

Zeitschrift für Personalforschung, 24. Jahrgang, Heft 1, 2010 ZfP 24(1)*Editorial*

Werner Nienhüser, Hans-Gerd Ridder 5

*Originalbeiträge*Hartmut Wächter
**Möglichkeiten und Grenzen der Wirtschaftsdemokratie –
Der Fall Hoppmann** 7Lutz Bellmann, Iris Möller
**Gewinnbeteiligung und betriebliches Engagement
auf internationalen Märkten** 29Ann-Cathrin Vogt, Kerstin Pull
**Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen.
Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters
begründete Determinanten der Inanspruchnahme von
Elternzeit durch Väter** 48*Research Note*Holger Brecht-Heitzmann, Marcel Gröls, Thorsten Reichmuth
**Bewerberüberprüfung mittels Internet.
Ergebnisse einer experimentellen Untersuchung** 69*Personalforschung an Hochschulen***Teil 1:**
Beiträge von Dorothea Brunner, Daniela Gröschke und Gordon Müller-Seitz 79*Rezensionen*Werner Nienhüser
Arbeitsbeziehungen in akteurszentrierter, institutionalistischer Perspektive 88
Sammelbesprechung von
Keller, Berndt: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und
Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive
Müller-Jentsch, Walther: Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und
industriellen Demokratie*Call for Papers* 95

Ann-Cathrin Vogt, Kerstin Pull*

Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter**

In diesem Beitrag werden die Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Deutschland untersucht. Zwar stieg der Anteil der Väter in Elternzeit seit der Elterngeldreform im Jahr 2007 kontinuierlich an, doch stellen Väter immer noch die Minderheit der Elternzeit-Beansprucher. Im theoretischen Teil des Beitrags werden mikroökonomische und an der Persönlichkeit des Vaters anknüpfende Determinanten für und wider die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter einander gegenübergestellt. Die empirische Überprüfung der Hypothesen erfolgt anhand eines originären Datensatzes, welcher im Rahmen einer Online-Befragung unter berufstätigen Vätern in Deutschland, deren Kind(er) nach dem 01.01.2001 geboren wurde(n), erhoben wurde. Die Stichprobe umfasst 1.290 Väter, von denen 484 Elternzeiterfahrung haben. Eine logistische Regressionsanalyse mit der abhängigen Variable „Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater: ja – nein“ zeigt, dass die Entscheidung des Vaters stärker von ökonomischen Determinanten bestimmt wird als von seiner Persönlichkeit. Ein weiterer bedeutsamer Faktor ist das Geschlechterrollenverständnis des Vaters.

Why Fathers (Don't) Take Parental Leave.

Microeconomic vs. Personality Based Determinants

This paper explores the determinants of a father's decision to take parental leave. While the number of fathers in Germany taking parental leave has substantially increased since the recent reform in 2007, fathers still represent the minority when it comes to the total number of parental leave takers. From a theoretical perspective we distinguish microeconomic and personality based determinants of a father's decision to take parental leave. Our empirical analysis is based on an original data set collected in an online survey of working fathers in Germany with children born after January 1st, 2001. Our sample contains 1,290 fathers, 484 of whom have taken parental leave. The econometric analysis reveals that a father's decision to take parental leave is more strongly influenced by economic determinants than by the father's personality. Furthermore, the father's perception of gender roles is of significant importance.

Key words: **parental leave, determinants, human capital, signalling, Big Five**

* Dipl.-Kauff. Ann-Cathrin Vogt, Jg. 1983, Prof. Dr. Kerstin Pull, Jg. 1967, Universitätsprofessorin, beide Lehrstuhl für Personal & Organisation, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Eberhard Karls Universität Tübingen, Nauklerstr. 47, D – 72074 Tübingen. E-mail: kerstin.pull@uni-tuebingen.de.

** Wir danken der Hanns-Seidel-Stiftung für die Förderung des Projektes über ein Begabtenstipendium aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie zwei anonymen Gutachtern und Werner Nienhüser für wertvolle Hinweise und für die Umsicht bei der Betreuung des Manuskripts.

Artikel eingegangen: 6.8.2009

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 16.1.2010.

1. Einführung

Das Thema Elternzeit, insbesondere was die Beteiligung der Väter betrifft, boomt in den Medien: Wurde bislang die Vereinbarkeit von Beruf und Familie quasi per se als „Frauenproblem“ interpretiert (siehe etwa Jungwirth 1999; Kasper/Meyer/Schmidt 2003), so wird heute insbesondere der väterliche Beitrag zur Kinderbetreuung diskutiert. Dabei ist dieses Thema nicht nur aus gesellschaftspolitischer Sicht von Interesse, sondern durchaus auch aus personalpolitischer Perspektive: So könnte die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter *erstens* eine gleichmäßigere Übernahme familiärer Pflichten durch Mütter und Väter bewirken, so dass sich in der Folge die durchschnittliche Dauer familienbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit insgesamt verkürzt und auf langfristige Amortisation ausgerichtete betriebliche Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter insgesamt weniger gefährdet sind. *Zweitens* ist davon auszugehen, dass die – betrieblich unterstützte – Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter mit positiven Produktivitätswirkungen resp. Kosteneinsparungen verbunden ist: Schmitz (2005) quantifiziert anhand einer Online-Umfrage bei über 1.000 Vätern die zusätzlichen Kosten, welche einem Unternehmen durch vollzeitbeschäftigte Väter entstehen, die ihre Arbeitszeit nach der Kindsgeburt weder reduzieren noch Elternzeit beanspruchen. Entsprechend zeigen Levine/Pittinsky (2002, 115), dass Väter, die in Elternzeit waren, eine höhere Zufriedenheit, Motivation und Produktivität am Arbeitsplatz aufweisen. Die höhere Produktivität mag dabei Ergebnis einer als zufrieden stellend und motivierend empfundenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein; sie mag jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass die in der beruflichen Auszeit erworbenen (u.a. sozialen) Kompetenzen des Vaters auch im Berufsleben förderlich sind (vgl. Köhler 2007).

Seit der Einführung des Elterngeldes zum 01. Januar 2007 ist der Anteil der Väter in Elternzeit über das gesamte Jahr 2007 hinweg von rund vier auf zehn Prozent angestiegen (Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2008; BMFSFJ 2004, 20). Diese Zahlen zeugen zwar von einer rasanten Entwicklung, was die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter anbelangt, dennoch bilden Väter in Elternzeit nach wie vor eine Minderheit. An diesem Punkt setzt der vorliegende Beitrag an und untersucht, welche Determinanten die Entscheidung eines berufstätigen Vaters beeinflussen, Elternzeit (nicht) in Anspruch zu nehmen. Dabei konzentrieren wir uns in unserem Beitrag einerseits auf mikroökonomische Determinanten der väterlichen Entscheidung für oder wider Elternzeit und andererseits auf in der Persönlichkeit des Vaters begründete Faktoren und fragen nach dem relativen Erklärungsgehalt mikroökonomischer im Vergleich zu den in der Persönlichkeit des Vaters begründeten Faktoren. Während (mikro)ökonomische Faktoren in der Literatur zu den Determinanten der familiären Arbeitsteilung bereits vielfach untersucht wurden, betreten wir mit der zusätzlichen Berücksichtigung von Persönlichkeitsfaktoren als Determinanten der familiären Arbeitsteilung sowohl theoretisch als auch empirisch Neuland.¹ Soziologische Faktoren, welche sich, wie etwa das Geschlechterrollenverständ-

¹ Mit der zusätzlichen Berücksichtigung sozial- resp. persönlichkeitspsychologischer Faktoren ordnet sich unser Beitrag ein in neuere Ansätze in der Literatur, welche das Zusam-

nis des Vaters, in empirischen Studien zur familiären Arbeitsteilung als bedeutsam herausgestellt haben, beziehen wir zusätzlich als Kontrollvariablen in die Analyse mit ein.

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: In Abschnitt 2 wird zunächst der Stand der Literatur zur Frage nach den Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter knapp referiert und der eigene Forschungsansatz vorgestellt. In Abschnitt 3 stellen wir sodann die unserer Analyse zugrunde liegenden theoretischen Ansätze vor und leiten hieraus Hypothesen zu den Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ab. In Abschnitt 4 werden Datensatz und Methode sowie die empirischen Ergebnisse unserer Studie präsentiert. Dabei zeigt sich, dass die Entscheidung von Vätern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, sowohl von ökonomischen als auch von in der Persönlichkeit des Vaters begründeten Faktoren bestimmt wird, wobei den ökonomischen Determinanten insgesamt eine deutlich größere Erklärungskraft zukommt als den in der Persönlichkeit des Vaters liegenden Gründen. Einen bedeutenden nicht-ökonomischen Erklärungsfaktor stellt das – empirisch kontrollierte – Geschlechterrollenverständnis des Vaters dar. Abschnitt 5 enthält eine kurze Zusammenfassung sowie einen Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf.

