Janine Bernhardt & Mareike Bünning

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

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

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

Schlagwörter: Väter, Arbeitszeiten, Teilzeit, Betriebskultur, Betriebsstruktur

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

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

Zeitschrift für Familienforschung, 29. Jahrg., 2017, Heft 1 – Journal of Family Research
https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.03



Einleitung

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

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

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

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

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

1. Betriebliche Rahmenbedingungen und die Arbeitszeiten von Vätern

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Daten und Methoden

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle 1: Variablenübersicht, deskriptive Statistiken und Anzahl imputierter Werte

Variable	Beschreibung	Mittelwert (SD)/ Anteil	Anzahl imputierter Werte
Abhängige Variablen			
Teilzeitarbeit	Selbstauskunft	0,14	0
Vertragliche Arbeitszeit	In Wochenstunden	37,5 (5,4)	0
Tatsächliche Arbeitszeit	Regelmäßig tatsächlich erbrachte Stunden pro Woche inkl. Überstunden	42,6 (8,1)	0
Betriebskulturelle Merkmale			
Betrieblicher Regelungsgrad (Skala)	1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Privatsache (invertiert) 2. Leitung setzt sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Familie ein 3. Es gibt offizielle Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf 4. Regelungen, z.B. zu Heimarbeit oder flexiblen Arbeitszeiten gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5. Mitarbeiter werden zu familienfreundlichen Regelungen informiert 0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	5,18 (2,51)	53
Ideal Worker Norm	1. Beschäftigte, die privat viel um die Ohren haben, gelten als weniger engagiert 2. Diejenigen Mitarbeiter gelten als die Produktivsten, bei denen der Beruf vor dem Privatleben kommt 3. Im Betrieb kann nur Karriere machen, wer sein Privatleben hintenanstellt 4. Sich aus persönlichen Gründen kurzfristig frei zu nehmen, z.B. wenn das Kind krank ist, ist nicht gern gesehen 0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	3,98 (2,47)	21
Unterstützung durch Vorgesetzte	1. Vorgesetzte_r respektiert meine Privatsphäre 2. Vorgesetzte_r hat viel Verständnis für meine familiäre Situation 3. Vorgesetzter unterstützt mich dabei, beruflich voranzukommen 4. Vorgesetzte_r ist für mich ein Vorbild, wie man gleichzeitig beruflich und privat erfolgreich sein kann 0 = stimme überhaupt nicht zu, 10 = stimme voll und ganz zu	6,83 (1,97)	32
Vertretungsregelungen	Es ist leicht, eine Vertretung zu finden, wenn ich ausfalle. 1 = meistens, häufig 0= selten, nie	0,38	0
Betriebsstrukturelle Merkmale			
Branche	Verwaltung/Gesundheit/Soziales	0,33	4
	Produktion	0,24	4
	Handel/Gastgewerbe	0,08	4
	Wissenschaftliche Dienstleistungen	0,11	4
	Sonstige Branchen	0,24	4
Betriebsgröße	Bis 10 Beschäftigte	0,09	6
	11-249 Beschäftigte	0,47	6

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Im Vergleich der Analysestichprobe mit und ohne Verwendung von Gewichtungsfaktoren sind weiterhin Väter mit tertiärem Bildungsabschluss, in Führungspositionen, in Betrieben des öffentlichen Dienstes, in Verwaltung/Gesundheit/Soziales sowie in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat überrepräsentiert. Für die multivariaten Analysen ist diese Verzerrung jedoch nicht erheblich, da wir diese Merkmale sowie die Schichtungsmerkmale der Stichprobe kontrollieren (Cameron/Trivedi 2005: 105ff.).

4 Analysen, die das Sample auf diejenigen Fälle beschränken, für die gültige Werte auf allen Variablen vorliegen (complete case analysis) kommen zu ähnlichen Ergebnissen, allerdings sind die Effekte erwartungsgemäß tendenziell etwas schwächer. Auch im Hinblick auf die Skalen sind die Cronbachs Alpha-Koeffizienten aus den 15 Imputationen und der nicht imputierten Berechnung (complete case) nahezu identisch.

