



# Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften

Gesche Brandt

Online publiziert: 5. Dezember 2017

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2017

**Zusammenfassung** Trotz einer stetig wachsenden Väterbeteiligung wird der überwiegende Anteil der Elternzeit von Müttern übernommen. Was sind die Gründe dafür und welche Konstellationen innerhalb der Partnerschaft fördern oder hindern die Väterbeteiligung an der Elternzeit? Untersucht wird, wie die Relation der ökonomischen Ressourcen, der Familienorientierung und der beruflichen Rahmenbedingungen vor der Geburt des ersten Kindes die Aushandlung des Paares zur Elternzeit des Vaters beeinflussen. Anhand multinominaler logistischer Regression wird die Wahrscheinlichkeit untersucht, dass Väter 1) eine mehr als zweimonatige Elternzeit, 2) eine ein- bis zweimonatige oder 3) keine Elternzeit nehmen. Die Analysen fokussieren Zweierdienerpaare und basieren auf einer Onlinevertiefungsbefragung des DZHW-Hochschulabsolventenpanels (Abschlusskohorte 2001) aus dem Jahr 2012. Ein höheres Erwerbseinkommen des Vaters sowie familienfreundlichere berufliche Rahmenbedingungen der Partnerin und eine höhere Familienorientierung der Partnerin weisen einen negativen Zusammenhang zur Väterbeteiligung auf. Förderlich sind eine höhere Familienorientierung des Vaters und die Elternzeitregelungen ab 2007.

**Schlüsselwörter** Elternzeit · Väter · Akademiker · Zweierdienerpaare · Aushandlung · DZHW-Absolventenpanel

## Fathers' Parental Leave as a Matter of Negotiation in Partnerships

**Abstract** Despite a rising participation of fathers in taking parental leave, the higher proportion of this time is still used by mothers. What are the reasons and what

---

G. Brandt (✉)

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

Lange Laube 12, 30159 Hannover, Deutschland

E-Mail: [g.brandt@dzhw.eu](mailto:g.brandt@dzhw.eu)

combination within partnerships supports or prevents fathers from taking parental leave? The distribution of economic resources, family orientation and, occupational frameworks among the partners prior to the birth of their first child effect the use of fathers' parental leave. The utilisation of multinomial logistic regression has shown the probabilities for fathers taking 1) more than two months, 2) only one or two months, or 3) no parental leave. The analysis focuses on dual-income couples and is based on an online-survey of the DZHW-graduate panel studies cohort 2001 surveyed in 2012. A higher income of the father as well as a more supportive job environment for his partner and a higher family orientation of his partner are negatively correlated with the probability of parental leave. Supportive factors are a higher family orientation of the father himself and the parental leave rules from 2007.

**Keywords** Parental leave · Fathers · University graduates · Dual-income couples · Negotiation · DZHW graduate survey

## 1 Einleitung

Jüngere familienpolitische Reformen, wie die Einführung des neuen Elterngeldes im Jahr 2007 und des ElterngeldPlus in 2015, verfolgen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern, indem sie die Beteiligung der Väter an der Elternzeit und die Erwerbsbeteiligung von Müttern fördern (Bujard 2013; Wrohlich et al. 2012). Doch obwohl die Reformen erste Früchte tragen und der Anteil von Vätern, die Elternzeit nehmen, kontinuierlich wächst, so ist die Dauer der von Vätern genutzten Elternzeit in den meisten Fällen auf die zwei Partnermonate beschränkt (Statistisches Bundesamt 2015). Der überwiegende Anteil der Elternzeit wird nach wie vor von den Müttern genommen. Väter, die längere Elternzeit nehmen, reduzieren anschließend mit höherer Wahrscheinlichkeit den zeitlichen Umfang ihrer Erwerbstätigkeit, bringen sich nach der Elternzeit stärker in die Kinderbetreuung sowie Hausarbeit ein (Almqvist und Duvander 2014; Bünning 2015; Rehel 2014) und haben auch nach einer Trennung von der Partnerin einen engeren Kontakt zum Kind (Duvander und Jans 2009) als Väter mit kürzeren Elternzeitphasen. Gerade die Monate, in denen der Vater allein Elternzeit nimmt und somit (zeitweise) die Hauptverantwortung für das Kind trägt, sind besonders positiv für eine nachhaltige höhere Beteiligung des Vaters an der Familienarbeit (Bünning 2015). Aber warum nehmen Väter in Deutschland in der Regel nur zwei Monate Elternzeit und was hält Paare davon ab, die Elternzeit egalitärer zu teilen?

Aus einer erwerbszentrierten Perspektive zur Arbeitsteilung in Partnerschaften (Becker 1991; Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980; Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992) stellt sich die Frage, welcher Elternteil weiterhin erwerbstätig sein darf und wer Elternzeit nehmen muss. Mit zunehmender Dauer und geringer Lohnersatzleistung wird eine Elternzeit unattraktiver (Castro-García und Pazos-Moran 2016). Hohe ökonomische Ressourcen in Form von Bildung und Einkommen stärken die Verhandlungsmacht gegenüber dem Partner oder der Partnerin, sodass die Bildungs- und Einkommensrelationen der Partner Einfluss auf die Elternzeitvertei-

lung eines Paares haben (Geisler und Kreyenfeld 2011; Naz 2010; Reich 2010; Trappe 2013b, 2013a).

Neben diesen Aspekten spielt bei der Aufteilung der Elternzeit aber auch die familienzentrierte Perspektive eine Rolle, aus der Elternzeit vor allem als Zeit mit dem eigenen Kind betrachtet und daraus folgend als wertvolles Gut bewertet wird, über das in Partnerschaften ebenfalls verhandelt wird (Peukert 2015). Bei einer Elternzeit von kurzer Dauer (bis zu zwölf Monaten) ist das Risiko von beruflichen Nachteilen als gering einzuschätzen (Bünning 2016; Schmelzer et al. 2015) und eine ausreichende Lohnersatzleistung macht diese Phase attraktiv. Aus dieser Perspektive stellt sich dann die Frage, wer weiterhin erwerbstätig sein *muss* und wer Elternzeit nehmen *darf*.

Geschlechterrollentheorien (Bielby und Bielby 1989; Hochschild und Machung 1990; West und Zimmermann 1987) legen zugrunde, dass über gesellschaftliche Werte nach wie vor die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie dem Mann und die Zuständigkeit für Haushalt und Kinderbetreuung hauptsächlich der Frau zugeschrieben wird. Daraus folgt, dass Mütter sowohl das Recht als auch die Pflicht haben, Elternzeit zu nehmen, wohingegen Väter weiterhin in einem Umfang erwerbstätig sein müssen, der die finanzielle Absicherung gewährleistet. Die Väterbeteiligung an der Elternzeit ist demnach höher, wenn beide Elternteile moderne Geschlechterrolleneinstellungen haben. Paare mit egalitären Wertvorstellungen realisieren mit höherer Wahrscheinlichkeit auch eine auf Gleichheit bedachte Aufteilung der Elternzeit (Duvander 2014; Evertsson 2014; Lammi-Taskula 2008; Vogt und Pull 2010).

Die geschlechterdifferenzierte Verantwortung für die Bereiche Erwerbstätigkeit und Familienarbeit spiegelt sich in zweifacher Hinsicht auch auf betrieblicher Ebene wider. Zum einen ist anzunehmen, dass Frauen eher Beschäftigungsverhältnisse wählen, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen, wohingegen Männer sich vermehrt in Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden, die gut bezahlt werden. Zum anderen ist davon auszugehen, dass das betriebliche Umfeld eine längere Erwerbsunterbrechung von Müttern eher legitimiert und unterstützt als von Vätern. Somit haben Mütter und Väter unterschiedliche berufliche Rahmenbedingungen, was ebenfalls ursächlich für eine geringere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit ist (Bygren und Duvander 2006; Lappegard 2008; Pfahl und Reuyß 2009; Sundstrom und Duvander 2002).

Die Befunde bisheriger Studien legen nahe, dass die Väterbeteiligung an der Elternzeit das Resultat eines innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesses ist und dass der Paarkontext in der Forschung stärker berücksichtigt werden muss (Bujard und Fabricius 2013; Trappe 2013a). Bislang wurde dieser Aushandlungsprozess überwiegend in qualitativen Studien untersucht (Lammi-Taskula 2017; McKay und Doucet 2010; O'Brien und Twamley 2017; Peukert 2015; Possinger 2013). Die meisten quantitativen Erhebungen enthalten nur einseitige Informationen über die Situation des Paares vor der Geburt des Kindes, sodass bislang nur einzelne Aspekte dieses Aushandlungsprozesses betrachtet werden konnten. An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an und untersucht vergleichend relevante Aspekte der Aushandlungsprozesse von Paaren zur Elternzeit am Beispiel von Zweiverdienerpaaren. Im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehen die ökonomischen Ressourcenkonstellatio-

nen, die beruflichen Rahmenbedingungen für eine Erwerbsunterbrechung sowie die individuellen Werthaltungen der Partner vor der Geburt des ersten Kindes.

Für die Analysen wird eine Vertiefungsbefragung des Hochschulabsolventenpanels 2001 des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) verwendet. Die Untersuchung konzentriert sich auf Paare, in denen mindestens einer der Partner einen akademischen Abschluss hat und beide vor der Geburt des ersten Kindes erwerbstätig waren. Personen mit hoher Bildung gelten als Vorreiter für egalitäre Geschlechterarrangements (Schulz 2010); sie haben seltener traditionelle Rollenvorstellungen und verfügen in der Regel über die notwendigen ökonomischen Voraussetzungen, um eine nicht-traditionelle Arbeitsteilung in der Partnerschaft zu verwirklichen. Akademikerinnen und Akademiker profitieren außerdem besonders von der Elterngeldreform (Bujard und Passet 2013), vor allem in Hinsicht auf die Höhe der Lohnersatzleistung (Wrohlich et al. 2012), sodass in dieser Gruppe mit Blick auf die Zielerreichung der Reform die größten Effekte zu erwarten sind. Der vorliegende Beitrag soll Aufschluss darüber geben, welche Faktoren im Paarkontext für die Umsetzung der Väterbeteiligung besonders förderlich oder hinderlich sind.

## 2 Theoretische Erklärungsansätze und Forschung zur Elternzeitaufteilung in Partnerschaften

### 2.1 Elternzeit ist Verhandlungssache

International vergleichende Studien belegen, dass Väter insbesondere die nicht auf die Partnerin übertragbaren Elternzeitphasen nutzen und dass hohe Lohnersatzleistungen eine wichtige Voraussetzung für eine verstärkte Väterbeteiligung sind (Bünning und Pollmann-Schult 2016; Castro-García und Pazos-Moran 2016; Dearing 2016). Nach den aktuellen Regelungen zur Elternzeit in Deutschland können beide Eltern nach der Geburt eines Kindes bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen. Von dieser Zeit können sie bis zu vierzehn Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug in Form einer Lohnersatzleistung in Höhe von rund zwei Dritteln des vorherigen Nettoeinkommens<sup>1</sup> untereinander aufteilen, sofern beide Elternteile mindestens zwei Monate in Elternzeit gehen (BMFSFJ 2016a). Zwei Monate Elternzeit mit Elterngeldbezug sind damit dem Partner, in der Regel dem Vater, vorbehalten und nicht auf die Mutter übertragbar. Diese Partnermonate können auch parallel in Anspruch genommen werden. Die bezahlte Elternzeit der Mutter bleibt durch eine bis zu zweimonatige Elternzeit des Vaters unberührt. Letztere bedeutet also allenfalls eine finanzielle Einschränkung für das Paar und setzt voraus, dass die beruflichen Rahmenbedingungen des Vaters dies zulassen. Für den Fall, dass der Vater mehr als

---

<sup>1</sup> Bei Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 betrug die Höhe 67 % des vorhergehenden Nettoeinkommens, mindestens jedoch 300 € und höchstens 1800 € monatlich. Im Jahr 2011 wurde das Elterngeld für Personen mit einem bereinigten Nettoeinkommen von 1240 € oder mehr auf 65 % des Einkommens gekürzt. Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist nach § 1 Abs. 1 des BEEG, dass die Person in Deutschland lebt, mit seinem Kind in einem gemeinsamen Haushalt wohnt, das Kind selbst betreut und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

zwei Monate in Elternzeit geht, bedeutet dies eine Einschränkung der Elternzeit der Mutter (zumindest hinsichtlich der Zeit, in der Elterngeld bezogen wird). Somit ist nicht nur die Elternzeitnahme von Vätern an sich, sondern insbesondere die Dauer der Elternzeit über die Partnermonate hinaus, Verhandlungssache in Partnerschaften. Es ist anzunehmen, dass die Erklärungsfaktoren für die Elternzeitnahme von Vätern noch stärkere Effekte hinsichtlich einer langen Elternzeitdauer von Vätern haben.

