

beziehungswweise

MÄRZ 2015

INFORMATIONSDIENST DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR FAMILIENFORSCHUNG

WWW.OIF.AC.AT

INHALT

- | | |
|--|---|
| <p>1 STUDIE An einem Strang ziehen
Beruflicher Aufstieg und Partnerschaft</p> <p>5 SERIE Wussten Sie, dass ...
... Elternschaft die Einflussnahme auf Arbeit, Finanzen und Familienleben verändert?</p> | <p>6 STUDIE Jetzt reden wir!
Zum kindlichen Wohlbefinden</p> <p>8 SERVICE bücher: Doing Family
Die überforderte Generation
termin: Fachtagung „Partizipation“</p> |
|--|---|

STUDIE

An einem Strang ziehen

Beruflicher Aufstieg und Partnerschaft

VON ANNE BUSCH-HEIZMANN, MIRIAM BRÖCKEL UND KATRIN GOLSCH

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Dieses Phänomen, auch als „gläserne Decke“ bekannt, ist ein stabiles Charakteristikum geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Holst et al. 2012). In der Lebenslaufforschung gilt die Familie als mitentscheidend für die Reproduktion ungleicher Arbeitsmarktchancen für Frauen und Männer (Krüger 2001). Der Lebenslauf einer Person ist immer auch eingebettet in denjenigen des Partners und auch die berufliche Karriere einer Person ist mit der des Partners / der Partnerin eng verknüpft (Han & Moen 1999). Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, die eine Kanalisierung von Frauen und Männern in unterschiedliche Segmente des Arbeitsmarktes bewirken, können demnach durch paarinterne Prozesse abgeschwächt, aber auch verstärkt werden.

Im partnerschaftlichen Kontext wirken, so die beiden gegensätzlichen Annahmen, einerseits negative Mechanismen auf die Karrieremöglichkeiten aufgrund von Konkurrenz und ressourcenbasierter Aushandlungsprozessen, andererseits positive Mechanismen durch Kooperation innerhalb der

Partnerschaft (z.B. durch Austausch von Sozialkapital). Die vorliegende Studie konzentriert sich dabei vor allem auf die positiven Mechanismen, die innerhalb einer Partnerschaft Einfluss nehmen.

Gerade unter Berücksichtigung der starken Zunahme von Doppelverdiener- und auch Doppelkarriere-Paaren werden diese Überlegungen der partnerschaftlichen Verflechtungen zunehmend gesellschaftlich bedeutsam. In der Studie wird untersucht, wie sich soziale Unterstützungsleistungen und Status-Homogamie (ähnlicher sozio-ökonomischer Hintergrund) in Doppelverdiener-Partnerschaften auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen. Damit einhergehend wird überprüft, ob die partnerschaftliche Unterstützung zur Erklärung des „gender gap“, also der Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen, beitragen kann.

Konkurrenz oder Kooperation?

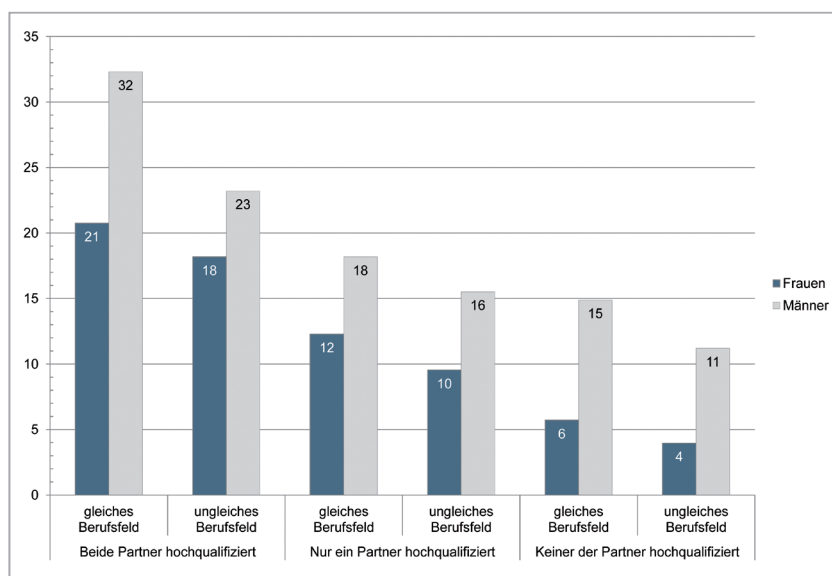
Ältere ressourcentheoretische Diskurse heben vor allem karriererhinderliche Aspekte der Partnerschaft insbesondere für Frauen hervor (Becker 1991). Innerhalb der Partnerschaft wird von einer



Busch, Anne; Bröckel, Miriam; Golsch, Katrin (2014): Berufliche Aufstiege im partnerschaftlichen Kontext – Zur Bedeutung von Homogamie und sozialer Unterstützung durch den Partner. Zeitschrift für Familienforschung 1/2014, S. 3–28.

ISSN 1437-2940
www.budrich.de

Abbildung 1: Aufstiege in hohe berufliche Positionen (2007 – 2009) nach Status-Homogamie 2006 (in Prozent)



Quelle: SOEP (v.27) 2006 – 2009, eigene Berechnungen

angestrebten Nutzenmaximierung mit einer Spezialisierung der Frauen auf die Haus- und Familienarbeit und der Männer auf die Erwerbsarbeit ausgegangen. Paare, bei denen beide Partner eine berufliche Karriere anstreben, befinden sich in einer Konkurrenzsituation, die laut der ökonomischen Verhandlungstheorie (Ott 1993) durch ressourcenbasierte Aushandlungsprozesse „gelöst“ werden kann. Da Männer meist eine höhere Ressourcenausstattung aufweisen als ihre Partnerin, sind sie bei den Aushandlungsprozessen im Vorteil, so dass Frauen in der beruflichen Karriere zugunsten der Familienarbeit eher zurückstecken. Jedoch ist die Erklärungsreichweite solcher humankapitaltheoretischer Argumentationen in der heutigen Zeit begrenzt, da sich Frauen und Männer immer stärker in ihrer Humankapitalakkumulation angleichen und der Anteil an Partnerschaften, in denen beide eine Karriere anstreben, zunimmt.

