend für eine Teilzeitbeschäftigung von Vätern zu sein. Eher scheinen normative Geschlechtervorstellungen und Erwartungen eine Rolle zu spielen. Darauf deuten insbesondere die Ergebnisse für Frauen im konservativen Wohlfahrtsstaattypus Deutschland hin. Dort arbeiten Mütter mit höherer Wahrscheinlichkeit Teilzeit, wenn sie einen Beruf von gleichem oder niedrigerem Status als ihre Partner ausüben. Umgekehrt ist dies für Väter wiederum nicht der Fall. Trotz gemeinsamer steuerlicher Veranlagung und der Möglichkeit, Steuerfreibeträge auf den Partner bzw. die Partnerin zu übertragen, gehen verheiratete Väter in Deutschland, ebenso wie in Irland unabhängig von innerpartnerschaftlichen Statusunterschieden mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach als unverheiratete Väter. Möglicherweise haben unverheiratete Paare in beiden Ländern egalitäre Vorstellungen davon, wie sich Eltern Erwerbs- und Familienarbeit aufteilen sollten, als verheiratete Paare (Cunningham 2005; Kotkin 1983). In Deutschland arbeiten lediglich Väter von drei oder mehr Kindern sowie Väter mit kleinen Kindern mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit. Sie tun dies jedoch unabhängig von beruflichen Statusunterschieden innerhalb des Paares.

Diese Erklärungen für Unterschiede zwischen den Ländern sind jedoch rein spekulativ. Im Rahmen unserer Studie können wir die beobachteten Unterschiede in den Teilzeitwahrscheinlichkeiten von Vätern zwischen den Ländern empirisch nicht auf konkrete Unterschiede in der Ausgestaltung institutioneller Regelungen zurückführen. Dennoch geben unsere Beschreibungen Hinweise auf die Relevanz von sozialstaatlichen und familienpolitischen Regelungen. Weitere Arbeiten sollten daher mittels Längsschnitt- und Mehrebenenanalysen Zusammenhänge zwischen staatlichen bzw. kulturellen Kontextfaktoren und der Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Vätern weiter erkunden. Zudem sollten individuelle Rollenvorstellungen sowie die Relevanz des betrieblichen Kontexts in künftige Arbeiten einbezogen und die Selektion in Partnerschaften ebenso wie in Erwerbsarbeit berücksichtigt werden.

Literatur

- Allmendinger, J., Hipp, L. & Stuth, S. (2013). *Atypical employment in Europe 1996-2011*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Discussion Paper No. P 2013-003).
- Becker, G. S. (1981). Altruism in the family and selfishness in the market place. *Economica*, 48, 189, S. 1-15.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3, 1 part 2, S. 33-58.
- Bernasco, W., de Graaf P. M. & Ultee, W. C. (1998). Coupled careers: Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. *European Sociological Review*, 14, 1, S. 15-31.
- Best, H. & Wolf, C. (2012). Modellvergleich und Ergebnisinterpretation in Logit- und Probit-Regressionen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS)*, 64, 2, S. 377-395.

- Bittman, M. & Wajcman, J. (2000). The rush hour: The character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 79, 1, S. 165-189.
- Blome, A. (2012). *Why (not) now?: The politics of work/care policy reforms in Germany and Italy at the turn of the century*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin (Dissertation).
- Blood, R. O. & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of family living*. Oxford: Free Press.
- BMFSFJ (2014). *Gesetzliche Grundlagen für den Ausbau der Kinderbetreuung*. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>
- BMFSFJ (2015). *Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz*. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=93110.html>
- Brenke, K. (2011). Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. *DIW Wochenbericht*, 78, 42, S. 2-12.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100, 3, S. 652-688.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G. & Ward-Warmedinger, M. E. (2004). *The determinants of part-time work in EU countries: Empirical investigations with macro-panel data*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (DP 1361).
- Buddelmeyer, H., Mourre, G. & Ward-Warmedinger, M. E. (2005). *Part-time work in EU countries: Labour market mobility, entry and exit*. Frankfurt am Main: European Central Bank (Working Paper 460).
- Bujard, M. & Panova, R. (2014). *Rushhour des Lebens*. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/197927/rushhour-des-lebens?p=all>
- Bünning, M. (2015). What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' involvement in paid work, child-care, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>.
- Bünning, M. & Pollmann-Schult, M. (2016). Family policies and fathers' working hours: Cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, Employment & Society*, 30, 2, S. 256-274.
- Citizens Information Board (2015). *Working part-time*. http://www.citizensinformation.ie/en/employment/types_of_employment/part_time_workers.html
- Citizens Information Board (2016). *Taxation of married people and civil partners*. http://www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/tax/income_tax/taxation_of_married_people.html
- Crompton, R. (1999). Discussion and conclusion. In: Crompton, R. (Hrsg.), *Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press, S. 201-214.
- Cunningham, M. (2005). Gender in cohabitation and marriage. The influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues*, 26, 8, S. 1037-1061.
- Daly, M. (2011). What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18, 1, S. 1-23.
- Daly, M. & Rake, K. (2003). *Gender and the welfare state: Care, work and welfare in Europe and the USA*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Delsen, L. (2002). When do men work part-time? In: O'Reilly, J. & Fagan, C. (Hrsg.), *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- den Dulk, L. (2016). Netherlands country note. *International Review of Leave Policies and Research*, S. 240-249.
- Dermott, E. (2006). What's parenthood got to do with it? Men's hours of paid work. *The British Journal of Sociology*, 57, 4, S. 619-634.
- Dommermuth, L. & Kitterød, R. H. (2009). Fathers' employment in a father-friendly welfare state: Does fatherhood affect men's working hours? *Community, Work and Family*, 12, 4, S. 417-436.
- Eggebeen, D. J. & Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men? *Journal of Marriage and the Family*, 63, 2, S. 381-393.
- Esping-Andersen, G. (1990). The three political economies of the welfare state. *International Journal of Sociology*, 20, 3, S. 92-123.

- Esping-Andersen, G. (1998). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Eurofound (2011). *Part-time work in Europe. European Company Survey 2009*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016). *Part-time work: A divided Europe*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2535&furtherNews=yes>
- Eurostat (2015). *Taxation trends in the European Union – Data for the EU member states, Iceland and Norway*. Eurostat Statistical Books.
- Ganzeboom, H. B. (2010). *A new International Socio-Economic Index (ISEI) of occupational status for the International Standard Classification of Occupation 2008 (ISCO-08) Constructed with data from the ISSP 2002-2007*. Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon.
- Gash, V. (2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom. *Work, Employment & Society*, 22, 4, S. 655-674.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family* 62, 2, S. 322-335.
- Haas, L., Duvander, A.-Z. & Hwang, C. P. (2016). Sweden country note. In: Koslowski, A., Blum, S. & Moss, P. (Hrsg.), *12th international review of leave policies and related research 2016*, S. 340-348.
- Haberkern, K. (2007). Zeitverwendung und Arbeitsteilung in Paarhaushalten. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19, 2, S. 159-185.
- Hegewisch, A. & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work & Family*, 14, 2, S. 119-138.
- Hinz, S. K. (2008). *Teilzeitarbeit – Chance oder Risiko?* Uelvesbüll: Der Andere Verlag.
- Hipp, L. & Leuze, K. (2015). Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS)*, 67, 4, S. 659-684.
- Hipp, L., Bernhardt, J. & Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13, 2, S. 351-377.
- Hobler, D., Pfahl, S. & Weeber, S. (2016). Arbeitszeiten. Abstand der Teilzeitquoten von Frauen und Männern wird größer. <http://www.boeckler.de/51985.htm>
- Hobler, D., Pfahl, S., Weeber, S. et al. (2013). Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2013. <http://www.boeckler.de/51973.htm>
- Hochschild, A. R. & Machung, A. (1993). *Der 48-Stunden-Tag*. München: Knauer.
- Keller, M. & Haustein, T. (2014). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. Bevölkerung*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Wirtschaft und Statistik).
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2012). Non-traditional dual earners in Norway: When does she work at least as much as he? *Work, Employment and Society*, 26, 4, S. 657-675.
- Kjeldstad, R. & Nymoene, E. H. (2012). Part-time work and gender: Worker versus job explanations. *International Labour Review*, 151, 1-2, S. 85-107.
- Korpi, W., Ferrarini, T. & Englund, S. (2013). Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20, 1, S. 1-40.
- Kotkin, M. (1983). Sex roles among married and unmarried couples. *Sex Roles* 9, 9, S. 975-985. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00290057>
- Leppel, K. & Clain, S. H. (1988). The growth in involuntary part-time employment of men and women. *Applied Economics*, 20, 9, S. 1155-1166.
- Leschke, J. (2015). Non-standard employment of women in service sector occupations: A comparison of European countries. In: Eichhorst, W. & Marx, P. (Hrsg.), *Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective*. Cheltenham: Edward Elgar, S. 324-352.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2, 3, S. 159-173.

- Lewis, J. (2001). The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8, 2, S. 152-169.
- Lothaller, H. (2009). Die "rush hour" des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. *Journal für Generationengerechtigkeit*, 9, 2, S. 52-56.
- Lundberg, S. & Pollak, R. A. (1993). Separate spheres bargaining and the marriage market. *Journal of Political Economy*, 101, 6, S. 988-1010.
- Lundberg, S. & Pollak, R. A. (1996). Bargaining and distribution in marriage. *The Journal of Economic Perspectives*, 10, 4, S. 139-158.
- Lundberg, S. & Pollak, R. A. (1998). *Bargaining in families*. Seattle, WA: University of Washington, Department of Economics (No. 0065 Discussion Papers in Economics at the University of Washington.).
- Marler, J. H., Tolbert, P. S. & Milkovich, G. T. (2003). Alternative employment arrangements. In: McInnes Miller, M. & Bermudez, J. M. (Hrsg.), *It's about time: Couples and careers*. Ithaca, NY: Cornell University Press, S. 242-258.
- Maume, D. J. (2006): Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities. *Journal of Marriage and Family*, 68, 4, S. 859-869.
- O'Brien, M., Brandth, B. & Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights. *Community, Work and Family*, 10, 4, S. 375-386.
- O'Reilly, J. (1994). What flexibility do women offer? Comparing the use of, and attitudes to, part-time work in Britain and France in retail banking. *Gender, Work & Organization*, 1, 3, S. 138-150.
- OECD (2001). *Balancing work and family life: Helping parents into paid employment*.
- OECD (2010). Moving beyond the jobs crisis. In: *OECD Employment Outlook 2010*.
<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8110081ec005.pdf?expires=1481730971&id=id&accname=ocid194738&checksum=363FCEEE58EE192F9F6360F0B683FEAA>
- OECD (2016). Tax and benefit systems: OECD indicators. <http://www.oecd.org/social/benefits-and-wages.htm>
- OECD Data (2014a). Part-time employment rate. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>
- OECD Data (2014b). Employment rate. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>
- OECD Data (2014c). Unemployment rate. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- OECD Family Database. <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>
- Plantenga, J. et al. (2010). *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Rastragina, O. & Verashchagina, A. (2015). *Secondary earners and fiscal policies in Europe*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Rensen, A. S. (1983). Women's employment patterns after marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 45, S. 311-321.
- Sainsbury, D. (1994). Women's and men's social rights: Gendering dimensions of welfare states. In: Sainsbury, D. (Hrsg.), *Gendering welfare states*. London, Oaks & New Delhi: Sage, S. 150-169.
- Sainsbury, D. (1997). *Gender, equality and welfare states*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sanchez, L. & Thomson, E. (1997). Becoming mothers and fathers parenthood, gender, and the division of labor. *Gender & Society*, 11, 6, S. 747-772.
- Trappe, H. (2013). Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 28-51.
- Trischler, F. & Kistler, E. (2011). *Erwerbsverläufe und Alterseinkünfte im Paar- und Haushaltskontext*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Sozio-Oekonomisches Panel (SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, 429).
- Vlasblom, J. D. & Schippers, J. (2006). Changing dynamics in female employment around childbirth evidence from Germany, the Netherlands and the UK. *Work, Employment & Society*, 20, 2, S. 329-347.
- Walsh, J. (1999). Myths and counter-myths: An analysis of part-time female employees and their orientations to work and working hours. *Work, Employment & Society*, 13, 2, S. 179-203.
- Warren, T. (2004). Working part-time: Achieving a successful 'work-life' balance? *The British Journal of Sociology*, 55, 1, S. 99-122.

- Webber, G. & Williams, C. (2008). Mothers in “good” and “bad” part-time jobs: Different problems, same results. *Gender & Society*, 22, 6, S. 752-777.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 41, S. 275-314.
- Yerkes, M. (2013). Choice or constraint? Women’s weekly working hours in comparative perspective. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, S. 9-30.

Eingereicht am/Submitted on: 14.09.2016
Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Dr. Lena Hipp (Korrespondenzautorin/Corresponding author)
Friederike Molitor, M.A.

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: lena.hipp@wzb.eu
friederike.molitor@wzb.eu

Prof. Dr. Janine Leschke
Department of Business and Politics
Copenhagen Business School
Solbjerg Plads 3
2000 Frederiksberg
Dänemark/Denmark

E-Mail/Email: jle.dbp@cbs.dk

Dr. Sonja Bekker
Tilburg Law School
PO Box 90153
5000 LE Tilburg
Niederlande/The Netherlands

E-Mail/Email: s.bekker@tilburguniversity.edu

Janine Bernhardt & Mareike Bünning

Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen?

Fathers' working times: What role do cultural and structural workplace conditions play?

Zusammenfassung:

Viele Väter wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, setzen diesen Wunsch jedoch nicht um. Studien zur Rolle von Arbeitsorganisationen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen ungünstige betriebliche Rahmenbedingungen als einen wichtigen Hinderungsgrund vermuten. Quantitative Studien stehen mangels Datengrundlage jedoch bislang weitgehend aus. Basierend auf einer AID:A-Zusatzbefragung von 878 Elternpaaren aus dem Jahr 2015 untersucht dieser Beitrag Zusammenhänge zwischen betriebskulturellen und -strukturellen Faktoren und den Arbeitszeiten von Vätern. Dabei differenzieren wir zwischen Teilzeitarbeit, vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten. Die Ergebnisse zeigen einen robusten Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an formalen, allgemeingültigen und transparenten Regelungen im Betrieb und kürzeren Arbeitszeiten von Vätern. Verfügbarkeits- und Vertretungskulturen sind offenbar besonders dafür relevant, ob vertragliche Arbeitszeiten auch eingehalten werden. Überraschend haben Väter umso längere vertragliche Arbeitszeiten, je stärker sie sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Die Ergebnisse weisen auch darauf hin, dass günstige kulturelle Rahmenbedingungen für kürzere Arbeitszeiten von Vätern in vielen Branchen und Betrieben unterschiedlicher Größe möglich sind.

Schlagerwörter: Väter, Arbeitszeiten, Teilzeit, Betriebskultur, Betriebsstruktur

Abstract:

Many fathers would like to work less, but they do not reduce their working hours. Studies on the role of workplace organizations for work-family balance point to adverse working conditions as a major obstacle. Quantitative studies, however, are still rare due to the lack of data resources. This paper uses an AID:A add-on survey of 878 parenting couples from 2015 to study the relationships between cultural and structural workplace conditions and fathers' working times. We differentiate between part-time work, contractual and actual working hours. The results show a robust relationship between fathers' inclination to work reduced hours and the extent to which formal, universal and transparent policies exist in their workplaces. Perceptions of a strong ideal-worker norm and a supportive culture of temporary replacement are particularly relevant for whether fathers manage to comply with their contractual working hours. Surprisingly, fathers tend to have longer contractual hours, the more they feel supported by their supervisors. The results also indicate that cultural workplace conditions that support shorter working hours of fathers can be found in many economic sectors and companies of different sizes.

Key words: fathers, working time, part-time, workplace culture, workplace structure

Einleitung

Väter äußern mehrheitlich den Wunsch nach mehr Familienzeit (Allmendinger/Haarbrücker 2013, Gründler et al. 2013, Väter gGmbH 2012) und wollen weniger Stunden arbeiten (Bernhardt et al. 2016, Institut für Demoskopie Allensbach 2013, Statistisches Bundesamt 2015). Warum sie entgegen ihrer Präferenzen dennoch Vollzeit arbeiten, ist insbesondere für den deutschen Kontext noch nicht gut erforscht. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 hat die Politik Rahmenbedingungen geschaffen, die abhängig Beschäftigten ein Recht auf Teilzeit einräumen. Doch im Gegensatz zu Müttern nutzen Väter diese rechtlichen Spielräume bislang nur selten. Im Jahr 2012 lag die Teilzeitquote von Vätern bei gerade einmal 5,5%, bei Müttern hingegen betrug sie 69,1% (Keller/Haustein 2013).

Qualitative Studien dokumentieren, dass kulturelle und strukturelle Rahmenbedingungen in Betrieben einen entscheidenden Einfluss darauf haben können, ob Väter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen oder aus Sorge vor beruflichen Nachteilen davor zurückschrecken (Epstein et al. 1999, Galea et al. 2014, Gesterkamp 2007, Hobson et al. 2011, Richter 2011, Sallee 2012). Eine Reihe von überwiegend experimentellen Studien zum sogenannten „flexibility stigma“ (Williams et al. 2013) weisen darauf hin, dass diese Sorgen berechtigt sind: Wie Mütter riskieren Väter, die sich aktiv in die Kindererziehung einbringen und aus diesem Grund ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, tatsächlich berufliche Nachteile (Leslie et al. 2012, Rudman/Mescher 2013, Vandello et al. 2013, Vinkenburg et al. 2012, Wayne/Cordeiro 2003). Als eine der Hauptursachen hierfür wird die Abweichung von vorherrschenden Verfügbarkeitserwartungen an männliche Arbeitnehmer (*ideal worker norm*) diskutiert.

Robuste empirische Evidenz zum Zusammenhang zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und den Arbeitszeiten von Vätern steht allerdings noch aus. Betriebsfallstudien und qualitative Elternbefragungen weisen darauf hin, dass Verfügbarkeitserwartungen keineswegs in gleichem Maße für alle Betriebe gelten, sondern mit anderen betriebskulturellen Faktoren zusammenhängen, die bei Vätern eine Anspruchsberechtigung erzeugen oder verhindern können (Bernhardt et al. 2016, Botsch et al. 2007, Brinton/Mun 2015, Den Dulk et al. 2011, van Echtelt et al. 2008, Hobson et al. 2011, Holter 2007). Darüber hinaus lassen Studien zu betrieblichen Arbeitszeitangeboten (Fagan/Walthery 2011) und zur Inanspruchnahme von Elternzeit (Bygren/Duvander 2006, Lappegård 2012) vermuten, dass die Arbeitszeiten von Vätern auch mit Betriebsstrukturen wie Größe oder Sektor zusammenhängen.

Dieser Beitrag untersucht daher für Deutschland, welche betrieblichen Rahmenbedingungen kürzere Arbeitszeiten von Vätern begünstigen. Basierend auf einer AID:A Zusatzbefragung von Elternpaaren aus dem Jahr 2015 nehmen wir vier Facetten der Betriebskultur genauer in den Blick: Erstens, wie stark Väter im Unternehmen Verfügbarkeitserwartungen im Sinne der *ideal worker norm* wahrnehmen; zweitens, inwiefern es nach Einschätzung der Väter transparente betriebliche Regelungen gibt, an denen sie sich orientieren können; drittens, inwieweit sie sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von ihren direkten Vorgesetzten unterstützt fühlen; und viertens, wie leicht sie im Kollegenkreis eine Vertretung finden können. Bezüglich der Betriebsstrukturen betrachten wir die Betriebsgröße, Branche, Zugehörigkeit des Unternehmens zum öffentlichen Dienst und ob ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist.

Die Arbeitszeiten von Vätern untersuchen wir anhand drei verschiedener Indikatoren: der Selbstauskunft der Väter, in Teilzeit oder Vollzeit zu arbeiten sowie ihrer vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten. Zum einen variieren Wochenarbeitszeitregelungen betriebs- und branchenspezifisch, sodass eine eindeutige Trennung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten basierend auf einem einheitlichen Schwellenwert nicht möglich ist. Zum anderen liegt die Messlatte womöglich zu hoch, wenn Teilzeiterwerbstätigkeit als Maßstab für verkürzte Arbeitszeiten angelegt wird (Cyprian 2005). Ist im Betrieb eine starke Vollzeitnorm etabliert, lässt sich eine Teilzeiterwerbstätigkeit für Väter womöglich nur schwer durchsetzen. Aber auch niedrigschwelligere Anpassungen der Arbeitszeiten können die Organisation des Familienalltags bereits erleichtern, etwa indem Väter ihre vertraglichen Arbeitszeiten in geringerem Umfang anpassen oder die Arbeitsmenge innerhalb der Regelarbeitszeit gut zu schaffen ist und sie dadurch Mehrarbeit vermeiden bzw. zumindest durch Freizeit ausgleichen (Björk 2013, Dommermuth/Kitterød 2009).

1. Betriebliche Rahmenbedingungen und die Arbeitszeiten von Vätern

Mit welchem Stundenumfang Väter erwerbstätig sind, entscheidet sich nicht allein im Aushandlungsprozess mit der Partnerin. Der Betrieb ist ein weiterer zentraler Ort für die Verhandlung von Arrangements zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Betrieben entscheidet sich, ob und mit welchen beruflichen Folgen Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen. Insbesondere bei Vätern scheint die Inanspruchnahme von Rechtsansprüchen und betrieblichen Angeboten in hohem Maße von organisationskulturellen Faktoren abzuhängen.

Basierend auf Amartya Sens Capability-Ansatz argumentieren Hobson und Kolleginnen (Hobson 2011, Hobson et al. 2011, Hobson/Fahlen 2009), dass die Einforderung und Inanspruchnahme von Rechtsansprüchen, z.B. auf einen Teilzeitarbeitsplatz, ein Gefühl der Anspruchsberechtigung voraussetzt, das bei Vätern häufig noch fehlt. Gründe hierfür liegen den Autorinnen zufolge zu einem erheblichen Teil im Fortbestehen traditioneller Geschlechternormen in Betrieben, welche die Möglichkeiten von Vätern für kürzere Arbeitszeiten und eine stärkere Beteiligung an Sorgearbeit einschränken. Geschlechternormen manifestieren sich dabei in verschiedenen Dimensionen der Organisationskultur.

In der wachsenden Zahl an überwiegend qualitativen und experimentellen Studien kristallisieren sich vier betriebskulturelle Faktoren heraus, die für die Arbeitszeiten von Vätern besonders relevant sein könnten: das Engagement von Betrieben im Rahmen allgemeingültiger und transparenter Regelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, informelle Verfügbarkeitserwartungen, die Unterstützung durch direkte Vorgesetzte sowie gute Vertretungsmöglichkeiten (Alemann/Oechsle 2015, Bernhardt et al. 2016, Botsch et al. 2007, Gärtner 2012, Hobson et al. 2011, Lewis 1997, Lewis/Den Dulk 2010, Pfahl/Reuyß 2009, Rudman/Mescher 2013, Sallee 2012, Vandello et al. 2013, Vinkenburg et al. 2012, Williams 2000). Entscheidend ist dabei die subjektive Wahrnehmung der Väter: betriebliche Regelungen zu kennen, sich zur Inanspruchnahme berechtigt und vom Arbeitsumfeld unterstützt zu fühlen – ohne schlechtes Gewissen oder Sorgen um berufliche Nachteile (für einen Überblick siehe Booth/Matthews 2012).

Darüber hinaus könnten sich die Arbeitszeiten von Vätern auch nach strukturellen Merkmalen von Betrieben unterscheiden. Zum einen könnten sich Arbeitszeitwünsche je nach Größe oder Branche leichter oder schwerer umsetzen lassen, wie einige Studien zu betrieblichen Kontextfaktoren von Arbeits- und Elternzeiten nahelegen (Bygren/Duvar-der 2006, Döge et al. 2005, Escot et al. 2012, Fagan/Walthery 2011). Zum anderen könnten auch betriebskulturelle Bedingungen für die Arbeitszeiten von Vätern mit strukturellen Beschaffenheiten der Betriebe zusammenhängen (Fagan/Walthery 2011).

Diese Faktoren und Zusammenhänge wollen wir nun für Deutschland erstmals auch mit quantitativen Daten untersuchen. Die folgenden Abschnitte erläutern die einzelnen Argumente und Hypothesen für die anschließenden empirischen Analysen.

1.1 Theorie und Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Betriebskultur und den Arbeitszeiten von Vätern

Familienfreundliche Regelungen im Betrieb können für Väter eine wichtige Ressource sein, kürzere Arbeitszeiten durchzusetzen und zu legitimieren. Wie bisherige Studien nahelegen, kommt es dabei jedoch auf die konkrete Ausgestaltung dieser Maßnahmen an. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass verbindliche und transparente Regeln etabliert werden, auf die sich die Väter beziehen können, und die nicht nach Belieben zurückgenommen werden können (Botsch et al. 2007, Russel/Hwang 2004). Gibt es innerhalb der Rahmenbedingungen zu große Spielräume für individuelle Aushandlungsprozesse, schöpfen Väter einer norwegischen Studie zufolge seltener die ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten aus, als wenn eine Maßnahme klar geregelt ist (Brandth/Kvande 2001). Dies führen die Autorinnen darauf zurück, dass klare Regelungen eine normative Orientierung bieten, welches Verhalten angemessen ist, und somit das Risiko negativer Sanktionen reduzieren.

Des Weiteren müssen sich Väter auch als Zielgruppe der vorhandenen Maßnahmen angesprochen fühlen (Hobson/Fahlen 2009). Richten sich Angebote und Maßnahmen an alle Mitarbeiter_innen und nicht nur an Mütter mit kleinen Kindern, haben Väter weniger das Gefühl, ihre Männlichkeit aufs Spiel zu setzen, wenn sie diese beanspruchen (Escot et al. 2012, Klenner et al. 2010, Lewis 1997, Russel/Hwang 2004). Eine gezielte Ansprache über diverse Informationskanäle kann den Bekanntheitsgrad von Regelungen erhöhen und ein Gefühl der Anspruchsberechtigung vermitteln (Väter gGmbH 2012).

Haben Väter den Eindruck, dass es in ihrem Betrieb klare Regeln zur Arbeitszeitreduktion gibt, die sich an alle Mitarbeiter(innen) gleichermaßen richten, sollte dies die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sie ihre Arbeitszeitwünsche artikulieren und umsetzen. Unsere erste Hypothese lautet daher:

H1: Väter haben umso kürzere Arbeitszeiten, je mehr in ihrer Wahrnehmung klare, allgemeingültige und transparente Regeln zu betrieblichen Vereinbarkeitsangeboten existieren.

Die Wirksamkeit von formalen Regelungen im Betrieb kann jedoch durch informelle Verfügbarkeitserwartungen eingeschränkt werden, die eine Inanspruchnahme von betrieblichen Angeboten und sogar Rechtsansprüchen erschweren (Hobson 2011). Wie Acker

(1990) aufgezeigt hat, sind Organisationsstrukturen nicht geschlechtsneutral, sondern geprägt von Erwartungen, Regelungen und Praktiken, die typischerweise an einem männlichen Familienernährer ausgerichtet sind. Über Jahrzehnte hat sich in Arbeitsorganisationen eine Norm des idealen Arbeitnehmers (Williams 2000) verfestigt. Dieser arbeitet Vollzeit und steht dem Betrieb ohne jede zeitliche Einschränkung durch familiäre oder private Verpflichtungen zur Verfügung. Diese umfangreiche Verfügbarkeitserwartung geht mit der Annahme einher, dass Väter eine Partnerin zu Hause haben, die sich um die Kinderbetreuung und den Haushalt kümmert. Doch obwohl diese Verfügbarkeitsnormen mit den heutigen Wünschen von Paaren nach einer stärker ausgewogenen Arbeitsteilung schwer kompatibel sind, orientieren sich betriebliche Verfügbarkeitsnormen und damit einhergehende Regelungen und Praktiken zu Arbeitszeiten weiterhin an diesem Leitbild und erschweren ein stärkeres familiäres Engagement von Vätern (Sallee 2012).

Empirische Studien gehen von drei Mechanismen aus, durch die die *ideal worker norm* das Verhalten von Vätern beeinflusst. Erstens sind Väter unter Druck, der *ideal worker norm* zu entsprechen, weil Leistung oftmals mit Verfügbarkeit gleichgesetzt wird. Wie verschiedene Daten zu Arbeitszeiten in Führungspositionen nahelegen, sind lange Arbeitszeiten Voraussetzung für einen beruflichen Aufstieg (Klenner et al. 2010). Väter, die ihre Arbeitszeiten reduzieren, müssen befürchten, dass ihre Karriere im Unternehmen gefährdet ist, weil sie als weniger leistungsfähig eingeschätzt werden (Rudman/Mescher 2013, Vandello et al. 2013). Zweitens argumentieren Williams et al. (2013), dass die *ideal worker norm* auch eine arbeitsmoralische Dimension aufweist. Wer von den gängigen Verfügbarkeitsnormen abweicht, riskiert, dass sein berufliches Engagement, seine Motivation und Leistungsbereitschaft in Frage gestellt werden (Vinkenburg et al. 2012). Drittens riskieren Väter, die von der *ideal worker norm* abweichen, abgewertet zu werden, weil ihr Verhalten als unmännlich wahrgenommen wird (Rudman/Mescher 2013, Vandello et al. 2013).

Haben Väter den Eindruck, dass die *ideal worker norm* in ihrem Betrieb stark etabliert ist, schrecken sie daher möglicherweise davor zurück, ihre Arbeitszeiten zu reduzieren, um nicht als „time deviants“ (Epstein et al. 1999) abgestraft zu werden und arbeiten im Gegenteil sogar länger als vertraglich vereinbart (Bernhardt et al. 2016). Unsere zweite Hypothese lautet entsprechend:

H2: Väter haben umso längere Arbeitszeiten, je stärker sie Verfügbarkeitsnormen im Sinne der ideal worker norm in ihrem Betrieb wahrnehmen.

Unabhängig von formalen Regelungen und der allgemeinen Arbeitszeitkultur im Betrieb können auch konkrete betriebliche Akteure Väter dabei unterstützen oder behindern, ihre Arbeitszeitwünsche umzusetzen (für einen Überblick siehe z.B. Alemann/Oechsle 2015). Viele Studien weisen darauf hin, dass emotionale Unterstützung im Arbeitsumfeld eine zentrale Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt (Abendroth/Denk 2011). Den direkten Vorgesetzten kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu. Wie eine Untersuchung von Gärtner (2012) zeigt, sind die direkten Vorgesetzten in der Regel die ersten Ansprechpartner_innen, wenn Väter ihre Arbeitszeit reduzieren wollen und fungieren damit als *gatekeeper*. Durch ihren Einfluss auf das berufliche Fortkommen der Väter können sie einerseits vorhandene betriebliche Regelungen konterkarieren und Arbeitszeitverkürzungen oder die Einhaltung von Arbeitszeiten erschweren. Wenn sie dem An-

liegen der Väter wohlwollend gesinnt sind, können sie andererseits aber auch informelle Lösungen finden, selbst wenn keine betrieblichen Regelungen als Grundlage existieren (Bernhardt et al. 2016, Botsch et al. 2007, Döge et al. 2005).

Stoßen die Väter bei ihren direkten Vorgesetzten auf Widerstände, verzichten sie häufig darauf, ihre Arbeitszeitwünsche weiterzuverfolgen. Dabei spielt es auch eine Rolle, wie die Väter die Familienorientierung und Geschlechtervorstellungen ihrer Vorgesetzten einschätzen und welches Verhalten diese vorleben. Arbeiten die Vorgesetzten bis spät-abends und sind scheinbar unbegrenzt anwesend, rechnen die Väter weniger mit Verständnis für ihre Situation als wenn die Vorgesetzten auch mal früher das Büro verlassen, um ihr Kind aus dem Kindergarten abzuholen. Erwarten die Väter eine negative Reaktion, sprechen sie ihre Arbeitszeitwünsche oft gar nicht erst an (Alemann/Oechsle 2015, Döge et al. 2005, Gärtner 2012, Pfahl/Reuyß 2009). Wir erwarten daher, dass Väter ihre Arbeitszeitwünsche eher artikulieren und auch umsetzen, wenn sie das Gefühl haben, von ihren Vorgesetzten unterstützt zu werden. Unsere dritte Hypothese lautet daher:

H3: Väter haben umso kürzere Arbeitszeiten, je stärker sie sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen.

Weiterhin erwarten wir, dass die Arbeitszeiten von Vätern auch von der Unterstützung abhängen, die sie von ihren Kolleg(inn)en erhalten. Sind sie bereit, füreinander einzuspringen und sich gegenseitig zu vertreten, könnten Väter es leichter haben, bei Bedarf später zu kommen, früher Feierabend zu machen oder auch zwischendurch den Arbeitsplatz zu verlassen und somit kürzere (tatsächliche) Arbeitszeiten zu realisieren. Bei einer vertraglichen Arbeitszeitverkürzung kommt es auch auf die Umsetzung im Betrieb an. Ohne Personalaufstockung muss die Arbeitszeitverkürzung durch Mehrarbeit ausgeglichen werden – indem die Beschäftigten das gleiche Arbeitsvolumen in kürzerer Zeit bewältigen oder indem Kolleg(inn)en einen Teil der Arbeit auffangen. Unter solchen Umständen verzichten Väter womöglich auf eine Arbeitszeitreduktion, da sie ihre Kolleg(inn)en nicht zusätzlich belasten wollen oder Teamkonflikte erwarten (Alemann/Oechsle 2015, Döge et al. 2005, Gärtner 2012, Holter 2007, Lewis/Den Dulk 2010, Pfahl/Reuyß 2009). Kürzere Arbeitszeiten sollten sich bei Vätern also eher dann beobachten lassen, wenn es aus ihrer Sicht unproblematische Vertretungslösungen gibt. Unsere vierte Hypothese lautet daher:

H4: Väter, die bei Bedarf leicht eine Vertretung finden, haben kürzere Arbeitszeiten als Väter, für die es schwierig oder nicht möglich ist, sich vertreten zu lassen.

1.2 Theorie und Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Betriebsstruktur und den Arbeitszeiten von Vätern

Die Arbeitszeiten von Vätern könnten sich nicht nur nach kulturellen Merkmalen ihrer Betriebe unterscheiden, sondern auch mit betriebsstrukturellen Rahmenbedingungen zusammenhängen. Zwar ist hierzu quantitativ für Deutschland bislang wenig bekannt, qualitative und internationale Studien lassen allerdings vermuten, dass es Väter unter bestimmten strukturellen Bedingungen ihrer Betriebe leichter haben könnten, kürzere Arbeitszeiten zu realisieren. Bezüglich der strukturellen Merkmale von Betrieben untersuchen wir

vier Faktoren: die Betriebsgröße, die Branche, die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst und das Vorhandensein eines Betriebsrates.

Bezüglich der Größe des Unternehmens wurde in bisherigen Studien argumentiert, dass größere Betriebe mehr Spielräume in der Personaleinsatzplanung haben, da sie aufgrund der höheren Beschäftigtenzahl die Arbeitsaufgaben leichter umorganisieren und eine Vertretung finden können. Sie haben zudem auch eher Routinen entwickelt, um mit solchen Anliegen umzugehen (Fagan/Walthery 2011). Dies spricht dafür, dass es in größeren Betrieben eher möglich sein sollte, die eigenen Arbeitszeitwünsche umzusetzen als in kleineren (Bygren/Duvander 2006, Lappegård 2012). Für diese Annahme spricht auch, dass kleine Betriebe vom Teilzeit- und Befristungsgesetz ausgenommen sind; ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit besteht nur in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten. Allerdings könnten kleine Betriebe durch einen geringeren Formalisierungsgrad womöglich eher flexibel reagieren (Buchmann et al. 2010). Eine Befragungsstudie zeigt beispielsweise, dass Beschäftigte in kleinen Betrieben die Familienfreundlichkeit besser bewerten als in mittelgroßen und größeren Betrieben (Klenner/Schmidt 2007). Entsprechend dieser zwei alternativen Hypothesen aus der Literatur erwarten wir folgenden Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und den Arbeitszeiten von Vätern:

H5: Väter in großen und kleinen Betrieben haben gegenüber Vätern in mittelgroßen Betrieben kürzere Arbeitszeiten.

Zudem unterscheiden sich die Möglichkeiten für kürzere Arbeitszeiten womöglich zwischen verschiedenen Branchen. Bisherige Studien (Escot et al. 2012, Fagan/Walthery 2011, Hobson et al. 2011) weisen darauf hin, dass es Väter in Branchen mit einem hohen Frauenanteil leichter haben könnten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen als Väter in männerdominierten Branchen. Da eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf lange in erster Linie als Frauenthema galt, haben Betriebe in diesen Branchen eher familienfreundliche Maßnahmen etabliert und Erfahrungen im Umgang mit Teilzeitwünschen gesammelt als Betriebe in Branchen, in denen nur wenige Frauen arbeiten. Dadurch haben es in diesen Branchen auch Väter leichter, ihren Wunsch nach Arbeitszeitverkürzungen umzusetzen. Ein hoher Frauenanteil findet sich vor allem in den Bereichen Verwaltung, Gesundheit und Sozialwesen (Escot et al. 2012). Daher erwarten wir als sechste Hypothese:

H6: In den Branchen Verwaltung, Gesundheit und Sozialwesen haben Väter kürzere Arbeitszeiten als in anderen Branchen.

Darüber hinaus lassen bisherige Studien zur Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen Unterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft erwarten. Da der öffentliche Dienst nicht auf Gewinnmaximierung ausgerichtet ist, spielen ökonomische Bedenken als Argument gegen eine Arbeitszeitverkürzung womöglich eine geringere Rolle. Zudem bietet der öffentliche Dienst vergleichsweise sicherere Arbeitsplätze, sodass der weitere Berufsverlauf durch eine Arbeitszeitverkürzung möglicherweise weniger gefährdet erscheint (Bygren/Duvander 2006, Escot et al. 2012, Lappegård 2012). Daraus ergibt sich als siebte Hypothese:

H7: Väter im öffentlichen Dienst haben kürzere Arbeitszeiten als Väter in der Privatwirtschaft.

Ein weiteres relevantes Kriterium könnte sein, ob im Unternehmen ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist. Betriebsräte haben gemäß Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Betriebsräte können auf unterschiedliche Weise aktiv werden, etwa indem sie sich für die Einführung und Umsetzung von Arbeitszeitmodellen einsetzen. Beispielsweise finden Fagan/Walthery (2011) basierend auf europäischen Daten, dass in Betrieben mit Betriebsrat eher Möglichkeiten bestehen, zwischen Vollzeit- und Teilzeitmodellen hin- und herzuwechseln. Laut Deutschem Personalvertretungsgesetz können Anträge auf Arbeitszeitverkürzung in Betrieben der öffentlichen Verwaltung sogar nur mit Zustimmung des Personalrats abgelehnt werden (Scheiwe 2007). Somit ist eine rechtliche Basis dafür vorhanden, dass Mitarbeitendenvertretungen jene Väter unterstützen können, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Von den Interessenvertretungen wird zudem erwartet, dass sie sich dafür einsetzen, dass vorhandene Angebote an alle Beschäftigten gleichermaßen adressiert werden und nicht nur an bestimmte Gruppen – etwa an Mütter (Brinkmann/Fehre 2009). Dementsprechend ergibt sich als achte Hypothese:

H8: Väter in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat haben kürzere Arbeitszeiten als Väter in Betrieben ohne Mitarbeitendenvertretung.