2. Stand der Literatur und eigener Forschungsansatz

Die Familie ist ein klassisches Untersuchungsthema der Sozialwissenschaften. Insbesondere das letzte Vierteljahrhundert ist durch ein sich ausbreitendes Interesse an Mutter- und Vaterschaft gekennzeichnet (Palkovitz/Marks 2002, 144). Dabei wurde lange Zeit hauptsächlich die Mutterschaft untersucht (Oberndorfer/Rost 2002, 5f.). Die Vater-Kind-Beziehung wurde erst vergleichsweise spät Gegenstand wissenschaftlichen Interesses (Gornick/Meyers 2008). Beschäftigte man sich bis Ende der 60er Jahre mit der (u.a. kriegsbedingten) Vaterabwesenheit und wurde dem Vater bis Mitte der 70er Jahre nahezu ausschließlich die Rolle des Familienernährers zugewiesen (Griswold 1993, 13), fand zu Beginn der 80er Jahre verstärkt das Bindungsverhalten sowie die Eignung des Mannes, seinen familiären Fürsorgepflichten nachzukommen, Beachtung (Metz-Göckel 1988; Peinelt-Jordan 1996). Fthenakis (1985) zweibändige Veröffentlichung „Väter“ markierte im deutschsprachigen Raum den Übergang von ergänzender Vater-Kind-Forschung zur systemorientierten Familienforschung. Das besondere Interesse Fthenakis (1985) galt dabei den so genannten „Neuen Vätern“, die aus den traditionellen Vaterrollen ausbrechen und sich den geänderten Ansprüchen an ihre Vaterpflichten stellen (vgl. auch Coltrane 1996; Pleck 1997; Sayer/Bianchi/Robinson 2004). Der Vater wurde als Gegenstand der Familienforschung quasi „neu entdeckt“. In den 90er Jahren befassten sich etliche Arbeiten mit der Vaterrolle in der Familie und mit der familiären Arbeitsteilung (z.B. Oberndorfer 1993; Boeykens 1993; Blankenhorn 1995; Benard/Schlaffer 1991); dieser Trend setzte sich

menspiel von Ökonomie und Persönlichkeitstheorie verstärkt ins Blickfeld nehmen (siehe etwa Frey/Benz 2002). So untersuchen Mueller/Plug (2006) und Nyhus/Pons (2005) den Einfluss der Persönlichkeit auf die Löhne und Judge/Heller/Mount (2002) den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit. Eine Übersicht über entsprechende Studien, welche jedoch noch nicht im Kontext der familiären Arbeitsteilung durchgeführt wurden, findet sich bei Weller/Matiaske (2009, 5).

um die Jahrtausendwende bis heute fort. Den bis dato vorliegenden Studien zur familiären Arbeitsteilung ist gemeinsam, dass in der Persönlichkeit der Partner begründete Einflussfaktoren der familiären Arbeitsteilung bislang keinerlei Beachtung fanden. Stattdessen wurden das berufliche Umfeld (Einkommen, Bildungsabschluss, Beruf, Position, Berufserfahrung, Zeitknappheit, erwartete Karrierehindernisse), das familiäre Umfeld (Beziehungsstatus, Partnerschaftszufriedenheit, Erwerbstätigkeit der Mutter, Anzahl, Alter und Geschlecht der Kinder), institutionelle Faktoren (gesetzliche Regelungen, Kinderbetreuungssituation), soziologische Faktoren (Rollenverständnis, soziales Umfeld) sowie auch persönliche Faktoren (Alter, Erfahrungen, Wünsche) in den Blick genommen. Was konkret die Frage der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter angeht, so basieren die vorliegenden Studien zudem häufig auf kleinen und sehr kleinen Fallzahlen (z.B. Deutsch-Stix/Janik 1993; Oberndorfer/Rost 2002; Grotian/Döge 2003; Döge/Behnke 2004); die wenigen quantitativen Studien wie etwa die des BMFSJ (2004) sind überwiegend deskriptiv angelegt. Darüber hinaus fragt eine Vielzahl an Beiträgen lediglich Einstellungen und Meinungen von Vätern ab (vgl. Döge/Volz 2004, 14), anstatt sich stärker mit den tatsächlichen Entscheidungen der Väter zu befassen. Die vorliegende Studie ist quantitativ ausgerichtet, berücksichtigt erstmals auch Persönlichkeitsfaktoren und befasst sich mit der konkreten Entscheidung für oder wider Elternzeit.

Theoretisch basieren die vorliegenden Arbeiten auf unterschiedlichen Theoriesträngen. Besonders bedeutsam sind dabei die eng mit der Humankapitaltheorie verknüpfte ökonomische Theorie der Familie sowie der Geschlechterrollen-Ansatz. In unserem Beitrag rekurrieren wir auf Seiten der (mikro)ökonomischen Faktoren ebenfalls auf die Humankapitaltheorie respektive die Ökonomische Theorie der Familie als einen wichtigen Grundpfeiler ökonomischer Erklärungsansätze und ergänzen diesen um theoretische Überlegungen, die auf einem agency-theoretischen Signalling-Modell basieren. Den auf der Basis von Humankapitaltheorie und Signalling-Modell ableitbaren Hypothesen zu den Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter stellen wir solche gegenüber, die sich aus der Persönlichkeitspsychologie generieren lassen, und fragen sodann nach deren differentiellen Erklärungsbeitrag für das Phänomen der (Nicht-)Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter.

3. Theoretische Analyse: Ableitung der Hypothesen

3.1 (Mikro)ökonomische Ansätze: Humankapitaltheorie und Signalling als Erklärungsansätze für die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

Betrachtet man die Entscheidung eines Vaters für oder wider die Inanspruchnahme von Elternzeit aus *ökonomischer* Perspektive, so liegt es zunächst nahe, dies vor dem Hintergrund humankapitaltheoretischer Überlegungen zu tun. Dabei ist nicht allein von Interesse, dass es im Falle eines temporären Ausscheidens aus dem Berufsleben zu Abschreibungsprozessen von Humankapitalbeständen kommen mag und während dieser „Auszeit“ weniger intensiv in Humankapital investiert werden kann, sondern es geht vor allem auch darum, dass die Zeitspanne, innerhalb derer sich bereits getätigte Humankapitalinvestitionen amortisieren können, verkürzt wird. Unterstellt man mit Becker (1964), dass Haushalte ökonomisch-rational handelnde Einheiten sind, sollte die Entscheidung beider Elternteile für oder wider die Inanspruchnahme von Eltern-

zeit auf Basis eines Opportunitätskostenkalküls getroffen werden. Beide Elternteile wägen dann ihre jeweiligen mit Haus- und Erziehungsarbeiten einhergehenden Opportunitätskosten gegeneinander ab und machen die eigene Entscheidung für oder gegen die Erwerbstätigkeit von der des Partners abhängig, mit dem Ziel, den familiären Gesamtnutzen zu maximieren. Die Opportunitätskosten eines Elternteils sind dabei umso höher, je mehr dieser im Falle eines Nicht-Ausscheidens aus dem Erwerbsleben verdienen könnte. Dementsprechend sollte die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter von der Höhe seines Einkommens im Vergleich zu dem der Partnerin abhängen. Während neuere familienökonomische Arbeiten die vereinfachende Annahme einer gemeinsamen Maximierung des familiären Gesamtnutzens aufheben (und stattdessen im Rahmen von kooperativen und nicht-kooperativen Verhandlungsmodellen von individueller Nutzenmaximierung der beteiligten Parteien ausgehen; vgl. etwa Katz 1997; Vagstad 2001; Rainer 2008), lässt sich auch auf der Basis dieser neueren Modelle ableiten, dass die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter von den relativen Einkommenspositionen der Partner abhängt, da letztere die jeweiligen Konfliktnutzen und damit die Verhandlungsmacht in den interfamiliären Verhandlungen bestimmt. Dies führt zu folgender Hypothese:

Hypothese 1: Je höher das Einkommen des Vaters im Vergleich zu dem der Partnerin, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

Neben dem aktuellen Einkommen dürften aus humankapitaltheoretischer wie auch aus verhandlungstheoretischer Perspektive insbesondere auch die zukünftigen Einkommensoptionen der Partner relevant sein. Zu den Variablen, die in diesem Kontext von Relevanz sind, gehören die Bildungsabschlüsse der beteiligten Parteien sowie die Frage, ob in naher Zukunft wichtige Karriereschritte anstehen. Dies führt zu folgenden Hypothesen:

Hypothese 2: Hat der Vater einen höheren Bildungsabschluss als seine Partnerin, ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater geringer.

Hypothese 3: (a) Plant der Vater in naher Zukunft Karriereschritte, so senkt dies die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater;
(b) plant die Partnerin entsprechende Schritte, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

Des Weiteren dürften bedeutsam für die Höhe der Opportunitätskosten bei Inanspruchnahme von Elternzeit die gesetzlichen Regelungen sein, welche mit der Einführung des Elterngeldes zum 01.01.2007 grundlegend reformiert wurden und welche zu einer erheblichen Änderung der Anreizsituation – insbesondere für gut verdienende Väter – führten: Während zuvor ein Erziehungsgeld von maximal 300 € gewährt wurde, ist das Elterngeld nunmehr zur Lohnersatzleistung geworden und beträgt 67% des Nettoeinkommens, maximal 1.800 €. Dies und insbesondere die Einführung der so genannten Vatermonate (möchten die Partner die maximale Elterngeldbezugsdauer

von 14 Monaten ausschöpfen, muss jeder Elternteil für jeweils mindestens zwei Monate Elternzeit nutzen) sollte die Entscheidung eines Vaters, Elternzeit zu beanspruchen, positiv beeinflussen. Diese Überlegungen münden in folgender Hypothese:

Hypothese 4: Nach Einführung des Elterngelds ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater größer als vor Einführung des Elterngeldes.

