

# beziehungsw<sup>we</sup>ise

OKTOBER 2018

INFORMATIONSDIENST DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR FAMILIENFORSCHUNG

WWW.OIF.AC.AT

## INHALT

- |   |   |
|---|---|
| <b>1 STUDIE</b> Warum Familienfreundlichkeit auch ein Gewinn für Unternehmen ist<br>Wirtschaftliche Vorteile und wie sich diese manifestieren | <b>6 STUDIE</b> Machen Kinder glücklich?<br>Die Elternschaft im individuellen, partnerschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext   |
| <b>5 SERIE</b> Wussten Sie, dass ...<br>... Eltern heute mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen als vor 50 Jahren?                            | <b>8 SERVICE</b> termin: Familie.Arbeit.Zukunft<br>publikation: Geschwister in Familien mit Kindeswohlgefährdung<br>publikation: Qualität in Bildung und Betreuung von Kleinstkindern |

STUDIE

## Warum Familienfreundlichkeit auch ein Gewinn für Unternehmen ist Wirtschaftliche Vorteile und wie sich diese manifestieren

VON GEORG WERNHART

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen wesentlichen Faktor für das Wohlbefinden von Müttern, Vätern und deren Kindern dar. Neben einer qualitativ hochwertigen institutionellen Kinderbetreuung nehmen für unselbstständig beschäftigte Eltern die Unternehmen eine primäre Stellung bei der Vereinbarkeitsfrage ein, sind sie doch der wesentliche externe Taktgeber des familialen Alltags. Durch eine familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsalltags können Unternehmen einen substantziellen Beitrag zum Gelingen einer Work-Life-Balance leisten.

In diesem Zusammenhang stellt sich jedoch die Frage, welchen Anreiz die Unternehmen haben, solche familienfreundlichen Maßnahmen zu implementieren. Neben einem nicht in Abrede zu stellenden möglichen altruistischen Motiv sind es sicherlich auch erhoffte wirtschaftliche Vorteile für die einzelnen Unternehmen, die diese motivieren. Ob diese wirtschaftlichen Vorteile überhaupt existieren, und wenn ja, wie sie sich in den einzelnen

Unternehmen manifestieren, untersuchte das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) bei zertifizierten familienfreundlichen Unternehmen in Österreich.



Audit berufundfamilie

### Erhebung und Methode

Für die Studie wurden Unternehmen ausgewählt, die zumindest die erste Zertifizierung nach drei Jahren Teilnahme am Audit *berufundfamilie* erreicht haben. Das bedeutet, es handelt sich um Unternehmen, in denen konkrete familienfreundliche Maßnahmen definiert und diese auch umgesetzt wurden. Diese 112 Unternehmen in Österreich mit insgesamt rund 120.000 Mitarbeiter\*innen bilden die Grundgesamtheit der Untersuchung. Die relevanten Ansprechpartner\*innen in den jeweiligen Unternehmen wurden gebeten, einen vom ÖIF entwickelten Online-Fragebogen auszufüllen. Die Rücklaufquote betrug sehr gute 52 Prozent.

## Motive der Unternehmen zur Teilnahme am Audit

Abgesehen von dem allgemein gehaltenen Wunsch nach einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gaben Unternehmen auch ganz konkrete Motive für ihre Beteiligung an einem Prozess zu mehr Familienfreundlichkeit an. So wird auf der Ebene der Mitarbeiter\*innen eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und ein schnellerer Wiedereinstieg nach einer Karenz in das Unternehmen erhofft. Das Unternehmen erwartet sich auch eine Verbesserung des Images nach außen und damit Vorteile bei der Personalakquise sowie eine Verringerung der Fluktuationsrate unter den Mitarbeiter\*innen. Ein besonderes Interesse an einer familienfreundlichen Unternehmenskultur haben zudem Betriebe mit einem hohen Anteil an Mitarbeiterinnen, da in Österreich nach wie vor die Vereinbarkeitsproblematik zum großen Teil bei Müttern zu liegen kommt.