Zusammengefasst erwarten wir, dass Väter kürzere Arbeitszeiten haben sollten, wenn sie in Betrieben arbeiten, die sich durch einen hohen Regelungsgrad zu väterbezogenen Vereinbarkeitsangeboten, eine vätersensible Arbeitszeitkultur sowie durch ein hohes Maß an Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg(inn)en auszeichnen. Kürzere Arbeitszeiten sollten sich zudem in großen und kleinen Betrieben, in Betrieben aus den Bereichen Verwaltung, Gesundheit und Soziales, im öffentlichen Dienst sowie in Betrieben mit Betriebs- bzw. Personalrat realisieren lassen. Darüber hinaus weisen die Ausführungen zu den Strukturmerkmalen auf mögliche Zusammenhänge mit kulturellen Bedingungen hin. So könnte der betriebliche Regelungsgrad einschließlich des Berechtigungsanspruchs von Vätern in großen Betrieben, im öffentlichen Dienst und in Betrieben mit Betriebsräten stärker ausgeprägt sein.

Weiterhin könnten sich unterschiedliche Zusammenhänge mit Blick auf unterschiedliche Indikatoren zur Messung von Arbeitszeiten zeigen. Wie eingangs erläutert, scheint die Hürde für Väter in Teilzeit zu arbeiten so hoch zu sein, dass wir auch kleinere Anpassungen im Rahmen von Vollzeitarbeitsverhältnissen in den Blick nehmen wollen. Deshalb untersuchen wir betriebliche Zusammenhänge mit Teilzeitarbeit, vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten. Nach den oben dargelegten Argumenten und Befunden aus der bisherigen Forschungsliteratur sollten sich die postulierten Zusammenhänge für alle drei Indikatoren zeigen. In den folgenden Abschnitten gehen wir diesen Fragen empirisch nach.

2. Daten und Methoden

Datengrundlage der vorliegenden Studie bildet eine telefonische Einzelbefragung von 878 Elternpaaren aus dem Jahr 2015. Die Daten wurden 2015 gemeinsam vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Markt- und Sozialforschungsinstitut

infas als Zusatzerhebung der vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführten Befragung „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II) erhoben.¹ Ziel der Befragung war es, eine wichtige Datenlücke in der aktuellen Forschung zum Einfluss von betrieblichen Rahmenbedingungen auf Erwerbsarbeits- und Elternzeiten von Müttern und Vätern zu schließen. Zu diesem Zweck wurden zusammenlebende Paare zu strukturellen und kulturellen Merkmalen ihrer Betriebe befragt.

Die Zielpopulation bildeten heterosexuelle Paare, die zum Zeitpunkt der Befragung a) mit mindestens einem unter 13-jährigen Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebten und b) bei denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt war. Um beispielsweise Teilzeitarbeit von Vätern untersuchen zu können, wurden seltene Erwerbskonstellationen (beide Elternteile Teilzeit, beide Vollzeit, Frau Vollzeit/Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig) überproportional zu ihrem Vorkommen in der Bundesrepublik in die Stichprobe gezogen. Innerhalb der einzelnen Konstellationen wurde eine Zufallsauswahl getroffen. Unter Verwendung von Gewichtungsfaktoren auf Basis des Mikrozensus 2013 ist die Stichprobe im Hinblick auf folgende Merkmale repräsentativ: Erwerbskonstellation, Familienstand, Anzahl und Alter der Kinder im Haushalt, Bundesland des Wohnorts, Geschlecht, Alter und beruflicher Bildungsstand.

Tabelle 1 zeigt eine Übersicht der verwendeten Variablen, deskriptive Statistiken und Fallzahlen. Als abhängige Variablen verwenden wir (1) die Selbstauskunft der Väter, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, (2) ihre vertraglichen Wochenarbeitszeiten in Stunden sowie (3) ihre Angabe zu den Stunden, die sie durchschnittlich pro Woche tatsächlich arbeiten, einschließlich Mehrarbeit.²

Die vier betriebskulturellen Rahmenbedingungen – Betrieblicher Regelungsgrad, *ideal worker norm*, Unterstützung durch Vorgesetzte und Vertretungsregelungen – wurden wie folgt gemessen (siehe auch Tabelle 1): Für den betrieblichen Regelungsgrad erzeugen wir basierend auf den Betriebsfallstudien von Botsch et al. (2007) eine Skala bestehend aus fünf Items zu Engagement, Formalisierung, Geltungsbereich und Kommunikation betrieblicher Regelungen (Cronbachs Alpha: 0,79). Die Wahrnehmung einer *ideal worker norm* bilden wir ebenfalls über eine Skala ab, bestehend aus vier Items adaptiert nach Booth und Matthews (2012) (Cronbachs Alpha: 0,83). Auch die Unterstützung durch Vorgesetzte operationalisieren wir im Anschluss an verschiedene Studien (Hammer et al. 2009, Harrington et al. 2011, Pfahl et al. 2014) über eine Skala bestehend aus vier Items (Cronbachs Alpha: 0,80). Für bestehende Vertretungsregelungen nutzen wir eine Dummy-Variable, ob es leicht ist, eine Vertretung zu finden, wenn die befragten Väter kurzfristig einmal nicht zur Arbeit kommen können oder früher gehen müssen.

1 AID:A ist eine als Panel angelegte Primärerhebung auf Basis einer Einwohnermeldestichprobe in 300 Gemeinden (Alt et al. 2011). 2009 wurden erstmals 25.000 Personen der Altersjahrgänge 1954 bis 2009 bzw. deren Erziehungsberechtigte befragt. Die vorliegende Studie setzt auf der zweiten Erhebungswelle zwischen 2013 und 2015 (AID:A II) auf.

2 Da uns keine ausreichenden Informationen dazu vorliegen, inwieweit Mehrarbeit bezahlt oder durch Freizeitausgleich abgegolten wird, ist eine direkte Analyse von Überstunden nicht möglich.

Tabelle 1: Variablenübersicht, deskriptive Statistiken und Anzahl imputierter Werte

Variable	Beschreibung	Mittelwert (SD)/ Anteil	Anzahl imputierter Werte
Abhängige Variablen			
Teilzeitarbeit	Selbstauskunft	0,14	0
Vertragliche Arbeitszeit	In Wochenstunden	37,5 (5,4)	0
Tatsächliche Arbeitszeit	Regelmäßig tatsächlich erbrachte Stunden pro Woche inkl. Überstunden	42,6 (8,1)	0
Betriebskulturelle Merkmale			
Betrieblicher Regelungsgrad (Skala)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Privatsache (invertiert) 2. Leitung setzt sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Familie ein 3. Es gibt offizielle Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 4. Regelungen, z.B. zu Heimarbeit oder flexiblen Arbeitszeiten gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5. Mitarbeiter werden zu familienfreundlichen Regelungen informiert 0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	5,18 (2,51)	53
Ideal Worker Norm	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beschäftigte, die privat viel um die Ohren haben, gelten als weniger engagiert 2. Diejenigen Mitarbeiter gelten als die Produktivsten, bei denen der Beruf vor dem Privatleben kommt 3. Im Betrieb kann nur Karriere machen, wer sein Privatleben hintenanstellt 4. Sich aus persönlichen Gründen kurzfristig frei zu nehmen, z.B. wenn das Kind krank ist, ist nicht gern gesehen 0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	3,98 (2,47)	21
Unterstützung durch Vorgesetzte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorgesetzte_r respektiert meine Privatsphäre 2. Vorgesetzte_r hat viel Verständnis für meine familiäre Situation 3. Vorgesetzter unterstützt mich dabei, beruflich voranzukommen 4. Vorgesetzte_r ist für mich ein Vorbild, wie man gleichzeitig beruflich und privat erfolgreich sein kann 0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	6,83 (1,97)	32
Vertretungsregelungen	Es ist leicht, eine Vertretung zu finden, wenn ich ausfalle. 1 = meistens, häufig 0= selten, nie	0,38	0
Betriebsstrukturelle Merkmale			
Branche	Verwaltung/Gesundheit/Soziales	0,33	4
	Produktion	0,24	4
	Handel/Gastgewerbe	0,08	4
	Wissenschaftliche Dienstleistungen	0,11	4
	Sonstige Branchen	0,24	4
Betriebsgröße	Bis 10 Beschäftigte	0,09	6
	11-249 Beschäftigte	0,47	6

Variable	Beschreibung	Mittelwert (SD)/ Anteil	Anzahl impu- tierter Werte
	250 und mehr Beschäftigte	0,44	6
Öffentlicher Dienst	1=ja 0= nein	0,33	4
Betriebsrat	1=vorhanden 0=nicht vorhanden	0,76	0
Arbeitsbezogene und soziodemografische Merkmale			
Berufliche Stellung	Arbeiter	0,08	0
	Angestellte	0,79	0
	Beamte	0,13	0
Führungsposition	1=ja 0=nein	0,46	0
Bildung	1=tertiärer Bildungsabschluss	0,60	2
Arbeitslosigkeitserfahrung	Keine	0,63	1
	Bis zu einem Jahr	0,31	1
	Mehr als ein Jahr	0,06	1
Geschlechterrollen- einstellung	Für manche Arbeiten sind Männer, für andere Frauen besser geeignet.	0,32	3
	1=stimme eher nicht/überhaupt nicht zu 0=stimme voll/eher zu		
Merkmale der Partnerin (Selbstauskunft aus Partnerinterview)			
Bildung	1=tertiärer Bildungsabschluss	0,59	0
Erwerbsstatus	Nicht erwerbstätig	0,17	2
	In Teilzeit erwerbstätig	0,54	2
	In Vollzeit erwerbstätig	0,29	2
Geschlechterrollen- einstellung	Für manche Arbeiten sind Männer, für andere Frauen besser geeignet.	0,43	0
	1=stimme eher nicht/überhaupt nicht zu 0=stimme voll/eher zu		
Merkmale des Haushalts			
Kinderzahl	1	0,21	0
	2	0,52	0
	3	0,21	0
	4 und mehr	0,07	0
Alter des jüngsten Kindes	1=unter 6 Jahre	0,45	0
Ost	1=Paar lebt in den neuen Bundesländern	0,21	0

Stichprobe: abhängig beschäftigte Väter mit mindestens einem Kind im Alter bis 12 Jahre im gemeinsamen Haushalt mit der Partnerin (N=711).

Quelle: Telefonische Paarbefragung basierend auf AID:A II, Standardabweichung (SD) in Klammern, ungewichtete Daten.

Als betriebsstrukturelle Merkmale beziehen wir die Branche (Verwaltung/Gesundheit/Soziales, Handel/Gastgewerbe, wissenschaftliche Dienstleistungen, Produktion, Sonstige), Betriebsgröße (klein: maximal 10 Mitarbeiter, mittel: 11-249 Mitarbeiter, groß: 250 und mehr Mitarbeiter), Zugehörigkeit des Betriebs zum Öffentlichen Dienst (Dummy-Variablen) und das Vorhandensein eines Betriebsrats (Dummy-Variablen) ein. In den multivariaten Analysen kontrollieren wir zudem verschiedene arbeitsbezogene und soziodemographische Merkmale der Väter sowie Informationen zur Partnerin (Selbstauskunft aus den Mütterinterviews) und zum Haushaltskontext (Hobson 2011).

Im Datensatz sind 763 abhängig beschäftigte Väter enthalten. Von diesen wurden 36 Fälle (4,78%) aus den Analysen ausgeschlossen, weil sie angaben, keine Arbeitszeiten

vertraglich vereinbart zu haben. Weitere fünf Fälle wurden ausgeschlossen, weil bei ihnen Angaben zu den tatsächlichen Arbeitszeiten fehlten. Darüber hinaus wurden elf Väter ausgeschlossen, die angaben, keine_n direkte_n Vorgesetzte_n zu haben. Somit verbleiben 711 Fälle für die Analysen. Die ungewichtete Stichprobe enthält aufgrund der Stratifizierung einen vergleichsweise hohen Anteil an Vätern in Teilzeitarbeitsverhältnissen (14 Prozent); die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 37,5 Wochenstunden und die tatsächliche Arbeitszeit von 42,6 Stunden liegen dagegen nah am bundesdeutschen Durchschnitt (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014).³

In 108 (15,2 Prozent) der 711 Fälle hatten Väter fehlende Werte auf mindestens einer erklärenden Variablen. Insbesondere die Items zur Betriebskultur wiesen mit bis zu 53 Fällen (3-7 Prozent) eine höhere Anzahl fehlender Werte auf (siehe Tabelle 1). Diese wurden mittels *multiple imputation by chained equations* (MICE) mit Stata imputiert (Azur et al. 2011). Wie von White et al. (2011) empfohlen, wurden 15 imputierte Datensätze generiert, da 15 Prozent der Fälle fehlende Werte aufweisen. Für die betriebsstrukturellen Merkmale wurden fehlende Werte der Einzelitems imputiert und nach erfolgter Imputation die Skalen gebildet, um alle vorhandenen Informationen optimal auszuschöpfen (Gottschall et al. 2012). Neben den Modellvariablen wurden für die Imputation zusätzliche betriebskulturelle Merkmale, Konflikte zwischen Berufs- und Familienleben, das Nettoeinkommen und die Persönlichkeitsmerkmale der BIG 5 herangezogen, um die fehlenden Werte möglichst genau zu schätzen.⁴

In den multivariaten Analysen verwenden wir binäre logistische Regressionen für die Berechnungen zu Teilzeitarbeit und OLS-Regressionen für die Berechnungen zu vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten. In den logistischen Regressionsmodellen werden statt Odds Ratios oder Log Odds *Average Marginal Effects* abgebildet.⁵ Marginale Effekte haben in logistischen Regressionen den Vorteil, dass sie sich als Wahrscheinlichkeitsänderungen interpretieren lassen: Um wie viel Prozentpunkte ändert sich die Wahrscheinlichkeit, in einem bestimmten Betriebstyp beschäftigt zu sein, wenn sich die erklärende

-
- 3 Im Vergleich der Analysestichprobe mit und ohne Verwendung von Gewichtungsfaktoren sind weiterhin Väter mit tertiärem Bildungsabschluss, in Führungspositionen, in Betrieben des öffentlichen Dienstes, in Verwaltung/Gesundheit/Soziales sowie in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat überrepräsentiert. Für die multivariaten Analysen ist diese Verzerrung jedoch nicht erheblich, da wir diese Merkmale sowie die Schichtungsmerkmale der Stichprobe kontrollieren (Cameron/Trivedi 2005: 105ff.).
 - 4 Analysen, die das Sample auf diejenigen Fälle beschränken, für die gültige Werte auf allen Variablen vorliegen (complete case analysis) kommen zu ähnlichen Ergebnissen, allerdings sind die Effekte erwartungsgemäß tendenziell etwas schwächer. Auch im Hinblick auf die Skalen sind die Cronbachs Alpha-Koeffizienten aus den 15 Imputationen und der nicht imputierten Berechnung (complete case) nahezu identisch.
 - 5 Average Marginal Effects (AME) geben die Änderung der durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit der abhängigen Variable an (hier: in Teilzeit zu arbeiten), wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert, während alle übrigen Variablen bei ihren jeweiligen personenspezifischen Werten konstant gehalten werden (Williams 2012). Bei dichotomen Variablen berechnen sich AME aus der Differenz der vorhergesagten durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten zwischen zwei Gruppen. Im Unterschied zum logistischen Regressionsmodell sind die AME aufgrund der geschichteten Stichprobenauswahl mit Gewichtungsfaktoren berechnet worden (siehe Cameron/Trivedi 2005: 105ff., 339f.).

Variable um eine Einheit erhöht? Alle Modelle verwenden Huber-White-Standardfehler, um möglichen Verletzungen der Modellannahmen durch konservativere Konfidenzintervalle Rechnung zu tragen. Eine Reihe an Alternativspezifikationen (siehe 3.3) weist jedoch auf eine hohe Robustheit der Ergebnisse hin.⁶

3. Ergebnisse

3.1 *Multivariate Analysen zum Zusammenhang zwischen betriebskulturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern*

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen sind in Tabelle 2 dargestellt. Das erste Modell zeigt die durchschnittlichen marginalen Effekte (siehe oben) der Modellvariablen auf die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten; das zweite und dritte Modell zeigen jeweils die unstandardisierten Koeffizienten aus den OLS-Regressionen zur vertraglichen bzw. tatsächlichen Arbeitszeit von Vätern.

Über alle drei Modelle hinweg zeigt sich, dass Väter weniger arbeiten, wenn sie in ihrem Betrieb klare Regelungen zur Vereinbarkeit wahrnehmen, die für alle Mitarbeiter gleichermaßen gelten und regelmäßig kommuniziert werden. Mit jedem Punkt auf der Skala Betrieblicher Regelungsgrad steigt die Wahrscheinlichkeit von Vätern, in Teilzeit zu arbeiten, um zwei Prozentpunkte. Väter, die den Höchstwert (10) auf der Skala betriebliche Regelungen vergeben, haben somit eine 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit in Teilzeit zu arbeiten als Väter, die den niedrigsten Wert auf der Skala (0) vergeben. Ihre vertraglichen Arbeitszeiten sind im Durchschnitt 3:24h kürzer ($-0,34 \cdot 10$) und ihre tatsächlichen Arbeitszeiten sogar fünf Stunden kürzer ($-0,50 \cdot 10$). Damit stützen die Ergebnisse Hypothese 1 zum betrieblichen Regelungsgrad.

Bei den anderen betriebskulturellen Indikatoren zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Indikatoren für die Arbeitszeiten von Vätern. Väter, die eine starke *ideal worker norm* wahrnehmen, haben längere tatsächliche Arbeitszeiten als Väter, die in ihrem Betrieb keine ausgeprägte *ideal worker norm* wahrnehmen. Väter, die den Höchstwert auf der Skala vergeben, arbeiten etwa drei Stunden mehr pro Woche als Väter, die den niedrigsten Wert vergeben. Allerdings finden sich in den Modellen keine Hinweise darauf, dass eine starke *ideal worker norm* mit längeren vertraglichen Arbeitszeiten oder einer geringeren Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, einhergeht. Die Ergebnisse stützen Hypothese 2 somit nur teilweise.

6 Die Koeffizienten und Standardfehler bleiben auch unter Kontrolle von Alter, Betriebszugehörigkeitsdauer, Migrationshintergrund, Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen, Familienstand und weiteren Altersgruppen der Kinder robust. Um die Modelle auch mit Blick auf die Fallzahlen sparsam zu halten, haben wir diese Variablen nicht in die finalen Modelle aufgenommen. Aufgrund geringer Fallzahlen konnten der berufliche Bildungsabschluss sowie die berufliche Stellung der Väter nicht differenzierter abgebildet werden. Zudem haben wir auf die Kontrolle des individuellen Einkommens verzichtet, weil die Höhe des Einkommens direkt von der Länge der Arbeitszeit abhängt (umgekehrte Kausalität) und der Effekt des Einkommens auf die Arbeitszeit aufgrund dieses Endogenitätsproblems keinen validen Informationswert liefern würde.

Tabelle 2: Ergebnisse der multivariaten Analysen zu Zusammenhängen zwischen betriebskulturellen und -strukturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern

	Teilzeit		Vertragliche Arbeitszeiten		Tatsächliche Arbeitszeiten	
	AME	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
Betrieblicher Regelungsgrad	0,02 ^{***}	(0,01)	-0,34 ^{***}	(0,10)	-0,50 ^{***}	(0,13)
Ideal Worker Norm	-0,00	(0,01)	0,15	(0,10)	0,30 ⁺	(0,13)
Unterstützung Vorgesetzter	-0,02 ^{**}	(0,01)	0,42 ^{**}	(0,14)	0,12	(0,17)
Vertretung	0,03	(0,02)	-0,49	(0,43)	-1,41 ⁺	(0,59)
Öffentlicher Dienst	-0,01	(0,03)	0,22	(0,58)	0,41	(0,82)
Betriebsrat	-0,01	(0,03)	0,13	(0,53)	-0,87	(0,88)
Betriebsgröße (Ref: Mittel)						
Klein	0,15 ^{**}	(0,06)	-2,08 ⁺	(0,83)	-1,82	(1,23)
Groß	-0,01	(0,02)	0,48	(0,46)	0,59	(0,61)
Branche (Ref: Verwaltung, Gesundheit, Sozialwesen)						
Handel	-0,08 ⁺	(0,05)	1,84 ⁺	(0,80)	3,58 ^{**}	(1,32)
Wiss. Dienstleistungen	-0,11 ⁺	(0,04)	1,42 ⁺	(0,76)	3,33 ^{**}	(1,18)
Produktion	-0,10 ⁺	(0,04)	0,86	(0,70)	1,93 ⁺	(1,03)
Sonstige	-0,08 ⁺	(0,04)	1,34 ⁺	(0,64)	1,79 ⁺	(0,96)
Berufliche Stellung (Ref: Angestellte)						
Arbeiter	-0,10 ^{**}	(0,03)	-0,89	(0,74)	-1,52	(1,03)
Beamte	-0,07 ^{**}	(0,03)	0,46	(0,87)	1,98 ⁺	(0,99)
Führungsposition	-0,14 ^{***}	(0,02)	2,17 ^{***}	(0,39)	4,72 ^{***}	(0,58)
Hochschulabschluss	-0,04	(0,03)	0,23	(0,49)	2,25 ^{**}	(0,71)
Partnerin Hochschulabschluss	0,16 ^{***}	(0,03)	-1,32 ^{**}	(0,44)	-2,15 ^{***}	(0,64)
Arbeitslosigkeitserfahrung (Ref: Keine)						
bis 1 Jahr	0,02	(0,03)	-0,39	(0,41)	-0,29	(0,62)
über 1 Jahr	0,28 ^{***}	(0,07)	-4,11 ^{***}	(1,17)	-5,14 ^{**}	(1,59)
Erwerbsstatus Partnerin (Ref: Nicht erwerbstätig)						
Teilzeit	0,13 ^{***}	(0,03)	-1,41 ^{**}	(0,50)	-1,88 ⁺	(0,79)
Vollzeit	0,03	(0,02)	-0,95	(0,60)	-1,07	(0,95)
Geschlechtsrolleneinstellung	0,02	(0,02)	-0,62	(0,44)	-0,78	(0,61)
Rolleneinstellung Partnerin	-0,02	(0,02)	0,51	(0,41)	-0,37	(0,57)
Kinderzahl (Ref: 1 Kind)						
2 Kinder	0,07 ^{**}	(0,03)	-0,60	(0,42)	0,15	(0,62)
3 Kinder	0,09 ^{**}	(0,03)	-0,99 ⁺	(0,56)	-0,63	(0,82)
4+ Kinder	0,13 ⁺	(0,05)	-1,68 ⁺	(1,01)	-2,44 ⁺	(1,26)
Kind unter 6 Jahre	0,02	(0,02)	-0,35	(0,39)	-0,13	(0,57)
Ost	-0,01	(0,03)	0,92 ⁺	(0,45)	0,19	(0,72)
Konstante			36,56 ^{***}	(1,60)	42,49 ^{***}	(2,19)
<i>N</i>		711		711		711

⁺ $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Des Weiteren finden sich keine Hinweise darauf, dass Väter weniger arbeiten, wenn sie von ihren Vorgesetzten unterstützt werden. Im Gegenteil: Im Vergleich zu Vätern, die sich nicht von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen (Skalenwert 0), haben Väter, die sich

stark unterstützt fühlen (Skalenwert 10) durchschnittlich sogar eine 20 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit in Teilzeit zu arbeiten und eine um 4:12h längere vertragliche Arbeitszeit. Der Zusammenhang mit den tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern ist hingegen klein und nicht signifikant. Hypothese 3 kann somit nicht bestätigt werden.

Eine gute Vertretungssituation geht demgegenüber mit kürzeren tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern einher, steht aber wie die *ideal worker norm* nicht in Zusammenhang mit den vertraglichen Arbeitszeiten oder der Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Väter, die angeben, dass sie leicht eine Vertretung finden können, arbeiten im Durchschnitt knapp anderthalb Stunden weniger pro Woche als Väter, die Schwierigkeiten haben, eine Vertretung zu finden. Somit wird auch Hypothese 4 nur teilweise durch die Daten gestützt.

Insgesamt zeigt sich, dass die vier betriebskulturellen Faktoren in unterschiedlicher Weise relevant dafür sind, mit welcher Wahrscheinlichkeit Väter in Teilzeit arbeiten, wie viele Wochenstunden sie vertraglich vereinbart haben und wie viele Stunden sie tatsächlich arbeiten. Während formale Arbeitszeitverkürzungen von Vätern (Teilzeit, vertragliche Arbeitszeiten) in Betrieben mit einem hohen Formalisierungsgrad familienorientierter Regelungen wahrscheinlicher sind, spielen informelle arbeitszeitkulturelle Gepflogenheiten (Verfügbarkeits- und Vertretungskultur) ausschließlich für informelle Arbeitszeitanpassungen (tatsächliche Arbeitszeiten) eine Rolle. Somit deuten die Ergebnisse darauf hin, dass es transparenter formaler Regelungen bedarf, damit Väter ihren Erwerbsstatus oder ihre vertraglichen Arbeitszeiten anpassen, während die tatsächlichen Arbeitszeiten darüber hinaus auch mit wahrgenommenen informellen Ressourcen oder Barrieren zusammenhängen.

3.2 *Multivariate Analysen zum Zusammenhang zwischen betriebsstrukturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern*

Entgegen unserer Erwartung finden wir keine empirischen Anhaltspunkte für die Teilhypothese, dass Väter in großen Betrieben kürzere Arbeitszeiten haben, weil dort größere Handlungsspielräume in der Personaleinsatzplanung zu erwarten sind (Hypothese 5). Väter in kleinen Betrieben haben hingegen im Vergleich zu mittelgroßen Betrieben kürzere vertragliche Arbeitszeiten (ca. 2h) und arbeiten mit einer 15 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit in Teilzeit. Die Ergebnisse stützen somit Hypothese 5 insoweit, dass es in kleinen Betrieben mit flexibleren Strukturen und flacheren Hierarchien für Väter einfacher sein könnte, ihre formalen Arbeitszeiten zu reduzieren. Allerdings zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und den tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern. Insbesondere in kleinen Betrieben ist es deshalb fraglich, inwieweit Teilzeitarbeit tatsächlich freiwillig ist und Vätern zu mehr Familienzeit verhilft.

Des Weiteren zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Branche und den Arbeitszeiten von Vätern. Väter, die in den Bereichen Verwaltung, Gesundheit und Sozialwesen arbeiten, haben tendenziell kürzere vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten und arbeiten eher in Teilzeit als Väter in allen anderen Branchen. Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass in diesen Bereichen der Frauenanteil an den Beschäftigten hoch ist, und die Betriebe daher eher familienfreundliche Arbeitszeitmodelle entwickelt haben als in anderen Branchen (Escot et al. 2012). Zwischen den anderen Branchen fallen die Arbeitszeitunterschiede eher gering aus. Auffällig sind jedoch größere Unterschiede bei den tatsächlichen Arbeitszeiten, mit besonders langen Arbeitszeiten im Handel (ca. 3:30h

länger als in Verwaltung/Gesundheit/Sozialwesen) und im Bereich wissenschaftlicher Dienstleistungen (ca. 3:20h länger). Die Ergebnisse stützen somit Hypothese 6.

Kein Zusammenhang zeigt sich hingegen zwischen einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder dem Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrates und den Arbeitszeiten von Vätern. Hypothesen 7 und 8 finden somit keine Unterstützung durch die Daten. Dieser Befund weist damit eher in die Richtung von Studien, die zu dem Ergebnis kommen, dass Betriebs- und Personalräte ihre Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch nicht hinreichend ausschöpfen (Brinkmann/Fehre 2009, Döge et al. 2005).

3.3 Robustheitstests

In einer Reihe an Alternativspezifikationen haben wir die Zusammenhänge zwischen betriebskulturellen bzw. -strukturellen Faktoren und den Arbeitszeiten von Vätern auf ihre Robustheit hin überprüft.

Tabelle 3 zeigt zusätzlich die Ergebnisse eines reduzierten Modells, das keine Informationen zu betrieblichen Strukturmerkmalen enthält. Im Vergleich mit dem voll spezifizierten Modell können wir der Frage nachgehen, inwieweit sich die untersuchten Zusammenhänge zwischen betriebskulturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern gegenüber dem Einfluss betriebsstruktureller Faktoren als robust erweisen. Insgesamt ähneln die Ergebnisse dieser reduzierten Modelle stark den oben beschriebenen Zusammenhängen aus dem vollständigen Modell. Es zeigen sich allerdings zwei zusätzliche Zusammenhänge zwischen betriebskulturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern, die im vollen Modell statistisch nicht signifikant waren. Zum einen haben Väter, die bei Bedarf leicht eine Vertretung finden, eine um fünf Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Zum anderen haben Väter, die eine sehr starke *ideal worker norm* im Betrieb wahrnehmen (Skalenwert von 10), eine um zwei Stunden längere vertragliche Arbeitszeit als Väter, die keine *ideal worker norm* in ihrem Betrieb wahrnehmen (Skalenwert von 0). Zudem haben wir mit Interaktionsmodellen geprüft, ob die beiden Effekte der Vertretungssituation und *ideal worker norm*, die unter Kontrolle betriebsstruktureller Merkmale verschwinden, nur in bestimmten Branchen, Größenstrukturen etc. auftreten. Dafür finden wir keine empirischen Hinweise.

Tabelle 3: Zusammenhänge zwischen betriebskulturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern (ohne Kontrolle betriebsstruktureller Merkmale)

	Teilzeit		Vertragliche Arbeitszeiten		Tatsächliche Arbeitszeiten	
	AME	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
Betrieblicher Regelungsgrad	0,02 ^{***}	(0,01)	-0,29 ^{**}	(0,09)	-0,52 ^{***}	(0,13)
Ideal Worker Norm	-0,01	(0,01)	0,19 [†]	(0,10)	0,32 [†]	(0,13)
Unterstützung Vorgesetzter	-0,02 ^{**}	(0,01)	0,38 ^{**}	(0,14)	0,11	(0,17)
Vertretung	0,05 [†]	(0,02)	-0,62	(0,43)	-1,78 ^{**}	(0,60)
<i>N</i>	711		711		711	

Kontrollvariablen in allen Modellen: berufliche Stellung, Führungsposition, Hochschulabschluss des Vaters und der Partnerin, Arbeitslosigkeitserfahrung, Erwerbsstatus der Partnerin, Geschlechtsrolleneinstellungen des Vaters und der Partnerin, Kinderzahl, Kinder im Vorschulalter und Region (Ost/West).

+ $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Dies spricht für die Möglichkeit von Mediationseffekten (statt Moderationseffekten): Bestimmte branchen- und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen könnten bestimmte Arbeitskulturen begünstigen. Deskriptive Analysen zu Zusammenhängen zwischen betriebskulturellen und -strukturellen Merkmalen unterstützen diese Hypothese zum Teil. Insbesondere ist der betriebliche Regelungsgrad im öffentlichen Dienst, in großen Betrieben und solchen mit Betriebsrat signifikant stärker ausgeprägt, im Handel hingegen geringer als in den übrigen Branchen.⁷

In Tabelle 4 gehen wir deshalb zusätzlich der Frage von Zusammenhängen zwischen betriebsstrukturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern (ohne Kontrolle betriebskultureller Merkmale) nach. Die Ergebnisse sind im Vergleich zum Gesamtmodell sehr stabil; die Koeffizienten sind lediglich etwas stärker ausgeprägt. Auch dieser Robustheitstest verweist darauf, dass kulturelle und strukturelle Zusammenhänge mit den Arbeitszeiten von Vätern relativ unabhängig voneinander sind.

Tabelle 4: Zusammenhänge zwischen betriebsstrukturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern (ohne Kontrolle betriebskultureller Merkmale)

	Teilzeit		Vertragliche Arbeitszeiten		Tatsächliche Arbeitszeiten	
	AME	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
Öffentlicher Dienst	0,01	(0,03)	0,04	(0,59)	0,18	(0,84)
Betriebsrat	0,01	(0,03)	-0,17	(0,53)	-1,29	(0,89)
Betriebsgröße (Ref: Mittel)						
Klein	0,15**	(0,06)	-2,05*	(0,83)	-2,17*	(1,26)
Groß	0,01	(0,02)	0,24	(0,44)	0,19	(0,61)
Branche (Ref: Verwaltung, Gesundheit, Sozialwesen)						
Handel	-0,09*	(0,05)	2,07*	(0,81)	4,34**	(1,37)
Wiss. Dienstleistungen	-0,12**	(0,04)	1,53*	(0,76)	3,77**	(1,23)
Produktion	-0,11*	(0,04)	0,98	(0,70)	2,37*	(1,06)
Sonstige	-0,08*	(0,04)	1,43*	(0,64)	2,07*	(0,98)
N	711		711		711	

Kontrollvariablen in allen Modellen: berufliche Stellung, Führungsposition, Hochschulabschluss des Vaters und der Partnerin, Arbeitslosigkeitserfahrung, Erwerbsstatus der Partnerin, Geschlechtsrolleneinstellungen des Vaters und der Partnerin, Kinderzahl, Kinder im Vorschulalter und Region (Ost/West).

+ $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Weiterhin zeigen sich keine robusten Interaktionen zwischen den betriebskulturellen Variablen, etwa im Hinblick auf die Hypothese, dass die Wirksamkeit formaler Regelungen von einer familienfreundlichen Kultur im Betrieb abhängt (Lewis 1997). Eine signifikante Interaktion ließe vermuten, dass der Zusammenhang zwischen betrieblichem Regelungsgrad und den Arbeitszeiten von Vätern umso stärker ist, je geringer die *ideal worker norm* im Betrieb ausgeprägt ist. Dafür finden wir jedoch keine empirischen Anhaltspunkte.

Ebenso finden wir keine Belege für Selektionseffekte egalitär eingestellter Väter. Väter mit egalitären Einstellungen könnten bereits bei der Stellensuche Familienfreundlichkeit und Möglichkeiten für Teilzeitarbeit zu einem entscheidenden Auswahlkriterium ma-

7 Ergebnisse zu Interaktionsmodellen und deskriptiven Analysen auf Anfrage

chen. In den Analysen müssten wir dann für diese Väter einen stärkeren Zusammenhang zwischen betrieblichen Merkmalen und Arbeitszeiten beobachten. Dies ist nicht der Fall. Da wir uns jedoch nur auf einen Indikator zu Geschlechterrolleneinstellungen stützen können, ist weitere Forschung notwendig, um dieses Ergebnis zu fundieren.

4. Diskussion und Conclusio

Viele Väter in Deutschland wünschen sich kürzere Arbeitszeiten, arbeiten aber dennoch in der Regel Vollzeit und häufig mehr Stunden als vertraglich vereinbart. Eine wachsende Zahl an primär qualitativen und experimentellen Studien weist auf betriebliche Rahmenbedingungen als wichtigen Hinderungsgrund für die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen hin. Quantitative Studien stehen mangels Datengrundlage allerdings noch weitgehend aus. Basierend auf originären Paardaten aus dem Jahr 2015 hatte die vorliegende Studie zum Ziel, zur Schließung dieser wichtigen Forschungslücke beizutragen und zu untersuchen, wie die Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Vätern in Deutschland mit kulturellen und strukturellen Merkmalen ihrer Betriebe zusammenhängen.

Die Ergebnisse zeigen insbesondere einen robusten Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an formellen, allgemeingültigen und transparenten Regelungen im Betrieb und den Arbeitszeiten von Vätern. Je stärker der betriebliche Regelungsgrad, desto geringer sind die vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern und desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Teilzeit arbeiten. Dabei ist zu beachten, dass unser Indikator für betriebliche Regelungen weit über das bloße Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen hinausgeht. Die Väter müssen auch das Gefühl haben, dass die Unternehmensleitung dahintersteht und sie als Zielgruppe für familienfreundliche Regelungen angesprochen und regelmäßig informiert werden.

Die Ergebnisse deuten zugleich auch darauf hin, dass kulturelle Rahmenbedingungen vor allem für die tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern bedeutsam sind, weniger hingegen für formale Arbeitszeitanpassungen. Neben dem betrieblichen Regelungsgrad sind auch eine geringe Ausprägung der *ideal worker norm* und eine gute Vertretungssituation mit kürzeren tatsächlichen Arbeitszeiten verbunden. Insofern könnten betriebskulturelle Faktoren insbesondere erklären, inwieweit es Vätern gelingt, Mehrarbeit zu minimieren und ihre vertragliche Arbeitszeit einzuhalten. Vertragliche Arbeitszeitunterschiede lassen sich anhand der hier untersuchten betriebskulturellen Faktoren hingegen nur begrenzt erklären.

Die Ergebnisse zur Unterstützung durch Vorgesetzte sind ambivalent. Hier zeigt sich, dass Väter sogar längere vertragliche Arbeitszeiten haben und seltener in Teilzeit arbeiten, wenn sie sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen. Roeters et al. (2012) kommen zu ähnlichen Ergebnissen und vermuten, dass die Arbeitsmotivation steigt, wenn Väter sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen, sodass sie infolge mehr anstatt weniger arbeiten. Eine weitere mögliche Erklärung ist, dass verständnisvolle Vorgesetzte den Vätern ermöglichen, ihre Arbeitszeiten flexibel an ihre Bedürfnisse anzupassen und beispielsweise bei Bedarf früher zu gehen oder zu Hause zu arbeiten. Somit finden diese Väter möglicherweise trotz längerer vertraglicher Arbeitszeiten ausreichend Zeit für ihre Familie. Zudem unterscheiden sich ihre tatsächlichen Arbeitszeiten nicht von Vätern, die

weniger Unterstützung durch ihre Vorgesetzten wahrnehmen. Im Ergebnis könnten diese Väter sogar weniger unbezahlte Mehrarbeit leisten. Auf Basis unserer Daten können wir jedoch nicht ausschließen, dass ein umgekehrter kausaler Zusammenhang besteht und Vorgesetzte eher diejenigen Väter unterstützen, die der Vollzeitnorm entsprechen.

Die Analysen liefern darüber hinaus erste Hinweise, dass Regelungen und Gepflogenheiten, welche kürzere Arbeitszeiten von Vätern unterstützen, unter diversen betriebsstrukturellen Bedingungen möglich sind. Zwar zeigt sich, dass Väter in den Branchen Verwaltung, Gesundheit und Sozialwesen kürzere Arbeitszeiten haben als Väter in anderen Branchen. Auch in kleinen Betrieben haben Väter formal (jedoch nicht faktisch) kürzere Arbeitszeiten. Keinen Zusammenhang finden wir hingegen zwischen einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat und den Arbeitszeiten von Vätern. Zudem erweisen sich die Zusammenhänge zwischen betriebskulturellen Merkmalen und den Arbeitszeiten von Vätern als robust und unabhängig gegenüber dem Einfluss betrieblicher Strukturmerkmale. Insgesamt legen die Ergebnisse deshalb nahe, dass es mehr auf den Gestaltungs- und Veränderungswillen innerhalb von Betrieben ankommt, als auf strukturelle Barrieren wie Branchenspezifika oder mangelnde Ressourcen kleinerer Betriebe.

