

Bünning, Mareike

Article — Accepted Manuscript (Postprint)

Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?

KZfSS - Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Bünning, Mareike (2016) : Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?, KZfSS - Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, ISSN 1861-891X, Springer, Berlin, Heidelberg, Vol. 68, Iss. 4, pp. 597-618,
<https://doi.org/10.1007/s11577-016-0387-0>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/186120>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern?

Mareike Bünning

Zusammenfassung

Studien zeigen, dass sich viele Väter in Deutschland wünschen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, dies aufgrund von langen Arbeitszeiten jedoch oft nicht umsetzen können. Elternzeit und Teilzeitarbeit könnten Optionen sein, die Vätern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Arbeitsmarkttheorien legen jedoch nahe, dass die Inanspruchnahme solcher Maßnahmen mit Lohneinbußen verbunden ist. Dementsprechend entscheiden sich derzeit viele Väter gegen diese Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da sie finanzielle Einbußen und Karrierenachteile befürchten. Um zu überprüfen, inwieweit diese Erwartungen empirisch fundiert sind, untersucht diese Arbeit daher den Einfluss von Elternzeit und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern. Fixed Effects-Analysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 1991–2013 und Familien in Deutschland (FiD) 2010–2013 zeigen, dass Teilzeitarbeit mit Lohneinbußen verbunden ist. Eine Elternzeit wirkt sich hingegen nicht auf die Löhne von Vätern aus – unabhängig davon, ob Väter nur die beiden für sie reservierten Partnermonate oder eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Ergebnisse deuten somit darauf hin, dass die gesetzliche Elternzeit Vätern einen Rahmen bietet, in dem sie sich stärker in ihren Familien engagieren können, ohne berufliche Nachteile zu erfahren.

Schlüsselwörter

Väter – Vaterschaft – Elternzeit – Teilzeitarbeit – Stundenlohn

M. Bünning
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, Deutschland
E-Mail: mareike.buenning@wzb.eu

Work-family reconciliation for men: Do parental leave and part-time work affect fathers' hourly wages?

Abstract

As previous research shows, many German fathers would like to spend more time with their children, but long working hours often restrict their opportunities to do so. Parental leave and part-time work could help fathers to reconcile work and family. Yet, labor market theories predict that using such family-friendly policies may lead to wage penalties. Hence, many fathers decide against using such policies because they fear that parental leave or part-time work will lead to financial penalties and career disadvantages. This article evaluates this concern by empirically examining the effect of parental leave and part-time work on fathers' hourly wages. Using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) 1991–2013 and Families in Germany (FiD) 2010–2013, results from fixed-effects regression analyses show that part-time work is associated with wage penalties, but parental leave is not – irrespective of whether fathers only took the two months fathers' quota or longer parental leaves. The results hence indicate that the German parental leave legislation enables fathers to spend more time with their children while protecting them from wage penalties at work.

Keywords

Fathers – Fatherhood – Parental leave – Part-time work – Wages

1 Einleitung

Das Selbstverständnis von Vätern hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Sie sehen ihre Rolle als Vater nicht mehr darauf beschränkt, den Lebensunterhalt der Familie zu verdienen, sondern wollen auch Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich die Sorgearbeit mit ihrer Partnerin teilen (Fthenakis und Minsel 2002; Levine und Pittinsky 2002). Aber diese veränderten Präferenzen spiegeln sich oft nicht im Verhalten der Väter wider. Wie zahlreiche Studien zeigen, erschweren lange Arbeitszeiten ein verstärktes Familienengagement der Väter (Tanaka und Waldfogel 2007; Yeung et al. 2001). Elternzeiten oder Teilzeitarbeit können daher Möglichkeiten sein, den Vätern langfristig oder zumindest vorübergehend mehr Zeit für die Familie einzuräumen.

Insbesondere die Inanspruchnahme von Elternzeit nach der Geburt eines Kindes wird seit einigen Jahren von der Politik stark unterstützt. Die Elterngeldreform von 2007 setzte gezielt Anreize, um Väter zu ermutigen, sich die Elternzeit mit ihrer Partnerin zu teilen, da zwei Monate der bezahlten Elternzeit für den Vater reserviert sind und verfallen, wenn er diese nicht nutzt.

Durch die Partnermonate sollten Väter die Möglichkeit bekommen, sich ohne finanzielle Nöte intensiv um ihre Kinder zu kümmern (Wrohlich et al. 2012). Wie bisherige Studien zeigen, beteiligen sich Väter während und nach der Elternzeit tatsächlich stärker an der Kinderbetreuung (Schober 2014; Bünning 2015). Dies stützt die Annahme, dass Väter, die während der Elternzeit eine enge Bindung zu ihrem Kind aufbauen, auch in Zukunft verstärkt in die Kindererziehung involviert sein werden. Kinder profitieren davon, wenn sie viel Zeit mit ihren Vätern verbringen.

Eine aktive Vaterschaft wirkt sich beispielsweise positiv auf die emotionale und kognitive Entwicklung der Kinder, ihre sozialen Kompetenzen, ihr Selbstvertrauen und ihre Freundschaftsbeziehungen aus (s. Fegert et al. (2011); Possinger (2013) für einen Überblick).

Durch die Elterngeldreform stieg der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, von 3,5% im Jahr 2006 auf mittlerweile etwa 30 % (BMFSFJ 2012; Statistisches Bundesamt 2014). Aber die Mehrheit der Väter entscheidet sich dennoch gegen eine Elternzeit und im Gegensatz zu Müttern arbeiten die wenigsten Väter nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit.

Arbeitsmarkttheorien legen nahe, dass sich die Inanspruchnahme solcher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf negativ auf die weiteren Berufsverläufe von Vätern auswirken könnte, da diese durch eine Elternzeit oder Teilzeitarbeit weniger Berufserfahrung sammeln und möglicherweise geringes berufliches Engagement signalisieren. Diese Erwartung spiegelt sich auch in den Gründen, die die Väter selbst gegen eine Elternzeit anführen, wider: Als Haupthinderungsgründe nennen sie die Angst vor Karriereeinbußen, finanziellen Nachteilen und negativen Reaktionen seitens ihrer Vorgesetzten und Kollegen (BMFSFJ 2007).

Studien zu den Auswirkungen von familienbedingten Auszeiten auf die Berufsverläufe von Müttern stützen die Annahme, dass diese mit beruflichen Nachteilen einhergehen. Ziefle (2004) zufolge wirkt sich zwar Teilzeitarbeit nicht negativ auf die Löhne von Müttern aus, aber jeder Monat in Elternzeit führt zu einem Lohnverlust von 0,4%, und jedes Jahr, das Mütter über die Elternzeit hinaus zu Hause bleiben, zu Lohnseinbußen um weitere 1,3%. Auch Ondrich et al. (2003) schätzen, dass jeder Monat in Elternzeit den Einkommenszuwachs bei Müttern um 1,3% verringert. Zudem erhöht eine Elternzeit bei Müttern das Risiko eines beruflichen Auf- oder Abstiegs (Aisenbrey et al. 2009). Da die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie immer noch vorrangig zu den Aufgaben des Vaters gehört, lehnen die meisten Väter es angesichts dieser negativen Auswirkungen ab, ihre Karriere zugunsten ihrer Kinder zurückzustellen (Fthenakis und Minsel 2002).

Doch es gibt bisher für Deutschland keine belastbaren Daten, die zeigen, ob Väter, die in der Regel viel kürzere Elternzeiten nehmen, überhaupt ähnliche berufliche Nachteile erfahren wie Mütter. Diese Arbeit untersucht daher, ob Väter, die Elternzeit nehmen, anschließend Lohneinbußen verzeichnen, und vergleicht die Auswirkung einer Elternzeit mit den Folgen von Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit wird von deutschen Vätern seltener in Anspruch genommen als eine Elternzeit und die Kinderbetreuung steht nicht bei allen Vätern als Motiv für eine Teilzeitarbeit im Vordergrund. Einigen Vätern dient sie aber als Möglichkeit, sich längerfristig intensiv an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

2 Forschungsstand

Im Allgemeinen kommt die bisherige Forschung zu dem Ergebnis, dass sich die Familiengründung positiv auf Einkommen und Stundenlöhne von Vätern auswirkt (Pollmann-Schult und Diwald 2007; Glauber 2008; Lundberg und Rose 2002). Eine gängige Erklärung für diesen Befund ist, dass Eltern eine stärker geschlechtsspezi-

fische Arbeitsteilung praktizieren als kinderlose Paare. Väter sind demnach produktivere Arbeitnehmer als kinderlose Männer, weil ihre Partnerinnen den Großteil der unbezahlten Arbeit zu Hause übernehmen und sich die Männer somit stärker auf die Erwerbsarbeit konzentrieren können. Für diesen Erklärungsansatz spricht, dass der Vaterschaftsbonus teilweise dadurch erklärt werden kann, dass Mütter weniger arbeiten als kinderlose Frauen (Glauber 2008). Dagegen spricht jedoch, dass sich die Zeit, die Männer für Hausarbeit aufwenden, gar nicht negativ auf ihr Einkommen auswirkt (s. Pollmann-Schult (2015) für einen Überblick).

