

Dietmar Hobler
Svenja Pfahl

Einflussfaktoren auf die
Arbeitszeitdauer
von Vätern nach den
Elterngeldmonaten

EXPERTISE

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Forum Politik
und Gesellschaft

INHALT

5 VORWORT

9 1 EINLEITUNG

13 2 DARSTELLUNG DES DATENSATZES

13 2.1 Feldzugang und Datenerhebung

14 2.2 Abgleich des SowiTra-Datensatzes mit der Elterngeldstatistik

17 3 FRAGESTELLUNGEN

21 4 ARBEITSHYPOTHESEN

29 5 DESKRIPTIONEN I: „ARBEITSZEITREDUKTION UNMITTELBAR IM ANSCHLUSS AN DIE EGM“

29 5.1 Fallauswahl für die Analysen zur „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“

29 5.2 Deskription zur unabhängigen Variable: „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“

30 5.3 Deskriptionen zu den abhängigen Variablen: „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“

39 6 LOGISTISCHE REGRESSIONSANALYSE I: „ARBEITSZEITREDUKTION UNMITTELBAR IM ANSCHLUSS AN DIE EGM“

47 7 DESKRIPTIONEN II: „AKTUELLE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (MIND. ZWEI JAHRE NACH DER GEBURT DES KINDES)“

47 7.1 Fallauswahl für die Analysen zur „aktuellen Teilzeitbeschäftigung (mind. zwei Jahre nach der Geburt des Kindes)“

47 7.2 Deskription zur unabhängigen Variable: „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung (mind. zwei Jahre nach der Geburt des Kindes)“

48 7.3 Deskriptionen zu den abhängigen Variablen: „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung (mind. zwei Jahre nach der Geburt des Kindes)“

57 8 LOGISTISCHE REGRESSIONSANALYSE II: „AKTUELLE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (MIND. ZWEI JAHRE NACH DER GEBURT DES KINDES)“

65 9 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

69 Welche Väter sind für eine „Arbeitszeitreduzierung“ bzw. „längerfristige Teilzeittätigkeit“ zu gewinnen?

70 Impulse für die Politik

75 LITERATURVERZEICHNIS

79 ANHANG

Der gewählte Feldzugang kann allerdings dazu geführt haben, dass einige Vätergruppen mit höherer Wahrscheinlichkeit an der Online-Befragung teilgenommen haben. Durch die Werbemaßnahmen könnten Väter, die z. B. in Verbänden und Gewerkschaften organisiert oder aktiv sind, in der Stichprobe der Online-Befragung überrepräsentiert sein. Außerdem dürften durch die Bewerbung eher „bewusste“ Väter, die in Väter- oder Elterngruppen aktiv sind, oder Väter, die sich ganz allgemein sehr für Väter- und Elternthemen interessieren, mit höherer Wahrscheinlichkeit überhaupt von der Studie erfahren und an ihr teilgenommen haben. Bei der Interpretation der Ergebnisse der Studie ist daher zu beachten, dass es sich eher um Väter handelt, die engagierter sind als der Durchschnitt der Elterngeldväter.

Während der Freischaltung erfolgten insgesamt 1.865 Zugriffe auf die Startseite der Online-Befragung. Mit dem Ausfüllen des Fragebogens haben 1.061 Teilnehmer begonnen (d. h., sie haben mindestens die erste Frage beantwortet). Von ihnen haben 777 Teilnehmer den Fragebogen vollständig ausgefüllt.² Einige dieser Teilnehmer hatten keinen Anspruch auf EGM und mussten daher von den Analysen ausgeschlossen werden. Dies gilt auch für die 102 Väter, die kein Elterngeld genutzt haben. Von den 657 Teilnehmern mit vollständigen Angaben mussten von der Analyse einige weitere ausgeschlossen werden, weil sie ihre EGM noch nicht beendet oder noch gar nicht begonnen hatten oder weil sie vor dem ersten Elterngeldbezug nichterwerbstätig oder noch in Ausbildung waren. Für die Analysen standen nach dieser Auswahl noch 620 Elterngeldväter mit vollständigen Angaben zur Verfügung.

2.2 Abgleich des SowiTra-Datensatzes mit der Elterngeldstatistik

Die Daten der SowiTra-Online-Befragung wurden mit den Daten der amtlichen Elterngeldstatistik verglichen (vgl. Anhang, Tab. A.1), um die Repräsentativität der Stichprobe einschätzen und etwaige Abweichungen von der Grundgesamtheit der Väter mit Elterngeldbezug in Deutschland feststellen zu können. Da in der Elterngeldstatistik nur wenige soziostrukturelle Merkmale der Väter erfasst werden, musste der Vergleich auf diese Merkmale beschränkt werden.³

[2] Eine der Hauptursachen für unvollständige Teilnahmebögen dürfte in der Möglichkeit zur Unterbrechung der Befragung begründet sein. Leider haben nicht alle Teilnehmer nach einer Unterbrechung den Fragebogen später auch beendet.

[3] Zudem werden die Merkmale in der Elterngeldstatistik nicht in allen Jahren danach unterschieden, ob die Väter vor dem Elterngeldbezug erwerbstätig waren oder nicht. Für den systematischen Vergleich musste die Grundgesamtheit für einige Merkmale daher auf Väter beschränkt werden, deren Kinder zwischen 2008 und 2012 geboren wurden.

Der Vergleich mit der amtlichen Elterngeldstatistik zeigt, dass die von SowiTra durchgeführte Online-Befragung beim Alter der Elterngeldväter weitgehend kongruent ist mit den Ergebnissen der Elterngeldstatistik. Bei der regionalen Verteilung weist die SowiTra-Online-Befragung einen etwas überproportionalen Anteil für Westdeutschland und einige Abweichungen für einzelne Bundesländer auf, aus denen sich allerdings keine für die inhaltliche Interpretation bedeutsame Verzerrung ergeben. Auch bei der Verteilung nach der Anzahl der Elterngeldmonate zeigen sich für die Online-Befragung von SowiTra nur geringe Unterschiede zur Elterngeldstatistik, aus denen keine Auswirkungen auf unsere Untersuchungsergebnisse abgeleitet werden können.

In Bezug auf die Höhe des Elterngeldes bzw. auf das Netto-Einkommen der Väter ergeben sich höhere Durchschnittswerte für die Väter der SowiTra-Online-Befragung. Teilweise sind die höheren Durchschnittswerte in der SowiTra-Online-Befragung der Auswahl der Väter geschuldet, da sie auf erwerbstätige Väter fokussierte: Arbeitslose oder Väter, die sich noch in der beruflichen Ausbildung befanden, wurden in der Studie nicht berücksichtigt. Teilweise können die höheren durchschnittlichen Netto-Einkommen auch auf methodische Gründe der Online-Befragung zurückgeführt werden: In der Online-Befragung wurde das Netto-Einkommen vor der Geburt des Kindes erfragt, während in der Elterngeldstatistik das durchschnittliche Netto-Einkommen der letzten zwölf Erwerbsmonate berechnet wird. Aufgrund der retrospektiven Befragung muss für die Daten der Online-Befragung zudem mit geringen Unschärfen bei der Beantwortung gerechnet werden.

Insgesamt sind in der von SowiTra durchgeführten Online-Befragung Akademiker mit höheren Einkommen überproportional vertreten, während Väter mit beruflicher Ausbildung (insbesondere Arbeiter) und niedrige bis mittleren Einkommensgruppen tendenziell untererfasst wurden. Der höhere Anteil an Elterngeldvätern mit höheren Einkommen ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

während Paare mit zwei oder mehr Kindern aufgrund des höheren Aufwands einer gleichberechtigten Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit eine stärkere Tendenz zur Retraditionalisierung der Geschlechterrollen aufzeigen.

R_2: Väter reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM für das erste Kind häufiger als Väter, die bereits weitere Kinder haben.

TZ_2: Väter arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit, wenn sie nur ein Kind haben, als Väter, die mehrere Kinder haben.

(B) HYPOTHESEN AUF BASIS DER ART UND WEISE DER ELTERNGELDNUTZUNG

3. Anzahl der EGM: Väter, die mehr als nur die beiden Partnermonate in Anspruch nehmen, zeigen damit bereits eine überdurchschnittliche Bereitschaft, sich bei der Kinderbetreuung zu engagieren, sodass anzunehmen ist, dass sie auch nach den EGM ihre Arbeitszeiten reduzieren, um sich weiterhin in stärkerem Maße an der Kinderbetreuung beteiligen zu können. Dies sollte insbesondere bei einer längeren EG-Phase von mindesten sechs EGM der Fall sein.

R_3: Väter mit längerer EGM-Nutzung reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, die nur die Partnermonate in Anspruch nahmen.

TZ_3: Väter mit mindestens einmaliger längerer EGM-Nutzung arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit als Väter, die höchstens die Partnermonate in Anspruch nehmen.

4. Kombination der EGM mit Teilzeit: Väter, die zumindest einen Teil ihrer EGM mit einer Teilzeitbeschäftigung (im Umfang von höchstes 30 Stunden) kombinieren, zeigen bereits, dass sie eine Reduktion ihrer Arbeitszeit als Möglichkeit nutzen, um sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Zudem belegt diese Nutzung, dass eine Reduktion der Arbeitszeit an dem Arbeitsplatz prinzipiell möglich ist. Daher ist zu erwarten, dass diese Väter auch nach den EGM mit höherer Wahrscheinlichkeit ihre Arbeitszeit reduzieren werden als Väter, die ihre EGM als reine Auszeit nutzen. Zudem ist zu erwarten, dass diese Väter auch längerfristig in höherem Maße teilzeitbeschäftigt sein werden.

R_4: Väter, die zumindest einen Teil ihrer EGM mit Teilzeit kombinieren, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, die ihre EGM ausschließlich als Auszeit nutzen.

TZ_4: Väter, die zumindest einen Teil ihrer EGM mit Teilzeit kombinieren, arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit als Väter, die ihre EGM ausschließlich als Auszeit nutzen.

5. Lage der EGM im Vergleich zur Partnerin: Neben der Dauer der EGM ist eine versetzte Nutzung der EGM zu den Partnerinnen einer der wichtigsten Indikatoren für das Engagement der Väter in der Kinderbetreuung. Väter, die ihre EGM ausschließlich parallel zu den Partnerinnen nutzen, nehmen bei der Kinderbetreuung oftmals nur den Part des Helfers ein und tragen damit weniger Verantwortung in der Kinderbetreuung. Demgegenüber übernehmen Väter, die ihre EGM versetzt zu den Partnerinnen nutzen, damit temporär auch die alleinige Verantwortung für die Kinderbetreuung, während die Partnerinnen oftmals schon wieder erwerbstätig wird. Die versetzte Nutzung der EGM ist damit ein Indikator für eine gerechtere Arbeitsteilung des Paares und lässt daher auch eine Reduktion der väterlichen Arbeitszeit in stärkerem Maße erwarten – sowohl direkt nach den EGM als auch längerfristig.

R_5: Väter, die zumindest einen Teil ihrer EGM versetzt zu den Partnerinnen nutzen, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, die ihre EGM ausschließlich parallel mit den EGM der Partnerinnen nehmen.

TZ_5: Väter, die zumindest einen Teil ihrer EGM versetzt zu den Partnerinnen nutzen, arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit als Väter, die ihre EGM ausschließlich parallel mit den EGM der Partnerinnen nehmen.

6. Wechsel des Arbeitsplatzes nach Ende der EGM: Für Väter, die nach der Rückkehr aus den EGM einen betriebsinternen Arbeitsplatzwechsel vollziehen oder sogar den Betrieb wechseln, wird angenommen, dass sie ihre Arbeitszeit häufiger verkürzen als Väter, die auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Unklar ist bei einem solchen Wechsel allerdings die kausale Richtung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzwechsel und Arbeitszeitreduktion. Einerseits dürfte ein Teil dieser Väter intentional handeln und den Arbeitsplatz oder Arbeitgeber wechseln, weil sie ihre Arbeitszeit familienorientierter nutzen wollen, als dies auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz möglich wäre. Andererseits kann sich auch ein unfreiwilliger Wechsel der Arbeitsstelle bzw. des Arbeitgebers als Impulsgeber dafür erweisen, dass der jeweilige Vater ein Interesse an der Reduktion seiner Arbeitszeit entwickelt bzw. ein latent vorhandenes Interesse dann in die Tat umsetzt. In beiden Varianten wäre das Ergebnis aber eine Reduktion der Arbeitszeit.

R_6: Väter, die nach ihren EGM den Arbeitsplatz wechseln, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, die auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren.

TZ_6: Väter, die nach ihren EGM den Arbeitsplatz wechseln, arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit als Väter, die auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren.

7. Reduktion der Arbeitszeit im Anschluss an die EGM: Eine Reduktion direkt im Anschluss an die EGM belegt, dass die Väter prinzipiell bereit und in der Lage sind, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Daher kann angenommen werden, dass viele dieser Väter auch längerfristig ihre Arbeitszeit reduzieren werden.

TZ_7: Väter, die ihre Arbeitszeit direkt nach den (erstmalig genutzten) EGM reduzieren, arbeiten längerfristig häufiger in Teilzeit als Väter, die ihre Arbeitszeit nach den EGM nicht reduzieren.

(C) HYPOTHESEN AUF BASIS DER BERUFLICHEN BEDINGUNGEN

8. Lange Arbeitszeiten des Vaters: Väter, die vor der Geburt des Kindes lange Wochenarbeitszeiten haben, werden nach den EGM mit höherer Wahrscheinlichkeit auch ihre Arbeitszeit reduzieren. Anzunehmen ist, dass überlange Arbeitszeiten über 40 Wochenstunden häufig im Zusammenhang mit Überstunden stehen. In den meisten Fällen wird die Reduktion dabei durch einen Abbau angesparten Zeitguthabens geschehen bzw. auf die Vermeidung zusätzlicher Überstunden abzielen.

R_8: Väter mit langen Arbeitszeiten reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter mit normaler Vollzeit oder Teilzeit.