Die Aushandlung des Paares zur Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit findet in den meisten Beziehungen bereits vor oder während der Schwangerschaft statt (Institut für Demoskopie Allensbach 2015). Für Zweiverdienerpaare ist die Aufteilung der Elternzeit von besonderer Relevanz: Beide Partner haben im Falle einer Erwerbsunterbrechung hohe Opportunitätskosten und unterliegen dem Risiko langfristiger beruflicher Nachteile. Zugleich eröffnet ein ausreichend hohes Einkommen des Partners dem jeweils anderen die Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Damit entsteht zum einen ein Aushandlungsbedarf, aber auch neues Konfliktpotenzial in Partnerschaften (Richter 2012). Aber wonach entscheiden Paare, wer wie lange in Elternzeit geht?

Die Ergebnisse internationaler qualitativer Studien zum Aushandlungsprozess von Elternzeit in Partnerschaften legen nahe, dass eine grundlegende Voraussetzung für die Elternzeit von Vätern ist, dass sie überhaupt bereit sind, Elternzeit zu nehmen (Finnland: Lammi-Taskula 2017; Großbritannien: O'Brien und Twamley 2017). Väter stehen weder gesellschaftlich noch innerhalb der Paarbeziehung gleichermaßen wie Mütter in der Pflicht, die Erwerbstätigkeit familienbedingt zu unterbrechen. Sofern der Vater den Wunsch hat, Elternzeit zu nehmen, liegt die Entscheidung offenbar häufig bei der Mutter, ob und in welchem Umfang der Vater ebenfalls Elternzeit nimmt (Finnland: Lammi-Taskula 2017; Kanada: McKay und Doucet 2010). Die Elternzeit von Müttern wird in Partnerschaften dagegen in der Regel nicht zur Debatte gestellt (Peukert 2015). Für die Bereitschaft des Vaters und der Mutter, die Elternzeit zu teilen, sind egalitäre Geschlechterrolleneinstellungen Voraussetzung (Schweden: Evertsson et al. 2015). Darüber hinaus ist die Umsetzung der gewünschten Aufteilung abhängig von den beruflichen Bedingungen: zum einen von den Karriereoptionen der Mutter (Schweden: Evertsson et al. 2015), zum anderen von dem Arbeitgeber und den sozialen Normen am Arbeitsplatz des Vaters (Finnland: Lammi-Taskula 2017).

## 2.2 Ökonomische Ressourcen

Um die Arbeitsteilung in Partnerschaften sowie Traditionalisierungsprozesse in Folge der Familiengründung zu erklären, werden in der familiensoziologischen Forschung üblicherweise ökonomische Erklärungen herangezogen (einen ausführlichen Überblick gibt Schulz 2010, S. 46 ff.). Sie werden auch verwendet, um die Verteilung von Elternzeit in Partnerschaften zu untersuchen (Reich 2010; Trappe 2013a, 2013b). Die ökonomischen Theorien erklären, warum es überhaupt zu einer Arbeitsteilung in Beziehungen kommt. Zudem machen sie über rationale Begründungen deutlich, warum die Arbeitsteilung geschlechterdifferenziert ist und Frauen in der Regel die Familienarbeit und Männer die Erwerbsarbeit übernehmen.

Der Ansatz der New Home Economics (Becker 1991) legt zugrunde, dass Partner gemeinschaftlich nutzenmaximierend handeln. Demnach liegt es im Interesse beider Partner, dass sie sich auf verschiedene Arbeitsbereiche (Hausarbeit und Erwerbsarbeit) spezialisieren. In der Ressourcentheorie (Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980) ist zudem der Aspekt der individuellen (und gegebenenfalls konträren) Interessen der Partner von Bedeutung. Der individuelle Nutzen basiert auf dem Austausch von materiellen (z. B. Einkommen) und immateriellen Gütern (z. B. Hausarbeit). Ähnlich argumentieren Bargaining-Modelle (Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992), wobei der Schwerpunkt hierin auf der (langfristigen) ökonomischen Verhandlungsmacht der Partner liegt. Der Partner mit der besseren ökonomischen Ressourcenausstattung kann seine Interessen dem anderen gegenüber durchsetzen. Aus der ökonomischen Perspektive stellt sich hinsichtlich der Elternzeitaufteilung eines Paares zunächst die Frage, welcher der beiden Partner weiterhin erwerbstätig ist. Die Person mit dem größeren Humankapital und den besseren Erwerbchancen konzentriert sich auf die Erwerbstätigkeit, die andere investiert ihre zeitlichen Ressourcen in die Haushaltstätigkeit. Eine Übernahme der Elternzeit durch Väter ist nach der Logik dieser Theorie dann rational, wenn das Humankapital und das Einkommen der Partnerin über dem des Vaters liegen.

Empirisch zeigt sich in der bisherigen Forschung, dass die ökonomischen Theorien zur geschlechtlichen Arbeitsteilung nur begrenzt zur Erklärung der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Hausarbeit oder Elternzeit geeignet sind. Untersuchungen zur Hausarbeitsteilung, die sich mit der Traditionalisierung der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen befassen, zeigen eine asymmetrische, d. h. geschlechterdifferente Wirkung der ökonomischen Ressourcen (Grunow et al. 2007). Zwar haben höhere ökonomische Ressourcen des Mannes einen Einfluss auf Traditionalisierungsprozesse im Eheverlauf, eine gleiche Ausstattung der Partner führt jedoch nicht zu egalitärer Arbeitsteilung und eine höhere Ausstattung der Frau – insbesondere nach der Geburt eines Kindes (Kühhirt 2012) – nicht gleichermaßen zu einer Umkehrung der Arbeitsteilung (Grunow et al. 2007; Schulz 2010; Schulz und Blossfeld 2006). Studien aus anderen Ländern kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (Australien und USA: Bittman et al. 2003; Großbritannien: Schober 2013).

In weiteren Untersuchungen wurden die Einflüsse der ökonomischen Ressourcenverteilung auf die Verteilung der Elternzeit geprüft. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater sich an der Elternzeit beteiligt, wird durch eine Erwerbstätigkeit der Partnerin in hohem Maße begünstigt und auch die Einkommensrelation der Partner spielt eine Rolle (Reich 2010; Trappe 2013a, 2013b). Bezieht die Partnerin ein höheres Einkommen als der Vater, hat dies einen starken positiven Effekt auf die Elternzeitnahme des Vaters (Reich 2010). Und je höher das Einkommen des Vaters im Vergleich zur Mutter ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er eine Elternzeit nimmt (Vogt und Pull 2010). Die Einkommensrelation der Partner hat nicht nur einen Effekt darauf, ob der Vater in Elternzeit geht oder nicht, sondern wirkt sich auch auf die Dauer der Elternzeit aus. Trappe (2013b) untersucht anhand von Daten der Elterngeldstellen in drei Bundesländern die Wahrscheinlichkeit, dass Väter eine lange Elternzeit (über die zwei Partnermonate hinaus) nehmen. Den Ergebnissen dieser Studie zufolge begünstigen hohe ökonomische Ressourcen des Paares eine lange Elternzeit des Vaters, ein höheres Einkommen der Partnerin im Vergleich zum

Vater hat jedoch einen negativen Effekt. In einer anderen Untersuchung, die sich auf zwei Bundesländer bezieht, kommt Trappe allerdings zu einem gegensätzlichen Ergebnis (Trappe 2013a): Ein gleiches oder höheres Einkommen der Partnerin begünstigt eine lange Elternzeit des Vaters. Für Norwegen zeigt Naz (2010), dass ein höheres Einkommen der Partnerin insbesondere für die Elternzeitbeteiligung von Vätern über die Vätermomate hinaus förderlich ist.

Die bisherigen Ergebnisse lassen keine eindeutigen Schlüsse zu, ob hinsichtlich der Elternzeitverteilung ähnlich geschlechtsspezifische Effekte der ökonomischen Ressourcen bestehen wie hinsichtlich der traditionellen Aufteilung von Hausarbeit. Zwar wirken hohe ökonomische Ressourcen der Partnerin offenbar generell positiv auf eine Elternzeitnahme des Vaters, aber es besteht weiterhin Forschungsbedarf, inwieweit hierüber eine verstärkte Elternzeitnahme von Vätern erklärt werden kann. Qualitative Studien in Form von Väter- oder Paarinterviews zur Aufteilung von Elternzeit zeigen, dass das höhere Gehalt des Vaters eine zentrale Begründung gegen eine (gleich-)lange Elternzeit darstellt (Peukert 2015; Possinger 2013). Umgekehrt stellt ein höheres Einkommen der Mutter jedoch kein zentrales Argument für die Elternzeitnahme des Vaters dar. Aus den ökonomischen Theorien lassen sich folgende Annahmen ableiten, die vergleichend zu anderen Erklärungen in diesem Beitrag untersucht werden:

- H 1.1:* Hat die Mutter ein höheres Erwerbseinkommen als der Vater, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.
- H 1.2:* Hat der Vater ein höheres Einkommen als die Mutter, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass er eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

Bildungshomogame Paare, in denen beide Partner ein hohes Bildungsniveau haben, weisen nach van Berkel und de Graaf (1999) die höchste Wahrscheinlichkeit einer egalitären Arbeitsteilung auf, da sie im Vergleich zu Paaren mit niedriger Bildung ein egalitäreres Werteverständnis und weniger traditionelle Geschlechterrolleneinstellungen besitzen. Die Bildung der Partner ist aber auch ein Indikator für das individuelle Humankapital und die damit verbundene Verhandlungsmacht der Partner und wird zur Erklärung der traditionellen Arbeitsteilung herangezogen. Geisler und Kreyenfeld (2011) haben den Einfluss der Bildung und der Bildungsrelation auf die Elternzeitnahme untersucht und konnten sowohl einen positiven Effekt eines hohen Bildungsgrades des Vaters feststellen, als auch einen Effekt der Bildungsrelation der Partner. Ein höherer Bildungsabschluss des Vaters machte eine Elternzeit eher unwahrscheinlich, ein höherer Abschluss der Partnerin zeigte einen gegenteiligen Einfluss. Andere Studien, die zusätzliche ökonomische Variablen wie das Einkommen der Partner berücksichtigten, konnten diesen Befund im Detail nicht bestätigen, wenngleich hohe Bildung grundsätzlich positiv auf die Elternzeitnahme wirkt (Reich 2010; Trappe 2013a; Lappegard 2008). Eine Studie aus Norwegen wies hingegen sowohl positive Effekte eines höheren Einkommens als auch einer höheren Bildung der Partnerin nach (Naz 2010).

In den nachfolgenden Analysen soll geprüft werden, ob auch in der hier betrachteten Gruppe (Paare, in denen mindestens ein Partner einen Hochschulabschluss besitzt) ein Zusammenhang zwischen der Bildungsrelation der Partner und der Elternzeit des Vaters besteht.