## Gesetzte Maßnahmen in den Unternehmen

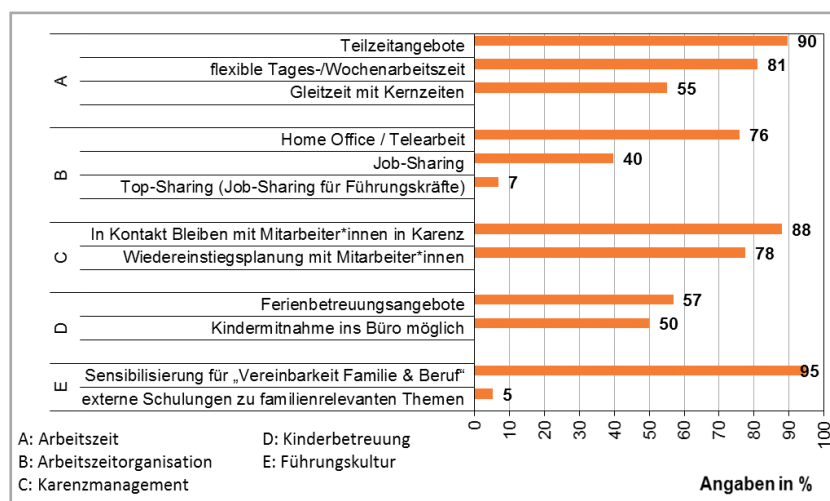
An dieser Stelle wird nur auf einige ausgewählte Maßnahmen näher eingegangen. Eine vollständige Auflistung der zahlreichen durch die Unternehmen gesetzten familienfreundlichen Maßnahmen können in dem diesem Artikel zugrundeliegenden ÖIF-Working Paper 89 nachgelesen werden.

Abbildung 1 zeigt die Implementierungsraten ausgewählter Maßnahmen in den untersuchten Unternehmen. Fast alle Unternehmen haben Teilzeitangebote oder flexible Arbeitszeiten für ihre Mitarbeiter\*innen implementiert. In 90 Prozent der Betriebe ist es möglich, in Teilzeit zu arbeiten, in rund 75 Prozent kann in Home Office gearbeitet beziehungsweise Telearbeit verrichtet werden. In etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen kommt eine Gleitzeitregelung mit Kernzeiten zur Anwendung. Ein Job-Sharing, also das Aufteilen einer spezifischen Tätigkeit zwischen mehreren Teilzeitkräften, ist in knapp 40 Prozent der Unternehmen möglich. Das Top-Sharing, darunter wird das Job-Sharing für Führungskräfte verstanden, ist jedoch in nur wenigen Unternehmen möglich (knapp sieben Prozent).

Ein aktives Karenzmanagement mit einem Kontakthalten mit den Mitarbeiter\*innen während der Karenz (in 88 Prozent der Unternehmen) und einer Wiedereinstiegsplanung zusammen mit den Mitarbeiter\*innen (in 78 Prozent der Unternehmen) ist mittlerweile fast Standard.

Kinderbetreuungsangebote seitens der Unternehmen sind vor allem in zwei Ausformungen gegeben. Zum einen wird ein Betreuungsangebot während der Schulferien in rund 57 Prozent der Unternehmen

Abbildung 1: Implementierungsraten in Unternehmen (ausgewählte Maßnahmen)



Quelle: Wernhart u. a. (2018); Mehrfachantworten, verkürzte Darstellung

angeboten. Hier wird Betreuung für Kinder der Mitarbeiter\*innen oft zu vergünstigten Preisen (z. B. Tenniscamp) bereitgestellt. Zum anderen ist es bei der Hälfte der befragten Unternehmen möglich, zeitweise beziehungsweise notfalls die Kinder in das Büro mitzunehmen. Eine eigene betriebliche Kinderbetreuung wird nur in rund einem Viertel der Unternehmen angeboten. Hier zeigten sich in der Studie auch die größten Umsetzungsprobleme: Zu hohe Kosten, eine zu geringe dauerhafte Nachfrage bei den Mitarbeiter\*innen, sowie die rechtlichen Auflagen stellten hierbei die wesentlichsten Hemmfaktoren dar.

Auch eine Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Familienfreundlichkeit scheint auf einer allgemein gehaltenen Ebene durchaus gegeben zu sein. Konkrete (externe) Schulungen für Führungskräfte zu diesem Thema sind jedoch eher selten und werden auch als schwierig umsetzbar gesehen, sei es aus Zeit- beziehungsweise Geldmangel oder aus mangelndem Interesse der betreffenden Personen.