Des Weiteren ändert sich durch die Elternschaft bei vielen Vätern die Einstellung gegenüber ihrer Arbeit und sie erhöhen ihr berufliches Engagement, um ihren Kindern einen guten Lebensstandard zu sichern (Palkovitz 2012). Möglicherweise verhandeln sie aufgrund der finanziellen Belastungen auch öfter und intensiver mit ihrem Arbeitgeber über eine Gehaltserhöhung (Pollmann-Schult und Diewald 2007).

Unabhängig von einem tatsächlichen Produktivitätszuwachs durch die Vaterschaft könnte es zudem sein, dass Arbeitgeber Väter positiv diskriminieren. So zeigt ein Laborexperiment aus den USA, dass Väter als kompetenter und engagierter bewertet werden als vergleichbare kinderlose Arbeitnehmer und auch höhere Einstiegsgehälter angeboten bekommen (Correll et al. 2007).

Im Gegensatz zu Vätern ist für Mütter die Familiengründung mit finanziellen Einbußen verbunden. Die Lohneinbußen für Mütter können teilweise auf Elternzeiten und Teilzeitarbeit nach der Geburt zurückgeführt werden (Gangl und Ziefle 2009; Ziefle 2004) und stehen somit in engem Zusammenhang damit, dass sich Mütter intensiv um ihre Kinder kümmern. Folgt daraus, dass Väter ebenfalls mit Lohneinbußen rechnen müssen, wenn sie Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, um sich stärker in die Erziehung ihrer Kinder einzubringen?

Forschungsergebnisse aus anderen Ländern zeigen, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen tatsächlich zu finanziellen Nachteilen bei Vätern führen, und zwar sogar in einem größeren Ausmaß als bei Müttern. Studien aus Schweden um 1990 schätzen die Lohneinbußen von einem Jahr Elternzeit für Väter auf 5,2–6,8% (Stafford und Sundström 1996; Albrecht et al. 1999), eine aktuellere schwedische Studie auf 0,5% (Evertsson 2015). In Belgien ist eine einjährige familienbedingte Erwerbsunterbrechung (Elternzeit oder anderweitige Unterbrechung) mit einer Lohnminderung von 4,5% verbunden (Theunissen et al. 2009). In den USA führt eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung im Schnitt sogar zu Einkommenseinbußen von 17% (Coltrane et al. 2013). Teilzeitarbeit hat in den Studien von Stafford et al. (1996) und Coltrane et al. (2013) hingegen keine negativen Auswirkungen auf die Löhne von Vätern.

Für Deutschland liegen bisher keine repräsentativen Studien zur Auswirkung der Elternzeit auf die berufliche Situation von Vätern vor. Qualitative Untersuchungen deuten darauf hin, dass einige Väter durchaus berufliche Nachteile nach der Rückkehr aus der Elternzeit erfahren. Bei den meisten Befragten erwies sich die Sorge um einen Karriereknick jedoch als unbegründet (Possinger 2013; Oberndörfer und Rost 2002; Vaskovics und Rost 1999). In einer nicht repräsentativen Onlineumfrage gaben über 80% der Väter an, dass sich weder ihr Tätigkeitsbereich noch ihr Einkommen oder ihre Aufstiegschancen durch die Elternzeit verändert hätten. 10% der Befragten berichteten von einer Verschlechterung des Einkommens und

16% von einer Verschlechterung der Aufstiegschancen (Pfahl und Reuyß 2009). Damit scheint sich die Inanspruchnahme von Elternzeit insgesamt weniger negativ auszuwirken, als viele Väter erwarten. Da die Studie von Pfahl und Reuyß nicht auf repräsentativen Daten basiert, ist jedoch unklar, inwieweit sich die bisherigen Ergebnisse verallgemeinern lassen. Eine Studie von Wolf (2010) deutet aber darauf hin, dass Teilzeitarbeit bei Männern mit einem geringeren Stundenlohn verbunden ist.

3 Entwicklung der politischen Rahmenbedingungen und die Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeitarbeit durch Väter

In Westdeutschland wurde 1986 ein Erziehungsurlaub von zehn Monaten eingeführt und bis 1992 schrittweise auf drei Jahre ausgebaut. In den ersten 24 Monaten wurde ein bedarfsgeprüftes Erziehungsgeld von 600 DM (später 307 €) gezahlt. Von Beginn an waren auch Väter berechtigt, Erziehungsurlaub zu nehmen, aber die wenigsten Väter machten von diesem Recht Gebrauch. Seit 1992 können Väter und Mütter sich den Erziehungsurlaub aufteilen und sich bis zu drei Mal in der Betreuung abwechseln. 2001 wurde der Erziehungsurlaub in Elternzeit umbenannt. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit eingeführt, dass beide Elternteile gleichzeitig in Elternzeit gehen und nebenher bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten können (Gerlach 2010). Trotz der erhöhten Flexibilität blieb der Anteil der Väter, die Elternzeit nahmen, unter 5%. In einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach (2005) gaben 82% der befragten Männer an, dass den Familien zu große Einkommensverluste entstehen würden, wenn der Vater zu Hause bliebe. Drei Viertel der Männer nannten aber auch die Angst vor beruflichen Nachteilen und die Hälfte der Befragten den Wunsch, im Beruf voranzukommen, als gewichtige Gründe gegen eine Elternzeit (s. a. Vaskovics und Rost 1999).

Durch die Elterngeldreform 2007 gelang es schließlich, die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter zu steigern. Die Reform führte ein einkommensabhängiges Elterngeld ein, das während der ersten zwölf Monate nach der Geburt 67% des jeweiligen Nettoeinkommens (seit 2011 65%) bis zu einer Obergrenze von 1800 € ersetzt. So wurden die Einkommenseinbußen während der Elternzeit reduziert und damit ein Haupthindernis für Väter, in Elternzeit zu gehen, vermindert. Zudem verlängert sich der Zeitraum, in dem das Elterngeld gezahlt wird, um zwei Monate, wenn Vater und Mutter jeweils mindestens zwei Monate Elternzeit beanspruchen. So wurde ein weiterer Anreiz für Väter gesetzt, sich die Elternzeit mit ihren Partnerinnen zu teilen. Nach der Reform stiegen die Elterngeldbezüge durch Väter sprunghaft an. Bereits 2008 nahmen 21% aller berechtigten Väter Elternzeit, mittlerweile sind es etwa 30 % (BMFSFJ 2012; Statistisches Bundesamt 2014).

Die Mehrheit der Väter entscheidet sich jedoch nach wie vor gegen eine Elternzeit, und diejenigen Väter, die Elternzeit nehmen, beschränken sich überwiegend auf die beiden Partnermonate (Trappe 2013b). Die Gründe gegen eine Elternzeit sind ähnlich wie vor der Reform: Trotz der verbesserten Einkommensersatzleistungen geben zwei Drittel der Väter, die keine Elternzeit nehmen, an, auf ihr volles Gehalt angewiesen zu sein. Jeweils etwa ein Drittel der Befragten begründet die

Entscheidung gegen eine Elternzeit aber auch damit, dass die betriebliche Situation dies nicht zuließe, der Arbeitgeber gegen eine Elternzeit war oder die Väter berufliche Nachteile befürchteten (BMFSFJ 2007). Die Sorge, dass eine Elternzeit mit finanziellen Nachteilen oder Karriereeinbußen verbunden ist, ist also weiterhin ein gewichtiger Hinderungsgrund für Väter, in Elternzeit zu gehen.

Teilzeitarbeit ist seit 2001 gesetzlich geregelt. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz räumt allen Beschäftigten ein Recht auf Teilzeitarbeit ein und verbietet die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Dies bedeutet, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in gleicher Höhe entlohnt werden sollen wie vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Von Vätern wird Teilzeitarbeit nur selten in Anspruch genommen, wenn auch mit steigender Tendenz. Während 1996 nur 2% aller erwerbstätigen Väter in Teilzeit arbeiteten, stieg die Teilzeitquote bis 2010 immerhin auf 5,6 %. Knapp die Hälfte dieser Väter arbeitet jedoch nicht freiwillig Teilzeit, sondern nur, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten (Keller und Haustein 2012). Warum nur wenige Väter Teilzeit arbeiten, ist bisher kaum erforscht. Gesterkamp (2007) sieht hier – ähnlich wie bei der Elternzeit – betriebliche Hindernisse als Haupthinderungsgrund.

4 Theoretischer Hintergrund

Arbeitsmarkttheorien gehen generell davon aus, dass sich Erwerbsunterbrechungen negativ auf den weiteren Karriereverlauf auswirken. In der Forschung werden in der Regel zwei Ansätze herangezogen, um diese Lohneinbußen zu erklären: Die Humankapitaltheorie und die Signaltheorie (Albrecht et al. 1999; Theunissen et al. 2009).

Die Humankapitaltheorie (Mincer und Ofek 1982) geht davon aus, dass die individuellen beruflichen Fertigkeiten eines Arbeitnehmers, und somit seine Produktivität, durch Berufserfahrung zunehmen. Dies wird vom Arbeitgeber durch eine steigende Entlohnung honoriert. Eine Erwerbsunterbrechung zieht dementsprechend Karrierenachteile und finanzielle Einbußen nach sich, da in dieser Zeit der Erwerb von Humankapital stagniert und Kenntnisse veralten, sodass das bereits angesammelte Humankapital entwertet wird. Wird im Anschluss an die Erwerbsunterbrechung auch noch der Arbeitgeber gewechselt, geht zudem firmenspezifisches Humankapital verloren, was ebenfalls zu Lohnverlusten führt (Mincer und Ofek 1982; Albrecht et al. 1999; Theunissen et al. 2009; Ziefle 2004).