Neben den genannten Überlegungen könnte bei der Frage der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter auch agency-theoretisch motiviertes Signalling von Bedeutung sein: Während das humankapitaltheoretische Grundmodell potentielle Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich produktivitätsrelevanter Arbeitnehmermerkmale ausspart, sind solche Informationsasymmetrien Kern des Signalling-Ansatzes von Spence (1973). Grundidee dieses Ansatzes ist es, dass Arbeitnehmer in unterschiedlichem Maße über vom Arbeitgeber nicht beobachtbare, aber zugleich produktivitätsrelevante Eigenschaften („hidden characteristics“) wie etwa eine angeborene Begabung oder – hier – eine stark ausgeprägte Arbeitgeberorientierung verfügen. Über die Investition in ein Signal können sich Arbeitnehmer mit den gewünschten Eigenschaften unterscheidbar von solchen machen, die über die gesuchten Eigenschaften nicht verfügen. Dies funktioniert immer dann (im Sinne eines Trenngleichgewichts), wenn die Kosten der Investition in das Signal für Arbeitnehmer mit der gesuchten Eigenschaft geringer sind als für diejenigen Arbeitnehmer, die die gewünschte Eigenschaft nicht aufweisen (sogenannte negative Kostenkorrelation oder auch „single crossing-condition“; Spence 1973, 360). Dies könnte im konkreten Fall etwa darin begründet sein, dass es Vätern mit einer starken Arbeitgeberorientierung (das wäre die im Rahmen des Signalling-Spiels arbeitgeberseitig gewünschte, aber nicht ohne weiteres beobachtbare Eigenschaft) leichter fällt, das Signal „Verzicht auf Elternzeit“ zu senden (d.h. die Kosten der Signalinvestition sind geringer) als solchen mit einer schwachen Arbeitgeberorientierung. Das heißt, die Inanspruchnahme von Elternzeit könnte ein Signal für eine schwache Arbeitgeberorientierung sein und die Nicht-Inanspruchnahme entsprechend ein Signal für eine starke Arbeitgeberorientierung. Die erste aus dem Signalling-Modell abgeleitete Hypothese testet direkt, ob ein entsprechender Zusammenhang zwischen Arbeitgeberorientierung und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit vorliegt:

Hypothese 5: Je höher die Arbeitgeberorientierung des Vaters, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

Eine zweite notwendige Bedingung für das Erreichen eines Signalling-Gleichgewichts ist, dass Arbeitgeber das gesendete Signal auch entsprechend interpretieren und ihre Personalentscheidungen (etwa bei der Rekrutierung, der Vergütung oder auch bei Beförderungsentscheidungen) auf dieses Signal *konditionieren*. Im Kontext unserer Überlegungen würde sich die Frage stellen, ob der Arbeitgeber denn die Inanspruchnahme von Elternzeit als glaubwürdiges Signal für eine geringe Arbeitgeberorientierung des Elternzeit nutzenden Vaters interpretieren kann. Zumindest in Zeiten, in denen Väter allenfalls ausnahmsweise Elternzeit in Anspruch nehmen, mag dies in der Tat der Fall sein. Interpretiert ein Arbeitgeber die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Arbeitnehmer als Signal für eine geringere Arbeitgeberorientierung, so wird er in Zu-

kunft weniger in das Humankapital des Arbeitnehmers zu investieren bereit sein und diesen aufgrund der unterstellten geringen Arbeitgeberorientierung weniger fördern. Zwar steht hier die Interpretationsleistung des Arbeitgebers im Mittelpunkt, da diese (jedenfalls in einer an die Arbeitnehmer gerichteten Erhebung) jedoch nur schwer zu erfassen ist, konzentriert sich die folgende Hypothese auf die Einschätzung des Arbeitnehmers hinsichtlich der von ihm konkret erwarteten Karrierehindernisse infolge einer Inanspruchnahme von Elternzeit:

Hypothese 6: Je höher die infolge der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater erwarteten Karrierehindernisse, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

3.2 Persönlichkeitstheorie: Die Big Five als Erklärungsansatz für die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

Die Persönlichkeit ist nach Backhaus (2004, 3) „die bei jeder Person einzigartige Kombination von Ausprägungen zentraler Eigenschaften“. Dispositionale Persönlichkeitstheorien bilden die Basis dafür, Menschen umfassend zu beschreiben und zu charakterisieren. Sie gehen von der Existenz dauerhafter und stabiler Eigenschaften aus, die das Verhalten einer Person in konkreten Situationen und deren Veranlagung, unter bestimmten Umständen ein bestimmtes, wiederkehrendes Verhalten zu zeigen, beeinflussen (Backhaus 2004, 3). Asendorpf (1999, 36) definiert Persönlichkeitseigenschaften als „stabile Beziehungen zwischen den Situationen und den Reaktionen einer Person“. Unter den Reaktionen einer Person sind Verhaltens- und Erlebensweisen einer Person zu verstehen, die in bestimmten Situationen immer wieder gleich ausfallen (Lang/Lüdtke 2005, 29). Eine Folge ist, dass Individuen in ihren Verhaltens- und Erlebensweisen stabil und konsistent voneinander abweichen (Lang/Lüdtke 2005, 29). Persönlichkeitseigenschaften bestimmen damit das Handeln einer Person.

Seit den 90er Jahren setzte in der Persönlichkeitspsychologie, die seit den Arbeiten Allports (Allport 1937; Allport/Odbert 1936) auf eine lange Forschungstradition zurückblicken kann, zunehmend der so genannte Big Five-Ansatz als Konzept zur Erfassung der Persönlichkeit durch (Schumann 2005). Im Mittelpunkt des Ansatzes steht die Annahme, dass es eine begrenzte Anzahl an grundlegenden Persönlichkeitsmerkmalen gibt und jeder Mensch durch ein spezifisches Bündel dieser Merkmale gekennzeichnet ist (vgl. Haller/Müller 2006, 14f.). Persönlichkeitsunterschiede zwischen Individuen, die sich in Verhaltens- und Erlebensweisen ausdrücken, lassen sich dabei auf die fünf bipolaren Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung, Neurotizismus und Verträglichkeit zurückführen.

Analysiert man den möglichen Zusammenhang zwischen dem Vorliegen dieser Faktoren und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit, so ergeben sich in den wenigsten Fällen eindeutige Zusammenhänge. Stattdessen dürfte die Wirkungsrichtung der Faktoren auf die Inanspruchnahme von Elternzeit von weiteren intervenierenden Variablen abhängen, insbesondere der Arbeitgeber- bzw. Familienorientierung. So wäre bezüglich des Persönlichkeitsmerkmals der Extraversion etwa zu erwarten, dass dieses im Fall einer hohen Arbeitgeberorientierung negativ mit der Inanspruchnahme von Elternzeit korreliert ist, im Fall einer ausgeprägten Familienorientierung hingegen positiv. Die Frage ist demnach, ob sich ein extrovertierter Vater zu-

hause, quasi zurückgezogen beim Kind, wohlfühlen würde oder nicht doch lieber im Beruf „sichtbar“ und für vielseitige Unternehmungen und Arbeitsaufträge präsent sein möchte. Da extrovertierte Personen erfolgreich im Beruf sind (Cheema 2006, 15), ist gut vorstellbar, dass sie ihre Karriere weiter ausbauen möchten und daher keine Elternzeit beanspruchen (*Hypothese 7a*). Andererseits ist denkbar, dass sich extrovertierte Väter, die eine hohe Partnerschaftszufriedenheit haben (Aryee/Srinivas/Tan 2005, 142), nach der Geburt des Kindes im Sinne von Familienorientierung eine berufliche Auszeit und Elternzeit wünschen, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Ihr beruflicher Erfolg unterstützt sie bei der Entscheidung über Elternzeit insofern, als dass extrovertierte Personen davon ausgehen, jederzeit in den Beruf zurückkehren zu können (*Hypothese 7b*).

- Hypothese 7: (a) Je ausgeprägter die Extraversion des Vaters bei gleichzeitig vorliegender Arbeitgeberorientierung, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.
 (b) Je ausgeprägter die Extraversion des Vaters bei gleichzeitig vorliegender Familienorientierung, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

Bezüglich der Persönlichkeitsmerkmale der Gewissenhaftigkeit bzw. der Verträglichkeit wäre zu erwarten, dass diese im Falle einer hohen Arbeitgeberorientierung negativ mit der Inanspruchnahme von Elternzeit korreliert ist (*Hypothesen 8a* bzw. *9a*), im Falle einer ausgeprägten Familienorientierung hingegen positiv (*Hypothesen 8b* bzw. *9b*). Die Frage ist hier offensichtlich, gegenüber *wem* sich die Gewissenhaftigkeit bzw. Verträglichkeit des Arbeitnehmers auswirkt.