## Auswirkungen auf unterschiedliche Unternehmensbereiche

Mittels statistischer Methoden<sup>1</sup> wurden die von den jeweiligen Unternehmen gesetzten Maßnahmen auf deren Wirkung in sieben für das Unternehmen relevanten Bereichen untersucht. Abbildung 2 stellt die Auswirkungen der einzelnen gesetzten familienfreundlichen Maßnahmen auf diese unterschiedlichen Unternehmensbereiche übersichtlich dar, wobei die Anzahl der Symbole „+“ beziehungsweise „-“ die Stärke des Effekts von leicht, mittel bis stark positiv beziehungsweise negativ angibt. Wiederum wird aus Platzgründen an dieser Stelle nur auf die wesentlichsten Ergebnisse überblicksartig eingegangen.

## Info

### Das Audit berufundfamilie

Das Audit ist ein maßgeschneidertes Instrument für Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen (ab fünf Mitarbeiter\*innen) und Rechtsformen. Der Auditprozess wird von qualifizierten Berater\*innen betreut, die die Unternehmen dabei unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu planen und zu evaluieren. Zusammen mit den Mitarbeiter\*innen werden individuelle familienfreundliche Maßnahmen für das Unternehmen erarbeitet, die auf die Bedürfnisse aller Beteiligten abgestimmt sind. So können Maßnahmen nachhaltig umgesetzt und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig gesteigert werden. Nach positiver Begutachtung des Prozesses durch eine externe Zertifizierungsstelle wird das Unternehmen vom zuständigen Bundesministerium mit einem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet. Weitere Informationen können unter [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at) nachgelesen werden.

<sup>1</sup>Ordinal-logistische Regressionsmodelle. Für eine methodisch detailliertere Darstellung siehe ÖIF-Working Paper 89, S. 34.

## Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter\*innen kann auf drei wesentliche Faktoren zurückgeführt werden: Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuungsangebote und das Ansprechen von familienrelevanten Themen bei internen Informationsveranstaltungen.

Während klassische Gleitzeitregelungen auch positive Wirkungen auf die Arbeitszufriedenheit aufweisen, ist die Vertrauensarbeitszeit jene Maßnahme – gleich welche Modellierung im Detail herangezogen wurde – die konstant signifikant heraussticht. Hierbei handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell, in dem bis auf die arbeitsrechtlichen Minimalverpflichtungen auf die Überprüfung der Arbeitszeit weitestgehend verzichtet und stattdessen eben auf Vertrauensbasis gearbeitet wird. Offensichtlich kann mit dieser, wenn im gegenseitigen Einverständnis implementiert, ein den Bedürfnissen (auch der Mitarbeiter\*innen) entsprechendes flexibleres Arbeiten ermöglicht und somit die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden. Dem stehen natürlich arbeitsrechtliche Bedenken bezüglich Arbeitszeitaufzeichnung und damit verbundene Überstundenregelungen gegenüber.

Ein weiterer stark positiver Faktor für die Arbeitszufriedenheit stellt die betriebliche Kinderbetreuung dar. Hierbei sticht vor allem die Möglichkeit, Tageseltern in Anspruch zu nehmen, deutlich hervor. Generell zeigen die Modelle, dass bei der betrieblichen Kinderbetreuung vorzugsweise temporäre beziehungsweise flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten attraktiv sind, also z. B. als zusätzliches Angebot, wenn der klassische Kindergarten beziehungsweise die schulische Betreuung ausfällt. Beim klassischen Betriebskindergarten können hingegen keine signifikanten Zusammenhänge in den verschiedenen Bereichen festgestellt werden. Der dritte Faktor bezieht sich auf die Wertschätzung der Familie innerhalb des Unternehmens. So haben interne Informationsveranstaltungen zum Thema Familie auch eine positive Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit. Allerdings ist dieser Effekt etwas weniger stark ausgeprägt als bei den zwei zuvor besprochenen Faktoren.