9. Vertretung am Arbeitsplatz während der EGM und im Allgemeinen: Eine fehlende (auch nur teilweise) Vertretung während der EGM deutet in den meisten Fällen darauf hin, dass in der Arbeitsorganisation für den Arbeitsplatz des Vaters keine Vertretung eingeplant oder sogar nicht möglich ist. Oftmals ist der Grund hierfür, dass die Väter in einem kleinen Team arbeiten oder dass sie eine hochspezialisierte Tätigkeit ausüben, für die eine Vertretung nur unter hohen Einarbeitungskosten möglich wäre. Bei einer fehlenden Vertretung während der EGM muss daher angenommen werden, dass die Väter grundsätzlich nur unter erschwerten Bedingungen ihre Arbeitszeit reduzieren könnten (nämlich um den Preis einer Leistungsverdichtung in der reduzierten Arbeitszeit) und dies daher vermeiden.

Eine im Allgemeinen fehlende Vertretung während einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz dürfte dazu führen, dass die Väter längerfristig seltener in Teilzeit arbeiten, als wenn mindestens eine teilweise Vertretungsmöglichkeit gegeben ist.

R_9: Väter, die während ihrer EGM keinerlei Vertretungsmöglichkeiten haben, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM seltener als Väter, deren Arbeitsaufgaben während der EGM zumindest zu einem Teil (oder vollständig) durch Kolleg/innen oder durch einen externe Stellensatz übernommen werden können.

TZ_9: Väter, die im Allgemeinen keine Vertretungsmöglichkeiten haben, arbeiten längerfristig seltener Teilzeit als Väter, deren Arbeitsaufgaben zumindest zu einem Teil (oder vollständig) durch Kolleg/innen übernommen werden können.

10. Beschäftigungssicherheit: Väter, die eine Arbeit mit hoher Beschäftigungssicherheit ausüben, sollten weniger und v. a. geringere Probleme infolge einer Reduktion ihrer Arbeitszeit erfahren. Dies gilt insbesondere für Väter, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, weil in diesem Bereich oftmals auch viele Teilzeitoptionen möglich sind. Zu erwarten ist daher, dass Väter, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit nach den EGM häufiger reduzieren und auch längerfristig häufiger in Teilzeit arbeiten als Väter, die nicht im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

R_10: Väter, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, die in anderen Bereichen arbeiten.

TZ_10: Väter, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, arbeiten auch längerfristig häufiger in Teilzeit als Väter, die in anderen Bereichen arbeiten.

11. Berufliches Bildungsniveau: Mit steigendem Bildungsniveau kann mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Reduktion der Arbeitszeit angenommen werden. Der Grund dafür ist, dass mit dem Bildungsniveau auch der Grad der zeitlichen Variabilität bei der Arbeit ansteigt, sodass das Arbeitszeitvolumen stärker beeinflusst werden kann und die Arbeitszeit damit auch leichter reduziert werden könnte.

R_11: Väter mit akademischem Abschluss reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, die einen niedrigeren beruflichen Abschluss aufweisen.

TZ_11: Väter mit akademischem Abschluss arbeiten auch längerfristig häufiger in Teilzeit als Väter, die einen niedrigeren beruflichen Abschluss aufweisen.

12. Berufliches Bildungsniveau der Partnerin: Bei einem hohen Bildungsniveau der Partnerin, insbesondere bei einer akademischen Ausbildung, kann ebenfalls mit höherer Wahrscheinlichkeit angenommen werden, dass der Vater nach den EGM seine Arbeitszeit verkürzt. Zum einen dürfte dabei der Aspekt der partnerschaftlichen Ressourcenverteilung eine Rolle spielen, denn eine Partnerin mit akademischem Abschluss verfügt oftmals über einen mindestens ebenso hohen Abschluss wie der Vater (oder sogar einen höheren) und damit zumeist über ähnliche Beschäftigungs- und Verdienstchancen sowie Interessen. Zudem werden diese Partnerinnen auch schneller wieder in ihren Beruf zurückzukehren versuchen, sodass die Väter einen größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen müssen und daher ihre Arbeitszeit reduzieren.

R_12: Väter, deren Partnerinnen einen akademischen Abschluss haben, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, deren Partnerinnen über einen niedrigeren beruflichen Abschluss verfügen.

TZ_12: Väter, deren Partnerinnen einen akademischen Abschluss haben, sind auch längerfristig häufiger teilzeitbeschäftigt als Väter, deren Partnerinnen über einen niedrigeren beruflichen Abschluss verfügen.

13. Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin: Ein schneller beruflicher Wiedereinstieg der Partnerinnen – innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes – ist zu meist nur durch eine stärkere Beteiligung des Vaters in der Kinderbetreuung möglich, und dies zieht oftmals eine Verringerung der Arbeitsstunden nach sich.

R_13: Väter, deren Partnerinnen bereits während des ersten Lebensjahres des Kindes wieder erwerbstätig werden, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, deren Partnerinnen erst später in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

TZ_13: Väter, deren Partnerinnen bereits während des ersten Lebensjahres des Kindes wieder erwerbstätig werden, arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit als Väter, deren Partnerinnen erst später in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

14. Aktueller Erwerbsumfang der Partnerin: Der aktuelle Erwerbsumfang der Partnerin übt einen starken Einfluss darauf aus, ob der Vater auch längerfristig teilzeitbeschäftigt ist. Einerseits reduziert eine Vollzeitbeschäftigung der Partnerin den finanziellen Druck zur Vollzeitbeschäftigung des Vaters. Andererseits können die Partnerinnen selbst oftmals nur Vollzeit arbeiten, wenn sich der Vater stärker in der Kinderbetreuung engagiert und dafür seine eigene Arbeitszeit reduziert.

TZ_14: Väter, deren Partnerinnen (wieder) Vollzeit erwerbstätig sind, arbeiten häufiger längerfristig Teilzeit als Väter, deren Partnerinnen Teilzeit arbeiten oder nicht erwerbstätig sind.

15. Einkommen der Väter: Bei geringeren Einkommen ist davon auszugehen, dass eine Reduktion der Arbeitszeit einem starken finanziellen Einschnitt gleichkäme, sodass die Väter eher seltener ihre Arbeitszeit verkürzen. Umgekehrt kann bei hohen Einkommen angenommen werden, dass die Väter eine vorübergehende Reduktion ihrer Arbeitszeit zumindest in finanzieller Hinsicht sehr gut verkraften können und daher auch häufiger ihre Arbeitszeit verkürzen.

R_15: Väter mit höheren Netto-Einkommen reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter mit geringen Einkommen.

(D) HYPOTHESEN AUF BASIS DER EINSTELLUNGEN ZUR EIGENEN BERUFLICHEN KARRIERE UND JENER DER PARTNERIN

16. Eigene berufliche Karriere (sehr) wichtig: Wenn die Väter die Aufteilung der EGM unter anderem damit begründen, dass sie ihre eigene berufliche Karriere nicht gefährden wollen, dann kann für sie eine starke Orientierung an der eigenen beruflichen Karriere unterstellt werden. Diese Väter werden daher nach den EGM ihre Arbeitszeit – aus Vorsicht – deutlich seltener reduzieren als Väter, denen die eigene Karriere nicht so wichtig ist. In längerfristiger Perspektive sollten Väter, die ihre eigene Karriere nicht gefährden wollen, auch seltener Teilzeit arbeiten als andere Väter.

R_16: Väter mit starker Orientierung an der eigenen Karriere reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM seltener als Väter, denen die berufliche Karriere nicht so wichtig ist.

TZ_16: Väter mit starker Orientierung an der eigenen Karriere arbeiten längerfristig seltener Teilzeit als Väter, denen die berufliche Karriere nicht so wichtig ist.

17. Unterstützung der beruflichen Karriere der Partnerin (sehr) wichtig: Der gegenteilige Effekt kann erwartet werden, wenn die Väter als Grund für die Aufteilung der EGM u. a. angeben, dass sie damit das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen unterstützen wollen. Diese Väter werden sich stärker in der Kinderbetreuung engagieren und daher auch häufiger – und auch längerfristig – ihre Arbeitszeit verkürzen. Diese Väter haben häufig Partnerinnen, die die Familie mit ihrer Erwerbstätigkeit – potenziell oder zum überwiegenden Anteil – auch ernähren könnten.

R_17: Väter, die die Karriere der Partnerinnen unterstützen wollen, reduzieren ihre Arbeitszeiten nach den EGM häufiger als Väter, für die dies kein wichtiger Grund bei der Aufteilung der EGM war.

TZ_17: Väter, die die Karriere der Partnerinnen unterstützen wollen, arbeiten auch längerfristig häufiger Teilzeit als Väter, für die dies kein wichtiger Grund bei der Aufteilung der EGM war.

Die Mehrheit der Väter – fast drei Viertel (74,1 Prozent) – nimmt nach den EGM ihre Erwerbstätigkeit wieder im bisherigen Umfang auf. Allerdings reduziert jeder vierte Vater (25,9 Prozent) seine Arbeitszeitdauer, nachdem er EGM genutzt hat. Die Reduktion der Arbeitszeitdauer findet allerdings eher in geringem Umfang statt, denn viele Väter arbeiten nun bis zu zehn Prozent weniger (10,7 Prozent) oder reduzieren ihre Arbeitszeit bis zu 20 Prozent (8,9 Prozent). Lediglich jeder zwanzigste Vater (6,2 Prozent) reduziert seine wöchentliche Arbeitszeit um mehr als 20 Prozent.

In der Online-Befragung wurde nach der allgemeinen Reduktion der (durchschnittlichen) Arbeitszeitdauer gefragt, sodass die Ergebnisse leider nicht erkennen lassen, ob eine Reduktion der Arbeitszeit auch mit einer Reduktion der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einhergeht (und damit eine Arbeitszeitreduktion im rechtlichen Sinne darstellt). Der Umfang der Reduktion legt jedoch nahe, dass sie in den meisten Fällen durch einen Abbau von Überstunden erzielt wurde bzw. in der Vermeidung von Überstunden besteht.

Die Entscheidung der Väter für eine Arbeitszeitverkürzung wird in der multiplen Regressionsanalyse als dichotome Zielvariable genutzt, obwohl die Unterschiede beim Umfang der Reduktion beträchtlich ausfallen und ein guter Teil der Väter seine Arbeitszeit nur in geringem Umfang reduziert. Dennoch kann schon eine Reduktion der Arbeitszeit in geringem Umfang eine Änderung des beruflichen Alltags bedeuten. In jedem Fall ist davon auszugehen, dass die Reduktion der Arbeitszeit bei den meisten Vätern in ursächlichem Zusammenhang mit der Kinderbetreuung steht. Die Reduktion der Arbeitszeitdauer stellt damit einen eher niedrigschwelligen Indikator für eine Änderung des beruflichen Alltags der Väter dar.

5.3 Deskriptionen zu den abhängigen Variablen: „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“

Im Folgenden werden die in den Arbeitshypothesen aufgestellten Annahmen anhand bivariater Verteilungen der einzelnen Determinanten mit der Zielvariablen (Reduktion der Arbeitszeitdauer im Anschluss an die EGM) einer ersten Analyse unterzogen. Bei nur geringen Verteilungsunterschieden muss für einzelne Determinanten davon ausgegangen werden, dass sie auch in den multiplen Regressionsmodellen keinen signifikanten Einfluss zeigen. Mit diesem Analyseschritt kann daher eine Vorauswahl möglicher Determinanten für die Modellrechnung getroffen werden. Dies gilt insbesondere für alle Determinanten, für die unterschiedliche Variablen genutzt (bzw. getestet) werden können.

VARIABLE	KATEGORIE	REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM				GESAMTGRUPPE
		Nein		Ja		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Alter	Unter 30 Jahren	49	82	11	18	60
	30 bis 34 Jahre	133	73	49	27	182
	35 bis 39 Jahre	143	73	54	27	197
	Über 40 Jahre	90	74	31	26	121
Weitere Kinder im Haushalt	Nein, keine weiteren Kinder	302	73	113	27	415
	Ja, ältere Kinder im Haushalt	113	78	32	22	145
Region	Ostdeutschland	75	80	19	20	94
	Westdeutschland	340	73	126	27	466
Wohnortgröße	Kleinstadt (< 20.000 Einw.)	154	78	43	22	197
	Mittlere Stadt (20.000 bis 100.000 Einw.)	88	81	21	19	109
	Großstadt (mehr als 100.000 Einw.)	173	68	81	32	254

Tab. 1: Deskriptionen „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“ – Soziodemografische Faktoren

Die *soziodemografischen* Einflussfaktoren zeigen bei den bivariaten Verteilungen einen eher geringen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Reduktion der Arbeitszeiten nach den EGM.

Ältere Väter (im Alter von 30 oder mehr Jahren) reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger als jüngere Väter, allerdings in geringerem Maße als angenommen (26 gegenüber 18 Prozent). Und wie angenommen reduzieren Väter bei ihrem ersten Kind auch etwas häufiger ihre Arbeitszeit im Vergleich zu Vätern, die davor bereits ein Kind hatten (27 gegenüber 22 Prozent).

Ein überraschendes Ergebnis ist, dass westdeutsche Väter zu einem größeren Teil als Väter in Ostdeutschland nach den EGM weniger arbeiten (27 gegenüber 20 Prozent). Unerwarteterweise zeigen sich bei der bivariaten Verteilung auch deutliche Unterschiede nach der Wohnortgröße: Jeder dritte Vater aus Großstädten, aber nur jeder fünfte Vater aus mittleren oder kleinen Städten, arbeitet nach den EGM weniger als davor (33 gegenüber 19 bzw. 22 Prozent).

Die insgesamt eher geringen Unterschiede deuten jedoch darauf hin, dass die *soziodemografischen* Faktoren im multiplen Regressionsmodell für die Reduktion der Arbeitszeit eine nachrangige Bedeutung haben werden.

VARIABLE	KATEGORIE	REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM				GESAMT-GRUPPE Anzahl
		Nein		Ja		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Dauer der EGM	Höchstens 2 EGM	319	79	85	21	404
	3 bis 5 EGM	41	66	21	34	62
	6 oder mehr EGM	55	58	39	42	94
Lage der EGM	Alle EGM parallel zur Partnerin	179	80	45	20	224
	Mind. ein EGM-Alleinbezug	236	70	100	30	336
Vertretung am Arbeitsplatz	Keinerlei Vertretung – Arbeit blieb liegen	50	82	11	18	61
	Teilw. bis vollständige Übernahme der Arbeit durch Kolleg_innen oder Vertretungskraft	365	73	134	27	499
Arbeitsplatzwechsel nach EGM	Nein, an bisherigen Arbeitsplatz zurück gekehrt	396	77	118	23	514
	Ja, Wechsel des Arbeitsplatzes (oder Wechsel des Betriebs)	19	41	27	59	46
EGM mit Teilzeit kombiniert	Nein, EGM als reine Arbeitszeit	340	75	113	25	453
	Ja, mind. ein EGM mit Teilzeit verbunden	75	70	32	30	107

Tab. 2: Deskriptionen „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“ – Art und Weise der EGM-Nutzung

Im Zusammenhang mit der Nutzung der EGM lassen sich vor allem vier Determinanten ausmachen, die – wie in den Arbeitshypothesen angenommen – eine Reduktion der Arbeitszeit nach den EGM beeinflussen können: die Dauer der EGM, die Lage der EGM, eine fehlende Vertretung während der EGM und ein Arbeitsplatzwechsel im Anschluss an die Elterngeldphase.