*H 2.1:* Hat die Mutter einen höheren Bildungsabschluss als der Vater, ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Paaren mit gleichem Bildungsniveau höher, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

*H 2.2:* Hat der Vater einen höheren Bildungsabschluss als die Mutter, ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Paaren mit gleichem Bildungsniveau geringer, dass er eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

Mit Blick auf die hier behandelte Fragestellung ist die Erklärungskraft der ökonomischen Theorien mit Einschränkungen behaftet. Die Argumentation dieser Theorien bezieht sich eher auf die allgemeine geschlechtliche Arbeitsteilung und die Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit. Die Übernahme einer (Teil-)Elternzeit kann nicht mit der Übernahme von bisweilen unliebsamer Hausarbeit gleichgesetzt werden, da Elternzeit primär die aktive Kinderbetreuung umfasst, die neben dem zusätzlichen Arbeitsaufwand auch emotionale Bedürfnisse der Eltern erfüllt, sodass hier von anderen Mechanismen auszugehen ist (Mannino und Deutsch 2007).

### 2.3 Geschlechtstypische Rollen und Einstellungen

Um zu erklären, warum die ökonomischen Ressourcenvorteile in Partnerschaften eine geschlechterdifferente Wirkung haben, sind die Einflüsse normativer Geschlechterrollen und die individuellen Wertvorstellungen der Partner von Bedeutung. Gesellschaftliche Normen sowie die dadurch beeinflussten Sozialisationserfahrungen von Männern und Frauen prägen die eigenen Wünsche zur Lebensgestaltung und die Erwartungen an den Partner.

Bielby und Bielby (1989) nehmen an, dass Frauen und Männer verschiedene „commitments“ für bestimmte Lebensbereiche mitbringen. Dieses zeigt sich besonders deutlich, wenn Paare Eltern werden. In der Regel sehen Frauen sich (aufgrund gesellschaftlicher Zuschreibung und internalisierter Werte) hauptverantwortlich für die Kinder und die damit verbundene Familienarbeit, während Männer sich für die finanzielle Absicherung hauptverantwortlich sehen. Auch bei gleichem oder höherem Verdienst der Partnerin kommt Männern die Hauptverantwortung für die Ernährerrolle zu (Matzner 2004). Um einen „Rollentausch“ in der Partnerschaft zu realisieren, müsste auch die Partnerin zu einem solchen bereit sein (Matzner 2004). Für eine verstärkte Elternzeitbeteiligung des Vaters ist demnach nicht nur seine eigene Bereitschaft ausschlaggebend, sich gleichberechtigt an der Fürsorgearbeit zu beteiligen, sondern auch die Bereitschaft der Partnerin, diese Verantwortung zu teilen und zudem gleichberechtigt Verantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie zu tragen.

Empirische Studien belegen, dass sich ein modernes Geschlechterrollenverständnis positiv auf eine egalitäre geschlechtliche Arbeitsteilung im Haushalt (Nitsche

und Grunow 2016), bei der Kinderbetreuung (Bulanda 2004) sowie auf die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von Männern auswirkt (Vogt und Pull 2010). Empirische Evidenz für diesen Zusammenhang liefern insbesondere Studien aus den nordischen Ländern, in denen egalitäre Geschlechternormen weiter verbreitet sind (Duvander 2014; Evertsson 2014; Evertsson et al. 2015; Lammi-Taskula 2008). Deskriptive Untersuchungen zeigen aber auch, dass bei vielen Paaren in Deutschland ein Selbstverständnis darüber vorherrscht, dass der Vater nach der Geburt des Kindes weiterhin in Vollzeit erwerbstätig ist und bei der Partnerin der Wunsch besteht, das Kind in der ersten Zeit selbst zu betreuen (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Väter gGmbH 2013). Partnerschaften, in denen Vater und Mutter den Bereichen Beruf und Familie gleichermaßen eine hohe Bedeutung beimessen, sollten gute Voraussetzungen für eine hohe Väterbeteiligung an der Elternzeit bieten. Eine nicht-traditionelle Werthaltung beider Partner, im Sinne einer Priorisierung des Berufs durch die Frau und einer Priorisierung der Familie durch den Mann, sollte die Ausnahme darstellen, jedoch zugleich die höchste Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme des Vaters mit sich bringen. Da die Partnermonate keine Einschränkung der Elternzeit der Mutter bedeuten, ist anzunehmen, dass die normativen Geschlechterrollenvorstellungen vor allem gegen eine lange Elternzeit des Vaters sprechen. Folgende Annahmen werden untersucht:

- H 3.1:* Weist die Mutter im Vergleich zum Vater eine höhere Familienorientierung auf, verringert dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.
- H 3.2:* Weist der Vater im Vergleich zur Mutter eine höhere Familienorientierung auf, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

Ein weiterer Aspekt, der mit den Geschlechterrollen zusammenhängt, ist die Geschlechtsidentität von Männern und Frauen. Der Doing-Gender-Ansatz (West und Zimmermann 1987) besagt, dass Menschen über geschlechtstypisches Handeln ihre Geschlechtsidentität formen. Die Geschlechtsidentität wird aber nicht allein über das geschlechtstypische Handeln, sondern auch über das Unterlassen geschlechtsuntypischer Handlungen hergestellt. Darüber lässt sich die asymmetrische Wirkungsweise der ökonomischen Ressourcen zum Teil erklären. Die „Kompensationshypothese“ (Hochschild und Machung 1990), die in anderen Studien belegt wurde (Brines 1994; Greenstein 2000), besagt, dass Männer, die ihre Rolle als Ernährer nicht erfüllen können (z. B. aufgrund von Arbeitslosigkeit), ihre Beteiligung an der Familienarbeit einschränken. Auf diese Weise kompensieren sie ihre Geschlechtsidentität über die Unterlassung „weiblicher“ Tätigkeiten. Jüngere Studien können diesen Befund für Männer nicht bestätigen, sondern belegen andersherum einen Kompensationseffekt für Frauen mit hohem Einkommen (Bittman et al. 2003; Schneider 2011). Unabhängig davon, ob der Kompensationseffekt darin besteht, dass der Mann seine Beteiligung an der Familienarbeit aufgrund seines geringeren Einkommens einschränkt oder darin, dass die Frau ihre Zuständigkeit für den familiären Bereich aufgrund ihres höheren Einkommens bestärkt, würde eine bessere ökonomische Ausstattung

der Mutter einen negativen Effekt auf die Elternzeitbeteiligung des Vaters haben. Auf dieser Grundlage wird eine gegensätzliche Hypothese zur Hypothese *H 1.1* formuliert:

*H 4:* Ein höheres Einkommen der Mutter im Vergleich zum Vater, verringert die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt.

#### 2.4 Berufliche Rahmenbedingungen der Partner

Normative Geschlechterrollen spielen nicht nur auf Ebene der Individuen oder des Paares eine Rolle, sondern spiegeln sich auch auf betrieblicher Ebene wider, was wiederum die Verhandlungspositionen zweier erwerbstätiger Partner maßgeblich beeinflusst. Eine Reihe von betrieblichen Hindernissen erschwerte in der Vergangenheit die Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit und ein Kulturwechsel findet erst allmählich statt (Gesterkamp 2005). Zwar gibt es in Betrieben zunehmend familienfreundliche Angebote, häufig haben Männer jedoch Hemmungen, diese in Anspruch zu nehmen (Possinger 2013).

Es sind insbesondere die wahrgenommenen oder befürchteten negativen beruflichen Konsequenzen, die Väter von einer (langen) Elternzeitnahme abhalten. Vogt und Pull (2010) zeigen, dass Väter, die eine Elternzeitnahme von Männern grundsätzlich als problematisch einschätzen, mit geringerer Wahrscheinlichkeit in Elternzeit gehen. Zudem stehen familienunfreundliche Arbeitskulturen in den Betrieben, in denen die Väter beschäftigt sind, wie etwa die ausgeprägte Anwesenheitskultur, häufig einem stärkeren Engagement der Väter in der Familie entgegen (Pfahl und Reuyß 2009). Eine väterfreundliche Unternehmenskultur und Unterstützung durch die Vorgesetzten fördern die Elternzeitnahme von Vätern (Haas et al. 2002) ebenso wie positive Vorbilder im Kollegenkreis (Bygren und Duvander 2006), wie Studien aus Schweden belegen. Eine Studie aus Norwegen zeigt, dass förderliche berufliche Rahmenbedingungen des Vaters insbesondere für die Umsetzung einer langen Elternzeit vorteilhaft sind (Naz 2010). Die Unterstützung durch den Arbeitgeber mindert das Risiko langfristiger beruflicher Nachteile und sollte demnach die Bereitschaft von Vätern zur Elternzeitnahme fördern. Aber nicht nur die Bedingungen des Vaters selbst sind ausschlaggebend für die Elternzeitnahme, sondern auch der Vergleich zur beruflichen Situation der Partnerin (Pfahl et al. 2014). Für viele Paare sind vor allem die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mutter relevant für die Aufteilung der Elternzeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2015). Im Rahmen der Analysen werden folgende Annahmen überprüft:

*H 5.1:* Erfährt die Mutter eine bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Arbeitgeber als der Vater, verringert dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

*H 5.2:* Erfährt der Vater eine bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Arbeitgeber als die Mutter, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

Nicht nur die Angst vor Karrierenachteilen im Allgemeinen, sondern auch die konkrete Angst vor dem Verlust der Stelle oder vor Arbeitslosigkeit generell hält einen Teil der Väter davon ab, Elternzeit zu nehmen (Possinger 2013). Mehrere Studien belegen, dass Arbeitsplatzunsicherheit, etwa in Form eines befristeten Vertrags, einen negativen Effekt auf die Elternzeitnahme von Vätern hat (Geisler und Kreyenfeld 2011; Pfahl und Reuyß 2009; Reich 2010). (Subjektiv empfundene) Arbeitsplatzsicherheit hat hingegen positive Auswirkungen auf die Elternzeitnahme von Vätern. Eine wichtige Rolle spielt, wie bereits beschrieben, jedoch auch die berufliche Situation der Partnerin (Pfahl et al. 2014; Sundstrom und Duvander 2002). Wird die Vereinbarkeits- oder Wiedereinstiegssituation der Partnerin als besser wahrgenommen, entscheiden sich Paare eher für eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit (Pfahl und Reuyß 2009). Folgende Annahmen werden hinsichtlich der Erwerbskonstellation der Partner untersucht:

- H 6.1:* Hat die Mutter bessere Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung als der Vater, so verringert dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.
- H 6.2:* Hat der Vater bessere Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung als die Mutter, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater länger als zwei Monate Elternzeit nimmt.

Die Arbeitsteilung der Partner zur Elternzeit sollte sich umkehren, wenn die beruflichen Rahmenbedingungen des Vaters für eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung günstiger sind als die der Partnerin. Sowohl die erwerbs- als auch die familienzentrierte Sicht legen nahe, dass derjenige Partner die Elternzeit (größtenteils) übernehmen muss oder darf, der leichter seine Erwerbstätigkeit unterbrechen kann und dadurch weniger kurz- oder langfristige berufliche Nachteile zu befürchten hat. Ähnlich wie bei den ökonomischen Erklärungen könnten jedoch mit Geschlechterrollen verbundene Normen und Werte dieser rationalen Logik entgegenstehen und asymmetrische Wirkungsmechanismen der beruflichen Rahmenbedingungen von Männern und Frauen vorliegen.