### Vorteile bei der Personalakquise

Flexible Arbeitszeiten, gleich ob mit oder ohne Kernzeit, gepaart mit einem familienfreundlichen Employer-Branding, stellen einen wesentlichen Vorteil beim „Kampf um die besten Köpfe“ dar. Auch interne Medien zur Verbreitung von Informationen zur Familienfreundlichkeit des Unternehmens, welche sicherlich auch als Teil des Employer-Brandings gesehen werden können, haben positive Auswirkungen auf die Personalakquise.

Abbildung 2: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf verschiedene Unternehmensbereiche

	Arbeitszufriedenheit	Vorteile bei der Personalakquise	Mitarbeiter*innenbindung zum Unternehmen	Image des Unternehmens nach außen	Frauen in Führungspositionen	Organisationskosten	Fluktuationsrate
Gleitzeit mit Kernzeiten		+					
Gleitzeit ohne Kernzeiten		+					
Vertrauensarbeitszeit	++						
Elternteilzeit					+		
Top-Sharing					+++	++	++
keine Besprechungen zu Randzeiten						+	
Wiedereinstiegsplanung mit Mitarbeiter*innen			+				
Informationen und Unterlagen zum Thema Karenz						-	-
standardisierter Gesprächsleitfaden für Beratung			-				
In Kontakt bleiben mit Mitarbeiter*innen in Karenz							--
aktive Kommunikation für Employer-Branding		+		++			
Frauenförderprogramme					+		
Informationsveranstaltungen	+			+			
interne Medien (Intranet, Newsletter)		+					
interne Schulungen zu familienrelevanten Themen						+	
Tageseltern	++			+++			--
Essensangebote (z. B. Kantine für Familienmitglieder)			+				

Quelle: Wernhart u. a. (2018); Das Symbol „+“ steht für eine steigende und „-“ für eine sinkende Wirkung. Die Anzahl der Symbole stellt die Stärke des Effekts dar.

### Mitarbeiter\*innenbindung zum Unternehmen

Der Faktor Karenzmanagement, und hier die konkrete Wiedereinstiegsplanung mit den Mitarbeiter\*innen, ist wesentlich für die längerfristige Bindung an das Unternehmen. Interessanterweise stellen sich hier standardisierte Gesprächsleitfäden bei den Beratungsgesprächen eher als kontraproduktiv heraus. Offensichtlich wird beim Thema Familie eine persönlichere, individuellere Gesprächsführung bevorzugt. Auch Essensangebote seitens des Unternehmens tragen zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung bei. Das Angebot, Essen aus dem Unternehmen für die Familie mit nach Hause zu nehmen oder das Öffnen der Betriebskantine für Familienmitglieder wird hier sehr positiv wahrgenommen.

### Image des Unternehmens

Für das Image des Unternehmens ist natürlich die aktive Kommunikation der Familienfreundlichkeit für ein dementsprechendes Employer-Branding

wesentlich. Aber auch Informationsveranstaltungen zu Familienthemen innerhalb des Unternehmens tragen zu dessen Image bei. Wie schon bei der Arbeitszufriedenheit, tragen flexible Kinderbetreuungsangebote wie Tageseltern auch sehr stark zum familienfreundlichen Image des Unternehmens bei.

### Frauen in Führungspositionen

Frauen in Führungspositionen profitieren vor allem von zwei arbeitsgestaltenden Maßnahmen wesentlich: Elternteilzeit und Top-Sharing. Elternteilzeit ermöglicht ihnen, die Arbeitszeit zu reduzieren und ihren Kinderbetreuungsbedürfnissen anzupassen. Das Top-Sharing wiederum ermöglicht es, Führungsaufgaben auf zwei oder mehrere Mitarbeiterinnen aufzuteilen, wodurch es zum Teil erst möglich wird, diese in Teilzeit zu bewältigen. Dezidierte Frauenförderprogramme führen selbstverständlich auch zu einer Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. Die Wirkung fällt jedoch weniger stark aus als bei den konkret gesetzten arbeitsgestaltenden Maßnahmen.