Theoretische Ansätze zum Sozialkapital und Netzwerktheorien nehmen an, dass Personen von den Ressourcen ihres Partners im Hinblick auf die eigene Karriere auch profitieren können (z.B. Bernasco et al. 1998). Im Sinne der sozialen Austauschtheorie (z.B. Blau 1964) findet ein partnerschaftlicher Austausch der Ressourcen zugunsten der Karriere beider Partner statt. Die Ressourcen der Partner ermöglichen einen Transfer von Humankapital (etwa Wissensaustausch) und sozialem Kapital (etwa Zugang zu beruflichen Netzwerken). Zudem können etwa höher qualifizierte Partner nicht nur Ressourcen und Informationen bereitstellen, sondern bringen auch häufiger egalitäre Einstellungen und mehr Verständnis für die Erfordernisse der beruflichen Karriere des Partners mit (Bernasco et al. 1998: 18).

Personen bevorzugen solche Partner, die ähnliche Interessen und Präferenzen (Werte-Homogamie) und einen ähnlichen sozio-ökonomischen Hintergrund etwa bezüglich des Qualifikationsniveaus oder der beruflichen Verortung haben (Status-Homogamie) (Blossfeld & Timm 2003). Aufgrund der Bildungsexpansion und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen hat insbesondere der Anteil der hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften zugenommen (ebd.). Mit Bezug auf die vorliegende Fragestellung ist anzunehmen, dass in solchen hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften besonders häufig ein Ressourcentransfer stattfinden kann. Das nützliche Potenzial der Partnerschaft für die Karriere aufgrund ähnlicher Karriereorientierungen, Berufserfahrungen, ähnlicher Qualifikation und des Verständnisses für die Karriere des anderen dürften hier besonders hoch sein und dementsprechend ist dort auch eine höhere Aufstiegsmobilität zu erwarten.

Um ein besseres Verständnis der „Mechanismen“ (Diewald & Faist 2011) zu erhalten, die sich hinter den beruflichen Ressourcen beider Partner beziehungsweise ihren Ressourcenrelationen (wie Homogamie) verbergen können, ist eine Untersuchung der beruflichen Aufstiegswahrscheinlichkeit auch in Abhängigkeit von der sozialen Unterstützung in der Partnerschaft notwendig.

Soziale Unterstützung in Partnerschaften

Die soziale Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte gilt in der Literatur als wichtiges Element für Aufstiegschancen (Taylor 2010). Qualitative Studien liefern aber auch Belege für einen positiven Effekt der partnerschaftlichen Unterstützung auf die Karriere (z.B. Ezzedeen & Grossnickle Ritchey 2008) – eine Untermauerung mit quantitativen Daten steht jedoch noch aus.

In der vorliegenden Studie wird soziale Unterstützung durch den Partner zum einen durch eine allgemein erfragte Dimension abgebildet, welche implizit sowohl emotionale als auch informationelle Aspekte beinhalten kann und im Folgenden als Unterstützung im beruflichen Fortkommen bezeichnet wird. Zum anderen wird eine zusätzliche Dimension zur Abbildung konkreter Unterstützungsleistungen in Partnerschaften in der Literatur als besonders zentral erachtet und daher in der späteren Analyse separat betrachtet: Die Unterstützung in der Hausarbeit durch den Partner. Diese Dimension hat gesellschaftlich einen hohen Stellenwert, da Frauen in Partnerschaften nach wie vor einen größeren Anteil an

der Hausarbeit als der Partner übernehmen (BMBF 2008: 17). Zwar ändert sich dies mit zunehmender Erwerbsbeteiligung der Partner in Richtung einer egalitäreren Arbeitsteilung, jedoch ist selbst bei Frauen, die sich in Führungspositionen befinden, die Aufteilung der Hausarbeit immer noch weit entfernt von einem Rollentausch, bei dem der Mann mehr Hausarbeit verrichtet als die Frau (Holst et al. 2012). Inwieweit jene traditionelle oder egalitäre Hausarbeitsteilung die Aufstiegschancen in eine Führungsposition begünstigt oder behindert, ist jedoch unklar.

Abschließend ist die Bedeutung der partnerschaftlichen sozialen Unterstützung für die Erklärung des „gender gap“ in hohen beruflichen Positionen, insbesondere Führungspositionen, hervorzuheben. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Holst et al. 2012) kann zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Frauen im geringeren Maße als Männer in ihrem Karriereweg durch den Partner unterstützt werden. Eine vergleichsweise geringe soziale Unterstützung durch den männlichen Partner mag die Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen also mit erklären.