Einschränkend muss allerdings beachtet werden, dass es auf Basis der vorliegenden Daten zum einen nicht möglich ist, bei Abweichungen zwischen vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten zwischen verschiedenen Formen der Mehrarbeit zu unterscheiden. Unbezahlte Mehrarbeit könnte im Gegensatz zu Mehrarbeit mit Freizeitausgleich verstärkt in Betrieben mit geringem Regelungsgrad, ausgeprägter *ideal worker norm*, mangelnder Unterstützung durch Vorgesetzte oder fehlenden Vertretungsregelungen auftreten. Die Bezahlung von Mehrarbeit wiederum könnte gegenläufige Anreize zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen setzen, indem sie dazu anregt mehr zu arbeiten. Zum anderen ist es mit den Daten auch nicht möglich, die kausale Richtung der gefundenen Zusammenhänge zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und den Arbeitszeiten von Vätern festzustellen. Alternativ ist denkbar, dass die Zusammenhänge auf Selektionseffekte zurückzuführen sind: Väter, denen es wichtig ist, sich in der Familie zu engagieren und die deshalb weniger arbeiten wollen, suchen sich möglicherweise gezielt Betriebe aus, in denen sich diese Wünsche leichter umsetzen lassen. Wir konnten in dieser Studie zwar keine Anhaltspunkte dafür finden, dass Väter mit egalitären Geschlechterrolleneinstellungen überproportional in bestimmten Betrieben anzutreffen sind. Die Frage, wie betriebliche Regelungen und kulturelle Praktiken Väter (und Mütter) in ihren Erwerbs- und Arbeitszeitentscheidungen beeinflussen, lässt sich jedoch nur im Längsschnitt untersuchen. Damit ließe sich weiterführend auch untersuchen, inwieweit familiensensible Bedingungen in Betrieben Potenziale für Mütter eröffnen, in größerem (Stunden-) Umfang erwerbstätig zu sein. Eine Integration von betriebskulturellen Merkmalen in bestehende Panelbefragungen hätte langfristig das Potenzial, die Forschungslücke der Rolle von Betrieben für Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und in der Familie zu schließen.

Finanzielle Förderung

Die Erhebung der hier verwendeten Daten wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Dieses Papier ist im Rahmen des von der Hans-

Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung“ entstanden.

Literatur

- Abendroth, A.-K. & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe. The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25, 2, S. 234-256. doi:10.1177/0950017011398892.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 2, S. 139-158. doi:10.1177/089124390004002002.
- Alemann, A. von & Oechsle, M. (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In: Wischermann, U. & Kirschenbauer, A. (Hrsg.), *Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* Bielefeld: transcript (Gender Studies), S. 293-326.
- Allmendinger, J. & Haarbrücker, J. (2013). *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-002.pdf> [Stand: 2014-02-26].
- Alt, C., Bien, W., Gille, M. et al. (2011). Alltagswelten erforschen. Wie Kinder in Deutschland aufwachsen. *DJI Impulse (Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts)*, 1, S. 31-35.
- Azur, M. J., Stuart, E. A., Frangakis, C. et al. (2011). Multiple imputation by chained equations: What is it and how does it work? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 20, 1, S. 40-49. doi:10.1002/mpr.329.
- Bernhardt, J., Hipp, L. & Allmendinger, J. (2016). *Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Discussion Paper SP I 2016–501). <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf> [Stand: 2017-02-12].
- Björk, S. (2013). Doing morally intelligible fatherhood. Swedish fathers' accounts of their parental part-time work choices. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 11, 2, S. 221-237. doi:10.3149/fth.1102.221.
- Booth, S. M. & Matthews, R. A. (2012). Family-supportive organization perceptions. Validation of an abbreviated measure and theory extension. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 1, S. 41-51. doi: 10.1037/a0032491.
- Botsch, E., Lindecke, C. & Wagner, A. (2007). *Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society*, 15, 2, S. 251-267. doi:10.1177/09500170122118940.
- Brinkmann, T. & Fehre, R. (2009). Familienbewusste Arbeitsbedingungen. (K)ein Thema für Betriebs- und Personalräte? *WSI Mitteilungen*, 62, 6, S. 324-330.
- Brinton, M. C. & Mun, E. (2015). Between state and family. Managers' implementation and evaluation of parental leave policies in Japan. *Socio-Economic Review*, 10, S. 1-25. doi:10.1093/ser/mwv021.
- Buchmann, M. C., Kriesi, I. & Sacchi, S. (2010). Labour market structures and women's employment levels. *Work, Employment & Society*, 24, 2, S. 279-299. doi:10.1177/0950017010362142.
- Bygren, M. & Duvander, A.-Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68, 2, S. 363-372. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x.
- Cameron, A. C. & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics. Methods and applications*. Cambridge & New York: Cambridge University Press.
- Cyprian, G. (2005). Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“. Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland. *Zeitschrift für Familienforschung*, 17, 1, S. 76-79.
- Den Dulk, L., Peper, B., Sadar, N. Č. et al. (2011). Work, family, and managerial attitudes and practices in the European workplace. Comparing Dutch, British, and Slovenian financial sector managers. So-

- cial Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18, 2, S. 300-329.
doi:10.1093/sp/jxr009.
- Döge, P., Behnke, C., Kassner, K. et al. (2005). Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem: Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene; Pilotstudie. *IAIZ-Schriftenreihe*, 3, 1.49.
- Dommermuth, L. & Kitterød, R. H. (2009). Fathers' employment in a father-friendly welfare state. Does fatherhood affect men's working hours? *Community, Work & Family*, 12, 4, S. 417-436.
doi:10.1080/13668800902753960.
- Epstein, C., Seron, C., Oglensky, B. et al. (1999). *The part-time paradox. Time norms, professional lives, family, and gender*. New York: Routledge.
- Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., Lafuente, C. et al. (2012). Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for reconciliation impinge on this? *Sex Roles*, 67, 1, S. 29-42
doi:10.1007/s11199-012-0142-6.
- Fagan, C. & Walthery, P. (2011). Individual working-time adjustments between full-time and part-time working in European firms. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18, 2, S. 269-299. doi:10.1093/sp/jxr011.
- Galea, C., Houkes, I. & Rijk, A. de (2014). An insider's point of view. How a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 8, S. 1090-1111.
doi:10.1080/09585192.2013.816862.
- Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich UniPress
- Gesterkamp, T. (2007). Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Mühling, T. & Rost, H. (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 97-113.
- Gottschall, A. C., West, S. G. & Enders, C. K. (2012). A comparison of item-level and scale-level multiple imputation for questionnaire batteries. *Multivariate Behavioral Research*, 47, 1, S. 1-25.
doi:10.1080/00273171.2012.640589.
- Gründler, S., Dorbritz, J., Lück, D. et al. (2013). *Familienleitbilder. Vorstellungen. Meinungen. Erwartungen*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publicationen/DE/Broschueren/familien_leitbilder_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [Stand: 2014-10-21].
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L. et al. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35, 4, S. 837-856. doi:10.1177/0149206308328510.
- Harrington, B., van Deusen, F. & Humberd, B. (2011). *The new dad. Caring committed and conflicted*. Boston College: Center for Work & Family. <http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/pdf/FH-Study-Web-2.pdf> [Stand: 2014-10-22].
- Hobson, B. (2011). The agency gap in work-life balance. Applying sen's capabilities framework within European contexts. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18, 2, S. 147-167. doi:10.1093/sp/jxr012.
- Hobson, B. & Fahlen, S. (2009). Competing scenarios for European fathers. Applying Sen's capabilities and agency framework to work-family balance. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 1, S. 214-233. doi:10.1177/0002716209334435.
- Hobson, B., Fahlen, S. & Takacs, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance. A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18, 2, S. 168-198. doi:10.1093/sp/jxr007.
- Holter, O. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9, 4, S. 425-456. doi:10.1177/1097184X06287794.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014). *Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen 2012. Aktuelle Daten und Indikatoren*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf> [Stand: 2014-10-21].

- Institut für Demoskopie Allensbach (2013). *Monitor Familienleben 2013. Einstellungen der Bevölkerung zur Familienpolitik und zur Familie*: Institut für Demoskopie Allensbach. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7893_Monitor_Familienleben_2013.pdf [Stand: 2014-10-21].
- Keller, M. & Haustein, T. (2013). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, S. 862-882.
- Klenner, C., Kohaut, S. & Höyng, S. (2010). Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. *mit einem Exkurs „Männer zwischen Beruf und privatem Leben“. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 110), S. 191-270.
- Klenner, C. & Schmidt, T. (2007). *Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigten-sicht*. Berlin: Hans Böckler Stiftung (WSI Mitteilungen Nr. 155). http://www.boeckler.de/wsimit_2007_09_klenner.pdf [Stand: 2016-05-19].
- Lappgård, T. (2012). Couples' parental leave practices. The role of the workplace situation. *Journal of Family and Economic Issues*, 33, 3, S. 298-305. doi:10.1007/s10834-012-9291-6.
- Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y. et al. (2012). Flexible work practices. A source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal*, 55, 6, S. 1407-1428. doi:10.5465/amj.2010.0651.
- Lewis, S. (1997). 'Family Friendly' employment policies. A route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, Work and Organization*, 4, 1, S. 13-23. doi:10.1111/1468-0432.00020.
- Lewis, S. & Den Dulk, L. (2010). Parents' experiences of flexible work arrangements in changing European workplaces. In: Christensen, K. (Hrsg.), *Workplace flexibility. Realigning 20th-century jobs for a 21st-century workforce*. Ithaca N.Y. u.a.: ILR/Cornell University Press, S. 245-392.
- Pfahl, S. & Reuyß, S. (2009). *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pfahl, S., Reuyß, S., Hobler, D. et al. (2014). *Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht*. Berlin: Hans Böckler Stiftung. http://www.sowitra.de/wp-content/uploads/2016/09/Kurzfassung-EGM-V%03%A4ter_SowiTra-2014.pdf [Stand: 2017-02-10].
- Richter, R. (2011). *Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Paderborn: Universität Paderborn (Dissertation).
- Roeters, A., Van der Lippe, T., Kluwer, E. et al. (2012). Parental work characteristics and time with children. The moderating effects of parent's gender and children's age. *International Sociology*, 27, 6, S. 846-863. doi:10.1177/0268580911423049.
- Rudman, L. A. & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave. Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, 69, 2, S. 322-340. doi:10.1111/josi.12017.
- Russel, G. & Hwang, C.-P. (2004). The impact of workplace practices on father involvement. In: Lamb, M. E. (Hrsg.), *The role of the father in child development*. Hoboken, N.J.: Wiley (4. Auflage), S. 476-503.
- Sallee, M. W. (2012). The ideal worker or the ideal father. Organizational structures and culture in the gendered university. *Research in Higher Education*, 53, 7, S. 782-802. doi:10.1007/s11162-012-9256-5.
- Scheiwe, K. (2007). Familienorientierte Personalpolitik von Unternehmen. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Elternzeit und Teilzeit, Möglichkeiten und Grenzen. In: Dilger, A., Gerlach, I. & Schneider, H. (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Familienwissenschaftliche Studien) (1. Aufl.), S. 86-102.
- Statistisches Bundesamt (2015). *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebro-schuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 2016-06-30].
- van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S. et al. (2008). Post-fordist work. A man's world? Gender and working overtime in the Netherlands. *Gender & Society*, 23, 2, S. 188-214. doi: 10.1177/0891243208331320.

- Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K. et al. (2013). When equal isn't really equal. The masculine dilemma of seeking work flexibility. *Journal of Social Issues*, 69, 2, S. 303-321. doi:10.1111/josi.12016.
- Väter gGmbH (2012). *Trendstudie „Moderne Väter“: Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert*. Hamburg.
http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf
[Stand: 2014-02-26].
- Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Coffeng, J. et al. (2012). Bias in employment decisions about mothers and fathers. The (dis)advantages of sharing care responsibilities. *Journal of Social Issues*, 68, 4, S. 725-741. doi:10.1111/j.1540-4560.2012.01773.x.
- Wayne, J. & Cordeiro, B. (2003). Who is a good organizational citizen? Social perception of male and female employees who use family leave. *Sex Roles*, 49, 5, S. 233-246. doi:10.1023/A:1024600323316.
- White, I. R., Royston, P. & Wood, A. M. (2011). Multiple imputation using chained equations: Issues and guidance for practice. *Statistics in Medicine*, 30, 4, S. 377-399. doi:10.1002/sim.4067.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender. Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69, 2, S. 209-234. doi:10.1111/josi.12012.
- Williams, R. (2012). Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *Stata Journal*, 12, 2, S. 308-331.

Eingereicht am/Submitted on: 14.09.2016

Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Dr. Janine Bernhardt (Korrespondenzautorin/Corresponding author)

Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)

Nockherstr. 2

81541 München

Deutschland/Germany

E-Mail/email: bernhardt@dji.de

Dr. Mareike Bünning

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Arbeit und Fürsorge

Reichpietschufer 50

10785 Berlin

Deutschland/Germany

E-Mail/email: mareike.buenning@wzb.eu

Annette von Alemann, Sandra Beaufajšs & Mechtild Oechsle

Aktive Vaterschaft in Organisationen –

Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen

Involved fatherhood in work organizations

Sense of entitlement and hidden rules in organizational cultures

Zusammenfassung:

Das Verständnis von Vaterschaft hat in den letzten Jahren einen Wandel erfahren, der sich u.a. in veränderten Leitbildern aktiver Vaterschaft und entsprechenden politischen Maßnahmen äußert. Viele Arbeitsorganisationen weiten ihre Vereinbarkeitsprogramme auf Väter aus. Organisationskulturen enthalten jedoch immer noch latente Verfügbarkeitserwartungen und an traditionellen hegemonialen Männlichkeiten orientierte Karrierenormen, die sich negativ auf die Verwirklichung aktiver Vaterschaft auswirken. Wir nehmen an, dass verborgene Regeln im Unternehmensalltag wirksam sind, die offiziellen Unternehmenspolitiken zuwider laufen (können). Unser Beitrag fragt danach, in welcher Weise Organisationskulturen das Anspruchsbewusstsein von Vätern beeinflussen und wie diese Faktoren mit Geschlechternormen interagieren. Empirische Grundlage sind sieben Unternehmensfallstudien aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen.

Schlagwörter: Väter, aktive Vaterschaft, Arbeitsorganisationen, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Vereinbarkeitsmaßnahmen, Organisationskulturen, verborgene Regeln, Anspruchsbewusstsein, Geschlechternormen, Neoinstitutionalismus, Fallstudien

Abstract:

The social understanding of fatherhood is currently changing. This transition becomes visible not only in cultural concepts of ‘active’ fatherhood but also in new policies and an increasing number of work organizations that address fathers in their offers to reconcile family and a career. In real life, though, employees are still expected to be constantly available and to consent to career norms that reproduce hegemonic masculinities. This is a strong indicator of organizational norms that limit fathers’ capabilities to get involved in the family. In our paper, we argue that hidden rules in organizational culture may counteract official organizational policies of family friendliness. We ask how organizational contexts influence fathers’ sense of entitlement and to what extent these factors are gendered. In our argumentation, we refer to case studies of seven work organizations of different economic sectors.

Key words: fathers, involved fatherhood, work organizations, work-family balance, family-friendly policies, organizational cultures, hidden rules, sense of entitlement, gender norms, neo-institutionalism, case studies

1. Einleitung

Das Verständnis von Vaterschaft hat in den letzten Jahren einen tiefgreifenden Wandel erfahren, der sich in veränderten Einstellungen und Leitbildern aktiver Vaterschaft äußert. Zeit für die Familie zu haben wird zunehmend zu einem wichtigen Lebensziel auch für Männer, die die Beschäftigung mit ihren Kindern als sinnvolle und befriedigende Tätigkeit erleben. Väter verstehen sich nicht mehr nur als Ernährer, sondern auch als Erzieher (Forsa 2013) und wünschen sich eine Balance von Berufs- und Familienalltag (Hobson/Fahlén 2011). Väter möchten also Zeit für ihre Kinder und Familien haben und würden dafür auch ihre Arbeitszeit reduzieren.

De facto jedoch sind Väter in den meisten Familienarrangements mehr Stunden erwerbstätig als Mütter – auch dann, wenn sie in Teilzeit beschäftigt sind (Li et al. 2015: 61). Ihre durchschnittlichen Arbeitszeiten sind nach der Familiengründung sogar länger als vorher (Bünning/Pollmann-Schult 2015). Vollzeitarbeit wird von Vätern letztlich als das maßgebliche Arbeitszeitmodell verstanden, während Teilzeitphasen eher als Ausnahme und Besonderheit gesehen werden (Pfahl et al. 2014: 151). Zwei Drittel aller Väter nehmen keine Elternzeit (Statistisches Bundesamt 2015) und die, die es doch tun, halten sich zumeist an die allgemein akzeptierte Norm von zwei Monaten (Bernhardt et al. 2016; Trappe 2013).

Während politische Maßnahmen wie die sogenannten „Vätermonate“ (Bernhardt et al. 2016: 23) zum Wandel von Diskursen und Praktiken beitragen und viele Arbeitsorganisationen ihre Vereinbarkeitsprogramme auf Väter ausweiten, um sich als familienfreundliches Unternehmen darzustellen (Gärtner 2012), zeichnen sich im Alltag widersprüchliche Entwicklungen ab. Ungleichzeitige gesellschaftliche Transformationsprozesse mit ihren ambivalenten Leitbildern und Geschlechterarrangements sowie entgrenzte Beschäftigungsverhältnisse wirken sich auf die Lebensführung von Vätern aus (Lengersdorf/Meuser 2016). Dies zeigt sich insbesondere im Kontext von Arbeitsorganisationen. Während die von Unternehmen beschworene „Generation Y“ sich von bislang geltenden Karrierenormen verabschieden will, werden in Arbeitsorganisationen noch immer latente Verfügbarkeitserwartungen und an traditionellen hegemonialen Männlichkeiten orientierte Aufstiegsformen gepflegt (Connell 2010). Dabei zeigt sich in heutigen Arbeitsorganisationen ein eklatanter Widerspruch zwischen der Subjektanrufung des kreativen, autonomen und selbstorganisierten Individuums und den strukturellen Bedingungen von Betrieben, die weiterhin auf „*top-down* Steuerung und rigide Kontrolle setzen“ (Funken et al. 2015: 220).

In diesem Beitrag nehmen wir Arbeitsorganisationen in den Blick, um ihre Wirkung auf die aktive Beteiligung von Vätern in der Familie auszuloten. Unsere These ist, dass Organisationskulturen einen großen Anteil daran haben, ob Väter vorhandene Vereinbarkeitsangebote nutzen und Care-Aufgaben in der Familie wahrnehmen. Dafür greifen wir auf die Ergebnisse einer Untersuchung zurück, in der wir die Wechselwirkungen zwischen väterlicher Lebensführung und Arbeitskulturen in unterschiedlichen Organisationen untersucht haben (vgl. Abschnitt 4.1). Nach einem Blick auf die Forschung zu diesem Thema (2) stellen wir unsere theoretischen Instrumente zur Analyse von Organisationskultur dar (3) und präsentieren im Anschluss daran zwei Fallbeispiele von an der Studie beteiligten Unternehmen (4), die in einem Fazit (5) diskutiert werden.

2. Stand der Forschung

Im Zusammenhang mit der Diskussion über „aktive Väter“ und väterliche Beteiligung in der Familie wird der Blick in der deutschsprachigen Literatur bislang selten auf Arbeitsorganisationen gelenkt.

Dabei haben im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Angebote von Organisationen (auch für Väter) in den letzten Jahren stark zugenommen. Vereinbarkeitsmaßnahmen werden heute nicht mehr vorwiegend als freiwilliges Entgegenkommen des Unternehmens wahrgenommen, das vor allem Müttern ermöglicht, die Organisation ihrer Familienaufgaben eigenverantwortlich und am besten außerhalb des Betriebs zu lösen. Diese neue Sicht auf Vereinbarkeitsmaßnahmen hängt u.a. zusammen mit Prognosen eines sich in einigen Bereichen bereits abzeichnenden Fachkräftemangels in Folge des demografischen Wandels. Seit einiger Zeit nehmen viele Unternehmen einen verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wahr (IGS 2009). Vor diesem Szenario wird es für sie ökonomisch rational, dem Verlust von Humankapital z.B. durch das Ausscheiden qualifizierter Beschäftigter oder durch gesundheitsbedingte Fehlzeiten auf Grund von Überlastung vorzubeugen (Alemann/Oechsle 2015). Gleichzeitig werden Bedürfnisse und Wünsche von Mitarbeiter(inne)n und Bewerber(inne)n für die Unternehmen zunehmend wichtiger. Vereinbarkeitsmaßnahmen werden daher verstärkt als Instrument der Mitarbeiterbindung und -gewinnung genutzt, und Unternehmen setzen – in Verbindung mit der externen Auditierung und Zertifizierung der Maßnahmen – Vereinbarkeit gezielt als Thema des *Employer branding* ein (IGS 2009). Die Themen Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit dienen Unternehmen – und insbesondere Großunternehmen – zudem als allgemeiner „Imageträger“ (Beile/Jahnz 2007).

Bisherige Untersuchungen legten allerdings offen, dass die tatsächliche Nutzung konkreter Vereinbarkeitsmaßnahmen für Frauen ein Karrierehindernis darstellt (Hochschild 2006). Schon das Interesse an Vereinbarkeitsangeboten stigmatisiert Mitarbeiterinnen als „nicht karriereorientiert“, und die Nutzung der Angebote kann langfristige Folgen wie Gehaltseinbußen und geringere Aufstiegsmöglichkeiten haben. Neuere Untersuchungen weisen diesen Effekt tendenziell auch für Väter nach, sofern diese Vereinbarkeitswünsche in ihren Arbeitsorganisationen artikulieren oder sich als Mann mit Sorgeverpflichtungen zu erkennen geben (Burnett et al. 2012; Coltrane et al. 2013). Arbeitszeit- und Verfügbarkeitsnormen variieren allerdings nach Berufen, hierarchischen Positionen und Geschlecht (Lott/Klenner 2016; Possinger 2013). Elternzeit für Väter wird zunehmend von den Arbeitgebern akzeptiert; mehr als zwei Monate gelten jedoch immer noch als unüblich (Bernhardt/Hipp 2013). Pfahl et al. (2014) weisen nach, dass Elternzeit bis zu zwei Monaten keine Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung von Vätern hat, wohingegen mehr als drei Monate deutlich negative Konsequenzen für Aufstiegsmöglichkeiten und Tätigkeitsprofil zeigen. Das gleiche gilt für dauerhafte Teilzeitarbeit von Vätern (Lott/Klenner 2016; Pfahl et al. 2014). Väter, die Karriereeinbußen fürchten, wählen daher häufig die Strategie, Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht in Anspruch zu nehmen. Während Vaterschaft und damit einhergehende Zuschreibungen nicht per se mit der Norm des *ideal worker*¹

1 ‘The ideal worker is supposed to work long hours without interruption and to keep family matters from intruding on one’s commitment to the job’ (Coltrane et al. 2013: 279).

konflikieren (wie etwa Mutterschaft), werden Vereinbarkeitsmaßnahmen für Väter von vielen Betrieben eher als symbolische Zugeständnisse denn als Reaktion auf echte Bedarfe der Mitarbeiter verstanden (Lott/Klenner 2016: 17f.). Hindernisse entstehen auch aus der Anwesenheits- und Verfügbarkeitskultur von Unternehmen, wobei die direkten Vorgesetzten eine maßgebliche Rolle spielen (Possinger 2013). Insbesondere in Führungspositionen und in professionellen Berufen wird von Arbeitnehmer(inne)n erwartet, immer verfügbar und allzuständig zu sein. Sich mit der ganzen Person in die Arbeit einzubringen, ist ein Distinktionsmerkmal auf Positionen, die mit hohem Ansehen und Status einhergehen und in der Regel männlich konnotiert sind (Hofbauer 2010).

Die Forschung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen zeigt, dass Arbeitsorganisationen wichtige Akteure bei der Ermöglichung bzw. Verhinderung von aktiver Vaterschaft sind. Dabei besteht die zentrale Frage nicht darin, ob es Vereinbarkeitsangebote im Unternehmen *gibt*, sondern vor allem, ob und wie sie von den Mitarbeiter(inne)n *genutzt* werden (können), ohne Sanktionen oder Karriereeinbußen erfahren zu müssen. Organisationskulturelle Aspekte sind Schlüsselfaktoren für die Ermöglichung aktiver Vaterschaft. Dies zeigen die vielfältigen Hinweise aus dem dargelegten Forschungsstand. Es fehlen jedoch Erklärungen auf der Ebene der Organisationskultur, wie (vor allem informelle) betriebliche Praxen zustande kommen, die längere Elternzeiten und Arbeitszeitreduktionen von Vätern verhindern. Die aktuelle Untersuchung von Bernhardt et al. (2016) gibt Hinweise darauf, dass es Vereinbarkeit unterstützende bzw. verhindernde „Betriebstypen“ gibt, die auf organisationskulturelle Faktoren zurückzuführen sind. Sie legt aber keine Mechanismen offen, die zeigen, wie dies geschieht. Zu klären bleibt also, auf welche Weise spezifische Organisationskulturen dazu beitragen, formale Vereinbarkeitsangebote informell zu unterlaufen und welche Wirkungen dies auf Väter und ihre Vereinbarkeitspraxis hat.

3. Theoretischer Hintergrund: Verborgene Regeln als Bestandteil von Organisationskulturen und ihre Folgen für das Anspruchsbewusstsein der Beschäftigten

In der Organisationskulturforschung gibt es unterschiedliche Verständnisse und Dimensionen von Kultur (Alvesson 2013). Wir verwenden den interpretativen Ansatz von Smircich (1983), wonach Organisationen keine Kulturen ‚haben‘, sondern Kulturen ‚sind‘. Organisationskulturen sind dann ein kollektives Phänomen, das auf stillschweigend akzeptierten und als selbstverständlich empfundenen Annahmen und Werten beruht. Sie repräsentieren die Vorstellungswelt der Organisation und haben großen Einfluss auf die Emotionen der Organisationsmitglieder (Schreyögg 1999: 438). In diesem Sinne ist Organisationskultur ein „Muster gemeinsamer Grundprämissen, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt; und das daher an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit Problemen weitergegeben wird“ (Schein 1985: 9).

Schein (1985) unterscheidet zwischen drei unterschiedlich sichtbaren und den Organisationsmitgliedern bewussten Ebenen der Organisationskultur – Artefakte, öffentlich propagierte Werte sowie unausgesprochene Grundannahmen über das Wesen von Raum,

Zeit, Menschen, sozialen Beziehungen und anderen grundlegenden sozialen Kategorien. Auf der Grundlage der unausgesprochenen Grundannahmen bilden sich verborgene Regeln (*hidden rules*, vgl. Payne 2005) heraus, implizite Erwartungen beispielsweise an die Arbeitsbereitschaft und Verfügbarkeit insbesondere qualifizierter Mitarbeiter(innen), die offiziellen organisationspolitischen Verlautbarungen von Familien- und Väterfreundlichkeit widersprechen (Oechsle/Beaufaÿs 2016). Das Konzept der verborgenen Regeln wurde für unausgesprochene Verhaltensregeln entwickelt, die die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen sozialen Klassen definieren (Payne 2005). Es erweist sich hier als hilfreich, um den Widerspruch zwischen Vereinbarkeitsangeboten und ihrer negativ sanktionierten Nutzung durch Väter zu erklären (Oechsle/Beaufaÿs 2016).

Der Widerspruch zwischen verborgenen Regeln und offiziellen Statements der Organisation lässt sich mit Hilfe des soziologischen Neoinstitutionalismus erklären (Alemann 2017). Dieser Ansatz geht davon aus, dass Organisationen in ein gesellschaftliches Umfeld eingebettet sind, in dem sie ihre Existenz legitimieren müssen (Scott 1995). Um ihr Überleben zu sichern, passen sie sich an die Erwartungen dieses Umfelds an. Für Unternehmen sind die öffentlichen Diskurse und politischen Bestrebungen der letzten Jahre in Richtung auf Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance immer wichtigere institutionalisierte Erwartungen geworden. Die Ausweitung des Angebots an (zunehmend auch an Väter gerichteten) Vereinbarkeitsmaßnahmen und die verstärkte Werbung mit diesen Maßnahmen sind eine Reaktion der Unternehmen auf diese gesellschaftlichen Erwartungen.

Allerdings werden Organisationen nicht nur mit gesellschaftlichen und politischen Erwartungen konfrontiert, sondern müssen sich auch an die Bedingungen ihres ökonomischen Umfelds anpassen, z.B. an sich schnell wandelnde und teilweise schwer vorhersehbare Märkte. Dies führt zu widersprüchlichen Anforderungen an ihr unternehmerisches Handeln. Sie können auf diese Anforderungen reagieren, indem sie den offiziellen *talk* (nach außen präsentierte Leitbilder) über Vereinbarkeitsprogramme von den *decisions* (offizielle Entscheidungen und Unternehmenspolitiken) im Unternehmen und der gelebten Praxis (*action*) permanenter Verfügbarkeit *entkoppeln* (Brunsson 1989; Meyer/Rowan 1977). Diese Entkopplung zeigt sich beispielsweise in Form von verborgenen Regeln, die offiziellen Organisationspolitiken widersprechen.

Verborgene Regeln können dazu beitragen, das Anspruchsbewusstsein (*sense of entitlement*, vgl. Lewis/Smithson 2001) der Organisationsmitglieder zu schwächen (oder zu stärken). Der Begriff *sense of entitlement* bezeichnet Annahmen und Gefühle über legitime Rechte und Ansprüche, die auf Wahrnehmungen darüber beruhen, was als gerecht angesehen wird (Lewis/Smithson 2001: 1457). Dieses Konzept aus der Theorie der sozialen Gerechtigkeit fokussiert auf subjektive Wahrnehmungen von Individuen, nicht auf gesetzliche oder anderweitig objektiv begründbare Ansprüche (Lewis/Smithson 2001). Das Interesse der Forschung zum Anspruchsbewusstsein liegt bislang allerdings eher auf den Individuen, die ein Anspruchsbewusstsein ausprägen (können), als auf den Organisationen, die es prägen.

Wir verbinden die verschiedenen theoretischen Ansätze miteinander, um den informellen Regeln der organisationalen Praxis auf die Spur zu kommen. Dabei fungieren die neoinstitutionalistischen Ansätze als Erweiterung der organisationskulturellen Perspektive. Insbesondere das Konzept der *Entkopplung* von *talk*, *decisions* und *action* ist geeignet, um Differenzen zwischen Organisationsprogrammen, Wünschen der Väter und ihrem tat-

sächlichen Handeln zu erklären. Verborgene Regeln werden dabei als Elemente von Organisationskulturen verstanden, die zwischen *talk* und *action* vermitteln. Um die Väter als Akteure und die Differenz zwischen ihren Wünschen und ihrem Handeln stärker in den Fokus zu nehmen, greifen wir auf das Konzept des Anspruchsbewusstseins zurück.

4. Empirische Ergebnisse: Verborgene Regeln und Anspruchsbewusstsein bei Vätern in zwei verschiedenen Organisationen

4.1 Daten und Methoden

Unsere Analyse stützt sich auf Ergebnisse des Forschungsprojekts »Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung«.² Die Studie untersuchte soziale Mechanismen in Arbeitsorganisationen und privater Lebensführung, die die Teilhabe von Vätern an Familie beeinflussen. Die Analyse des Forschungsprojekts zielte auf die *wechselseitige* Einflussnahme von Arbeitsorganisationen und Beschäftigten. Das Projekt war als qualitative Untersuchung mit parallel durchgeführten Fallstudien in sieben ausgewählten Organisationen verschiedener Branchen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft angelegt.³ Die Analyse des Organisationskontexts wurde mit Hilfe von Dokumenten- und Homepageanalysen sowie Expert(inn)engesprächen mit Geschäftsführung, Personalmanagement, Gleichstellungs- und Diversitybereich, Betriebsrat u.ä. vorgenommen. Den Kern der Untersuchung bilden problemzentrierte Interviews (vgl. Witzel/Reiter 2012) mit 110 Vätern und 24 Müttern in den Unternehmen.⁴ Pro Unternehmen wurden 15 bis 20 Mitarbeiter und ca. fünf Mitarbeiterinnen verschiedener Statuspositionen befragt. Auf der Grundlage der Dokumenten-/Homepageanalysen, Expert(inn)eninterviews und der problemzentrierten Interviews wurde für jede untersuchte Organisation ein Organisationsportrait erstellt.

Dafür wurden die Interviews im Rahmen einer qualitativ-rekonstruktiven Analyse ausgewertet. Im Mittelpunkt dieser Analyse stehen die Berichte, Erzählungen und Reflexionen der befragten Mütter und Väter über die gelebte Unternehmenskultur, soweit sie

2 Das Projekt war von Juli 2011 bis Juni 2015 Teil des Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ an der Universität Bielefeld und wurde von Mechthild Oechsle geleitet. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen waren Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs und Thordis Reimer.

3 Die Auswahl erfolgte als maximal kontrastierendes Sample, um analysieren zu können, wie sich Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren, Branchen, Unternehmensgrößen und Regionen (städtischer/ländlicher Raum) und mit unterschiedlichen Unternehmenspolitiken (mit und ohne ausgewiesene und zertifizierte Vereinbarkeitsmaßnahmen) in unterschiedlichen Unternehmenskulturen realisieren lässt.

4 Das „Problem“ bzw. Thema des Interviews war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der aktuellen Lebens- und Arbeitssituation und ihr Zustandekommen. Dazu gehörten beispielsweise Erzählungen über typische Arbeitstage, den Familienalltag, Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens, Elternzeitnutzung und Ursachen für Nutzung/Nichtnutzung. Die Interviews enthielten eine Reihe von Erzählaufforderungen und einen entsprechend hohen Anteil narrativer Elemente.

Fragen der Vereinbarkeit und der Lebensführung betreffen (zur Bedeutung von Erzählungen für die Analyse von Organisationskulturen vgl. Czarniawska 2010). Im Folgenden zeigen wir zunächst die Organisationsleitbilder und die Selbstdarstellung der Unternehmen nach außen. Sie wurden auf der Basis der Dokumenten- und Homepageanalysen ermittelt (4.2.2). Organisationale Werte und Glaubenssätze wurden vor allem über die Expert(inn)eninterviews herausgearbeitet, Aussagen über die gelebten Organisationskulturen beruhen vorwiegend auf den Analyseergebnissen der Interviews mit Mitarbeiter(inne)n (4.2.3 und 4.2.4).

4.2 Organisationskulturen und ihre verborgenen Regeln

Im Folgenden stellen wir zwei der untersuchten Unternehmen gegenüber. Es handelt sich um ein öffentlich-rechtliches Versicherungsunternehmen – im Weiteren *Sosecu* („Social Security United“) genannt – und ein transnational agierendes, privatwirtschaftliches Konsumgüterunternehmen – *Cosmint* („Commodities International“). Diese Unternehmen unterscheiden sich erheblich im Hinblick auf Sektor, Branche, Größe und internationale Ausrichtung und die Unternehmensstruktur, was sich auch in sehr unterschiedlichen Organisationskulturen niederschlägt. Beiden gemeinsam ist jedoch ein Zertifikat des Audits *berufundfamilie* der Hertie-Stiftung, welches sie als familienfreundliche Betriebe auszeichnet.⁵ Beiden gemeinsam ist auch, dass trotz dieser ausgewiesenen Familienfreundlichkeit ein großer Teil der Väter ihre Vereinbarkeitswünsche nicht realisieren kann, so dass in diesen Unternehmen der Graben zwischen *talk*, *decision* und *action* besonders groß zu sein scheint. Wir möchten zeigen, wie dieser widersprüchliche Befund zustande kommt, und vergleichen im Folgenden die Organisationen im Hinblick auf ihre Führungs-, Arbeitszeit- und Geschlechterkulturen. Dabei analysieren wir zum einen die Selbstdarstellung nach außen, zum anderen die nach innen gelebten Werte und (zum Teil widersprüchlichen) Signale an die Mitarbeiter(innen), um organisationsspezifische offizielle und verborgene Regeln mit Bezug auf die Vereinbarkeit für Väter herauszuarbeiten.

4.2.1 Strukturdaten und Vereinbarkeitsangebote

Das öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen *Sosecu* beschäftigt über 20 000 Personen, von denen etwa die Hälfte im Verwaltungsbereich arbeitet. Der Frauenanteil liegt bei 60%. Unter den Beamten im höheren Dienst sind Frauen noch zu 30% vertreten.

Das private Familienunternehmen *Cosmint* mit Konzernstruktur aus dem Wirtschaftsbereich Konsumgüter- und Einzelhandel hat weltweit über 10 000 Beschäftigte, davon über 8 000 in Deutschland. Insgesamt arbeiten 82% Frauen im Unternehmen, jedoch hauptsächlich in gering qualifizierten Bereichen, insbesondere im Verkauf. In der geschäftsführenden Zentrale sind etwa 2 000 Personen beschäftigt, davon sind nur 20% Frauen. Leitende Angestellte sind ausschließlich Männer.

5 Beiden gemeinsam ist auch die untersuchte Personalstruktur: Die Interviews wurden mit qualifizierten Mitarbeiter(inne)n, Führungspersonen und Personalexperten am Standort der Hauptverwaltung von *Sosecu* und am Standort des Firmensitzes von *Cosmint* geführt.

Sosecu bietet seinen Mitarbeiter(inne)n am Standort der Hauptverwaltung eine Betriebs-Kita und eine Gleitzeitregelung. Alle Stellen sind grundsätzlich teilzeitgeeignet, die Teilzeitrates beträgt aber nur 20%. Telearbeitsplätze werden nur unter hohen Auflagen (z.B. schwerbehinderte Angehörige, eigene Schwerbehinderung, Kinder unter zwölf Jahren) und unter strengen Kriterien an wenige Mitarbeiter(innen) im Losverfahren vergeben. Die Nachfrage ist wesentlich höher als das Angebot. Die Möglichkeit von Homeoffice gibt es auf keiner Ebene, auch nicht für Referent(inn)en oder Vorgesetzte. Als Begründung für diese Einschränkung werden vom Unternehmen Datenschutzbestimmungen angeführt.