### Organisationskosten

Selbstverständlich sind familienfreundliche Maßnahmen auch mit Organisationskosten verbunden. Besonders hohe Kosten scheinen mit Top-Sharing in Verbindung zu stehen. Im gleichen Ausmaß wie diese Maßnahme förderlich auf Frauen in Führungspositionen wirkt, verursacht sie auch Kosten. Besprechungen nicht an Randzeiten zu legen, verursacht einen verstärkten organisatorischen Aufwand und infolge ebenfalls Kosten. Auch interne Schulungen von Führungskräften zu familienrelevanten Themen lassen die Organisationskosten steigen, muss dafür doch extra Zeit gefunden werden, während dieser keine regulären Tätigkeiten durchgeführt werden können. Sicherlich ist das auch mit ein Grund, warum solche Schulungen nicht häufiger in Unternehmen veranstaltet werden.

### Personelle Fluktuationen

Die zwei wesentlichen Faktoren, um die Fluktuationsrate unter Mitarbeiter\*innen zu senken, fallen in die Bereiche Karenzmanagement und flexible Kinderbetreuungsangebote. So können bereits Unterlagen mit Informationen zum Thema Karenz die personelle Fluktuation senken. Verstärkt lässt sich dies durch ein kontinuierliches In-Kontakt-Bleiben mit den Mitarbeiter\*innen während der Karenz erreichen. Auch flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben starke Auswirkungen auf die Senkung der Fluktuationsrate.

### Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

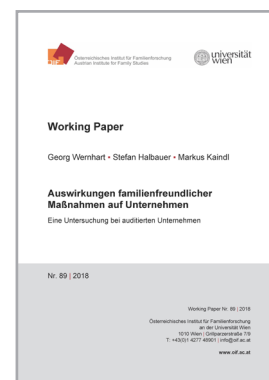
Diese genannten sieben Unternehmensbereiche stehen wiederum in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Unternehmen. So zeigt sich in der Studie, dass es mit einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter\*innen auch zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens kommt. Auch die Mitarbeiter\*innenbindung zum Unternehmen, das Image des Unternehmens und Frauen in Führungspositionen stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Somit kann das Fazit gezogen werden, dass es auch im eigenen betriebswirtschaftlichen Interesse der Unternehmen liegt, familienfreundliche Maßnahmen in ihren Betrieben zu implementieren. ■

### Kontakt

georg.wernhart@oif.ac.at

### Literatur

Wernhart, Georg; Halbauer, Stefan; Kaindl, Markus (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditieren Unternehmen. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien (ÖIF-Working Paper 89) [www.oif.ac.at](http://www.oif.ac.at)



Wernhart, Georg; Halbauer, Stefan; Kaindl, Markus (2018): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung bei auditieren Unternehmen. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien (ÖIF-Working Paper 89).

### Zur Studie

Die quantitative Onlineumfrage wurde unter auditieren familienfreundlichen Unternehmen in Österreich in Kooperation mit der Familie & Beruf Management GmbH durchgeführt.

## Wussten Sie, dass ...

### ... Eltern heute mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen als vor 50 Jahren?

VON ANDREAS BAIERL

In der öffentlichen Wahrnehmung dominiert der Eindruck, dass Eltern immer weniger Zeit für die Betreuung ihrer Kinder aufbringen. Als Gründe werden oft die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen, der Anstieg der außerfamilialen Betreuung bereits für Kinder unter drei Jahren und die generelle Beschleunigung des Lebens genannt. Eine tiefergreifende Ursache wird im Anstieg höherer Bildungsabschlüsse insbesondere von Frauen und dem damit verbundenen Streben nach Verwirklichung in Beruf und Freizeit gesehen.

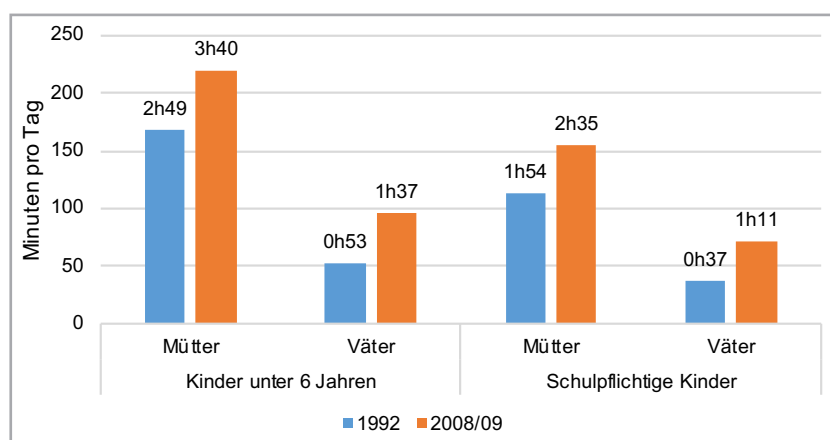
Eine gegenläufige Hypothese besagt, dass höhere Bildung zu höheren Kindererziehungsidealen führt, die bei einem Anstieg höherer Bildungsabschlüsse mehr Zeit für Betreuung insgesamt bedeuten würden.