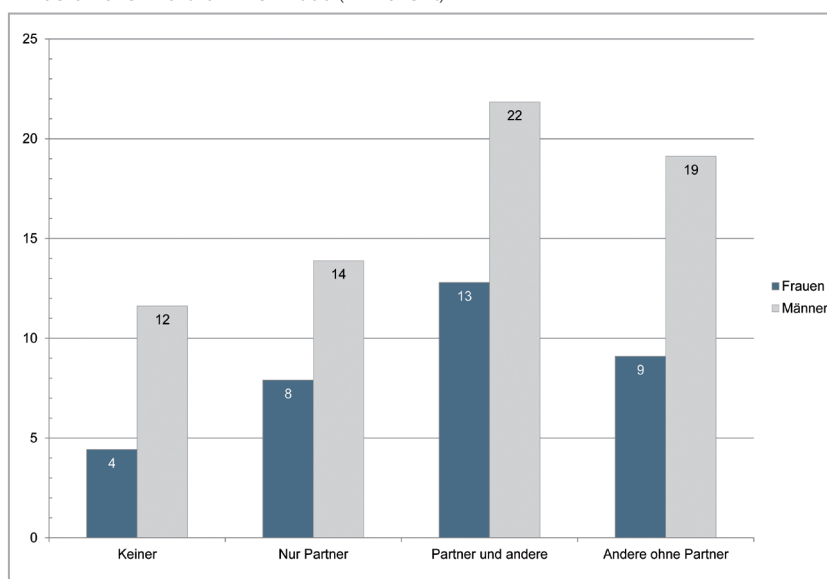
Ergebnisse aus dem SOEP Deutschland

Die Auswertungen für Erwerbstätige in Doppelverdienerpartnerschaften mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)¹ (Wagner et al. 2008) für die Jahre 2006 bis 2009 zeigen, dass die Aufstiegschancen in eine hohe berufliche Position für Männer deutlich höher sind als für Frauen.

Abbildung 1 (siehe linke Seite) weist für Frauen und Männer die Aufstiege getrennt für Personen in hochqualifizierten sowie nicht hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften als auch status-heterogenen Partnerschaften aus. Hochqualifizierte Status-Homogamie liegt nach unserer Definition dann vor, wenn beide Partner im gleichen Berufsfeld arbeiten und gleichzeitig eine hohe Bildung aufweisen. Frauen und Männer steigen häufiger in eine hohe berufliche Position auf, wenn sie mit ihrem Partner in einer hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaft leben: Während in diesen Partnerschaften 32 Prozent der Männer und 21 Prozent der Frauen in eine hohe berufliche Position aufsteigen, trifft dies nur auf 4 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer in Partnerschaften mit ungleichem Berufsfeld und niedriger bzw. mittlerer Bildung zu. Trifft nur eines der beiden

¹ Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, die seit 30 Jahren in Deutschland läuft. Jedes Jahr werden etwa 25.000 Befragte in fast 15.000 Haushalten befragt. Die Daten geben Auskunft zu Fragen über Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit.

Abbildung 2: Aufstiege in hohe berufliche Positionen (2007–2009) nach Unterstützung im beruflichen Fortkommen 2006 (in Prozent)



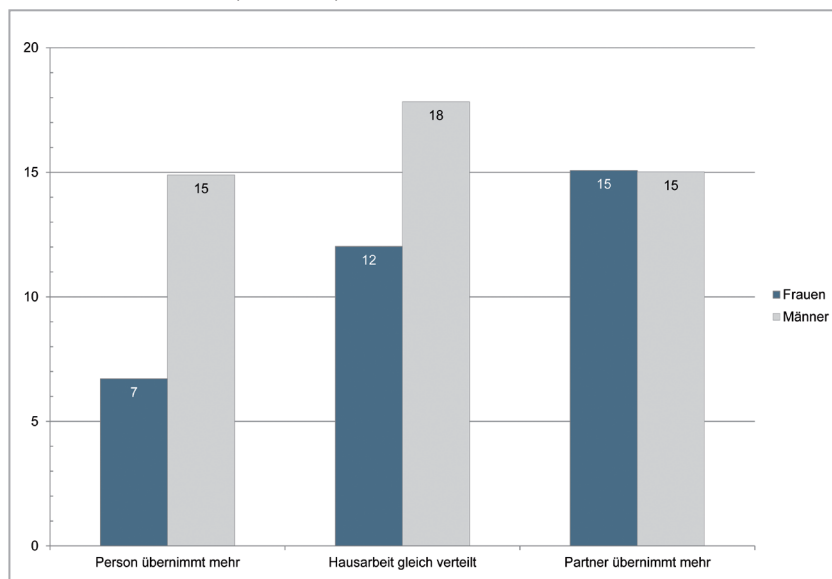
Quelle: SOEP (v.27) 2006 – 2009, eigene Berechnungen

Merkmale „beide Partner hochqualifiziert“ oder „gleiches Berufsfeld“ zu, scheint ersteres insbesondere für Frauen eine etwas stärkere Rolle für den Aufstieg zu spielen als die Berufsfeldnähe.

Des Weiteren steigen Personen, die durch andere Personen im beruflichen Fortkommen unterstützt wurden, häufiger in eine hohe berufliche Position auf als Personen, die nicht unterstützt wurden (siehe Abbildung 2). Auch die Unterstützung durch den Partner spielt hier eine wichtige Rolle: 13 Prozent der Frauen und 22 Prozent der Männer, die ihren Partner und andere Personengruppen bei der Unterstützung im beruflichen Fortkommen nennen, wechseln in eine hohe berufliche Position. Bei dieser Unterstützungskombination steigen Frauen und Männer prozentual am häufigsten auf. Insbesondere bei Frauen zeigt sich aber auch, dass eine Unterstützung allein durch den Partner ebenfalls zu beruflichen Aufstiegen beiträgt (8 Prozent), im Vergleich zu denjenigen, die keine Unterstützung erhalten. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei den Männern, jedoch weniger stark ausgeprägt.

Abbildung 3 (siehe nächste Seite) zeigt, dass eine hohe Entlastung in der Hausarbeit durch den Partner die Aufstiege in eine hohe berufliche Position für Frauen deutlich erhöht. Übernimmt der Partner den größeren Anteil der Hausarbeit, unterscheiden sich die Aufstiege der Frauen rein deskriptiv nicht mehr von denen der Männer, deren Partnerin den höheren Anteil an Hausarbeit erledigt (prozentualer Anteil der Aufstiege liegt bei 15 Prozent). Übernehmen die Frauen hingegen mehr Hausarbeit als ihre Männer, weisen sie einen vergleichsweise geringen Anteil an Aufstiegen auf.