Bei der Firma *Cosmint* ist Vertrauensarbeitszeit für alle qualifizierten Mitarbeiter(innen) und die Führungskräfte ausnahmslos die Regel. Homeoffice und Teilzeitarbeit sind prinzipiell möglich, auch Jobsharing wird angeboten. Ein bundesweiter Familienservice vermittelt Informationen und externe Dienste zur Unterstützung familiärer Aufgaben. Am zentralen Standort werden in sechs Kindertagesstätten über 40 Plätze für *Cosmint*-Angestellte vorgehalten, außerdem gibt es eine Ferien- und Notfallbetreuung für Kinder im Schulalter. Ein Wiedereinstiegsprogramm für Eltern in Elternzeit soll für einen kontinuierlichen Kontakt mit dem Unternehmen sorgen und den Austausch zwischen Mitarbeiter(inne)n mit Kindern fördern. Neben dem Audit *berufundfamilie* präsentiert *Cosmint* weitere Auszeichnungen, die Arbeitnehmerfreundlichkeit signalisieren.

4.2.2 Selbstdarstellung der Unternehmen nach außen

Sosecu beruft sich sowohl auf eine sehr lange Tradition, die auf mehrere hundert Jahre zurückdatiert wird, als auch auf ein neues Leitbild, welches zum Zeitpunkt unserer Datenerhebung erst ein Jahr alt ist. Tradition und soziale Verantwortung werden als wichtige Werte nach außen vermittelt und sollen über das Leitbild auch von innen getragen werden. Dabei sind die Botschaften der Tradition in neutral wirkenden historischen Berichten verpackt. Die Leitbildformulierungen betonen das „Wir“ und sind in einem autoritativen Sprachstil abgefasst. Ein zentraler Satz im Leitbild deutet darauf hin, dass ein „bürokratischer Ethos“ die Mitarbeiter(innen) zu uneigennützigem Handeln und objektivem Urteil anhält. Im Leitbild wird auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwähnt, das Zertifikat *familieundberuf* wird gut sichtbar eingesetzt. Daneben werden Kundenorientierung, Leistung, Zuverlässigkeit und Wirtschaftlichkeit sowie Wettbewerbsorientierung als Leitbildbestandteile genannt.

Cosmint legt in der Selbstdarstellung einerseits Wert darauf, als international erfolgreicher Konzern zu erscheinen, andererseits präsentiert es sich als unabhängiges Familienunternehmen mit mittelständischen Strukturen und flachen Hierarchien. Auf letzteres wird insbesondere dann Bezug genommen, wenn es um Unternehmenskultur und -werte geht. Der ehrbare Kaufmann, langfristiges Denken, gesellschaftliche Verantwortung, flache Hierarchien, mittelständische Strukturen sind Schlagworte, die darauf ausgelegt sind, positive Bilder von Verantwortungsbewusstsein und Vertrauen zu erzeugen. Auch Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur und zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit werden in diesem Zusammenhang thematisiert. Die „Unternehmens-DNA“ ist in emphatischer, emotionaler Sprache verfasst. Potenzielle Beschäftigte werden als zukünftiger Teil der großen *Cosmint*-Familie adressiert. Vereinbarkeit wird nur als Thema für weibliche Führungskräfte thematisiert, Familienfreundlichkeit für Männer in Führungspositionen wird nicht angesprochen.

4.2.3 Unternehmenswerte und Unternehmenskultur bei Sosecu: „Wir haben einen Auftrag zu erfüllen“

In den Interviews mit Expert(inn)en bei Sosecu werden die Staatsnähe des Unternehmens und sein öffentlicher Auftrag betont. Soziale Prozesse im Unternehmen werden ausführlich unter rechtlichen Gesichtspunkten reflektiert, sie unterliegen aus Sicht der Befragten auch der Planung und der möglichst objektiven Beurteilung. Ein Büroleiter stuft das Unternehmen in seinen Werten als „traditionell“ ein. Die befragten Personalleiter machen zudem deutlich, dass das Unternehmen in seiner Organisation stark hierarchisch strukturiert ist. Es wird auf die „typische Beamtenstruktur“ verwiesen, auf die „Pyramide“ der Besoldung. Als wenig entwickelt werden Aspekte wie die Motivierung der Mitarbeiter(innen) und die entsprechende „Sensibilität“ im Umgang mit Menschen durch die Führungskräfte eingeschätzt.

Vereinbarkeit wird in den Verantwortungsbereich der Familie verwiesen. Und es wird festgestellt, dass dieses „Problem“ noch immer bei den Frauen liege. Eine gewisse Verantwortung der Organisation, Vereinbarkeit auch für Väter zu ermöglichen, wird zwar gesehen. Doch auf der Personalführungsebene herrscht die Meinung vor, dass die Aushandlungsprozesse in den privaten Raum gehörten, während sich das Unternehmen neutral verhalte, indem es „Möglichkeiten“ anbiete und dabei „keinen Unterschied bei Mann und Frau“ mache. Die Verantwortung des Unternehmens wird somit darin gesehen, Arbeitszeitmodelle anzubieten, nicht aber darin, Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass sie für die Mitarbeiter(innen) mehr Flexibilität ermöglichen:

„Wir müssen natürlich gucken, dass wir alle möglichen Arbeitszeitmodelle unter einen Hut bringen. Und wir organisieren ja nicht die Arbeitsprozesse nach den Ansprüchen der Mitarbeiter, Entschuldigung, sondern wir haben einen Auftrag zu erfüllen, dafür stellen wir Mitarbeiter ein, und die Mitarbeiter müssen sich an dem orientieren, was wir hier zu erledigen haben. Und das machen wir so flexibel wie möglich.“ (*Personalleiter*)

Diese grundsätzliche Haltung des Führungspersonals ist für Mitarbeiter(innen) mit Vereinbarkeitswünschen direkt spürbar, da sie einer regelmäßigen Leistungsbeurteilung durch die Vorgesetzten unterzogen werden. Diese Leistungsbeurteilungen sind bekannt für ihre ungleiche Beurteilung von Mitarbeiter(inne)n in Vollzeit- und in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen. Darin, so bringt es ein Mitarbeiter auf den Punkt, spiegele sich auch Ungleichheit in der Beurteilung von Frauen und Männern:

„Also wir stellen (...) fest, dass Teilzeitbeschäftigte bei uns immer schlechter beurteilt werden als Vollbeschäftigte, das ist auch so ein Phänomen, (...) wir werten das seit Jahren aus, und seit Jahren bessert sich daran nichts. Auch wenn wir darauf hinweisen, dass das eigentlich nicht sein kann. Genau so wie Frauen bei der Beurteilung immer schlechter wegkommen. Ich meine, das eine hängt jetzt mit dem anderen auch zusammen, weil die meisten Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.“ (*Hauptsachbearbeiter*)

Die Beurteilungsstatistiken sind nicht nur der Personalabteilung bekannt, sie finden auch Verbreitung im Unternehmen und werden von den Mitarbeiter(inne)n wahrgenommen und interpretiert. So resümiert eine in Teilzeit arbeitende Referentin:

„Gut, die Statistiken sprechen natürlich für sich, wenn es um Beurteilungsergebnisse geht und die Teilzeitleiter schlechter abschließen als die Vollzeitleiter. Dass es natürlich auch Sprüche gibt unter dem Motto, wenn man Karriere machen will, dann // also man muss sich entscheiden.“

Letztlich haben die Beurteilungsstatistiken eine Wirkung, die einer ‚objektiven Leistungsmessung‘ widerspricht. Sie transportieren vielmehr eine weiterführende Botschaft: ‚Karriere oder Teilzeit‘. Die Leistungs- und Führungskultur bei *Sosecu* hat damit einen klaren Geschlechterbias. Führung wird mit Vollzeit und Männlichkeit assoziiert, und es gibt wenig Verständnis dafür, dass auch Väter Care-Tätigkeiten übernehmen (können). Die Leistung von Führungskräften wird stark danach bewertet, wieviel Zeit am Arbeitsplatz verbracht wird.⁶ Eine geringere vertragliche Arbeitszeit wird gleichgesetzt mit geringeren Karriereaussichten und weniger Chancen auf Beförderungen.

Mit der Nutzung der Gleitzeit in den frühen Morgenstunden haben auch Väter schlechte Erfahrungen gemacht, da ein früher Arbeitsbeginn unter den Führungskräften von *Sosecu* üblich ist. Stigmatisierungen und „blöde Sprüche“ der Vorgesetzten (wie etwa „ach, da kommt die Mittagsschicht“) sind bei Übertretung der ungeschriebenen Regel des frühen Arbeitsbeginns möglich. Diese Haltung bei den Vorgesetzten macht sich auch in der Praxis der Mitarbeiter(innen) bemerkbar, wenn es um den frühen Arbeitsbeginn geht:

„Also morgens ist man ja // ich kann also bis 8 Uhr problemlos kann ich kommen. Ja, also ich habe eigentlich ohne Ende Zeit morgens. Trotzdem habe ich immer das Gefühl, ich bin wie so eine Marionette an so einer Schnur gezogen und müsste (.) also jede Minute jetzt möglichst mich beeilen, dass ich dann möglichst früh auf der Arbeit bin.“ (*Abschnittsleiter*)

Elternzeit, Teilzeitarbeit, kürzere Wochenarbeitszeiten und eine allzu individuell angepasste Nutzung von Gleitzeit werden bei *Sosecu* nicht nur von Vorgesetzenseite kritisch gesehen. Auch in den Arbeitsteams kann es unter den Kolleg(inn)en zu Missstimmungen kommen, die sich in abfälligen Bemerkungen gegenüber „Halbtagsmuttis“ äußern. Wenn Mitarbeiter(innen) ausfallen, insbesondere aufgrund längerer Elternzeiten, ist „Arbeitsverdichtung“ die Folge. Dieser in den Interviews verwendete neutrale Begriff bedeutet, dass andere (manchmal dauerhaft) mehr arbeiten müssen, wenn ein Teammitglied nur eingeschränkt verfügbar ist. Auch berechnete Ansprüche werden daher nicht mit einer selbstverständlichen Anspruchshaltung gestellt, sondern antizipieren immer Arbeitgeberinteressen, Teamverhältnisse und Vorgesetztenwünsche. Wer gegen diese ungeschriebenen Regeln handelt, muss sich darauf gefasst machen, dass die eigenen Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden:

„Ich würde vielleicht was anderes kriegen als andere wieder, die dann sagen, komm, ich habe einen Anspruch, ich mache das jetzt, ich habe Feierabend. Und knallhart durchziehen wollen, dann ist natürlich auch eine Büroleitung vielleicht und eine Personalabteilung vielleicht beim nächsten Mal, wenn es um eine Kann-Entscheidung geht, nicht mehr so flexibel.“ (*Sachbearbeiter*)

Es muss eine Sensibilität für die Mehrbelastung der anderen entwickelt werden, um die letztlich informell bereit gestellten Entlastungen empfangen zu können. Je nach Arbeitsbereich unterscheiden sich die informellen Regelungen und die Umgangsweisen damit. Somit müssen Eltern sich auf die jeweiligen Teamkulturen einstellen, um nicht anzuecken, wenn sie besondere Bedarfe haben.

6 Dass es bei *Sosecu* tatsächlich um Präsenz geht, wenn von längeren Arbeitszeiten gesprochen wird, zeigt sich auch an dem rigiden Umgang mit Homeoffice-Lösungen. Die Arbeit zu Hause oder an anderen Orten gilt als absolute Ausnahme (vgl. 4.2.1).

Aus den angeführten kulturellen Bedingungen heraus wird verständlich, weshalb zwar Mitarbeiterinnen über weitere Schritte informiert werden, sobald sie ihre Schwangerschaft bekannt gegeben haben, werdende Väter jedoch von der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Broschüre ausgestattet werden, die ihnen sagt „mit welchen Schwierigkeiten Männer zu rechnen haben, die mehr Zeit für ihre Familie haben möchten“ (*Gleichstellungsbeauftragte*). Mitarbeiter werden also nicht vom Unternehmen darin unterstützt, eine positive Wahrnehmung ihrer Rechte zu entwickeln, sondern auf Probleme hingewiesen. Und Mitarbeiterinnen müssen, wie die Interviews zeigen, mit negativen Bewertungen durch Vorgesetzte rechnen.

4.2.4 Unternehmenswerte und Unternehmenskultur bei Cosmint: „Jeder soll schon diese gewisse Unternehmermentalität haben“

In den Expertengesprächen wird das Selbstverständnis des Unternehmens als dynamisch und ständig in Veränderung begriffen formuliert. Das Unternehmen wird als „schnelllebige Organisation“ vorgestellt, deren Mitarbeiter „jung im Denken“ und „sehr flexibel“ seien und sich „unheimlich schnell auf neue Situationen einstellen“ könnten. Auch in der Wahrnehmung der befragten Mitarbeiter zeichnet sich das Unternehmen durch kurze Wege, direkte Kommunikation und flache Hierarchien aus. Die Dynamik und Schnelllebigkeit der Organisation, die diese laut der befragten Experten durchaus mit anderen privaten Unternehmen teilt, wird positiv hervorgehoben. Man grenzt sich ab gegenüber dem öffentlichen Sektor: „Wir sind halt keine Behörde“.

Das Unternehmen nahm die Anforderung von außen wahr, sich für Bewerber(innen) als familienfreundlicher Arbeitgeber zu präsentieren. So werden als Hintergründe der Bemühungen um das Audit *berufundfamilie* der demographische Wandel und der absehbare Mangel an Fach- und Führungskräften angeführt. Das Unternehmen wird dabei als Marktteilnehmer gesehen, der um Fachkräfte konkurriert, *Employer branding* betreibt und sich den Regeln von Angebot und Nachfrage unterwerfen muss. Umgekehrt richtet die Firma an alle Mitarbeiter(innen) den Anspruch, sich voll zu engagieren, und motiviert sie mit emotionalisierenden Botschaften:

„Also, jeder soll schon diese gewisse Unternehmermentalität haben, und Vorteil ist, man kann sich selber einbringen, und Ideen werden gewollt und gerne auch durchgesetzt. Nachteil ist, man muss dafür so viel geben wie für ein eigenes Unternehmen. Und das ist Engagement und Zeit und Leidenschaft.“ (*Personalexpertin für „Gleichstellung und Diversity“*)

Im Zentrum der Unternehmenskultur steht somit das „unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007), eine Subjektivierungsform, die letztlich eine beständige heroische Selbstoptimierung anstrebt. Die Leistungsanforderungen bei *Cosmint* werden auch von den Mitarbeiter(inne)n als sehr hoch eingeschätzt. Den Beschäftigten ist das Gefühl vertraut, „auf dem heißen Stuhl zu sitzen und die Möglichkeit zu besitzen, auch mal einen Job zu verlieren oder irgendwie degradiert zu werden“ (*Senior Consultant*). Diese Wahrnehmung ist für manche Väter aufgrund von häufigen Umstrukturierungen allgegenwärtig und wird zum „permanente[n] Zustand“ (*ders.*). Der hohe Druck führt zu größeren Anstrengungen und Mehrarbeit. Hervorgehoben wird daneben eine ausgeprägte Meeting-Kultur, die die Präsenz der Mitarbeiter(innen) im Betrieb voraussetzt. Gerade Führungskräfte werden in der Pflicht gesehen, die exzessive Ausweitung von Arbeitszeit auch vorzuleben, denn, so

ein Mitarbeiter, „wer von uns arbeitet schon 100 Prozent? Wir arbeiten ja alle so 120, 130, 140. Da kann ich nicht als Chef sagen: Ich mach aber 80“ (*ders.*).

Es verwundert daher nicht, dass Vereinbarkeit auch bei *Cosmint* geschlechtsspezifisch ausbuchstabiert wird. Teilzeitarbeit wird fast ausschließlich von Frauen praktiziert, und auch wenn Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, sind dies ausschließlich Frauen. Männliche Führungskräfte mit Kindern werden gewöhnlich zu Hause von einer in Teilzeit arbeitenden oder gar nicht erwerbstätigen Partnerin unterstützt. Die Möglichkeit von Homeoffice wird fast nur von Frauen genutzt. Lösen die Frauen das Vereinbarkeitsversprechen des Unternehmens ein, stecken sie jedoch ganz ähnlich wie bei *Sosecu* in der Karrierefalle. Die interviewten Mitarbeiterinnen äußern durchweg den Verdacht (oder es wurde ihnen durch Vorgesetzte deutlich gemacht), dass ihr Aufstieg im Unternehmen mit ihrer Arbeitszeitreduktion beendet sei.

Entsprechend vorsichtig verfahren Väter, wenn sie beispielsweise über die Nutzung von Elternzeit nachdenken. Obgleich die Personalabteilung das Thema Väter in Elternzeit aktiv unterstützt, überwiegt bei den befragten Vätern eine grundlegende Unsicherheit darüber, wie das unmittelbare berufliche Umfeld, die Kolleg(inn)en und direkten Vorgesetzten darauf reagieren und ob die Nutzung von Elternzeit mit Karriereachteilen verbunden sein könnte. Selbst Väter, die nur ein oder zwei Vätermonate in Anspruch genommen haben, berichten von langem Zögern und genauem Beobachten des unmittelbaren beruflichen Umfelds, ehe sie gewagt haben, Elternzeit zu beantragen.

„Man macht sich da, glaube ich, eher als Mann die Gedanken, wenn ich jetzt in Elternzeit geh, wie sieht mich dann die Firma. Bin ich dann derjenige, der sagt, dem sind Frau und Kind wichtiger als der Job, was denken die Vorgesetzten über einen, wenn man das so macht.“ (*Bereichsleiter*)

Es gibt auch Hinweise darauf, dass die Firmenspitze ein Männlichkeitsbild transportiert, welches Familienverantwortung im Sinne von *Care* ausschließt, wie ein Mitarbeiter, der regelmäßig dem Vorstand berichtet, vermutet:

„(D)er Chef, an den ich jetzt berichte, (...) der hat halt sein Leben lang irgendwie seine Familie am Wochenende gesehen. (...) und da ist halt auch nicht so allzu viel Verständnis dafür zu erwarten, dass ich abends nach Hause will, oder dass ich später komme, um das // weil ich das Kind in die Kita gebracht habe oder so. Also solche Sachen erwähne ich da einfach gar nicht. (...) um vor dem dann auch nicht irgendwie so als ja quasi ungeeignet irgendwie so dazustehen, weil ich einfach das Gefühl habe, er wird das nicht so sehen und nicht so verstehen.“ (*Senior Consultant*)

Insgesamt wird eine Arbeitszeitkultur sichtbar, die stark individualisiert ist und die eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit vor allem in der Verantwortung der Väter selbst sieht. Für die Väter stellt sich in diesem Zusammenhang das Problem, dass sie selbst die Initiative ergreifen müssen und damit im Team, in der Abteilung, bei ihren Vorgesetzten als Väter sichtbar werden – mit nicht immer überschaubaren Folgen: Auch Aufstiegs- und Karriereeinbußen müssen individuell verantwortet werden. Es ist zu vermuten, dass aus diesem Grunde praktizierte Vereinbarkeitslösungen von den Vätern eher verschwiegen und im Verborgenen organisiert werden. Subjektiv erhalten die Väter aber den Eindruck, in einem familienfreundlichen Unternehmen zu arbeiten: „Also ich kann nichts auf meinen Arbeitgeber schieben. Der gibt mir alles. Ich muss es immer auf mich schieben und ich muss es mir nehmen. Mit allen Konsequenzen, die – die damit zusammenhängen.“ (*Abteilungsleiter Einkauf*)

Zu dieser Kultur gehört auch eine Einstellung, die nicht nur die eigenen Rechte, sondern auch die Perspektive des Unternehmens im Blick hat:

„Vielleicht liegt es auch ein bisschen an der Einstellung oder am gegenseitigen (.) naja, zu überlegen, was braucht die Firma, was braucht man selbst, wie kommt man zueinander? (...) wenn es gar nicht funktioniert, dann kann ich immer noch darauf // theoretisch drauf pochen, dass ich ein Recht auf die zwei Monate habe. Aber ich habe mich gehütet, den (Anspruch) auch nur annähernd auszusprechen.“ (Senior Manager, Qualitätsmanagement)

Vereinbarkeit ist bei *Cosmint* keine Selbstverständlichkeit, sondern hängt sehr stark von der individuellen Initiative ab. Auch die Vereinbarkeitsarrangements der interviewten Mütter beruhen auf speziellen Konstellationen des beruflichen Umfeldes: eine verständnisvolle Vorgesetzte, eine günstige Teamkonstellation, eine bereits etablierte Praxis der Teilzeitarbeit u.a.m.

4.2.5 Vergleich der Unternehmenskulturen und ihrer Wirkungen

Die paternalistische Steuerung bei *Sosecu* scheint dem unternehmerischen Selbst der Beschäftigten bei *Cosmint* diametral gegenüberzustehen. Während im ersten Fall eine hohe soziale Kontrolle von Team und Vorgesetzten auf die Mitarbeiter(innen) ausgeübt wird, wird im zweiten der Anspruch an sie gestellt, sich ‚eigenverantwortlich‘ der Mission der Firma zu unterwerfen – und eben auch eigenverantwortlich Freiräume für ihre Work-Life-Balance zu schaffen und dafür die Konsequenzen zu tragen. Beides hat letztlich aber die gleiche Wirkung – nämlich ein Handeln der Väter im Sinne der Organisation.

Bei beiden Unternehmen, so unterschiedlich sie in ihrer strukturellen und kulturellen Ordnung auch sind, lässt sich die bemerkenswerte Übereinstimmung feststellen, dass Familienfreundlichkeit in erster Linie als Wettbewerbsvorteil verstanden wird, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die tatsächlichen Abläufe und Praxen laufen den Vereinbarkeits- und Karriereinteressen der Mitarbeiter(innen) vielfach entgegen. Obleich beide Organisationen Vereinbarkeitsprogramme bereitstellen sowie Ansätze zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und Zertifikate aufweisen, die nach außen hin das Engagement der Firmen bekräftigen, können die angebotenen Maßnahmen von den Angestellten nicht selbstverständlich und – wie sich insbesondere bei den Frauen zeigt – nicht ohne Ansehens- und Aufstiegseinbußen angenommen werden.

Die flexiblen Arbeitszeitangebote werden von den befragten Vätern nur zögerlich für familiäre Zwecke genutzt. Viel eher führt die Vertrauensarbeitszeit bei *Cosmint* dazu, dass die Beschäftigten länger bleiben, und die Gleitzeit bei *Sosecu* zu einem sehr frühen Arbeitsbeginn. In beiden Fällen orientieren sich die Mitarbeiter(innen) stark an den Vorgesetzten und daran, „was wir hier zu erledigen haben“. Sie sind bemüht, den Verdacht von sich abzulenken, sie könnten familiäre Belange über die der Organisation stellen. Für Väter stellt sich die Zurückstufung der Kolleginnen, die Vereinbarkeitsangebote nutzen, als Bedrohungsszenario für die eigene Karriere und den eigenen Status unter den Kolleg(inn)en dar, weshalb sie sich nicht einmal auf die ihnen zustehenden Rechte berufen. Karriere bzw. der Aufstieg in eine Führungsposition wird nur mit einer Vollzeittätigkeit für möglich gehalten. ‚Aktive Väter‘ haben wir konsequenterweise in beiden Unternehmen kaum gefunden.

5. Fazit und Diskussion

Wie wir gezeigt haben, spielen Unternehmenskulturen eine wichtige Rolle für die Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten durch Väter, und wir haben auch gezeigt, welche Faktoren daran beteiligt sind. Dabei scheinen nicht die vordergründigen (Führungs-)Kulturen entscheidend zu sein – etwa ein restriktiver oder eher partizipativer Stil – sondern es sind vor allem die verborgenen Regeln, die emotional gefärbten und unausgesprochenen Grundannahmen, die die Grundlagen für diese Kulturen bilden. Sowohl in dem hierarchisch und traditionell organisierten Unternehmen *Sosecu* als auch in dem dynamischen, jungen und durch flache Hierarchien strukturierten Unternehmen *Cosmint* finden sich verborgene Regeln, die die Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten durch Väter stigmatisieren, einschränken oder bestrafen. In beiden Unternehmen ist daher der legitime Anspruch darauf für die Väter nicht ohne weiteres einlösbar.

Die Väter nehmen die Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten für sich selbst nicht als legitim wahr, da ihr Anspruchsbewusstsein eingeschränkt wird durch die verborgenen Regeln und die Karrierenormen, die über die Unternehmenskultur transportiert und moralisch aufgeladen werden. Dankbarkeit und Loyalität spielen dabei eine große Rolle: Väter verstehen Vereinbarkeitsangebote des Unternehmens als Teil einer reziproken Beziehung im Sinne von „Geben und Nehmen“, als seien Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich mächtige Partner in einem Verhandlungsprozess (vgl. Kock/Kutzner 2014). Hinzu kommt, dass die impliziten Regeln für einen „Vereinbarkeitsanspruch“ vergeschlechtlicht sind: Der Anspruch gilt als einlösbar für Mütter, nicht aber für Väter. Um ein stabiles Anspruchsbewusstsein entwickeln zu können, würden Väter zum einen die ausgesprochene Erlaubnis zur Nutzung familienfreundlicher Regelungen benötigen und zum anderen das Ausbleiben negativer Konsequenzen. In beiden Unternehmen gibt es aber nur die abstrakte Erlaubnis in Form eines der Öffentlichkeit (auf der Homepage) präsentierten Vereinbarkeitsangebots und nicht die konkrete die Erlaubnis der Vorgesetzten, und in beiden Betrieben drohen negative Konsequenzen.

Hierin zeigen sich klare Anzeichen für eine *Entkopplung* von *talk*, *decisions* und *action*: Auf der einen Seite halten Organisationen Vereinbarkeitsangebote vor und präsentieren sie öffentlich, um die gesellschaftlichen Erwartungen nach Familienfreundlichkeit zu erfüllen. Auf der anderen Seite belohnen sie lange Arbeitszeiten und umfassende Verfügbarkeit mit guten Einkommens- und Karrierechancen und bestrafen die Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen. Unsere Untersuchung zeigt, dass in verborgenen Regeln gegossene Verfügbarkeitserwartungen von Unternehmen in ansonsten sehr unterschiedlichen Organisationskulturen auftreten können und zu ähnlichen Ergebnissen führen: der Verhinderung aktiver Vaterschaft und der Stützung traditioneller Geschlechterverhältnisse. Verfügbarkeitserwartungen von Unternehmen bilden damit eine symbolische Karrieregrenze nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer, die aktiv Care-Verantwortung in der Familie übernehmen (wollen). Die Männlichkeitskonstruktionen, die in Unternehmen gepflegt werden, können vor diesem Hintergrund als stützendes Element von verborgenen Regeln zur Verhinderung der Vereinbarkeit für Väter gelten. Zwar haben Männer in Organisationen, unabhängig von Position und Ressourcen, zunächst eher offene Ausgangsbedingungen, weil ihnen Care-Verpflichtungen nicht von vornherein zugeschrieben werden. Erst in der Thematisierung eigener Care-Verpflichtungen liegt die Gefahr, der Stig-

matisierung durch Feminisierung anheimzufallen: *Care* fällt traditionell und per definitionem in den ‚weiblichen‘ Bereich, und dieser wird gesellschaftlich und insbesondere im organisationalen Kontext abgewertet, also hierarchisch in der Wertigkeit niedriger angesiedelt und stigmatisiert (vgl. die „Teilzeitmutter“ bei *Sosecu*). Auf diese Weise geraten auch Männer mit abweichenden Einstellungen „unter den Druck der hegemonialen Männlichkeitsnormen“ und müssen sich „hinterfragen lassen, ob sie ‚echte Männer‘ sind“ (Lenz 2014: 267). ‚Aktive Väter‘ sind demnach besonders verletzlich gegenüber verborgenen Regeln, die auf ihre Männlichkeit und ihre Anerkennung als „echte Männer“ im Kreis ihrer Kolleginnen und Kollegen zielen.

Durch unseren multitheoretischen Ansatz können wir Organisationskulturen und ihre Wechselwirkungen mit väterlichem Handeln umfassender als bisherige andere Studien erklären (vgl. Alemann 2017). Indem wir das empirische Material aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven analysieren, gehen wir beispielsweise über Untersuchungen hinaus, nach denen sich eine bestimmte Kultur folgerichtig in bestimmten Praxen der Organisationsmitglieder niederschlägt (z.B. Gärtner 2012; Liebig 2013). In unserer Untersuchung bringen unterschiedliche Kulturen ähnliche Haltungen zu aktiver Vaterschaft hervor, und die in ihnen enthaltenen verborgenen Regeln tragen in ähnlicher Weise zu einer Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse bei. Auf diese Weise geraten auch unsichtbare Elemente der Organisationskultur in ihrer Verknüpfung mit den sichtbaren (und erzählbaren) Praxen der Organisationsmitglieder in den Blick. Das Wechselspiel zwischen offen kommunizierten Normen und den Praxen unterliegenden verborgenen Regeln wird offensichtlich.

Wir können außerdem zeigen, dass es auch innerhalb von Organisationskulturtypen, die eine bestimmte Art von Vereinbarkeit hervorbringen (beispielsweise bei Bernhardt et al. 2016), eine große Variationsbreite sehr unterschiedlicher Kulturen gibt, die differenzierter betrachtet werden müssen. So zielen die beiden hier präsentierten Beispiele zwar in erster Linie auf die Darstellung der Gemeinsamkeiten eines öffentlichen Dienstleistungsunternehmens und eines transnationalen Konzerns hinsichtlich der einschränkenden Wirkungen versteckter Regeln. Diese Gemeinsamkeiten dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass es Unterschiede zwischen ihnen gibt, die prinzipiell Spielräume für Vereinbarkeit eröffnen könnten.

Wichtige Unterschiede liegen zum Beispiel in der Beschäftigungssicherheit und den Karrierenormen. *Cosmint* bietet eine geringe Beschäftigungssicherheit, gepaart mit einer aufstiegsorientierten Karrierenorm („Grow or go“). Bei *Sosecu* ist die Beschäftigungssicherheit höher, der Aufstieg hängt noch deutlicher von den Vorgesetzten und ihren Leistungsbeurteilungen ab, ist aber nicht notwendig, um im Unternehmen langfristig seinen Platz zu finden. Der Nachteil ist, dass bei prekären Beschäftigungsverhältnissen, die es bei *Sosecu* durchaus gibt, die soziale Kontrolle wesentlich stärker wirkt und ungeschriebene Unternehmensregeln wichtiger werden. Bei ihnen zeigt sich, dass verborgene Regeln besonders stark wirken, wenn die Abhängigkeit vom Wohlwollen des Unternehmens groß bzw. die berufliche Unsicherheit hoch ist.

Wenn auch in den Unternehmen aktive Vaterschaft noch keine Normalität darstellt, so zeigen sich dennoch Ermöglichungsbedingungen, die generell zur Ausprägung eines Anspruchsbewusstseins führen könnten: Beschäftigungssicherheit und eine organisationsinterne Karrierenorm, die den schnellen, kontinuierlichen und möglichst hohen Aufstieg

nicht zum Maßstab für Leistungsbeurteilungen macht, sowie unternehmenskulturelle und -strukturelle Bedingungen, die die Kontrolle über die eigene Arbeitszeit tatsächlich in die Hände der Mitarbeiter(innen) legen.

Literatur

- Alemann, A. von & Oechsle, M. (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In: Wischermann, U. & Kirschenbauer, A. (Hrsg.), *Bewegliche Geschlechterarrangements – Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung?* Bielefeld: Transcript, S. 293-326.
- Alemann, A. von (2017, im Erscheinen). „Scheinheiligkeit“ von Organisationen: Paradoxien und Tabus. Das Beispiel der Vereinbarkeit und väterlichen Lebensführung. In: Funder, M. (Hrsg.), *Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung. Ein Handbuch*. Baden-Baden: Nomos.
- Alvesson, M. (2013). *Understanding organisational culture*. London: Sage (2. Auflage).
- Beile, J. & Jahnz, S. (2007). Work-Life-Balance in der Unternehmenspraxis. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 30, S. 85-102.
- Bernhardt, J., Hipp, L. & Allmendinger, J. (2016). *Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Discussion Paper SP I 2016–501).
- Bröckling, U. (2007). *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brunsson, N. (1989). The organization of hypocrisy: Talk, decisions and actions in organizations. Chichester u.a.: Wiley.
- Bünning, M. & Pollmann-Schult, M. (2015). Vaterschaft und Erwerbsverhalten. Welchen Einfluss hat die Familiengründung auf die Erwerbstätigkeit von Männern in Deutschland und Europa? *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, 66, 1, S. 26-31.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L. & Sparrow, P. (2012). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work and Organization*, 20, 6, S. 632-646.
- Coltrane, S., Miller, E. C., DeHaan, T. & Stewart, L. (2013). Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69, 2, S. 279-302.
- Connell, R. (2010). Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. *Feministische Studien*, 28, 1, S. 8-24.
- Forsa (2013). Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland. www.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/Ergebnisbericht_Vaeterumfrage_2013.pdf [Stand: 2016-11-08].
- Czarniawska, B. (2009): Narrative, Diskurse und Organisationsforschung. In: Diaz-Bone, R. (Hrsg.), *Diskurs und Ökonomie. Diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen*. Wiesbaden: VS, S. 63-84.
- Funken, C., Rogge, J. C. & Hörlin, S. (2015). *Vertrackte Karrieren: zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich UniPress.
- Hobson, B. & Fahlén, S. (2011). Zur Zukunft des Vaters: Eine europäische Perspektive. In: Bertram, H. & Ehlert, N. (Hrsg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge. Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Hochschild, A. R. (2006). *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden: VS (2. Auflage).
- Hofbauer, J. (2010). Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieuscher Perspektive. *Feministische Studien*, 28, 1, S. 25-39.
- IGS Organisationsberatung (2009). Studie: „Personalstrategie im demografischen Wandel“. Interviews mit Geschäftsführern, oberen Führungskräften und Personalleitungen. *Vereinigung der hessischen Un-*

- ternehmervverbände e.V. Köln. www.igs-beratung.de/artikel/studie_personalstrategie_2009.pdf [Stand: 2016-11-08].
- Kock, K. & Kutzner, E. (2014). „Das ist ein Geben und Nehmen“: Eine empirische Untersuchung über Betriebsklima, Reziprozität und gute Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Lengersdorf, D. & Meuser, M. (2016). *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim & Basel: Beltz Verlag.
- Lenz, I. (2014). Geschlechterpolitiken und Männlichkeiten. In: Behnke, C., Lengersdorf, D. & Scholz, S. (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht. Erfassen des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: Springer-VS, S. 265-279.
- Lewis, S. & Smithson, J. (2001). Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life. *Human Relations*, 54, 11, S. 1455-1481.
- Li, X., Zerle-Elsässer C., Entleitner-Phleps C. & Schier, M. (2015). *Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?* Deutsches Jugendinstitut. www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/Vaeterreport_Langfassung.pdf [Stand: 2016-11-08].
- Liebig, B. (2013). Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen. In: Müller, U., Riegraf, B. & Wilz, S. (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*. Berlin, Heidelberg & Wiesbaden: Springer VS (Reihe Geschlecht und Gesellschaft), S. 292-316.
- Lott, Y. & Klenner, C. (2016). *Ideal workers and ideal parents. Working-time norms and the acceptance of part-time and parental leave at the workplace in Germany*. WSI-Working Paper No. 204. www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_204.pdf [Stand: 2016-11-08].
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 2, S. 340-363.
- Oechsle, M. & Beaufaÿs, S. (2016, im Erscheinen). Hidden rules and competing logics in Germany: Working fathers within organizations. In: Brandth, B., Halrynjo, S. & Kvande, E. (Hrsg.), *Work-family dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*. New York: Routledge.
- Payne, R. K. (2005). *A framework for understanding poverty*. Highlands, TX: aha! Process.
- Pfahl, S., Reuyß, S., Hobler, D. & Weeber, S. (2014). Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht SowiTra. www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-5.pdf [Stand: 2016-11-08].
- Possinger, J. (2013). Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership. A dynamic view*. San Francisco u.a.: Jossey-Bass.
- Schreyögg, G. (1999). *Organisation*. Wiesbaden: Gabler.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 3, S. 339-358.
- Statistisches Bundesamt (2015). *Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge für Geburtszeiträume – Länder, Geburten, Väterbeteiligung am Elterngeld für im 1. Quartal 2013 geborene Kinder*. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/Tabellen_ElterngeldBeendeteLeistungsbezeugeGeburtenVaeterbeteiligung-Quartal2013.html. [Stand: 2016-11-08].
- Trappe, H. (2013). Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 25, 2, S. 238-264.
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview: Principles and practice*. Los Angeles u.a.: Sage.

Eingereicht am/Submitted on: 09.11.2016

Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Dr. Annette von Alemann (Korrespondenzautorin/Corresponding author)

Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Allgemeine Soziologie
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: annette@von-alemann.de

Dr. Sandra Beaufäys
GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences
Monitoring Society and Social Change
Team Center of Excellence Women and Science
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: Sandra.Beaufays@gesis.org

Prof. i.R. Dr. Mechtild Oechsle
Universität Bielefeld
Universtitätsstraße 25
33615 Bielefeld
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: m.oechsle@uni-bielefeld.de

Almut Peukert

„Involvierte“ Väter zwischen Beruf und Familie

Zur Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen

Involved fathers between work and family life

Re/production of masculinity in negotiations within couples

Zusammenfassung:

Ausgehend von der in der Männlichkeitsforschung diskutierten These, ‚involvierte‘ Väterlichkeit stehe im Widerspruch zum Leitbild erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit, werden im vorliegenden Beitrag Kontinuitäten und Wandel in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit bei Vätern untersucht. Mit dem interaktionstheoretischen Ansatz zu ‚un/doing masculinity‘ liegt der Fokus auf der Her- und Darstellung von Geschlechterdifferenzen sowie der hierarchisierenden Abgrenzung zu Weiblichkeiten und nicht-hegemonialer Männlichkeiten *im Paarkontext*. Anhand von 27 qualitativen Paar- und Einzelinterviews werden – entlang der Dimensionen Berufs-/Karrierekonzept, finanzielle Versorgung der Familie und Elternzeitarrangement – drei Re/Produktionsformen erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit rekonstruiert und diskutiert. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen zu Erwerbs- und Familienarbeit *fragil, herausgefordert* oder *episodisch ausgesetzt* wird. Dies impliziert, dass auch die Aushandlungen auf der Paarebene zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit, neben wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen und Arbeitsorganisationen, signifikante un/gleichheitsrelevante Folgen haben.

Schlagwörter: Väterforschung, Hegemoniale Männlichkeit, geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung, Aushandlungen, Paar, Erwerbsarbeit, Familienarbeit

Abstract:

Starting from the hypothesis discussed in research on masculinities and fathering that ‘involved’ fathering is incompatible with hegemonic masculinity, this paper examines continuity and change in interrelating work and family life by German fathers. Within the sociological frame of interaction theory on un/doing masculinity I focused on the production and presentation of gender differences and the hierarchizing demarcation against femininity and non-hegemonic masculinities within the couple. Based on 27 qualitative couples’ and individual interviews, three forms of re/production of masculinity were constructed and discussed along the dimensions of vocational/career concepts, financial care of the family, and parental leave arrangements within the couple. The results show that the re/production of masculinities within negotiations of the couples regarding paid and family work are *fragile, challenged, or episodically undone*. This implies that in addition to welfare state policies and work organizations, the negotiations within the couple about their division of paid and unpaid work have significant consequences for the un/equality between the parents.