### 3 Daten und Methode

#### 3.1 Daten

Die Untersuchung der Elternzeitbeteiligung von Vätern in Zweiverdienerpartnerschaften erfolgt mit dem Hochschulabsolventenpanel (Abschlussjahrgang 2001) des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).<sup>2</sup> Die Erhebung wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert

<sup>2</sup> Die Grundgesamtheit besteht aus allen Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die ihren Erstabschluss im Wintersemester 2000/01 oder im Sommersemester 2001 an einer deutschen Hochschule erworben haben. Hieraus wurde eine geschichtete Klumpenstichprobe gezogen (Kombination aus Studien-

und diente primär dazu, den Berufseinstieg und weiteren Karriereverlauf von Hochschulabsolventen in den ersten Jahren nach dem Studienabschluss zu untersuchen. In einer Online-Vertiefungsbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die im Jahr 2011 zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums erfolgte, wurden unter anderem Informationen zur Elternzeitdauer der Absolventen und ihrer Partner erhoben. Dieser Datensatz enthält außerdem retrospektive Informationen zur Ressourcenverteilung und der Werthaltung der Partner vor der Geburt des Kindes, sodass sich dieser Datensatz gut zur Analyse der hier untersuchten Fragestellung eignet.

Der verwendete Datensatz ist bundesweit repräsentativ für die Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Abschlussjahrgangs 2001. Für die Analysen wird jedoch eine selektive Teilgruppe ausgewählt, unter anderem auf Basis der Merkmale des Partners oder der Partnerin, sodass die Ergebnisse nicht repräsentativ für die Gesamtgruppe der Akademikerinnen und Akademiker oder den untersuchten Abschlussjahrgang sind. Inwieweit die hohe Panelmortalität (vgl. Fußnote 2) das Sample mit Blick auf die hier untersuchte Fragestellung verzerrt, lässt sich aufgrund des Querschnittsdesigns der Vertiefungsbefragung nicht prüfen und sollte daher bei der Bewertung der Ergebnisse bedacht werden.

In die Untersuchung einbezogen werden Personen, die im Untersuchungszeitraum (bis zehn Jahre nach Abschluss des Studiums) ein Kind bekommen haben ( $n = 2406$ ), vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren sowie einen erwerbstätigen Partner bzw. Partnerin hatten ( $n = 1869$ ). Da der Bildungsabschluss nur für den aktuellen Partner erhoben wurde, beschränkt sich die Untersuchung auf Paare, die zum Befragungszeitpunkt noch zusammen waren (93 % der Fälle) und Angaben zum Abschluss des Partners gemacht haben ( $n = 1627$ ). In 1566 Fällen lagen Informationen zur Dauer der Erwerbsunterbrechung des Vaters nach der Geburt des Kindes vor. Aufgrund einer hohen Nonresponse-Rate bei den unabhängigen Variablen (vgl. Tab. 2 im Anhang), reduziert sich das Analysesample auf 864 Fälle. Bei den Vätern handelt es sich einerseits um die männlichen Panelmitglieder ( $n = 339$ ) sowie andererseits um die Partner der weiblichen Panelmitglieder ( $n = 525$ ).

### 3.2 Variablen

Untersucht wird, unter welchen Voraussetzungen Väter ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes kurz (d. h. ein bis zwei Monate) oder lang (d. h. mehr als zwei Monate) unterbrechen. Da der Anteil der Väter, die eine lange Elternzeit genommen haben, überschaubar ist (vgl. Abschn. 4.1), wird die Dauer der Elternzeit nicht weiter differenziert. Die abhängige Variable ist kategorial und nimmt den

---

bereichen und Hochschulen). Die Netto-Rücklaufquote der ersten Welle im Jahr 2002 betrug rund 30 % (8123 Fälle, davon 7433 Personen zu Folgebefragungen bereit), die der zweiten Welle im Jahr 2006/07 lag bei 75 % (5427 Fälle) und die der dritten Welle im Jahr 2011/12 bei 88 % (4734 Absolventinnen). Der Rücklauf der hier verwendeten Daten aus der Vertiefungsbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag bei 81 %. Abweichungen in der Stichprobe von der Grundgesamtheit wurden durch eine Gewichtungvariable (auf Basis von Studienfach, Geschlecht, Hochschulart, Hochschulregion) ausgeglichen. Die aufgeführten Informationen zum DZHW-Absolventenpanel sind dem Projektbericht der dritten Erhebungswelle von Fabian et al. (2013, S. 6–8) entnommen.

Wert 1 an, wenn der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten genommen hat, den Wert 2, wenn die Erwerbsunterbrechung ein oder zwei Monate betrug und den Wert 3, wenn der Vater keine Elternzeit genommen hat. Mit den verwendeten Daten lässt sich nicht differenzieren, ob die Elternzeit des Vaters parallel zur Mutter genommen wurde oder nicht. Ebenso wenig ist bekannt, ob die Befragten elterngeldberechtigt waren. Elternzeitphasen in Teilzeit wurden in den Analysen nicht als Elternzeit gewertet. Die Untersuchung beschränkt sich ausschließlich auf die Elternzeit für das erste Kind. Zwar ist bei weiteren Kindern die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Väter Elternzeit nehmen (Trappe 2013a, 2013b), aber die Ausgangssituation des Paares unterscheidet sich aufgrund von Pfadabhängigkeiten wesentlich.

Um die ökonomische Ressourcenverteilung in der Partnerschaft sowie die beruflichen Bedingungen der Partner und ihre Familienorientierung als Basis des Aushandlungsprozesses zur Elternzeit erfassen zu können, werden neben der Bildungsrelation vier Variablen auf Grundlage der Einschätzung der Befragten gebildet. Es wurde retrospektiv gefragt, wer vor der Geburt (des ersten Kindes) ein höheres Einkommen bezog, wer eine bessere Unterstützung einer Elternzeit durch den Arbeitgeber erhielt, wer bessere Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach einer Erwerbsunterbrechung hatte und wem die Familie wichtiger als der Beruf war. Die Befragten sollten angeben, ob der jeweilige Aspekt vor der Geburt 1) eher auf sie selbst, 2) eher auf den Partner oder die Partnerin oder 3) auf beide gleichermaßen zutraf.<sup>3</sup> Aus den Antwortkategorien werden für jeden Aspekt drei Dummyvariablen gebildet. Die erste steht jeweils für „Frau“ und nimmt den Wert 1 an, wenn eine Befragte angegeben hat, dass der Aspekt eher auf sie selbst zutraf oder ein Befragter angegeben hat, dass der Aspekt eher auf seine Partnerin zutraf. Umgekehrt nimmt die Dummyvariable für „Mann“ den Wert 1 an, wenn dieser Aspekt auf einen männlichen Befragten oder den Partner einer befragten Frau zutraf.

Die Bildungsrelation zwischen den Partnern wird ebenfalls als dreistufige Dummyvariable operationalisiert. Da es sich bei den Daten um ein Hochschulabsolventenpanel handelt, hat die befragte Person in jedem Fall einen Hochschulabschluss. Hat der Partner oder die Partnerin ebenfalls einen Universitäts- oder einen Fachhochschulabschluss, wird das Paar der Kategorie „kein Unterschied“ in der Bildungsrelation zugeordnet. Eine Promotion wird als höherer Abschluss gewertet (außer die befragte Person ist ebenfalls promoviert), andere berufliche Abschlüsse oder kein Abschluss als niedrigerer Abschluss. Je nach Bildungsabschluss und Geschlecht des Befragten werden diese Paare den Kategorien „höherer Bildungsabschluss Frau“ oder „höherer Bildungsabschluss Mann“ zugeordnet. In den Analysen wird für alle unabhängigen Variablen die mittlere Kategorie (kein Unterschied zwischen den Partnern) als Referenzkategorie gewählt.

Da die Elternzeitreform von 2007 großen Einfluss auf die Elternzeitnahme von Vätern haben dürfte (vgl. Abschn. 4.1), wird in den Modellen kontrolliert, ob das Kind vor 2007 oder ab 2007 geboren wurde. Zudem wird kontrolliert, ob das Paar zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes verheiratet war.

<sup>3</sup> Außerdem stand die Kategorie „kann ich nicht sagen“ zur Verfügung, die in den Analysen als fehlender Wert behandelt wird.

### 3.3 Methode

Um zunächst einen Überblick über das Ausmaß der Elternzeitbeteiligung von Vätern im Sample, die Gründe gegen eine Elternzeit und die partnerschaftliche Situation vor der Geburt des Kindes zu geben, werden deskriptive Auswertungen vorgenommen. Anschließend wird mithilfe einer multinomialen logistischen Regression untersucht, welche Konstellationen innerhalb der Partnerschaft eine kurze oder lange Elternzeit des Vaters begünstigen. Dieses Regressionsverfahren wird für abhängige kategoriale Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen angewendet (Kühnel und Krebs 2010). Zur besseren Interpretierbarkeit der Effekte werden für jede Ausprägung der abhängigen Variable die durchschnittlichen marginalen Effekte (average marginal effects, AME) der erklärenden Variablen berechnet (Williams 2012). „Sie geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ereignisses im Mittel aller (gruppenspezifischen) Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (marginal) erhöht“ (Auspurg und Hinz 2011, S. 66). Bezogen auf die hier untersuchte abhängige Variable heißt das, dass die AMEs angeben, ob und in welcher Weise die Wahrscheinlichkeit, dass ein Vater keine, eine kurze oder eine lange Elternzeit nimmt, mit den erklärenden Variablen zusammenhängt.<sup>4</sup> Bei der Interpretation der Ergebnisse wird angenommen, dass die Merkmale, die die Aushandlungssituation in der Partnerschaft beschreiben, der Elternzeitaufteilung zeitlich vorgelagert waren und diese beeinflusst haben. Da die Informationen zur Elternzeitdauer und die erklärenden Merkmale retrospektiv im Querschnitt erhoben wurden, können jedoch keine kausalen Effekte, sondern lediglich Zusammenhänge zwischen den Variablen nachgewiesen werden.

### 3.4 Limitation der Daten

Aufgrund des Querschnittsdesigns und der retrospektiven Erhebung der Situation vor der Geburt des Kindes, können die Angaben hierzu, etwa durch eine nachträgliche Legitimation der getroffenen Entscheidung, verzerrt sein, was zu einer Überschätzung der Zusammenhänge führen würde. Zudem können die Angaben durch einen Recall-Bias verzerrt sein, da anzunehmen ist, dass die Befragten die Situation vor der Geburt ihres ersten Kindes nach mehreren Jahren nicht mehr so genau einschätzen können oder diese Einschätzung durch spätere Erfahrungen beeinflusst ist. Diese Vermutung wird durch den hohen Anteil fehlender Werte gestützt (siehe Tab. 2 im Anhang).<sup>5</sup> Insbesondere die Angaben zu den beruflichen Bedingungen des Partners,

<sup>4</sup> AMEs liegt die Annahme durchschnittlicher Effektstärken zugrunde. Hierdurch bleiben etwaige Unterschiede in den Effektstärken einzelner Fälle oder Gruppen unberücksichtigt. Zur Überprüfung, ob sich die Effekte nach den Ausprägungen der erklärenden Variablen unterscheiden, wurden *Marginal Effects at Representative Values* (MER) (Williams 2012) berechnet. Aus den Werten lässt sich schließen, dass die durchschnittlichen Effekte ein gutes Abbild ergeben. Eine Ausnahme bilden die MERs der Gruppe von Paaren, in denen der Mann eine höhere Familienorientierung besitzt als die Frau. Da diese Gruppe sehr klein ist, ist der Einfluss auf die Gesamteffekte jedoch nicht sehr hoch.