Was zeigt nun der Blick auf die Empirie? Grundlage für die meisten Untersuchungen zu diesem Thema bilden Zeitverwendungsstudien, die in regelmäßigen Abständen in vielen Ländern teilweise schon seit den 1950er Jahren durchgeführt werden (siehe [www.timeuse.org](http://www.timeuse.org)). Die teilnehmenden Personen dokumentieren dabei für einige Tage Art, Dauer und Zeitpunkt all ihrer Aktivitäten.

Sani & Treas (2016) untersuchten für elf Länder (Kanada, Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, Italien, Niederlande, Norwegen, Slowenien, Großbritannien und die USA) die Zeit pro Tag, die Mütter bzw. Väter mit unter 13-jährigen Kindern für Betreuung aufwendeten. Die Autorinnen betrachteten dafür Zeitverwendungsstudien zwischen 1965 und 2012. Mit Ausnahme der französischen Mütter zeigte sich in allen Ländern ein starker Anstieg der Betreuungszeiten, sowohl für Mütter als auch für Väter. Über alle Länder stieg die tägliche Betreuungszeit der Mütter von 54 auf 104 Minuten und jene der Väter von 16 auf 59 Minuten. Über den gesamten Zeitraum und in allen Ländern verbringen Bessergebildete mehr Zeit mit ihren Kindern. Bei steigenden Ausbildungsniveaus folgt daraus auch insgesamt ein zusätzlicher Anstieg der Betreuungszeiten.

Daten für Österreich stehen für zwei Erhebungswellen 1992 und 2008/09 zur Verfügung. In einem aktuellen ÖIF-Forschungsbericht analysieren Wernhart u. a. (2018) die Betreuungszeiten von Eltern mit unter 6-jährigen und mit schulpflichtigen Kindern. Die Ergebnisse in der Abbildung zeigen ein sehr ähnliches Bild wie die vorige Studie. Konkret hat sich innerhalb der 16 Jahre zwischen 1992 und 2008/09 die Betreuungszeit der Mütter um gut 30 Prozent und jene der Väter um ca. 90 Prozent erhöht.

Abbildung 1: Veränderung der Kinderbetreuungszeiten in Österreich



Quelle: ÖIF, eigene Darstellung AB (vgl. Wernhart u. a., S. 18 u. 105)

Schließlich untersuchten Papastefanou und Thies 2018 für Deutschland, inwieweit sich die Betreuungszeiten für Mütter unterschiedlicher Geburtsjahrgänge veränderten. Während Mütter, die in den 1970er Jahren geboren wurden, weniger Zeit als frühere Kohorten für Kinderbetreuung aufwenden, beobachteten die Autoren einen signifikanten Anstieg für die letzte untersuchte Kohorte der Geburtsjahrgänge 1977 bis 1981.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass entgegen der subjektiven Wahrnehmung vieler Menschen die Empirie sehr eindeutig ein anderes Bild zeichnet: Die Zeit, die Eltern für die Betreuung ihrer Kinder aufwenden, steigt kontinuierlich. Es stellt sich natürlich unmittelbar die Frage: Woher kommt die Zeit? Die Daten für Österreich geben darüber Aufschluss: Die Zeit für Haushaltstätigkeiten ist bei Müttern zwischen 1992 und 2008/09 stark gesunken. Das Ausmaß der Ruhezeiten ist ebenfalls rückläufig, vor allem bei Vätern. Trotz steigender Erwerbstätigkeit von Müttern bleibt Eltern somit mehr Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen. ■

#### Kontakt

andreas.baierl@oif.ac.at

#### Literatur

- Papastefanou, Georgios; Thies, Theresa (2018): Mütter wenden für Kinder immer mehr Zeit auf: Anstieg der täglichen Kinderbetreuungszeit seit 1991. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren 59, S. 13–17.
- Sani, Giulia M. D.; Treas, Judith (2016): Educational Gradients in Parents' Child-Care Time Across Countries, 1965–2012. In: Journal of Marriage and Family 78 (4), S. 1083–1096.
- Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert (2018): Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien (ÖIF-Forschungsbericht 25).