- *Dauer der EGM*: Väter, die für sechs Monate oder länger Elternzeit nutzen, reduzieren ihre Wochenarbeitszeit etwa doppelt so häufig wie Väter, die lediglich die Partnermonate nutzen (42 gegenüber 21 Prozent).
- *Lage der EGM*: Väter, die nicht alle EGM parallel zu ihren Partnerinnen nehmen, arbeiten nach der Elterngeldphase häufiger mit reduziertem Umfang als Väter die alle EGM parallel mit den Partnerinnen nutzen (30 gegenüber 20 Prozent).

- *Vertretung am Arbeitsplatz*: Väter, die während ihrer EGM keinerlei Vertretung haben, sodass ihre Arbeitsaufgaben während ihrer Abwesenheit liegen bleiben, verkürzen ihre Wochenarbeitszeit nach den EGM eher selten (18 Prozent). Demgegenüber entscheiden sich Väter, deren Arbeitsaufgaben in ihrer Elternzeit zumindest teilweise (oder vollständig) von ihren Kolleg/innen übernommen werden, häufiger für eine kürzere Arbeitszeit (27 Prozent).
- *Arbeitsplatzwechsel*: Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes nach der Elterngeldphase verkürzen die Väter sogar fast dreimal häufiger ihre Arbeitszeit, als wenn sie wieder auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren (59 gegenüber 23 Prozent).

Entgegen den Arbeitshypothesen lässt sich für eine *Inanspruchnahme der Elterngeldmonate in Teilzeit* nur ein geringer Einfluss auf die Arbeitszeitdauer unmittelbar nach den EGM feststellen. Väter, die während mindestens eines EGM nur maximal 30 Wochenstunden arbeiten, reduzieren nach den EGM nur etwas häufiger ihre Arbeit als Väter, die ihre EGM als reine Auszeit von der Arbeit nutzen (30 gegenüber 25 Prozent).

VARIABLE	KATEGORIE	REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM				GESAMT-GRUPPE Anzahl
		Nein		Ja		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Höchster Berufsabschluss des Vaters	Berufsausbildung, Lehre (inkl. kein Abschluss)	104	79	27	21	131
	Techniker, Meister, Fachakademie	67	75	22	25	89
	Akademischer Abschluss (FH, Uni, inkl. Promotion)	244	72	96	28	340
Höchster Berufsabschluss der Partnerin	Berufsausbildung, Lehre (inkl. kein Abschluss)	164	82	36	18	200
	Techniker, Meister, Fachakademie	41	82	9	18	50
	Akademischer Abschluss (FH, Uni, inkl. Promotion)	210	68	100	32	310
Vergleich der beruflichen Abschlüsse auf Paarebene	Vater hat höheren Abschluss	125	82	28	18	153
	Beide gleich	220	71	89	29	309
	Partnerin hat höheren Abschluss	70	71	28	29	98
Kombination der Abschlüsse auf Paarebene	Keine_r Akademiker_in	125	82	28	18	153
	Er Akademiker – sie nicht	80	83	17	18	97
	Sie Akademikerin – er nicht	46	69	21	31	67
	Beide Akademiker_in	164	67	79	33	243

Tab. 3: Deskriptionen „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“ – Berufliches Bildungsniveau

Das *berufliche Bildungsniveau* der Väter hat wie angenommen einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitreduktion nach den EGM, allerdings fallen die Unterschiede zwischen Vätern mit akademischem Abschluss (28 Prozent) und Vätern mit Meister- oder Technikerabschluss (25 Prozent) bzw. Vätern mit beruflicher Lehre (21 Prozent) geringer aus als erwartet.

Einen erwarteten starken Einfluss zeigt hingegen das *berufliche Bildungsniveau der Partnerinnen*. Denn Väter reduzieren ihre Arbeit deutlich häufiger, wenn ihre Partnerinnen einen akademischen Abschluss haben, als wenn sie über einen niedrigeren beruflichen Abschluss verfügen (32 gegenüber 18 Prozent).

Der starke Einfluss des beruflichen Bildungsniveaus der Partnerin zeigt sich auch im *Vergleich auf Paarebene*: Väter aus Paaren mit ähnlichem Bildungsabschluss und Väter aus Paaren, in denen die Partnerinnen einen höheren Abschluss haben, verkürzen ihre Arbeitszeit nach den EGM häufiger als Väter, die einen höheren Berufsabschluss als ihre Partnerinnen aufweisen (29 gegenüber 18 Prozent).

Auch in der *Kombination der beruflichen Abschlüsse auf Paarebene* wird deutlich, dass der akademische Abschluss der Partnerin den entscheidenden Unterschied ausmacht: Paarkonstellationen mit einer Akademikerin führen deutlich häufiger zu einer verkürzten Arbeitszeit der Väter (31 bzw. 33 Prozent) als Paarkonstellationen, bei denen die Partnerinnen keinen akademischen Abschluss haben (jeweils 18 Prozent).

Im multiplen Regressionsmodell wird der Einfluss der Determinante „Berufliches Bildungsniveau“ über die akademischen Abschlüsse des Vaters und der Partnerin gemessen werden. Diese Variablen führen zu ähnlich guten Ergebnissen wie die alternativen Variablen (Vergleich des Abschlussniveaus bzw. Kombination der Abschlüsse auf Paarebene) und sind zudem einfacher zu interpretieren.

VARIABLE	KATEGORIE	REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM				GESAMTGRUPPE
		Nein		Ja		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Wochenarbeitszeit des Vaters vor der Geburt des Kindes	16 bis 34 Stunden	23	74	8	26	31
	35 bis 40 Stunden	207	83	43	17	250
	Mehr als 40 Stunden)	185	66	94	34	279
Konstellation der Wochenarbeitszeit im Paar vor der Geburt des Kindes	Vater Teilzeit (16-34 Stunden)	23	74	8	26	31
	Vater Vollzeit und Partnerin nicht erwerbstätig oder geringfügig beschäftigt	58	77	17	23	75
	Vater Vollzeit und Partnerin Teilzeit (16 bis 34 Stunden)	64	79	17	21	81
	Vater Vollzeit und Partnerin Vollzeit	270	72	103	28	373

Tab. 4: Deskriptionen „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“ – Arbeitszeiten

Wochenarbeitszeit der Väter: Wie angenommen tendieren Väter, die bereits vor der Geburt des Kindes sehr lange Arbeitszeiten (von über 40 Wochenstunden) hatten, in stärkerem Maße dazu, ihre Arbeit nach den EGM zu verkürzen (34 Prozent) als Väter mit normaler Vollzeit zwischen 35 und 40 Wochenstunden (17 Prozent) oder teilzeitbeschäftigte Väter (26 Prozent).

Demgegenüber ergeben sich deutlich geringere Unterschiede, wenn die einzelnen *Konstellationen der Wochenarbeitszeit beider Partner* vor der Geburt des Kindes verglichen werden. Dies deutet darauf hin, dass vor allem überlange Arbeitszeiten der Väter vor der Geburt stark förderlich für eine Entscheidung zur Verkürzung der väterlichen Wochenarbeitszeiten nach den EGM sind. In der multiplen Regressionsanalyse wird daher nur die Arbeitszeitdauer des Vaters vor der Geburt des Kindes herangezogen.

VARIABLE	KATEGORIE	REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM				GESAMT-GRUPPE Anzahl
		Nein		Ja		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Öffentlicher Dienst – Vater	Nein	255	73	93	27	348
	Ja	160	76	52	25	212
Netto-Einkommen des Vaters	Bis 1.500 Euro	47	80	12	20	59
	1.501 bis 1.900 Euro	77	76	24	24	101
	1.901 bis 2.300 Euro	100	76	31	24	131
	2.301 bis 2.750 Euro	85	71	35	29	120
	2.751 und mehr Euro	106	71	43	29	149
Vergleich der Netto-Einkommen	Vater (mind. 200 Euro) mehr	251	75	83	25	334
	Beide gleich	105	73	39	27	144
	Partnerin (mind. 200 Euro) mehr	59	72	23	28	82
Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin im 1. Lebensjahr des Kindes	Nein	280	79	76	21	356
	Ja	135	66	69	34	204

Tab. 5: Deskriptionen „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“ – Weitere berufliche Faktoren

Der in den Arbeitshypothesen angenommene positive Einfluss einer hohen *Beschäftigungssicherheit* spiegelt sich in den bivariaten Ergebnissen nicht wider, denn eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst führt nicht häufiger zu einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit nach den EGM.

Übereinstimmend mit den Vorannahmen zeigt sich für die *Einkommenshöhe* ein positiver Einfluss, denn Väter mit höheren Einkommen verkürzen ihre Arbeitszeiten häufiger als Väter mit geringen Einkommen. Der Anteil der Väter mit reduzierter Arbeitszeit steigt von der untersten bis zur höchsten Einkommenskategorie von 20 auf 29 Prozent an.⁵

[5] Das Einkommen wurde in der Online-Befragung kategorial erfasst, weil infolge der retrospektiven Befragung mit einigen Ungenauigkeiten bzw. erhöhter Fehlerwahrscheinlichkeit zu rechnen war. Für die bivariate Analyse wurden die unteren drei Kategorien zusammengefasst wie ebenfalls die beiden oberen Kategorien. Im Zuge der Modellprüfung mussten die für das Einkommen gebildeten Dummy-Variablen aufgrund von Multikollinearität ausgeschlossen werden. Das Einkommen wurde daher nicht in den Modellrechnungen berücksichtigt.

Für den *Vergleich der individuellen Netto-Einkommen auf Paarebene* ergeben sich hingegen kaum Unterschiede, so dass angenommen werden kann, dass die Reduktion der Arbeitszeit nach den EGM nicht dadurch beeinflusst wird, ob sie im Vergleich zu ihren Partnerinnen ein höheres, ähnliches oder niedrigeres Netto-Einkommen erzielen.

Ebenfalls den Erwartungen entsprechend ergibt sich ein positiver Einfluss für einen schnellen *beruflichen Wiedereinstieg der Partnerin*. Väter, deren Partnerinnen innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes wieder erwerbstätig werden, verkürzen ihre Wochenarbeitszeit deutlich häufiger als Väter, deren Partnerinnen erst später wieder in den Arbeitsmarkt eintreten (34 gegenüber 21 Prozent).

VARIABLE	KATEGORIE	REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM				GESAMT-GRUPPE Anzahl
		Nein		Ja		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Berufliches Fortkommen der Partnerin unterstützen	Wenig oder nicht wichtig	316	78	88	22	404
	Sehr wichtig oder wichtig	99	63	57	37	156
Eigene Karriere nicht gefährden	Wenig oder nicht wichtig	298	72	117	28	415
	Sehr wichtig oder wichtig	117	81	28	19	145

Tab. 6: Deskriptionen „Arbeitszeitreduktion unmittelbar im Anschluss an die EGM“ – Gründe für die Aufteilung der EGM

Die Einstellungen gegenüber der *eigenen beruflichen Karriere* des Vaters bzw. der *Karriere der Partnerin* zeigen die erwarteten positiven und negativen Einflüsse:

- Väter, denen es bei der Aufteilung der EGM sehr wichtig oder wichtig war, die eigene Karriere nicht zu gefährden, reduzieren nach den EGM auch seltener ihre Arbeitszeit (19 gegenüber 28 Prozent).
- Das umgekehrte gilt für Väter, die mit der Aufteilung der EGM das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen unterstützen wollten. Sie arbeiten nach den EGM weitaus häufiger mit reduzierter Arbeitszeit als solche Väter, für die die Karriere der Partnerinnen nicht so wichtig ist (37 gegenüber 22 Prozent).

Für die Analyse wird das *Modell in vier Schritten blockweise um Variablen* erweitert, um mögliche Veränderungen der Einflussfaktoren unter Einbezug weiterer Variablen aufzeigen zu können. Ob die aufgestellten Arbeitshypothesen bestätigt wurden oder verworfen werden müssen, wird am Ende des *Gesamtmodells* geklärt werden.