Abbildung 3: Aufstiege in hohe berufliche Positionen (2007 – 2009) nach Entlastung durch Hausarbeit 2006 (in Prozent)



Quelle: SOEP (v.27) 2006 – 2009, eigene Berechnungen

Für Männer sind die Unterschiede in den Aufstiegsanteilen nach dem Grad der Hausarbeitsentlastung durch die Partnerin deutlich geringer als bei den Frauen. Hier gilt also: Gerade für Frauen ist die Entlastung bei der Hausarbeit durch den Partner offenbar eine wichtige Voraussetzung für die eigenen Karrieremöglichkeiten.

Weitere Ergebnisse aus logistischen Regressionsmodellen, die noch zusätzliche individuelle Qualifikations- und Beschäftigungsmerkmale, familien- und partnerschaftsbezogene Indikatoren sowie Angaben zum regionalen Kontext (z.B. Kinderbetreuungsquote) der Personen kontrollieren, untermauern diese deskriptiven Befunde. Zudem wird deutlich, dass die Status-Homogamie bei den Männern einen stärkeren Einfluss auf einen Aufstieg in eine hohe berufliche Position als bei Frauen hat. Gleichzeitig bestätigt sich die Wichtigkeit der sozialen Unterstützung durch den Partner beim beruflichen Aufstieg für die Frauen. Partnerschaftliche Unterstützungsleistungen insbesondere bei der Hausarbeit tragen somit wesentlich dazu bei, die im Vergleich zu Männern niedrigeren Aufstiegswahrscheinlichkeiten von Frauen in hohe berufliche Positionen („gender gap“) zu erklären.

Fazit

Die Untersuchung zur Rolle des partnerschaftlichen Kontextes auf die eigene Karriere gab erste wichtige Hinweise und Impulse mit repräsentativen Daten zu den karriereförderlichen sozialen Unterstützungsleistungen, die als Wirkungsmechanismen hinter den bisher untersuchten Ressourceneffekten zum Tragen kommen dürften.

Es zeigte sich, dass Frauen nicht in dem Maße wie Männer von einer hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaft profitieren. Für Frauen bedeutet Status-Homogamie möglicherweise auch eine Konkurrenzsituation mit dem Partner, die den positiven Homogamie-Effekt abschwächt. Gleichzeitig spielt die soziale Unterstützung durch den Partner eine wichtige Rolle für die Aufstiegschancen von Frauen: Beide Partner müssen also „an einem Strang ziehen“, damit Frauen die „gläserne Decke“ überwinden können. Da insbesondere die partnerschaftliche Hausarbeitsteilung in Deutschland auch bei berufstätigen Paaren nach wie vor stark zu Lasten der Frauen geht, spielt der „support gap“ im Hinblick auf eine Entlastung durch die Hausarbeit zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen eine entscheidende Rolle. ■

Literatur

- Becker, G. S. (1991): *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bernasco, W.; Graaf, P. M. de; Ultee, W. C. (1998): Coupled careers. Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. *European Sociological Review*, 14 (1), S. 15–31.
- Blau, P. M. (1964): *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Blossfeld, H.-P. & Timm, A. (2003): *Who Marries Whom?* Dordrecht, Boston, London: Kluwer.
- BMBF (2008): *25 Jahre Leben in Deutschland - 25 Jahre Sozio-ökonomisches Panel*. Bonn: BMBF.
- Diewald, M. & Faist, T. (2011): Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie* 21, S. 91–114.
- Ezzedeen, S. R. & Grossnickle Ritchey, K. (2008): The Man Behind the Woman: A Qualitative Study of the Spousal Support Received and Valued by Executive Women. *Journal of Family Issues* 29 (9), S. 1107–1135.
- Han, S.-K.; Moen, P. (1999): *Work and Family Over Time: A Life Course Approach*. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 1999 (562), S. 98–110.
- Holst, E.; Busch, A.; Kröger, L. (2012): *Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001 – 2010*. Politikberatung kompakt 65. Berlin: DIW.
- Krüger, H. (2001): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: B. Heintz (Hg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie*, S. 514–535.
- Ott, N. (1993): Zur Rationalität innerfamiliärer Entscheidungen. In: C. Born; H. Krüger (Hg.), *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag, S. 25–52.
- Taylor, C. J. (2010): Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender and Society* 24 (2), S. 189–212.
- Wagner, G. G.; Göbel, J.; Krause, P.; Pischner, R.; Sieber, I. (2008): Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland - Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv* 2 (4), S. 301–328.

Kontakt:

anne.busch-heizmann@wiso.uni-hamburg.de

Der Text wurde in Auszügen mit Genehmigung des Budrich Verlags und der Redaktion der Zeitschrift für Familienforschung übernommen.

die autorinnen

Prof. Dr. Anne Busch-Heizmann ist Juniorprofessorin für Soziologie – insbesondere Arbeit, Organisation und Gender – im Fachbereich Sozialökonomie an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg.

Dr. Katrin Golsch ist akademische Rätin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld und leitet das Forschungsprojekt „Geschlechtsspezifische Chancendisparitäten im Erwerbsverlauf“.

Miriam Bröckel arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin ebenfalls im o.g. Forschungsprojekt an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.

Wussten Sie, dass ...

... Elternschaft die Einflussnahme auf Arbeit, Finanzen und Familienleben verändert?