Key words: involved fathering, hegemonic masculinity, un/doing gender, negotiation, couple, paid work, family work

Einleitung

„Und dann ging es eigentlich, musste man ja auch eben dann auch sich mit der Frage dann auseinandersetzen, wie gehts dann weiter, wenn das Kind da ist (...), die Entscheidung dann, wer bleibt wann wie zu Hause und kümmert sich ums Kind.“ (Lars)

Die zunehmende Entselbstverständlichung einer geschlechterdifferenzierenden Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglicht es, wie in diesem Schwerpunktheft, nach dem Verhältnis von Vätern und Berufstätigkeit zu fragen. Bis vor wenigen Jahren wurde unter dem Stichwort ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ eine nahezu ausschließlich Müttern zugeschriebene Aufgabe verhandelt. Mit dem Auftreten des Phänomens von ‚neuen‘ bzw. ‚aktiven‘ Vätern wird demgegenüber eine seit der Industrialisierung als selbstverständlich gesetzte Relation zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen: Väter und Berufstätigkeit. Mit der Trennung von Familien- und Erwerbsarbeit im Zuge des aufkommenden Kapitalismus im 19. Jahrhundert eröffnete die „Geschlechterfabrik“ (Berk 1985): Die finanzielle Versorgung wurde Vätern zugeschrieben und Müttern die unbezahlte Haus- und Familienarbeit (Bock/Duden 1977; Hausen 1976). So wird in der (industriegesellschaftlichen) Konstruktion von Männlichkeit der „Mann als öffentliches und über den Beruf definiertes Wesen konzipiert und das, was er in der Familie tut oder auch nicht tut, als nachrangig betrachtet“ (Meuser 2010a: 418).

Mit dem Phänomen ‚aktive Väter‘ scheint hingegen der Konnex Männlichkeit und Erwerbsarbeit brüchig zu werden. Das o.g. Interviewzitat eines Vaters zeigt exemplarisch, dass die Frage, wer nach Geburt des Kindes die Betreuung übernimmt, zunehmend der impliziten oder expliziten paarinternen Aushandlung bedarf. Im Ergebnis aber bleibt die Erwerbsarbeit von Vätern in Deutschland überwiegend unberührt von der Familiengründung: Im Jahr 2014 nahmen knapp 66 Prozent der Väter *kein* Elterngeld in Anspruch, 79 Prozent der Väter in Elternzeit entschieden sich für die Mindestbezugsdauer von zwei Monaten (Statistisches Bundesamt 2016), ihre Arbeitszeiten sind nach Geburt eines Kindes im Durchschnitt länger als vorher und Teilzeitarbeit wird selten als Option gesehen (Buschmeyer 2008; Oechsle/Reimer 2016: 214).

Sozialwissenschaftliche Studien legen den Fokus auf strukturelle, kulturelle und interaktionsbezogene *Hürden* für ‚involvierte‘ Väterlichkeit: Es werden der Einfluss von wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen (Hobson 2002; Rüling 2007), von Arbeitsorganisationen (Burnett et al. 2013; Gärtner 2012; Murgia/Poggio 2013; Possinger 2013), gesellschaftspolitische Diskurse und Narrative zu Väterlichkeit (Doucet 2006; Miller 2010), sozialstrukturelle Faktoren, wie Alter, Erwerbstätigkeit und Einkommen (Grunow et al. 2007; Romero-Balsas et al. 2013; Trappe 2013) sowie Aushandlungen zur Arbeitsteilung im Paarkontext (Hochschild 1989; König 2012; Peukert 2015) untersucht. Im Bereich der Männlichkeitsforschung wird die These vertreten, ‚involvierte Väterlichkeit‘ stehe im Widerspruch zum Leitbild hegemonialer Männlichkeit (Marsiglio/Pleck 2005; Meuser 2009). So versteht Meuser (2010b: 419) ‚involvierte‘ Väterlichkeit als ein Phänomen, „an dem sich Möglichkeiten einer von Erwerbsarbeit (partiell) entkoppelten oder diese in ihrer Bedeutung zumindest relativierenden Männlichkeit erkunden lassen“ (vgl. auch Sauter 2000).

Ausgehend von dieser These untersuche ich Kontinuität und Wandel in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit bei Vätern, basierend auf Einzel- und Paarinter-

views mit neun Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren. Im Ergebnis zeigt sich, dass nicht nur wohlfahrtstaatliche Rahmungen und Arbeitsorganisationen einer Re-Traditionalisierung in der Familiengründungsphase Vorschub leisten, sondern ebenso die Aushandlungen innerhalb der Paardiyade zur Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit mitentscheidend sind. Der Fokus auf die paarinternen Aushandlungen zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglicht es, verschiedene Her- und Darstellungsformen von Männlichkeit, mithin auch Formen, die die traditionelle hegemoniale Männlichkeit herausfordern, zu untersuchen.

Männlichkeit(en) im Kontext von Erwerbs- und Familienarbeit

In der gesellschaftstheoretischen Literatur zur geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung wird der konstitutive Zusammenhang zwischen der Sphärentrennung in öffentliche Erwerbs- und private Familienarbeit und der Konstruktion von Geschlecht betont: Frauen sind verwiesen auf die Haus- und Familiensphäre, dem Kern des ‚Privaten‘ mit expressiven und binnenbezogenen Funktionen, und Männer auf die Bereiche Erwerbsarbeit und Öffentlichkeit mit instrumentellen und außenbezogenen Funktionen der Familie.¹ Die Hierarchisierung von produktiver und reproduktiver Sphäre ist dabei systematisch mit der Polarisierung von Menschen in ‚Männer‘ und ‚Frauen‘ verwoben (Bock/Duden 1977; Hausen 1976). Berk (1985: 201) konstatiert in ihrem Buch „The Gender Factory“ zwei sich gleichzeitig vollziehende Produktionsprozesse: „the production of goods and services and what we might call the production of gender. Simultaneously, household members ‘do’ gender, as they ‘do’ housework and childcare“ (vgl. auch Gildemeister/Robert 1999: 787; Wetterer 2002: 9). In diese Ko-Konstruktion eingeschrieben ist die symbolische und materielle Hegemonie der Produktionssphäre *und* Männlichkeit über die Reproduktionssphäre *und* Weiblichkeit.

Mit dem Sinnbild von Berk gesprochen wurde die Geschlechterfabrik mit der Industrialisierung und des aufkommenden Kapitalismus eröffnet. Die (narrative) Figur des ‚fehlenden‘ Vaters (Lupton/Barclay 1997: 53) wird zum historischen Phänomen: Sorge – wenn auch nicht Hausarbeit – war bis dahin ein gesellschaftlich akzeptierter Bestandteil einer bürgerlichen Väterlichkeit und Männlichkeit (Francis 2002; Trepp 1996). Bis Mitte des 19. Jahrhunderts waren Väter in der bürgerlichen Schicht in ihren Familien präsent und involviert in Aufzucht und Erziehung von Kindern (Badinter 1981; Gillis 1997; Martschukat/Stieglitz 2005; Meuser 2014). Dieser Typus Väterlichkeit unterscheidet sich vom gegenwärtigen, als das nunmehr die alltägliche Kinderfürsorge und -pflege („hands-on care“) stärker in den Vordergrund gerückt ist (Miller 2010). Trotz der Unterschiede war Väterlichkeit legitimer Bestandteil von Männlichkeit bevor die (heterosexuelle) bürgerliche „Normalfamilie“, die Figur des männlichen Familienernährers und die geschlechter-

1 Talcott Parsons (1956) prägte mit der Unterteilung in expressive, binnenbezogene und instrumentelle, außenbezogene Funktionen entlang der Geschlechterbinarität die klassische Familiensoziologie. Er verortet die ‚männliche Geschlechtsrolle‘ in der Berufswelt und konzeptualisiert die finanzielle Versorgung als zentralen Bestandteil der Familienrolle.

differenzierende Arbeitsteilung samt Sphärentrennung gesellschaftlich institutionalisiert wurden.

Bezahlte Erwerbsarbeit und Karriere im Sinne von Leistung, Erfolg und Durchsetzungsvermögen, die Position des Familienernährers sowie ‚homosoziale (ernste) Spiele‘ in Männergruppen gelten dabei als Ideal und typisch für die Re/Produktion *hegemonialer Männlichkeit* in gegenwärtigen westlichen Gesellschaften (Bourdieu 1997; Connell 1987; Kassner 2008; Kimmel 1996).

Mit dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit beschreibt Connell (1987) die Bedeutung von Machtverhältnissen in einer ‚doppelte(n) Distinktions- und Dominanzlogik‘ (Meuser 2010a: 327), einerseits zwischen den Geschlechtern und andererseits zwischen Männern. In einem späteren Aufsatz betonen Connell und Messerschmidt (2005), dass es zu jeder Zeit *eine* Form von Männlichkeit gibt, die sich in übergeordneter Position zu untergeordneten, komplizenhaften und marginalisierten Männlichkeiten befindet. Diese Vorrangstellung der hegemonialen Männlichkeit ist gesellschaftlich ausgehandelt und mithin ein machtvolleres Ideal und Ordnungsprinzip, beruhend auf drei Dimensionen: a) Macht, im Sinne einer Unterordnung von Frauen unter Männer, b) Re/Produktion bzw. der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und c) emotionalen Beziehungen und Cathexis, die auf das dominante Begehren zielen (Connell 1987; zur Kritik an begrifflichen und theoretisch-analytischen Unschärfen u.a. Buschmeyer 2013; Donaldson 1993; Hearn 2004; Meuser 2010a, 2010b).

Connell und Messerschmidt (2005: 853) erwähnen allgemein die Möglichkeit von *Wandel*, wie die Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse und die Beseitigung von Machtdifferenzen. Es fehlen jedoch Konzeptualisierungen von Wandel in der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit, die über das Hinzufügen von ‚neuen‘ oder ‚alternativen‘ Männlichkeitstypen hinausgehen (vgl. auch Buschmeyer/Lengersdorf 2016).

Der Wandel hin zu einer alltäglichen, fürsorglichen Väterlichkeit eröffnet eben jene Möglichkeitsräume für ‚neue‘ Männlichkeitskonstruktionen und -praktiken. Diese Entwicklung und im weiteren Sinne eine Transformation von Geschlechterverhältnissen wird begleitet und beeinflusst von der Erosion des (männlichen) Familienernährermodells² und des Normalarbeitsverhältnisses im Zuge des Strukturwandels von Erwerbsarbeit.³ So

2 Der Sozial- und Familienpolitik in Deutschland wird eine (langsame) Abkehr vom ‚male breadwinner – female homemaker model‘ hin zum ‚adult worker model‘ attestiert. Dieser Prozess gestaltet sich keineswegs widerspruchsfrei: Die wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen weisen konkurrierende Leitbilder, Zielvorstellungen und Anreize auf. Zum einen wird die Erwerbstätigkeit aller erwachsenen Personen gefördert (‚adult worker model‘). Zum anderen wird die Erwerbstätigkeit von Männern und die Familienzuständigkeit und Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen sozial- und familienpolitisch unterstützt (das sog. modernisierte Ernährermodell).

3 Unter diesem Stichwort werden in der Arbeits- und Industrie- sowie Geschlechtersoziologie vielfältige Entwicklungen diskutiert, wie der Bedeutungsverlust des industriellen Sektors und der damit einhergehende Wandel hin zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft, eine zunehmende Subjektivierung, Entgrenzung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit und die Ausweitung von Prekarisierungssphänomenen. In dem Kontext ist ein weiterer Strang der Männlichkeitsforschung verortet, in dem untersucht wird, wie Männlichkeiten (nicht) hergestellt werden vor dem Hintergrund von diskontinuierlichen Erwerbsbiographien, prekären Erwerbslagen bzw. Erwerbs- und Arbeitslosigkeit (u.a. Koppetsch/Speck 2015; Lengersdorf/Meuser 2016; Scholz 2004).

werden zunehmend zentrale institutionelle Stützen einer berufsorientierten, hegemonialen Männlichkeit fragil.

Empirische Studien zu ‚involvierter‘ Väterlichkeit beschäftigen sich mit narrativen Männlichkeitskonstruktionen von Hausmännern in Kanada (Doucet 2006) und Belgien (Merla 2008), Vätern in Elternzeit in Deutschland (Behnke/Meuser 2013; Peukert 2015) und Norwegen (Brandth/Kvande 1998), sowie geschlechterdifferenzierendem *parenting* von Vätern in Großbritannien (Miller 2010) und Finnland (Eerola/Mykkanen 2015). Ein zentraler Befund dieser Studien ist, dass Väter Distinktionsarbeit gegenüber Müttern leisten, um ihre männliche Identität herzustellen und zu stabilisieren. Während die Väter die Kompatibilität von Familienarbeit und Männlichkeit betonten, differenzierten sie zwischen Familien- und Hausarbeit, um einen Unterschied zu Mütterlichkeit und Weiblichkeit aufrecht zu erhalten. Als ein Modus der Her- und Darstellung von Männlichkeit knüpften Väter in Erzählungen über ihr familiales Engagement und ihre Elternzeit an die Semantik männlicher Stärke und Autonomie an (Behnke/Meuser 2013).

Yarwood (2011) und Palkovitz (2002) konstatieren, dass Erwerbsarbeit und die finanzielle Versorgung der Familie als zentrale Aufgabe und Verantwortlichkeit von Vätern wahrgenommen wird und als gesellschaftlich hegemoniale Norm für Männlichkeit bestehen bleibt. Die ungebrochene Relevanz wird evident, wenn Väter ihre Arbeitszeiten reduzieren wollen (oder faktisch reduzieren), um für ihre Kinder zu sorgen: Arbeitszeitreduzierungen von Müttern (insbesondere mit kleinen Kindern) sind in Deutschland nach wie vor selbstverständlich, während Väter ihr Engagement in Familienarbeit und Teilzeitarbeit in und gegenüber ihrer Arbeitsorganisation legitimieren müssen. In der Folge werten Arbeitgeber das familiäre Engagement i.d.R. als ein geringeres berufliches Commitment (vgl. Döge/Behnke 2005; Oberndorfer/Rost 2002). Die damit einhergehenden Ambivalenzen, die sich in alltäglichen Handlungskrisen von Vätern widerspiegeln, resultieren nach Oechsle und Reimer (2016: 230ff.) aus einem nicht mehr passenden „institutionellen Gefüge von Erwerbsarbeit, familialer Lebensführung und wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitik“ und z.T. quer dazu liegenden kulturellen Leitbildern ‚involvierter‘ Väterlichkeit. In den von ihnen geführten Interviews mit Vätern artikulierten diese ihre Schwierigkeiten, neue Handlungsroutinen als ‚involvierter‘ Vater gegen die Selbstverständlichkeit der (alten) Routinen am Arbeitsplatz und der paarinternen Arbeitsteilung zu etablieren.

Brandth und Kvande (1998: 311) charakterisieren die meisten Väter in ihrer Studie als „representatives of hegemonic masculinity as they have strong ties to the labour market and as their identities are strongly rooted in income generating work“. Als Ergebnis verschiedener schwedischer Studien zu Männlichkeit und Väterlichkeit resümieren Hearn et al. (2012: 39): „‚involved fathering‘ has become incorporated into hegemonic masculinity“. Die Autoren identifizieren zwei Argumentationsstränge: Erstens ‚involvierte‘ Väterlichkeit wird als (neuer) Bestandteil von hegemonialer Männlichkeit interpretiert, da die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung und die damit verbundene soziale Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt nicht grundsätzlich infrage gestellt werden. Im Gegensatz dazu, zweitens, wird die These vertreten, es finde ein fundamentaler Wandel hegemonialer Männlichkeit durch die Integration von Familienarbeit statt.

In dem vorliegenden Beitrag wird die Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit im Kontext ‚involvierter‘ Väterlichkeit und somit ein zentraler *Movens* des sozialen Wandels untersucht. Während Erwerbsarbeit durch die zunehmende Frauenerwerbsquote

immer weniger als Differenzierungsmerkmal zwischen Männlichkeit(en) und Weiblichkeit(en) dient, kann die Haus- und Familienarbeit nach wie vor als stabile geschlechtliche Differenzierungsarena gelten. Ähnlich vermutet Hirschauer (2013: 50) hinter der hartnäckigen ungleichen Arbeitsteilung eine der letzten Domänen für paarinterne Darstellungen einer bedeutsamen Geschlechterdifferenz. Die Untersuchung von ‚involvierten‘ Vätern ist insofern instruktiv, da Tendenzen des Wandels in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit und der damit verbundenen Männlichkeitskonstruktionen beobachtbar werden.

Re/Produktion von Männlichkeit(en) in heterosexuellen Paaren

Legt man den Fokus auf Interaktionen und Aushandlungen in heterosexuellen Paarbeziehungen als eine Arena für die Re/Produktion und Darstellung von Männlichkeit(en) hat dies verschiedene Implikationen: *Erstens*, wie Bourdieu (1997) und Kimmel (1996: 7) betonen, ist Männlichkeit „largely a homosocial enactment“, hergestellt in ersten Spielen des Wettbewerbs. Betrachtet man die Aushandlungen von heterosexuellen Paaren zur Arbeitsteilung hängt die Her- und Darstellung von Männlichkeit weniger von homosozialen Partnern als von der andersgeschlechtlichen Partnerin ab (vgl. auch Koppetsch/Speck 2014). Die Privatsphäre wird zu einer bedeutsamen Arena für Männlichkeitspraktiken, was eine Aufwertung von Haus- und Familienarbeit impliziert (Meuser 2014, 2016).

Zweitens gilt es die theoretischen Annahmen des Männlichkeitskonzeptes zu klären. Einem interaktionstheoretischen Ansatz folgend wird Geschlecht als soziokulturelle *Praxis* („doing gender“) verstanden, als eine in sozialen Interaktionen aufs Neue herzustellende Leistung, im Zuge derer es fortwährend re/produziert und institutionalisiert wird (Gildemeister 2008; Gildemeister/Wetterer 1992; Goffman 1977; West/Zimmerman 1987). Geschlecht ist folglich keine Eigenschaft von Individuen (etwas das man *hat*), wie es in einer essentialisierenden Perspektive angenommen wird, sondern etwas, das man ‚tut‘. Wenn wir Geschlecht als interaktive Her- und Darstellungspraxis konzeptualisieren, lässt sich dies auf Männlichkeit(en) im Sinne eines ‚doing masculinity‘ übertragen. Männlichkeiten und Weiblichkeiten sind als relationale und historisch situierte Phänomene zu denken, mit Fokus auf Prozesse des Her- und Darstellens von Differenzen und den daraus resultierenden Beziehungen und Hierarchien zwischen verschiedenen Formen von Männlichkeiten als auch zwischen ‚Männern‘ und ‚Frauen‘.

Diverse Autorinnen (Deutsch 2007; Hirschauer 2001; Lorber/Farrell 1991, 2013; Nentwich/Kelan 2014; Risman 2009) beantworten die rhetorische Frage von West und Zimmerman (1987: 137) ‚Can we ever *not* do gender?‘ mit der theoretischen Konzeptualisierung von Geschlecht als Kontinuum: es kann situativ von irrelevant („undoing gender“) bis hochrelevant gemacht werden („doing gender“). Diese Perspektive eröffnet die Möglichkeit das ‚undoing‘ von hegemonialer Männlichkeit in Interaktionen und Aushandlungen zu untersuchen.⁴ Folgt man diesem Argument wird eine Leerstelle in Connells Konzept hegemonialer Männlichkeit sichtbar: Sozialer Wandel kann nur über das Hinzufügen neuer oder der Transformation vorhandener Typen von Männlichkeiten

4 Für das ‚undoing gender‘ in der diskursiven Re/Produktion von Subjektpositionen, Butler (2004).

konzeptualisiert werden, während die Möglichkeit eines ‚undoing masculinity‘ – das situative Aussetzen einer Geschlechterunterscheidung und der Männlichkeitsherstellung – theoretischer und empirischer Aufmerksamkeit bedarf. Die Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit erfolgt über Differenzierung, Polarisierung und Hierarchisierung von Geschlecht – was passiert, wenn diese Prozesse *nicht* vollzogen werden?

Drittens gilt es das Konzept der ‚Aushandlung‘ für die diskutierte interaktionstheoretische Perspektive auf ‚doing‘ und ‚undoing masculinity‘ im Kontext von Paarbeziehungen zu spezifizieren. Aushandlungen werden entweder als Interaktionen (Evertsson/Nyman 2009), als reflexive Konversationen, oder als Auseinandersetzungen und Konflikte theoretisch gefasst (Brandth/Kvande 1998: 304; Burkart 2009: 23; Meuser 2014). Demgegenüber lassen sich mit Strauss (1978: 234) – einem Vertreter des Symbolischen Interaktionismus und Pragmatismus⁵ – Aushandlungen verstehen als „one of the possible means of ‚getting things accomplished‘ when parties need to deal with each other to get those things done.“ Aushandlungen sind nach Strauss ein zentraler Modus für Erzeugung, Erhalt und Wandel von sozialer Ordnung. Strauss beschreibt mit dem *negotiated order approach* das Verhältnis von Struktur und Handlung als reflexiv, dialektisch und temporal (Maines/Charlton 1985: 301).⁶ Während Aushandlungen zwar partiell kontingent sind, sind sie weder zufällig und arbiträr noch determiniert durch die soziale Ordnung (Strübing 2007). In der Analyse von Aushandlungen in intimen Zweierbeziehungen gilt es die ‚nomische Transformation‘, die Konstruktion und Objektivierung einer gemeinsamen Perspektive auf die Welt zu fokussieren (Berger/Kellner 1965): Wie handeln Paare eine gemeinsame Sicht der Dinge aus? Mit diesem theoretischen Zugang beinhalten Aushandlungen sowohl explizite Diskussionen und Gespräche als auch nicht-verbale Alltagspraktiken, wie bspw. ein Verständigen der Partner über Blicke, wer zum schreienden Baby geht und wer nicht. Solche ‚Miniaushandlungen‘ führen über die Zeit betrachtet, in ihrer Wiederholung und in ihrer Modifikation zu einer ‚ausgehandelten Ordnung‘ in der Paarbeziehung. Diese Aushandlungen finden nicht im ‚luftleeren‘ Raum statt, so dass der situative und strukturelle Kontext sowie die Definitionen und Interpretationen der Paare von diesen ‚Bedingungen‘ und ‚Situationen‘ (vgl. Clarke 2012) zu berücksichtigen sind.

5 Der amerikanische Pragmatismus und Symbolische Interaktionismus betonen den aktiven und kreativen menschlichen Zeichen- und Symbolgebrauch, das permanente Zusammenspiel von Deuten und Handeln in konkreten Situationen und die interaktive Herstellung sozialer Ordnungen (Keller 2012: 17; einen Überblick zu der Forschungstradition bieten u.a. Joas (1988); Joas/Knöbl (2004)).

6 Sozialtheoretisch verortet ist der *negotiated order approach* im interpretativen Paradigma und der Tradition des Symbolischen Interaktionismus und Pragmatismus. Vorausgesetzt werden weder in einer (neo-)utilitaristischen Perspektive rational handelnde, nutzenmaximierende noch rollenerfüllende Akteure entsprechend des Strukturfunktionalismus, sondern vielmehr soziale Akteure in Zweierbeziehungen, die Situationen aktiv deuten und aushandeln (ausführlich dazu Peukert (2015) sowie Oechsle und Reimer (2016), die ebenfalls das pragmatistische Handlungsmodell explizieren und den theoretisch-analytischen Gehalt für die Väterforschung reflektieren).

Forschungsdesign

Die in diesem Artikel verwendeten Interviewdaten zur Rekonstruktion der Re/Produktion von Männlichkeit(en) in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit stammen aus einem größeren qualitativen Forschungsprojekt zu Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit (Peukert 2015).⁷ Datengewinnung, theoretisches Sampling, Datenanalyse und -interpretation sowie Konzept- und Theoriebildung wurden im Forschungsstil der Grounded Theory durchgeführt (Charmaz 2014; Clarke 2012; Strauss 1987; Strauss/Corbin 1990).

Zwischen Juni 2010 und Mai 2012 habe ich neun Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaare mit Kindern unter drei Jahren in Deutschland interviewt. Voraussetzung bei der Auswahl der Interviewteilnehmenden im theoretischen Sampling war, dass das Paar mindestens ein Kind nach Einführung des Elterngeldes bekommen haben muss und beide Partner Elternzeit bzw. -geld in Anspruch nehmen bzw. genommen haben, u.a. mit statistisch seltenen Aufteilungsarrangements.⁸ Der Interviewtenpool kam durch Schneeball-sampling und vermittelte Kontakte zustande. Diese Techniken werden häufig bei ‚hidden populations‘ verwendet, wenn der Zugang zu Interviewten für Forschende erschwert ist, wie es insbesondere für Paare mit ‚ungewöhnlicher‘ Aufteilung der Elternzeit der Fall ist. Ziel war eine hohe Varianz in den Dimensionen Bildungsniveau, berufliche Charakteristika, Bezugsdauer und Kombination von Elternzeiten, sozialräumliche Herkunft und Einkommensverhältnisse. Im Sample befinden sich befristet und unbefristet Angestellte in Teil- und Vollzeit, u.a. in Führungspositionen, Beamte und Selbstständige (ausführlich zum realisierten Sample, Peukert (2015: 128)).⁹

Die teilnarrativen Einzel- und Paarinterviews wurden transkribiert und anonymisiert. Zur Sicherung der Qualität der Analyse wurden zentrale Interviewsequenzen in einer interdisziplinären Forschungsgruppe interpretiert und empirische Befunde diskutiert.

Während der überwiegende Teil empirischer Studien zu Männlichkeit(en) und Väterlichkeit auf Einzelinterviews mit Vätern basieren, beruhen meine Ergebnisse auf Paar- und Einzelinterviews. Mit dem Paarinterview werden das Arbeitsteilungsarrangement und die darin eingelassenen Orientierungen, Konflikte und Einigungsprozesse des Paares rekonstruierbar. Ergänzend wurden Einzelinterviews mit beiden Partnern geführt, in denen der Fokus auf beruflichen und karrierebezogenen Aspekten lag.¹⁰ Eine hermeneutische

7 Aus der sozialtheoretischen Verortung im Symbolischen Interaktionismus und amerikanischen Pragmatismus ergibt sich der method(olog)ische Zugang einer Rekonstruktion der interaktiven Herstellung sozialer Ordnung in kleinen sozialen Einheiten, hier Paarbeziehungen (zur Untersuchung von sozialer Ungleichheit in Paarbeziehungen im interpretativen Paradigma, vgl. auch Hirschauer (2013: 38)).

8 Von zentraler Bedeutung bei der Bezugsdauer von Elterngeld war, die Variationsmöglichkeiten bei der Aufteilung möglichst umfassend abzudecken (und nicht eine statistische Repräsentativität): So finden sich im Sample Paare, die sich ‚klassisch‘ zwölf plus zwei Monate, andere, die sich je zur Hälfte die Elternzeit teilen und Paare, in denen der Vater z.T. deutlich länger Elternzeit in Anspruch nimmt als die Mutter. Erst eine empirische Betrachtung dieser Vielfalt ermöglicht neue Erkenntnisse über gesellschaftliche Entwicklungen und sozialen Wandel.

9 Eine explizite Analyse von möglichen Milieudifferenzen steht nicht im Fokus der Untersuchung.

10 Jenseits der inhaltlichen Erweiterung hat dies den Vorteil, dass die Partner die Möglichkeit erhalten außerhalb des Paarkontextes ihre Sicht der Dinge zu äußern, insbesondere wenn diese im Paarkontext nicht artikulierbar sind.

Analyse der so gewonnenen retrospektiven Erzählungen¹¹ ermöglicht zu verstehen, wie in Paaren Männlichkeiten (nicht) hergestellt werden.

In der folgenden empirischen Ergebnisdarstellung werden Erzählungen von vier Paaren rekonstruiert und diskutiert. Diese Paare wurden ausgewählt, da sie drei analytisch *unterschiedliche* Formen der Re/Produktion und Infragestellung hegemonialer Männlichkeit in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit exemplarisch repräsentieren.

Empirische Befunde: Kontinuität und Wandel in der Re/Produktion von Männlichkeiten

Die drei Formen der Re/Produktion und Infragestellung erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit rekonstruiere ich empirisch entlang der Dimensionen *Berufs-/Karrierekonzept, finanzielle Versorgung der Familie* und *Elternzeitarrangement*.

Fragile Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit

Charakteristisch für die Form der fragilen Re/Produktion erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit ist die Gleichzeitigkeit von Berufszentriertheit und dem Wunsch nach väterlichem Engagement in der Familie. Letzteres wird jedoch beruflichen Imperativen, wie Arbeitszeit- und Verfügbarkeitsnormen, untergeordnet. Erwerbszentrierte Männlichkeit wirkt – wenn auch nicht ungebrochen – als Orientierung. Brüche und Ambivalenzen entstehen durch das *Hinzukommen* des Anspruchs ‚involvierter‘ Väterlichkeit. Trotzdem bleibt es bei einer Priorisierung der Erwerbs- vor der Familienarbeit, die auf der diskursiven Ebene paarintern fragil und legitimationsbedürftig wird. In der Alltagspraxis ist Erwerbs- und Familienarbeit geschlechterdifferenzierend organisiert, mit Ausnahme von zwei ‚Vätermonaten‘, die im Sinne eines Kompromisses mit der Arbeitsorganisation betrieblichen Arbeitsrhythmen und Zeitstrukturen angepasst sind.

Ambivalenzen in der Priorisierung der männlichen Karriere

Im Paarinterview sprechen Nina Pfeffer und Philipp Becker¹² darüber, dass sich „gerade ganz viele“ Paare mit zwei Kindern in ihrem Freundeskreis trennen. Philipp beendet das

11 Charmaz (2014: 78) betont: ‘Interviews consist of retrospective narratives. What people say may not be what they do, have done, and would do in the future.’ Und sie führt weiter aus: ‘Interview participant’s accounts explain and justify their behavior as well as report past events from the vantage point of the present’ (2014: 80).

12 Nina Pfeffer (33 Jahre, Diplompädagogin) arbeitet in der öffentlichen Verwaltung und Philipp Becker (32 Jahre) ist nach einer Meisterausbildung als Projektmanager auf mittlerer Führungsebene in einer Druckerei tätig. Das Paar lebt in einer ostdeutschen Großstadt und hat ein zwei- und ein fünf-jähriges Kind. Beim ersten Kind gelten noch die gesetzlichen Regelungen zu Erziehungsgeld und Elternzeit (BERzGG). Beim zweiten Kind geht Nina, wie beim ersten Kind, 18 Monate in Elternzeit, davon zwölf Monate mit Elterngeldbezug. Philipp nimmt parallel dazu zwei Monate Elternzeit. Ei-

Thema auf den Tisch klopfend mit „toi toi toi“, eine symbolische Handlung, um eine Trennung *ihrer* Paarbeziehung zu vermeiden. Gleichzeitig führt er das Thema mit einer Äußerung zu seinen überlangen Arbeitszeiten fort, in der er sein geringes familiales Engagement Nina und sich selbst gegenüber rechtfertigt und einen (trennungsrelevanten) Konflikt in der Paarbeziehung anspricht:

„Ich würde gerne mehr machen, es ist wirklich auch so, aber es ist einfach bei mir manchmal einfach, also nicht manchmal, es ist schon einfach nicht möglich halt, weil ich einfach mehr arbeiten, mh also ich hab eben acht Stunden halt, aber als Führungsposition kann man nicht halt irgendwo sagen, so ich geh jetzt (...). Wenn ich halt sage nach acht Stunden, ich kann wirklich die Tür zumachen und geh irgendwo und mich sieht keiner, fängt mich ab und bei uns ist es halt, wenn ich halt durch die Produktionshalle gehe, dann kommen halt noch fünf Leute und dann ist halt mal ruckzuck bei jedem nochmal zehn Minuten mehr und dann ist halt aus. Dann ist nochmal ne Stunde weg ja und dann kommt nochmal einer aus der Repro und dann ist nochmal ne halbe Stunde weg und schwuppdwupp hat man sich zwar vorgenommen und hat den Rucksack schon aufgehakt oder halt die Tasche in der Hand und zack ist ne Stunde halt mal nix, ja des ist dann halt echt schwierig, ne, und da bin ich natürlich froh, dass ich sie habe in dem Moment.“

Philipp drückt seinen im Konjunktiv formulierten Wunsch aus, „gerne mehr machen“ zu wollen, den er mit „es ist wirklich auch so“ bekräftigt, um mögliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit auszuräumen. Bereits in der Willensbekundung ist das Scheitern eingelassen und als Grund führt Philipp an: „als Führungsposition“ könne man nicht sagen „so ich geh jetzt“. Deutlich wird in der Darstellung seiner beruflichen Situation, dass diese von strukturellen, unveränderlichen Gegebenheiten – Barrieren für sein väterliches Engagement – geprägt sind. Er schreibt sich selbst kaum bzw. keine Handlungsmacht zu und ist somit nicht für eine Lösung des ‚Problems‘ verantwortlich.¹³ Der „Rucksack in der Hand“ wird zum sichtbaren Symbol für seinen Willen, pünktlich das Büro zu verlassen, der jedoch durch externe Umstände, wie Mitarbeitende mit Gesprächsbedarf, nicht zu realisieren ist. Er konstatiert knapp, dass dies „schwierig“ sei, Frust oder Ärger über diese Situation an sich äußert er nicht.

Philipp ist dem Verfügbarkeitsanspruch für Führungskräfte voll ausgesetzt¹⁴ und nicht in der Lage, ein ‚Boundary Management‘ zugunsten seiner Familie und weniger Arbeitszeit zu leisten. Die implizite Annahme, eine Führungskraft müsse generell ansprechbar sein, steht für ihn unhinterfragt höher als ein (möglicher) Anwesenheitsanspruch seitens der Familie. Philipp resümiert, dass dieses Arrangement nur funktioniert, da er „in dem Moment“ Nina hat. Die Priorisierung von Erwerbs- vor Familienarbeit basiert darauf, dass jemand anderes (hier Nina) zeitlich verlässlich die Kinderbetreuung übernimmt.

nen Monat davon im ersten Lebensmonat des Kindes und den anderen im 7. Lebensmonat. Den zweiten kombiniert er mit einer zweiwöchigen Erwerbstätigkeit.

- 13 Nicht zum Tragen kommen in der abstrakten Beschreibung der Situation Handlungsspielräume, die konkret und situativ auszuloten wären und je nach Arbeitsorganisation und vorherrschender Arbeitskultur unterschiedlich groß bzw. klein sein können. Denkbare Fragen, die Spielräume eröffnen könnten, wären u.a.: ob dies jeden Tag passiert und wenn ja, wie man dem systematisch und prophylaktisch begegnen kann, ob es gleichermaßen zeitlich dringliche Angelegenheiten sind, welche zu verschieben oder in ihrer Beantwortung delegierbar sind.
- 14 Verschärfend mag hinzukommen, dass er sich sukzessive nach der Meisterausbildung in eine Führungsposition hochgearbeitet hat und sich ‚beweisen‘ muss, wobei er dies selbst nicht in diesem Kontext zur Sprache bringt.

Deutlich wird, dass er sich einerseits selbst in der Betreuungsverantwortung sieht, aber andererseits diese in größerem Umfang auf Nina überträgt und übertragen kann, verbunden jedoch mit einem gewissen Legitimationsbedürfnis bzw. -druck.¹⁵

Passend dazu äußert Nina im Einzelinterview ihren Wunsch nach „verlässlichere(n) Zeiten für die Familie“, aber auch ihr Verständnis für Philipps Situation: „wenn man in ner Führungsposition ist, ist man einfach, ich will jetzt nicht sagen Sklave des Arbeitgebers, aber irgendwo ist es ja schon so, dass man nicht gehen kann.“ Ihr eigenes Berufskonzept ist geprägt von einem Ausbalancieren beruflicher und familialer Ansprüche:

„Ich mach meine Arbeit, ich geb hundert Prozent in der Zeit, wo ich da bin, aber für mich war dann eben auch um drei immer, ich lass dann echt auch alles stehen und liegen, ne weil mir das einfach wichtig ist, das sozusagen ich den Nachmittag auch mit den Kindern noch verbringen kann.“

Nina beschreibt ein ähnliches Problem wie Philipp, es gibt immer mehr Arbeit als verfügbare Zeit, nur ihre Lösung lautet, alles „stehen und liegen“ zu lassen. Im Vergleich zu Philipp ist sie nicht in einer mittleren Führungsposition, dennoch ist sie mit Erwartungen ihres Arbeitgebers und mahnenden, unerledigten Aufgaben konfrontiert.

Fragile Positionierung als männlicher Familienernährer

Die Positionierung als männlicher Familienernährer gestaltet sich fragil. Im Paarinterview erzählt Nina, dass ihre Elternzeit „die schönste Zeit“ war und nach einer längeren Pause postuliert Philipp:

P: „Ich wär auch gerne drei Jahre mal zu Hause geblieben insgesamt auf jeden Fall.“

I: „Aber?“

P: ((lacht)) „Na ging nicht von der Arbeit, also des, ich mein, einer muss ja Geld verdienen, ist einfach so, noah und äh, es muss ja auch irgendwie alles bezahlt werden, halt ne, deswegen waren’s natürlich dann auch nicht immer nur acht Stunden halt bei uns auf jeden Fall, also bei mir jedenfalls in dem Fall.“

Die kurze Nachfrage „Aber?“ führt dazu, dass Philipp begründen muss, weshalb eine längere Elternzeit seinerseits im Konjunktiv bleibt. Philipp lacht zunächst (vermutlich) ob der eher ungewöhnlich ernsten Rückfrage der Interviewerin. Anschließend führt er zwei Begründungen an: „Na ging nicht von der Arbeit“ und „einer muss ja Geld verdienen“. Beide ‚Phrasen‘ sind so allgemeingültige Antworten, dass ebenso Nina sie dafür verwenden könnte, um keine oder eine kürzere Elternzeit für sich auszuhandeln. Dennoch ist es für Philipp selbstverständlich, dass er derjenige ist, der (nahezu ununterbrochen) erwerbstätig ist und das „Geld verdient“. Da Nina mit einer 32 Stunden Arbeitswoche zwar ein geringeres Einkommen hat als er, die Einkommensdifferenz jedoch nicht allzu hoch ist, kann er die Position des Familienernährers nur über die *Kontinuität*, nicht aber über die Höhe seines Verdienstes für sich reklamieren.

15 Eine andere Lesart wäre, dass Philipp kein Interesse an Familienarbeit hat und versucht diese zu vermeiden. Dagegen spricht, dass er selbst das Thema und seinen Wunsch nach einem höheren Engagement expliziert – wenn auch mit Ambivalenzen. Aber auch in dieser Lesart wäre bemerkenswert, dass sein berufliches Engagement legitimationsbedürftig und nicht selbstverständlich ist.