5 Average Marginal Effects (AME) geben die Änderung der durchschnittlichen Wahrscheinlichkeit der abhängigen Variable an (hier: in Teilzeit zu arbeiten), wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert, während alle übrigen Variablen bei ihren jeweiligen personenspezifischen Werten konstant gehalten werden (Williams 2012). Bei dichotomen Variablen berechnen sich AME aus der Differenz der vorhergesagten durchschnittlichen Wahrscheinlichkeiten zwischen zwei Gruppen. Im Unterschied zum logistischen Regressionsmodell sind die AME aufgrund der geschichteten Stichprobenauswahl mit Gewichtungsfaktoren berechnet worden (siehe Cameron/Trivedi 2005: 105ff., 339f.).

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

3. Ergebnisse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 Robustheitstests

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$^{+}\ p < 0{,}10,\ ^{*}\ p < 0{,}05,\ ^{**}\ p < 0{,}01,\ ^{***}\ p < 0{,}001.$

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

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

7 Ergebnisse zu Interaktionsmodellen und deskriptiven Analysen auf Anfrage

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

4. Diskussion und Conclusio

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

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

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

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

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

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

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

Finanzielle Förderung

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

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

Literatur

Abendroth, A.-K. & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe. The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society, 25, 2*, S. 234-256. doi:10.1177/0950017011398892.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society, 4, 2*, S. 139-158. doi:10.1177/089124390004002002.

Alemann, A. von & Oechsle, M. (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In: Wischermann, U. & Kirschenbauer, A. (Hrsg.), *Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* Bielefeld: transcript (Gender Studies), S. 293-326.

Allmendinger, J. & Haarbrücker, J. (2013). *Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-002.pdf [Stand: 2014-02-26].

Alt, C., Bien, W., Gille, M. et al. (2011). Alltagswelten erforschen. Wie Kinder in Deutschland aufwachsen. *DJI Impulse (Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts), 1*, S. 31-35.

Azur, M. J., Stuart, E. A., Frangakis, C. et al. (2011). Multiple imputation by chained equations: What is it and how does it work? *International Journal of Methods in Psychiatric Research, 20, 1*, S. 40-49. doi:10.1002/mpr.329.

Bernhardt, J., Hipp, L. & Allmendinger, J. (2016). *Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Discussion Paper SP I 2016–501). https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf [Stand: 2017-02-12].

Björk, S. (2013). Doing morally intelligible fatherhood. Swedish fathers' accounts of their parental part-time work choices. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers, 11, 2*, S. 221-237. doi:10.3149/fth.1102.221.

Booth, S. M. & Matthews, R. A. (2012). Family-supportive organization perceptions. Validation of an abbreviated measure and theory extension. *Journal of Occupational Health Psychology, 17, 1*, S. 41-51. doi: 10.1037/a0032491.

Botsch, E., Lindecke, C. & Wagner, A. (2007). *Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society, 15, 2*, S. 251-267. doi:10.1177/09500170122118940.

Brinkmann, T. & Fehre, R. (2009). Familienbewusste Arbeitsbedingungen. (K)ein Thema für Betriebs- und Personalräte? *WSI Mitteilungen, 62, 6*, S. 324-330.

Brinton, M. C. & Mun, E. (2015). Between state and family. Managers’ implementation and evaluation of parental leave policies in Japan. *Socio-Economic Review, 10*, S. 1-25. doi:10.1093/ser/mwv021.

Buchmann, M. C., Kriesi, I. & Sacchi, S. (2010). Labour market structures and women’s employment levels. *Work, Employment & Society, 24, 2*, S. 279-299. doi:10.1177/0950017010362142.

Bygren, M. & Duvander, A.-Z. (2006). Parents’ workplace situation and fathers’ parental leave use. *Journal of Marriage and Family, 68, 2*, S. 363-372. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00258.x.

Cameron, A. C. & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics. Methods and applications*. Cambridge & New York: Cambridge University Press.

Cyprian, G. (2005). Die weißen Flecken in der Diskussion zur „neuen Vaterrolle“. Folgerungen aus dem gegenwärtigen Forschungsstand in Deutschland. *Zeitschrift für Familienforschung, 17, 1*, S. 76-79.

Den Dulk, L., Peper, B., Sadar, N. Č. et al. (2011). Work, family, and managerial attitudes and practices in the European workplace. Comparing Dutch, British, and Slovenian financial sector managers. *So-*

cial Politics: International Studies in Gender, State & Society, 18, 2, S. 300-329. doi:10.1093/sp/jxr009.