VON GEORG WERNHART UND SONJA DÖRFLER

Die Frage nach der Kontrolle über verschiedene Bereiche des Lebens, die ein wesentlicher Bestandteil des psychischen Wohlbefindens sind, wurde im Rahmen des Generations and Gender Survey 2013 gestellt. Im Folgenden wird die Einschätzung der aktiven Einflussnahme in den Lebensbereichen „finanzielle Situation“, „Arbeit“ sowie „Familienleben“ beim Übergang zur Elternschaft analysiert. Die konkrete Fragestellung lautet: „Inwieweit meinen Sie, folgende Lebensbereiche aktiv beeinflussen zu können?“

Einflussmöglichkeiten von Jungmüttern

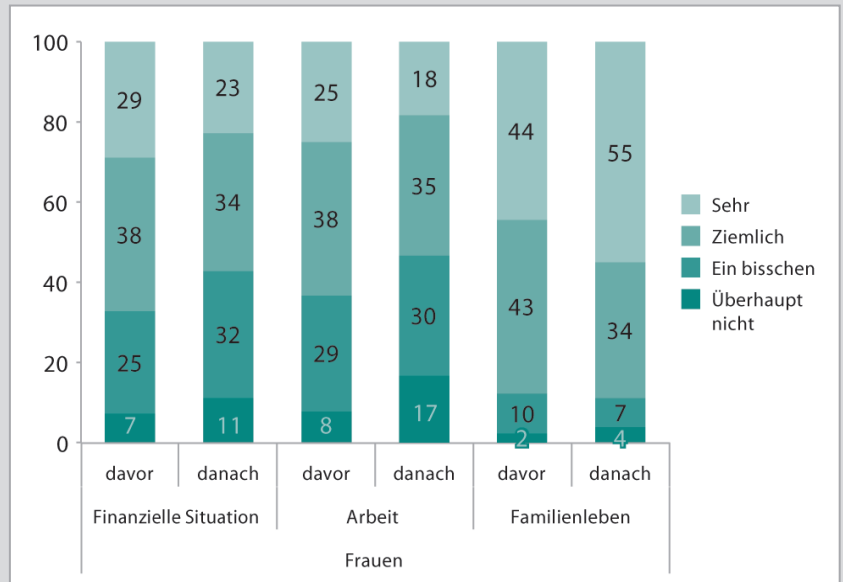
Grundsätzlich schätzen Frauen, die zwischen 2009 und 2013 Mutter wurden, ihre Einflussmöglichkeiten im eigenen Familienleben besonders hoch ein, wobei der Anteil jener, die eine sehr große Einflussmöglichkeit annehmen, nach der Geburt nochmals anstieg (von 44% auf 55%).

Bei ihrer finanziellen Situation und im Bereich Arbeit sehen Frauen jedoch weniger Einflussmöglichkeit. Dies verstärkt sich nach der Geburt des ersten Kindes weiter: 2009 meinten 32% der Frauen, die finanzielle Situation nicht bzw. nur wenig beeinflussen zu können und 2013 waren es 43%; im Bereich Arbeit stieg dieser Anteil von 37% auf 47% (vgl. Abbildung 1).

Einflussmöglichkeiten von Jungvätern

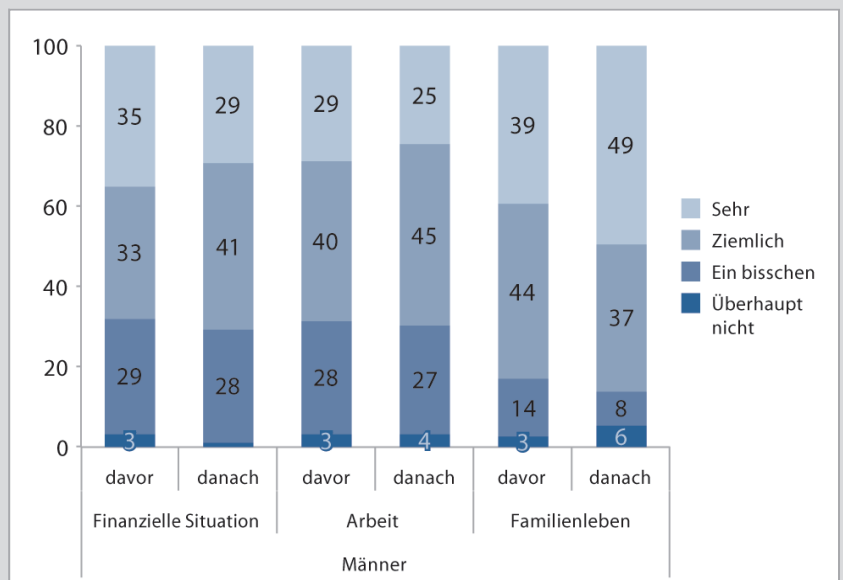
Männer, die zwischen 2009 und 2013 Vater wurden, sahen vor der Geburt des ersten Kindes ähnlich große Einflussmöglichkeiten auf ihre finanzielle Situation wie Frauen: Rund ein Drittel (32%) gibt an, überhaupt nicht bzw. ein bisschen Einfluss nehmen zu können. Nach der Geburt sinkt dieser Anteil auf 29% (vgl. Abbildung 2). Männer sehen schon vor Eintritt der Vaterschaft höhere Einflussmöglichkeiten im Bereich der Arbeit als Frauen. Dieser Unterschied verstärkt sich nach dem Übergang zur Elternschaft. Somit kann man auch hier Retraditionalisierungstendenzen erkennen. Männer gewinnen zudem ihrer Einschätzung nach an Einflussmöglichkeiten im Familienleben, auch wenn diese etwas schwächer ausgeprägt bleiben als die der Frauen. Für beide ist nun „Familie“ weit wichtiger als zuvor. ■

Abbildung 1: Einschätzung des persönlichen Einflusses auf ausgewählte Bereiche; Frauen vor und nach Geburt des ersten Kindes (in %)



Quelle: Generations and Gender Survey 2013; n=193; Frauen mit einer Erstgeburt zwischen 2009 und 2013; GGS 2009 und GGS 2013; gewichtete Werte

Abbildung 2: Einschätzung des persönlichen Einflusses auf ausgewählte Bereiche; Männer vor und nach Geburt des ersten Kindes (in %)



Quelle: Generations and Gender Survey 2013; n=134; Männer, die zwischen 2009 und 2013 erstmals Vater wurden; GGS 2009 und GGS 2013; gewichtete Werte

Kontakt

georg.wernhart@oif.ac.at

sonja.doerfler@oif.ac.at

Jetzt reden wir!