- Hypothese 8: (a) Je ausgeprägter die Gewissenhaftigkeit des Vaters bei gleichzeitig vorliegender Arbeitgeberorientierung, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.
 (b) Je ausgeprägter die Gewissenhaftigkeit des Vaters bei gleichzeitig vorliegender Familienorientierung, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.
- Hypothese 9: (a) Je ausgeprägter die Verträglichkeit des Vaters bei gleichzeitig vorliegender Arbeitgeberorientierung, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.
 (b) Je ausgeprägter die Verträglichkeit des Vaters bei gleichzeitig vorliegender Familienorientierung, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

Neurotizismus schließlich beschreibt die emotionale Stabilität bzw. Labilität einer Person. Personen mit einem hohen Neurotizismuswert fürchten Stresssituationen, können schlecht mit Druck und Verantwortung umgehen und gehen Unsicherheiten aus dem Weg (Cheema 2006, 16). Besteht eine hohe Ausprägung an Neurotizismus bei zugleich *schwacher* Arbeitgeberorientierung, so lässt sich folgern, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater wahrscheinlicher ist, da der Vater vor beruflichem Druck und beruflichen Belastungen in die Elternzeit flüchtet. Liegt Neurotizismus bei zugleich *schwacher* Familienorientierung vor, kann angenommen werden, dass ein Vater eher keine Elternzeit beansprucht und so familiären Stresssituationen und

der Verantwortung für das Kind entfliehen möchte. Die Frage ist hier offensichtlich, ob der Beruf *oder* die Familie vom Vater als belastender wahrgenommen wird. Dies führt zu folgenden Hypothesen:

- Hypothese 10: (a) Je ausgeprägter der Neurotizismus des Vaters bei zugleich schwacher Arbeitgeberorientierung, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.
 (b) Je ausgeprägter der Neurotizismus des Vaters bei zugleich schwacher Familienorientierung, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

Für den Faktor Offenheit für Erfahrung kann schließlich eine *un*bedingte Hypothese formuliert werden: Hier ist ein grundsätzlich positiver Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter anzunehmen, da Väter die Elternzeit als neue Herausforderung und Erfahrung begreifen. Abschließend ergibt sich damit die folgende Hypothese:

- Hypothese 11: Je ausgeprägter die Offenheit des Vaters für Erfahrung, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater.

4. Empirische Analyse

4.1 Datenbasis

Basis der folgenden empirischen Analyse ist ein originärer Datensatz, welcher mithilfe einer 2008 durchgeführten Online-Befragung von Vätern in Deutschland mit mindestens einem seit dem 01.01.2001 geborenem Kind, welche zum Zeitpunkt der Entscheidung über Elternzeit in einer Partnerschaft lebten und welche zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig waren, so dass die Frage nach der Inanspruchnahme von Elternzeit überhaupt erst virulent erscheint. Insgesamt liegen 1.290 auswertbare Fragebögen vor, davon 484 (37,5%) von Vätern mit Elternzeiterfahrung. Mit diesem hohen Anteil an Vätern mit Elternzeiterfahrung ist die Stichprobe zwar nicht repräsentativ für die Gesamtpopulation der Väter in Deutschland (offenbar hat die Befragung prozentual mehr Väter angesprochen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben), sollte aber dennoch geeignet sein, erste Hinweise auf die Frage nach den Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit zu liefern – jedenfalls dann, wenn man davon ausgeht, dass keine systematischen Verzerrungen im Hinblick auf die untersuchten erklärenden Variablen vorliegen. In Anbetracht der eher dürftigen Datenlage im Bereich der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter dürfte der generierte Datensatz dabei in der Tat in der Lage sein, einen ersten Beitrag zur Analyse der Forschungsfrage zu leisten.

4.2 Operationalisierung

Abhängige Variable

Die abhängige Variable „Inanspruchnahme von Elternzeit“ ist eine 0/1-Variable, welche den Wert „1“ annimmt, wenn der betreffende Vater nach 2001 Elternzeiterfahrung gesammelt hat, und den Wert „0“, wenn dies nicht der Fall ist.

Erklärende Variablen

Zentrale erklärende Variablen aus Sicht des *Humankapitalansatzes* sind das Einkommen des Vaters im Vergleich zu dem der Mutter (*Hypothese 1*), der Bildungsabschluss des Vaters im Vergleich zum Bildungsabschluss der Mutter (*Hypothese 2*) sowie die Frage, ob in naher Zukunft wichtige Karriereschritte für Vater und/oder Mutter geplant sind (*Hypothesen 3a* und *3b*). Aufgrund der grundlegend geänderten Anreizsituation wurde außerdem erfasst, in welchem institutionellen Kontext (vor oder nach der Elternzeitreform) die Entscheidung für oder wider Elternzeit gefällt wurde (*Hypothese 4*).

Was zunächst das zum Zeitpunkt der Entscheidung über Elternzeit erzielte *Einkommen* der befragten Väter anbelangt, so wurde – im Interesse der Erzielung einer hohen Rücklaufquote und der Vermeidung von Antwortausfällen bei dieser zentralen Variable – nicht die absolute Höhe der Einkommen abgefragt, sondern lediglich, ob das Bruttojahreseinkommen des Vaters zum Entscheidungszeitpunkt höher, gleich hoch oder niedriger als das der Partnerin war. Zudem wurde die absolute Höhe der Differenz der Brutto-Jahreseinkommen beider Elternteile erhoben. In die multivariate Analyse geht die Einkommensdifferenz, d.h. die letztgenannte Variable ein, wobei das Vorzeichen der Differenz aus der erstgenannten Frage abgeleitet wird: Verdiente der Vater *mehr* als seine Partnerin, wurde die Einkommensdifferenz mit „+“ kodiert, verdiente er *weniger* als seine Partnerin, mit „-“. Gab ein Vater an, dass er „etwa gleich viel“ wie seine Partnerin verdiente und war die angegebene Einkommensdifferenz kleiner als 5.000 Euro, so wurde dies als quasi gleich hohes Einkommen mit „0“ kodiert. 20 Befragungen, nach denen zwar ein „etwa gleich hohes“ Einkommen besteht, aber zusätzlich eine Einkommensdifferenz von mindestens 5.000 Euro angegeben wurde, wurden aus den Auswertungen ausgeschlossen.

Bezüglich der zum Entscheidungszeitpunkt erreichten höchsten *Bildungsabschlüsse* der Elternteile wurde der mögliche Antwortraum in eine überschaubare Anzahl an Bildungsabschlüssen vorgegliedert (Studienabschluss, Berufsausbildung/Lehre, Abitur, Real-/Hauptschulabschluss, kein Schulabschluss), denen sich die Befragten zuordnen konnten. Zusätzlich wurden die befragten Väter aufgefordert, anzugeben, ob ihre Partnerinnen einen höheren, gleich hohen oder niedrigeren Bildungsabschluss als sie selbst erreicht haben. In die multivariate Analyse ging sodann die Frage ein, ob ein Vater über einen höheren Bildungsabschluss als die Partnerin verfügt. Es handelt sich um eine Dummy-Variable, die die Ausprägung 1 für „der Vater hat einen *höheren* Bildungsabschluss als die Partnerin“ und 0 für „der Vater hat einen *gleich hohen oder niedrigeren* Bildungsabschluss“ annimmt.

Außerdem gab der Vater Auskunft darüber, ob er und/oder seine Partnerin zum Zeitpunkt der Entscheidung über Elternzeit *Karriereschritte* innerhalb der nächsten fünf Jahre planten (1=ja/0=nein).

Des Weiteren wurde abgefragt, ob der Vater während der Elternzeit *Elterngeld oder Erziehungsgeld* in Anspruch nahm oder ob – sofern keine Elternzeit gewählt wurde – solches beansprucht hätte werden können (1=Elterngeld/0=Erziehungsgeld). Die Variable weist somit auf den Zeitpunkt einer möglichen Inanspruchnahme von Elternzeit hin: Elterngeld wird für seit dem 01.01.2007 geborene Kinder gewährt, Erziehungsgeld für vor dem 01.01.2007 geborene Kinder.

Bezüglich der aus den Überlegungen zu einem eventuellen *Signalling* abgeleiteten Hypothesen wurde zunächst geprüft, ob die Inanspruchnahme von Elternzeit tatsächlich als Signal über die Arbeitgeberorientierung des Vaters gewertet werden kann (*Hypothese 5*). Hierzu wurde die Identifikation mit dem Arbeitgeber anhand der Aussage „Ich identifiziere mich mit meinem Arbeitgeber“ erfasst. Der Befragte gab seinen Grad der Zustimmung zu der Aussage anhand einer 5er-Likert-Skala von 1 für „Ich stimme gar nicht zu“ bis 5 für „Ich stimme voll zu“ an.

Was die Operationalisierung von *Hypothese 6* anbelangt, so wurden die an der Befragung partizipierenden Väter aufgefordert, die infolge der Inanspruchnahme von Elternzeit erwarteten Karrierehindernisse einzuschätzen. Hierzu wurden insgesamt sechs Aussagen formuliert (siehe Abb. 1). Der befragte Vater gab seinen Zustimmungswert zu den Aussagen auch hier auf einer 5er-Likert-Skala von 1 für „Trifft gar nicht zu“ bis 5 für „Trifft sehr gut zu“ an. Zur Hypothesenprüfung wurden die sechs Aussagen dann mithilfe einer exploratorischen Faktorenanalyse zu einem Faktor verdichtet, der in die multivariate Analyse einfließt. Dass die sechs signaltheoretisch hergeleiteten Items für faktorenanalytische Zwecke sehr gut geeignet sind, bestätigt das MSA-Kriterium, das für die Korrelationsmatrix einen Wert von 0,84 erbringt und damit die Korrelationsmatrix als sehr geeignet für die Faktorenanalyse deklariert. Als Extraktionsverfahren wurde hier und im Folgenden stets die Hauptkomponentenanalyse eingesetzt, deren Ziel in der möglichst umfassenden Reproduktion der Datenstruktur durch möglichst wenige Faktoren liegt. Die Reliabilitätsanalyse ergibt für die sechs signaltheoretisch hergeleiteten Items ein Cronbach-Alpha von 0,80.