	MODELL 1		MODELL 2		MODELL 3		MODELL 4	
	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME
REGION (Ref.: Ostdeutschland)								
Westdeutschland	0,49+ (0,25)	0,09	0,52+ (0,30)	0,09	0,34 (0,31)	0,06	0,36 (0,31)	0,06
WOHNORTGRÖSSE (Ref.: Kleinstadt (unter 20.000 Einw.))								
Mittlere Stadt (20.000–100.000 Einw.)	-0,15 (0,30)	-0,03	-0,17 (0,31)	-0,03	-0,20 (0,32)	-0,03	-0,14 (0,32)	-0,02
Großstadt (mehr als 100.000 Einw.)	0,57* (0,23)	0,11	0,51* (0,24)	0,09	0,39 (0,25)	0,06	0,43+ (0,25)	0,07
ALTER DES VATERS (Ref.: 30 bis 34 Jahre)								
Unter 30 Jahren	-0,50 (0,38)	-0,09	-0,37 (0,39)	-0,06	-0,20 (0,40)	-0,03	-0,23 (0,40)	-0,04
35 bis 39 Jahre	0,10 (0,24)	0,02	0,10 (0,25)	0,02	0,08 (0,25)	0,01	0,07 (0,26)	0,01
40 Jahre und älter	-0,05 (0,27)	-0,01	-0,18 (0,28)	-0,03	-0,17 (0,29)	-0,03	-0,18 (0,29)	-0,03
KINDER IM HAUSHALT (Ref.: Ein Kind)								
Zwei oder mehr Kinder	-0,25 (0,20)	-0,05	-0,29 (0,21)	-0,05	-0,25 (0,21)	-0,04	-0,24 (0,21)	-0,04
ANZAHL DER EGM (Ref.: Max 2 EGM)								
3 bis 5 EGM			0,40 (0,32)	0,07	0,45 (0,34)	0,08	0,35 (0,35)	0,06
6 oder mehr EGM			0,55+ (0,30)	0,10	0,49 (0,33)	0,08	0,32 (0,34)	0,05
EGM MIT TEILZEIT KOMBINIERT (Ref.: EGM als reine Auszeit)								
Mind. einen EGM mit Teilzeit kombiniert			0,10 (0,27)	0,00	0,03 (0,27)	0,00	0,09 (0,27)	0,01
LAGE DER EGM ZUR PARTNERIN (Ref.: Alle EGM parallel)								
Mind. einen EGM Alleinbezug			0,27 (0,23)	0,05	0,31 (0,24)	0,05	0,27 (0,24)	0,04
VERTRETUNG WÄHREND DER EGM (Ref.: Ja, mind. teilweise)								
Nein, keinerlei Vertretung			-0,48 (0,36)	-0,08	-0,58 (0,37)	-0,10	-0,58 (0,37)	-0,10
RÜCKKEHR NACH DEN EGM (Ref.: Auf den bisherigen Arbeitsplatz)								
Wechsel des Arbeitsplatzes/des Betriebs			1,30 *** (0,34)	0,23	1,31*** (0,36)	0,22	1,25** (0,36)	0,21

Tab. 7: Fortsetzung

	MODELL 1		MODELL 2		MODELL 3		MODELL 4	
	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME
RÜCKKEHR NACH DEN EGM (Ref.: Auf den bisherigen Arbeitsplatz)								
Wechsel des Arbeitsplatzes/des Betriebs			1,30 *** (0,34)	0,23	1,31*** (0,36)	0,22	1,25** (0,36)	0,21
BESCHÄFTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST (Ref.: Nein)								
Ja					-0,06 (0,22)	-0,01	-0,11 (0,22)	-0,02
WOCHEARBEITSZEIT VATER VOR GEBURT KIND (Ref.: Bis zu 40 Stunden)								
Mehr als 40 Stunden					0,78*** (0,22)	0,13	0,85*** (0,22)	0,14
HÖCHSTER BERUFSABSCHLUSS DES VATERS (Ref.: Kein akademischer Abschluss)								
Akademischer Abschluss					0,01 (0,24)	0,00	0,02 (0,24)	0,00
HÖCHSTER BERUFSABSCHLUSS DER PARTNERIN (Ref.: Kein akademischer Abschluss)								
Akademischer Abschluss					0,57* (0,24)	0,10	0,49* (0,25)	0,08
BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG PARTNERIN (Ref.: Späterer Wiedereinstieg)								
Im ersten Lebensjahr des Kindes					-0,06 (0,26)	-0,01	-0,15 (0,27)	-0,02
EGM-AUFTEILUNG: BERUFLICHES FORTKOMMEN DER PARTNERIN UNTERSTÜTZEN (Ref.: Eher nicht wichtig/nicht wichtig)								
Sehr wichtig/wichtig							0,48+ (0,26)	0,08
EGM-AUFTEILUNG: EIGENE KARRIERE NICHT GEFÄHRDEN (Ref.: Eher nicht wichtig/nicht wichtig)								
Sehr wichtig/wichtig							-0,52+ (0,26)	-0,09
Konstante								
	-1,57*** (0,37)		-1,94*** (0,42)		-2,51*** (0,47)		-2,44*** (0,47)	
Likelihood Ratio								
	16,70*		50,77***		72,14***		78,79***	
Df (Freiheitsgrade)								
	7		14		19		21	
Pseudo-R² nach Nagelkerke								
	0,04		0,13		0,18		0,19	
N mit Arbeitszeitreduktion/N								
	145/560		145/560		145/560		145/560	

Tab. 7: Determinanten für eine Reduktion der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die EGM – Logistische Regressionen

Quelle: SowiTra-Elterngeld-Studie (2012-2014), eigene Berechnungen

Signifikanzniveau: + < 0,10; * < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001

AME: Durchschnittlicher Marginaler Effekt (average marginal effect)

In **Modell 1** (Grundmodell) werden zunächst nur soziodemografische Angaben als mögliche Determinanten einer Reduktion der Arbeitszeitdauer berücksichtigt.

- Hier zeigt sich, dass ein höheres Alter der Väter keinen Einfluss darauf hat, ob die Arbeitszeit im Anschluss an die EGM reduziert wird.
- Überraschenderweise haben auch weitere Kinder im Haushalt keinen Einfluss auf eine Arbeitszeitreduktion nach den EGM.
- Hingegen zeigt sich, dass Väter aus einer Großstadt (mit mehr als 100.000 Einwohner/innen) nach den EGM ihre Arbeitszeiten häufiger reduzieren.
- Zudem scheinen Väter aus Westdeutschland häufiger eine Arbeitszeitreduktion zu vollziehen als Väter aus Ostdeutschland. (Allerdings ist dieser Effekt nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant.)

Mit **Modell 2** werden nun auch Aspekte berücksichtigt, die sich auf die *Art und Weise der Nutzung der EGM* beziehen. Durch die Berücksichtigung dieser Aspekte verbessert sich die Modellanpassung in beträchtlichem Maße, denn der Wert der Pseudo-R²-Statistik (Nagelkerke) steigt von 0,04 auf 0,13 an.⁹

- Für die Dauer der EGM zeigt sich, dass Väter, die mehr als 6 EGM nutzen, ihre Arbeitszeit häufiger reduzieren als Väter, die lediglich die beiden Partnermonate nutzen.
- Einen signifikant positiven Einfluss hat es auch, wenn die Väter nach den EGM nicht auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren, sondern einen firmeninternen Wechsel vollziehen oder sogar den Betrieb wechseln.
- Keinen signifikanten Einfluss haben hingegen die folgenden Faktoren: eine Inanspruchnahme der EGM in Teilzeit, eine zur Partnerin versetzte Nutzung der EGM sowie eine fehlende Vertretung während der EGM.

Auch unter Berücksichtigung der Aspekte rund um die Nutzung der EGM sind die Determinanten Wohnortgröße („Großstadt“) sowie Region („Westdeutschland“) weiterhin signifikant (die letztgenannte Variable allerdings wiederum nur auf dem 10-Prozent-Niveau).

[9] Dem Pseudo-R² nach Nagelkerke wird hier der Vorzug vor anderen Pseudo-R²-Statistiken gegeben, weil es Werte zwischen Null und Eins annehmen kann und daher inhaltlich eindeutig interpretierbar ist.

Die *beruflichen Determinanten* werden in **Modell 3** in die Analyse aufgenommen. Wiederum verbessert sich die Modellanpassung: Der Wert der Pseudo-R²-Statistik (Nagelkerke) steigt von 0,13 auf 0,18 an.

- Sowohl eine lange Arbeitszeitdauer der Väter vor der Geburt (von über 40 Stunden pro Woche) als auch ein akademischer Abschluss der Partnerinnen haben einen signifikanten positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitreduktion der Väter.
- Keinen Einfluss zeigt hingegen ein akademischer Abschluss der Väter und eine Beschäftigung der Väter im Öffentlichen Dienst.
- Selbst ein früher beruflicher Wiedereinstieg der Partnerinnen innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes führt nicht häufiger dazu, dass die Väter ihre Arbeitszeit verkürzen.

Unter Einbezug der Variablen in Modell 3 zeigt sich zudem, dass ein Wohnort in einer Großstadt oder in Westdeutschland nun keinen signifikanten Einfluss mehr hat. Auch der Einfluss einer längeren EGM-Phase ist nur noch auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant. Damit kann der Einfluss dieser Determinanten überwiegend durch einen höheren Anteil an Akademikerinnen und längere Arbeitszeiten der Väter erklärt werden.

In **Modell 4** werden schließlich zwei Aussagen in das Modell aufgenommen, mit denen die *Bedeutung der eigenen beruflichen Karriere und jener der Partnerin* (für die Entscheidung über die Aufteilung der EGM) erfasst wurde.

- Eine starke Orientierung der Väter auf die eigene Karriere („Eigene Karriere nicht gefährden“) reduziert wie erwartet die Wahrscheinlichkeit einer Reduktion der Arbeitszeitdauer nach den EGM.
- Demgegenüber reduzieren Väter, denen es wichtig ist, das berufliche Fortkommen der Partnerinnen zu unterstützen, nach den EGM auch deutlich häufiger ihre Arbeitszeit als Väter, denen dies nicht wichtig ist.
- Beide Determinanten sind allerdings nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant.

Weiterhin deutlich signifikant bleiben die Einflussgrößen Arbeitsplatzwechsel nach den EGM und lange Arbeitszeiten des Vaters vor der Geburt sowie ein akademischer Abschluss der Partnerin. Im vierten Modell wird auch der Einflussfaktor „Großstädte“ wieder signifikant – allerdings nur auf dem 10-Prozent-Niveau.

Mit dem vierten Schritt ist das Modell nun vollständig. Für das **Gesamtmodell** (Modell 4) ergibt sich ein Pseudo-R² (nach Nagelkerke) von 0,19 – daher kann die Güte des

Gesamtmodells als annähernd akzeptabel bewertet werden.¹⁰ Durch das Gesamtmodell ist nun auch der Vergleich der Stärke des Einflusses der signifikanten Determinanten möglich:

- Der mit Abstand stärkste Einfluss lässt sich für einen (*internen oder externen*) *Arbeitsplatzwechsel im Anschluss an die EGM* feststellen, denn diese Väter haben eine um 21 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine Arbeitszeitreduktion im Anschluss an die EGM als Väter, die auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren.
- Einen ebenfalls starken Einfluss hat eine *lange Arbeitszeit des Vaters vor der Geburt des Kindes*. So steigt die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitreduktion im Anschluss an die EGM bei Vätern, die vor der Geburt des Kindes 40 Stunden oder mehr gearbeitet haben, um 14 Prozentpunkte.
- Für drei weitere Determinanten kann eine Steigerung der Wahrscheinlichkeit um jeweils sieben bis acht Prozentpunkte festgestellt werden:
 - > einen Wohnort in einer Großstadt,
 - > eine Partnerin mit akademischem Abschluss und
 - > ein Interesse des Vaters, das berufliche Fortkommen seiner Partnerin zu unterstützen.
- Nur eine Determinante in dem Gesamtmodell verringert die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitreduktion der Väter nach den EGM um neun Prozentpunkte: wenn ihnen ihre eigene berufliche Karriere bei der Aufteilung der EGM (sehr) wichtig war.

Das Gesamtmodell erlaubt nun auch ein **abschließendes Urteil über die Arbeitshypothesen** zur ersten Fragestellung:

- a. Die beiden Arbeitshypothesen zu den *soziodemografischen* Determinanten müssen verworfen werden, denn weder das Alter der Väter (R_1) noch die Anzahl der Kinder im Haushalt (R_2) beeinflussen die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitreduktion nach den EGM.
- b. Auf der Grundlage der Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen muss auch die Mehrzahl der Arbeitshypothesen zu den Aspekten rund um die *Art und Weise der Nutzung der EGM* als widerlegt gelten: Eine längere Dauer der EGM (R_3) führt nicht häufiger zu einer Reduktion der Arbeitszeit nach den EGM. Gleiches gilt für eine Inanspruchnahme der EGM in Teilzeit (R_4) und eine versetzte Lage zu den EGM der Partnerin (R_5). Ebenfalls keinen Einfluss haben fehlende Vertretungsmöglichkeiten der Väter während der EGM (R_9). Bestätigt werden kann lediglich,

[10] In der Literatur werden Modelle mit einem Wert für das Pseudo-R² (Nagelkerke) zwischen 0,2 und 0,4 als akzeptabel bewertet (vgl. Backhaus et al. 2010, S. 270).

dass mit einem Arbeitsplatzwechsel des Vaters nach den EGM (R_6) die Chancen für eine Reduktion der Arbeitszeitdauer unmittelbar im Anschluss an die EGM steigen.

- c. Ganz ähnlich fällt das Ergebnis für die Arbeitshypothesen zum *beruflichen Qualifikationsniveau* und den *beruflichen Bedingungen* der Väter und ihrer Partnerinnen aus: Weder eine hohe Beschäftigungssicherheit durch eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst (R_10) noch ein hohes berufliches Bildungsniveau der Väter (R_11) erhöhen die Chancen für eine Reduktion der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die EGM. Dies gilt genauso wenig für einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg der Partnerinnen im ersten Lebensjahr des Kindes (R_13). Demgegenüber konnte bestätigt werden, dass Väter ihre Arbeitszeit unmittelbar nach den EGM häufiger reduzieren, wenn sie vor der Geburt des Kindes lange Arbeitszeiten von über 40 Wochenstunden hatten (R_8) und wenn ihre Partnerinnen über einen akademischen Abschluss verfügen (R12).¹¹
- d. Die *Bedeutungen der eigenen beruflichen Karriere und jener der Partnerin* bestätigten die Annahmen der Arbeitshypothesen: Väter, deren eigene berufliche Karriere ein wichtiger Grund bei der Aufteilung der EGM war (R_16), reduzieren ihre Arbeitszeit seltener als Väter, für die dies nicht gilt. Ein positiver Einfluss ergibt sich hingegen, wenn die Väter als einen wichtigen Grund für die Aufteilung der EGM angeben, dass sie damit das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen unterstützen wollen (R_17). Diese Väter reduzieren nach ihren EGM weitaus häufiger ihre Arbeitszeiten als Väter, denen das berufliche Fortkommen der Partnerinnen nicht so wichtig ist.

[11] Keine abschließende Einschätzung kann hingegen über den möglichen Einfluss der Einkommenshöhe (R_15) gegeben werden, denn die Variablen zur Einkommenshöhe wurden aufgrund von Kollinearität aus den Modellrechnungen ausgeschlossen.

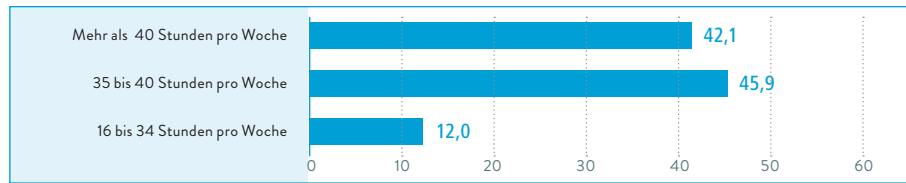


Abb.2: Aktuelle Arbeitszeitdauer der Väter (mind. zwei Jahre nach der Geburt), Angaben in Prozent

Zwar kann für die Väter in Vollzeit nicht ausgeschlossen werden, dass sie weniger als vor der Geburt ihres Kindes arbeiten, aber nur eine Minderheit der Väter übt eine Teilzeitbeschäftigung aus, die mit maximal 34 Stunden eindeutig unterhalb einer Vollzeitstelle liegt.