Zum kindlichen Wohlbefinden in Deutschland

PROKIDS – INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG DER PROSOZ HERTEN GMBH

Das Kinderbarometer Deutschland, eine bundesweite, repräsentative Studie, wurde in den Jahren 2013 bis 2014 zum vierten Mal durchgeführt. Rund 2.000 Kinder im Alter von 9 bis 14 Jahren wurden schriftlich befragt. Die Studie untersucht unter anderem, welche Aspekte aus dem kindlichen Leben das aktuelle Wohlbefinden der Kinder positiv oder negativ beeinflussen. Dies macht das Wohlbefinden zur zentralen Variablen. Im gesamten Bericht wird für jeden einzelnen der untersuchten Aspekte geprüft, ob er einen Zusammenhang zum Wohlbefinden der Kinder in Deutschland aufweist.

Das Wohlbefinden wird sowohl als allgemeines Wohlbefinden als auch als lebensbereichsspezifisches Wohlbefinden in der Familie, der Schule, im Freundeskreis sowie im Wohnumfeld erfasst. Es wird eine eigens für das Kinderbarometer entwickelte und seit 1997 etablierte Wohlbefindensskala benutzt. Das Wohlbefinden wird im schriftlichen Fragebogen in sieben Stufen erfasst, die über Wetterphänomene visualisiert werden: Dabei steht z.B. Gewitter für „sehr schlechtes“ Wohlbefinden und wolkenloser Sonnenschein für „sehr gutes“ Wohlbefinden.

Das allgemeine Wohlbefinden

Das allgemeine Wohlbefinden der Kinder in Deutschland liegt mit einem Mittelwert (MW) von

5,5 zwischen „eher gut“ und „gut“ und damit im positiven Bereich der Antwortskala. Insgesamt antworten 80% der Kinder im positiven Bereich. Weit mehr als die Hälfte der befragten Kinder fühlt sich im Allgemeinen „sehr gut“ (23%) oder „gut“ (35%), „eher gut“ geht es 22%. 12% der Kinder geben ihr allgemeines Wohlbefinden im mittleren Bereich an und insgesamt 7% verorten ihr Wohlbefinden im negativen Bereich der Antwortskala (vgl. Abb. 1).

Das allgemeine Wohlbefinden der Kinder hat sich im Vergleich zu den zwei Vorgängererhebungen nicht verändert, Unterschiede zwischen den Bundesländern sind nicht feststellbar. Jungen und Mädchen haben das gleiche Niveau beim allgemeinen Wohlbefinden, ebenso Kinder mit und ohne Migrationshintergrund. Es zeigt sich jedoch, dass Kinder Alleinerziehender ein geringeres allgemeines Wohlbefinden angeben (MW=5,2) als Kinder aus Zweielternfamilien (MW=5,6).

Arbeitslosigkeit der Eltern schlägt sich nicht statistisch nachweisbar im allgemeinen Wohlbefinden nieder und auch nach Wohnortgröße differenziert gibt es keine Unterschiede, allerdings sinkt das allgemeine Wohlbefinden der Kinder mit zunehmendem Alter leicht.

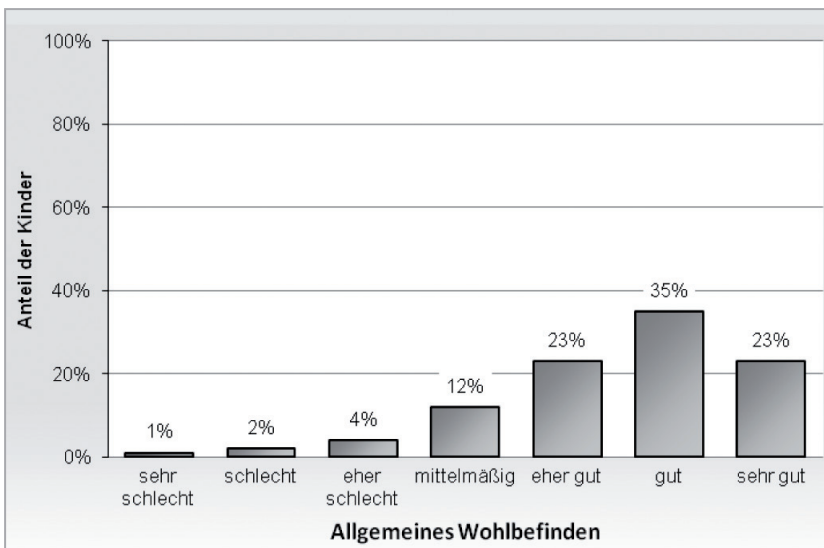
Das Wohlbefinden in der Familie

Es liegt mit einem Mittelwert von 5,8 bei „gut“ und ist somit etwas besser als das allgemeine Wohlbefinden (MW=5,5). Auch dieser Wert ist über die Jahre auf dem gleichen Niveau geblieben. 85% der Kinder fühlen sich in der eigenen Familie „sehr gut“ (39%), „gut“ (32%) oder „eher gut“ (14%). 9% geben ihr Votum im mittleren Bereich an. Insgesamt 7% fühlen sich in ihrer Familie nicht gut (vgl. Abb. 2). Wie bereits beim allgemeinen Wohlbefinden zeigt sich eine Abnahme des Wohlbefindens in der Familie mit zunehmendem Alter, welche nahezu exakt den Werten aus 2011 entspricht.