Die finanziellen Konsequenzen einer Elternzeit sollten demnach mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung ansteigen. Da die meisten Väter nur ein bis zwei Monate Elternzeit nehmen, kann davon ausgegangen werden, dass sie nur sehr begrenzt Humankapital einbüßen. Zudem haben Väter nach der Elternzeit das Recht, auf ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, sodass ihr firmenspezifisches Humankapital erhalten bleibt. Auch bei Teilzeitarbeit kann weniger Berufserfahrung gesammelt werden als auf einer Vollzeitstelle. Bereits erworbenes Humankapital bleibt jedoch erhalten, sofern der Wechsel auf eine Teilzeitstelle innerhalb desselben Unternehmens erfolgt.

Signaltheorien gehen davon aus, dass der Arbeitgeber eine Elternzeit oder familienbedingte Teilzeitarbeit möglicherweise als Signal für ein geringes berufliches Engagement, eine geringe Produktivität oder mangelnde Karriereorientierung wertet und die Entlohnung entsprechend anpasst (Albrecht et al. 1999). Dabei könnte es Unterschiede zwischen der gesetzlich geförderten Elternzeit einerseits und einer Teilzeitbeschäftigung andererseits geben. Insbesondere der finanzielle Anreiz der beiden Partnermonate legt nahe, dass Väter diese nicht verfallen lassen wollen, selbst wenn sie generell beruflich sehr engagiert sind (Brandth und Kvande 2001). Teilzeitarbeit und Elternzeiten über die beiden Partnermonate hinaus könnten somit eher als Signal für fehlendes berufliches Engagement gewertet werden als die Inanspruchnahme der beiden Vätermonate.

Die Ergebnisse bisheriger Studien zum Einfluss von Elternzeiten auf die Löhne/Berufsverläufe von Müttern stehen teilweise im Einklang mit der Humankapitaltheorie (Ziefle 2004; Evertsson 2015), während andere Studien zu Müttern und insbesondere die Studien zu Elternzeiten bei Vätern eher die Interpretation stützen, dass von der Elternzeit eine negative Signalwirkung ausgeht (Evertsson und Duvander 2011; Coltrane et al. 2013; Albrecht et al. 1999; Stafford und Sundström 1996; Evertsson 2015).

Es ist denkbar, dass der Einfluss von Teilzeitarbeit und Elternzeit auf die Entlohnung zwischen verschiedenen Gruppen von Vätern variiert. So wird oft davon ausgegangen, dass insbesondere hochqualifizierte Arbeitnehmer uneingeschränkt für den Beruf zur Verfügung stehen müssen, während Stellen für geringer qualifizierte Arbeitnehmer besser mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind (Acker 1990). Dies würde nahelegen, dass sich eine Elternzeit oder Teilzeitarbeit für Väter mit Hochschulausschluss stärker negativ auswirkt als für Väter, die eine Berufsausbildung absolviert oder keinen beruflichen Abschluss haben. Zudem wird eine Teilzeitarbeit oder Elternzeit im vermeintlich familienfreundlicheren öffentlichen Dienst möglicherweise weniger sanktioniert als im privaten Sektor, sodass Lohnneinbußen vor allem in der Privatwirtschaft zu erwarten wären (Cyprian 2005).

Während die meisten Theorien davon ausgehen, dass Elternzeit und familienbedingte Teilzeitarbeit mit beruflichen Nachteilen verbunden sind, gibt es aber auch Argumente dafür, dass positive Auswirkungen auf den Berufsverlauf – sogenanntes *work family enrichment* (Greenhaus und Powell 2006) – denkbar sind. So zeigen Studien, dass Väter, die Beruf und Familie besser vereinbaren können, zufriedener und motivierter sind, was sich positiv auf ihre Produktivität auswirkt. Des Weiteren gibt es Hinweise darauf, dass Männer, die sich intensiv um ihre Kinder kümmern, neue Fähigkeiten entwickeln, die ihnen im Erwerbsleben zugutekommen. Beispielsweise werden sie einfühlsamer und stressresistenter, verbessern ihr Improvisationsvermögen und lernen durch ihre Kinder neue Ansätze, um Probleme zu lösen (Levine und Pittinsky 2002; Snarey 1993; Possinger 2013).

Des Weiteren ist denkbar, dass eine Selbstselektion in familienbedingte Erwerbsunterbrechungen stattfindet. Väter entscheiden sich vornehmlich dann für eine Elternzeit oder familienbedingte Teilzeitarbeit, wenn sie entweder ohnehin geringe Karriereaussichten haben oder sehr familienorientiert sind. Diejenigen Väter, die große Nachteile befürchten, entscheiden sich hingegen oft von vornherein dagegen, ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren (Pfahl und

Reuyß 2009; Oberndörfer und Rost 2002; Vogt und Pull 2010). Vergleichsweise gut ist diese Selbstselektion bei der Elternzeitnutzung dokumentiert. So nehmen insbesondere Väter, die eine niedrigere Bildung oder ein niedrigeres Einkommen als ihre Partnerin haben, oder aber Väter, die unbefristet beschäftigt sind und im öffentlichen Dienst arbeiten, Elternzeit (Geisler und Kreyenfeld 2011, 2012; Trappe 2013a). Zudem spielen die Einstellungen der Väter eine Rolle. Väter mit egalitären Geschlechterrollenvorstellungen und einer starken Familienorientierung nehmen eher Elternzeit als Väter mit traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen und einer starken Berufsorientierung (Vogt und Pull 2010). Welche Väter ihre Arbeitszeit aus Familiengründen reduzieren ist weniger gut dokumentiert. Es erscheint jedoch plausibel, dass für diese Entscheidungen ähnliche Mechanismen eine Rolle spielen wie bei der Elternzeit.

5 Daten und Methode

5.1 Daten

Für die Analysen werden die Daten aus zwei Paneldatensätzen – dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und Familien in Deutschland (FiD) – kombiniert. Das SOEP (Wagner et al. 2007) befragt jährlich eine Stichprobe repräsentativer Haushalte; seit 1984 zunächst in Westdeutschland, seit 1990 auch in den neuen Bundesländern. Für die folgenden Analysen werden nur die Daten der Jahre 1991 bis 2013 verwendet, da Elternzeiten in früheren Erhebungsjahren nicht erfasst wurden. FiD wird seit 2010 mit dem Ziel erhoben, ein ausreichend großes Sample an Familien zu generieren, um die Evaluation familienpolitischer Maßnahmen zu ermöglichen. Jährlich wird eine Stichprobe von vier verschiedenen Haushaltstypen befragt: Familien, deren jüngstes Kind nach 2007 geboren wurde, kinderreiche Familien mit drei oder mehr Kindern, Familien mit niedrigen Einkommen und Alleinerziehende. FiD ist eng an das SOEP angebunden, sodass beide Datensätze in der Struktur weitgehend übereinstimmen und identische Variablen erheben. Zudem werden Gewichte für eine gemeinsame Analyse beider Datensätze bereitgestellt (Schröder et al. 2013).

Das Sample der folgenden Analysen umfasst abhängig beschäftigte Männer, die entweder kinderlos sind oder deren jüngstes Kind zwischen 0 und 16 Jahre alt ist und die in einem gemeinsamen Haushalt mit ihrer Partnerin leben. Kinderlose Männer werden in das Sample mit einbezogen, da sie möglicherweise im Verlauf des Panels Kinder bekommen. Es werden nur Männer berücksichtigt, von denen Informationen zu mindestens zwei Beobachtungszeitpunkten vorliegen. Insgesamt gehen 49.542 Beobachtungen von 8340 Männern in die Analysen mit ein. 1221 dieser Männer bleiben für die Dauer des Beobachtungszeitraums kinderlos, während 899 im Beobachtungszeitraum Vater werden. 6220 Männer haben bereits zu Beginn des Beobachtungszeitraums Kinder. Von ihnen bekommen jedoch 1027 mindestens ein weiteres Kind.

5.2 Variablen

Die abhängige Variable ist der inflationsbereinigte, logarithmierte Bruttostundenlohn. 2010 wurde als Basisjahr für die Inflationsbereinigung verwendet. Beobachtungen mit Stundenlöhnen unter 2 € oder über 100 € (0,4% des Samples) wurden aus der Analyse ausgeschlossen, um eine Verzerrung der Ergebnisse durch Ausreißer zu vermeiden.

Die beiden zentralen erklärenden Variablen erfassen, ob Männer im Beobachtungszeitraum a) Elternzeit genommen und b) Teilzeit gearbeitet haben. Diese Variablen werden über die Kalenderdaten erfasst, bei denen Befragte für jeden Monat des Vorjahres ihren Erwerbsstatus angegeben haben. Mögliche Erwerbsstatus waren unter anderem vollzeitbeschäftigt, teilzeitbeschäftigt, in Elternzeit und arbeitslos.