Besonderung der väterlichen Elternzeit

Für Nina und Philipp ist „klar“, dass Philipp beim zweiten Kind die ersten vier Wochen parallel zu Nina Elternzeit nimmt, um sich gemeinsam an die „neue Situation zu Hause“ zu gewöhnen. Selbstverständlich ist jedoch ebenfalls, dass Nina achtzehn Monate in Elternzeit geht, davon zwölf Monate mit Elterngeldbezug. Philipp expliziert auf die Frage, wie sein Arbeitgeber reagiert habe, seine ambivalente Haltung gegenüber der Elternzeit: Einerseits betont er, habe der Arbeitgeber „im Endeffekt (...) ja keine Wahl“ und müsse die Elternzeit genehmigen, andererseits würden Arbeitnehmer „immer weniger krank“ werden, „wieder mehr Überstunden“ machen und alle „eher Angst um ihren Job“ haben. Vor diesem Szenario resümiert er bezüglich seiner Elternzeit: „Und da muss man einfach sagen, kann mer's oder kann mer's halt nicht, ne (.) und wir haben halt gesagt, mach mer.“ Dies relativiert Nina anschließend:

N: „Aber du bist ja in dem zweiten Monat auch, hast du Teilzeit gearbeitet, das muss man auch dazu sagen.“

P: „Ja, also in dem zweiten Monat klar. Also, ich hab jetzt auf Arbeit gesagt, klar, ich mach die ersten vier Wochen auf jeden Fall und die anderen vier Wochen hätt ich sicherlich auch voll machen können, aber hab dann, äh, einfach gesagt halt, ich kann nicht schon wieder nach 'nem halben Jahr vier Wochen fehlen (...). Die hätten das sicherlich auch gemacht, aber ich weiß, wie mein Arbeitgeber halt einfach dazu steht. (...) Also ich arbeite in 'ner Druckerei und hab da halt auch 'ne Führungsposition so, und da wird's natürlich nicht gern gesehen, wenn die Führungsposition nicht da sind in dem Moment so.“

Während der erste Elternzeitmonat für Philipp „klar“ ist und er dies auch sich selbst und seinem Arbeitgeber gegenüber rechtfertigen kann, macht er beim zweiten Elternzeitmonat einen informell geregelten Kompromiss: Er nimmt zwar einen Monat Elternzeit, arbeitet jedoch zwei Wochen Vollzeit und ist zwei Wochen zu Hause. In Philipps Darstellung geraten seine Wahrnehmung, dass der Arbeitgeber Elternzeiten von Führungskräften „nicht gern sieht“ und die postulierte Selbstverständlichkeit zwei Partnermonate zu nehmen, in Konflikt. Den Kompromiss kann Philipp eingehen, da Nina die Betreuungsarbeit leistet und sein Beitrag eine *Option* darstellt. Die ungleiche innerfamiliäre Arbeitsteilung ist geprägt von einer Gleichzeitigkeit von Selbstverständlichkeit und situativer Thematisierung. So expliziert Nina in Gestalt eines Scherzes ein „Zurückstecken“ ihrerseits und kehrt anschließend zur Besonderung von Philipps familialem Engagement und zur Selbstverständlichkeit ihrer Betreuungsarbeit zurück.

Herausgeforderte Re/Reproduktion hegemonialer Männlichkeit

Charakteristisch für die zweite rekonstruierte Form ist eine ambivalente Gleichzeitigkeit von Infragestellung und Re/Produktion erwerbszentrierter hegemonialer Männlichkeit. Der Vater weist ein ‚flexibles‘ Karriereverständnis auf, versteht sich als egalitäre Betreuungsperson und nimmt selbstverständlich länger als zwei Monate Elternzeit. Es ist vielmehr die Mutter, die die originäre Betreuungsverantwortung sich selbst und die Ernährerverantwortung dem Vater zuschreibt. Ein Konflikt ist immanent, da der Vater sich dem ‚maternal gatekeeping‘ widersetzt und sowohl Erwerbs- als auch Familienarbeit mit der

Mutter egalitär teilen möchte. In diesen Fällen muss der Vater nicht nur für seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber kämpfen, sondern ebenso in der Paarkonstellation, in dem es ein Arrangement im Spannungsfeld von männlichem Familienernährermodell und Doppelkarriere mit egalitärer Betreuungsverantwortung auszuhandeln gilt.

Karriere = „Was Neues machen“

Im Einzelinterview bezeichnet Lars Hoffmann¹⁶ seine achtmonatige Elternzeit als „Sabbatical“ nach einer anstrengenden Arbeitsphase mit regelmäßigen Dienstreisen und Urlaubssperre:

„Ich hab auch bisher es eigentlich immer als sehr angenehm empfunden, wenn ich immer so alle zwei, drei Jahre irgendwo auch mal wieder so'n Wechsel habe. (...) Wenn man dann irgendwann zu sehr Routine entwickelt, dann motiviert mich die Arbeit dann auch irgendwann nicht mehr so, weil man dann irgendwie, sach ich mal so, das äh Feld dann abgegrast hat und das ist dann natürlich, sag ich mal, dann etwas entspannter das Arbeiten, aber es ist auch nicht mehr so spannend und insofern finde ich es eigentlich immer ganz angenehm, wenn man auch dann irgendwann mal wieder was Neues machen kann und, das war eben irgendwie auch so'n Punkt gewesen, (...) wo ich's Gefühl hatte, es reicht jetzt, ich kann jetzt mal so 'nen Wechsel vertragen und es war mir dann auch irgendwo ganz recht, dass es, sag ich mal jetzt, ein Wechsel ins Privatleben war, also das war natürlich jetzt irgendwie auch insgesamt 'ne spannende neue Erfahrung mit dem Kind (...). Hätte ich auch noch länger machen können.“

Lars präferiert regelmäßige „Wechsel“ in seinem Arbeitskontext, um Routinen zu vermeiden und vor neue Herausforderungen gestellt zu werden. Erwerbs- und Familienarbeit bergen seiner Auffassung nach das Potenzial von etwas „Neuem“ und „Spannendem“. Dieses Karriereverständnis ist nicht systematisch mit einem horizontalen, erwerbsbezogenen Aufstiegsimperativ verbunden und setzt die Gleichheit von Erwerbs- und Familienarbeit voraus, anderenfalls hätte Lars einen „Wechsel“ ausschließlich im Berufskontext imaginieren und realisieren können.

Birgits Karriereverständnis bewegt sich im Spannungsfeld von „Spaß“ und „Investitionen“: „Wenn mir die Arbeit nicht genug Spaß macht, kann ich mir auch vorstellen, das ich's lasse.“ Gleichzeitig stellt sie ihre getätigten (Bildungs-)Investitionen gegen einen möglichen Berufsausstieg in Rechnung:

„Ich hab natürlich jetzt so das Gefühl jetzt hab ich so viel investiert, jetzt will ich auch vielleicht dran festhalten im Moment, also sonst würd ich sozusagen es bereuen, was ich schon jetzt investiert hab.“

Ernährer- oder Doppelkarrieremodell?

Das rekonstruierte Karrierekonzept von Birgit beinhaltet eine Voraussetzung, die Birgit selbst expliziert: „Ich bin ja in 'ner Situation, dass ich nicht muss.“ Birgit versteht ihr Erwerbseinkommen nicht als *notwendigen*, sondern als freiwilligen Beitrag zum Familien-

16 Birgit Reinburger (41 Jahre), promovierte Naturwissenschaftlerin in einer Forschungseinrichtung, und Lars Hoffmann (37 Jahre), verbeamteter Jurist in einem Bundesministerium, wohnen in einer westdeutschen Großstadt und haben ein einjähriges Kind. Die ersten vier Monate nimmt Birgit Elternzeit, dann Lars acht Monate.

einkommen. Implizit wird dadurch die Einkommensgenerierung zu einer selbstverständlichen Pflicht für Lars. Im Kontrast dazu positioniert Lars sich selbst nicht als Familienernährer. Er erörtert im Einzelinterview in einer rhetorisch ausgefeilten Argumentation zunächst die Nachteile einer Doppelkarriere, wie die aufreibende Organisation, um als Familie gemeinsam Zeit zu haben, während beide regelmäßig Dienstreisen antreten, und endet mit den Vorteilen einer Doppelkarriere und den Verlusten, würde eine Person aus dem Erwerbsleben aussteigen:¹⁷

„Wir können uns irgendwie auch beide jetzt nicht vorstellen, dass es äh einer praktisch der Bröchenverdiener ist und der andere irgend nur zu Hause ist und sich um Haus und Familie kümmert, dass es irgendwie auch für 'ne Balance auch in 'ner Partnerschaft auch ähm gut ist, wenn jeder irgendwo ein eigenes Standbein hat und ähm, sach ich mal, auch noch 'ne eigene Erlebniswelt außerhalb der Familie hat.“

Zum Zeitpunkt der Interviews verwirklichte das Paar eine Doppelkarriere, so dass Birgits Karriere und Verbleib in der Erwerbsarbeit als Aushandlungsergebnis – wenngleich revidierbar – in der Frage Ernährer- oder Doppelkarrieremodell gedeutet werden kann.

Konflikte in den Aushandlungen zur (egalitären) Elternzeit

Die Aushandlungen zu Familienarbeit und Elternzeit sind gekennzeichnet von der Selbstverständlichkeit, diese egalitär zu teilen, gepaart mit konkurrierenden geschlechterdifferenzierenden Selbst- und Fremdzuschreibungen von Betreuungsarbeit. Im Paarinterview reflektieren Birgit und Lars ihr Arrangement:

B: „Wenn man sich jetzt so überlegt, wie's zu dieser Entscheidung gekommen ist, gibts, glaub ich, mehrere Ebenen (...). Zweitens, dass du, glaub ich, Lust hattest? Ähm, das hat schon auch 'ne Rolle gespielt. (...).“

L: „Naja (...), also ich meine, wir hatten eigentlich beide Lust gehabt, ne.“

Lars fragend, führt Birgit *sein* Interesse als einen Grund für die Elternzeitaufteilung des Paares an. Lars bestätigt dies, erweitert den Interessentenkreis auf „beide“ und macht somit Birgits stillschweigendes Interesse an Elternzeit sichtbar, indem er mit zwei egalitären Betreuungspersonen argumentiert. Der Fall zeigt exemplarisch die Brüchigkeit egalitärer Vorstellungen innerhalb der Paarbeziehung, wenn der Vater von einer egalitären Betreuungsverantwortung ausgeht, die Mutter hingegen sich selbst die Hauptverantwortung für die Betreuung des Kindes zuschreibt und dadurch das väterliche Engagement durch ‚maternal gatekeeping‘ (u.a. Allen/Hawkins 1999; Gaunt 2008; Meuser 2012; Peukert 2015) minimiert. So beginnt Birgit im Paarinterview bei der Frage, wie sie jeweils ihre Elternzeit erlebt haben, zunächst ausführlich darüber zu sprechen, wie sie die Elternzeit von Lars erlebt hat. Obwohl Lars für acht Monate die Familienarbeit geleistet hatte, verbleibt Birgit in ihren anfänglichen Sorgen und aktualisiert diese in ihrer Erzählung. Birgits ‚gatekeeping‘ spiegelt sich nicht in der Elternzeitaufteilung wider, sondern in ihrer retrospek-

17 Diese Argumentation kommt nach einem Zögern als Antwort auf die Frage nach Änderungswünschen an Birgit. Indem er nicht mit einer konkreten Agenda aufwartet, vermeidet er Loyalitätskonflikte gegenüber Birgit und hält die Paarfassade aufrecht, artikuliert aber gleichzeitig einen immmanenten Konflikt im Paar.

tiven Erzählung zur Elternzeit, in Überlegungen ihre Karriere als Wissenschaftlerin zu beenden und zwölf Monate Elternzeit bei einem möglichen zweiten Kind zu nehmen.

Episodisches Aussetzen der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit

Charakteristisch für die dritte rekonstruierte Form ist eine geschlechtsindifferente Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit im Paar. Die Anerkennung und Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wird weder hierarchisierend noch nach binären Geschlechterannahmen strukturiert. Dies bedeutet ein episodisches Aussetzen der Re/Produktion von (erwerbszentrierter hegemonialer) Männlichkeit¹⁸ im Sinne eines ‚undoing hegemonic masculinity‘.¹⁹ Beide Elternteile sehen sich konsensuell in der Verantwortung für Familienarbeit und die finanzielle Versorgung der Familie. So stellen diese Eltern (die geschlechterdifferenzierende Bezeichnung ‚Mütter‘ und ‚Väter‘ ist hier unangebracht) Forderungen nach Elternzeit, familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen an ihre Arbeitsorganisationen.

Kritik an traditionellen (männlichen) Karrieren

Stefan Ruppel²⁰ distanziert sich von einer ‚traditionellen‘ männlichen Karriereorientierung. Sein kritisches Verhältnis impliziert, dass er seine beruflichen Entscheidungen nicht

18 Die Klammer ist explizit gesetzt, da es sich einerseits um das Aussetzen der erwerbszentrierten hegemonialen Form von Männlichkeit handelt, andererseits durch ein ‚undoing gender‘ auch andere mögliche Formen von Männlichkeiten episodisch nicht hergestellt werden.

19 Das empirische Phänomen des Nichttuns stellt methodisch eine Herausforderung dar (vgl. auch die Überlegungen von Trinkaus und Völker (2016) zu Nicht/Männlichkeiten): Wie soll man etwas beobachten und rekonstruieren, das nicht geschehen ist? Insbesondere Interviews bieten sich dafür an, etwas zu rekonstruieren, das geschehen, das relevant gemacht wird. An dieser Stelle werden zwei Wege für das indirekte empirische Belegen des Phänomens kombiniert: Zum einen werden Interviewsequenzen vorgestellt, in denen Paare explizit auf ihre Gleichheit rekurrieren (bei der Elternzeit). Zum anderen werden solche diskutiert, die es auf Grundlage des systematischen Vergleichens mit anderen Paaren aus dem Sample nahelegen würden, eine Differenzierung und Hierarchisierung vorzunehmen, es aber in der Situation von diesen Paaren nicht getan wird. Diese Gelegenheiten sind v.a. ungleiche Karrierecommitments und berufliche Situationen sowie ungleiche Einkommensverhältnisse innerhalb der Paardiyade. Für eine anschaulichere Darstellung des Aussetzens der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit wird daher ein zweiter Fall hinzugezogen, indem die Partner deutlich ungleiche Einkommen aufweisen. Weniger anschaulich, aber theoretisch ebenso möglich wäre es, dies über Gleichheit(en) in den genannten Aspekten zu zeigen: Wie bei Nina Pfeffer und Philipp Becker dargelegt, können auch nahezu gleiche Einkommen irrelevant gemacht und eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung über berufliche Imperative eines Partners manifest (gemacht) werden. Logisch unvermeidlich ist m.E. das Fehlen von Interviewsequenzen, die das episodische Aussetzen der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit explizit ‚zeigen‘ und belegen.

20 Klara Franke (34 Jahre) arbeitet im Personalmanagement eines großen Familienunternehmens und Stefan Ruppel (37 Jahre) ist Physiotherapeut in einem Krankenhaus. Das Paar wohnt in einer westdeutschen Großstadt und hat ein vier- und ein einjähriges Kind. Bei beiden Kindern teilen sich die Eltern je zur Hälfte die Elternzeit, die ersten sieben Monate nimmt Klara und im Anschluss geht Stefan sieben Monate in Elternzeit.

systematisch einem Karriere- oder Aufstiegsimperativ unterwirft. Zum Zeitpunkt des Interviews absolviert er eine langjährige, berufsbegleitende Weiterbildung und plant – wenn es die Familienumstände aus seiner Sicht erlauben – eine Selbstständigkeit im Bereich der erworbenen Spezialisierung. Er grenzt sich vom Ideal des Vollzeitarbeitenden und karriereorientierten Vaters ab und sucht eine Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit, seinem Weiterbildungsengagement und seinen privaten Interessen und Aktivitäten:

„Ja klar, das [die Elternzeit, AP] muss man genießen, ich geh nicht so gerne arbeiten, ich bin auch kein so'n Karrieretyp, also von dem her. Wir ham uns auch neulich darüber geeinigt, äh wie wir dann danach weitermachen (...) und ich werd reduzieren auf 75 Prozent (...) und die Klara arbeitet 100 Prozent weiter, weil ich da, ich hab da keine Energie für oder 'nen Antrieb für irgendwie Karriere machen.“

Die geplante Arbeitszeitreduzierung nach seiner Elternzeit begründet Stefan mit seinem Desinteresse und mangelndem „Antrieb“ für eine Karriere und als Ergebnis des *Vergleichens* mit Klaras beruflicher Situation und Karrierecommitment. Gleichzeitig betont er, sich nicht vorstellen zu können, dauerhaft allein für die Familienarbeit zuständig zu sein: „Ich würd immer arbeiten wollen, aber ich würd eben nicht nur arbeiten wollen.“ Er bezieht sich implizit auf und grenzt sich ab vom Ideal hegemonialer Männlichkeit, da für ihn ein tagtägliches, familiäres Engagement inkompatibel mit Karriere scheint. Vor dem Hintergrund von persistenten geschlechterdifferenzierenden Erwartungen im Erwerbsbereich rahmt Stefan sein familiales Engagement, seine Elternzeit und geplante Arbeitszeitreduzierung gegen eine empirische ‚Normalität‘, die (bislang) keinen Raum für *selbstverständliche* väterliche Familienarbeit bietet, *ohne* Legitimationszwänge bezüglich des beruflichen Engagements zu entfalten.

Klara hingegen steigert zunehmend ihre beruflichen Ambitionen und zum Zeitpunkt des Interviews sind ihre (mittelfristigen) Karriereziele klar:

„Ich will schon irgendwann mal Führungskraft werden. Also ich hab schon den Anspruch an mich selber, dass ich irgendwann mal ein Team führe mit Personalverantwortung, das ist schon so mein Ziel, wo ich auch echt drauf hinarbeit, also das verfolge ich schon.“

Klara expliziert ihre Karrierepläne und die konkreten Schritte, wie das Bewerben auf eine andere Position, um ihre Ziele zu erreichen. Notwendige Voraussetzung für ein Aussetzen der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit ist eine abwägende (bei Klara) bzw. kritische Haltung (bei Stefan) gegenüber beruflichen Imperativen.

Finanzielle Versorgung der Familie als gemeinsame Aufgabe

Die Verantwortung für das Familieneinkommen wird als gemeinsame Aufgabe verstanden, unabhängig davon, wie viel jeder Partner als Beitrag leistet. Relevant ist nicht die Höhe, sondern die Tatsache, *dass* beide selbstverständlich ihren Beitrag leisten. Dies impliziert die unhinterfragte Erwerbstätigkeit beider Elternteile.

Ein weiteres typisches Paar für die Form des episodischen Aussetzens der Re/Produktion von (hegemonialer) Männlichkeit, Anne und Tobias Sommer²¹, repräsentiert die ‚tra-

21 Anne Sommer (35 Jahre) arbeitet als Teamleiterin in einem internationalen Bekleidungsunternehmen und Tobias Sommer (39 Jahre) als Theaterschreiner und -techniker. Das Paar wohnt in einer westdeutschen Großstadt und hat ein einjähriges Kind. Anne nimmt die ersten sechs Monate Eltern-

ditionelle* Ernährerfamilie, wobei Anne den überwiegenden Teil des Familieneinkommens verdient (während Klara lediglich etwas mehr als Stefan – vor der geplanten Arbeitszeitreduzierung – verdient). Zur Begründung ihres Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit führt Anne ihre Position als „Hauptverdienerin“ an:

„Sicher (...) was so ein bisschen mitgespielt hat, dass es da zu der Zeit bei meinem Arbeitgeber etwas merkwürdig war. Dass man da auch dann so komische Geschichten gehört hat von Frauen, die halt in Elternzeit sind, die dann plötzlich ihren Job nicht wieder zurückgekriegt haben und des ist halt bei uns dann schon so, dass ich die Hauptverdienerin bin und da hat dann auch so, schon so ein bisschen auch die Angst um den Arbeitsplatz mitgespielt.“

In den Erzählungen taucht die Positionierung als „Hauptverdienerin“ nur marginal und systematisch in Verbindung mit dem Argument der Arbeitsplatzsicherung durch eine ‚kurze‘ Elternzeit von Anne auf. Die Position der „Hauptverdienerin“ wird in den Aushandlungen des Paares zu Erwerbs- und Familienarbeit nicht folgenreich relevant gemacht, wie es (idealiter) in der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit prozessiert werden würde. Es ließe sich argumentieren, dass Anne nicht in der Lage ist, als Familienernährerin ‚Vorteile‘ zu generieren, um mehr (oder die gesamte) Familienarbeit an Tobias zu delegieren (so u.a. Koppetsch/Speck 2015). Diese Interpretation reproduziert einen ‚occupational bias‘, da die familiäre Zuständigkeit *allein* über eine Positionierung in der Erwerbsarbeit abgeleitet und Familienarbeit nicht als eigenständiger Aushandlungsbereich anerkannt wird. M.a.W. liegt hier die implizite Annahme zugrunde, dass Erwerbsarbeit bzw. Einkommen über Familienarbeit bestimmt, wodurch die Hierarchisierung von Erwerbs- und Familiensphäre perpetuiert wird.

Da jedoch beide Erwerbs- und Familienarbeit gleichermaßen wertschätzen, nutzen sie ihre unterschiedlichen Karriere- und Einkommenssituationen *nicht* als Ressource für eine ungleiche Arbeitsteilung. Zur Verdeutlichung des Arguments: In der ersten Lesart würden wir eine Hierarchisierung und Priorisierung von bezahlter über unbezahlte Arbeit als zentrales Charakteristikum in der Her- und Darstellung hegemonialer Männlichkeit beobachten. Der Unterschied liegt ausschließlich in der Vertauschung des Geschlechtspersonals gegenüber ‚traditionellen‘ Arrangements. In der zweiten Lesart hingegen lässt sich ein episodisches, aber folgenreiches Aussetzen der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit (‚undoing hegemonic masculinity‘) konstatieren, da paarintern die Erwerbs- und Familienarbeit nicht-hierarchisierend und geschlechtsindifferent organisiert wird.

Elternzeit egalitär teilen

Die letzte Dimension bezieht sich auf die Aushandlungen zur Elternzeit, die geprägt sind von dem Ideal einer egalitär geteilten Fürsorgeverantwortung: Nicht die Betreuungsverantwortung der Mutter wird als selbstverständlich vorausgesetzt, sondern die beider Elternteile. Klara begründet ihr Elternzeitarrangement wie folgt:

„Wir wolltens fair machen, jeder darf zuhause bleiben und jeder darf dieselbe Zeit zuhause bleiben.“

zeit/-geld in Anspruch und Tobias geht, mit einem Monat Überschneidung, für acht Monate in Elternzeit.

Klaras Ausführung erinnert an Spielregeln, die für *alle* Spielenden unabhängig von Alter, Karrieresituation, Einkommen oder Geschlecht gleichermaßen gelten: Beide Elternteile *wollen* und *dürfen* „zu Hause bleiben“. Es werden keine impliziten oder expliziten geschlechterdifferenzierenden Zuschreibungen von Betreuungsarbeit vollzogen. Die Paare befürworten entweder eine quantitative Egalität (exemplarisch Klara und Stefan) oder beziehen ihre Interpretation der Karriere- und Einkommenssituation *beider* Elternteile in die Aushandlungen zur Elternzeit mit ein (exemplarisch Anne und Tobias). Bei der zweiten Variante berücksichtigen sie die Bedeutung ihrer beruflichen Situationen als auch antizipierte Konsequenzen für die mittel- und langfristige berufliche und finanzielle Entwicklung.

Fazit

Hegemoniale Männlichkeit im Kontext moderner, westlicher Welten beinhaltet das Ideal des männlichen Familienernährers, Berufs- und Karriereorientierung und eine (weiße) heterosexuelle Paarbeziehung und Familie. Theoretisch-analytisch bedeutet ‚doing masculinity‘ die Her- und Darstellung von Geschlechterdifferenzen, die hierarchisierende Abgrenzung zu Weiblichkeiten und nicht-hegemonialen Männlichkeiten. Im Sinne des „Gleichheitstabus“ (Rubin 1975) haben Männer und Frauen unterschiedlich zu sein – die Geschlechterdifferenzierung kann, so die These von Meuser (2010b) und Hirschauer (2013), nur noch nahezu ausschließlich in und mit der paarinternen Arbeitsteilung prozessiert werden. Mit dem Fokus auf Aushandlungen innerhalb der Paardiyade zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit wurden drei Re/Produktionsformen hegemonialer Männlichkeit in der „Geschlechterfabrik“ (Berk 1985) empirisch untersucht.

Die *fragile Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit* zeichnet sich durch die Hierarchisierung und Priorisierung von Erwerbs- über Familienarbeit aus. Erwerbszentrierte hegemoniale Männlichkeit wird innerhalb des Paares über die Betonung von Erwerbszwängen des Vaters und der selbstverständlichen Zuschreibung von Betreuungsverantwortung an die Partnerin re/produziert (‚doing hegemonic masculinity‘). ‚Involvierte‘ Väterlichkeit wird antizipierten beruflichen Imperativen in der Alltagspraxis untergeordnet, jedoch wird die Selbstverständlichkeit dessen auf der diskursiven Ebene fragil und legitimationsbedürftig. Erwerbs- und Familienarbeit wird geschlechterdifferenzierend organisiert, mit zwei ‚Vätermonaten‘, die als ‚Kompromiss‘ mit der Arbeitsorganisation an betrieblichen Arbeitsrhythmen und Zeitstrukturen ausgerichtet werden.

Die *herausgeforderte Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit* ist gekennzeichnet von einer ambivalenten Gleichzeitigkeit der Infragestellung und Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit (‚un/doing hegemonic masculinity‘). Ein Konflikt im Paar ist immanent, da der Vater von einer egalitären Fürsorge- und Ernährerverantwortung ausgeht (‚undoing hegemonic masculinity‘), während die Mutter sich selbst originär als Betreuungsperson und den Vater als Familienernährer positioniert (‚doing hegemonic masculinity‘).

Das *episodische Aussetzen der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit* ist charakterisiert durch eine nicht-hierarchisierende und -priorisierende, geschlechtsindifferente Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb des Paares. Im Gegensatz zu den

ersten beiden Re/Produktionsformen und zu zentralen Befunden empirischer Studien zu Männlichkeit(en) und ‚involvierter‘ Väterlichkeit (u.a. Behnke/Meuser 2013; Brandth/Kvande 1998; Fagan/Barnett 2003; Miller 2010) findet keine Differenzierung und Positionierung der Elternteile als ‚primary‘ und ‚secondary carer‘ statt. Dies lässt sich als situatives „Vergessen des Geschlechts“ (Hirschauer 2001) in der paarinternen Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit deuten und folglich als episodisches Aussetzen der Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit („undoing hegemonic masculinity“). Das geht nicht mit einem programmatischen Absehen von Geschlecht einher, vielmehr rekurren die Paare ebenfalls episodisch auf Geschlecht. Dies impliziert jedoch *keine* (geschlechterdifferenzierenden) Folgen für die Arbeitsteilung – „a difference that makes no difference“ (Hirschauer 2001: 217, in Anlehnung an Bateson 1972). Durch die Entkopplung des Verweisungszusammenhangs sind Geschlechterdifferenzierungen nicht mehr ‚automatisch‘ anschlussfähig für die paarinterne Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit.

Im Sinnbild der „Geschlechterfabrik“ (Berk 1985) wurden in der Forschung zu ‚involvierter‘ Väterlichkeit in der empirischen Rekonstruktion und Theoretisierung des Wandels von Männlichkeit(en), meist alte Produktionsabteilungen überarbeitet und neue hinzugefügt. Über diese konzeptuellen (Neu-)Entwicklungen ‚alternativer Männlichkeiten‘ hinaus wurde bislang wenig der Fokus auf ein empirisches und theoretisches Verständnis eines ‚undoing masculinity‘, d.h. eines episodischen Aussetzens der Re/Produktion von Männlichkeiten, gerichtet. Basierend auf den empirisch rekonstruierten Formen *herausgeforderte Re/Produktion hegemonialer Männlichkeit* und *episodisches Aussetzen der Re/Produktion (hegemonialer) Männlichkeit* argumentiere ich, dass weitere theoriebildende (Männlichkeiten-)Forschung mit Fokus auf die episodische Schließung der „Geschlechterfabrik“ („undoing gender“/„undoing masculinity“) notwendig ist.²² Die hier entfaltete empirische und interaktionstheoretische Perspektive verdeutlicht die un/gleichheitsrelevanten Folgen einer offenen oder (teils) geschlossenen Geschlechterfabrik für die Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit im Paarkontext.

Welche Implikationen haben die diskutierten Befunde für die empirische Väterforschung? Der innovative methodische Zugang die Dar- und Herstellung von Männlichkeit im *Paarkontext* mittels Paar- und Einzelinterviews zu untersuchen sowie die Konzeptualisierung von ‚Aushandlungen‘, so dass systematisch beide Partner in den Blick geraten, hat sich als gewinnbringend erwiesen. Es wird theoretisch und empirisch eine Leerstelle in der kritischen Männlichkeitsforschung bearbeitet, indem die Ebene der Paarbeziehung als Re/Produktionsarena für Männlichkeiten in den Mittelpunkt gerückt wird. So werden paarinterne folgenreiche Konflikte als auch Konsens in den Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit sichtbar. Durch Vereinseitigungen in gesellschaftlichen Debatten werden hingegen oftmals entweder Väter oder Mütter beschuldigt oder belobigt, verknüpft mit Lösungsvorschlägen, die der *Varianz* und *Komplexität* der paarinternen Arrangements von Erwerbs- und Familienarbeit nicht gerecht werden.

Auch wenn die Erwerbszentriertheit männlicher Lebensführung trotz der Erosion des Familienernährermodells relativ stabil (Meuser 2016: 165ff.) und ‚involvierte‘ Väterlichkeit als fragil und wenig selbstverständlich gelten kann (Oechsle/Reimer 2016: 231f.),

22 Verbunden sind damit method(olog)ische Herausforderungen, die die Untersuchung von Phänomenen des *Nichttuns* implizieren (vgl. Fn. 19).

wurden im vorliegenden Beitrag empirische Hinweise für sozialen Wandel – wie Paare Erwerbs- und Familienarbeit neu aushandeln – diskutiert. Mit Blick auf ‚Väter und Berufstätigkeit‘ stellen diese Paare zunehmend Forderungen nach Elternzeit, familienfreundlichen (überstundenfreien) Arbeitszeiten und einer fürsorgefreundlichen Arbeitskultur an ihre Arbeitgeber. Gleichzeitig zeigen die empirischen Befunde, dass ein Wandel in der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ nicht ausschließlich auf der wohlfahrtsstaatlichen Ebene und in Arbeitsorganisationen, sondern ebenso bei den beteiligten Akteuren, den Eltern, beginnt.

Literatur

- Allen, S. M. & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 1, S. 199-212.
- Badinter, E. (1981). *Die Mutterliebe: Geschichte eines Gefühls vom 17. Jahrhundert bis heute*. München: Piper.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behnke, C. & Meuser, M. (2013). „Aktive Vaterschaft“. Geschlechterkonflikte und Männlichkeitsbilder in biographischen Paarinterviews. In: Loos, P., Nohl, A.-M., Przyborski, A. et al. (Hrsg.), *Dokumentarische Methode. Grundlagen – Entwicklungen – Anwendungen*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 75-91.
- Berger, P. L. & Kellner, H. (1965). Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens. *Soziale Welt*, 16, 3, S. 220-235.
- Berk, S. F. (1985). *The gender factory. The apportionment of work in American households*. New York: Plenum Publishers.
- Bock, G. & Duden, B. (1977). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.), *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen*. Berlin: Courage, S. 118-199.
- Bourdieu, P. (1997). Die männliche Herrschaft. In: Dölling, I. & Kraus, B. (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 153-217.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1998). Masculinity and child care: The reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46, 2, S. 293-313.
- Burkart, G. (2009). Einblicke in die Zukunft der Familie. In: Burkart, G. (Hrsg.), *Zukunft der Familie. Prognosen und Szenarien. Sonderheft 6 der Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 9-28.
- Burnett, S. B., Gattrell, C. J., Cooper, C. L. et al. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization*, 20, 6, S. 632-646.
- Buschmeyer, A. (2008). Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. In: Baur, N. & Luedtke, J. (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 123-140.
- Buschmeyer, A. (2013). *Zwischen Vorbild und Verdacht. Wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Buschmeyer, A. & Lengersdorf, D. (2016). The differentiation of masculinity as a challenge for the concept of hegemonic masculinity. *NORMA. International Journal for Masculinity Studies*, 11, 3, S. 190-207.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. New York: Routledge.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. London: Sage.
- Clarke, A. E. (2012). *Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn*. Wiesbaden: VS Verlag.

- Connell, R. W. (1987). *Gender and power. Society, the person, and sexual politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19, 6, S. 829-859.
- Deutsch, F. M. (2007). Undoing gender. *Gender & Society*, 21, 1, S. 106-127.
- Döge, P. & Behnke, C. (2005). *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene*. Berlin: IAIZ (3).
- Donaldson, M. (1993). What is hegemonic masculinity? *Theory and Society*, 22, 5, S. 643-657.
- Doucet, A. (2006). *Do men mother? Fathering, care, and domestic responsibility*. Toronto: University of Toronto Press.
- Eerola, P. & Mykkanen, J. (2015). Paternal masculinities in early fatherhood. Dominant and counter narratives by Finnish first-time fathers. *Journal of Family Issues*, 36, 12, S. 1674-1701.
- Evertsson, L. & Nyman, C. (2009). If not negotiation, then what? Gender equality and the organization of everyday life in Swedish couples. *Interpersona*, 3, 1, S. 33-59.
- Fagan, J. & Barnett, M. (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of Family Issues*, 24, 8, S. 1020-1043.
- Francis, M. (2002). The domestication of the male? Recent research on nineteenth- and twentieth-century British masculinity. *The Historical Journal*, 45, 3, S. 637-652.
- Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Gaunt, R. (2008). Maternal gatekeeping: Antecedents and consequences. *Journal of Family Issues*, 29, 3, S. 373-395.
- Gildemeister, R. (2008). Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 137-145.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1999). Vergeschlechtlichung – Entgrenzung – Reversgeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und „post-industriellem Haushaltssektor“. In: Honegger, C., Hradil, S. & Traxler, F. (Hrsg.), *Grenzenlose Gesellschaft? Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich*, S. 110-126.
- Gildemeister, R. & Wetterer, A. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. In: Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.), *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. Freiburg: Kore Verlag, S. 201-254.
- Gillis, J. R. (1997). *Mythos Familie. Auf der Suche nach der eigenen Lebensform*. Weinheim: Beltz.
- Goffman, E. (1977). The arrangement between the sexes. *Theory and Society*, 4, 3, S. 301-331.
- Grunow, D., Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2007). Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: Soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie*, 36, 3, S. 162-181.
- Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, W. (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*. Stuttgart: Klett, S. 363-393.
- Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory*, 5, 1, S. 49-72.
- Hearn, J., Nordberg, M., Andersson, K. et al. (2012). Hegemonic masculinity and beyond. 40 years of research in Sweden. *Men and Masculinities*, 15, 1, S. 31-55.
- Hirschauer, S. (2001). Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53, Sonderheft 41, S. 208-235.
- Hirschauer, S. (2013). Geschlechts(in)differenz in geschlechts(un)gleichen Paaren. Zur Geschlechterunterscheidung in intimen Beziehungen. In: Wimbauer, C., Rusconi, A., Motakef, M. et al. (Hrsg.), *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung*. Opladen & Farmington, MI: Verlag Barbara Budrich (Gender Sonderheft 2), S. 37-56.
- Hobson, B. (Hrsg.) (2002). *Making men into fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift. Working parents and the revolution at home*. New York: Avon.
- Joas, H. (1988). Symbolischer Interaktionismus. Von der Philosophie des Pragmatismus zu einer soziologischen Forschungstradition. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 40, 3, S. 417-446.
- Joas, H. & Knöbl, W. (2004). *Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kassner, K. (2008). Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“. In: Baur, N. & Luedtke, J. (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 141-164.
- Keller, R. (2012). *Das Interpretative Paradigma. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kimmel, M. S. (1996). *Manhood in America. A cultural history*. New York: Free Press.
- König, T. (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, C. & Speck, S. (2014). Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist... Coolness als Strategie männlichen Staturerhalts in individualisierten Paarbeziehungen. In: Behnke, C., Lengersdorf, D. & Scholz, S. (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 281-298.
- Koppetsch, C. & Speck, S. (2015). *Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten*. Berlin: Suhrkamp.
- Lengersdorf, D. & Meuser, M. (2016). Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit und die Transformation von Männlichkeiten. In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 7-14.
- Lorber, J. & Farrell, S. A. (Hrsg.) (1991). *The social construction of gender*. Newbury Park: Sage.
- Lupton, D. & Barclay, L. (1997). *Constructing fatherhood. Discourses and experiences*. London: Sage.
- Maines, D. R. & Charlton, J. C. (1985). The negotiated order approach to the analysis of social organization. In: Farberman, H. A. & Perinbanayagam, R. S. (Hrsg.), *Studies in symbolic interaction. A research annual. Foundations of interpretive sociology: Original essays in symbolic interaction*. Greenwich: JAI Press, S. 271-308.
- Marsiglio, W. & Pleck, J. H. (2005). Fatherhood and masculinities. In: Kimmel, M. S., Hearn, J. & Connell, R. (Hrsg.), *Handbook of studies on men & masculinities*. Thousand Oaks: Sage, S. 249-269.
- Martschukat, J. & Stieglitz, O. (2005). „Es ist ein Junge!“: *Einführung in die Geschichte der Männlichkeiten in der Neuzeit*. Tübingen: Edition Diskord.
- Merla, L. (2008). Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 6, 2, S. 113-132.
- Meuser, M. (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In: Jurczyk, K. & Lange, A. (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen!* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 79-93.
- Meuser, M. (2010a). Geschlecht, Macht, Männlichkeit – Strukturwandel von Erwerbsarbeit und hegemoniale Männlichkeit. *Erwägen – Wissen – Ethik*, 21, 3, S. 325-336.
- Meuser, M. (2010b). Hegemoniale Männlichkeit – ein Auslaufmodell? *Erwägen – Wissen – Ethik*, 21, 3, S. 415-431.
- Meuser, M. (2012). Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In: Böllert, K. & Peter, C. (Hrsg.), *Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 63-80.
- Meuser, M. (2014). Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften – Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In: Aulenbacher, B., Riegraf, B. & Theobald, H. (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Baden-Baden: Nomos, S. 159-174.
- Meuser, M. (2016). Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Familie. Neubestimmung der Position des Mannes in der Familie? In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Struktur-*

- wandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. *Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 159-179.
- Miller, T. (2010). *Making sense of fatherhood. Gender, caring and work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Murgia, A. & Poggio, B. (2013). Fathers' stories of resistance and hegemony in organizational cultures. *Gender, Work & Organization*, 20, 4, S. 413-424.
- Nentwich, J. C. & Kelan, E. K. (2014). Towards a topology of 'Doing Gender': An analysis of empirical research and its challenges. *Gender, Work & Organization*, 21, 2, S. 121-134.
- Oberndorfer, R. & Rost, H. (2002). *Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nichttraditionaler Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit*. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb-Forschungsbericht Nr. 5).
- Oechsle, M. & Reimer, T. (2016). Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse. In: Adloff, F., Antony, A. & Sebald, G. (Hrsg.), *Handlungs- und Interaktionskrisen. Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41, 1, S. 213-237.
- Palkovitz, R. (2002). Involved fathering and child development: Advancing our understanding of good fathering. In: Tamis-LeMonda, C. S. & Cabrera, N. J. (Hrsg.), *Handbook of father involvement: Multidisciplinary perspectives*. Mahwah NJ u.a.: Erlbaum, S. 119-140.
- Parsons, T. & Bales, R. F. (1956). *Family. Socialization and interaction process*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Peukert, A. (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.
- Possinger, J. (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Risman, B. J. (2009). From doing to undoing: Gender as we know it. *Gender and Society*, 23, 1, S. 81-84.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D. & Rogero-García, J. (2013). Decision-making factors within paternity and parental leaves: Why Spanish fathers take time off from work. *Gender, Work & Organization*, 20, 6, S. 678-691.
- Rubin, G. (1975). The traffic in women: Notes on the "Political Economy" of sex. In: Reiter, R. R. (Hrsg.), *Toward an anthropology of women*. New York: Monthly Review Press, S. 157-210.
- Rüling, A. (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Sauter, S. (2000). Väterlichkeit – eine normative Kategorie in der Familienforschung? *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 12, 1, S. 27-48.
- Scholz, S. (2004). *Männlichkeit erzählen. Lebensgeschichtliche Identitätskonstruktionen ostdeutscher Männer*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an. Pressemitteilung Nr. 212*. Wiesbaden.
- Strauss, A. L. (1978). *Negotiations. Varieties, contexts, processes, and social order*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park: Sage.
- Strübing, J. (2007). *Anselm Strauss*. Konstanz: UVK.
- Trappe, H. (2013). Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 28-51.
- Trepp, A.-C. (1996). Männerwelten privat: Vaterschaft im späten 18. und beginnenden 19. Jahrhundert. In: Kühne, T. (Hrsg.), *Männergeschichte – Geschlechtergeschichte. Männlichkeit im Wandel der Moderne*. Frankfurt am Main: Campus, S. 31-50.
- Trinkaus, S. & Völker, S. (2016). Nicht/Männlichkeiten – Dezentrierung affirmieren! In: Lengersdorf, D. & Meuser, M. (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 180-196.