Das Wohlbefinden in der Schule

Die Schule ist der Lebensbereich der Kinder, der den durchschnittlich niedrigsten Wohlbefindenswert (MW=5,1) „eher gut“ erreicht, trotzdem ist dieser Wert immer noch im positiven Bereich der Skala. Dies schlägt sich auch in der Verteilung der Antworten nieder. Knapp die Hälfte der Kinder

Abbildung 1: Allgemeines kindliches Wohlbefinden in Deutschland (in %)



Quelle: PROKIDS, LBS-Kinderbarometer 2014

fühlt sich in der Schule insgesamt „sehr gut“ (17%) oder „gut“ (30%), weitere 23% fühlen sich dort „eher gut“ und 17% „mittelmäßig“. Bei 15% der Kinder liegt das Wohlbefinden in der Schule im negativen Bereich der Skala. Im Jahresvergleich und zwischen den Bundesländern sind keine Unterschiede des schulischen Wohlbefindens feststellbar.

Im Erhebungsjahr 2013 weisen die Mädchen mit einem Mittelwert von $MW=5,2$ deutlich bessere Werte als die Jungen ($MW=4,9$) auf. Auch für das Wohlbefinden in der Schule zeigt sich eine Abnahme mit dem Alter. Ältere Kinder fühlen sich demnach in der Schule weniger wohl als jüngere. Weitere Gruppenunterschiede zeigen sich nicht und auch eine Veränderung zu 2011 ist nicht erkennbar.

Das Wohlbefinden im Freundeskreis

Im Vergleich zum Wohlbefinden in den anderen Lebensbereichen ist das Wohlbefinden im Freundeskreis am stärksten ausgeprägt ($MW=6,4$). Der Mittelwert liegt im Durchschnitt zwischen „gut“ und „sehr gut“. Fast zwei Drittel (60%) der Kinder fühlen sich in ihrem Freundeskreis „sehr gut“ und über ein Viertel (27%) fühlt sich dort „gut“. Nur 7% fühlen sich „eher gut“, insgesamt 3% berichten über ein negatives Befinden im Freundeskreis und 3% geben ein Wohlbefinden im mittleren Bereich an.

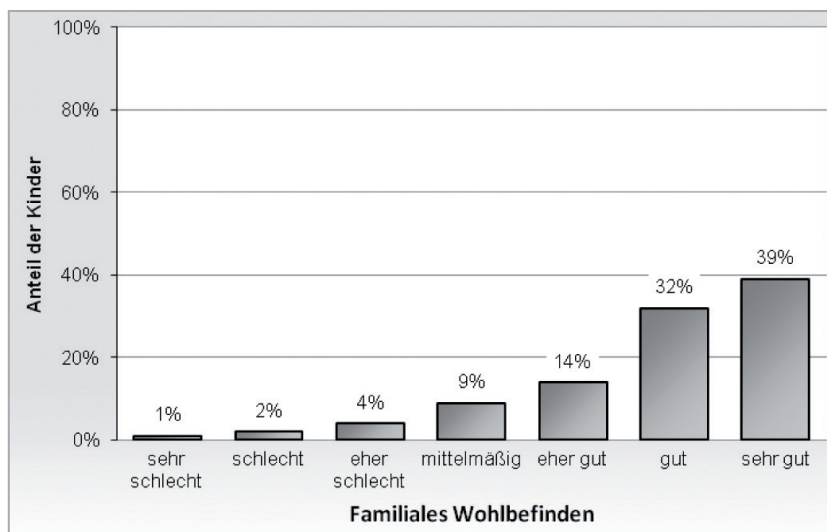
Das Wohlbefinden im Wohnumfeld

Es zeigt mit einem Mittelwert von 6,1 das zweithöchste Wohlbefinden aller Lebensbereiche und liegt im Durchschnitt zwischen „gut“ und „sehr gut“. Dies wird auch in der Verteilung auf die Antwortkategorien deutlich. Mehr als die Hälfte der Kinder (52%) gibt ein sehr gutes Wohlbefinden im Wohnumfeld an, 27% kreuzen „gut“ und 11% „eher gut“ an. Damit liegen 90% der Antworten im positiven Bereich. Im negativen Bereich antworteten immerhin 5% der Kinder und „weder gut noch schlecht“ bewerten 5% der befragten Kinder ihr Wohlbefinden im Wohnumfeld. Diese Verteilung entspricht nahezu vollkommen den Werten aus 2011. Kinder mit Migrationshintergrund ($MW=5,9$) fühlen sich in ihrer Wohngegend schlechter als Kinder ohne Migrationshintergrund ($MW=6,3$). Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt das Wohlbefinden in der Wohnumgebung leicht ab (von $MW=6,3$ auf $MW=6,0$).

Einflüsse auf das allgemeine Wohlbefinden

Alle vier erfassten Lebensbereiche zeigen einen Zusammenhang zum allgemeinen Wohlbefinden.

Abbildung 2: Wohlbefinden in der Familie (in %)



Quelle: PROKIDS, LBS-Kinderbarometer 2014

Den stärksten unabhängigen Einfluss hat dabei das familiäre Wohlbefinden, gefolgt vom Wohlbefinden in der Schule. Sowohl das Wohlbefinden im Freundeskreis als auch das im Wohnumfeld tragen darüber hinaus nur relativ wenig bei, auch weil die Kinder sich in diesen beiden Bereichen weniger unterscheiden. Insgesamt werden durch die vier Faktoren 44% der Unterschiede im allgemeinen Wohlbefinden erklärt, womit die Aufklärung des allgemeinen Wohlbefindens über die Ausprägungen in den abgefragten Lebensbereichen wieder auf dem hohen Niveau aus 2009 liegt.