Da die meisten Väter für exakt zwei Monate in Elternzeit gehen, wird die Elternzeit als Dummy gemessen. Weiterführende Analysen unterscheiden noch, ob die Väter maximal für zwei Monate oder länger in Elternzeit waren. Da die Dauer von Teilzeitarbeit deutlich länger und gleichmäßiger verteilt ist, wird Teilzeitarbeit in Monaten gemessen. 27 Väter gaben an, gleichzeitig Elternzeit genommen und Teilzeit gearbeitet zu haben. Da diese Fallzahlen zu gering für eine separate Kategorie sind, werden Teilzeitelternzeiten im Folgenden als Teilzeitarbeit behandelt. Robustheitschecks zeigen jedoch, dass sich die Ergebnisse nicht ändern, wenn diese Monate stattdessen zur Elternzeit gerechnet werden. Die Daten erlauben es leider nicht, zwischen familienbedingter Teilzeitarbeit und Teilzeiterwerbstätigkeit aus anderen Gründen zu unterscheiden.

Neben Teilzeitarbeit und Elternzeit werden zwei weitere Arten von Erwerbsunterbrechungen – Arbeitslosigkeit und Erwerbsunterbrechungen aus anderen Gründen¹ – kontrolliert. Weitere Kontrollvariablen sind Berufserfahrung in Jahren (linear und quadriert), Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren (linear und quadriert), Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Qualifikationsniveau (keine Berufsausbildung, Berufsausbildung, Hochschulabschluss), Kinderzahl (1, 2, 3 oder mehr), Ehestand (verheiratet, nichteheliche Lebensgemeinschaft), Wohnort (Ost, West) und Jahr (Dummyvariablen). Des Weiteren wird der Erwerbsstatus der Partnerin (nicht erwerbstätig, kurze Teilzeit (1–19 Std./Woche), lange Teilzeit (20–29 Std./Woche), Vollzeit (>30 Std./Woche)) berücksichtigt. Zudem wird ein Indikator erstellt, der angibt, ob der Wechsel auf eine Teilzeitstelle mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden war.²

5.3 Methode

Es werden Fixed Effects-Regressionen geschätzt. Im Vergleich zu OLS-Modellen haben Fixed Effects-Analysen den Vorteil, dass sie zeitinvariante Unterschiede zwi-

¹ Je nach Jahr stehen hier verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Verfügung, z. B. Ausbildung, Fortbildung, Wehrdienst, Hausmann und „Sonstiges“.

² Diese Unterscheidung wird für Väter in Elternzeit nicht vorgenommen, da alle Väter im Sample, die im Beobachtungszeitraum Elternzeit genommen haben, anschließend zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehrten.

schen den Vätern kontrollieren und somit das Problem unbeobachteter Heterogenität abmildern. Dies ist wichtig, da sich Väter, die Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, hinsichtlich vieler Merkmale von Vätern, die dies nicht tun, unterscheiden, und einige dieser Merkmale (z. B. Berufs- und Familienorientierung) nicht erhoben wurden.

Für die Fixed Effects-Regression wird die Differenz zwischen der aktuellen Ausprägung jeder Variablen zum jeweiligen Beobachtungszeitpunkt und ihrem personenspezifischen Mittelwert über alle beobachteten Jahre hinweg gebildet. Die Effekte basieren somit ausschließlich auf intra-individuellen Veränderungen im Zeitverlauf. Das heißt, das Modell verwendet nur die Informationen von Personen, die im Zeitverlauf Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, um den Effekt einer Elternzeit oder Teilzeitarbeit auf den Stundenlohn zu schätzen. So werden die geschätzten Koeffizienten nicht durch personenspezifische unbeobachtete Heterogenität verzerrt, da alle zeitinvarianten Unterschiede zwischen den Vätern aus dem Regressionsmodell eliminiert wurden. Beobachtungen von denjenigen Männern, die im Zeitverlauf nicht Elternzeit nehmen oder Teilzeit arbeiten werden in Fixed Effects-Modellen nur dazu verwendet, um die Effekte der Kontrollvariablen zu schätzen und für Periodeneffekte zu kontrollieren. Damit schätzen Fixed Effects-Modelle den Average Treatment Effect on the Treated, also den Effekt einer Elternzeit oder Teilzeitarbeit auf die Löhne derjenigen Männer, die derzeit eine Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten. Geht man davon aus, dass Effektheterogenität vorliegt, also dass sich eine Elternzeit oder Teilzeitarbeit auf die Löhne von verschiedenen Gruppen von Männern unterschiedlich auswirkt, lassen sich die gefundenen Ergebnisse möglicherweise nicht auf diejenigen Männer verallgemeinern, die derzeit keine Elternzeit nehmen und nicht in Teilzeit arbeiten (Brüderl 2010). Anhand von Interaktionseffekten zwischen Elternzeit/Teilzeitarbeit und den Kontrollvariablen lässt sich jedoch zum Teil testen, ob solche Gruppenunterschiede vorliegen.

Alle Modelle werden mit den Gewichten, die von SOEP und FiD für eine gemeinsame Nutzung beider Datensätze bereitgestellt wurden, gewichtet. Da bei Fixed Effects-Analysen das Gewicht einer Person über die Zeit konstant bleiben muss, werden jeweils die Gewichte des Jahres, in dem eine Person in das Sample eintritt, verwendet.

6 Ergebnisse

Um einen ersten Überblick über die Daten zu geben, stellt Tab. 1 die Verbreitung von Elternzeiten für Väter dar. Da eine Elternzeit nur im Anschluss an eine Geburt genommen werden kann, beschränkt sich Tab. 1 auf die 1926 Männer im Sample, die im Beobachtungszeitraum mindestens ein Kind bekommen haben, und somit die Möglichkeit hatten, in Elternzeit zu gehen. 153 dieser Väter (8%) nehmen eine Elternzeit in Anspruch. Aufgrund der Elterngeldreform 2007 ist es jedoch sinnvoll, zwischen Geburten vor und nach der Reform zu unterscheiden. Vor 2007 nahm nur 1% der Väter Elternzeit, nach 2007 hingegen 17%. Die Verteilungen im Sample stimmen also in etwa mit den Verteilungen in der Gesamtbevölkerung überein. Zwei Drittel der Väter, die nach 2007 in Elternzeit gehen, beschränken sich auf die beiden

Tab. 1 Inanspruchnahme von Elternzeit: Anzahl/Anteile/Mittelwerte und Standardabweichung

	Väter mit Geburt	Geburten 1991–2006	Geburten 2007–2013
Anzahl	1926	1798	786
Vater nimmt Elternzeit ^a	153	21	137
Anteil Elternzeit	0,08	0,01	0,17
Dauer der EZ 1–2 Monate ^b	0,58	0,10	0,65
Dauer der EZ >2 Monate ^b	0,42	0,90	0,35
Ø Dauer in Monaten ^b	5,34 (6,34)	11,71 (7,83)	4,33 (5,45)
Ø Beobachtungsjahre nach Elternzeit	3,05 (2,65)	7,61 (3,93)	2,32 (1,37)

^a5 Väter nehmen für mehr als ein nach 2007 geborenes Kind Elternzeit. Im Sample gibt es keinen Vater, der sowohl vor als auch nach der Reform Elternzeit nimmt oder der für mehrere Kinder vor der Reform Elternzeit nimmt

^bBei denjenigen Vätern, die für mehr als ein Kind Elternzeit genommen haben, wurden alle Elternzeiten aufaddiert

Tab. 2 Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit: Anzahl/Anteile/Mittelwerte und Standardabweichung

	Männer insgesamt	Kinderlose	Väter
Im Sample ^a	8340	2120	7111
Mit Teilzeitepisode ^b	506	130	390
Anteil Teilzeitarbeit	0,06	0,06	0,05
Davon Anteil mit Arbeitsplatzwechsel	0,49	0,48	0,50
Ø Dauer in Monaten ^c	18,32 (20,68)	16,55 (18,85)	18,24 (20,58)
Ø Beobachtungsjahre nach Teilzeit	4,76 (4,31)	6,41 (4,87)	4,21 (3,88)

^a891 Männer werden im Beobachtungszeitraum Väter und werden daher sowohl bei den Vätern als auch bei den Kinderlosen gezählt

^b14 Männer verzeichnen sowohl als Kinderlose als auch als Väter Teilzeitepisoden und werden daher sowohl bei den Vätern als auch bei den Kinderlosen gezählt

^cDass die durchschnittliche Dauer der Teilzeitarbeit für Männer insgesamt sowohl über der Durchschnittsdauer von Teilzeit bei Kinderlosen als auch über der Durchschnittsdauer von Teilzeit bei Vätern liegt, ist dadurch zu erklären, dass sich die Gesamtdauer der Elternzeit für diejenigen Männer, die sowohl als Kinderlose als auch als Väter Teilzeit arbeiten, in zwei Teile aufteilt

Partnermonate, während Elternzeiten vor der Elterngeldreform in der Regel länger waren. Zudem zeigt die Tabelle, dass für die meisten Väter, die nach 2007 Elternzeit genommen haben, die Lohnentwicklung bis zwei oder drei Jahre nach der Elternzeit verfolgt werden kann. Bei den nachfolgenden Analysen muss also berücksichtigt werden, dass diese nur über die Lohnentwicklung in den ersten Jahren nach der Elternzeit Auskunft geben können.