-
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, 2, S. 125-151.
- Wetterer, A. (2002). *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Yarwood, G. A. (2011). The pick and mix of fathering identities. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 9, 2, S. 150-168.

Eingereicht am/Submitted on: 31.08.2016
Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschrift der Autorin/Address of the author:

Dr. rer. soc. Almut Peukert
Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Sozialwissenschaften
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Deutschland/Germany
E-Mail/Email: almut.peukert@sowi.hu-berlin.de

*Kathrin Peltz, Luisa Antonie Streckenbach, Dagmar Müller,
Johanna Possinger & Barbara Thiessen*

„Die Zeit kommt nicht wieder“: Elterngeldnutzung erwerbstätiger Väter in Bayern

“Time that never returns”: Working fathers taking parental leave benefits in Bavaria

Zusammenfassung:

Das Elterngeld erfreut sich bei Vätern zunehmender Beliebtheit. Am Beispiel Bayerns – einem Bundesland, in dem die Nutzung der ‚Vätermonate‘ besonders hoch ist und gleichzeitig regional variiert – wird mithilfe eines multimethodischen Designs untersucht, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit für den Elterngeldbezug von Vätern hat. Auf der Grundlage aggregierter Regionaldaten wird zunächst mittels linearer Regression analysiert, welche Kontextfaktoren die Väterbeteiligung auf Kreisebene beeinflussen. Dabei zeigt sich, dass vor allem eine geringe Arbeitslosigkeit, das Arbeitsplatzangebot für hoch qualifizierte Beschäftigte und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit einer höheren Väterbeteiligung am Elterngeld einhergehen. Zudem werden auf Grundlage problemzentrierter Interviews mit Vätern und Paaren individuelle Begründungen für den Elterngeldbezug des Vaters rekonstruiert. Neben finanziellen Erwägungen bestimmt eine emotionale Verwobenheit mit der Erwerbsarbeit die Elterngeld-Entscheidung. Insgesamt zeigt sich, wie bedeutsam die Erwerbsarbeit und das Einkommen beider Elternteile für die Elterngeldentscheidung sind, auch wenn das hohe bayerische Einkommensniveau nicht ausschlaggebend für die hohe Nutzung der Partnermonate ist.

Schlagwörter: Elterngeld, Väter, Erwerbstätigkeit, Geschlechterrollen, Vereinbarkeit Familie-Beruf, regionale Kontextfaktoren, Bayern

Abstract:

The popularity of the ‘Elterngeld’ – the current parental allowance legislation in Germany – is considerably growing among fathers. By means of a multiple-method research approach, the influence of employment on paternity leave is investigated through the example of Bavaria – a federal state that has a particularly high rate of fathers taking parental leave. Contextual factors that might influence fathers’ involvement at the district level are investigated based on aggregated regional data using linear regression. It shows that a low rate of unemployment, job opportunities for highly qualified workers and an equitable balance in the participation of women and men in working life correlate with a higher rate of paternity leave. Individual rationales for taking parental leave are reconstructed on the basis of problem-focused interviews with Bavarian fathers and couples during paternity leave. The analysis revealed that, besides financial considerations, the emotional attachment to working life is of great importance for the decision of fathers taking parental leave. Even though the high income level in Bavaria is not – differently than previously assumed – crucial for the extensive use of ‘father months’, the findings confirm the overall importance of employment and the income level of both parents for the fathers’ decision on taking parental leave.

Key words: parental leave, fathers, fathers’ involvement, employment, gender roles, work-family balance, regional context factors, Bavaria

1. Einleitung

Über vier von zehn Vätern (2014: 41,7 Prozent) entscheiden sich in Bayern für die Inanspruchnahme von Elterngeld – damit liegt Bayern nach Sachsen (44,2 Prozent) an der Spitze der Väterbeteiligung am Elterngeld, die bundesweit bei 34,2 Prozent liegt (Statistisches Bundesamt 2016). Diese Beliebtheit des Elterngelds bei bayerischen Vätern überrascht, läuft sie doch Klischeevorstellungen von Bayern als Hort konservativ geprägter, traditioneller Familienvorstellungen entgegen (Juncke et al. 2012). Allerdings nehmen die meisten bayerischen Väter (84,9 Prozent) nur bis zu zwei Monate Elterngeld in Anspruch (Bundesdurchschnitt 79,4 Prozent). Zudem sind bemerkenswerte regionale Unterschiede in der Väterbeteiligung zu erkennen: Die Väterquoten bei den 2014 geborenen Kindern liegen zwischen 26,3 Prozent in Weiden in der Oberpfalz und 52,4 Prozent im Landkreis Würzburg (Statistisches Bundesamt 2016). Die hohe bayernweite Beteiligung sowie die regionalen Unterschiede lassen die Frage nach Beweggründen und Bedingungen für die Väterbeteiligung aufkommen. Der Erwerbstätigkeit von Vätern kommt hierbei eine besondere Rolle zu: Sie nimmt wesentlich Einfluss auf die Inanspruchnahme von Elterngeld und damit die Möglichkeit von Vätern, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Welche weiteren Faktoren für die stärkere Väterbeteiligung in Bayern lassen sich darüber hinaus ausmachen? Ist es die niedrige bayerische Arbeitslosigkeit, die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen oder das im Bundesvergleich höhere Einkommen, das den Ausschlag gibt? Der vorliegende Artikel greift diese Aspekte auf und bündelt erste quantitative und qualitative Ergebnisse des Forschungsprojekts „Care-Praxen von Vätern in Bayern – Fürsorgeverhalten und Paardynamiken bei der Nutzung des Elterngelds“¹. Grundlage sind eine Analyse aggregierter Daten im Hinblick auf regionale Unterschiede sowie qualitative Interviews mit Vätern und Paaren. Im Mittelpunkt des Beitrags stehen erwerbsbezogene, regionale Kontextfaktoren sowie individuelle Begründungen für den Elterngeldbezug von Vätern in Bayern. Im Folgenden kann anhand erster Ergebnisse die Frage beantwortet werden, welche Aspekte von Erwerbstätigkeit für die Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter in Bayern relevant sind. Gezeigt werden kann, dass sich das Verhältnis von Erwerbstätigkeit und Elterngeldbezug durch Väter in Bayern deutlich komplexer darstellt, als auf den ersten Blick zu vermuten ist.

2. Forschungsstand

Seit Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2007 sind zahlreiche Studien zum Thema Väter und Elterngeld erschienen, zumal mit den Partnermonaten des Elterngelds unter anderem das Ziel verbunden war, das Engagement von Vätern in der Sorgearbeit nach der Geburt eines Kindes zu steigern (Bujard 2013). Die Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter gilt dabei häufig als Seismograph für ein ‚neues‘, ‚modernes‘ Familienleitbild, bei dem sich Eltern partnerschaftlich die Erwerbs- und die Sorgearbeit für Kinder teilen. Tatsächlich bestätigen Studien sowohl für Deutschland als auch für internationale

1 Das Forschungsprojekt wird vom Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst im Rahmen des Bayerischen Forschungsverbunds ForGenderCare (www.forgendercare.de) gefördert.

Vorreiterländer wie Schweden und Norwegen die positiven Auswirkungen dieses Instruments auf die väterliche Beteiligung an der Kinderbetreuung (Boll et al. 2014; Brandth/Kvande 2009; Bünning 2015; Duvander/Johansson 2016; Haas/Hwang 2008; Lammi-Taskula 2008; Pfahl et al. 2014; Reimer/Andernach 2015). Gleichwohl verdeutlichen diese auch, dass die Elterngeldnutzung durch Väter weder während der Nutzungsphase noch in der Zeit danach automatisch mit einem erhöhten Engagement in der Familie einhergeht. Väter, die nur kurzzeitig und gleichzeitig mit ihrer Partnerin Elterngeld beziehen, finden sich überwiegend in assistierenden und mithelfenden Rollen wieder, die nur selten zu einer egalitäreren Aufteilung von Sorgearbeit führen. Bei Vätern, die Elternzeit ohne die Kopräsenz der Mutter im Haushalt in Anspruch nehmen, kann hingegen ein stärkeres Engagement in der Haus- und Sorgearbeit festgestellt werden, das auch nach Abschluss der Elterngeldphase nachhaltige Wirkung zeigt (Bünning 2015; Kvande/Brandth 2017; Pfahl et al. 2014; Possinger 2013; Schober/Zoch 2015; Wall 2014).

Die Motive von Vätern, eine eigene berufliche Auszeit zugunsten der Familie in Anspruch zu nehmen, sind vielfältig. Den meisten Vätern ist es wichtig, nicht auf eine finanzielle Brotverdienerrolle reduziert zu werden, sondern sich aktiv in der Betreuung des Kindes einzubringen. Auch der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin soll durch die Nutzung der ‚Vätermonate‘ unterstützt werden (Almqvist 2008; Juncke et al. 2012; Pfahl et al. 2014; Pfahl/Reuyß 2009; Possinger 2013; Richter 2012). Peukert (2015), Neumann (2015, 2017) sowie Alemann und Beaufäys (2015) verweisen auf die Relevanz und zugleich Komplexität innerfamiliärer Aushandlungsprozesse auf der Paarebene, wenn es darum geht zu entscheiden, wer wie lange das Kind betreut. Dabei kommt der „De-/Naturalisierung“ (Neumann 2017) von Elternschaft und Geschlecht eine besondere Bedeutung zu, da oftmals vermeintlich ‚natürliche‘ Unterschiede zwischen Frauen und Männern betont und zur Begründung der gewählten Elternzeitarrangements herangezogen werden.

Als eine wesentliche Determinante der Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld gilt das Bildungsniveau des Vaters. Seit Einführung des einkommensabhängigen Elterngelds hat insbesondere die Inanspruchnahme durch hoch qualifizierte Väter stark zugenommen, wie Geisler und Kreyenfeld (2012) auf Basis des Mikrozensus feststellen. Sie führen dies auf ökonomische Anreize (Senkung der Opportunitätskosten) sowie das bei höher gebildeten Männern häufiger zu beobachtende „Commitment“ zu Kindern und egalitärer Partnerschaft zurück (ebd.). Auch eine höhere Arbeitsplatzsicherheit z.B. durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder die Tätigkeit im Öffentlichen Dienst begünstigt den Elterngeldbezug (Reich 2011). Gleichwohl nehmen seit der Elterngeldreform auch Väter mit niedrigem Bildungsniveau (Reich 2011) sowie Väter in ungesicherten Arbeitsverhältnissen (Geisler/Kreyenfeld 2012) vermehrt Elternzeit in Anspruch.

Neben diesen individuellen Faktoren hängt der Elterngeldbezug von Vätern maßgeblich von ökonomischen Erwägungen auf der Paarebene ab. Der Erwerbsstatus der Partnerin, die Bildungs- und Einkommensrelation zwischen Müttern und Vätern sowie die zeitlichen Einbindungen beider Eltern in den Arbeitsmarkt tragen wesentlich zur Entscheidung bei, wer wie lange Elterngeld beansprucht (Lammi-Taskula 2008; Pfahl/Reuyß 2010; Reimer/Andernach 2015; Trappe 2013a; Vogt 2010). Trappe (2013b) zeigt anhand von bewilligten Partneranträgen zum Elterngeld in Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein (2007-2009), dass neben der Erwerbstätigkeit auch ein hohes Einkommen der Frau die väterliche Beteiligung am Elterngeld fördert. Sie schließt daraus,

dass, im Einklang mit haushaltsökonomischen und ressourcentheoretischen Überlegungen, vor allem die ökonomischen Ressourcen der Frau die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezugs des Partners erhöhen (ebd.). Die Bereitschaft von Männern, bezahlte Elternzeit in Anspruch zu nehmen, nimmt hingegen mit steigendem Einkommensvorteil gegenüber der Partnerin ab (Vogt 2010).

Die zeitliche Verfügbarkeit beider Eltern beeinflusst sowohl die Elterngeldentscheidung als auch das väterliche Engagement in der Kinderbetreuung, wie verschiedene Untersuchungen zeigen. Während (über)lange Arbeitszeiten der Väter ihr Engagement in der Familie schmälern (Li et al. 2015), trägt ein hoher Erwerbsarbeitsumfang der Mütter zu einer „Aktivierung“ der Väter bei (Reimer/Andernach 2015). Eine Schlüsselrolle zur Förderung bzw. Verhinderung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter nehmen hierbei die Organisationskulturen von Unternehmen ein, die zunehmend von umfassenden Verfügbarkeitsansprüchen an ihre Beschäftigten geprägt sind (Alemann et al. 2017; Brandth/Kvande 2001; Hochschild 2006; Holter et al. 2005). Formelle betriebliche Regelungen können Väter darin bestärken, Elternzeit zu nehmen, indem sie beispielsweise die Vertretung durch Kolleg(inn)en und Vorgesetzte verbindlich regeln (Pfahl et al. 2014). Da sich solch formelle Regelungen einer familienbewussten Personalpolitik vor allem in Großbetrieben finden (ebd.), wird häufig geschlussfolgert, dass Tätigkeiten in einem größeren Unternehmen sowie im öffentlichen Dienst die Elterngeldnutzung von Vätern fördern, während Väter in kleinen privatwirtschaftlichen Betrieben diese seltener in Anspruch nehmen (Bygren/Duvander 2006; Trappe 2013b). Ungeachtet dieser formellen ‚Väterfreundlichkeit‘ der Unternehmen verweisen viele Studien jedoch auf die hohe Relevanz informeller betrieblicher Organisationskulturen. So reagieren Vorgesetzte und Kolleg(inn)en oftmals mit Unverständnis auf die Wünsche von Vätern nach einer (längeren) Elterngeldphase (Haas/Hwang 2009; Pfahl et al. 2014). Haas und Hwang (2009) fanden allerdings für Schweden heraus, dass Väter in Unternehmen, die über einen hohen Anteil weiblicher Führungskräfte verfügen, häufiger Elternzeit beanspruchen als Väter in Betrieben mit überwiegend männlicher Führungsriege. Ähnlich verweisen andere Studien auf eine stärkere Nutzung von Elternzeiten durch Väter in Dienstleistungsbranchen und Berufen mit hohem Frauenanteil (Anxo et al. 2007; Reich 2011).

Wenig Beachtung finden in der Forschung bislang regionale Disparitäten im Elternbezug von Vätern. Im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie mit sechzehn Elternpaaren in vier Gemeinden Schwedens kamen Almquist et al. (2011) zu dem Schluss, dass regionale Differenzen vor allem auf den unterschiedlichen Zugang zu unterstützenden Netzwerken und Prozesse der Normdiffusion zurückzuführen sind. Demgegenüber verweisen die für Deutschland vorliegenden Länderstudien zum Elterngeldbezug in Sachsen (Juncke et al. 2012) und Nordrhein-Westfalen (Juncke/Lehmann 2013) sowie die von Trappe (2013a, 2013b) auf der Basis von Surveydaten und Daten der Elterngeldstellen durchgeführte Untersuchung zum Elterngeldbezug in Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein² auf strukturelle Einflussfaktoren. Als relevante Gründe für die im Ländervergleich unterschiedliche Elterngeldnutzung von Vätern werden dabei Unter-

2 In der Untersuchung von Trappe (2013a, 2013b) standen allerdings nicht regionale Unterschiede, sondern die Determinanten eines Partnerantrags sowie die Determinanten einer längeren Bezugsdauer des Elterngelds im Vordergrund.

schiede in den Bildungs- und Einkommensverteilungen, der Frauenerwerbstätigkeit, den regionalen Arbeitsmärkten, dem Kinderbetreuungsangebot sowie den Einstellungen der Bevölkerung zu Familie und Partnerschaft genannt. In Bezug auf Bayern vermuten Juncke et al. (2012), dass das im Bundesländervergleich überdurchschnittlich hohe baye-rische Lohnniveau eine hohe Väterbeteiligung begünstigt, während die hohe Erwerbsbe-teiligung eher mit kurzen Bezugsdauern einhergeht. Dabei ist die Wahrscheinlichkeit ei-nes längeren Bezugs laut Trappe (2013b) in den bayerischen Großstädten größer als in kleineren Städten und Landkreisen. Auffällig ist, dass im Ländervergleich Paare in Bay-ern ganz überwiegend gemeinsam Elterngeld beziehen (2010: 72,6 Prozent; Bundes-durchschnitt 65,4 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2012). Dies deutet darauf hin, dass die Väterbeteiligung seltener der Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs der Müt-ter dient und die Elternzeit eher als gemeinsame Familienzeit fungiert.

Während damit erste Erkenntnisse zur bayerischen Situation im Vergleich zu anderen Bundesländern vorliegen, steht eine Untersuchung der binnenregionalen Differenzierung noch aus. Eine länderspezifische Analyse, die die Beliebtheit des Elterngelds bei bayeri-schen Vätern erklären könnte und dabei den Einflussfaktor Erwerbsarbeit fokussiert, soll hier geleistet werden. Von Interesse sind dabei sowohl individuelle (Vereinbarkeits-)Er-fahrungen der Väter während des Elterngeldbezugs als auch regionale Kontextfaktoren wie eine niedrige Arbeitslosenquote, hohes Wohlstandsniveau und Großunternehmen in Bayern.

3. Methodisches Vorgehen

Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beruhen auf einem dem Forschungsprojekt zugrundeliegenden multimethodischen Design, das die enge Verknüpfung von quantitati-ven und qualitativen Methoden vornimmt. Das an der Hochschule Landshut durchgeführte Modul der Studie nimmt in der *qualitativen Untersuchung* die Individualebene der Väter bzw. der Paare in den Blick. Aktuell liegen sechszwanzig problemzentrierte, leit-fadengestützte Interviews nach Witzel (1982) vor, sechzehn Väter- und zehn Paarinter-views, in denen der Vater zum Zeitpunkt des Interviews Elterngeld bezogen hat. Die In-terviews fanden überwiegend in den Haushalten der interviewten Personen statt. Vorge-sehen sind insgesamt zwanzig Väter- und zehn Paarinterviews sowie eine Follow-Up-Befragung rund ein Jahr nach Ende des Elterngeldbezugs des Vaters. Als Vorgabe wurde formuliert, dass die Paare gemeinsam mit den Kindern in einem Haushalt leben und in möglichst diversen Regionen Bayerns sowie im städtischen und ländlichen Raum ange-siedelt sind. Das derzeitige Sample ist in Bezug auf Alter (27 bis 51), Region (u.a. Main-Spessart, Hof, Schwaben, Würzburg, Großraum München), monatliches Netto-Einkom-men (unter 1.500 – über 3.000 EUR) und Zuwanderungsgeschichte (30%) der Väter breit aufgestellt. Allerdings ist – wie in den meisten Väterstudien – ein Akademiker(innen)bias (18 mit Studium, 8 mit Berufsausbildung) erkennbar.³

3 Der Akademiker(innen)bias im vorliegenden Sample lässt sich möglicherweise nicht nur über eine höhere Teilnahmebereitschaft von Akademiker(inne)n aufgrund der Nähe zu wissenschaftlicher

Die Erhebungsmethode des Problemzentrierten Interview nach Witzel (1982) hat das Ziel, „subjektive Sichtweisen oder Sinnkonstruktionen von Individuen im Hinblick auf ein bestimmtes gesellschaftlich relevantes Thema („Problem“) zu untersuchen“ (Misoch 2015: 71). Als Auswertungsmethode findet die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) Anwendung. Seine „kategoriegeleitete Textanalyse“ (2015: 13) soll es ermöglichen, umfangreiche Materialbestände systematisch zu analysieren. Ergänzt wird diese Auswertungsform um die Analyse von Schlüsselstellen in Anlehnung an das Kodierparadigma nach Strauss und Corbin (Böhm 1994: 131; Strauss/Corbin 1996).

Das am Deutschen Jugendinstitut in München angesiedelte Modul der Studie – die *quantitative Untersuchung* – baut auf der Annahme auf, dass der Elterngeldbezug von Vätern auch durch sozialstrukturelle und sozialökologische Kontextfaktoren wie beispielsweise die regionale Arbeitsmarktstruktur beeinflusst wird. Die regionalen Unterschiede in der Väterbeteiligung erscheinen so groß, dass sie auf der Basis individueller Entscheidungen der Väter allein nicht zu erklären sind. Wie kommt es beispielsweise, dass im Landkreis Würzburg über fünf von zehn Vätern Elterngeld beziehen (2014: 52,4 Prozent), während dies im nahe gelegenen Landkreis Aschaffenburg vier von zehn Vätern (39,7 Prozent) sind (Statistisches Bundesamt 2016)? Dies verweist auf regional und lokal unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für den Elterngeldbezug (vgl. Trappe 2013a). Die auf Aggregatebene feststellbaren Zusammenhänge zwischen erwerbsbezogenen Merkmalen und dem Elterngeldbezug von Vätern müssen dabei keine Entsprechung auf der Individualebene haben, denn sie können durch andere, unbeobachtete Faktoren vermittelt sein. Deutlich zeigt sich das beispielsweise auch bei Untersuchungen zum Zusammenhang von Frauenerwerbstätigkeit und Fertilität (Engelhardt 2009). Darüber hinaus ist denkbar, dass regionale Unterschiede der Väterbeteiligung ausschließlich auf Kompositionseffekte, d.h. auf die unterschiedliche soziodemografische Zusammensetzung der Bevölkerung zurückzuführen sind.

Wie sich strukturelle Aspekte (Aggregatebene) auf die Elterngeldbeteiligung auswirken, ist bisher weitestgehend ungeklärt, obwohl sich regionale Disparitäten auch bei anderen Strukturdaten, wie beispielsweise bei der Erwerbsbeteiligung, finden. Im quantitativen Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern erwerbsbezogene Kontextfaktoren die väterliche Inanspruchnahme des Elterngelds in den bayerischen Regionen beeinflussen. Ziel ist es, hemmende bzw. fördernde Faktoren zu identifizieren. Ausgehend vom Forschungsstand, der sich allerdings überwiegend auf Determinanten individuellen Verhaltens und nicht auf die Aggregatebene bezieht, wurden dazu Hypothesen entwickelt und mittels multipler linearer Regressionsanalyse von Regionaldaten überprüft.

Hypothesen

Verschiedene Studien belegen, dass Elterngeldentscheidungen von Vätern und Elternpaaren maßgeblich von finanziellen Erwägungen beeinflusst sind (vgl. Kap. 2). Daher ist zu vermuten, dass in Regionen, die durch ein höheres Maß an Wohlstand und wirtschaftlicher Sicherheit gekennzeichnet sind, bessere Voraussetzungen für eine Väterbeteiligung

Forschung erklären, sondern ebenso über die verstärkte Inanspruchnahme des Elterngelds durch Väter mit akademischem Hintergrund (Geisler/Kreyenfeld 2012).

gegeben sind als in wirtschaftlich schwächeren Regionen. Drei Aspekte erscheinen dabei besonders relevant:

1. Für Väter mit höheren Erwerbseinkommen wurde durch das einkommensabhängige Elterngeld ein finanzieller Anreiz zur Inanspruchnahme der Elternzeit geschaffen.⁴ Zudem trägt auch ein hohes Einkommen der Partnerin zu einer höheren Teilnahmebereitschaft der Väter bei (Reich 2011). Übertragen auf die Aggregatebene sollte daher ein positiver Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Haushaltseinkommen der Bewohner(innen) einer Region und der Elterngeldquote von Vätern bestehen: *Je höher das durchschnittliche Haushaltseinkommen in den bayerischen Regionen, desto höher die Väterbeteiligung beim Elterngeld.*
2. Ein sicherer Arbeitsplatz mit entsprechend sicherem Einkommen verringert das Risiko negativer beruflicher Folgen nach einer Elternzeit und ermöglicht Familien eine zuversichtliche Zukunftsplanung. Diese Zuversicht kann durch eine regional (dauerhaft) hohe Arbeitslosenquote eingeschränkt werden, da nahe liegt, dass Menschen in Regionen mit einer hohen Arbeitslosigkeit öfter Sorge um ihren Arbeitsplatz haben. *Je höher die Arbeitslosenquote von Männern in den bayerischen Regionen, desto geringer dürfte daher die Väterbeteiligung beim Elterngeld sein.*
3. Dass Väter häufiger und länger Elterngeld beziehen, wenn ihre Partnerin erwerbstätig ist, ist mehrfach belegt. Die vorliegenden Elterngeldstudien in anderen Bundesländern deuten auf einen Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Elterngeldbezug von Vätern auch auf regionaler Ebene hin. Dies führt zu der Annahme: *Je höher die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den bayerischen Regionen, desto höher ist dort die Väterbeteiligung.*

Regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen bieten Müttern und Vätern unterschiedliche Erwerbs- und Einkommenschancen und somit auch unterschiedliche Gelegenheiten für den Elterngeldbezug. Hierzu liegen allerdings noch keine differenzierten Studien vor. Der vermutete Einfluss arbeitsmarktbezogener Faktoren soll durch folgende Hypothesen aufgegriffen werden.

4. Da die Inanspruchnahme des Elterngelds vor allem bei Vätern mit hohem Bildungsniveau zugenommen hat (Geisler/Kreyenfeld 2012), sollte ein adäquates Arbeitsplatzangebot für höher qualifizierte Männer förderlich für die Elterngeldnutzung sein: *Je höher der Anteil hoch qualifizierter männlicher Beschäftigter in den bayerischen Regionen, desto höher ist die Väterbeteiligung beim Elterngeld.*
5. Es wurde belegt, dass die Beschäftigung von Vätern in Großunternehmen einen positiven Einfluss auf die Väterbeteiligung hat. Eine Erklärung hierfür wäre, dass Großunternehmen vermutlich eher die Möglichkeit haben, sich familienfreundlich auszurichten und Familienfreundlichkeit zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten umzusetzen. Da

4 Allerdings steigen mit dem Einkommen auch die Opportunitätskosten für eine berufliche Auszeit, zumal das Elterngeld auf maximal 1.800 Euro pro Monat begrenzt ist. Dies erklärt mit, warum hoch qualifizierte, gut verdienende Väter häufig nur die Bonusmonate in Anspruch nehmen (Vogt 2010). Dagegen beziehen Väter, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, im Durchschnitt länger Elterngeld, wie die Elterngeldstatistik belegt. Im vorliegenden Beitrag beschränken wir uns auf Kontextfaktoren für die Inanspruchnahme des Elterngelds.

Kommunen durch die dort angesiedelten Großunternehmen und das damit einhergehende Steueraufkommen profitieren, was sich wiederum in der kommunalen Infrastrukturausstattung, wie beispielsweise der Kinderbetreuung, bemerkbar machen kann, sollte diese Variable auch als regionaler Einfluss überprüft werden. *Je höher der Anteil an Großunternehmen in bayerischen Regionen, desto höher ist die Väterbeteiligung.*

6. Bisher liegen nur wenige Erkenntnisse darüber vor, welchen Effekt die Branche bzw. die regionale Wirtschaftsstruktur auf die Väterbeteiligung aufweist. Gehaltsklassen, Betriebsstrukturen, Arbeitszeitregelungen oder die Arbeitsplatzsicherheit spielen für die Elterngeldbeanspruchungen durch Väter eine Rolle und die Inanspruchnahme ist daher vermutlich in bestimmten Sektoren eher umsetzbar als in anderen. Als förderlich gilt u.a. eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Außerdem weisen mehrere Studien darauf hin, dass männerdominierte Branchen z.B. im verarbeitenden Gewerbe bisher weniger auf Elterngeldinanspruchnahmen eingestellt sind als Dienstleistungsbranchen, in denen der Frauenanteil (deutlich) höher ist (Anxo et al. 2007; Haas/Hwang 2009; Reich 2011). Exemplarisch werden daher die Wirtschaftszweige Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Sozial- und Gesundheitswesen untersucht. *Je mehr Männer in diesen Wirtschaftszweigen tätig sind, desto höher ist die Väterbeteiligung.*

Verwendete Datensätze und Operationalisierung der Variablen

Zur Durchführung der Analyse wurden Regionaldaten der amtlichen Statistik herangezogen, die von der Bundesagentur für Arbeit, den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder, dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung und der DJI-Regionaldatenbank bereitgestellt werden. Räumliche Analyseeinheiten sind die 96 Kreise in Bayern, darunter 25 kreisfreie Städte und 71 Landkreise.

Aus der Forschungsfrage, warum in Bayern so viele Väter Elterngeld beanspruchen und wie die großen regionalen Unterschiede im Elterngeldbezug zu Stande kommen, ergibt sich die Väterbeteiligung als die zentrale zu erklärende Variable. Die Daten zur Väterbeteiligung stammen aus der Elterngeldstatistik nach Kreisen des Statistischen Bundesamts (2015) und umfassen alle im Jahr 2013 geborenen Kinder (einschließlich Mehrlingsgeburten), deren Väter Elterngeld bezogen haben, in Prozent.

Sechs verschiedene Variablen wurden herangezogen, um die Hypothesen zu prüfen und mögliche regionale Effekte auf die Väterbeteiligung zu identifizieren. Für den ersten Block – Wohlstand und wirtschaftliche Sicherheit in den Kreisen – wurden drei Variablen einbezogen: Das *verfügbare Einkommen der Haushalte pro Monat je Einwohner(in) 2012* beziffert das nach Transfers und Abzügen verbleibende Einkommen und damit die Kaufkraft der Haushalte. Dies ist ein „aussagekräftiger Indikator für den monetären Wohlstand der Bevölkerung“ (Bayerisches Landesamt für Statistik 2013). Zusätzlich wurde der Einfluss der *Arbeitslosenquote von Männern (2013)* geprüft. Um diese Quote zu errechnen, wird die Zahl der registrierten Arbeitslosen in Beziehung zu der Zahl der zivilen Erwerbspersonen gesetzt.⁵ Da die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Relation zueinander interessiert, wurde ein *Gender-Index-Erwerbstätigkeit* berechnet. Dieser Index

5 Quelle: Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

gibt Auskunft über die Differenz zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und kann als Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt dienen. Zur Errechnung des Gender-Index-Erwerbstätigkeit wurde die Erwerbstätigenquote (w/m) aus dem Mikrozensus 2011 verwendet und die Frauenerwerbstätigenquote durch die Männererwerbstätigenquote dividiert und mit 100 multipliziert.⁶

Der zweite Block, der sich thematisch auf die regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur bezieht, umfasst folgende Variablen: Das Qualifikationsniveau wird durch die *Anzahl der männlichen Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss je 100 Einwohner(innen) im erwerbsfähigen Alter* erfasst.⁷ Der *Anteil der Großunternehmen (2013)*⁸, d.h. der Betriebe mit mehr als 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Betrieben insgesamt (%) (BBSR 2015), eignet sich als Proxy für den Organisationskontext, die anderen Betriebsgrößen sind damit als Referenz aufgenommen. Um den Einbezug der Wirtschaftssektoren exemplarisch zu ermöglichen, wird der *Anteil der männlichen Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Sozial- und Gesundheitswesen an allen männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2013)* betrachtet.

Um Stadt-Land-Unterschiede zu kontrollieren, wurde der BBSR-Indikator *Ländlichkeit (2013)*, gemessen als Anteil der Einwohner(innen) in Gemeinden mit einer Bevölkerungsdichte < 150 E/km² verwendet. Da die Verfügbarkeit von Kindertageseinrichtungen nicht nur das Arbeitsangebot von Müttern, sondern darüber vermittelt auch die Erwerbs- und Einkommensrelation in Elternpaaren beeinflusst (Rainer et al. 2011), wird ebenso die *U3-Betreuungsquote (2013)* als Kontrollvariable aufgenommen. Diese beziffert den Anteil der Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen an den Kindern der entsprechenden Altersgruppe (BBSR 2015).

4. Erwerbsbezogene Kontextfaktoren als Schrittmacher der Väterbeteiligung?

Mit Hilfe quantitativer Methoden wurde der Frage nachgegangen, welche Rolle die Erwerbstätigkeit für die Väterbeteiligung am Elterngeld in Bayern hat und welche Kontextfaktoren als Motor bzw. Bremse der Inanspruchnahme identifiziert werden können. Die erste Tabelle gibt einen Überblick über die einbezogenen Variablen (deskriptive Statistik) und deutet die Bandbreite der regionalen Unterschiede in Bayern an.

6 Die Erwerbstätigenquote bezieht sich auf den Anteil der Erwerbstätigen (nach ILO-Definition) ab 15 Jahren in Privathaushalten an der Bevölkerung gleichen Alters in Privathaushalten (Zensus 2011) (Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2014).

7 Quelle der Daten: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

8 Quelle der Daten: Unternehmensregister.

Tabelle 1: Deskriptive Statistik der Modellvariablen
(bayerische Landkreise und kreisfreie Städte)

	N	MIN	MAX	M	SD
Väterbeteiligung am Elterngeld 2013 (Prozent)	96	22,90	53,90	39,07	5,70
Verfügbares Haushaltseinkommen pro Monat je Einwohner(in) 2013 (Euro)	96	1530,40	2190,90	1855,46	186,65
Arbeitslosenquote (m) 2013 (Prozent)	96	1,20	7,70	3,83	1,37
Gender-Index Erwerbstätigkeit 2011	96	81,45	93,66	88,36	2,32
Großunternehmen 2013 (‰)	96	0,8	6,8	3,13	1,31
Beschäftigte mit akademischem Qualifikationsniveau (m) je 100 Einwohner(innen) 2013	96	1,80	52,60	7,20	7,39
Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Sozial- und Gesundheitswesen (m) 2013 (Prozent)	96	2,86	22,65	9,47	4,13
Ländlichkeit 2013 (Prozent)	96	0,0	100,0	36,81	30,20
U3-Betreuungsquote 2013 (Prozent)	96	11,30	40,10	24,38	7,05

Zur Prüfung des Einflusses auf die Väterbeteiligung wurden lineare Regressionen durchgeführt. Die Linearität der Regressoreinflüsse wurde mit Spline-Modellen überprüft. Zudem wurden alle Modelle auf Kollinearität, Heterogenität sowie Heteroskedazität untersucht und jeweils Ausreißerdiagnostiken durchgeführt. Die zweite Tabelle zeigt die Ergebnisse der linearen Regression, nämlich ob die unabhängigen Variablen die Väterbeteiligung am Elterngeld auf Kreisebene beeinflussen und hemmend oder fördernd wirken. Das Modell weist eine Modellgüte (adjustiertes R^2) von 55,2 Prozent auf. Mit den hier einbezogenen Variablen kann demnach über die Hälfte der Varianz der Väterbeteiligung erklärt werden. Die Ergebnisse sind allerdings aufgrund der geringen Fallzahl von 96 Kreisen mit Vorsicht zu interpretieren. Die Arbeitslosenquote der Männer zeigt den größten negativen Einfluss ($\beta = -.646$) auf die Väterbeteiligung in den bayerischen Regionen und dieser ist höchstsignifikant ($p < .001$). Einen positiven und statistisch signifikanten positiven Einfluss weisen das akademische Qualifikationsniveau der männlichen Beschäftigten ($\beta = .270$, $p < .01$), der Gender-Index-Erwerbstätigkeit ($\beta = .234$, $p < .01$), der Grad der Ländlichkeit ($\beta = .236$, $p < .05$) und die U3-Betreuungsquote ($\beta = .175$, $p < .05$) auf. Die übrigen zur Prüfung der Hypothesen herangezogenen unabhängigen Variablen – das Haushaltseinkommen, der Anteil der Großunternehmen und die Tätigkeit in der Öffentlichen Verwaltung und anderen Dienstleistungsbereichen mit höheren Frauenanteilen – zeigen sich in diesem Modell nicht signifikant.

Table 2: Hemmende und fördernde Faktoren der Väterbeteiligung am Elterngeld in den bayerischen Landkreisen und kreisfreien Städten

	B	SE	β	P
Konstante: Väterbeteiligung am Elterngeld 2013 (Prozent)	2,851	17,285		,869
Verfügbares Einkommen je Einwohner(in) 2013 (Euro)	-,004	,003	-,114	,115
Arbeitslosenquote (m) 2013 (Prozent)	-2,691	,451	-,646	,000
Gender-Index Erwerbstätigkeit 2011	,575	,207	,234	,007
Großunternehmen 2013 (‰)	-,695	,392	-,160	,080
Akademisches Qualifikationsniveau je 100 Einwohner(innen) (m) 2013	,208	,073	,270	,006
Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Sozial- und Gesundheitswesen (m) 2013 (Prozent)	-,054	,115	-,039	,638
Ländlichkeit 2013 (Prozent)	,044	,019	,236	,020
U3-Betreuungsquote 2013 (Prozent)	,142	,062	,175	,024

Angepasstes $R^2 = 0,552$
N = 96

Abhängige Variable: Im Jahr 2013 geborene Kinder, deren Vater Elterngeld bezogen hat (Prozent).

