

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

*Mareike Bünning*

*KZfSS, 68, 2016: 597–618*

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

**Schlüsselwörter:** Väter · Vaterschaft · Elternzeit · Teilzeitarbeit · Stundenlohn

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

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

**Keywords:** Fathers · Fatherhood · Parental leave · Part-time work · Wages

**Mareike Bünning**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, Deutschland  
E-Mail: mareike.buenning@wzb.eu

## **Welche Lohnungleichheiten sind gerecht? Arbeitsmarktbezogene Ursachen von Lohnungleichheiten und die wahrgenommene (Un-)Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens**

*Carsten Sauer · Peter Valet · Stefan Liebig*  
*KZfSS, 68, 2016: 619–645*

**Zusammenfassung:** Anknüpfend an Debatten über steigende Lohnungleichheiten fragen wir in diesem Beitrag, wie Lohnunterschiede zustande kommen und inwieweit diese als gerecht wahrgenommen werden. Dazu werden zunächst drei zentrale ungleichheitsgenerierende Faktoren aus der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung abgeleitet: Individuelle, betriebsbezogene sowie strukturelle Merkmale. Im zweiten Schritt wird empirisch untersucht, welchen Beitrag diese Faktoren zur Entstehung von Einkommensunterschieden leisten und als wie gerecht oder ungerecht die damit verbundenen Renditen wahrgenommen werden. Analysen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels zeigen, dass Lohnunterschiede als gerecht angesehen werden, wenn sie auf individuellen Faktoren (Bildung und Berufserfahrung) beruhen. Lohnunterschiede aufgrund betrieblicher (atypische Beschäftigung, Senioritätsentlohnung) und struktureller Faktoren (Berufsgruppen, Branchen und Region) sind bedeutsame Quellen wahrgenommener Ungerechtigkeit. Der Beitrag erweitert Debatten um ansteigende Lohnungleichheiten und zeigt, dass zwingend zwischen gerechten und ungerechten Ungleichheiten unterschieden werden muss, insbesondere, wenn soziale oder politische Folgen dieser Entwicklung diskutiert werden.

**Schlüsselwörter:** Einkommensungleichheiten · Einkommensgerechtigkeit · Ungerechtigkeit · SOEP

## **Which income inequalities are considered just? Labour market related causes of income inequalities, and employees' (in)justice perceptions of their earnings**

**Abstract:** This article examines the reasons for inequalities of earnings in Germany and the extent to which these inequalities are considered to be legitimate. We focus on three major inequality-generating factors derived from labour market and inequality research: individual, firm-specific and structural factors. We then investigate empirically the importance of these factors in the emergence of differences of earnings and the extent to which employees consider the rents of each factor to be just or unjust. Analyses based on data from the German Socio-Economic Panel reveal that wage differentials are considered as just if they can be attributed to individual factors (level of education, professional experience). In contrast, wage differentials due to firm-specific factors (atypical employment, seniority-based pay) and structural factors (certain occupational groups/industries, differences between regions) are the major reasons for perceived earnings injustice. The results of this study will contribute to the debate concerning increasing wage inequalities and reveal that distinguishing between just and unjust inequalities is essential, especially in discussions regarding the social or political consequences of this trend.

**Keywords:** Wage inequalities · Justice of earnings · Injustice · SOEP

**Carsten Sauer**  
Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld

Postfach 100131, 33501 Bielefeld, Deutschland  
E-Mail: carsten.sauer@uni-bielefeld.de

**Peter Valet**

E-Mail: peter.valet@uni-bielefeld.de

**Stefan Liebig**

E-Mail: stefan.liebig@uni-bielefeld.de

**Führungspositionen im Ehrenamt – ein weiterer Bereich der Benachteiligung von Frauen?**

*Marcel Erlinghagen · Belit Saka · Ina Steffentorweihen  
KZfSS, 68, 2016: 647–673*