Tabelle 2 stellt die Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Männern dar. Da Teilzeitarbeit nicht an die Geburt eines Kindes gebunden ist, werden hier alle Männer berücksichtigt. Allerdings werden die Verteilungen auch getrennt für Väter und kinderlose Männer ausgewiesen, da Väter möglicherweise Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, während kinderlose Männer aus anderen Gründen in Teilzeit beschäftigt sind. Insgesamt sind 6% der Kinderlosen und 5% der

Tab. 3 Deskriptive Statistiken der abhängigen und Kontrollvariablen: Anteile/Mittelwerte und Standardabweichung

	Elternzeit		Teilzeit		Ohne Teilzeit/Elternzeit	
Stundenlohn vorher	16,30	(7,29)	14,95	(8,38)	17,75	(8,39)
Stundenlohn nachher	17,51	(9,08)	16,61	(9,27)	–	–
Alter	35,38	(5,92)	36,79	(7,03)	39,13	(7,25)
Berufserfahrung	10,83	(6,08)	11,99	(7,12)	16,88	(7,74)
Betriebszugehörigkeit	6,04	(5,75)	6,84	(7,14)	10,58	(8,44)
Öffentlicher Dienst	0,22	–	0,33	–	0,22	–
Keine Berufsausbildung	0,08	–	0,12	–	0,09	–
Berufsausbildung	0,56	–	0,51	–	0,68	–
Hochschulabschluss	0,36	–	0,37	–	0,23	–
% Arbeitslos	0,24	–	0,35	–	0,14	–
% andere Unterbrechung	0,41	–	0,43	–	0,16	–
Verheiratet	0,73	–	0,78	–	0,87	–
Kinderlos	0,26	–	0,27	–	0,21	–
1 Kind	0,33	–	0,25	–	0,22	–
2 Kinder	0,30	–	0,34	–	0,40	–
3+ Kinder	0,11	–	0,14	–	0,17	–
Partnerin nicht erwerbstätig	0,32	–	0,30	–	0,36	–
Partnerin kurze Teilzeit	0,11	–	0,13	–	0,16	–
Partnerin lange Teilzeit	0,10	–	0,12	–	0,14	–
Partnerin Vollzeit	0,47	–	0,45	–	0,34	–
Ostdeutschland	0,23	–	0,22	–	0,17	–
Personen	153	–	506	–	7711	–
Personen-Jahre	1003	–	3363	–	45.439	–

Gewichtete Werte, alle Angaben beziehen sich auf Personen-Jahre

Väter im Beobachtungszeitraum teilzeiterwerbstätig³, wobei die Teilzeiterwerbstätigkeit im Durchschnitt etwa anderthalb Jahre dauert. Dabei ist der Wechsel auf eine Teilzeitstelle in etwa der Hälfte der Fälle mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden, sodass teilzeiterwerbstätige Männer oft ihr firmenspezifisches Humankapital verlieren. Nach der Teilzeiterwerbstätigkeit kann die Lohnentwicklung von Vätern im Durchschnitt vier Jahre lang nachgezeichnet werden, bei den Kinderlosen sogar sechs Jahre.

Deskriptive Statistiken zur abhängigen Variable und zu den Kontrollvariablen sind in Tab. 3 dargestellt, wobei zwischen Männern, die im Beobachtungszeitraum Elternzeit genommen, in Teilzeit gearbeitet oder keine der beiden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen haben, unterschieden wird.

Männer, die Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, erzielen bereits von Beginn an niedrigere Stundenlöhne als Männer, die dies nicht tun. Im Zeitverlauf

³ Dass Teilzeitarbeit unter kinderlosen Männern etwas weiter verbreitet ist als unter Vätern, hängt vermutlich damit zusammen, dass Teilzeitarbeit bei jungen Männern in der Berufseinstiegsphase besonders häufig vorkommt (Klenner und Lillemeier 2015).

steigen die Löhne bei beiden Gruppen leicht an, können aber das Niveau der Männer ohne Elternzeit und Teilzeitarbeit nicht erreichen. Die Lohnunterschiede lassen sich teilweise darauf zurückführen, dass die Männer, die Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, jünger sind als die Männer, die dies nicht tun.

Auch bezüglich der Kontrollvariablen unterscheiden sich Männer, die Elternzeit oder Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, von Männern, die dies nicht tun. Sie haben eine kürzere Betriebszugehörigkeit und weniger Berufserfahrung, waren häufiger arbeitslos und haben ihre Erwerbstätigkeit öfter aus sonstigen Gründen unterbrochen. Sie haben aber auch überdurchschnittlich oft einen Hochschulabschluss, sind seltener verheiratet und wohnen eher in Ostdeutschland als Männer, die durchgängig in Vollzeit arbeiten. Des Weiteren haben sie öfter eine vollzeiterwerbstätige Partnerin, was darauf hindeutet, dass sie möglicherweise eine Elternzeit nehmen oder in Teilzeit arbeiten, um die Karriere ihrer Partnerin zu unterstützen. Zudem arbeiten Männer in Teilzeit überdurchschnittlich oft im öffentlichen Dienst.

Die Ergebnisse der multivariaten Fixed Effects-Analysen werden in Tab. 4 präsentiert. In den ersten beiden Spalten wird zunächst der durchschnittliche Effekt von Elternzeit und Teilzeitarbeit auf den Stundenlohn von Männern dargestellt. Spalte 1 ist ein sparsameres Modell, das nicht für Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und anderen Erwerbsunterbrechungen sowie den Erwerbsstatus der Partnerin kontrolliert, da diese möglicherweise den Effekt von Elternzeit oder Teilzeitarbeit auf das Einkommen vermitteln. In Spalte 2 ist zum Vergleich das volle Modell mit allen Kontrollvariablen dargestellt. In den weiteren Modellen wird anhand von Interaktionseffekten untersucht, ob es Gruppenunterschiede zwischen den Männern gibt. Modell 2 untersucht, ob der Effekt einer Elternzeit davon abhängt, ob Väter nur die zwei Partnermonate oder eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen, und ob der Effekt von Teilzeitarbeit davon abhängt, ob der Wechsel auf eine Teilzeitstelle auch mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist. Modell 3 vergleicht Männer im öffentlichen Dienst mit Männern, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, und Modell 4 schätzt den Effekt von Elternzeit und Teilzeitarbeit nach Qualifikationsniveau. Da der Stundenlohn logarithmiert wurde, können die Koeffizienten als prozentuale Veränderungen des Stundenlohns interpretiert werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich eine Elternzeit in keinem der Modelle negativ auf die Stundenlöhne von Vätern auswirkt. Die Effektkoeffizienten haben sogar fast ausschließlich positive Vorzeichen, sodass sie eher auf Lohnzuwächse als Lohnseinbußen durch die Elternzeit hindeuten; die Effekte sind jedoch statistisch nicht signifikant. Dies gilt sowohl für zweimonatige Elternzeiten als auch für Elternzeiten über die beiden Partnermonate hinaus (Modell 3). Weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft ist eine Elternzeit mit Lohnseinbußen verbunden (Modell 4). Wenn man nach Qualifikationsniveau unterscheidet, ergibt sich weder für Väter mit Berufsausbildung noch für Väter ohne beruflichen Abschluss ein signifikanter Effekt. Väter mit Hochschulabschluss verzeichnen nach der Elternzeit sogar Lohnzuwächse (Modell 5). Die Erwartung, dass eine Elternzeit für hochqualifizierte Väter besonders negative Auswirkungen hat, bestätigt sich also nicht. Zusatzanalysen (auf Anfrage erhältlich) zeigen, dass die Effekte auch dann insignifikant bleiben, wenn man die Analysen auf die Jahre nach der Elterngeldreform 2007 beschränkt.