Die erste Hypothese – je höher das durchschnittliche Haushaltseinkommen auf Kreisebene, desto höher die Väterbeteiligung – kann nicht bestätigt werden. Unter Kontrolle der anderen Prädiktoren erweist sich der mögliche Einfluss als nicht signifikant. Ein möglicher Grund liegt in den regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten, die hier mangels geeigneter Daten nicht berücksichtigt sind. Zudem ist, wie bereits erwähnt, zu bedenken, dass die Opportunitätskosten des Elterngeldbezugs mit zunehmenden Einkommen steigen. Aufgrund der ‚Deckelung‘ des Elterngelds bei 1.800 Euro im Monat geht mit der Entscheidung für das Elterngeld womöglich ein zu hoher Einkommensverlust einher. Eine weitere mögliche Erklärung ist, dass die Höhe des Einkommens für die Väterbeteiligung weniger relevant ist als die Einkommensrelation zwischen Müttern und Vätern (Trappe 2013a).

Die zweite Hypothese kann hingegen anhand des Regressionsmodells bestätigt werden. Somit zeigt sich eine hohe Arbeitslosenquote von Männern als ein hemmender Faktor für die Väterbeteiligung. Eine sichere Arbeitsmarktsituation mit hoher Erwerbsbeteiligung scheint Väter zu ermutigen, das Elterngeld zu nutzen. Auch die dritte Hypothese kann bestätigt werden, denn der positive Einfluss des Gender-Index Erwerbstätigkeit belegt, dass sich gerade die relative Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsbeteiligung in den Regionen positiv auswirkt. Je ausgeglichener die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, desto höher ist auch die Väterbeteiligung am Elterngeld. Hintergrund einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen können sowohl die ökonomische Notwendigkeit doppelter Erwerbstätigkeit als auch egalitäre Vorstellungen innerhalb der Paarbeziehung sein.

Bei der Überprüfung der wirtschaftsstrukturellen Einflussfaktoren zeigt sich, dass in den Regionen, in denen viele akademisch gebildete Beschäftigte tätig sind, auch die Väterbeteiligung beim Elterngeld höher ist. Hypothese vier kann damit bestätigt werden. Die vermutete Förderung von Väterbeteiligung durch die in den Regionen angesiedelten

Großunternehmen – Hypothese fünf – kann dagegen nicht bestätigt werden: Es zeigt sich kein signifikanter Kontexteinfluss auf die Väterbeteiligung. Ein Aspekt einer möglichen Verzerrung kann dem Umstand geschuldet sein, dass Großunternehmen auch Erwerbstätige weiter entfernt liegender Regionen anziehen. Dies müsste ebenso detaillierter untersucht werden wie die Väterbeteiligung in anderen Betriebsgrößen.⁹ Zu vermuten ist, dass bestimmte Formen der Selbstständigkeit mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung bieten (Trappe 2013b). Zudem deuten einige Forschungsergebnisse darauf hin, dass beispielsweise Vorgesetzte in kleinen Betrieben (1 bis 15 Beschäftigte) Väter mit Elterngeldwunsch stärker unterstützen als Vorgesetzte größerer Unternehmen (Pfahl et al. 2014: 99). Ebenfalls nicht bestätigt werden kann die sechste Hypothese: Der Anteil an männlichen Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung, in Erziehung und Unterricht und im Sozial und Gesundheitswesen hat keinen Einfluss auf die Väterbeteiligung am Elterngeld. Weitere Modellrechnungen mit differenzierteren Branchenmerkmalen bzw. Berufshauptgruppen zeigen ebenfalls keine signifikanten Ergebnisse, so dass davon auszugehen ist, dass die regionale Wirtschaftsstruktur – unter Kontrolle der anderen Variablen – keine relevante Einflussgröße ist.

Die bayerischen Regionen sind demnach durch hemmende und fördernde strukturelle Kontextfaktoren geprägt, die sich auf die Väterbeteiligung auswirken. Insbesondere eine geringe Arbeitslosigkeit, ein hohes Qualifikationsniveau der männlichen Beschäftigten und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern können als Schrittmacher zu mehr Väterbeteiligung in Bayern identifiziert werden. Auch das Leben in eher ländlich und kleinstädtisch geprägten Regionen sowie ein ausgebautes Kinderbetreuungsangebot für unter Dreijährige tragen zu einer höheren Elterngeldnutzung durch Väter bei.

5. Austarierung von Elterngeldbezug zwischen Erwerbsarbeit, familialen Beziehungen und finanzieller Sicherheit

Wesentlich für den Forschungsansatz ist der wechselseitige Bezug von qualitativ und quantitativ orientierten Perspektiven, anhand dessen Zusammenhänge, wie z.B. der Elterngeldbezug von Vätern in Bayern, dichter beschrieben werden können. Folglich stellt sich aus qualitativer Perspektive die Frage, inwiefern sich Aspekte der obigen quantitativen Auswertung auch im Interviewmaterial wiederfinden lassen. Insbesondere die Fragen, welche Bedeutung der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern auf individueller Ebene zukommt und welche Auswirkung Einkommensverhältnisse auf die Entscheidung für einen Elterngeldbezug von Vätern haben, sind am Material verfolgt worden. Sichtbar wird hierdurch die individuelle und paarbezogene Austarierung familialer und außerfamilialer Aufgaben.

9 Erste Analysen zu kleinen und mittleren Unternehmen brachten keine signifikanten Ergebnisse.

Die „Beziehung ist sehr viel intensiver geworden zu meiner großen Tochter“ – Beziehungsbezogene Begründungen für den Elterngeldbezug

Bevor die Bedeutung der Erwerbstätigkeit von Vätern (und Müttern) fokussiert wird, soll näher auf die Begründungen der Väter für einen Elterngeldbezug eingegangen werden. Ein zentrales Motiv der interviewten Väter für die Inanspruchnahme von Elternzeit ist es, familiäre Beziehungen zu stärken. Die Begründungen der Väter sind dabei zumeist auf einzelne Personen bezogen und thematisieren wiederholt das Neugeborene; hier stehen der Wunsch nach Bindung, eine Intensivierung der Beziehung und das Miterleben der Entwicklung des Kindes im Vordergrund:

„So einen Teil davon doch mitzuerleben, denn in jedem Monat [...], ja, fast jede Woche [...] ist schon wieder der nächste Schritt [...]. Und in der Elternzeit kann man das einfach mal auch komplett verfolgen.“ (Herr Waldstätter)^{10 11}

Die Begründung „die [Zeit] kommt nicht wieder“ (Herr Waldstätter) wird von zahlreichen Vätern des Samples vorgebracht. Hier scheint eine spezifische Zeit gemeint zu sein, in der das Kind zahlreiche Entwicklungsschritte durchläuft und sich grundlegende menschliche Fähigkeiten wie Fortbewegung und Kommunikation aneignet – was diese Zeit von späteren Entwicklungszeiträumen unterscheidet.

Neben der Beziehung zum Kind ist bei der Begründung des Elterngeldbezugs die Entlastung der Partnerin ein zentraler Aspekt. Die Mutter kann sich von den Geburtsanstrengungen erholen und während sie „mit Stillen und Schlafen und Wickeln beschäftigt“ (Frau Maas)¹² ist, übernimmt der Partner anfallende Haushaltstätigkeiten. Diese umfassende Übernahme von Haushaltstätigkeiten zeigt sich bei gleichzeitigem Elterngeldbezug der Partner(innen) in späteren Lebensmonaten des Kindes nicht. Wird das Elterngeld aufgrund eines zweiten oder dritten Kindes beantragt, besteht die Entlastung hauptsächlich in der Übernahme von Fürsorge für die älteren Kinder. Dabei wird die Absicht betont, den Kindern verstärkt Aufmerksamkeit schenken zu wollen:

„Wenn zwei Kinder schon daheim sind, dann muss jemand da schauen, dass es denen gut geht, dass man sich drum kümmert und dass sie sich auch nicht irgendwie vernachlässigt fühlen.“ (Herr Steyner)¹³

Ein weiterer Grund für eine verstärkte Aufmerksamkeit älteren Kindern gegenüber liegt in der Begleitung des Übergangs in Kindertagesstätte oder Schule. Dabei kommt dem Vater die Aufgabe der Eingewöhnung zu, die eine Wöchnerin schwer leisten und die mit Elterngeldbezug finanziert werden kann:

10 Die Namen aller Interviewpartner(innen) wurden pseudonymisiert.

11 Herr Waldstätter (Anfang 30, 2 Kinder, ländliche Region Main-Spessart, Akademiker, 2 Elterngeldmonate (EGM), Elterngeldbezug (EGB) parallel, mtl. Netto-Einkommen über 3.000 EUR, Väterinterview).

12 Frau und Herr Maas (beide Anfang 30, 1 gem. Kind, [Vater: 2 Kinder], Kleinstadt Oberfranken, beide Akademiker(innen), Vater 2, Mutter 12 EGM, EGB parallel, beide mtl. Netto-Einkommen bis 2.000 EUR, Paarinterview).

13 Herr Steyner (Mitte 30, 3 Kinder, ländliche Region Niederbayern, Berufsausbildung, Zuwanderungshintergrund, 2 EGM, EGB parallel, mtl. Netto-Einkommen bis 2.000 EUR, Väterinterview).

„Da kommt der Kleine in den Kindergarten und dann ist es ganz gut, wenn man am Anfang daheim ist und ihn abholt und so, Eingewöhnungsphase.“ (Herr Steyner)

Neben der Hervorhebung einzelner Personen (Partnerin, Neugeborenes) wird wiederholt der gesamte Familienverbund als Begründung für den Elterngeldbezug genannt. Dabei steht beim ersten Kind häufig der Wunsch im Vordergrund einen gemeinsamen Umgang mit dem Kind und der neuen (Familien-)Situation zu finden. Es wird der Wunsch geäußert, eine „schöne Zeit“ (Herr Breen)¹⁴ zu verbringen und ein Gefühl der „Identifikation mit der Familie“ (Herr Waldstätter) entstehen zu lassen, welches beispielsweise in einem selbstverständlicheren Umgang mit den Kindern zum Ausdruck kommt. Die Nutzung des Elterngeldbezugs erfolgt demnach beziehungsbezogen und erweist sich mit Blick auf die Familienlogik – etwa Betreuungsbedarf älterer Kinder – deutlich flexibler als es konzipiert wurde.

„Durch das, dass meine Frau mehr verdient“ – Bedeutung des Einkommens der Mutter

Auf die Bedeutung der Einkommensrelation innerhalb der Partnerschaft haben bereits Lammi-Taskula (2008) für Finnland, sowie Trappe (2013a) für den deutschen Kontext verwiesen. Auch im qualitativen Sample lassen sich insbesondere in Hinblick auf parallel bzw. nicht parallel in Anspruch genommene Elterngeldmonate Unterschiede bezüglich der Einkommensrelation der Partner(innen) feststellen. In Partnerschaften des Samples in denen das Einkommen der Mutter höher ist als das Einkommen des Vaters (6 Paare), bezieht der Vater überwiegend nicht parallel mit der Mutter Elterngeld (4 Paare). Betrachtet man das Sample in Hinblick auf Paare in denen der Vater ein höheres Einkommen hat als die Mutter (12 Paare), zeigt sich dass diese Paare das Elterngeld überwiegend zeitgleich bezogen haben (10 Paare).

Auch in Bezug auf die Dauer lässt sich eine Tendenz erkennen, die mit der Höhe des Einkommens der Mutter in Verbindung steht. Nehmen die Väter die zwei sogenannten ‚Partnermonate‘ in Anspruch (8 Paare), so verdient die Mutter in fünf Fällen weniger.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Bezieht die Mutter ein höheres bzw. gleich hohes Einkommen wie der Vater, so beanspruchen die Partner tendenziell nicht gemeinsam mit der Mutter Elterngeld. Verdient die Mutter hingegen weniger als der Vater, so nimmt der Vater das Elterngeld tendenziell zeitgleich mit der Mutter in Anspruch.

Die Bedeutung des mütterlichen Einkommens zeigt sich ebenfalls in der Ausgestaltung der Erwerbsarbeitszeit in der Familie *nach* dem Elterngeldbezug. In einer Familie des Samples, in dem beide Elternteile über ein etwa gleich hohes Gehalt verfügen, reduziert die Mutter nach Ende des Elterngeldbezugs ihre Erwerbsarbeitszeit auf 30 Wochenstunden, während der Vater in Vollzeit in die Erwerbstätigkeit zurückkehrt. In einer weiteren Familie, in der die Mutter über mehr Einkommen verfügt, reduziert der Vater mit Ende des Elterngeldbezugs die Stundenanzahl auf 20 Wochenstunden, um das Kleinkind

14 Herr Breen (Ende 40, 2 Kinder, Großstadt Oberbayern, Akademiker, Zuwanderungshintergrund, 2 EGM, EGB parallel, mtl. Netto-Einkommen über 3.000 EUR, Väterinterview).

zu betreuen, während die Mutter in Vollzeit wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigt. Diesen Entscheidungsprozess beschreibt der Interviewpartner Herr Selmak wie folgt:

„Und durch das, dass wir in einer Beziehungskonstellation sind, dass meine Frau mehr verdient als ich [...] [und] dass, derjenige, der länger [nach den 14 Monaten EGB] betreut, dann auch nicht voll arbeiten kann, sondern nur 20 Stunden, war klar, dass ich das mach.“ (Herr Selmak)¹⁵

Die Vermutung der quantitativen Auswertung, dass die Einkommensrelation zwischen Vätern und Müttern für den Elterngeldbezug der Väter bedeutsam ist, bestätigt sich somit auch in der qualitativen Erhebung.

„Hätte sich das [finanzielle] Polster nicht aufbauen können [...] wär's nicht möglich gewesen“ – Bedeutung finanzieller Rücklagen

Die finanzielle Situation der Familie steht in engem Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit der Eltern und nimmt Einfluss auf die Entscheidung für einen Elterngeldbezug des Vaters. Im Folgenden wird die finanzielle Situation der Familie in Hinblick auf die Bedeutung von ‚finanziellen Polstern‘ betrachtet.

In den Interviews wird wiederholt darauf verwiesen, dass die finanzielle Situation der Familie gesichert sein muss, damit eine Verringerung des Einkommens, aufgrund des Elterngeldbezugs, möglich ist:

„Wir hatten, auch die finanziellen, beruflichen Möglichkeiten, dann finanziell ein bisschen zurückzutreten.“ (Herr Celik)¹⁶

Es wird deutlich, dass diese Verringerung des Einkommens ein Zustand ist, den Familien sich erstmal *„leisten können“* (Frau Maas) müssen. Mehrere Väter verweisen in den Interviews darauf, dass ihr Elterngeldbezug nur dadurch möglich wurde, dass sie aufgrund ihrer Einkommenssituation im Vorfeld Rücklagen bilden konnten:

„Hätte sich das Polster nicht aufbauen können, um jetzt diesen Monat oder diese zwei Monate zu überbrücken, dann wärs nicht möglich gewesen.“ (Herr Waldstätter)

Insbesondere bei Vätern des Samples mit hohem Einkommen, hat der Elterngeldbezug zur Folge, dass ihnen für diesen Zeitraum lediglich ein *„Bruchteil“* (Herr Celik) ihres Einkommens zur Verfügung steht. Die Deckelung des Elterngelds bei 1.800 EUR scheint insbesondere bei Vätern mit hohem Einkommen verstärkt durch Rücklagen aufgefangen zu werden. Die Entscheidung für den Elterngeldbezug stellt für mehrere Väter ein Abwägen dar – zwischen finanziellen Einbußen, die durch Rücklagen für einen bestimmten Zeitraum auszugleichen sind, und dem Wunsch *„Zeit mit den Kindern zu verbringen“* (Herr Möbius)¹⁷. In Betracht gezogen werden muss auch, dass das Selbstverständnis als Ernährer der Familie nach wie vor maßgeblich für männliche Identitätssicherung steht.

15 Herr Selmak (Mitte 40, 1 gem. Kind [Vater: zwei Kinder], Großstadt Oberbayern, Akademiker, 7 EGM + 9 EZM in TZ, EGB nicht parallel, mtl. Netto-Einkommen bis 2.500 EUR, Väterinterview).

16 Herr Celik (Mitte 40, 1 Kind, Großstadt Oberbayern, Akademiker, Zuwanderungshintergrund, selbstständig, 11 EGM, EGB parallel, mtl. Netto-Einkommen über 3.000 EUR, Väterinterview).

17 Herr Möbius (Mitte 30, 2 Kinder, Großstadt Unterfranken, Akademiker, 2 EGM + 14 EZM, EGB nicht parallel, mtl. Netto-Einkommen bis 1.500 EUR, Väterinterview).

Erwerbsarbeit – das spiegelt sich in allen Interviews wieder – bleibt gewissermaßen das ‚Standbein‘ männlicher Identität. Durch Elterngeldbezug statt Einkommen verantworten Väter eine zeitweise finanzielle Unsicherheit – legen also stärker Gewicht auf das ‚Spielbein‘ Familie, eingedenk eines finanziellen Risikos. Die in den Interviews ausgeführten Strategien der Väter, durch Rücklagen die finanzielle Situation auszugleichen, kann als Versuch gelesen werden, das eigene Geschlechtsrollenmuster zu sichern.

„Firma im Kopf“ – Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Familienzeit

In den qualitativen Interviews wird die Vereinbarkeitsproblematik von Erwerbs- und Familienarbeit deutlich. Die Schwierigkeit scheint dabei in einem ‚Überschwappen‘ der einen Sphäre in die andere zu bestehen. Ein Vater beschreibt, dass die Beziehung zu seiner Tochter „grenzwertig“ war bevor er in Elternzeit gegangen ist und nennt als Grund hierfür, dass er auch während der Zeit mit seiner Familie die „Firma im Kopf“ hatte:

„Das [Beziehung zur älteren Tochter] war, bevor ich in Elternzeit gegangen bin, wirklich auch grenzwertig [...], weil ich wenig zu Hause war und wenn ich zu Hause war, auch viel in der Firma war im Kopf.“ (Herr Lenz)¹⁸

Mit dem Elterngeldbezug wird entsprechend der Wunsch verknüpft den Fokus stärker auf die Beziehung zum Kind zu legen und diese durch gemeinsam verbrachte Zeit zu stärken. In den Interviews wird deutlich, dass Elterngeldbezug und die Übernahme von Fürsorgearbeit bedeutet, sich an den Bedürfnissen des Kindes zu orientieren und auf einen veränderten Lebensrhythmus einzulassen. Der Fokuswechsel von Erwerbs- zu Fürsorgearbeit, fällt jedoch nicht leicht und ruft bei einigen Vätern anfänglich Irritation hervor:

„Dann haben wir nochn bisschen gespielt, was heißt, sie spielt und ich setz mich daneben und versuche, nicht zu viel auf meinem Handy rumzutippen, sondern es immer wieder wegzulegen, weils natürlich einfach auch nicht wahnsinnig spannend ist, da so zu sitzen.“ (Herr Rotach)¹⁹

Sich auf die Bedürfnisse des Kindes einzustellen benötigt, wie Herr Rotach an anderer Stelle beschreibt, Zeit und – so eine Vermutung – die Möglichkeit umfassend Verantwortung für das Kind zu übernehmen, ohne Kopräsenz der Mutter. Ein weiterer Vater schildert, dass er den „ruhigeren Rhythmus“ (Herr Waldstätter) im Elterngeldbezug als der Erwerbsarbeit entgegenstehend erfährt. Er möchte sich nicht allzu sehr auf diesen Rhythmus einlassen, da er befürchtet, den Anforderungen der Erwerbstätigkeit nicht mehr entsprechen zu können. Es scheint angenommen zu werden, dass ein längerer Elterngeldbezug das ‚Standbein Erwerbsarbeit‘ schwächt und das ‚Spielbein Familienarbeit‘ zu dominant wird, um ohne Umgewöhnungsschwierigkeiten wieder fest in der Erwerbsarbeit verankert zu sein. Da sich Männlichkeitsentwürfe noch immer stark über Erwerbsarbeit konstituieren, ist eine längere Auszeit für Väter besonders heikel. Die zwei ‚Vätermonate‘, häufig parallel mit der Mutter in Anspruch genommen, lassen diese Problematik der Väter deutlich werden. Für den Einzelnen scheint sich jedoch vielfach

18 Herr Lenz (Ende 40, 2 Kinder, ländliche Region Schwaben, Akademiker, selbstständig, 12 EGM, EGB parallel, mtl. Netto-Einkommen über 3.000 EUR, Väterinterview).

19 Herr Rotach (Mitte 40, 1 Kind, Großstadt Oberbayern, Akademiker, selbstständig, 5 EGM, EGB nicht parallel, bis 2.500 EUR mtl. Netto-Einkommen, Väterinterview).

nicht genug Zeit und Gestaltungsautonomie zu bieten, um alternative Vorstellungen von Männlichkeit zu entwickeln, die Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit gleichwertig integrieren.

„*Er geht dann einfach vier Wochen weg*“ –
Bedeutung emotionaler Verwobenheit im Erwerbsarbeitskontext

Aktuelle Zahlen zu Elterngeld-Vätern lassen erwarten, dass deren Elterngeldbezug eine gewisse Normalisierung erfahren hat. Dennoch finden sich in den Interviews Hinweise darauf, dass eine Gewährung des Elterngeldbezugs (ohne negative Konsequenzen) von Vätern nicht als Selbstverständlichkeit, sondern als Entgegenkommen des Unternehmens interpretiert wird – gleichwohl es sich um einen gesetzlichen Anspruch handelt. Dieses vermeintliche Entgegenkommen scheint ein Gefühl des ‚in-der-Schuld-stehen‘ zu erzeugen. Über dieses latente Schuldgefühl lässt sich erklären, dass die Väter den Betrieben bezüglich Dauer und Ausgestaltung des Elterngeldbezugs in einem Umfang entgegenkommen, der erstaunt. Dies wird deutlich, wenn der Interviewpartner Herr Maas bezüglich seines Wunschs, den Elterngeldbezug von vier auf acht Wochen zu erweitern, Folgendes äußert:

„Ich wollt dann nicht noch mal sagen, jetzt bleib ich noch mal vier Wochen zu Haus, also deswegen haben wir das einfach so gelassen und haben gesagt, okay, gut, dann ist es eben so.“ (Herr Maas)

Seine Aussage legt nahe, dass bereits der Elterngeldbezug von vier Wochen das (gefühlte) maximal mögliche darstellt und würde er „*noch mal*“ einen Monat Elterngeld in Anspruch nehmen wollen, so (über)strapazierte er damit das Entgegenkommen des Unternehmens²⁰. In dieser Situation scheint es „*einfach*[er]“ den antizipierten Erwartungen des Betriebs zu entsprechen, als dem eigenen Bedürfnis nach Zeit mit dem Neugeborenen nachzugehen. Seine Partnerin stützt ihn in dieser Argumentation und wertet seine Entscheidung auf, indem sie sein Verantwortungsgefühl den Kolleg(inn)en gegenüber hervorhebt:

„Also es ist natürlich schon auch für ihn was: er geht dann einfach vier Wochen weg, ne? Also er weiß dann, die Kollegen müssen das übernehmen und das ist, glaub ich, schon auch was, was dir-, was für dich mit ein Punkt war [den EGB nicht zu verlängern].“ (Frau Maas)

An diesem Interviewausschnitt lässt sich die emotionale Verwobenheit von Vätern zwischen Erwartungen an sie als ‚moderne Väter‘, die umfassend Elterngeld in Anspruch nehmen, und Kollege bzw. Arbeitnehmer exemplarisch verdeutlichen. Frau Maas erläutert warum ihr Partner (zu diesem Zeitpunkt) ‚nur‘ einen, statt der gewünschten zwei Elterngeldmonate bezogen hat – und damit Erwartungen an eine umfassendere Übernahme von Fürsorgeverantwortung nicht nachkommen konnte. Sie begründet dies mit Bezug auf Erwartungen an ihn als Arbeitnehmer, seinen Kolleg(inn)en nicht ‚unnötig‘ zusätzliche Aufgaben zuzumuten. In der Austarierung der ‚Bedürfnisse‘ von Familie und Erwerbsarbeit scheint der Zeiger hier in Richtung Erwerbsarbeit auszuschlagen. Im Rahmen dieses Paarinterviews lassen sich in Bezug auf die Mutter keine ähnlichen Vereinbarkeitskonflikte zwischen Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit erkennen. Dies impliziert, dass sich – im Gegensatz zum

20 An dieser Stelle sei angemerkt, dass dem Interviewpartner gesetzlich bis zu 48 Wochen Elternzeit zustehen.

Mutter-Sein – aus dem Vater-Sein keine Notwendigkeit bei den Kindern zu bleiben ableiten lässt, die stärker wiegt als die Anwesenheit am Arbeitsplatz.

6. Schluss

Der vorliegende Beitrag ist der Frage nachgegangen, welche Bedeutung die Erwerbstätigkeit für die Väterbeteiligung am Elterngeld in Bayern hat. Dabei wurde anhand von quantitativen und qualitativen Daten untersucht, welche erwerbsbezogenen Kontextfaktoren Unterschiede im Elterngeldbezug auf Kreisebene hervorbringen sowie welche individuellen Beweggründe und Bedingungen eine Elterngeldbeteiligung von Vätern fördern. Insgesamt wird deutlich, dass sich der Elterngeldbezug von Vätern in Bayern komplexer darstellt und keine einfache Antwort auf die Frage, warum bayerische Väter so zahlreich Elterngeld beanspruchen, zu finden ist. Die Grenzen des gewählten Vorgehens liegen darin, dass von der Aggregatebene nicht auf die Individualebene oder umgekehrt von der Individual- auf die Aggregatebene geschlossen werden kann. Gleichwohl können die Ergebnisse als Anregung für weiterführende Untersuchungen dienen.

Auf regionaler Ebene zeigte sich, dass der untersuchte Einfluss einzelner Faktoren gängigen Erwartungen und Klischees entgegen läuft. So ließ sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Haushaltseinkommen und dem Elterngeldbezug von Vätern in den bayerischen Regionen feststellen. Dieses Ergebnis überrascht, weil hinsichtlich des höheren Einkommensniveaus in Bayern angenommen werden könnte, dass sich bayerische Väter eine Elterngeldphase finanziell eher ermöglichen können. Als eine mögliche Erklärung kann die Deckelung der Lohnersatzleistung herangezogen werden. Wie anhand der Väterinterviews aufgezeigt werden konnte, kann der maximale Betrag von 1.800 EUR Elterngeld den Lohnausfall nicht immer ausgleichen – auch aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten in einigen bayerischen Regionen. Dies verdeutlicht sich in den Interviews anhand der geschilderten Notwendigkeit, Rücklagen zu bilden, um die Elterngeldphase des Vaters zu ermöglichen. Das im Bundesvergleich höhere Wohlstandsniveau in Bayern kann damit nicht als Erklärungsansatz für die erhöhte Väterbeteiligung am Elterngeld herangezogen werden.

Ein weiteres zentrales und übereinstimmendes Ergebnis der quantitativen und qualitativen Auswertung ist, dass sich die Frauenerwerbstätigkeit in Bayern förderlich auf die Elterngeldinanspruchnahme durch Väter auswirkt. Damit bestätigen sich Befunde anderer Länderstudien (Juncke et al. 2012, Juncke/Lehmann 2013, Trappe 2013a, 2013b), die ebenfalls zeigen, dass eine hohe Frauenerwerbstätigkeit auch mit einer höheren Väterbeteiligung und umgekehrt einhergeht. In der qualitativen Erhebung wurde deutlich, dass ein höheres Einkommen der Mutter eine längere Inanspruchnahme des Vaters fördert.

Wie vermutet, begünstigen zudem die niedrige Arbeitslosenquote und das hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Bayern die Elterngeldnutzung. Die Hypothesen, dass die vorhandenen Großbetriebe sowie Tätigkeiten in der Öffentlichen Verwaltung und in Dienstleistungsbranchen mit höherem Frauenanteil positiven Einfluss auf das Väterengagement hätten, bestätigten sich hingegen nicht. Allerdings dürften diese insgesamt einen gewichtigen Beitrag zur hohen Erwerbsbeteiligung in Bayern leisten.

Bei einigen Vätern ließ sich in den qualitativen Interviews, hinsichtlich der Bedeutung von Kolleg(inn)en und Arbeitgeber(inne)n bei der Inanspruchnahme des Elterngelds, eine Haltung des ‚in-der-Schuld-Stehens‘ gegenüber dem Unternehmen erkennen. Dies weist darauf hin, dass ein (über zwei Monate hinausgehender) Elterngeldbezug von Vätern, trotz hoher Beteiligungswerte, für Arbeitnehmer(innen) noch immer nicht selbstverständlich zu sein scheint. Dennoch wird die Freistellung von der Erwerbsarbeit im Rahmen des Elterngeldbezugs von Vätern wertgeschätzt – als eine intensive Zeit mit dem Kind, die „nicht wieder“ kommt. Zugleich stellt sich diese für die Väter selbst sehr ambivalent dar: Nicht nur die Elterngeldphase, auch die Erwerbsarbeit ist mit eigenen Zeitlogiken, Rhythmisierungen und vor allem auch emotionalen Bezügen verknüpft, aus denen es für viele Väter nicht einfach ist, (zeitweise) auszusteigen. Eben weil die Bedeutung einer stärkeren Beziehung zu Kindern für Väter gestiegen ist, scheint auch die Befürchtung bei Vätern zuzunehmen, dass aus dem ‚Standbein Erwerbsarbeit‘ durch zu tiefes Eintauchen in die Familie ein ‚Spielbein‘ werden könnte.

Literatur

- Alemann, von, A. & Beaufäys, S. (2015). Die Verteilung von Care und Karriere bei Vätern: Reproduktionsarbeit als Ungleichheitsdimension zwischen Männern? In: Lessenich, S. (Hrsg.), *Routinen in der Krise - Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*. <http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband/article/view/282>. [Stand: 2017-02-13].
- Alemann, von, A., Beaufäys, S. & Kortendiek, B. (2017). Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. In: Alemann, von, A., Beaufäys, S. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich (Gender Sonderheft), S. 9-23.
- Almqvist, A.-L. (2008). Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave. An exploratory qualitative study of parents. *Fathering*, 6, 2, S. 192-200.
- Almqvist, A.-L., Sandberg, A. & Dahlgren, L. (2011). Parental leave in Sweden: Motives, experiences, and gender equality amongst parents. *Fathering*, 9, 2, S. 189-206.
- Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., et al. (2007). *Parental leave in European companies. Establishment survey on working time 2004-2005*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bayerisches Landesamt für Statistik (2013). *Verfügbares Einkommen je Einwohner in Bayern im Jahr 2011 bei 22086 Euro. Deutliche Schwankungen zwischen den Kreisen*. Pressemitteilung vom 13.12.2013. www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2013/362_2013.php [Stand: 2016-07-13].
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2014). *Zensus 2011. Wissen, was morgen zählt*. www.statistik.bayern.de/medien/statistik/zensus/broschuere_endgueltigeergebnisse_ly17.pdf [Stand: 2016-07-12].
- Boehm, A. (1994). Grounded Theory – wie aus Texten Modelle und Theorien gemacht werden. In: Boehm, A., Mengel, A., Muhr, T. & Gesellschaft für Angewandte Informationswissenschaft (GAIK) (Hrsg.), *Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge*. Konstanz: UVK, S. 121-140.
- Boll, C., Leppin, J. & Reich, N. (2014). Paternal childcare and parental leave policies: Evidence from industrialized countries. *Review of Economics of the Household*, 12, 1, S. 129-158.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment and Society*, 15, 2, S. 251-267.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2009). Gendered or gender-neutral care politics for fathers? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 1, S. 177-189.

- Bujard, M. (2013). Die fünf Ziele des Elterngelds im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft. *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 25, 2, S. 132-153.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2015). *Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2014*. Bonn.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2016). *Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2016*. Bonn.
- Bünning, M. (2015). What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*, 31, 6, S. 738-748.
- Bygren, M. & Duvander, A.-Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68, 2, S. 363-372.
- Duvander, A.-Z. & Johansson, M. (2016). Parental leave use for different fathers: A study of the impact of three Swedish parental leave reforms. In: Eydal, G. B. & Rostgaard, T. (Hrsg.), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press, S. 349-374. doi:10.1332/policypress/9781447310471.003.0016 [Stand: 2017-02-16].
- Engelhardt, H. (2009). Einleitung zum Schwerpunktthema Fertilität und Frauenerwerbstätigkeit. *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 21, 3, S. 215-217.
- Geisler, E. & Kreyenfeld, M. (2012). *How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999-2009*. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research (MPIDR WP 2012-21).
- Haas, L. & Hwang, P. C. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and ties with children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11, 1, S. 85-104.
- Haas, L. & Hwang, P. C. (2009). Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden. *Fathering*, 7, 3, S. 303-321.
- Hochschild, A. R. (2006). *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft 29).
- Holter, Ø. G., Riesenfeld, V. & Scambor, E. (2005). "We don't have anything like that here!" Organisations, men and gender equality. In: Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Hrsg.), *Work changes gender. Men and equality in the transition of labour forms*. Opladen & Farmington Hills, MI: Barbara Budrich Publishers, S. 73-103.
- Juncke, D. & Lehmann, K. (2013). *Studie Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Nordrhein-Westfalen*.
www.mfkjks.nrw/sites/default/files/asset/document/inanspruchnahme_von_elternzeit_durch_vaeter_in_nordrhein-westfalen.pdf [Stand: 2016-08-16].
- Juncke, D., Lehmann, K., Knittel, T. & Guschakowski, H. (2012). *Studie Vätermomente in Sachsen - ein Erfolgsmodell*.
www.familie.sachsen.de/download/Verwaltung/Berichtsband_Vaetermomente_Sachsen.pdf [Stand: 2016-07-13].
- Kvande, E. & Brandth, B. (2017). Fathers on leave alone in Norway: Changes and continuities. In: O'Brien, M. & Wall, K. (Hrsg.), *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Fathers on leave alone*. London: Springer Open (Life Course Research and Social Policies 6), S. 29-44. doi:10.1007/978-3-319-42970-0.
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing fatherhood. Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering*, 6, 2, S. 133-148.
- Li, X., Zerle-Elsäßer, C., Entleitner-Phleps, C. & Schier, M. (2015). Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim & Basel: Beltz Verlag.
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin, München & Boston: Walter de Gruyter.

- Neumann, B. (2015). Elternzeitnahme durch Väter. Chancen und Konfliktfelder innerhalb des Paarkontextes. In: Scholz, S. & Dütsch, J. (Hrsg.), *Krisen, Prozesse, Potenziale. Beiträge zum 4. Studentischen Soziologiekongress 04.-06.10.2013 in Bamberg*. Bamberg: Bamberg University Press, S. 123-152.
- Neumann, B. (2017). De-/Naturalisierung von Elternschaft und Geschlecht im Kontext Elternzeit. In: Alemann, von, A., Beaufaÿs, S. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich (Gender Sonderheft), S. 59-75.
- Pfahl, S. & Reuyß, S. (2009). Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern; eine explorative Studie. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pfahl, S. & Reuyß, S. (2010). Das neue Elterngeld: Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. In: Badura, B., Schröder, H., Klose, J. et al. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*. Berlin, Heidelberg & New York: Springer, S. 225-234.
- Pfahl, S., Reuyß, S., Hobler, D. et al. (2014). *Projektbericht: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene*. www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-5.pdf [Stand: 2016-07-12].
- Peukert, A. (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft Band 61).
- Possinger, J. (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rainer, H., Bauernschuster, S., Auer, W. et al. (2011). *Kinderbetreuung. Im Auftrag der Geschäftsstelle Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland*. München: ifo Institut.
- Reich, N. (2011). Predictors of fathers' use of parental leave in Germany. *Population Review*, 50, 2, S. 1-22.
- Reimer, T. & Andernach, B. (2015). Aktivierte Väter durch Elterngeld? Eine Untersuchung des Zusammenhangs von väterlicher Elterngeldnutzung und ihren Kinderbetreuungszeiten. In: Lessenich, S. (Hrsg.), *Routinen in der Krise - Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*. http://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband/article/view/157/pdf_115. [Stand: 2017-02-13].
- Richter, R. (2012). *Väter in Elternzeit: Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Paderborn: Universität Paderborn (Dissertation). <http://digital.ub.uni-paderborn.de/hs/id/451072>. [Stand: 2017-02-13].
- Schober, P. S. & Zoch, G. (2015). Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit? *DIW-Wochenbericht* 50.2015, S. 1190-1196.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016). *Regionaldatenbank Deutschland*. www.regionalstatistik.de [Stand: 2016-07-13].
- Statistisches Bundesamt (2012). *Elterngeld – Wer, wie lange und wie viel?* Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 27. Juni 2012 in Berlin. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2016). *Elterngeld für Geburten 2014 nach Kreisen*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Trappe, H. (2013a). Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie*, 42, 1, S. 28-51.
- Trappe, H. (2013b). Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 25, 2, S. 238-264.
- Vogt, A.-C. (2010). Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. München: Hampp (Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik 21) (1. Auflage, zugleich Dissertation Tübingen 2009).

- Wall, K. (2014). Fathers on leave alone: Does it make a difference to their lives? *Fathering*, 12, 2, S. 196-210.
- Witzel, A. (1982). Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.

Eingereicht am/Submitted on: 31.08.2016
Angenommen am/Accepted on: 28.02.2017

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Kathrin Peltz, M.A. (Korrespondenzautorin/Corresponding author)
Prof. Dr. Barbara Thiessen

Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) Landshut
Am Lurzenhof
84036 Landshut
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: kathrin.peltz@haw-landshut.de
barbara.thiessen@haw-landshut.de

Luisa Antonie Streckenbach, M.A.
Dagmar Müller, Diplom-Sozialwissenschaftlerin

Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Nockherstr. 2
81541 München
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: streckenbach@dji.de
dmueller@dji.de

Prof. Dr. Johanna Possinger
Evangelische Hochschule Ludwigsburg
Paulusweg 2
71638 Ludwigsburg
Deutschland/Germany

E-Mail/Email: j.possinger@eh-ludwigsburg.de

Veranstaltungshinweis

In diesem Jahr wird das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) den 5. Europäischen Fachkongress für Familienforschung in Wien ausrichten. Der Kongress steht unter dem Motto „Familie – Bildung – Migration“ und findet vom 9. bis 11. November 2017 an der Universität Wien statt.

Der Kongress wird gemeinsam vom Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb), dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Wiesbaden (BiB) sowie dem Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) durchgeführt.

Das Programm und weitere Informationen finden Sie in deutscher und englischer Sprache auf der Website

www.familyscience.eu

Kontakt und Information: olaf.kapella@oif.ac.at

Event note

This year, the Austrian Institute for Family Studies will host the 5th European Congress on Family Science in Vienna. It focuses on “Family – Education – Migration” and will take place at the University of Vienna from November 9-11, 2017.

The Congress is jointly organized by the State Institute of Family Research at the University of Bamberg (ifb), the Federal Institute of Population Research in Wiesbaden (BiB) and the Austrian Institute for Family Studies at the University of Vienna (ÖIF).

The programme and further information in both German and English are available on the website

www.familyscience.eu

Contact: olaf.kapella@oif.ac.at