Für die nachfolgenden empirischen Analysen wird als Zielvariable die dichotomisierte Variable zum Arbeitszeitumfang – Teilzeitbeschäftigung versus Vollzeitbeschäftigung – genutzt. Aufgrund der nur geringen Gruppengröße der Teilzeitbeschäftigten wurden die Modelle der logistischen Regressionsanalyse auf die wichtigsten Variablen begrenzt.

7.3 Deskriptionen zu den abhängigen Variablen: „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung (mind. zwei Jahre nach der Geburt des Kindes)“

Im Folgenden werden – wie bereits bei der ersten Fragestellung – die in den Arbeitshypothesen aufgestellten Annahmen anhand bivariater Verteilungen der einzelnen Variablen mit der Zielvariablen einem ersten Vergleich unterzogen. Wie schon bei den Analysen zur ersten Fragestellung dient dieser Analyseschritt zu einer ersten Vorauswahl potenzieller Variablen für die Regressionsmodelle.

VARIABLE	KATEGORIE	AKTUELLER ERWERBSUMFANG DES VATERS				GESAMT-GRUPPE
		Vollzeit		Teilzeit		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Alter	Unter 30 Jahren	28	90	3	10	31
	30 bis 34 Jahre	113	94	7	6	120
	35 bis 39 Jahre	120	88	17	12	137
	Über 40 Jahre	61	78	17	22	78
Anzahl der Kinder im Haushalt	Ein Kind	106	92	9	8	115
	Zwei Kinder oder mehr	216	86	35	14	251

Tab. 8: Fortsetzung

VARIABLE	KATEGORIE	AKTUELLER ERWERBSUMFANG DES VATERS				GESAMT-GRUPPE
		Vollzeit		Teilzeit		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Alter des jüngsten Kindes	Bis zwei Jahre	95	90	11	10	106
	Zwischen zwei und fünf Jahren	180	88	25	12	205
	Über fünf Jahre mehr	47	85	8	15	55
Region	Ostdeutschland	51	86	8	14	59
	Westdeutschland	271	88	36	12	307
Wohnortgröße	Kleinstadt (< 20.000 Einw.)	116	91	12	9	128
	Mittlere Stadt (20.000 bis 100.000 Einw.)	63	84	12	16	75
	Großstadt (mehr als 100.000 Einw.)	143	88	20	12	163

Tab. 8: Deskriptionen „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung“ – Soziodemografische Faktoren

Die soziodemografischen Determinanten zeigen bei den bivariaten Verteilungen deutliche Unterschiede für die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung des Vaters (mindestens zwei Jahre nach der Geburt des Kindes, für das sie erstmals EGM genutzt haben).

- Im Einklang mit den Arbeitshypothesen lässt sich eine deutliche Zunahme teilzeitbeschäftigter Väter mit steigendem Alter feststellen: Väter, die bei der Geburt des ersten Kindes, für das sie EGM in Anspruch nahmen, älter als 40 Jahre waren, sind zum Zeitpunkt der Befragung deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Väter, die bei der Geburt zwischen 30 und 34 Jahre alt waren (22 Prozent gegenüber sechs Prozent).
- Auch die Anzahl der Kinder im Haushalt beeinflusst die Teilzeitquote der Väter, entsprechend den Annahmen der Arbeitshypothesen: Die Teilzeitquote steigt an, wenn im Haushalt mehr als nur ein Kind lebt (14 Prozent gegenüber acht Prozent).
- Nur geringe Unterschiede zeigen sich in Bezug auf das Alter des jüngsten Kindes. (Überraschenderweise steigt die Teilzeitquote dabei mit dem Alter des jüngsten Kindes sogar an.)
- So gut wie keine Unterschiede ergeben sich im Vergleich der Väter aus West- oder Ostdeutschland.
- Und nur geringer Einfluss lässt sich für die Wohnortgröße feststellen, dabei arbeiten Väter in mittleren Städten (16 Prozent) sogar etwas häufiger Teilzeit als die Väter in Großstädten (12 Prozent).

VARIABLE	KATEGORIE	AKTUELLER ERWERBSUMFANG DES VATERS				GESAMT-GRUPPE Anzahl
		Vollzeit		Teilzeit		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Längste EGM-Nutzungsdauer	Höchstens 2 EGM	224	93	18	7	242
	Mind. einmal 3 bis 5 EGM	42	84	8	16	50
	Mind. einmal 6 oder mehr EGM	56	76	18	24	74
Lage der EGM	Alle EGM parallel zur Partnerin	131	94	9	6	140
	Mind. ein EGM Alleinbezug	191	85	35	15	226
Arbeitsplatzwechsel nach EGM	Nein, an bisherigen Arbeitsplatz zurückgekehrt	299	89	37	11	336
	Ja, Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel	23	77	7	23	30
Reduktion der Arbeitszeit nach den ersten EGM	Nein	255	95	14	5	269
	Ja	67	69	30	31	97
EGM mit Teilzeit kombiniert	Nein, EGM als reine Auszeit	261	89	33	11	294
	Ja, mind. ein EGM mit Teilzeit verbunden	61	85	11	15	72

Tab. 9: Deskriptoren „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung“ – EGM-Nutzung und berufliche Änderungen im Anschluss daran

Im Zusammenhang mit der *Art und Weise der Nutzung der EGM* und der *beruflichen Änderungen im Anschluss an die EGM* lassen sich vor allem vier Faktoren ausmachen, die – wie in den Arbeitshypothesen angenommen – eine Teilzeitbeschäftigung der Väter wahrscheinlicher werden lassen: Eine lange Dauer der EGM, eine zu den Partnerinnen versetzte Nutzung der EGM, ein Arbeitsplatzwechsel im Anschluss an die erste Elterngeldphase und vor allem eine Reduktion der Arbeitszeit nach dem Ende der ersten Elterngeldphase gehen mit einer höheren Teilzeitquote der Väter zum Zeitpunkt der Befragung einher.

- *Dauer der EGM*: Mehr als dreimal so häufig arbeiten Väter Teilzeit, wenn sie für mindestens ein Kind sechs Monate oder länger Elternzeit nutzen, als wenn sie lediglich die Partnermonate nutzen (24 gegenüber sieben Prozent).
- *Arbeitsplatzwechsel*: Väter, die nach der Elterngeldphase einen Arbeitsplatzwechsel vollziehen, arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung doppelt so häufig Teilzeit als Väter, die auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren (23 gegenüber elf Prozent).
- *Versetzte Nutzung der EGM*: Eine höhere Teilzeitquote findet sich auch für Väter, die (beim ersten Elterngeldbezug) mindestens einen EGM alleine nutzen (15 gegenüber sechs Prozent).

- *Arbeitszeitreduzierung unmittelbar nach EGM*: Den stärksten Einfluss auf eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung (mind. zwei Jahre nach Geburt des Kindes) hat allerdings, wenn die Väter unmittelbar nach den EGM ihre Arbeitszeit (zumindest vorübergehend) reduzieren: Fast ein Drittel (31 Prozent) dieser Väter arbeitet auch zum Zeitpunkt der Befragung in Teilzeit, aber nur jeder zwanzigste Vater (fünf Prozent), der seine Arbeitszeit direkt nach den EGM nicht reduziert.

Einen nur geringen Einfluss hat schließlich auch, wenn die Väter während ihrer (ersten) EGM auch teilzeitbeschäftigt sind, denn die Kombination ihrer EGM mit Teilzeit erhöht die Teilzeitquote zum Zeitpunkt der Befragung nur leicht (15 gegenüber elf Prozent).

VARIABLE	KATEGORIE	AKTUELLER ERWERBSUMFANG DES VATERS				GESAMT-GRUPPE Anzahl
		Vollzeit		Teilzeit		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Höchster Berufsabschluss des Vaters	Berufsausbildung, Lehre (inkl. kein Abschluss)	74	93	6	7	80
	Techniker, Meister, Fachakademie	53	93	4	7	57
	Akademischer Abschluss (FH, Uni, inkl. Promotion)	195	85	34	15	229
Höchster Berufsabschluss der Partnerin	Berufsausbildung, Lehre (inkl. kein Abschluss)	118	93	9	7	127
	Techniker, Meister, Fachakademie	30	94	2	6	32
	Akademischer Abschluss (FH, Uni, inkl. Promotion)	174	84	33	16	207
Vergleich der beruflichen Abschlüsse auf Paarebene	Vater hat höheren Abschluss	90	92	8	8	98
	Beide gleich	184	87	28	13	212
	Partnerin hat höheren Abschluss	48	86	8	14	56
Kombination der Abschlüsse auf Paarebene	Keine_r Akademiker_in	96	95	5	5	101
	Er Akademiker – sie nicht	52	90	6	10	58
	Sie Akademikerin – er nicht	31	86	5	14	36
	Beide Akademiker_in	143	84	28	16	171

Tab.10: Deskriptoren „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung“ – Berufliches Bildungsniveau

Das *berufliche Bildungsniveau* der Väter zeigt wie angenommen einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung (mindestens zwei Jahre nach der Geburt des Kindes).

- Die Unterschiede sind besonders ausgeprägt zwischen Vätern mit akademischem Abschluss (15 Prozent) und Vätern mit Meister- oder Technikerabschluss oder beruflicher Lehre (jeweils sieben Prozent).
- Auch das berufliche Bildungsniveau der Partnerinnen zeigt den erwarteten positiven Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung von Vätern: Verfügen die Partnerinnen über einen akademischen Abschluss, so arbeiten die Väter deutlich häufiger Teilzeit (16 Prozent), als wenn sie einen Techniker- oder Berufsabschluss vorweist (sechs bzw. sieben Prozent).
- Dagegen fallen die Unterschiede der Teilzeitquote von Vätern eher gering aus, wenn die beruflichen Abschlüsse auf Paarebene verglichen werden: Väter arbeiten seltener Teilzeit, wenn sie einen höheren Bildungsabschluss haben als ihre Partnerinnen (acht Prozent). Etwas höhere Teilzeitquoten finden sich hingegen für Väter, wenn beide Partner/innen einen vergleichbaren Abschluss haben (13 Prozent) bzw. wenn die Partnerinnen höher qualifiziert sind (14 Prozent).
- Der starke Einfluss der akademischen Abschlüsse auf die Teilzeitquote der Väter zeigt sich auch bei der Kombination der beruflichen Abschlüsse auf Paarebene: Die höchste Teilzeitquote von Vätern findet sich für Paare, in denen beide einen akademischen Abschluss haben (16 Prozent), während die Väter in Paaren ohne Akademikerin nur geringe Teilzeitquoten aufweisen (fünf Prozent).

Da die Vergleiche und Kombinationen der Berufsabschlüsse im Paar nicht zu besseren Ergebnissen führen, werden für die Regressionsanalysen jeweils die einzelnen beruflichen Abschlüsse von Vater und Partnerin herangezogen (akademischer Abschluss vs. niedrigere Abschluss).

VARIABLE	KATEGORIE	AKTUELLER ERWERBSUMFANG DES VATERS				GESAMTGRUPPE
		Vollzeit		Teilzeit		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Öffentlicher Dienst – Vater	Nein	203	89	24	11	227
	Ja	119	86	20	14	139
Vertretung am Arbeitsplatz während längerer Abwesenheit	Teilweise oder vollständige Vertretung	261	88	35	12	296
	Keinerlei Vertretung	61	87	9	13	70
Beruflicher Wiedereinstieg der Partnerin im 1. Lebensjahr des Kindes	Nein	128	91	12	9	140
	Ja	194	86	32	14	226

Tab. 11: Fortsetzung

VARIABLE	KATEGORIE	AKTUELLER ERWERBSUMFANG DES VATERS				GESAMTGRUPPE
		Vollzeit		Teilzeit		
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Aktuelle Wochenarbeitszeit der Partnerin	Nicht erwerbstätig oder geringfügig beschäftigt (bis 15 Std.)	112	90	12	10	124
	Teilzeit (16 bis 34 Stunden)	151	89	19	11	170
	Vollzeit (35 Stunden oder mehr)	59	82	13	18	72

Tab. 11: Deskriptionen „Aktuelle Teilzeitbeschäftigung“ – Weitere berufliche Faktoren

Die weiteren beruflichen Faktoren verstärken eine Teilzeitbeschäftigung der Väter (mind. zwei Jahre nach der Geburt des Kindes) eher in geringem Maße:

- Der in den Arbeitshypothesen angenommene positive Einfluss einer hohen Beschäftigungssicherheit ist deutlich geringer als angenommenen, denn Väter, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, arbeiten nur unwesentlich häufiger Teilzeit als andere Väter (14 gegenüber elf Prozent).
- Eine (teilweise oder vollständige) Vertretungsmöglichkeit am Arbeitsplatz führt ebenfalls nicht häufiger zu einer Teilzeitbeschäftigung der Väter (13 gegenüber zwölf Prozent).
- Für einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg der Partnerinnen ergibt sich der erwartete positive Einfluss: Väter, deren Partnerinnen bereits innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes wieder erwerbstätig wurden, weisen eine etwas höhere Teilzeitquote auf als solche Väter, deren Partnerinnen erst später wieder in den Arbeitsmarkt eintraten (14 gegenüber neun Prozent).
- Wie in den Arbeitshypothesen angenommen, arbeiten Väter, deren Partnerinnen aktuell Vollzeit erwerbstätig sind, häufiger Teilzeit (18 Prozent) als Väter mit aktuell teilzeiterwerbstätigen Partnerinnen (elf Prozent) oder mit geringfügig beschäftigten bzw. nicht erwerbstätigen Partnerinnen (zehn Prozent).¹²

[12] Allerdings arbeitet die Partnerin nur bei einer Minderheit der Paare zum Zeitpunkt der Befragung auch Vollzeit: In 72 von 366 Fällen bzw. 20 Prozent der ausgewählten Fälle.