Tab. 4 Einfluss von Elternzeit und Teilzeitarbeit auf den Stundenlohn von Männern: Fixed-Effects Analysen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Elternzeit genommen	0,0402	0,0338	–	0,0118	–0,0404
1–2 Monate Elternzeit	–	–	0,0513	–	–
>2 Monate Elternzeit	–	–	0,0161	–	–
Elternzeit × Öff. Dienst	–	–	–	0,1087	–
Elternzeit × keine Ausbildung	–	–	–	–	0,1128
Elternzeit × Hochschule	–	–	–	–	0,1698*
Teilzeit Monate	–0,0022**	–0,0027**	–0,0023**	–0,0027*	–0,0032**
Teilzeit × Arbeitgeberwechsel	–	–	–0,0050 ⁺	–	–
Teilzeit × Öff. Dienst	–	–	–	0,0001	–
Teilzeit × keine Ausbildung	–	–	–	–	–0,0005
Teilzeit × Hochschule	–	–	–	–	0,0014
Arbeitslos Monate	–	–0,0069***	–0,0066***	–0,0068***	–0,0069***
Andere Unterbrechung Monate	–	0,0010	0,0009	0,0010	0,0009
Berufserfahrung	–	0,0105	0,0104	0,0106	0,0093
Berufserfahrung ²	–	–0,0006***	–0,0006***	–0,0006***	–0,0006
Betriebszugehörigkeit	–	0,0030*	0,0030*	0,0030*	0,0030*
Betriebszugehörigkeit ²	–	–0,0001	–0,0001	–0,0001	–0,0001
Öffentlicher Dienst	–0,0440***	–0,0403**	–0,0445**	–0,0427***	–0,0398**
Bildung (Ref. Berufsausbildung)					
Keine Berufsausbildung	–0,0460*	–0,0435*	–0,0445**	–0,0433*	–0,0424*
Hochschulabschluss	0,0958***	0,0738**	0,0717**	0,0738**	0,0643**
Kinderzahl (Ref. 1 Kind)					
Kinderlos	–0,0503***	–0,0156	–0,0156	–0,0157	–0,0159
2 Kinder	0,0227*	–0,0029	–0,0026	–0,0027	–0,0034
3+ Kinder	0,0690***	0,0194	0,0196	0,0195	0,0186
Erwerbsstatus Partnerin (Ref. Nicht erwerbstätig)					
Kurze Teilzeit (<20 h)	–	–0,0122 ⁺	–0,0120 ⁺	–0,0124 ⁺	–0,0122 ⁺
Lange Teilzeit (20–30 h)	–	–0,0114 ⁺	–0,0114 ⁺	–0,0115 ⁺	–0,0116 ⁺
Vollzeit (>30 h)	–	–0,0110	–0,0109	–0,0109	–0,0108
Verheiratet	0,0531***	0,0317*	0,0319*	0,0318*	0,0312*
Ostdeutschland	–0,1347***	–0,1370***	–0,1382***	–0,1368***	–0,1382***
Konstante	2,5137***	2,4547***	2,4560***	2,4541***	2,4650***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ⁺ $p < 0,10$; gewichtete Werte, alle Modelle kontrollieren für das Erhebungsjahr

Teilzeitarbeit hat hingegen einen negativen Effekt auf die Stundenlöhne von Männern. Im vollen Modell (Spalte 2) verringert sich der Stundenlohn pro Monat in Teilzeitarbeit um 0,2 %, im sparsameren Modell (Spalte 1) ist der Effekt etwas schwächer.⁴ Ein Jahr Teilzeitarbeit führt somit zu Lohneinbußen von etwa 3% ($12 \cdot 0,0027$). Die Lohneinbußen fallen deutlich stärker aus, wenn der Wechsel auf eine Teilzeitstelle mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden ist (Modell 3). Die finanziellen Einbußen bei Teilzeitarbeit könnten daher teilweise auf den Verlust firmenspezifischen Humankapitals zurückzuführen sein. Allerdings wirkt sich Teilzeitarbeit auch dann negativ auf die Löhne von Männern aus, wenn sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber bleiben. Zudem gibt es weder Unterschiede zwischen teilzeiterwerbstätigen Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (Modell 4) noch Unterschiede nach Qualifikationsniveau (Modell 5).

Während Elternzeiten nur durch Väter in Anspruch genommen werden können, haben sowohl Väter als auch kinderlose Männer im Sample Teilzeit gearbeitet. Eine Teilzeiterwerbstätigkeit aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte jedoch hauptsächlich Väter betreffen. Als Robustheitscheck wurden die Modelle aus Tab. 4 daher noch einmal mit einem Sample repliziert, das nur Beobachtungen von Vätern einschließt (Tab. 5 im Anhang). Auch in diesen Modellen bleibt der negative Effekt von Teilzeiterwerbstätigkeit bestehen, verstärkt sich jedoch nicht bei einem Arbeitgeberwechsel (Modell 3) und gilt nicht für hochqualifizierte Väter (Modell 5). Zwischen einer Elternzeit und den Löhnen von Vätern besteht auch in diesen Modellen kein signifikanter Zusammenhang.

Die Kontrollvariablen zeigen, dass jeder Monat in Arbeitslosigkeit zu Lohneinbußen von 0,7% führt, und damit zu mehr als doppelt so hohen Lohneinbußen wie Teilzeitarbeit. Erwerbsunterbrechungen aus anderen Gründen wirken sich hingegen nicht auf die Löhne von Männern aus. Der Effekt der Berufserfahrung ist nicht signifikant. Dies liegt daran, dass sich die Veränderung der Berufserfahrung direkt durch die Länge der Erwerbsunterbrechungen abbilden lässt: Jeder Monat z. B. in Elternzeit bedeutet einen Monat weniger Berufserfahrung.⁵ Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit steigen die Löhne an. Ein Wechsel aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst wirkt sich hingegen negativ auf den Stundenlohn aus. Erreichen Männer einen höheren Berufsabschluss, führt dies zu einem höheren Stundenlohn. Zudem zeigt das Modell in Spalte 1, dass Väter mehr verdienen als kinderlose Männer. Dieser Effekt verschwindet jedoch im zweiten Modell, was insbesondere dadurch zustande kommt, dass für die Berufstätigkeit der Partnerin kontrolliert wird. Männer mit einer teilzeiterwerbstätigen Partnerin verdienen weniger als Männer, deren Partnerin nicht arbeitet. Auch der Effekt einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin ist negativ, jedoch statistisch nicht signifikant. Zudem führt eine Heirat bei Männern zu Lohnzuwächsen. Ein Umzug von West- nach Ostdeutschland ist mit Lohneinbußen von 14% verbunden.

⁴ Der Effekt bleibt robust wenn dafür kontrolliert wird, ob Väter zum Befragungszeitpunkt in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten (Ergebnisse auf Anfrage erhältlich).

⁵ Dass der Effekt der Berufserfahrung nicht vollständig wegfällt liegt daran, dass sich die in SOEP und FiD generierte Berufserfahrung nicht hundertprozentig mit den Angaben in den Monatskalendarien deckt.

7 Zusammenfassung und Diskussion

Obwohl sich viele Väter mehr Zeit für ihre Kinder nehmen wollen, entscheiden sich die meisten von ihnen dagegen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen. Als Hauptgründe gegen eine Elternzeit oder Teilzeitarbeit nennen sie die Angst vor Karriereeinbußen, finanziellen Nachteilen und negativen Reaktionen seitens ihrer Vorgesetzten und Kollegen (BMFSFJ 2007). Dieses Verhalten entspricht den Erwartungen der Humankapital- und Signaltheorie, dass sich die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen negativ auf die weiteren Berufsverläufe von Vätern auswirken könnte. Um zu überprüfen, inwieweit diese Erwartungen empirisch fundiert sind, hat diese Arbeit den Einfluss von Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Löhne von Vätern untersucht.

Die Analysen finden keine Anhaltspunkte dafür, dass eine Elternzeit mit Lohnseinbußen verbunden ist, weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft und unabhängig vom Qualifikationsniveau des Vaters. Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass die Elternzeit es Vätern – wie von der Politik intendiert – ermöglicht, sich ohne finanzielle Nachteile intensiv um die Betreuung ihrer Kinder zu kümmern. Insbesondere die Einführung der beiden Partnermonate legitimiert die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter gegenüber ihren Arbeitgebern (Brandth und Kvande 2001). Zudem wird eine kurze Elternzeit von ein oder zwei Monaten von den meisten Personalverantwortlichen als vergleichbar mit einem Urlaub oder einer Krankheit – und damit als relativ unproblematisch für den Betrieb – angesehen (Pfahl und Reuyß 2009). Aber auch bei längeren Elternzeiten wird die Lohnentwicklung nicht beeinträchtigt. Aus Richters (2012) qualitativer Studie geht hervor, dass Arbeitgeber die Elternzeit nicht als Zeichen geringer beruflicher Ambitionen werten, sondern davon ausgehen, dass sich die Väter nach einer intensiven Familienphase wieder voll ihrer Karriere widmen. Wichtige Voraussetzungen für eine positive Bewertung der Elternzeit durch den Arbeitgeber sind Richter zufolge eine frühzeitige Ankündigung der Elternzeitpläne und die Bereitschaft, während der Elternzeit in Notfällen für den Betrieb erreichbar zu sein. Ziefles (2004) Untersuchung zu Müttern zeigt zudem, dass das Rückkehrrecht auf den eigenen Arbeitsplatz eine wichtige Voraussetzung dafür ist, nach der Elternzeit ohne finanzielle Einbußen an den bisherigen Karriereverlauf anschließen zu können.

Im Gegensatz zur Elternzeit ist Teilzeitarbeit mit Lohnseinbußen verbunden. Mit jedem Monat, den Männer Teilzeit statt Vollzeit arbeiten, verringert sich ihr Stundenlohn um 0,2%. Einer qualitativen Untersuchung von Buschmeyer (2008) zufolge, unterliegen Teilzeit arbeitende Väter einem starken Rechtfertigungsdruck; ihrem Teilzeitwunsch wird seitens ihrer Vorgesetzten und Kollegen oft mit Irritationen und Unverständnis begegnet. Die Lohnseinbußen bei Teilzeitarbeit lassen sich also möglicherweise darauf zurückführen, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit als Signal für mangelndes berufliches Engagement verstanden und durch eine geringere Entlohnung sanktioniert wird. Dies deutet darauf hin, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das eine geringere Entlohnung von Teilzeitkräften verbietet, nicht ausreicht, um Teilzeit arbeitende Väter vor einer finanziellen Schlechterstellung zu schützen. Eine Erklärung für diesen Befund könnte sein, dass Väter, die Teilzeit arbeiten, zwar nicht unmittelbar schlechter gestellt werden, aber geringe Aufstiegschancen

oder Aussichten auf eine Lohnerhöhung haben (s. Wolf 2010). Zudem zeigt sich, dass Teilzeitarbeit insbesondere dann zu Lohneinbußen führt, wenn sie mit einem Arbeitgeberwechsel – und somit mit dem Verlust firmenspezifischen Humankapitals – verbunden ist.