<sup>5</sup> Aufgrund des hohen Anteils von fehlenden Angaben in den unabhängigen Variablen wurden die multivariaten Modelle noch einmal mit den fehlenden Werten als eigene Kategorie gerechnet. Die Ergebnisse (vgl. Tab. 3 im Anhang) zeigen, dass diese nicht zufällig verteilt sind und die Wahrscheinlichkeit signifikant erhöhen, dass der Vater nicht in Elternzeit geht und signifikant negativ auf die Wahrscheinlichkeit

scheinen für die Befragten schwierig einschätzbar zu sein. Zusätzliche Auswertungen haben ergeben, dass die Wahrscheinlichkeit einer fehlenden Angabe steigt, je weiter die Geburt des Kindes zurückliegt. Angaben zur Einkommensrelation scheinen für die Befragten hingegen relativ problemlos zu beantworten gewesen zu sein, hier ist der Anteil fehlender Werte vergleichsweise gering. Besonders die Beurteilung der Prioritätensetzung beider Partner hinsichtlich Beruf und Familie kann rückblickend durch die realisierte Elternzeitaufteilung der Partner beeinflusst sein.

Da die Daten originär zu anderen Zwecken erhoben und in dieser Arbeit sekundäranalytisch ausgewertet werden, sind zudem nicht alle erforderlichen Informationen zur umfassenden Erklärung der Väterbeteiligung vorhanden. Sicherlich wären für die Analysen die Informationen darüber gewinnbringend, wie hoch genau die Einkommensunterschiede in der Partnerschaft waren oder wie genau die Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber aussahen. Andere Merkmale, die relevant für die Väterbeteiligung sein könnten, wie beispielsweise das Alter zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder die Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland, wurden nur für die Befragten selbst erhoben aber nicht für die Partner, sodass keine ausreichenden Informationen für Analysen im Paarkontext vorhanden sind.

## 4 Ergebnisse

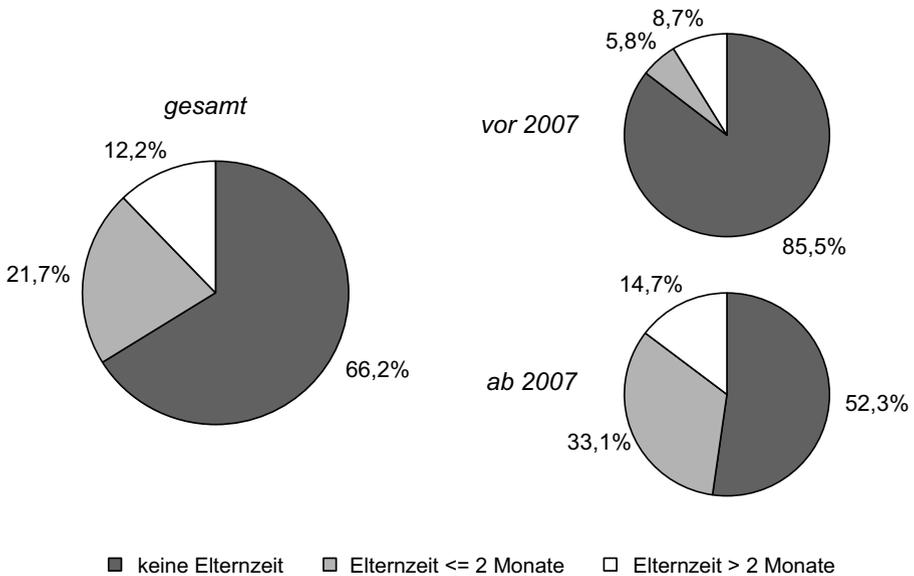
### 4.1 Elternzeit von Vätern

Zwei Drittel der Väter (befragte Männer oder Partner der befragten Frauen) der untersuchten Paare haben nach der Geburt des ersten Kindes keine Elternzeit genommen (Abb. 1). Rund 22 % weisen eine Erwerbsunterbrechung aufgrund des Kindes von zwei Monaten oder weniger auf. 12 % haben eine lange Elternzeit von drei Monaten oder mehr genommen. Die durchschnittliche Dauer der langen Elternzeiten von Vätern betrug im Sample rund acht Monate mit einer durchschnittlichen Abweichung von rund fünf Monaten.

Der Vergleich der Zahlen vor und nach der neu eingeführten Elterngeldregelung offenbart deutliche Unterschiede (Abb. 1): Vor 2007 nahmen rund 86 % der Väter im Sample keine Elternzeit, 6 % nahmen ein bis zwei Monate Elternzeit und 9 % mehr als zwei Monate. Ab 2007 nahm nur etwa die Hälfte der Väter im Sample keine Elternzeit, ein Drittel nahm ein bis zwei Monate und 15 % mehr als zwei Monate Elternzeit. Zum Vergleich: Im Jahr 2006 betrug der bundesweite Durchschnitt von Vätern, die Erziehungsgeld bezogen haben, laut Zahlen des Statistischen Bundesamtes nur rund 3 % (BMFSFJ 2016b). Im bundesweiten Durchschnitt stiegen die Anteile von Vätern mit Elterngeldbezug zwischen 2008 und 2011 von 21 auf 27 %.

---

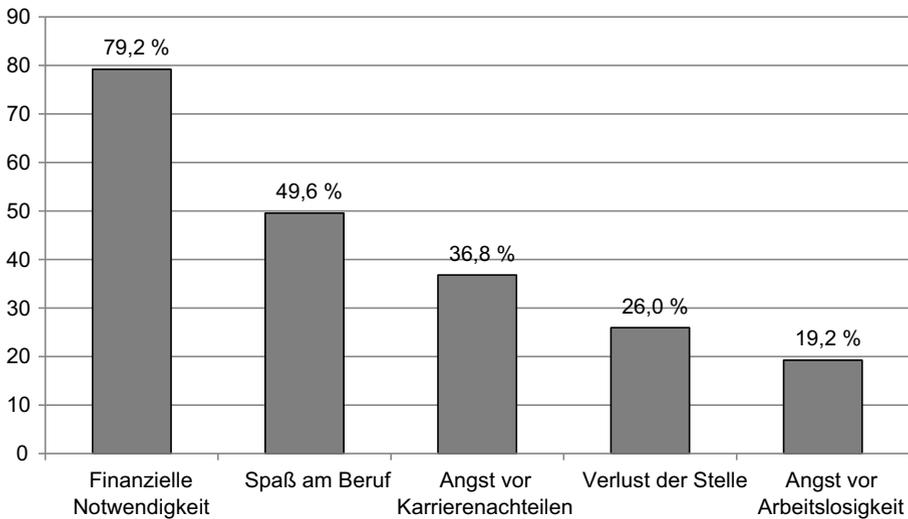
einer (langen) Elternzeit wirken. Eine naheliegende Erklärung wäre, dass in diesen Partnerschaften kein Aushandlungsprozess stattgefunden hat, weil die Elternzeit des Vaters keine Option darstellte und daher die Situation des Partners/der Partnerin dem/der Befragten nicht bekannt war oder nicht vergleichend beurteilt werden konnte. Da dies mit den Daten nicht genauer geprüft werden kann und da die Effekte der anderen Kategorien in ihrer Stärke und Richtung nur unwesentlich beeinflusst werden, bezieht sich die Ergebnisdarstellung in Abschn. 4.3 auf die Modelle mit vollständigen Angaben der Fälle.



**Abb. 1** Elternzeit des Vaters nach der Geburt des ersten Kindes. (Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2001, Online-Vertiefungsbefragung 10 Jahre nach dem Abschluss des Studiums, eigene Berechnungen, gewichtet)

40 % der befragten Väter im DZHW-Absolventenpanel ohne Elternzeitbeteiligung sagen, dass sie gerne eine Elternzeit genommen hätten. Was aber sind aus Sicht der Väter die Gründe, die gegen eine Elternzeitbeteiligung sprechen? Der meistgenannte Grund, der aus Sicht der Väter gegen eine Elternzeit spricht, ist die finanzielle Notwendigkeit (Abb. 2). Allerdings wird dieser Grund auch von rund 80 % der Väter angegeben, die vor der Geburt des Kindes ein geringeres Einkommen als die Partnerin hatten. Die Hälfte der befragten Väter nennt den Spaß am Beruf als Grund, der in ihren Augen gegen eine Elternzeit sprach. Aber auch der Angst vor Karriereachteilen, dem Verlust der Stelle und Arbeitslosigkeit generell wird von vielen Vätern ein hoher Stellenwert beigemessen. Welche Rolle die Präferenzen der Mütter bei der Entscheidung der Väter gegen eine Elternzeit spielte, wurde in der DZHW-Befragung nicht erhoben. Andere Studien geben jedoch Hinweise darauf, dass der Wunsch der Partnerinnen, die Elternzeit selbst zu übernehmen, Einfluss auf diese Entscheidung hat (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Väter gGmbH 2013).

Ein Anteil von 30 % derjenigen Väter, die lediglich die zwei Partnermonate genommen haben, sagen, dass sie die Erwerbstätigkeit gerne länger unterbrochen hätten. Von den Vätern, die länger unterbrochen haben, sagen dies immerhin noch 26 % (ohne Abbildung). Der überwiegende Anteil der Väter konnte nach eigener Aussage die Elternzeitdauer so umsetzen, wie es von ihnen selbst gewünscht war. Es wird deutlich, dass in den Wünschen der Väter durchaus Potenzial für eine erhöhte Beteiligung an der Elternzeit liegt. Fraglich ist, warum diese Wünsche nicht umgesetzt werden (können).



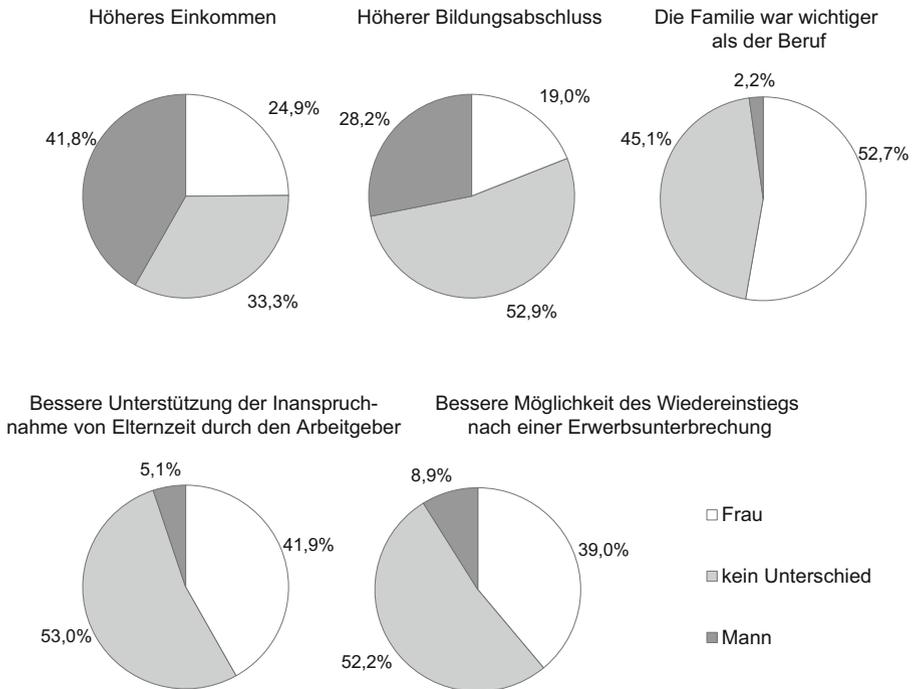
**Abb. 2** Gründe von Vätern gegen eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung, Mehrfachnennung, Anteile in Prozent. (Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2001, Online-Vertiefungsbefragung 10 Jahre nach dem Abschluss des Studiums, eigene Berechnungen, gewichtet)

#### 4.2 Die Ausgangssituation in der Partnerschaft vor der Geburt des ersten Kindes

Die ökonomischen Ressourcen, Bildung und Einkommen, sind in vielen Partnerschaften ausgeglichen oder eher zugunsten des männlichen Partners verteilt. Rund 42 % der Befragten geben an, dass das Einkommen des Mannes vor der Geburt des Kindes höher war als das Einkommen der Partnerin (Abb. 3). Bei einem Drittel der Partnerschaften war das Einkommen beider Partner etwa gleich. Über die Hälfte der Partnerschaften ist bildungshomogam. Der Mann hat häufiger einen höheren Bildungsabschluss im Vergleich zur Partnerin als es umgekehrt der Fall ist.