Die Einschätzungen in allen Bereichen hängen positiv miteinander zusammen. Dies deutet zum einen darauf hin, dass positives bzw. negatives Wohlbefinden in einem Lebensbereich in andere Lebensbereiche ausstrahlt (und somit eine Kompensation von negativem Wohlbefinden durch positives Wohlbefinden in anderen Bereichen schwerfällt). Zum anderen wird ein Teil dieser positiven Zusammenhänge auch darauf beruhen, dass die gleiche Antwortskala benutzt wurde. Obwohl das Wohlbefinden allgemein und in allen Lebensbereichen deutlich im positiven Bereich liegt, hat sich der Anteil der Kinder, die sich jeweils nicht wohlfühlen, über die Jahre nicht verändert. Der Anteil der Kinder, denen es in Deutschland nicht gut geht, bleibt gleich hoch. ■

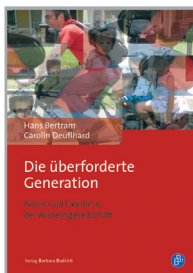
Kontakt

www.kinderbarometer.de

zur studie

Seit 1997 wurden in jedem Jahr repräsentativ für das Land Nordrhein-Westfalen rund 2.000 Kinder der 4. bis 7. Klasse über Schulen schriftlich befragt. Seit 2007 wird das LBS-Kinderbarometer repräsentativ für die gesamte Bundesrepublik Deutschland im 2-Jahresrhythmus durchgeführt.

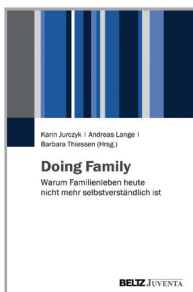
Im Rahmen des LBS-Kinderbarometers Deutschland 2013 wurden repräsentativ für die gesamte Bundesrepublik Deutschland über 10.000 Kinder mittels eines standardisierten, schriftlich zu bearbeitenden Fragebogens im Klassenverband in der Schule befragt.



Die überforderte Generation Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft

Die überforderte Generation muss in der Rushhour des Lebens – in der kurzen Zeitspanne etwa zwischen dem 28. und dem 35. Lebensjahr – die beiden zentralen Lebensanforderungen von beruflicher Integration und Familiengründung zeitgleich bewältigen, wohingegen diese Lebensentscheidungen von der skeptischen Generation – also derjenigen der Eltern – noch als kontinuierliches Nacheinander erlebt wurden. Die Soziologen Prof. Hans Bertram und Carolin Deuffhard von der Humboldt-Universität zu Berlin zeigen mit ihrer Studie, dass sich die Lebensläufe dieser beiden Generationen drastisch verändert haben.

Publikation: Bertram, Hans; Deuffhard, Carolin (2015): Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. Opladen: Barbara Budrich.
ISBN 978-3-8474-0617-4, www.budrich.de



Doing Family Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist

Vermeintlich wenden sich die Familienwissenschaften der Frage zu, wie Familien heute den vielschichtigen sozialen Wandel interpretieren und bewältigen, Alltage herstellen, persönliche Beziehungen gestalten und Fürsorgeleistungen erbringen. Unter Einbeziehung des Genderaspekts liefert der Sammelband einen Einblick in empirische und konzeptionelle, qualitative wie quantitative interdisziplinäre Zugänge zu den Rahmenbedingungen, Inhalten und Konsequenzen des „Doing Family“. Er konturiert den neuen Ansatz der Familienforschung des „Doing Family“ bzw. der „Familie als Herstellungsleistung“ mit dem Versuch, den aktuellen sozialen Wandel konzeptionell zu erfassen und skizziert auch die Zukunft von Familie.

Publikation: Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Thiessen, Barbara (Hg.) (2014): Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
ISBN 978-3-7799-2239-1, www.beltz.de

termin

Fachtagung „Partizipation – Anspruch und Wirklichkeit“ Gelingendes Leben braucht Beteiligung

Diese Fachtagung hat zum Anliegen, Impulse in Richtung einer wirkungsvollen Auseinandersetzung mit wichtigen Aspekten von Beteiligung junger Menschen zu setzen und richtet den Fokus auf die familiäre Fremdbetreuung innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe. Vorträge zu den Themen Partizipation von Pflegekindern und Eltern, zur Frage, warum jemand ein Pflegekind ist, zu den zentralen Elementen einer guten Kindheit und eine Präsentation aus den theaterpädagogischen Workshops mit Pflegekindern werden angeboten.

Datum: 14. April 2015
Ort: LFI – Bildungshaus der Landwirtschaftskammer, Auf der Gugl 3, 4021 Linz
Kontakt: www.planb-ooe.at

impresum

Medieninhaber: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien
1010 Wien, Grillparzerstraße 7/9 | www.oif.ac.at/impresum | **Kontakt:** beziehungswise@oif.ac.at
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal | **Redaktion:** Dr. Isabella Hranek, Ursula Hambrusch
Fotos und Abbildungen: Budrich (S. 1) | A. Busch-Heizmann (S. 2-4) | PROKIDS (S. 6-7) | Budrich, Beltz Juventa (S. 8)

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familien und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg.

Grundlegende Richtung des Druckwerks nach § 25 (4) MedienG:
Diese Zeitschrift informiert über Publikationen, Projekte und Aktivitäten des ÖIF sowie über familienrelevante Themen und Studien auf nationaler und internationaler Ebene in unabhängiger, wissenschaftlicher und interdisziplinärer Form.

DVR: 0065528
Österreichische Post AG | Sponsoring, Post | Verlagspostamt: 1010 Wien
Zulassungsnr. 02Z0318205