Abb. 1: Aussagen zu erwarteten Karrierehindernissen (*Hypothese 6*)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Beim Versuch, Elternzeit durchzusetzen, erleben Väter erhebliche Widerstände von Seiten des Arbeitgebers. 2. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit riskieren Väter den Anschluss im Beruf zu verlieren. 3. Bei Inanspruchnahme von Elternzeit riskieren Väter den Verlust ihrer Arbeitsstelle. 4. Die Inanspruchnahme von Elternzeit bringt deutliche berufliche Benachteiligungen (z.B. hinsichtlich Beförderung und Weiterbildung) mit sich. 5. Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt zu deutlichen Lohneinbußen. 6. Je länger die Elternzeit andauert, desto größer ist der Karriereknick. |
|---|

Was die Überprüfung der aus *persönlichkeitspsychologischer* Sicht relevanten Persönlichkeitsdimensionen anbelangt, so wurde zur Erfassung der Persönlichkeitseigenschaften des Vaters das Big Five-Inventar-Short version (BFI-S) eingesetzt, welches von Gerlitz/Schupp (2005) für das Sozio-ökonomische Panel entwickelt wurde. Die bewährte Fragebatterie umfasst 15 Items, je drei pro Faktor (siehe Abb. 2). Die Aussagen zu den Persönlichkeitsmerkmalen wurden vom Vater auf einer 7er-Likert-Skala von 1 für „Trifft gar nicht zu“ bis 7 für „Trifft sehr gut zu“ beurteilt. Die Faktoren wurden im Rahmen einer semi-konfirmatorischen Faktorenanalyse zu fünf Faktoren verdichtet und so standardisiert, dass sie einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 aufweisen. Das MSA-Kriterium ergibt hier einen Wert von 0,70, was auf eine gute Eignung der 15 Big Five-Items für faktorenanalytische Zwecke schließen lässt. Im vorliegenden Fall ergibt die Reliabilitätsanalyse über alle drei Items des Faktors Extraversion ein Cronbach-Alpha von 0,74 bei einer mittleren Inter-Item-Korrelation von 0,51. Für Gewissenhaftigkeit ergibt sich ein Cronbach-Alpha von 0,60 bei einer

mittleren Inter-Item-Korrelation von 0,37, für Verträglichkeit ein Cronbach-Alpha von 0,51 bei einer mittleren Inter-Item-Korrelation von 0,28, für Neurotizismus ein Cronbach-Alpha von 0,65 bei einer mittleren Inter-Item-Korrelation von 0,39 und für Offenheit ein Cronbach-Alpha von 0,62 bei einer mittleren Inter-Item-Korrelation von 0,37. Zwar liegen bis auf die Extraversion-Skala alle Skalen-Alpha-Werte unterhalb des konventionellen Wertes von 0,7, allerdings zeigen die mittleren Inter-Item-Korrelationen, dass zwischen den Items aller Skalen ein relativ starker Zusammenhang besteht. Die Items der Skalen dürften durch die Faktorenanalyse entsprechend nicht an internem Zusammenhang verloren haben, und die Cronbach-Alpha-Werte dürften lediglich aufgrund der geringeren Itemanzahl niedriger ausfallen (Gerlitz/Schupp 2005, 11, 21).

Abb. 2: Big Five-Inventar-Short version zur Abfrage der Persönlichkeitseigenschaften des Vaters (Hypothesen 7-11)

<p>Ich bin jemand, der...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gründlich arbeitet (G) 2. kommunikativ, Gesprächig ist (E) 3. manchmal etwas grob zu anderen ist (V-) 4. originell ist, neue Ideen einbringt (O) 5. sich oft Sorgen macht (N) 6. verzeihen kann (V) 7. eher faul ist (G-) 8. aus sich herausgehen kann, gesellig ist (E) 9. künstlerische Erfahrungen schätzt (O) 10. leicht nervös ist (N) 11. Aufgaben wirksam und effizient erledigt (G) 12. zurückhaltend ist (E-) 13. rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht (V) 14. eine lebhaft Phantasie, Vorstellungen hat (O) 15. entspannt ist, mit Stress umgehen kann (N-)
--

Quelle: Gerlitz/Schupp 2005. G= Gewissenhaftigkeit, E= Extraversion, V= Verträglichkeit, O= Offenheit für Erfahrung, N= Neurotizismus. Das Minuszeichen (-) zeigt die sprachlich negativ bzw. positiv gepolten Items an. Nach Abschluss der Datenerhebung und vor Durchführung der Faktorenanalyse wurden diese gepolten Item-Werte denen der anderen Items angepasst, d.h. „zurückgepolt“.

Zur Abfrage der Arbeitgeber- und Familienorientierung wurde je eine Hilfsvariable konzipiert, um die Interaktionen einzufangen und ihre konditionalen Effekte als zusätzliche Regressionskoeffizienten zu schätzen. Konkret wurde die Arbeitgeberorientierung anhand des Zustimmungsgrades zu der Aussage „Ich identifiziere mich mit meinem Arbeitgeber“ (siehe oben; die Variable ist entsprechend sowohl aus ökonomischer Sicht als auch aus persönlichkeits-theoretischer Sicht relevant) und die Familienorientierung anhand des Zustimmungsgrades zu der Aussage „Für die Familienharmonie mache ich alles“ erfasst. Wieder gab der Befragte seine Zustimmung auf einer 5er-Likert-Skala von 1 für „Ich stimme gar nicht zu“ bis 5 für „Ich stimme voll zu“ an.

Für die multivariate Analyse wurden sodann Interaktionsterme gebildet, d.h. die abgefragten Hilfsvariablen zur Arbeitgeber- und Familienorientierung wurden mul-

tiplikativ mit den standardisierten Big Five-Faktoren Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Verträglichkeit, für welche *bedingte* Hypothesen (*Hypothesen 7-11*) formuliert wurden, verknüpft. Dabei haben wir zur Bildung der Interaktionsterme durch eine einfache lineare Transformation der standardisierten Big Five-Faktoren sichergestellt, dass diese nur positive Werte annehmen.

Kontrollvariable Geschlechterrollenverständnis

Im Hinblick auf die potenzielle Relevanz soziologischer Erklärungsfaktoren, welche sich in verschiedenen empirischen Studien bereits als bedeutsam herausgestellt haben (z.B. Oberndorfer/Rost 2002; Vaskovics/Rost 1999; Vaskovics/Rupp 1995), wurde die Geschlechterrolleneinstellung des Vaters als Kontrollvariable in die Analyse mit aufgenommen. Dies geschah anhand von drei auf einer 5er-Likert-Skala zu beurteilenden Aussagen (vgl. Abb. 3), welche dann mithilfe einer exploratorischen Faktorenanalyse zu einem Faktor verdichtet wurden. Das MSA-Kriterium ergibt den Wert von 0,62, was auf eine mittlere bis gute Eignung des gewählten Verfahrens zur Zusammenfassung der Variablen hindeutet. Die Reliabilitätsanalyse über alle drei Items ergibt ein Cronbach-Alpha von 0,64, bei einer mittleren Inter-Item-Korrelation von 0,40. Es ist zu erkennen, dass die Items durch die Faktorenanalyse nicht an internem Zusammenhang verloren haben und dass sich sowohl die empirisch erhobenen rollentheoretischen Variablen für die Faktorenanalyse, als auch der extrahierte Faktor zum Einsatz in die weiteren Analysen eignen.

Abb. 3: Aussagen zur Geschlechterrolleneinstellung des Vaters

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Väter sollten sich heutzutage im familiären Bereich engagieren. 2. Kindererziehung ist nicht Frauensache. 3. Frauen sind für den finanziellen Unterhalt der Familie genauso verantwortlich wie Männer. |
|---|

Zusammenfassend liefert Tabelle 1 eine Übersicht über alle untersuchten (hier noch nicht standardisierten) Variablen sowie deren Mittelwerte und Mediane.