Unklar ist, ob sich die Löhne von Vätern, die freiwillig Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für ihre Kinder haben, anders entwickeln als die Löhne von Vätern, die dies unfreiwillig tun. Da knapp die Hälfte der Väter nur Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle finden, wäre ein solcher Vergleich interessant, lässt sich mit SOEP und FiD jedoch nicht untersuchen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich die Inanspruchnahme von Elternzeiten und Teilzeitarbeit für Väter anders auswirkt als für Mütter. Bisherige Studien kamen zu dem Ergebnis, dass Elternzeiten bei Müttern mit Lohneinbußen verbunden sind, Teilzeitarbeit hingegen keine Auswirkung auf den Stundenlohn hat (Ziefle 2004; Ondrich et al. 2003). Allerdings lassen sich die Ergebnisse für Väter und Mütter nicht direkt vergleichen, da Väter beispielsweise erheblich kürzere Elternzeiten beanspruchen als Mütter und teilweise aus anderen Motiven in Teilzeit erwerbstätig sind.

Einschränkend muss berücksichtigt werden, dass die Studie vor allem die Lohnentwicklung in den ersten zwei bis drei Jahren nach der Elternzeit abdeckt, da nur für diesen Zeitraum ausreichend Daten zur Verfügung stehen. Somit bezieht sich der Befund, dass eine Elternzeit nicht zu Lohneinbußen führt, auf die ersten Jahre nach der Geburt, während sich langfristige Folgen noch nicht abschätzen lassen. Insbesondere bei kurzen Elternzeiten, die von Arbeitgebern als vergleichbar mit einem Urlaub angesehen werden, erscheinen langfristige Nachteile jedoch unwahrscheinlich.

Eine weitere Einschränkung dieser Studie ist, dass sich die Ergebnisse auf die Gruppe von Vätern beschränkt, die gegenwärtig schon Elternzeit oder Teilzeitarbeit in Anspruch nimmt. Wie Forschungsergebnisse aufweisen, spielen die erwarteten beruflichen Konsequenzen eine starke Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Elternzeit. Erwarten Väter starke Nachteile, entscheiden sie sich oft, gar nicht erst in Elternzeit zu gehen (Pfahl und Reuyß 2009; Vogt und Pull 2010). Somit ist es möglich, dass die beruflichen Nachteile für diejenigen Väter, die sich bisher gegen eine Erwerbsunterbrechung entschieden haben, stärker ausfallen würden. Geht man von solchen heterogenen Effekten aus, schätzen die Fixed Effects-Modelle nur den Average Treatment Effect on the Treated und nicht den Average Treatment Effect. Das bedeutet, dass die vorliegenden Ergebnisse repräsentativ für diejenigen Väter sind, die zwischen 1991 und 2013 Elternzeit genommen haben, sich aber möglicherweise nicht auf Väter verallgemeinern lassen, die bisher keine Elternzeit genommen haben.

Die Annahme heterogener Effekte wurde in Hinblick auf das Qualifikationsniveau der Väter und bezüglich der Beschäftigung im öffentlichen Dienst getestet. Bisherigen Studien zufolge sind diese Kriterien bei der Entscheidung für oder gegen eine Elternzeit von Bedeutung (Geisler und Kreyenfeld 2011, 2012; Trappe 2013a). Zudem erscheint es nach der bisherigen Literatur plausibel, dass sich die Auswirkung einer Elternzeit auf den Stundenlohn zwischen diesen Gruppen unterscheidet (Acker 1990; Cyprian 2005). Es konnten jedoch für keine der getesteten Gruppen Lohn-

einbußen nach der Elternzeit festgestellt werden, sodass sich kein Hinweis darauf findet, dass Effektheterogenität vorliegt. Da die Fallzahlen der Väter, die Elternzeit nehmen, recht gering sind, sollten die nicht signifikanten Interaktionseffekte jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Die zumeist positiven Vorzeichen der Effektkoeffizienten deuten jedoch nicht darauf hin, dass eine der untersuchten Subgruppen Lohneinbußen nach einer Elternzeit verzeichnet. Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass Effektheterogenität bezüglich anderer Merkmale, die nicht getestet wurden, vorliegt. Sollten in Zukunft andere Gruppen von Vätern Elternzeit nehmen, die sich von den bisherigen Elternzeit-Vätern hinsichtlich bestimmter Charakteristika erheblich unterscheiden, ist daher unklar, inwieweit sich die hier gefunden Ergebnisse verallgemeinern lassen.

Trotz dieser Einschränkung sind die Ergebnisse dieser Studie ein wichtiger Befund. Sie zeigen auf Basis repräsentativer Daten, dass diejenigen Väter die zwischen 1991 und 2013 Elternzeit genommen haben, im Durchschnitt keine Lohneinbußen hinnehmen mussten. Diese Väter, die sich derzeit bereits für eine Elternzeit oder Teilzeitarbeit entscheiden, sind sich ebenfalls oft unsicher, ob sie dafür berufliche Nachteile in Kauf nehmen müssen (Richter 2012). Der Befund, dass eine Elternzeit im Vergleich zu Teilzeitarbeit nicht mit Lohneinbußen verbunden ist, kann Vätern, die zu Gunsten ihrer Familie beruflich kürzer treten wollen, somit eine wichtige Orientierungshilfe bieten.

Die Forschung zu Elternzeiten bei Müttern betrachtet neben dem Stundenlohn auch die Chancen eines beruflichen Auf- oder Abstiegs als abhängige Variablen (Aisenbrey et al. 2009). Auch die Forschung zu Elternzeit bei Vätern könnte durch die Betrachtung von Auf- und Abstiegschancen ergänzt werden, um den Befund, dass eine Elternzeit nicht mit beruflichen Nachteilen verbunden ist, zu stützen oder abzuschwächen.

Des Weiteren ist bisher nicht erforscht, ob eine Erwerbsunterbrechung oder verringerte Stundenzahl des Vaters mit einer größeren Erwerbsneigung der Mutter einhergeht. Zukünftige Forschung sollte daher den Einfluss familienbedingter Erwerbsunterbrechungen des Vaters auf das Einkommen ihrer Partnerin oder das gemeinsame Haushaltseinkommen untersuchen. So ließe sich feststellen, inwieweit die Lohneinbußen des Vaters durch ein höheres Einkommen der Partnerin ausgeglichen werden können.

Danksagung

Dieses Papier ist im Rahmen des DFG-Projekts „Partnerschaft, Elternschaft und Erwerbstätigkeit: Auswirkungen familialer Übergänge auf das Erwerbsverhalten von Männern im Ländervergleich“ (Fördernummer PO 1569/2-1) entstanden. Ich danke Felix Elwert, Anette Fasang, Matthias Pollmann-Schult sowie den Herausgebern und anonymen Gutachtern für wertvolle Anmerkungen und Hinweise.

Anhang

Tab. 5 Einfluss von Elternzeit und Teilzeitarbeit auf den Stundenlohn von Vätern: Fixed-Effects Analysen unter Ausschluss von kinderlosen Männern

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Elternzeit genommen	0,0059	0,0016	–	–0,0169	–0,0519
1–2 Monate Elternzeit	–	–	–0,0002	–	–
>2 Monate Elternzeit	–	–	–0,0001	–	–
Elternzeit × Öff. Dienst	–	–	–	0,0972	–
Elternzeit × keine Ausbildung	–	–	–	–	0,2846
Elternzeit × Hochschule	–	–	–	–	0,0816
Teilzeit Monate	–0,0021*	–0,0025*	–0,0023*	–0,0030*	–0,0032**
Teilzeit × Arbeitgeberwechsel	–	–	–0,0042	–	–
Teilzeit × Öff. Dienst	–	–	–	0,0013	–
Teilzeit × keine Ausbildung	–	–	–	–	–0,0023
Teilzeit × Hochschule	–	–	–	–	0,0027*
Arbeitslos Monate	–	–0,0065***	–0,0060***	–0,0064***	–0,0066***
Andere Unterbrechung Monate	–	–0,0006	–0,0007	–0,0006	–0,0008
Berufserfahrung	–	0,0101	0,0103	0,0101	0,0078
Berufserfahrung ²	–	–0,0006***	–0,0006***	–0,0006***	–0,0006***
Betriebszugehörigkeit	–	0,0023	0,0023	0,0024	0,0034
Betriebszugehörigkeit ²	–	–0,0001	–0,0001	–0,0001	–0,0001
Öffentlicher Dienst	–0,0186	–0,0157	–0,0160	–0,0203 ⁺	–0,0161
Bildung (Ref. Berufsausbildung)					
Keine Berufsausbildung	–0,0175	–0,0232	–0,0249	–0,0230	–0,0232
Hochschulabschluss	0,0663*	0,0584*	0,0580*	0,0584*	0,0487 ⁺
Kinderzahl (Ref. 1 Kind)					
2 Kinder	0,0354***	0,0059	0,0060	0,0058	0,0057
3+ Kinder	0,0930***	0,0371 ⁺	0,0371 ⁺	0,0371 ⁺	0,0374 ⁺
Erwerbsstatus Partnerin (Ref. Nicht erwerbstätig)					
Kurze Teilzeit (<20 h)	–	–0,0115	–0,0115	–0,0112	–0,0115
Lange Teilzeit (20–30 h)	–	–0,0138*	–0,0138*	–0,0139*	–0,0139*
Vollzeit (>30 h)	–	–0,0197*	–0,0195*	–0,0195*	–0,0195*
Verheiratet	0,0288	0,0155	0,0160	0,0162	0,0156
Ostdeutschland	–0,1758***	–0,1732***	–0,1732***	–0,1734***	–0,1736***
Konstante	2,5220***	2,4740***	2,4726***	2,4742***	2,4916***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ⁺ $p < 0,10$; gewichtete Werte, alle Modelle kontrollieren für das Erhebungsjahr