Die Analyse wird in **Modell 2** um Angaben erweitert, die sich auf die *Art und Weise der Nutzung der EGM* sowie auf *berufliche Änderungen direkt im Anschluss an die EGM* beziehen. Der starke Einfluss dieser Determinanten auf die aktuelle Teilzeitbeschäftigung von Vätern zeigt sich in der enorm verbesserten Modellanpassung, die im Anstieg der Pseudo-R²-Statistik (Nagelkerke) von 0,09 auf 0,33 zum Ausdruck kommt.

- Für die Dauer der EGM zeigt sich, dass Väter, die mindestens einmal mehr als sechs EGM in Anspruch nehmen, zum Befragungszeitpunkt auch häufiger Teilzeit arbeiten als Väter, die höchstens die beiden Partnermonate nutzen. (Allerdings wird dieser Effekt nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant.)
- Keinen Einfluss auf eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung hat hingegen, wenn die Väter ihre EGM in Teilzeit nehmen.
- Ebenfalls keinen Einfluss auf eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung hat, ob die Väter einen Teil der EGM versetzt zu den Partnerinnen nutzen.
- Auch ein Wechsel des Arbeitsplatzes (oder des Betriebs) nach den EGM führt nicht dazu, dass die Väter zum Zeitpunkt der Befragung häufiger in Teilzeit arbeiten.
- Einen signifikant positiven Einfluss hat hingegen, wenn die Väter nach den EGM ihre Arbeitszeit reduziert haben (oder hatten). Eine Reduktion der Arbeitszeitdauer unmittelbar im Anschluss an die EGM ergibt die mit Abstand stärkste Determinante für eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung der Väter (mind. zwei Jahre nach Geburt des Kindes).

Auch unter Berücksichtigung der Art und Weise der EGM-Nutzung behalten ein höheres Alter der Väter und mehrere Kinder im Haushalt einen signifikanten Einfluss auf die aktuelle Teilzeitquote der Väter.

	MODELL 1		MODELL 2		MODELL 3		MODELL 4	
	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME
REGION (Ref.: Ostdeutschland)								
Westdeutschland	-0,33 (0,44)	-0,00	-0,47 (0,53)	-0,04	-0,75 (0,56)	-0,06	-0,76 (0,58)	-0,06
WOHNORTGRÖSSE (Ref.: Kleinstadt (unter 20.000 Einw.))								
Mittlere Stadt (20.000–100.000 Einw.)	0,59 (0,45)	0,06	0,54 (0,52)	0,04	0,57 (0,53)	0,04	0,85 (0,57)	0,06
Großstadt (mehr als 100.000 Einw.)	0,40 (0,41)	0,04	-0,30 (0,48)	-0,02	-0,67 (0,51)	-0,05	-0,45 (0,53)	-0,03
ALTER DES VATERS (Ref.: 30 bis 34 Jahre)								
Unter 30 Jahren	0,76 (0,73)	0,08	1,12 (0,87)	0,09	1,70+ (0,98)	0,13	1,73+ (0,96)	0,13
35 bis 39 Jahre	0,83+ (0,48)	0,08	0,90+ (0,52)	0,07	1,11* (0,56)	0,08	1,04+ (0,57)	0,08
40 Jahre und älter	1,57** (0,50)	0,16	1,81** (0,55)	0,15	2,13*** (0,60)	0,16	1,91** (0,61)	0,14
KINDER IM HAUSHALT (Ref.: Ein Kind)								
Zwei oder mehr Kinder	0,85* (0,42)	0,08	0,99* (0,47)	0,08	1,10* (0,48)	0,08	1,18* (0,50)	0,09
ALTER DES JÜNGSTEN KINDES (Ref.: Über 5 Jahre)								
Bis 2 Jahre	-0,24 (0,55)	-0,02	0,00 (0,65)	0,00	-0,04 (0,66)	0,00	-0,03 (0,66)	0,00
Zwischen 2 und 5 Jahren	-0,06 (0,46)	0,00	0,29 (0,54)	0,02	0,19 (0,55)	0,01	0,16 (0,56)	0,01
ANZAHL DER EGM (Ref.: Max. 2 EGM)								
Mind. einmal 3 bis 5 EGM			0,62 (0,55)	0,05	0,64 (0,60)	0,05	0,33 (0,62)	0,02
Mind. einmal 6 oder mehr EGM			0,93+ (0,49)	0,07	0,60 (0,55)	0,05	0,33 (0,56)	0,02
EGM MIT TEILZEIT KOMBINIERT (Ref.: EGM als reine Auszeit)								
Mind. einen EGM mit Teilzeit kombiniert			0,15 (0,45)	0,01	0,30 (0,48)	0,02	0,47 (0,49)	0,03
LAGE DER EGM ZUR PARTNERIN (Ref.: Alle EGM parallel)								
Mind. einen EGM Alleinbezug			0,43 (0,47)	0,03	0,51 (0,50)	0,04	0,37 (0,51)	0,03
RÜCKKEHR NACH DEN EGM (Ref.: Auf den bisherigen Arbeitsplatz)								
Wechsel des Arbeitsplatzes/des Betriebs			-0,11 (0,60)	-0,01	0,12 (0,62)	0,01	0,00 (0,64)	0,00
REDUKTION DER ARBEITSZEIT NACH EGM (Ref.: Nein, Arbeitszeit nicht reduziert)								
Ja, Arbeitszeit nach EGM reduziert			2,34*** (0,41)	0,19	2,45*** (0,43)	0,19	2,43*** (0,44)	0,18

Tab. 13: Fortsetzung

	MODELL 1		MODELL 2		MODELL 3		MODELL 4	
	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME	Koeff. (SF)	AME
BESCHÄFTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST (Ref.: Nein)								
Ja					0,60 (0,41)	0,05	0,57 (0,42)	0,04
VERTRETUNGSMÖGLICHKEIT AM ARBEITSPLATZ (Ref.: Ja, mind. teilweise)								
Nein, keinerlei Vertretung					-0,04 (0,49)	0,00	-0,20 (0,52)	-0,01
HÖCHSTER BERUFSABSCHLUSS DES VATERS (Ref.: Kein akademischer Abschluss)								
Akademischer Abschluss					0,77 (0,53)	0,06	0,74 (0,55)	0,05
HÖCHSTER BERUFSABSCHLUSS DER PARTNERIN (Ref.: Kein akademischer Abschluss)								
Akademischer Abschluss					0,56 (0,52)	0,04	0,51 (0,54)	0,04
AKTUELLE WOCHENARBEITSZEIT DER PARTNERIN (Ref.: Max. 15 Stunden/nicht erwerbst.)								
Teilzeit (16 bis 34 Stunden)					-0,01 (0,50)	0,00	-0,03 (0,51)	0,00
Vollzeit (35 Stunden oder mehr)					0,49 (0,60)	0,04	0,34 (0,60)	0,02
BERUFLICHER WIEDEREINSTIEG PARTNERIN (Ref.: Späterer Wiedereinstieg)								
Im ersten Lebensjahr des Kindes					0,03 (0,49)	0,00	-0,36 (0,53)	-0,03
EGM-AUFTEILUNG: BERUFLICHES FORTKOMMEN DER PARTNERIN UNTERSTÜTZEN (Ref.: Eher nicht wichtig/nicht wichtig)								
Sehr wichtig/wichtig							1,31** (0,48)	0,10
EGM-AUFTEILUNG: EIGENE KARRIERE NICHT GEFÄHRDEN (Ref.: Eher nicht wichtig/nicht wichtig)								
Sehr wichtig/wichtig							-0,95+ (0,58)	-0,07
Konstante	-3,63*** (0,84)		-5,13*** (1,04)		-6,35*** (1,19)		-6,32*** (1,24)	
Likelihood Ratio	17,79*		69,91***		80,15***		89,34***	
Df (Freiheitsgrade)	9		15		22		24	
Pseudo-R ² nach Nagelkerke	0,09		0,33		0,38		0,42	
N mit Arbeitszeitreduktion/N	44/366		44/366		44/366		44/366	

Tab. 13: Determinanten für eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung der Väter – Logistische Regressionen

Quelle: SowiTra-Elterngeld-Studie (2012–2014), eigene Berechnungen

Signifikanzniveaus: + < 0,10; * < 0,05; ** < 0,01; *** < 0,001

AME: Durchschnittlicher Marginaleffekt (average marginal effect)

Mit **Modell 3** werden Angaben zur *beruflichen Qualifikation* der Väter und ihrer Partnerinnen sowie zur *beruflichen Beschäftigung* der Väter und ihrer Partnerinnen in die Analyse einbezogen. Überraschenderweise hat keiner der berücksichtigten Faktoren einen signifikanten Einfluss auf eine Teilzeitbeschäftigung der Väter.

- Weder eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst noch eine (zumindest) teilweise Vertretungsmöglichkeit der Väter während einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz befördern die aktuelle Teilzeitbeschäftigung der Väter.
- Auch ein akademischer Abschluss der Väter oder ihrer Partnerinnen geht nicht mit einer verstärkten aktuellen Teilzeitbeschäftigung der Väter einher.
- Selbst eine Vollzeitbeschäftigung der Partnerinnen und ein schneller beruflicher Wiedereinstieg der Partnerinnen nach der Geburt führen nicht zu einer höheren aktuellen Teilzeitquote bei den Vätern.

Unter Einbezug der Variablen in Modell 3 bleiben die meisten Einflüsse weiterhin signifikant, allerdings wird nun der Einfluss der älteren Altersgruppen noch deutlicher signifikant. Zugleich ergibt sich auch für die jüngeren Väter unter 30 Jahren eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit zu einer Teilzeitbeschäftigung als für die 30- bis 34-jährigen Väter (allerdings nur auf dem 10-Prozent-Niveau). Durch den Einbezug der berufsbezogenen Merkmale zeigt sich für eine längere EGM-Phase über sechs Monate allerdings kein signifikanter Einfluss mehr.

In **Modell 4** (Gesamtmodell) nehmen wir schließlich die beiden Aussagen in das Modell auf, mit denen die *Bedeutung der eigenen Karriere* und die der Partnerin bei der Entscheidung über die Aufteilung der EGM (bei der ersten Nutzung) erfasst wurde. Beide Faktoren zeigen einen Einfluss in die erwartete Richtung.

- Väter, die durch die EGM ihre eigene Karriere nicht gefährden wollen, arbeiten zum Befragungszeitpunkt seltener in Teilzeit. Allerdings wird dieser Faktor nur auf dem 10-Prozent-Niveau signifikant.
- Väter, die mit ihren EGM das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen unterstützen wollen, sind aktuell signifikant häufiger teilzeitbeschäftigt als solche Väter, denen dieser Aspekt bei der Aufteilung der EGM nicht wichtig ist.

Das **Gesamtmodell** (Modell 4) erreicht ein Pseudo-R² (nach Nagelkerke) von 0,42 – daher kann die Güte des Gesamtmodells als gut gewertet werden.¹³ Mit dem Gesamtmodell ist der Vergleich der Stärke des Einflusses der signifikanten Determinanten auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung der Väter möglich:

- Der mit Abstand stärkste positive Einfluss ergibt sich für eine *Reduktion der Arbeitszeitdauer unmittelbar nach den EGM*, denn diese Väter haben eine um 18 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine Teilzeitbeschäftigung als Väter, die ihre Arbeitszeit nach den EGM nicht reduzieren.
- Einen ebenfalls starken Einfluss hat das *Alter* der Väter: Im Vergleich zu den Vätern, die bei der Geburt des Kindes zwischen 30 und 34 Jahre alt waren, haben ältere Väter eine um acht Prozentpunkte (35- bis 39-Jährige) bzw. sogar eine um 14 Prozentpunkte (über 40-Jährige) höhere Wahrscheinlichkeit, auch längerfristig Teilzeit zu arbeiten.¹⁴
- Die Wahrscheinlichkeit steigt um weitere zehn Prozentpunkte, wenn die Väter ein *starkes Interesse* daran haben, das *berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen zu unterstützen*.
- Nur eine Determinante des Gesamtmodells verringert die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung um sieben Prozentpunkte: wenn den Vätern ihre *eigene berufliche Karriere* bei der Aufteilung der EGM (*sehr*) *wichtig* ist.

Das **Gesamtmodell** erlaubt nun auch ein abschließendes Urteil über die Arbeitshypothesen zur zweiten Fragestellung nach einer aktuellen Teilzeitbeschäftigung der Väter (mind. zwei Jahre nach der Geburt des Kindes):

- a. Die beiden Arbeitshypothesen zu den *soziodemografischen Determinanten* konnten bestätigt werden, denn sowohl eine höhere Anzahl an Kindern im Haushalt (TZ_2), als auch ein höheres Alter der Väter (TZ_1) haben einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung (mindestens zwei Jahre nach der Geburt desjenigen Kindes, für das der Vater zum ersten Mal EGM genutzt hat).
- b. Die Mehrzahl der Arbeitshypothesen zu den Aspekten rund um die *Art und Weise der Nutzung der EGM* wird auf der Grundlage der empirischen Befunde widerlegt:

[13] In der Literatur werden Modelle mit einem Wert für das Pseudo-R² (Nagelkerke) ab 0,4 als gut bewertet (vgl. Backhaus et al. 2010, S. 270).

[14] Der Umstand, dass auch jüngere Väter (unter 30 Jahren) mit einer um 13 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit Teilzeit arbeiten, lässt den in der Arbeitshypothese vermuteten Zusammenhang mit der beruflichen Positionierung der Väter besonders plausibel erscheinen: Väter, die sich aktuell nicht in einer beruflichen Phase mit Aufstiegsmöglichkeiten befinden, entscheiden sich häufiger für Teilzeit.

Eine längere Dauer der EGM (TZ_3) führt nicht häufiger zu einer Teilzeitbeschäftigung der Väter. Gleiches gilt für eine Kombination der EGM mit Teilzeit (TZ_4) und eine versetzte Lage zu den EGM der Partnerinnen (TZ_5) sowie einen Arbeitsplatzwechsel nach den EGM (TZ_6). In den Analysen bestätigt werden konnte allerdings die Arbeitshypothese zur Reduktion der Arbeitszeitdauer unmittelbar im Anschluss an die EGM (TZ_7). Bei letzterer handelt es sich um die Determinante mit dem stärksten Einfluss insgesamt, denn eine Reduktion der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die EGM erhöht die Wahrscheinlichkeit einer aktuellen Teilzeitbeschäftigung (im Durchschnitt) um 18 Prozentpunkte.