Die Familienorientierung vor der Geburt war nach Einschätzung der Befragten in über der Hälfte der Partnerschaften bei der Frau stärker ausgeprägt als beim Mann. In vielen Partnerschaften messen beide den Bereichen gleich hohe Bedeutung bei. Der umgekehrte Fall, dass dem Mann im Vergleich zur Partnerin die Familie wichtiger war als der Beruf, ist selten.

Die Unterstützung der Elternzeit durch den Arbeitgeber sowie die Möglichkeiten des Wiedereinstiegs legen klare Vorteile von Frauen offen. Nur in 5 % der Partnerschaften konnte der Mann von Seiten des Arbeitgebers eine bessere Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit erwarten als die Frau. Zudem waren in wenigen Partnerschaften die beruflichen Wiedereinstiegsmöglichkeiten des Mannes vorteilhafter. Etwa die Hälfte der Befragten gab jeweils an, dass es bzgl. der Inanspruchnahme von Elternzeit und der Wiedereinstiegsmöglichkeiten keine Unterschiede zwischen den Partnern gab. Ansonsten hatten Frauen die besseren Voraussetzungen für eine Erwerbsunterbrechung.



**Abb. 3** Situation innerhalb der Partnerschaft vor der Geburt des ersten Kindes. (Quelle: DZHW-Absolventenpanel 2001, Online-Vertiefungsbefragung 10 Jahre nach dem Abschluss des Studiums, eigene Berechnungen, gewichtet)

#### 4.3 Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitbeteiligung von Vätern

Zunächst werden die Zusammenhänge der ökonomischen Ressourcen, der Einstellungen und der beruflichen Rahmenbedingungen mit der Wahrscheinlichkeit einer langen, kurzen und keiner Elternzeit des Vaters jeweils einzeln geprüft (Tab. 1, Modell 1–Modell 3) und dann simultan in einem Gesamtmodell getestet (Modell 4). Aufgrund der starken Zunahme der Väterbeteiligung an der Elternzeit ab 2007, wird zusätzlich in allen Modellen kontrolliert, ob das Kind vor 2007 oder danach geboren wurde. Außerdem wird kontrolliert, ob das Paar zum Zeitpunkt der Geburt verheiratet war.

Bezieht der Vater vor der Geburt des Kindes ein höheres Einkommen als die Partnerin, verringert das die Wahrscheinlichkeit signifikant, dass er eine lange Elternzeit genommen hat um 7 Prozentpunkte im Vergleich zu Paaren mit gleichem Einkommen. Mit der Wahrscheinlichkeit einer kurzen Elternzeit des Vaters besteht kein Zusammenhang, aber die Wahrscheinlichkeit, keine Elternzeit genommen zu haben ist um 7 Prozentpunkte erhöht. Ein höheres Einkommen der Partnerin weist weder einen positiven noch einen negativen Zusammenhang mit der Elternzeit des Vaters auf. Zwischen der Bildungsrelation der Partner und der Wahrscheinlichkeit,

**Tab. 1** Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitznahme von Vätern, Multinomiale logistische Regression, Average Marginal Effects (AME)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Keine EZ	Keine EZ					
	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	Keine EZ	EZ > 2 Mo	Keine EZ	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo							
<b>Höheres Einkommen</b> (Ref.: kein Unterschied)															
Frau	0,00	-0,01	-	-	-	-	-	0,00	-	0,02	-	-0,02	-		
Mann	-0,08 **	-0,03	-	0,11 **	-	-	-	-0,07 **	0,00	-	0,07 *	-	0,07 *		
<b>Höhere Bildung</b> (Ref.: kein Unterschied)															
Frau	0,01	-0,03	-	0,02	-	-	-	0,01	-	-0,01	-	0,00	-		
Mann	-0,02	-0,03	-	0,05	-	-	-	-0,01	-	-0,03	-	0,04	-		
<b>Familie wichtiger als Beruf</b> (Ref. kein Unterschied)															
Frau	-	-	-	-0,07 ***	-0,03	-	0,11 ***	-0,06 **	-	-0,02	-	0,07 **	-		
Mann	-	-	-	0,49 *****	-0,16 **	-	-0,32 ***	0,47 *****	-	-0,17 ***	-	-0,31 ***	-		
<b>Bessere Unterstützung der Elternzeit durch Arbeitgeber</b> (Ref. kein Unterschied)															
Frau	-	-	-	-	-	-	-	-0,05	-	-0,09 **	0,13 ***	-0,04	-	-0,09 **	0,12 ***
Mann	-	-	-	-	-	-	-	0,10	0,04	-	-0,13 *	0,05	0,06	-	-0,11
<b>Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs</b> (Ref. kein Unterschied)															
Frau	-	-	-	-	-	-	-	-0,04	-	-0,07 *	0,10 **	-0,02	-	-0,06	0,08 *
Mann	-	-	-	-	-	-	-	-0,02	0,12 *	-	-0,10	0,01	0,11 *	-	-0,13 **
<b>Verheiratet</b>	0,02	-0,02	0,00	0,02	-0,01	-	-0,01	0,01	-0,03	-	0,02	0,03	-0,04	-	0,01
(nicht verheiratet)															

**Tab. 1** Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitsnahme von Vätern, Multinomiale logistische Regression, Average Marginal Effects (AME) (Fortsetzung)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo
<b>Geburt</b>	0,05 *	0,27 ***	0,06 ***	0,27 ***	0,06 ***	0,28 ***	0,05 ***	0,27 ***
<b>ab</b>		-0,32 ***		-0,33 ***		-0,33 ***		-0,32 ***
<b>2007</b>								
<b>(Ref. vor 2007)</b>								
Pseudo R <sup>2</sup>	0,10		0,12		0,13		0,17	
N	864		864		864		864	

\**p* < 0,10, \*\**p* < 0,05, \*\*\**p* < 0,01, \*\*\*\**p* < 0,001

dass der Vater eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten nimmt, zeigt sich in den Ergebnissen ebenfalls kein Zusammenhang.<sup>6</sup>

Deutliche Zusammenhänge mit der Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit des Vaters zeigen sich hinsichtlich des Stellenwerts von Familie und Beruf. Setzt die Partnerin mehr Priorität auf die Familie, ist die Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit des Vaters um sechs Prozentpunkte verringert im Vergleich zu Partnerschaften, in denen beide Partner Familie und Beruf ähnliche Bedeutung beimessen. Zugleich ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater keine Elternzeit genommen hat um sieben Prozentpunkte erhöht. Im (seltenen) Fall, dass der Vater stärker als die Partnerin die Familie für wichtiger als den Beruf erachtet, ist die Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit gegenüber Paaren mit gleichen Prioritäten um 47 Prozentpunkte erhöht. Zugleich sind sowohl die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater nur eine kurze Elternzeit genommen hat um 17 Prozentpunkte und die Wahrscheinlichkeit, dass er keine Elternzeit genommen hat um 31 Prozentpunkte verringert.

Erfährt die Partnerin eine bessere Unterstützung einer Elternzeitnahme durch den Arbeitgeber, ist die Wahrscheinlichkeit einer kurzen Elternzeitnahme um neun Prozentpunkte geringer gegenüber Paaren, in denen beide Partner gleichviel oder -wenig Unterstützung durch den Arbeitgeber erfahren. Jedoch besteht entgegen der Erwartung kein negativer Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, dass der Vater eine lange Elternzeit genommen hat. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Vater keine Elternzeit genommen hat, ist aber um zwölf Prozentpunkte erhöht. Wird der Vater von Arbeitgeberseite hinsichtlich einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung besser unterstützt, hat dies in Modell 3 einen schwach signifikanten negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, dass er keine Elternzeit genommen hat. Dieser Effekt zeigt sich im Gesamtmodell 4 jedoch nicht. Bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten der Partnerin hängen ebenfalls mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit zusammen, dass der Vater keine Elternzeit nimmt im Vergleich zu Paaren, in denen beide Partner gleichermaßen gute oder schlechte Wiedereinstiegsmöglichkeiten haben. Entgegen der Erwartung besteht kein stärkerer negativer Zusammenhang mit einer langen Elternzeitnahme. Hat der Vater bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten, hängt dies positiv mit einer kurzen, nicht aber mit einer langen Elternzeitnahme zusammen.

Wurde das Kind im Zeitraum ab dem Jahr 2007 geboren, ist die Wahrscheinlichkeit einer langen Elternzeit des Vaters um fünf Prozentpunkte und die Wahrscheinlichkeit einer kurzen Elternzeit um 27 Prozentpunkte erhöht. Dieser Effekt ist in allen Modellen weitestgehend stabil. Ob das Paar zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes verheiratet ist oder nicht, macht keinen Unterschied.

---

<sup>6</sup> Eine Berechnung des Gesamtmodells ausschließlich für bildungshomogame Paare (ohne Einbezug der Variable zur Bildungsrelation) ergab im Großen und Ganzen vergleichbare Ergebnisse (ohne Tabelle). Die Effekte zeigen die gleichen Richtungen auf und unterscheiden sich geringfügig um wenige Prozentpunkte. Die Signifikanzen sind aufgrund der verringerten Fallzahlen etwas schwächer ausgeprägt. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Variable der besseren Unterstützung durch den Arbeitgeber. Hier zeigen sich bei ausschließlicher Betrachtung bildungshomogener Paare keine signifikanten Effekte mehr.

## 5 Zusammenfassung und Diskussion

Der Beitrag untersucht die Elternzeitnahme von Vätern am Beispiel von hochqualifizierten Zweiverdienerpaaren. Elternzeit ist sowohl notwendige Pflicht als auch wertvolles Gut, über dessen Aufteilung Paare vor dem Hintergrund ihrer Ressourcen und ihrer individuellen Werthaltung verhandeln. Die Elternzeit von Müttern ist jedoch allenfalls in ihrer Dauer Verhandlungsgegenstand, weshalb sich dieser Beitrag auf die Elternzeit von Vätern fokussiert. Zur Erklärung einer erhöhten Väterbeteiligung werden ökonomische Theorien, Geschlechterrollentheorien und die beruflichen Rahmenbedingungen der Partner herangezogen und vergleichend getestet. Die Ergebnisse der multinomialen logistischen Regression zeigen, dass ein höheres Einkommen des Vaters einer langen Elternzeit entgegensteht. Eine hohe Familienorientierung der Partnerin oder eine hohe berufliche Orientierung des Vaters sprechen ebenfalls gegen eine lange Elternzeit des Vaters. Zeigt der Vater eine höhere Familienorientierung, hat er mit geringerer Wahrscheinlichkeit gar keine oder nur eine kurze Elternzeit genommen. Eine bessere Unterstützung der Elternzeit durch den Arbeitgeber der Partnerin ist für eine kurze Elternzeit des Vaters hinderlich. Dies könnte auch ein Hinweis auf eine besonders schlechte Unterstützung der Elternzeit durch den Arbeitgeber des Vaters sein.

Die Ergebnisse widersprechen der Annahme der ökonomischen Erklärungsansätze für die Elternzeitnahme (Becker 1991; Blood und Wolfe 1960; Foa und Foa 1980; Lundberg und Pollak 1996; Ott 1992), wonach die geschlechtliche Arbeitsteilung auf eine ökonomische Nutzenmaximierung und auf die unterschiedliche ökonomische Ressourcenausstattung der Partner zurückzuführen wäre.