4.3 Ergebnisse

Um den relativen Erklärungsbeitrag der ökonomischen und persönlichkeitspsychologischen Faktoren zur Frage der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter zu ermitteln, wurde eine logistische Regression mit der abhängigen Variable „Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater“ durchgeführt (Tab. 2). Modell 1 enthält das vollständige Schätzmodell inklusive der für die Hypothesen 7-10 relevanten Interaktionsterme; Modell 2 enthält ein – aufgrund von Multikollinearitätsproblemen – reduziertes Schätzmodell ohne Interaktionsterme. Die in Tabelle 2 abgedruckten Effektkoeffizienten geben wieder, wie sich das so genannte Chancenverhältnis, d.h. das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit und der Wahrscheinlichkeit, Elternzeit nicht in Anspruch zu nehmen, bei Änderung der erklärenden Variablen um eine Einheit ändert. Ein Effektkoeffizient größer eins bildet entsprechend einen positiven Zusammenhang zwischen der erklärenden Variable und der Wahrscheinlichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ab, ein Effektkoeffizient kleiner eins einen negativen Zusammenhang. Ist der Effektkoeffizient nicht signifikant

Tab. 1: Übersicht über die verwendeten Variablen – Datendeskription

Variable	Mittelwert	Median	Beschreibung/Wertebereich
Einkommensdifferenz	14.476 €	10.000 €	Metrische Variable (Textfeld im Zahlenformat); verdiente der Vater mehr als seine Partnerin, wurde die angegebene Einkommensdifferenz mit "+" kodiert, verdiente er weniger mit "-"
Bildungsabschluss Vater höher als Partnerin	0,29	0,00	1= ja; 0 = nein
Karrierepläne	0,55	1,00	1= ja; 0 = nein
Karrierepläne Partnerin	0,28	0,00	1= ja; 0 = nein
Elterngeld nach 2007/ Erziehungsgeld vor 2007	0,68	1,00	Bezug von Elterngeld= 1; Bezug von Erziehungsgeld= 0
Erwartete Karrierehindernisse	3,22	3,00	Beurteilung von 6 Aussagen auf einer 5er-Likert-Skala von 1 für "Trifft gar nicht zu" bis 5 "Trifft sehr gut zu", dann Dimensionsreduktion durch Faktorenanalyse
Arbeitgeberorientierung	3,68	4,00	5er-Likert-Skala von 1 für "Ich stimme gar nicht zu" bis 5 "Ich stimme voll zu", dann Standardisierung der Variable
Familienorientierung	4,32	5,00	5er-Likert-Skala von 1 für "Ich stimme gar nicht zu" bis 5 "Ich stimme voll zu", dann Standardisierung der Variable
Extraversion	4,69	4,00	Beurteilung von jeweils 3 Aussagen pro Faktor auf einer 7er-Likert-Skala von 1 für "Trifft gar nicht zu" bis 7 "Trifft sehr gut zu", dann Dimensionsreduzierung durch Faktorenanalyse
Gewissenhaftigkeit	5,66	5,00	
Verträglichkeit	5,34	5,00	
Neurotizismus	3,49	3,00	
Offenheit für Erfahrung	4,73	4,00	
Geschlechterrolleinstellung	4,32	5,00	Beurteilung von 3 Aussagen auf einer 5er-Likert-Skala von 1 für "Ich stimme gar nicht zu" bis 5 "Ich stimme voll zu", dann Dimensionsreduzierung durch Faktorenanalyse

von eins verschieden, so besteht kein nachweisbarer Zusammenhang zwischen der erklärenden Variable und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit. Im Ergebnis zeigt sich, dass neben ökonomischen Variablen auch ausgewählte Persönlichkeitseigenschaften eine Rolle für die Entscheidung eines Vaters, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, spielen. Von Bedeutung für die Elternzeit-Entscheidung des Vaters ist zudem die Geschlechterrolleinstellung des Vaters.

Was zunächst Hypothese 1 zum postulierten Zusammenhang zwischen der Einkommensdifferenz der Elternteile und der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter anbelangt, so zeigt sich wie erwartet in beiden Schätzmodellen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater mit der Höhe der (positiven) Differenz zwischen dem Bruttojahreseinkommen des Vaters und dem der Partnerin abnimmt: Verdient der Vater mehr als die Mutter und nimmt die Brutto-Differenz des Jahreseinkommens zwischen dem Vater und seiner Partnerin zu, so ändert sich das Chancenverhältnis zuungunsten einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater. Der Zusammenhang ist statistisch höchst signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit: $\leq 0,1$ -Prozent). Hypothese 1 findet mithin empirische Unterstützung.

Tab. 2: Inanspruchnahme von Elternzeit, Logistische Regression

Erklärende Variablen	Modell 1	Modell 2
	Effektkoeffizienten	Effektkoeffizienten
	Exp(B)	Exp(B)
Einkommensdifferenz	0,999 ****	0,999 ****
Bildungsabschluss Vater höher als Partnerin	0,429 ***	0,449 ***
Karrierepläne	0,701	0,693 *
Karrierepläne Partnerin	1,461 *	1,456 *
Elterngeld nach 2007/ Erziehungsgeld vor 2007	5,282 ****	5,283 ****
Erwartete Karrierehindernisse	0,590 ****	0,582 ****
Arbeitgeberorientierung	0,377	0,789 **
Familienorientierung	0,313	1,321 **
Extraversion	0,600	0,854
Gewissenhaftigkeit	0,513 *	0,832 *
Verträglichkeit	0,988	0,871
Neurotizismus	0,563	1,234 **
Offenheit für Erfahrung	1,273 **	1,227 *
Extraversion * Arbeitgeberorientierung	0,950	
Extraversion * Familienorientierung	1,136	
Gewissenhaftigkeit * Arbeitgeberorientierung	1,064	
Gewissenhaftigkeit * Familienorientierung	1,062	
Verlässlichkeit * Arbeitgeberorientierung	0,982	
Verlässlichkeit * Familienorientierung	0,992	
Neurotizismus * –Arbeitgeberorientierung	1,138	
Neurotizismus * –Familienorientierung	1,068	
Geschlechterrolleneinstellung	1,479	1,439 ****
Konstante	0,336	0,370 *
N	544	544
Nagelkerke-R ²	0,364	0,354
Trefferquote	73,0	72,2

Quelle: Eigene Berechnungen. Irrtumswahrscheinlichkeit: **** $\leq 0,001$; *** $\leq 0,01$; ** $\leq 0,05$; * $\leq 0,1$.

Was die ökonomische Signifikanz, d.h. die Größenordnung des gemessenen Zusammenhangs, anbelangt, so liegt der Effektkoeffizient zwar nahe bei eins, allerdings ist zu beachten, dass sich dieser auf eine Veränderung der Einkommensdifferenz um einen Euro bezieht.

Hypothese 2 bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter und der Frage, ob Vater oder Mutter einen höheren Bildungsabschluss haben. Die Analyse zeigt, dass sich das Chancenverhältnis in beiden Schätzmodellen deutlich zuungunsten einer väterlichen Inanspruchnahme von Elternzeit ändert, wenn der Bildungsabschluss des Vaters höher als der seiner Partnerin ist. Das Ergebnis ist statistisch (Irrtumswahrscheinlichkeit: ≤ 1 Prozent) wie ökonomisch, d.h. in seiner Größenordnung, hoch signifikant und entspricht dem theoretisch Erwarteten. *Hypothese 2* findet somit empirische Unterstützung.

Was *Hypothese 3* anbelangt, der zufolge die Frage, ob sich für Vater oder Mutter in naher Zukunft Karriereschritte abzeichnen, eine Rolle spielen sollte bei der Entschei-

dung für oder wider die väterliche Inanspruchnahme von Elternzeit, so findet *Hypothese 3a* „Plant der Vater in naher Zukunft Karriereschritte, so senkt dies die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater“ im vollständigen Schätzmodell 1 keine empirische Unterstützung. Modell 2 ohne Interaktionsterme allerdings zeigt den erwarteten Zusammenhang zwischen geplanten Karriereschritten des Vaters und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater auf (Irrtumswahrscheinlichkeit: ≤ 10 Prozent). Die Karrierepläne der Partnerin sind in beiden Schätzmodellen mit einem deutlich verbesserten Chancenverhältnis für eine väterliche Inanspruchnahme von Elternzeit verbunden. Der Zusammenhang ist statistisch schwach signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit: ≤ 10 Prozent) und unterstützt *Hypothese 3b*.

Bezüglich *Hypothese 4* zeigt sich in beiden Schätzmodellen ein statistisch höchst signifikanter (Irrtumswahrscheinlichkeit: $\leq 0,1$ Prozent) positiver Zusammenhang zwischen der Frage, ob es um den Bezug von Elterngeld oder von Erziehungsgeld geht, und der Wahrscheinlichkeit einer väterlichen Inanspruchnahme von Elternzeit. Hier zeigt sich sehr deutlich, dass die Elterngeldreform die Entscheidung des Vaters für die Inanspruchnahme von Elternzeit begünstigt. *Hypothese 4* findet mithin empirische Unterstützung.

Was die aus dem Signalling-Ansatz abgeleiteten Hypothesen anbelangt, so wird zunächst überprüft, ob die Elternzeit tatsächlich als Signal für eine geringere Arbeitgeberorientierung gewertet werden kann (*Hypothese 5*). Die logistische Regressionsanalyse weist nur im reduzierten Schätzmodell 2 einen signifikant negativen Zusammenhang (Irrtumswahrscheinlichkeit: ≤ 5 Prozent) zwischen der Arbeitgeberorientierung des Vaters und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater aus: Erhöht sich die Arbeitgeberorientierung des Vaters, so ändert sich das Chancenverhältnis zuungunsten einer väterlichen Inanspruchnahme von Elternzeit, was *Hypothese 5* unterstützt und darauf hindeutet, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater als Signal für eine geringe Arbeitgeberorientierung gewertet werden kann. Aufgrund der im vollständigen Schätzmodell bestehenden Multikollinearitätsproblematik (die Korrelation zwischen Arbeitgeberorientierung und Interaktionstermen liegt z.T. bei $r=0,8^{**}$ und höher) findet sich dieser Zusammenhang allerdings nicht in Modell 1.