- c. Von den Arbeitshypothesen zu den *beruflichen Bedingungen* konnte hingegen keine einzige bestätigt werden: Weder eine hohe Beschäftigungssicherheit durch eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst (TZ_10) noch ein hohes berufliches Bildungsniveau der Väter (TZ_11) oder der Partnerinnen (TZ_12) führen häufiger zu einer aktuellen Teilzeitbeschäftigung der Väter. Auch ein schneller beruflicher Wiedereinstieg der Partnerinnen innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes (TZ_13) erhöht die Chancen für eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung der Väter nicht. Gleiches gilt für eine Vollzeitbeschäftigung der Partnerinnen (TZ_14) wie auch für die Möglichkeit zur Vertretung der Väter am Arbeitsplatz durch Kolleg/innen (TZ_9). Diese Befunde legen nahe, dass eine aktuelle Teilzeitbeschäftigung der Väter nicht durch formale Qualifikationen oder berufliche Rahmenbedingungen der Väter und ihrer Partnerinnen determiniert werden.
- d. Im Einklang mit den Erwartungen der Arbeitshypothesen steht hingegen die *Bedeutung der eigenen beruflichen Karriere und jener der Partnerinnen*: Väter, für die die eigene berufliche Karriere ein wichtiger Grund bei der Aufteilung der EGM ist (TZ_16), arbeiten seltener Teilzeit als Väter, für die dies nicht gilt. Genauso bestätigt sich der vermutete positive Einfluss, dass Väter, die mit ihren EGM das berufliche Fortkommen ihrer Partnerinnen unterstützen wollen (TZ_17), auch Jahre später weitaus häufiger teilzeitbeschäftigt sind als solche Väter, denen das berufliche Fortkommen der Partnerinnen nicht so wichtig ist.

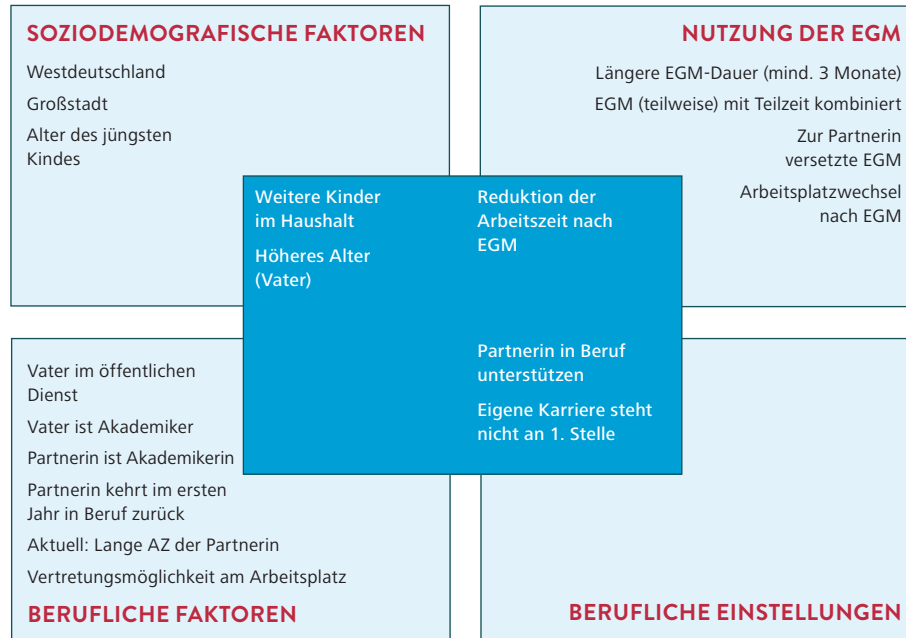


Abb. 4: Einflussfaktoren auf eine „längerfristige Teilzeitbeschäftigung“ von Vätern nach der Geburt

Aus den empirischen Befunden der logistischen Regressionsanalysen lassen sich nun für beide untersuchten Ereignisse zentrale Ergebnisse zusammenfassen.

1. EREIGNIS: „ARBEITSZEITVERKÜRZUNG“

(D. H. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG DER VÄTER UNMITTELBAR IM ANSCHLUSS AN DIE EGM)

Für die Frage nach der Reduktion der Arbeitszeit im Anschluss an die EGM konnte durch die Regressionsanalysen gezeigt werden, dass zwei Determinanten einen besonders starken Einfluss auf das Verhalten der Väter ausüben.

- a. Es sind verstärkt *Väter mit langen Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche vor der Geburt des Kindes*, die ihre Arbeitszeit nach den EGM reduzieren. Allerdings reduzieren diese Väter ihre Arbeitszeit dabei vorwiegend in geringem Umfang. In der Mehrheit reduzieren sie ihre Überstunden und/oder wählen eine Verkürzung der Arbeitszeitdauer um wenige Stunden, meist um die 20 Prozent (vgl. Abb. 1). Eine deutliche Verkürzung von einer Vollzeitstelle auf eine echte Teilzeitstelle bildet demgegenüber eher die Ausnahme. Dennoch zeigt sich an diesem Ergebnis, dass viele Väter bisher prinzipiell – und insbesondere direkt nach den EGM – eine Bereitschaft zu kürzeren Arbeitszeiten aufweisen. Hier könnten sich günstige Rahmenbedingungen – wie z. B. das neue ElterngeldPlus ab 2015 – förderlich aus-

wirken, um Väter in stärkerem Maße als bisher für eine (befristete) Reduktion ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu gewinnen.

- b. Einen noch stärkeren positiven Einfluss in Richtung einer Arbeitszeitreduktion unmittelbar nach den EGM hat ein (interner oder externer) *Arbeitsplatzwechsel* der Väter nach der Rückkehr aus den EGM.¹⁵ Allerdings kann die kausale Richtung auf der Grundlage der empirischen Befunde nicht eindeutig bestimmt werden. Prinzipiell sind beide Wirkrichtungen möglich: Die Väter können den Arbeitsplatzwechsel intentional herbeigeführt haben, um ihre Arbeitszeit reduzieren zu können (z. B. Wechsel zu einer Abteilung oder einem Team mit besser planbaren Arbeitsaufgaben und dementsprechend weniger Überstunden). Die Väter können aber auch einen nicht intendierten Arbeitsplatzwechsel für eine Reduktion ihrer Arbeitszeit genutzt haben.

Auf Basis dieser Befunde kann Betrieben generell empfohlen werden, für junge Väter Möglichkeiten einer Arbeitszeitreduktion zu schaffen, um dem zunehmenden Interesse von Vätern an familienorientierten Arbeitszeit(phasen) Rechnung zu tragen. Ist dies nicht möglich, sollte alternativ ein vergleichbarer Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten werden, der eine Teilzeitbeschäftigung erlaubt.

Betriebe, die solche Möglichkeiten bieten, haben bessere Chancen, Fachkräfte – auch unter sich verschärfenden Konkurrenzbedingungen eines zunehmenden Fachkräftemangels – für sich zu gewinnen und diese auch lebensphasenübergreifend an sich zu binden.

- c. Einen etwas geringeren, aber dennoch signifikant positiven Einfluss auf eine Arbeitszeitreduktion von Vätern unmittelbar im Anschluss an die EGM haben darüber hinaus folgende Faktoren:
- Partnerinnen mit einem *akademischen Abschluss*
 - Wohnort in einer *Großstadt*
 - *Interesse des Vaters, das berufliche Fortkommen seiner Partnerin* (z. B. durch die Inanspruchnahme von EGM) *unterstützen* zu wollen
 - Hingegen erweist sich ein Faktor als negativer Einfluss auf eine Arbeitszeitreduktion von Vätern: das Interesse des Vaters, die eigene berufliche Karriere (z. B. durch die Inanspruchnahme von EGM) nicht zu gefährden

Die beiden letztgenannten Determinanten unterstreichen die Bedeutung der Einstellungen und Orientierungen von Vätern und ihren Partnerinnen auf die Arbeitszeit der Väter. Sowohl die Einstellungen bezüglich der gewünschten Erwerbskonstellationen des Paares als auch die Einstellung zur beruflichen Entwicklung beider Partner/innen prägen das Arbeitszeitverhalten von Vätern nachhaltig.

[15] Hierbei handelt es sich aber um eine kleine Gruppe der Väter (7,2 Prozent), während die große Mehrheit der befragten Väter nach den EGM auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt.

2. REIGNIS: „LÄNGERFRISTIGE TEILZEITTÄTIGKEIT“

(D. H. TEILZEITARBEITSVERHÄLTNIS MINDESTENS ZWEI JAHRE NACH DER GEBURT DES KINDES)

Für die zweite Frage nach einer längerfristigen Teilzeitbeschäftigung konnte gezeigt werden, dass neben soziodemografischen Faktoren und den beruflichen Einstellungen insbesondere die Reduktion der Arbeitszeit unmittelbar im Anschluss an die EGM (= Ereignis „Arbeitszeitreduzierung“) die Wahrscheinlichkeit einer längerfristigen Teilzeitbeschäftigung von Vätern erhöht.

- a. *Väter, die ihre Arbeitszeit nach den EGM reduziert haben*, sind auch längerfristig (d. h. mindestens zwei Jahre nach der Geburt des Kindes) weitaus häufiger teilzeitbeschäftigt als Väter ohne unmittelbare Arbeitszeitreduktion nach den EGM. Die Tendenz zur längerfristigen Teilzeitbeschäftigung steigt dabei mit dem *Umfang* der vorausgegangenen Arbeitszeitreduktion an, d. h. Väter, die bereits zu diesem frühen Zeitpunkt ihre Arbeitszeit in höherem Umfang reduzierten, arbeiten auch längerfristig häufiger in Teilzeit. Das bedeutet: Eine starke Reduzierung der Arbeitszeit *gleich im Anschluss an die EGM* scheint längerfristige Arbeitzeiteffekte besonders zu begünstigen. Diese Befunde geben Anlass zu der Annahme, dass zum einen die Väter unter günstigeren Rahmenbedingungen – wie z. B. beim neuen ElterngeldPlus ab 2015 (sowie den Partner-Bonusmonaten) – stärker zur Teilzeitarbeit während und unmittelbar nach den EGM angeregt werden. Zum anderen können sie damit auch längerfristig stärker für Teilzeitarbeit interessiert werden.
- b. Die längerfristige Teilzeitbeschäftigung des Vaters wird zudem durch weitere soziodemografische Faktoren beeinflusst:
 - Väter, die bei der Geburt ihres Kindes, für das sie erstmals EGM nutzen, bereits *über 40 Jahre alt* sind, zeigen auch längerfristig eine höhere Bereitschaft zu einer Teilzeitbeschäftigung. Hier kann vermutet werden, dass sich die Väter im fortgeschrittenen Alter – wie in den Arbeitshypothesen formuliert – bereits beruflich etabliert haben und sich damit eher zutrauen, das „Risiko“ einer Teilzeittätigkeit auch längerfristig auf sich zu nehmen.
 - Auch das Vorhandensein *weiterer Kinder im Haushalt* begünstigt eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung der Väter. Dieser Befund ist überraschend, denn er steht im Widerspruch mit der gängigen These einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen mit der Geburt weiterer Kinder.
- c. Erneut nehmen die Orientierungen der Väter wichtigen Einfluss auf ihre Entscheidung über eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung:
 - Das *Interesse* des Vaters, das *berufliche Fortkommen seiner Partnerin zu unterstützen* (z. B. durch die Inanspruchnahme von EGM), erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung,

- während das *Interesse* des Vaters, die *eigene berufliche Karriere nicht zu gefährden* (z. B. durch die Inanspruchnahme von EGM), die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung signifikant verringert.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Arbeitszeitentscheidungen der Väter nicht nur von ihren eigenen grundlegenden Vorstellungen zu Familie und Beruf beeinflusst werden, sondern von den konkreten Vorstellungen über die (zukünftigen) Berufswege beider Partner/innen und die paarinterne Aufteilung der Kinderbetreuung. Wie stark die Väter auf ein egalitäres Paararrangement hin ausgerichtet sind, d. h. wie gezielt sie eine egalitäre Doppelverdiener-Erwerbskonstellation mit ähnlichen Arbeitszeiten beider Partner/innen anstreben, ist entscheidend für die von ihnen nach der Geburt geleistete Arbeitszeitdauer.

Welche Väter sind für eine „Arbeitszeitreduzierung“ bzw. „längerfristige Teilzeittätigkeit“ zu gewinnen?

Auf Grundlage unserer empirischen Befunde lässt sich annehmen, dass es in nächster Zeit (noch) nicht gelingen wird, eine Mehrheit der Väter für eine deutliche Reduzierung der Arbeitszeiten zu interessieren, d. h. bis hin zu einer „halben“ oder „zwei Drittel“ Teilzeitstelle. Allerdings geben unsere quantitativen wie auch qualitativen Analysen¹⁶ durchaus Anlass zu der Vermutung, dass **ein Teil der Väter** auch über die Elterngeldmonate hinaus für eine etwas **begrenzte Reduktion ihrer Arbeitszeitdauer** (bis zu 8 h/Wo.) über einen befristeten Zeitraum zu gewinnen ist.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen (in Verbindung mit den quantitativen und qualitativen Projektergebnissen, vgl. Pfahl/Reuyß/Hobler/Weeber 2014) geben erste Hinweise, **welche Väter ein überdurchschnittliches Interesse an einer Arbeitszeitreduktion** aufweisen, entweder unmittelbar im Anschluss oder längerfristig nach den Elterngeldmonaten. Als Zielgruppe, an die sich entsprechende Kampagnen bzw. familienpolitische Instrumente (Elterngeld, ElterngeldPlus mit Bonusmonaten, evtl. eine Familienarbeitszeit) richten könnten, erweisen sich Paare:

- aus Großstädten, die evtl. auch schon mehr als ein Kind haben und die beide über eine hohe berufliche Qualifikation verfügen (d. h. auch die Partnerinnen haben einen akademischen Abschluss),
- in denen die Väter schon etwas älter sind (d. h. über 40 Jahre alt), Berufserfahrung gesammelt und sich ein gewisses berufliches „Standing“ erarbeitet haben und sich daher das betriebliche Risiko einer Teilzeitbeschäftigung durchaus zutrauen,

[16] Verweise hierzu finden sich auch in dem ausführlichen Projektbericht (Pfahl/Reuyß/Hobler/Weeber 2014).