Die Befunde entsprechen vielmehr den Ergebnissen früherer Untersuchungen zur Verteilung der Hausarbeit in Paarbeziehungen, die gezeigt haben, dass die ökonomische Erklärungslogik nur für eine höhere Ressourcenausstattung des Mannes zutreffend ist, die gleiche Logik aber nicht für eine höhere Ressourcenausstattung der Frau besteht (Bittman et al. 2003; Grunow et al. 2007; Kühhirt 2012; Schulz 2010). Allerdings lässt sich in Bezug auf die Elternzeitnahme auch kein gegenläufiger Effekt im Sinne der Kompensationshypothese (Brines 1994; Hochschild und Machung 1990) feststellen. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Einkommensvorteil des Mannes nicht unbedingt einen Verhandlungsvorteil im Sinne der ökonomischen Theorien darstellt, sondern im Sinne der Geschlechterrollentheorie (Bielby und Bielby 1989) auf die Verantwortung zur ökonomischen Absicherung der Familie verweist. Dies kann, wenn es um die Frage geht, wer Elternzeit nehmen darf, sogar einen Nachteil im innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozess darstellen.

Die Bildungsrelation der Partner weist, entgegen früheren Befunden (Geisler und Kreyenfeld 2011; Naz 2010), keinen Zusammenhang zur Elternzeitbeteiligung des Vaters auf. Das könnte dadurch begründet sein, dass das Bildungsniveau der untersuchten Paare ohnehin recht hoch ist, da mindestens einer der Partner einen akademischen Abschluss hat.

Die hinsichtlich einer Elternzeitunterstützung vorteilhaften beruflichen Rahmenbedingungen der Partnerinnen sprechen gegen (kurze) Elternzeiten von Vätern. Dass ein umgekehrter Effekt nicht feststellbar ist, könnte ein Hinweis darauf sein, dass es

bezüglich der beruflichen Bedingungen zum Teil ähnliche asymmetrische Zusammenhänge gibt, wie hinsichtlich der ökonomischen Ressourcen. Es gibt bereits in früheren Studien Hinweise darauf, dass familienfreundliche Angebote des Arbeitgebers bei Männern nicht zwangsläufig positiv auf die Beteiligung an der Familienarbeit wirken (Possinger 2013), wohingegen eine vorteilhafte berufliche Situation der Partnerin, hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie besseren Wiedereinstiegsmöglichkeiten, entscheidenden Einfluss hat (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Pfahl und Reuyß 2009). Dieses Ergebnis spricht ebenfalls gegen eine rein auf rationalen Begründungen basierende Aushandlung innerhalb der Partnerschaft, sondern für eine durch Geschlechterrollen geprägte Verteilung der Elternzeit. Bessere Wiedereinstiegsmöglichkeiten auf Seiten der Väter sind allerdings zumindest für eine kurze Elternzeit förderlich.

Die Ergebnisse bekräftigen, dass die Elternzeitnahme des Vaters und der Umfang der Elternzeit stark von den Präferenzen beider Partner abhängt – insbesondere der Befund, dass eine höhere Familienorientierung der Frau gegen eine lange Elternzeit des Vaters, nicht aber gegen eine kurze spricht. Viele Partnerinnen wünschen explizit eine zwölfmonatige Elternzeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2015; Väter gGmbH 2013), sodass Väter sich mit den zwei Partnermonaten zufrieden geben (müssen) oder keine Elternzeit nehmen. Väter, die eine stärkere Familienorientierung als ihre Partnerin aufweisen, haben eher eine längere Elternzeit genommen. Evertsson et al. (2015) zeigten für Schweden ebenfalls, dass gerade der ausgeprägte Wunsch von Vätern, Elternzeit zu nehmen, wesentlichen Einfluss auf deren Elternzeitbeteiligung hat.

Über die bisherige Forschung hinaus macht dieser Beitrag deutlich, dass weniger die ökonomischen oder rein rationalen Begründungsmuster (höheres Einkommen des Vaters, familienfreundlichere Beschäftigungsbedingungen der Mutter) im Paar-kontext tatsächlich ursächlich für die weiterhin geringe Väterbeteiligung an der Elternzeit sind. In diesem Fall würde eine gleiche oder umgekehrte Ressourcenverteilung innerhalb des Paares auch mit einer egalitären oder höheren Väterbeteiligung einhergehen. Sowohl die deskriptiven Ergebnisse zur Situation vor der Geburt eines Kindes als auch die multivariaten Ergebnisse weisen auf eine hohe Bindung von Männern und Frauen an geschlechtsspezifische Verantwortungsbereiche hin (Bielby und Bielby 1989). Erst wenn diese Verantwortungsbereiche (teilweise) abgegeben werden und der Vater dem Bereich Familie sogar eine höhere Bedeutung gegenüber dem Beruf beimisst als die Mutter, ist die Wahrscheinlichkeit der Väterbeteiligung stark erhöht. Sofern sich der Einstellungswandel in der Gesellschaft weiter fortsetzt, werden sich egalitäre Modelle weiter verbreiten. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass Frauen zunehmend bereit sind, die vorrangige Verantwortung für die Kinderbetreuung zu teilen sowie die ökonomische Absicherung der Familie mitzutragen und Männer sich dafür verantwortlich sehen, gleichberechtigt Familienarbeit zu übernehmen.

Gleichwohl weist die Studie Einschränkungen auf: Zum einen könnte die retrospektive Bewertung der Situation des Paares vor der Geburt des ersten Kindes von den subjektiven Ansichten der befragten Person beeinflusst worden sein. Zudem ist denkbar, dass die retrospektive Bewertung von der zum Befragungszeitpunkt bereits realisierten Verteilung der Elternzeit beeinflusst worden ist oder die Befragten ihre

Entscheidung auf diese Weise nachträglich legitimieren. Kausalschlüsse hinsichtlich der Wirkung der Ressourcenverteilung sollten aus den Analysen daher mit Vorbehalt gezogen werden. Zur adäquaten Beurteilung der Zusammenhänge zwischen der Ressourcenverteilung des Paares und der Aufteilung der Elternzeit bedarf es Längsschnittdaten, die bereits vor der Geburt des ersten Kindes ansetzen. Auf diese Weise ließen sich auch etwaige Verzerrungen durch den hohen Anteil von fehlenden Angaben vermeiden.

Die gefundenen Zusammenhänge zwischen der Ressourcenverteilung, der individuellen Werthaltung des Paares vor der Geburt des ersten Kindes und einer kurzen oder langen Elternzeit des Vaters sind insgesamt eher gering. Der niedrige Anteil erklärter Varianz in den Modellen weist darauf hin, dass es weitere wichtige Einflussfaktoren gibt, die mit den vorhandenen Daten nicht erfasst wurden. Sie können ebenso ein Hinweis darauf sein, dass nicht in allen Partnerschaften tatsächlich ein Aushandlungsprozess stattgefunden hat. Der Studie von Peukert (2015) zufolge, gibt es traditionell eingestellte Paare, bei denen es für beide Partner selbstverständlich ist, dass die Mutter die Elternzeit nimmt und andere Paare, für die es – unabhängig von ökonomischen und strukturellen Umständen – selbstverständlich ist, dass sie sich die Elternzeit teilen. In den verwendeten Daten wurde nicht erhoben, wie ausgeprägt der Wunsch nach Elternzeit beider Elternteile war und ob der Wunsch nach einer egalitären Umsetzung der Elternzeit bestand. Dies sollte in zukünftigen Untersuchungen Berücksichtigung finden.

Somit ist weitere Forschung erforderlich, die den Aushandlungsprozess in Partnerschaften noch genauer erfasst. Aber auch der strukturelle Kontext, in dem dieser Aushandlungsprozess stattfindet, sollte berücksichtigt werden. So ist beispielsweise anzunehmen, dass es Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Paaren gibt (Geisler und Kreyenfeld 2011), dass die Werthaltung des Umfeldes (Familie, Freunde, Arbeitskollegen) eine wichtige Rolle spielt und dass die langfristigen beruflichen Optionen oder Karriereziele der Partner ebenfalls von Bedeutung sind.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass in dieser Analyse ausschließlich Paare einbezogen wurden, die einen hohen Bildungsgrad und überdurchschnittlich gute ökonomische Verhältnisse aufweisen, was keine Generalisierbarkeit der Ergebnisse zulässt. Es ist weitere Forschung erforderlich, die die Wünsche, Hinderungsgründe und Verhandlungen von Vätern und Müttern zur Elternzeit anhand von geeigneten Längsschnittdaten untersucht.

## Anhang

Tab. 2 Verteilung der abhängigen und unabhängigen Variablen im Analysesample/Sample

	Analysesample				Sample inkl. fehlender Angaben			
	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	Keine EZ	Gesamt	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	Keine EZ	Gesamt
<b>Elternzeitbeteiligung der Väter</b> (Zeilenprozent)	12,18	21,66	66,15	100,00	10,21	19,83	69,96	100,00
Geburt ab 2007	14,66	33,09	52,25	100,00	12,34	30,32	57,33	100,00
Geburt vor 2007	8,74	5,77	85,49	100,00	7,14	4,75	88,12	100,00
<b>Partnerschaftsstatus</b> (Spaltenprozent)								
Verheiratet	88,32	88,75	84,79	86,07	72,24	78,40	76,27	76,28
Nicht verheiratet	11,68	11,25	15,21	13,93	13,70	10,22	14,45	13,54
Keine Angabe	–	–	–	–	14,05	11,37	9,28	10,18
<b>Höheres Einkommen</b> (Spaltenprozent)								
<i>Frau</i>	32,01	27,75	22,62	24,87	32,36	29,81	27,48	28,44
Kein Unterschied	42,64	36,74	30,40	33,26	37,57	29,76	25,54	27,61
<i>Mann</i>	25,35	35,50	46,99	41,86	29,78	38,28	44,51	41,77
Keine Angabe	–	–	–	–	0,29	2,15	2,48	2,19
<b>Höherer Bildungsabschluss</b> (Spaltenprozent)								
<i>Frau</i>	22,07	18,17	18,66	18,97	24,27	16,82	19,60	19,53
Kein Unterschied	56,82	59,12	50,09	52,87	57,69	56,51	49,96	52,05
<i>Mann</i>	21,10	22,71	31,24	28,16	17,44	25,89	29,30	27,41
Keine Angabe	–	–	–	–	0,59	0,78	1,14	1,01
<b>Bessere Unterstützung der Elternzeit durch Arbeitgeber</b> (Spaltenprozent)								
<i>Frau</i>	27,71	27,40	49,20	41,86	24,11	21,83	37,15	32,78
Kein Unterschied	62,62	63,70	47,77	53,03	55,15	57,55	37,24	43,09
<i>Mann</i>	9,67	8,90	3,02	5,11	7,84	6,95	2,48	3,91
Keine Angabe	–	–	–	–	12,90	13,67	23,14	20,21
<b>Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs</b> (Spaltenprozent)								
<i>Frau</i>	26,40	24,33	46,06	38,96	25,26	21,60	35,60	31,77
Kein Unterschied	63,01	59,69	47,71	52,17	56,71	49,99	36,20	41,03
<i>Mann</i>	10,58	15,98	6,23	8,87	9,62	14,91	5,72	7,94
Keine Angabe	–	–	–	–	8,41	13,50	22,47	19,25
<b>Familie wichtiger als Beruf</b> (Spaltenprozent)								
<i>Frau</i>	32,50	47,14	58,30	52,74	25,95	39,62	52,39	47,16
Kein Unterschied	56,44	52,21	40,66	45,08	53,98	43,58	33,03	37,26
<i>Mann</i>	11,06	0,65	1,04	2,18	9,42	0,40	1,05	1,78
Keine Angabe	–	–	–	–	10,65	16,41	13,53	13,81
<i>N</i>	112	197	555	864	178	328	1077	1583