Außerdem wurden die Väter befragt, wie sie die infolge einer Inanspruchnahme von Elternzeit erwarteten Karrierehindernisse einschätzen. Verstärkt sich die Erwartung, bei Inanspruchnahme von Elternzeit und in der Folge – möglicherweise bedingt durch die Signalisierung einer geringen Arbeitgeberorientierung – berufliche Karrierehindernisse erfahren zu müssen, so ändert sich das Chancenverhältnis in beiden Schätzmodellen zuungunsten einer väterlichen Inanspruchnahme der Elternzeit. Der Zusammenhang ist statistisch höchst signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit: $\leq 0,1$ Prozent) und unterstützt *Hypothese 6*. Allerdings ist zu betonen, dass es sich hier nur um einen sehr *indirekten* Hinweis auf die Relevanz von Signalisierungsprozessen handelt und nicht um einen direkten Test. So könnten erwartete Karrierehindernisse etwa auch das Ergebnis von Diskriminierung o.ä. sein und müssen nicht zwangsläufig auf einen funktionsfähigen Signalisierungsmechanismus hindeuten.

Zusammengenommen gibt es mithin recht deutliche empirische Evidenz für die Relevanz der ökonomischen Erklärungsfaktoren der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter.

Im Gegensatz zu den ökonomisch abgeleiteten Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater ist die empirische Evidenz zu den in der Persönlichkeit des Vaters liegenden Gründen gemischt. Was zunächst einen direkten Einfluss der Big Five-Faktoren anbelangt, so findet sich nur für das Persönlichkeitsmerkmal „Offenheit für Erfahrung“ ein statistisch signifikanter positiver Zusammenhang (Irrtumswahrscheinlichkeit je nach Schätzmodell: ≤ 5 Prozent bzw. ≤ 10 Prozent) mit der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Hypothese 11* findet mithin empirische Unterstützung. Zudem besteht in beiden Schätzmodellen ein schwach signifikant negativer Zusammenhang (Irrtumswahrscheinlichkeit: ≤ 10 Prozent) zwischen dem Persönlichkeitsmerkmal „Gewissenhaftigkeit“ und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sowie (in Schätzmodell 2) ein signifikant positiver Zusammenhang (Irrtumswahrscheinlichkeit: ≤ 5 Prozent) zwischen dem Persönlichkeitsmerkmal „Neurotizismus“ und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter – Zusammenhänge, welche theoretisch allerdings so nicht abgeleitet werden konnten. Was die aus der Auseinandersetzung mit der Persönlichkeitspsychologie abgeleiteten *bedingten* Hypothesen anbelangt (*Hypothesen 7a, 7b, 8a, 8b, 9a, 9b, 10a, 10b*), so finden diese keinerlei empirische Unterstützung, wobei einschränkend anzumerken ist, dass das vollständige Schätzmodell mit Multikollinearitätsproblemen behaftet ist. Zusammengenommen ergibt sich jedoch vergleichsweise schwache empirische Evidenz für die aus der Persönlichkeitspsychologie abgeleiteten Determinanten der Entscheidung von Vätern für oder wider die Inanspruchnahme von Elternzeit.

Bezüglich der *Kontrollvariable* Geschlechterrollenverständnis zeigt sich in beiden Schätzmodellen ein statistisch höchst signifikanter (Irrtumswahrscheinlichkeit: $\leq 0,1$ Prozent) positiver Zusammenhang zwischen einer modernen Geschlechterrolleneinstellung des Vaters und seiner Inanspruchnahme von Elternzeit: Wird die Geschlechterrolleneinstellung des Vaters „moderner“, so verändert sich das Chancenverhältnis zugunsten einer väterlichen Inanspruchnahme der Elternzeit. Insofern als es sich bei der Geschlechterrolleneinstellung um eine nicht-ökonomische Variable handelt, ist dieser Befund durchaus auch als Hinweis auf die Bedeutung einer Ergänzung ökonomischer Modelle um nicht-ökonomische Faktoren zu sehen.

5. Zusammenfassung und Implikationen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Vielzahl an Determinanten den Vater bei der Entscheidung über Elternzeit beeinflusst. Zwar kann die Inanspruchnahme von Elternzeit zu einem bedeutenden Teil mit ökonomischen Faktoren erklärt werden, aber auch einzelne Persönlichkeitsfaktoren scheinen einen Einfluss auf die väterliche Entscheidung für oder wider Elternzeit auszuüben. Gleiches gilt für die Geschlechterrolleneinstellung des Vaters, welche hoch signifikant mit dessen Entscheidung, Elternzeit (nicht) in Anspruch zu nehmen, verknüpft ist. Aus ökonomischer Sicht bestimmen die Höhe des Einkommens im Vergleich zur Partnerin sowie die über Bildungsabschlüsse und die geplanten Karriereschritte der Partnerin abgebildeten

zukünftigen Einkommensoptionen die Entscheidung der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter, und auch die signaltheoretisch abgeleiteten Faktoren Arbeitgeberorientierung und erwartete Karrierehindernisse tragen zu Erklärung der väterlichen Entscheidung bei. Auch institutionelle Anreize spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle: Die Elterngeldreform 2007 hat die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter offenbar deutlich erhöht. Während die herangezogenen ökonomischen Erklärungsansätze zusammengenommen deutliche empirische Unterstützung erfahren, gilt dies nicht in gleichem Maße für die auf Basis der Persönlichkeitstheorie abgeleiteten Faktoren. Hier erweist sich nur der theoretisch vermutete positive Zusammenhang zwischen einer ausgeprägten Offenheit des Vaters für Erfahrung und der Wahrscheinlichkeit, dass dieser Elternzeit in Anspruch nimmt, als statistisch signifikant. Des Weiteren zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Gewissenhaftigkeit und dem Neurotizismus des Vaters und der Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von Elternzeit, welcher theoretisch allerdings so nicht abgeleitet wurde. Für die theoretisch abgeleiteten bedingten Hypothesen, welche jeweils einen Zusammenhang zwischen den Big Five-Variablen und der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter – in Abhängigkeit von der Arbeitgeber- oder Familienorientierung des Vaters – postulieren, konnte – möglicherweise aufgrund von Multikollinearitätsproblemen – keine empirische Unterstützung gewonnen werden.

Abseits der gewonnenen Erkenntnisse zum relativen Erklärungsgehalt ökonomischer versus persönlichkeitspsychologischer Faktoren, lässt sich eine Vielzahl von Implikationen aus unsere Analyse ableiten: Diese sind zum einen gesellschaftspolitischen und zum anderen personalpolitischen Natur. Was zunächst die gesellschaftspolitischen Implikationen anbelangt, so zeigt unsere Analyse sehr eindrücklich, dass gesellschaftspolitisch erwünschte Veränderungen (wie etwa eine stärkere Einbindung der Väter in die Betreuung von Kindern) über ökonomische Anreize, wie diese von der Elterngeldreform gesetzt wurden, in der Tat (mit)gesteuert werden können. Ebenfalls wird deutlich, dass die seitens des Vaters im Falle einer Inanspruchnahme von Elternzeit befürchteten Karrierehindernisse ein sichtbares Hindernis bei der Entscheidung für die Inanspruchnahme von Elternzeit darstellen. Sofern es daher im Zuge der durch die Elterngeldreform hervorgerufenen stärkeren Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter zunehmend gelingt, mit der Inanspruchnahme von Elternzeit verbundene oder auch nur befürchtete Karrierehindernisse abzubauen, würde mit der Reform ein weiterer Schritt hin zu einer gesellschaftspolitisch erwünschten stärkeren Beteiligung der Väter an der Kindererziehung und -betreuung erreicht (wenn denn die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ein Indikator hierfür ist). An dieser Stelle setzen dann auch die personalpolitischen Implikationen unserer Analyse an: Wenn Arbeitgeber daran interessiert sind, (a) dass familiäre Lasten gleichmäßiger zwischen Vätern und Müttern aufgeteilt werden, weil dadurch die durchschnittliche familienbedingte Abwesenheit von Eltern erwartbar sinkt (zumindest war dies eine der mit der Reform verbundenen Hoffnungen; erste Hinweise ergeben sich aus der Studie von Kluge/Tamm 2009), oder auch daran, (b) dass Väter aufgrund einer als zufrieden stellend empfundenen work-life-balance bzw. aufgrund der in Elternzeit erworbenen (u.a. sozialen) Kompetenzen motivierter und produktiver an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, dann könnten Arbeitgeber dies unserer Analyse zufolge dadurch unterstützen,

dass sie die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter nicht mit Karrierehindernissen „bestrafen“ bzw. dass sie ihren Arbeitnehmern glaubhaft signalisieren, dass eine Inanspruchnahme von Elternzeit nicht mit zukünftigen Karrierehindernissen verbunden ist. Auch ließen sich aus personalpolitischer Perspektive ggf. weitere Potentiale zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausschöpfen, welche etwa in Betriebskindergärten oder auch in familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen bestehen mögen. Auch diese dürften zu einer Reduktion familienbedingter Ausfallzeiten und zu einer gesteigerten Motivation und Bindung der betroffenen Mitarbeiter führen, standen jedoch nicht im Mittelpunkt unseres Forschungsinteresses. Zukünftige Forschungen könnten entsprechend stärker auch an strukturellen und institutionellen Erklärungsfaktoren ansetzen als dies in unserer, auf individuelle Faktoren fokussierenden Analyse der Fall war.