- in denen die Väter durchaus beruflich engagiert sind und vor der Geburt des Kindes auch deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet haben,
- in denen die Väter aber dennoch nicht nur auf die eigene berufliche Karriere fixiert sind, sondern sich durch eine egalitäre Einstellung auszeichnen, bei der auch der Berufsweg der Partnerinnen und deren beruflicher Erfolg von großem Interesse für sie (bzw. die Familie) ist,
- in denen es den Vätern möglich ist, im Betrieb dann auch tatsächlich Aufgaben/Funktionen abzugeben, weniger zu arbeiten bzw. andere Aufgabengebiete zu übernehmen (die besser teilbar bzw. vertretbar sind), sobald sie ihre Arbeitszeiten reduzieren.

Impulse für die Politik

1. Die eigene Familie ist besser und stabiler abgesichert, wenn die Einkommenswirtschaftung der Familie gleichermaßen **auf den Schultern beider Elternteile** ruht – und nicht ausschließlich auf denen des Vaters. Diese Beobachtung und Bewertung gibt bei vielen Vätern einen deutlichen Impuls dafür, sich nicht allein auf einen erfolgreichen eigenen Karriereverlauf zu beschränken, sondern vielmehr auch den beruflichen Aufstieg der Partnerinnen aktiv zu unterstützen. Aus ihrer Sicht „lohnt“ es sich, in einen **erfolgreichen Karriereverlauf beider Elternteile**, also auch den der Partnerin, (mit) zu investieren. Dazu gehört für diese Väter auch, selbst Elterngeldmonate bzw. Elternzeit in Anspruch zu nehmen sowie phasenweise die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, um das berufliche Vorankommen der Partnerinnen zu unterstützen, insbesondere wenn diese sich gerade an einem beruflich relevanten „Übergang“ befinden, wie z. B. Ausbildungsabschluss, Stellenwechsel, Aufstieg auf Führungsposition, Qualifizierungsphase, Existenzgründung als Selbständige, Möglichkeit auf Entfristung. Das (temporäre) berufliche Zurücktreten des Vaters stellt eine Investition in den Berufsweg der Partnerin dar. Realisiert sich diese Investition anschließend in Form einer abgesicherten, gut entlohnenden Berufsposition der Partnerin, verschafft dies den Vätern erst die Möglichkeit, selbst (phasenweise) dann auch einmal beruflich etwas zurückzutreten bzw. die eigene Arbeitszeit zu reduzieren.
2. Es erweist sich für Väter als einfacher und motivierender, **nach der Geburt eines Kindes „von Anfang an“ aktiv in die Kinderbetreuung einzusteigen**, so dass sie möglichst frühzeitig die Grundlage für eine stabile Vater-Kind-Beziehung legen können. Die Elterngeldmonate in den ersten Lebensmonaten stellen einen wichtigen und unterstützenden Baustein für eine aktive Rolle des Vaters in der Familie dar. Mit dem ElterngeldPlus und den damit verbundenen Bonusmonaten wird somit eine aktive Vaterrolle ab Sommer 2015 auch noch über den 14. Lebensmonat

des Kindes hinaus (finanziell) unterstützt. Bereits vor der Einführung des ElterngeldPlus hat jeder fünfte Elterngeld-Vater seine Arbeitszeit im Anschluss an die Elterngeldmonate zumindest leicht reduziert. Und es ist anzunehmen, dass leicht bis mittelstark reduzierte Arbeitszeiten bei Vätern mit der Einführung des ElterngeldPlus und den Bonusmonaten eine noch größere Verbreitung finden werden. Dabei zeigt sich bereits jetzt: Je länger die Väter die Elterngeldmonate genutzt haben, umso häufiger machen sie anschließend von der Möglichkeit Gebrauch, anschließend die eigene Arbeitszeit zu reduzieren. Gleichzeitig nutzen sie dann auch die betrieblichen Möglichkeiten einer flexiblen, familienorientierten Arbeitszeitgestaltung intensiver für sich als vor der Geburt des Kindes.¹⁷ Wer im Anschluss an seine Elterngeldmonate seine Arbeitszeit reduziert hat, für den steigt die Wahrscheinlichkeit, dass er selbst zwei Jahre nach der Geburt noch eine Teilzeittätigkeit ausübt. Dies zeigt: **Väter wachsen Zug um Zug in eine aktive Vaterrolle hinein**. Wenn sie nach der Geburt ihres Kindes den Einstieg in die aktive Vaterschaft finden, sich frühzeitig partnerschaftlich an der Kinderbetreuung beteiligen, dann nehmen sie nicht nur Elterngeldmonate für sich in Anspruch (und auch mehr als die beiden Partnermonate), sondern nutzen auch – zukünftig noch befördert durch ElterngeldPlus und die damit verbundenen Bonusmonate – die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in den ersten Lebensmonaten des Kindes, evtl. zeitgleich mit ihren Partnerinnen. **Elterngeldmonate bzw. ElterngeldPlus mit den Bonusmonaten stellen quasi die ersten Stufen in einer Abfolge dar**, die immer mehr Väter nach der Geburt mehr oder weniger vorsichtig betreten. Eine verkürzte Arbeitszeit im Anschluss an die Elterngeldmonate sowie eine längerfristige Teilzeittätigkeit sind dann bereits für einige Väter die „nächsten Stufen“ – und könnten es noch für viel mehr Väter werden. Als förderlich hierfür könnte sich die vieldiskutierte Familienarbeitszeit erweisen, die diejenigen Elternpaare unterstützen würde, die im Anschluss an die Elterngeldmonate zeitgleich eine Teilzeittätigkeit mit hohem Stundenumfang ausüben (beide jeweils mit maximal 32 Stunden pro Woche). Das Gelingen einer solchen nachhaltigen Stufenabfolge setzt unterschiedliche, quasi „hintereinander“ angeordnete familienpolitische Instrumente voraus, die eine familienorientiert verkürzte Arbeitszeit bei Vätern (finanziell) fördern und unterstützen.

3. Als wichtige Voraussetzung für ein anderes Arbeitszeitverhalten von Vätern erweist sich die **konkrete Arbeitsgestaltung in den Betrieben**. Väter realisieren ihren Wunsch nach einer längeren, über die Partnermonate hinausgehenden Elterngelddauer häufiger dann, wenn sie während ihrer Abwesenheit am Arbeits-

[17] Mehr Details zu diesem Zusammenhang und der Nutzung flexibler Arbeitszeitmöglichkeiten durch Väter nach den Elterngeldmonaten finden sich im ausführlichen Projektbericht (Pfahl/Reuyß/Hobler/Weeber 2014).

platz auch tatsächlich vertreten werden.¹⁸ Genauso bewerten diejenigen, die durch eine zusätzliche Vertretungskraft vertreten werden, auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Betrieb deutlich positiver. Wie wichtig die Frage der geregelten Vertretung ist, zeigt sich auch für die Arbeitszeitreduzierung nach den Elterngeldmonaten: Väter, die vertreten werden, entscheiden sich auch nach den Elterngeldmonaten deutlich häufiger für eine Reduzierung ihrer eigenen Arbeitszeiten, da sie keine Sorge haben müssen, mit ihrer Entscheidung sich selbst oder den Arbeitskolleg/innen zu schaden. Dies bedeutet im Gegenzug, dass **Arbeitgeber, die eine innerbetriebliche Arbeitsmobilität praktizieren, weitaus besser gerüstet** sind für die Arbeitszeitwünsche von Vätern. Dort, wo die innerbetriebliche Arbeitsorganisation Stellen- bzw. Aufgabenwechsel, Rotation, geteilte Führungsverantwortung, Home-Office oder befristete Vertretungen durch Nachwuchskräfte fördert, fallen die Vereinbarkeitsbedingungen für Väter günstiger aus. Dort, wo keine solche Arbeitsorganisation praktiziert wird, bleibt vielen Vätern nur die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bzw. einem neuen Arbeitgeber. Im Zuge der weit verbreiteten Diskussion um die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften gilt es, Arbeitgeber verstärkt dafür zu sensibilisieren, dass sie **mit einer modernen, beweglichen Arbeitsorganisation**, welche auch Antworten auf die Vertretungsfrage bereithält, **männliche Fachkräfte (die Väter werden) besser gewinnen und im Betrieb halten** können.

4. Die Arbeitszeitentscheidungen von Vätern nach der Geburt des Kindes nehmen – genauso wie ihre Entscheidung über Elterngeldmonate und Elternzeit – unmittelbaren Einfluss auf den weiteren Berufsweg ihrer Partnerinnen. Dies gilt in beide Richtungen: Überlange Vollzeitarbeit von Vätern mit vielen Überstunden bremst den weiteren Berufsweg der Partnerinnen, während **reduzierte Arbeitszeiten der Väter** (wenn möglich: in Kombination mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten) den weiteren Berufsweg ihrer Partnerinnen unterstützen. Väter werden aber vor allem dann ihre beruflichen Arbeitszeiten reduzieren, **wenn sie damit einen Beitrag dazu leisten, dass sich der Karriereweg, die berufliche Integration und/oder das Einkommen ihrer Partnerinnen tatsächlich und sichtbar verbessern** bzw. verstetigen lässt. Dies setzt voraus, dass die Partnerinnen am Arbeitsmarkt eine Chance auf gute, diskriminierungsfreie, sozial abgesicherte und gerecht entlohnte Arbeit mit Aufstiegsperspektiven haben. Nur eine **Partnerin mit Zugang zu „guter Arbeit“¹⁹ und gutem Entgelt** kann und will verlässlich an die Seite des Vaters treten, um mit ihm die Rolle des Familienernährers/der Familienernährerin partnerschaftlich zu teilen. Dies schafft erst die **Grundlage dafür, dass die Väter im Gegenzug eine gleichgewichtige Rolle in der Familienarbeit übernehmen**.

[18] Mehr Details zu diesem Zusammenhang finden sich im ausführlichen Projektbericht (Pfahl/Reuyß/Hobler/Weeber 2014).

[19] Vgl. zum Begriff der „guten Arbeit“ Hoffmann/Bogedan (2015).

Anders ausgedrückt: Wollen wir eine Gesellschaft, in der sich Männer stärker an Sorgearbeit beteiligen und dafür auch (phasenweise) ihre Arbeitszeiten reduzieren, müssen wir dafür sorgen, dass Frauen gleichberechtigte und gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, Karrierewege beschreiten können und somit einen fairen und angemessenen Anteil des Familieneinkommens erwirtschaften.



ANHANG

TAB. A.1: VERGLEICH DER ERWERBSTÄTIGEN ELTERNELDVÄTER IN DER ELTERNELD-STATISTIK UND DER ONLINE-BEFragung VON SOWITRA¹⁾ FÜR DIE 2008 BIS 2012 GEBORENEN KINDER (IN PROZENT)

Region vor Geburt	ELTERNELDSTA- TISTIK Kinder geboren 2008 – 2012		SOWITRA- ONLINE-BEFragung Kinder geboren 2008 – 2012		DIFFERENZ (zw. Online-Befragung und Elterngeldstatistik)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	in Prozentpunkten
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	77,9	411	81,5	3,6
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	16,5	46	9,1	-7,4
Berlin	40.218	5,6	47	9,3	3,7
Deutschland	718.598	100,0	504	100,0	
Alter bei Geburt (Durchschnitt)	Anzahl	Durch- schnitt	Anzahl	Durch- schnitt	in Jahren
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	35,1	411	35,7	0,6
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	34,0	46	33,9	-0,1
Berlin	40.218	35,3	47	35,3	0,0
Deutschland	718.598	35,0	504	35,5	0,5
Anzahl Elterngeldmonate ²⁾ (Durchschnitt)	Anzahl	Durch- schnitt	Anzahl	Durch- schnitt	in Monaten
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	3,1	547	3,2	0,1
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	3,1	62	2,9	-0,2
Berlin	40.218	3,6	57	3,9	0,3
Deutschland	718.598	3,2	666	3,2	0,0
Höhe des Elterngeldes ³⁾ (Durchschnitt)	Anzahl	Durch- schnitt	Anzahl	Durch- schnitt	in Euro
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	1.241	411	1.342	101
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	991	46	1.078	87
Berlin	40.218	1.117	47	1.282	165
Deutschland	718.598	1.192	504	1.312	120

Tab. A1: Fortsetzung

Einkommen (Netto) ³⁾ (Durchschnitt)	Anzahl	Durchschnitt	Anzahl	Durchschnitt	in Euro
Westdeutschland (o. Berlin)	559.504	1.956	411	2.199	243
Ostdeutschland (o. Berlin)	118.876	1.532	46	1.836	304
Berlin	40.218	1.730	47	2.159	429
Deutschland	718.598	1.872	504	2.163	291

ANMERKUNGEN:

- 1) In der SowiTra-Online-Befragung wurden einige Merkmale nur für das erste Kind erfragt, für das EGM genommen wurden. Dies betrifft die Region des Wohnortes, das Alter, die Höhe des Elterngeldes und das Netto-Einkommen.
- 2) Die Anzahl der EGM wurde in der SowiTra-Online-Befragung für alle Kinder der Elterngeldväter erhoben, daher ergeben sich hier höhere Gesamtzahlen.
- 3) Für die Berechnungen der durchschnittlichen Einkommen sowie der Elterngeldbezüge aus der Online-Befragung wurden die Mittelwerte der Einkommens- bzw. Elterngeldbezugsintervalle verwendet. In Analogie zur Berechnung des Statistischen Bundesamtes werden die Einkommen bei der Grenze von 2.700 Euro kupiert. Ähnliches gilt für die Höhe des Elterngeldes, dort liegt der maximale Wert bei 1.800 Euro.

QUELLE:

Statistisches Bundesamt (2011b, 2011c, 2012, 2013, 2014): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld.

IMPRESSUM

ISBN 978-3-95861-205-1

Herausgeberin:

Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin • Forum Politik und Gesellschaft
Hiroshimastraße 17 • 10785 Berlin

Autor_innen: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl

Redaktion: Forum Politik und Gesellschaft, Friedrich-Ebert-Stiftung
Redaktionelle Betreuung: Doreen Mitzlaff • Friedrich-Ebert-Stiftung
Gestaltung: Andrea Schmidt • Typografie/im/Kontext
Druck: Druckerei Brandt

Gedruckt auf RecyStar Polar, 100% Recyclingpapier,
ausgezeichnet mit dem blauen Umweltengel.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien
ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

© 2015 • Friedrich-Ebert-Stiftung
Forum Politik und Gesellschaft • www.fes.de

 **LOTTO STIFTUNG
BERLIN**

Dieses Projekt wird gefördert durch Mittel der DKLB-Stiftung.