Döge, P., Behnke, C., Kassner, K. et al. (2005). Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem: Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene; Pilotstudie. *IAIZ-Schriftenreihe, 3,* 1.49.

Dommermuth, L. & Kitterød, R. H. (2009). Fathers' employment in a father-friendly welfare state. Does fatherhood affect men's working hours? *Community, Work & Family, 12, 4*, S. 417-436. doi:10.1080/13668800902753960.

Epstein, C., Seron, C., Oglensky, B. et al. (1999). *The part-time paradox. Time norms, professional lives, family, and gender*. New York: Routledge.

Escot, L., Fernández-Cornejo, J. A., Lafuente, C. et al. (2012). Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for reconciliation impinge on this? *Sex Roles, 67, 1*, S. 29-42 doi:10.1007/s11199-012-0142-6.

Fagan, C. & Walthery, P. (2011). Individual working-time adjustments between full-time and part-time working in European firms. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 18, 2*, S. 269-299. doi:10.1093/sp/jxr011.

Galea, C., Houkes, I. & Rijk, A. de (2014). An insider's point of view. How a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resource Management, 25, 8*, S. 1090-1111. doi:10.1080/09585192.2013.816862.

Gärtner, M. (2012). *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich UniPress

Gesterkamp, T. (2007). Väter zwischen Laptop und Wickeltisch. In: Mühling, T. & Rost, H. (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 97-113.

Gottschall, A. C., West, S. G. & Enders, C. K. (2012). A comparison of item-level and scale-level multiple imputation for questionnaire batteries. *Multivariate Behavioral Research, 47, 1*, S. 1-25. doi:10.1080/00273171.2012.640589.

Gründler, S., Dorbritz, J., Lück, D. et al. (2013). *Familienleitbilder. Vorstellungen. Meinungen. Erwartungen*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/familien_leitbilder_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [Stand: 2014-10-21].

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L. et al. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management, 35, 4*, S. 837-856. doi:10.1177/0149206308328510.

Harrington, B., van Deusen, F. & Humberd, B. (2011). *The new dad. Caring committed and conflicted*. Boston College: Center for Work & Family. http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/pdf/FH-Study-Web-2.pdf [Stand: 2014-10-22].

Hobson, B. (2011). The agency gap in work-life balance. Applying sen's capabilities framework within European contexts. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 18, 2*, S. 147-167. doi:10.1093/sp/jxr012.

Hobson, B. & Fahlen, S. (2009). Competing scenarios for European fathers. Applying Sen's capabilities and agency framework to work-family balance. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 624, 1*, S. 214-233. doi:10.1177/0002716209334435.

Hobson, B., Fahlen, S. & Takacs, J. (2011). Agency and capabilities to achieve a work-life balance. A comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 18, 2*, S. 168-198. doi:10.1093/sp/jxr007.

Holter, O. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities, 9, 4*, S. 425-456. doi:10.1177/1097184X06287794.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014). *Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen 2012. Aktuelle Daten und Indikatoren*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf [Stand: 2014-10-21].

Institut für Demoskopie Allensbach (2013). *Monitor Familienleben 2013. Einstellungen der Bevölkerung zur Familienpolitik und zur Familie*: Institut für Demoskopie Allensbach. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7893_Monitor_Familienleben_2013.pdf [Stand: 2014-10-21].

Keller, M. & Haustein, T. (2013). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, S. 862-882.

Klenner, C., Kohaut, S. & Höyng, S. (2010). Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. *mit einem Exkurs „Männer zwischen Beruf und privatem Leben“. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 110), S. 191-270.

Klenner, C. & Schmidt, T. (2007). *Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht*. Berlin: Hans Böckler Stiftung (WSI Mitteilungen Nr. 155). http://www.boeckler.de/wsimit_2007_09_klenner.pdf [Stand: 2016-05-19].

Lappegård, T. (2012). Couples' parental leave practices. The role of the workplace situation. *Journal of Family and Economic Issues, 33, 3*, S. 298-305. doi:10.1007/s10834-012-9291-6.

Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T.-Y. et al. (2012). Flexible work practices. A source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal, 55, 6*, S. 1407-1428. doi:10.5465/amj.2010.0651.

Lewis, S. (1997). 'Family Friendly' employment policies. A route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, Work and Organization, 4, 1*, S. 13-23. doi:10.1111/1468-0432.00020.

Lewis, S. & Den Dulk, L. (2010). Parents' expierences of flexible work arrangements in changing European workplaces. In: Christensen, K. (Hrsg.), *Workplace flexibility. Realigning 20th-century jobs for a 21st-century workforce*. Ithaca N.Y. u.a.: ILR/Cornell University Press, S. 245-392.

Pfahl, S. & Reuyß, S. (2009). *Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Pfahl, S., Reuyß, S., Hobler, D. et al. (2014). *Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht.* Berlin: Hans Böckler Stiftung. http://www.sowitra.de/wp-content/uploads/2016/09/Kurzfassung-EGM-V%C3%A4ter_SowiTra-2014.pdf [Stand: 2017-02-10].

Richter, R. (2011). *Väter in Elternzeit. Umsetzungen und Strategien zwischen Familie und Beruf*. Paderborn: Universität Paderborn (Dissertation).

Roeters, A., Van der Lippe, T., Kluwer, E. et al. (2012). Parental work characteristics and time with children. The moderating effects of parent's gender and children's age. *International Sociology, 27, 6*, S. 846-863. doi:10.1177/0268580911423049.

Rudman, L. A. & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave. Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues, 69, 2*, S. 322-340. doi:10.1111/josi.12017.

Russel, G. & Hwang, C.-P. (2004). The impact of workplace practices on father involvement. In: Lamb, M. E. (Hrsg.), *The role of the father in child development*. Hoboken, N.J: Wiley (4. Auflage), S. 476-503.

Sallee, M. W. (2012). The ideal worker or the ideal father. Organizational structures and culture in the gendered university. *Research in Higher Education, 53, 7*, S. 782-802. doi:10.1007/s11162-012-9256-5.

Scheiwe, K. (2007). Familienorientierte Personalpolitik von Unternehmen. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Elternzeit und Teilzeit, Möglichkeiten und Grenzen. In: Dilger, A., Gerlach, I. & Schneider, H. (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Familienwissenschaftliche Studien) (1. Aufl.), S. 86-102.

Statistisches Bundesamt (2015). *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/zeitverwendung/Pressebroschuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 2016-06-30].

van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S. et al. (2008). Post-fordist work. A man's world? Gender and working overtime in the Netherlands. *Gender & Society*, *23, 2*, S. 188-214. doi: 10.1177/0891243208331320.

Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K. et al. (2013). When equal isn't really equal. The masculine dilemma of seeking work flexibility. *Journal of Social Issues, 69, 2*, S. 303-321. doi:10.1111/josi.12016.

Väter gGmbH (2012). *Trendstudie „Moderne Väter". Wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert*. Hamburg. http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf [Stand: 2014-02-26].

Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Coffeng, J. et al. (2012). Bias in employment decisions about mothers and fathers. The (dis)advantages of sharing care responsibilities. *Journal of Social Issues, 68, 4*, S. 725-741. doi:10.1111/j.1540-4560.2012.01773.x.

Wayne, J. & Cordeiro, B. (2003). Who is a good organizational citizen? Social perception of male and female employees who use family leave. *Sex Roles, 49, 5*, S. 233-246. doi:10.1023/A:1024600323316.

White, I. R., Royston, P. & Wood, A. M. (2011). Multiple imputation using chained equations: Issues and guidance for practice. *Statistics in Medicine, 30, 4*, S. 377-399. doi:10.1002/sim.4067.

Williams, J. (2000). *Unbending gender. Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford, New York: Oxford University Press.

Williams, J. C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues, 69, 2*, S. 209-234. doi:10.1111/josi.12012.

Williams, R. (2012). Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *Stata Journal, 12, 2*, S. 308-331.

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

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Dr. Janine Bernhardt (Korrespondenzautorin/Corresponding author)
Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI)
Nockherstr. 2
81541 München
Deutschland/Germany

E-Mail/email: bernhardt@dji.de

Dr. Mareike Bünning
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Arbeit und Fürsorge
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
Deutschland/Germany

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