**Tab. 3** Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitnahme von Vätern, Multinomiale logistische Regression inkl. Missing Value-Kategorie, Average Marginal Effects (AME)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Keine EZ
	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	EZ > 2 Mo	EZ ≤ 2 Mo	
<b>Höheres Einkommen</b> (Ref.: kein Unterschied)									
Frau	-0,02	-0,02	-	-	-	-	-0,01	-	0,00
Mann	-0,06 **	-0,03	-	-	-	-	-0,04	-	0,05
Keine Angabe	-0,11 *****	-0,08	-	-	-	-	-0,09 ****	0,03	0,06
<b>Höhere Bildung</b> (Ref.: kein Unterschied)									
Frau	0,01	-0,04	-	-	-	-	0,01	-	0,02
Mann	-0,03	-0,02	*	-	-	-	-0,02	-	0,04
Keine Angabe	-0,02	-0,18 *****	**	-	-	-	-0,03	-	0,19 *
<b>Familie wichtiger als Beruf</b> (Ref.: kein Unterschied)									
Frau	-	-	-	-0,08 ****	-0,04	0,12 ****	-	-0,07 ****	0,08 ****
Mann	-	-	-	0,45 ****	-0,16 ****	-0,29 ****	-	0,41 ****	-0,27 **
Keine Angabe	-	-	-	-0,07 **	0,00	0,07	-	-0,05 *	0,03
<b>Bessere Unterstützung der Elternzeit durch Arbeitgeber</b> (Ref.: kein Unterschied)									
Frau	-	-	-	-	-0,04 *	0,14 ****	-0,04	-	0,13 ****
Mann	-	-	-	-	0,09	-0,10	0,02	-	0,03

**Tab. 3** Partnerschaftliche Determinanten der Elternzeitnahme von Vätern, Multinomiale logistische Regression inkl. Missing Value-Kategorie, Average Marginal Effects (AME) (Fortsetzung)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		
	EZ > 2 Mo	Keine EZ							
Keine Anga-be	-	-	-	-	-0,02	0,11	0,00	-0,10	0,10
<b>Bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs</b> (Ref. kein Unterschied)									
Frau	-	-	-	-	-0,03	0,08	-0,02	-0,05	0,07
Mann	-	-	-	-	-0,02	-0,10	-0,01	0,13	-0,12
Keine Anga-be	-	-	-	-	-0,07	0,13	-0,05	-0,06	0,11
<b>Verheiratete</b> (nicht ver-heira-tet)	0,01	0,01	-0,01	0,00	-0,01	0,02	0,00	-0,02	0,02
<b>Geburt ab 2007</b> (Ref. vor 2007)	0,04	0,26	0,04	0,25	0,04	0,30	0,06	0,25	-0,28
Pseudo R <sup>2</sup>	0,10		0,12		0,14		0,17		
N	1374		1374		1374		1374		

\*p < 0,10, \*\*p < 0,05, \*\*\*p < 0,01, \*\*\*\*p < 0,001

## Literatur

- Almqvist, Anna-Lena, und Ann-Zofie Duvander. 2014. Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies* 20:19–27.
- Auspurg, Katrin, und Thomas Hinz. 2011. Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie* 40:62–73.
- Becker, Gary S. 1991. *A treatise on the family*. Enl. ed. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- van Berkel, Michel, und Nan D. de Graaf. 1999. By virtue of pleasantness? Housework and the effects of education revisited. *Sociology* 33:785–808.
- Bielby, William T., und Denise D. Bielby. 1989. Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review* 54:776–789.
- Bittman, Michael, Paula England, Liana Sayer, Nancy Folbre und George Matheson. 2003. When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology* 109:186–214.
- Blood, Robert O., und Donald M. Wolfe. 1960. *Husbands and wives. The dynamics of married living*. Glencoe: Free Press.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2016a. *Elterngeld, Elterngeld-Plus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2016b. *Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute*. Berlin.
- Brines, Julie. 1994. Economic dependency, gender, and the division of labor at home. *American Journal of Sociology* 100:652–688.
- Bujard, Martin. 2013. Die fünf Ziele des Elterngeldes im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft. *Zeitschrift für Familienforschung* 25:132–153.
- Bujard, Martin, und Kathrin Fabricius. 2013. Mehr Väter mit Elternzeit: Beteiligungsquoten und Bezugsdauer von Elterngeld im Bundesländervergleich. *Bevölkerungsforschung Aktuell* 34:2–10.
- Bujard, Martin, und Jasmin Passet. 2013. Wirkungen des Elterngeldes auf Einkommen und Fertilität. *Zeitschrift für Familienforschung* 25:212–237.
- Bulanda, Ronald E. 2004. Paternal involvement with children: The influence of gender ideologies. *Journal of Marriage and Family* 66:40–45.
- 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* 31:738–748.
- Bünning, Mareike. 2016. Die Vereinbarkeitsfrage für Männer. Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68:597–618.
- Bünning, Mareike, und Matthias Pollmann-Schult. 2016. Family policies and fathers' working hours. Cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, employment and society* 30:256–274.
- Bygren, Magnus, und Ann-Zofie Duvander. 2006. Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family* 68:363–372.
- Castro-García, Carmen, und Maria Pazos-Moran. 2016. Parental leave policy and gender equality in Europe. *Feminist Economics* 22:51–73.
- Dearing, Helene. 2016. Designing gender-equalizing parental leave schemes– What can we learn from recent empirical evidence from Europe? *Zeitschrift für Familienforschung* 28:38–64.
- Duvander, Ann-Zofie. 2014. How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden. *Journal of Family Issues* 35:909–926.
- Duvander, Ann-Zofie, und Ann-Christin Jans. 2009. Consequences of fathers' parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research* 44:49–61.
- Evertsson, Marie. 2014. Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues* 35:927–949.
- Evertsson, Marie, Katarina Boye und Jeylan Erman. 2015. *Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed methods approach*. Families and Societies Working paper 27.
- Fabian, Gregor, Torsten Rehn, Gesche Brandt und Kolja Briedis. 2013. *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrganges 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss*, 2013, 10. Hannover: HIS, Hochschul-Informations-System.

- Foa, Edna B., und Uriel G. Foa. 1980. Resource theory. Interpersonal behaviour as exchange. In *Social Exchange*, Hrsg. Kenneth J. Gergen, Martin S. Greenberg und Richard H. Willis. Boston, MA: Springer US.
- Geisler, Esther, und Michaela Kreyenfeld. 2011. Against all odds: Fathers' use of parental leave in Germany. *Journal of European Social Policy* 21:88–99.
- Gesterkamp, Thomas. 2005. Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. *Zeitschrift für Familienforschung* 17:66–75.
- Greenstein, Theodore N. 2000. Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and the Family* 62:322–335.
- Grunow, Daniela, Florian Schulz und Hans-Peter Blossfeld. 2007. Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie* 36:162–181.
- Haas, Linda, Karin Allard und Philip Hwang. 2002. The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family* 5:319–342.
- Hochschild, Arlie Russell, und Anne Machung. 1990. *Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern*. Wien: Zsolnay.
- Institut für Demoskopie Allensbach. 2015. Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx\\_studies/Weichenstellungen.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf) (Zugegriffen: 5. April 2016).
- Kühnert, Michael. 2012. Childbirth and the long-term division of labour within couples: How do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany? *European Sociological Review* 28:565–582.
- Kühnel, Steffen M., und Dagmar Krebs. 2010. Multinomiale und ordinale Regression. In *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Aufl., Hrsg. Christof Wolf, und Henning Best, 855–886. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lammi-Taskula, Johanna. 2008. Doing fatherhood. Understanding the gendered use of parental leave in Finland. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 6:133–148.
- Lammi-Taskula, Johanna. 2017. Fathers on leave alone in Finland: Negotiations and lived experiences. In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. SpringerLink : Bücher, Hrsg. Margaret O'Brien und Karin Wall, 89–106. Cham: Springer.
- Lappégard, Trude. 2008. Changing the gender balance in caring. Fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review* 27:139–159.
- Lundberg, Shelly, und Robert A. Pollak. 1996. Bargaining and distribution in marriage. *Journal of Economic Perspectives* 10:139–158.
- Mannino, Clelia A., und Francine M. Deutsch. 2007. Changing the division of household labor: A negotiated process between partners. *Sex Roles* 56:309–324.
- Matzner, Michael. 2004. *Vaterschaft aus der Sicht von Vätern*. 1. Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- McKay, Lindsey, und Andrea Doucet. 2010. Without taking away her leave. A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 8:300–320.
- Naz, Ghazala. 2010. Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy* 30:313–325.
- Nitsche, Natalie, und Daniela Grunow. 2016. Housework over the course of relationships: Gender ideology, resources, and the division of housework from a growth curve perspective. *Advances in Life Course Research* 29:80–94.
- O'Brien, Margaret, und Katherine Twamley. 2017. Fathers taking leave alone in the UK – a gift exchange between mother and father? In *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*, Hrsg. Margaret O'Brien und Karin Wall, 163–181. Cham: Springer.
- Ott, Notburga. 1992. *Intrafamily bargaining and household decisions*. Berlin: Springer Verlag.
- Peukert, Almut. 2015. *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Pfahl, Svenja, und Stefan Reuyß. 2009. *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern ; eine explorative Studie*, Bd. 239. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Pfahl, Svenja, Stefan Reuyß, Hobler Dietmar und Weeber Sonja. 2014. *Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene*. Zusammenfassung der Studie. Berlin: Hans Böckler Stiftung.

- Possinger, Johanna. 2013. *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Rehel, Erin M. 2014. When dad stays home too. *Gender & Society* 28:110–132.
- Reich, Nora. 2010. Who cares? Determinants of the father' use of parental leave in Germany. *HWWI Research Papers* 1:31.
- Richter, Robert. 2012. *Väter in Elternzeit: Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Dissertation: Universität Paderborn.
- Schmelzer, Paul, Karin Kurz und Kerstin Schulze. 2015. Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67:737–762.
- Schneider, Daniel. 2011. Market earnings and household work: New tests of gender performance theory. *Journal of Marriage and Family* 73:845–860.
- Schober, Pia S. 2013. The parenthood effect on gender inequality: Explaining the change in paid and domestic work when British couples become parents. *European Sociological Review* 29:74–85.
- Schulz, Florian. 2010. *Verbundene Lebensläufe. Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen neuen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen*. 1. Auflage: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schulz, Florian, und Hans-Peter Blossfeld. 2006. Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58:23–49.
- Statistisches Bundesamt. 2015. *Rund 80 % der Väter in Elternzeit beziehen Elterngeld für 2 Monate*. Bonn: Statistisches Bundesamt.
- Sundstrom, Marianne, und Ann-Zofie E. Duvander. 2002. gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden. *European Sociological Review* 18:433–447.
- 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.
- Väter gGmbH. 2013. Trendstudie „Moderne Väter“. Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert. <http://vaeter-ggmbh.de/>.
- 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.
- West, Candace, und Don H. Zimmermann. 1987. Doing gender. *Gender & Society* 1:125–151.
- Williams, Richard. 2012. Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *Stata Journal* 12:308–331.
- Wrohlich, Katharina, Eva Berger, Johannes Geyer, Peter Haan, Denise Sengül, C. K. Spieß und Andreas Thiemann. 2012. *Elterngeld Monitor*, Bd. 61. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

**Gesche Brandt** 1985, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Bildungsverläufe und Beschäftigung am DZHW in Hannover. Forschungsgebiete: Absolventenforschung, Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs und Geschlechterforschung. Veröffentlichungen: Einkommensunterschiede von Akademikerinnen und Akademikern im Erwerbsverlauf. Beiträge zur Hochschulforschung 4, 2016; Childlessness and Fertility Dynamics of Female Higher Education Graduates in Germany. In: Childlessness in Europe: Contexts, Causes, and Consequences. Cham 2017 (mit H. Schaeper und M. Grotheer, Hrsg. M. Kreyenfeld und D. Konietzka).