**Zusammenfassung:** Der Beitrag geht mit Hilfe einer Analyse der Daten des Freiwilligensurveys 2009 der Frage nach, ob es im Bereich unbezahlter, ehrenamtlicher Arbeit Hinweise auf eine Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen gibt. Es zeigt sich, dass Frauen eine deutlich verringerte Wahrscheinlichkeit als Männer aufweisen, in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit Führungspositionen zu übernehmen. Dieser Zusammenhang ist auch dann stabil, wenn (Selbst-)Selektionseffekte sowie eine Reihe zentraler soziodemografischer, sozioökonomischer und engagementspezifischer Faktoren berücksichtigt werden. Eine differenzierte Analyse zeigt zudem eine Benachteiligung von Frauen hinsichtlich der Übernahme ehrenamtlicher Leitungsfunktionen insbesondere für bestimmte Tätigkeitsbereiche oder in bestimmten Organisationsformen. Vor allem Vereine und Kirchen bzw. religiöse Organisationen offenbaren hier deutliche Defizite. Dies sind wichtige Hinweise darauf, dass strukturelle und organisatorische Faktoren eine wesentliche Bedeutung für die Erklärung und mithin auch für eine zukünftige Beseitigung der auch im Bereich des Ehrenamtes vielfach existierenden „Gläsernen Decke“ zukommt.

**Schlüsselwörter:** Ehrenamt · Führungspositionen · Geschlecht · Benachteiligung · Selbstselektion

**Management Positions in Volunteering – Another Field of Discrimination of Women?**

**Abstract:** Based on data of the 2009 German Volunteer Survey (“Freiwilligensurvey”) the paper analyses whether there is evidence for a discrimination of women in filling management positions in the volunteer sector. It turns out that women have a significant lower propensity to take up an unpaid volunteer management position. This correlation is also robust when we control for self-selection bias as well as certain important socio-demographic, socio-economic and volunteer-specific determinants. Further on we can show that this kind of gender-specific discrimination can be found particularly in leisure-time clubs and religious organisations. These results indicate that structural and organisational parameters play an important role to explain gender specific differences in filling volunteer management positions.

**Keywords:** Volunteering · Management Positions · Gender · Discrimination · Self-Selection Bias

**Marcel Erlinghagen**

Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen

Lotharstr. 63, 47057 Duisburg, Deutschland  
E-Mail: marcel.erlinghagen@uni-due.de

**Belit Saka**

E-Mail: belit.saka@uni-due.de

**Ina Steffentorweihen**

E-Mail: ina.steffentorweihen@stud.uni-due.de

**Ursache oder Urheber: Argumente gegen einen reduktiven Individualismus**

*Gregor Bongaerts*

*KZfSS, 68, 2016: 675–692*

**Zusammenfassung:** Von Seiten individualistischer Positionen der soziologischen Handlungstheorie werden praxistheoretische Ansätze dahingehend kritisiert, dass sie einzelne Handlungen aus dem Zusammenhang sozialen Geschehens verständlich und erklärbar machen wollen, den sie als Praxis beschreiben. Diese Annahme steht im Widerspruch zu der Auffassung, dass letztlich alles soziale Geschehen und jeglicher soziale Sinn auf die sozialen Akteure und deren Eigenschaften zu reduzieren sind. Die individualistische Kritik an Argumenten der Praxistheorie beruht allerdings auf einer fehlenden Unterscheidung zwischen der Verursachung sinnhaften Handelns und der Urheberschaft für den sozialen Sinn des Handelns. Mit Hilfe der Unterscheidungen von Ursache und Urheber, von Kausalität und Koordination sowie von Kausalität und Konstitution wird die Kritik des reduktiven Individualismus zurückgewiesen. Im Verbund mit der Identifizierung von Missverständnissen bzgl. des Primats sozialer Beziehungen gegenüber Akteuren werden zudem Probleme einer Sozialtheorie markiert, die auf einer individualistischen Ontologie aufbaut.

**Schlüsselwörter:** Individualismus · Praktiken · Zuschreibung · Urheber · Soziale Beziehung · Sozialtheorie

**Cause or Creator: Arguments against Reductionist Individualism**

**Abstract:** In sociological action theory, individualistic positions typically criticize practice theoretical approaches in regard to their assumption that individual acts are the products of collective social processes. Instead, individualistic theories generally reduce every action and all social processes to individual actors. This critique on practice theoretical arguments, however, is based on a missing distinction between the cause and the creator of the social meaning of action. Drawing on conceptual distinctions between cause and creator, causality and coordination, and causality and constitution of meaning, I will reject the individualistic critique on theories of practice in this article. Furthermore, I will determine problems of a social theory that is based on an individualistic ontology more generally.

**Keywords:** Individualism · Practice · Attribution · Creator · Social Relationship · Social Theory

**Gregor Bongaerts**

Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen

Lotharstr. 65, 47057 Duisburg, Deutschland  
E-Mail: [gregor.bongaerts@uni-due.de](mailto:gregor.bongaerts@uni-due.de)