# Machen Kinder glücklich?

## Elternschaft im individuellen, partnerschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext

VON BERNHARD RIEDERER

Die Ansicht, dass Kinder positiv zum Leben beitragen, ist weit verbreitet. Und dennoch stellt sich nicht erst seit der Veröffentlichung des Buches „Regretting Motherhood: Wenn Mütter bereuen“ der israelischen Soziologin Orna Donath im Jahr 2016 die Frage, ob das wirklich so ist. Negative Aspekte der Elternschaft wurden in der Öffentlichkeit bereits zuvor etwa in den Diskursen zu den Gründen für geringe Fertilitätsraten oder zu Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert und negative Erfahrungen von Frauen in der Literatur behandelt (z. B. im 2014 erschienenen Roman „Herzmilch“ von Gertrude Klemm). Vor dem Hintergrund dieser Debatten hat sich eine kürzlich erschienene Studie umfassend mit dem Zusammenhang zwischen Kindern und dem persönlichen Wohlbefinden der Eltern befasst.

### Was sagt die Forschung?

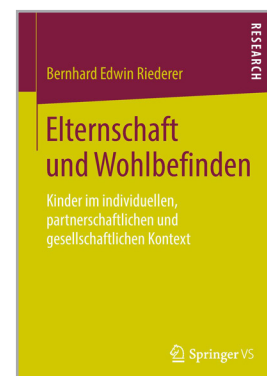
In der sozialwissenschaftlichen Theorie finden sich Argumente für positive wie negative Effekte von Kindern auf das Wohlbefinden der Eltern. Während etwa Verhaltenstheorien, funktionalistische Ansätze und Rational-Choice-Perspektiven einen positiven Zusammenhang zwischen Elternschaft und Wohlbefinden argumentieren, lassen sich unter anderem aus marxistisch-feministisch geprägten Arbeiten oder Rollentheorien negative Effekte von Kindern (vor allem für Mütter) ableiten. Einerseits wird betont, dass Kinder der Gesellschaft und dem Familienverband nutzen, weshalb sie aufgrund natürlicher Prägung, Gemeinschaftsgefühlen oder Zugewinne an sozialem Ansehen positiv zum Wohlbefinden beitragen. Emotionssoziologische und bedürfnistheoretische Ansätze heben zudem die Bedeutung der speziellen Bindung zum Kind hervor. Andererseits werden ökonomische Einschränkungen durch Elternschaft, die Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf, Rollenkonflikte und die emotionale Last der Elternschaft thematisiert.

Auch die empirische Glücksforschung kann die Frage, wie sich die Elternschaft auf das Wohlbefinden auswirkt, nicht abschließend beantworten. Sie kommt tendenziell zum Schluss, dass Kinder nicht besonders wichtig für das Wohlbefinden wären. Kinder würden sich in modernen westlichen Gesellschaften – wenn überhaupt – eher negativ darauf auswirken. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass einige Studien von positiven und andere von negativen Effekten der Elternschaft berichten. Da die angesprochenen

Theorien zumeist sehr spezifische Blickwinkel einnehmen und sich entweder für positive oder für negative Effekte von Kindern aussprechen, können sie diese Variation des Zusammenhangs zwischen Elternschaft (beziehungsweise Kinderzahl) und Wohlbefinden nicht erklären. Die nun vorliegende Studie zielt darauf ab, sich einer solchen Erklärung anzunähern.