Literatur

- Allport, Gordon W. (1937): *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
- Allport, Gordon W. / Odbert, Henry S. (1936): *Trait-names: A psycho-lexical study*. In: *Psychological Monographs*, 47, 211.
- Aryee, Samuel / Srinivas, Ekkirala S. / Tan, Hwee Hoon (2005): *Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents*. In: *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Asendorpf, Jens B. (1999): *Psychologie der Persönlichkeit*. 2. Aufl. Berlin: Springer.
- Backhaus, Kerstin (2004): *Persönlichkeit als Forschungsgegenstand der Psychologie. Eine Einführung in das Big-Five-Persönlichkeitsmodell*. In: *Psychological Research Online, PSYREON 01 / 2004*.
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York / London: Columbia University Press.
- Benard, Cheryl / Schlaffer, Edit (1991): *Sagt uns, wo die Väter sind. Von Arbeitssucht und Fahnenflucht des zweiten Elternteils*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Blankenhorn, David (1995). *Fatherless America: Confronting our most urgent social problem*. New York: Basic Books.
- Boeykens, Lily (1993): *The father in focus*. In: *Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Sonderheft 21*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- BMFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): *Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz*.
- BMFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): *Erfolgsbilanz nach einem Jahr: Das Elterngeld wirkt*. Pressebericht vom 29.02.2008. [<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/familie,did=108302.html>, abgerufen am 29.02.2008].
- Cheema, Imran (2006): *The Role of Dispositions in Organizational Politics: A Study of Big-Five Personality Dimensions for Different Facets of Organizational Politics*. Philadelphia, PA: International Association for Conflict Management, IACM-Meetings Paper. [<http://ssrn.com/abstract=913982>, abgerufen am 02.11.2007].
- Coltrane, Scott (1996): *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. New York: Oxford University Press.
- Deutsch-Stix, Gertrud / Janik, Helga Maria (1993): *Hauptberuflich Vater: Paare brechen mit Traditionen*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Döge, Peter / Behnke, Cornelia (2004): *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie*. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. Berlin.

- Döge, Peter / Volz, Rainer (2004): Männer – Weder Paschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001 / 2002 des Statistischen Bundesamts. In: Politik und Zeitgeschichte, 46, 13-23.
- Frey, Bruno S. / Benz, Matthias (2002): Ökonomie und Psychologie: eine Übersicht. In: Frey, Dieter / Rosenstiel, Lutz von: Enzyklopädie der Wirtschaftspsychologie. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Fthenakis, Wassilios E. (1985): Väter I / II. Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. Weinheim: Beltz / PVU.
- Gerlitz, Jean-Yves / Schupp, Jürgen (2005): Zur Erhebung der Big Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP. Dokumentation der Instrumententwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests 2005. Research Notes 4. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Gornick, Janet C. / Meyers, Marcia K. (2008): Creating gender egalitarian societies: an agenda for reform. In: Politics and Society; 36, 313-349.
- Griswold, Rorbert L. (1993): Fatherhood in America. A History. New York: Basic Books.
- Grottian, Peter / Döge, Peter (2003): Geschlechterdemokratie in der Erwerbs- und Familienarbeit. Abschlussbericht im Auftrag des hessischen Sozialministeriums.
- Haller, Max / Müller, Bernadette (2006): Merkmale der Persönlichkeit und Identität in Bevölkerungsumfragen. Ansätze zu ihrer Operationalisierung und Verortung als Erklärungsvariable für Lebenszufriedenheit. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, ZUMA-Nachrichten, 30(59); 9-41.
- Judge, Timothy A. / Heller, Daniel / Mount, Michael K. (2002): Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta Analysis. In: Journal of Applied Psychology, 87, 530-541.
- Jungwirth, Carola (1999): Soll der Erziehungsurlaub verkürzt werden? In: Zeitschrift für Personalforschung, 13, 188-200.
- Kasper, Helmut / Meyer, Michael / Schmidt, Angelika (2003): ManagerInnen – zwischen Berufs- und Privatleben. Eine empirische Analyse des Umgangs mit einer Konfliktsituation. In: Zeitschrift für Personalforschung, 17, 303-333.
- Katz, Elizabeth (1997): The Intra-household Economics of Voice and Exit. In: Feminist Economics, 3(3), 25-46.
- Kluve, Jochen / Tamm, Marcus (2009): Now Daddy's Changing Diapers and Mommy's Making Her Career. Evaluating a Generous Parental Leave Regulation Using a Natural Experiment. Ruhr Economic Papers # 145.
- Köhler, Ina (2007a): Fit im Job durch Elternzeit. In: Personalwirtschaft 34(7), 18-19.
- Lang, Frieder R. / Lüdtke, Oliver (2005): Der Big Five- Ansatz der Persönlichkeitsforschung: Instrumente und Vorgehen. In: Schumann, Siegfried (2005): Persönlichkeit, Eine vergessene Größe der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden, 30-39.
- Levine, James A. / Pittinsky, Todd L. (2002): Vaterschaft und Erwerbstätigkeit. In: Fthenakis, Wassilios E. / Textor, Martin R. (Hg.): Mutterschaft, Vaterschaft. Weinheim: Beltz Verlag: 120-128.
- Metz-Göckel, Sigrid (1988): Väter und Väterlichkeit. Zur alltäglichen Beteiligung der Väter an der Erziehungsarbeit. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 8, 264-280.
- Mueller, Gerrit / Plug, Erik (2006): Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. In: Industrial & Labor Relations Review, 60, 1-22.
- Nyhus, Ellen K. / Pons, Empar (2005): The Effects of Personality on Earnings. In: Journal of Economic Psychology, 26, 363-384.
- Oberndorfer, Rotraut (1993): Aufgabenteilung in Partnerschaften. In: Nauck, Bernhard (Hg.): Lebensgestaltung von Frauen. Eine Regionalanalyse zur Integration von Familien- und Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf. Weinheim / München: Juventa.
- Oberndorfer, Rotraut / Rost, Harald (2002): Auf der Suche nach den neuen Vätern. Familien mit nicht-traditioneller Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. In: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb), Forschungsbericht 5.

- Palkovitz, Rob / Marks, Loren (2002): Die Kultivierung von Vaterschaft und Mutterschaft: Eine Analyse von Trends in der Familienerziehung. In: Fthenakis, Wassilios E. / Textor, Martin R. (Hg.): Mutterschaft, Vaterschaft. Weinheim: Beltz Verlag, 120-128.
- Peinelt-Jordan, Klaus (1996): Männer zwischen Familie und Beruf. Ein Anwendungsfall für die Individualisierung der Personalpolitik. München / Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Pleck, Joseph H. (1997): Paternal involvement: Levels, sources, and consequences. In: Lamb, Michael E. (Hg.): The role of the father in child development. 3. Aufl. New York: John Wiley and Sons, Inc., 66-103.
- Rainer, Helmut (2008): Gender Discrimination and efficiency in marriage: the bargaining family under scrutiny. In: Journal of Population Economics 21(2), 305-329.
- Sayer, Liana C. / Bianchi, Suzanne M. / Robinson, John P. (2004): Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. In: American Journal of Sociology, 110, 1-43.
- Schmitz, Marcus (2005): Väter im Betrieb – teurer als gedacht. In: Personalmagazin, 2005(8), 54-55.
- Schumann, Siegfried (2005): Persönlichkeit, Eine vergessene Größe der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Spence, Michael (1973): Job market signaling. In: Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355-374.
- Vagstad, Steinar (2001): On private incentives to acquire household production skills. In: Journal of Population Economics, 14(2), 301-312.
- Vaskovics, Laszlo / Rost, Harald (1999): Väter und Erziehungsurlaub. In: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Vaskovics, Laszlo / Rupp, Marina (1995): Partnerschaftskarrieren. Entwicklungspfade nichtehelicher Lebensgemeinschaften. Opladen.
- Weller, Ingo / Matiaske, Wenzel (2009): Persönlichkeit und Personalforschung. Vorstellung einer Kurzskaala zur Messung der „Big Five“. In: Zeitschrift für Personalforschung, 23, 258-266.

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

Rainer Hampp Verlag
 Zeitschriften
 Marktplatz 5
 D – 86415 Mering

Tel ++49 (0)8233 / 47 83
 Fax ++49 (0)8233 / 307 55
 Internet: www.Hampp-Verlag.de
 E-mail: Hampp@RHVerlag.de

Bestellformular

Abonnement / Einzelheft	Preis	Versandkosten Ausland	Summe
Z.f.Personalforschung 1-4/2010 inkl. Online-Zugang ab 2005	80,00	12,00	
Z.f.Personalforschung 1/2009	24,80	3,00	
Kostenloses Probeheft			
		Summe	

Zahlung auf Rechnung, nur innerhalb EU

Außerhalb EU

Zahlung über Kreditkarte

American Express

Visa

Master Card

.....

Kartennr.: Ablaufdatum:

Name: Unterschrift:

FAX ++49 8233 30755 oder e-mail: Hampp@RHVerlag.de

Rainer Hampp Verlag

Marktplatz 5
D – 86415 Mering

 (Versandadresse)

Falls vorhanden, bei EU-Ländern außer D
 bitte angeben: Umsatzsteuer-IdNr.

 (rechtsverbindliche Unterschrift)