Literatur

- Acker, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4:139–158.
- Aisenbrey, Silke, Marie Evertsson und Daniela Grunow. 2009. Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces* 88:573–605.
- Albrecht, James W., Edin Per-Anders, Marianne Sundström und Susan B. Vroman. 1999. Career interruptions and subsequent earnings. A reexamination using Swedish data. *The Journal of Human Resources* 34:294–311.
- BMFSFJ. 2007. *Das Elterngeld im Urteil der jungen Eltern. Eine Umfrage unter Müttern und Vätern, deren jüngstes Kind 2007 geboren wurde*. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- BMFSFJ. 2012. *Ministerin Schröder: „Das Elterngeld ist ein Erfolgsmodell“*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Brandth, Berit, und Elin Kvande. 2001. Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society* 15:251–267.
- Brüderl, Josef. 2010. Kausalanalyse mit Paneldaten. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Hrsg. Christof Wolf und Henning Best, 963–994. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bünning, Mareike. 2015. What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review* 31:738. doi:10.1093/esr/jcv072.
- Buschmeyer, Anna. 2008. Männlichkeitskonstruktionen Teilzeit arbeitender Väter. In *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*, Hrsg. Nina Baur und Jens Luedtke, 123–140. Opladen: Budrich.
- Coltrane, Scott, Elizabeth C. Miller, Tracy DeHaan und Lauren Stewart. 2013. Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues* 69:279–302.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard und In Paik. 2007. Getting a job. Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology* 112:1297–1339.
- Cyprian, Gudrun. 2005. Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“. Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland. *Zeitschrift für Familienforschung* 17:76–79.
- Evertsson, Marie. 2015. *Parental leave and careers. Women and men's wages after parental leave in Sweden*. Meeting of the Research Committee on Social Stratification and Mobility - RC 28, Tilburg University.
- Evertsson, Marie, und Ann-Zofie Duvander. 2011. Parental leave – possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities? *European Sociological Review* 27:435–450.
- Fegert, Jörg M., Hubert Liebhardt, Jörg Althammer, Alexandra Baronsky, Fabienne Becker-Stoll, Tanja Besier, Dorothea Dette-Hagenmeyer, Andreas Eickhorst, Irene Gerlach, Gabriele Gloger-Tippelt, Heinz Kindler, Birgit Leyendecker, Ruth Limmer, Tanja Merkle, Barbara Reichle, Walter Heinz, Achim Wöckel, Bernhard von Bresinski und Ute Ziegenhain. 2011. *Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Fthenakis, Wassilios E., und Beate Minsel. 2002. *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Gangl, Markus, und Andrea Ziefle. 2009. Motherhood, labor force behavior, and women's careers. An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography* 46:341–369.
- Geisler, Esther, und Michaela Kreyenfeld. 2011. Against all odds. Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy* 21:88–99.
- Geisler, Esther, und Michaela Kreyenfeld. 2012. *How policy matters. Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999–2009*. MPIDR Working Paper, Bd. WP-2012-021
- Gerlach, Irene. 2010. *Familienpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gestekamp, Thomas. 2007. Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*, Hrsg. Tanja Mühling und Harald Rost, 97–113. Opladen: Barbara Budrich.
- Glauber, Rebecca. 2008. Race and gender in families and at work. The fatherhood wage premium. *Gender & Society* 22:8–30.

- Greenhaus, Jeffrey, und Gary Powell. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* 31:72–92.
- Institut für Demoskopie Allensbach. 2005. *Einstellungen junger Mütter und Väter zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage*. Allensbach: Institut für Demoskopie Allensbach.
- Keller, Matthias, und Thomas Haustein. 2012. Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. In *Wirtschaft und Statistik. Januar 2012*, Hrsg. Statistisches Bundesamt, 30–50. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Klenner, Christina, und Sarah Lillemeier. 2015. *Gender News. Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern*. Bd. 22. Düsseldorf: WSI.
- Levine, James A., und Todd L. Pittinsky. 2002. Vaterschaft und Erwerbstätigkeit. In *Vaterschaft, Mutterschaft*, Hrsg. Fthenakis E. Wassilios und Martin R. Textor, 110–117. Weinheim: Beltz.
- Lundberg, Shelly, und Rose Elaina. 2002. The effects of sons and daughters on men's labor supply and wages. *The Review of Economics and Statistics* 84:251–268.
- Mincer, Jacob, und Haim Ofek. 1982. Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *The Journal of Human Resources* 17:3–24.
- Oberndörfer, Rotraut, und Harald Rost. 2002. *Auf der Suche nach den neuen Vätern*. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg.
- Ondrich, Jan, C. Katharina Spieß und Qing Yang. 2003. Changes in women's wages after parental leave. *Schmollers Jahrbuch* 123:125–138.
- Palkovitz, Robin Joseph. 2012. *Involved fathering and men's adult development. Provisional balances*. London: Taylor & Francis.
- Pfahl, Svenja, und Stefan Reuyß. 2009. *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern*. Bd. 239. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pollmann-Schult, Matthias. 2015. Familie, Erwerbsarbeit, Einkommen. In *Handbuch Familiensoziologie*, Hrsg. Paul B. Hill und Johannes Kopp, 613–639. Wiesbaden: Springer VS.
- Pollmann-Schult, Matthias, und Martin Diwald. 2007. Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59:440–458.
- Possinger, Johanna. 2013. *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur*. Wiesbaden: Springer VS.
- Richter, Robert. 2012. *Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Paderborn: Universität Paderborn.
- Schober, Pia S. 2014. Parental leave and domestic work of mothers and fathers. A longitudinal study of two reforms in West Germany. *Journal of Social Policy* 43:351–372.
- Schröder, Martin, Rainer Siegers und Katharina Spieß. 2013. „Familien in Deutschland“ – FiD. *Enhancing Research on Families in Germany*. SOEP Papers, Bd. 556
- Snarey, John R. 1993. *How fathers care for the next generation. A four-decade study*. Cambridge: Harvard University Press.
- Stafford, Frank P., und Marianne Sundström. 1996. Time out for childcare: Signalling and earnings rebound effects for men and women. *Labour* 10:609–629.
- Statistisches Bundesamt. 2014. *Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2012 geborene Kinder*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Tanaka, Sakiko, und Jane Waldfogel. 2007. Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. Evidence from the millennium cohort study. *Community, Work & Family* 10:409–426.
- Theunissen, Gert, Marijke Verbruggen, Anneleen Forrier und Luc Sels. 2009. Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization* 18:e110–e131.
- Trappe, Heike. 2013a. Väter mit Elterngeldbezug. Nichts als ökonomisches Kalkül? *Zeitschrift für Soziologie* 42:28–51.
- Trappe, Heike. 2013b. Väterzeit – das Elterngeld als Beschleuniger von Gleichstellung? *Zeitschrift für Familienforschung* 25:238–264.
- Vaskovics, László A., und Harald Rost. 1999. *Väter und Erziehungsurlaub*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Vogt, Ann-Cathrin, und Kerstin Pull. 2010. Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Zeitschrift für Personalforschung* 24:48–68.
- Wagner, Gert G., Joachim Frick und Jürgen Schupp. 2007. The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, evolution and enhancements. *Schmollers Jahrbuch* 125:139–169.

- Wolf, Elke. 2010. *Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland*. WSI Diskussionspapier, Bd. 174. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Wrohlich, Katharina, Eva Berger, Johannes Geyer, Peter Haan, Denise Sengül, C.Katharina Spieß und Andreas Thiemann. 2012. *Politikberatung kompakt. Elterngeld Monitor*. Berlin: DIW.
- Yeung, Jean M., John F. Sandberg, Pamela E. Davis-Kean und Sandra L. Hofferth. 2001. Children's time with fathers in intact families. *Journal of Marriage and Family* 63:136–154.
- Ziefle, Andrea. 2004. Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56:213–231.

Mareike Bünning, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung in der Nachwuchsgruppe Arbeit und Fürsorge. Forschungsschwerpunkte: Familie, Arbeitsmarkt, Soziale Ungleichheit. Veröffentlichungen: What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review* 61, 2015; Family policies and fathers' working hours. Cross-national differences in the paternal labor supply. *Work, Employment and Society* 30, 2016 (mit M. Pollmann-Schult).