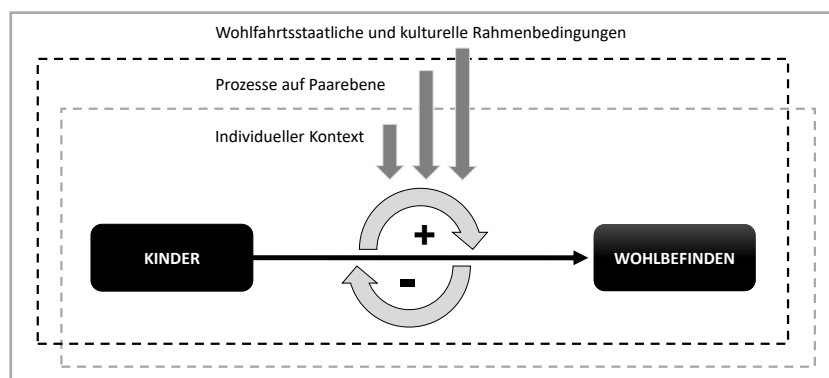
### Zusammenhang zwischen Elternschaft und Wohlbefinden variiert systematisch

Es wird angenommen, dass es sowohl zu positiven als auch negativen Auswirkungen einer Elternschaft kommt. Kinder haben zum einen einen positiven Effekt, der sich aus Freuden, Erfüllung, persönlichem Wachstum, sozialer Wärme und positiven Gefühlen speist. Zum anderen bedeuten Kinder auch Kosten, Belastungen und Herausforderungen, die zu Problemen werden können. Nun wird weiter argumentiert, dass der Zusammenhang zwischen Kindern und Wohlbefinden systematisch variiert, da bestimmte Faktoren darüber entscheiden, ob positive oder negative Konsequenzen der Elternschaft überwiegen. Im Rahmen einer sozialökologischen Konzeption wird davon ausgegangen, dass (a) individuelle Kontextfaktoren, (b) Prozesse auf Familien- bzw. Paarebene sowie (c) wohlfahrtsstaatliche und kulturelle Rahmenbedingungen den Zusammenhang zwischen Kindern und dem Wohlbefinden entscheidend beeinflussen.



Riederer, Bernhard Edwin (2018): Elternschaft und Wohlbefinden. Kinder im individuellen, partnerschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext. Wiesbaden: Springer VS. ISBN 978-3-658-22561-2, [www.springer.com](http://www.springer.com)

Abbildung 1: Schematische Darstellung des analytischen Ansatzes der Studie



Quelle: adaptierte Darstellung aus Riederer (2018); mit freundlicher Genehmigung von © Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018. All Rights Reserved.

Für den empirischen Teil der Untersuchung wurden verschiedenste Datenquellen herangezogen (u. a. Eurostat, International Social Survey Programme, OECD Family Database). Vertiefende Analysen wurden anhand von Individualdaten kinderloser Personen und

Eltern aus 30 Nationen (Europäische Wertestudie) sowie Paardaten von Eltern aus den drei deutschsprachigen Nationen durchgeführt (FWF-Projekt P18817-G14 „Familienarbeit“). In der Folge werden ausgewählte Befunde präsentiert.

### Persönliche Lage

Zumindest zweifach von Bedeutung für den Zusammenhang zwischen Kinderzahl und Wohlbefinden ist das Alter: Erstens spielt das Alter bei Eintritt in die Elternschaft eine Rolle. Je früher man Mutter oder Vater wird, desto eher kommt es zu (auch langfristig) negativen Konsequenzen für das Wohlbefinden. Zweitens ist die Lebensphase, in der sich Personen befinden, entscheidend. Während sich bei Eltern bis 25 Jahre das Wohlbefinden mit ansteigender Kinderzahl zunehmend verringert, ist dies bei älteren Gruppen (26 bis 45, 46 bis 65, 60+) nicht der Fall. Eine ansteigende Kinderzahl führt hier zunächst zu einem Anstieg des Wohlbefindens, der sich mit zunehmender Kinderzahl allerdings verringert und bei höherer Kinderzahl (ab drei oder vier) ins Gegenteil verkehren kann. Mit dem Alter der Eltern variiert zudem die Relevanz des Partnerschaftsstatus und der wirtschaftlichen Situation des Haushalts. Bei den Personen bis 45 finden sich negative Effekte einer ansteigenden Kinderzahl vor allem bei alleinstehenden und alleinlebenden Personen sowie bei Personen mit geringerem Einkommen (vor allem bei Frauen).

### Prozesse auf Paarebene

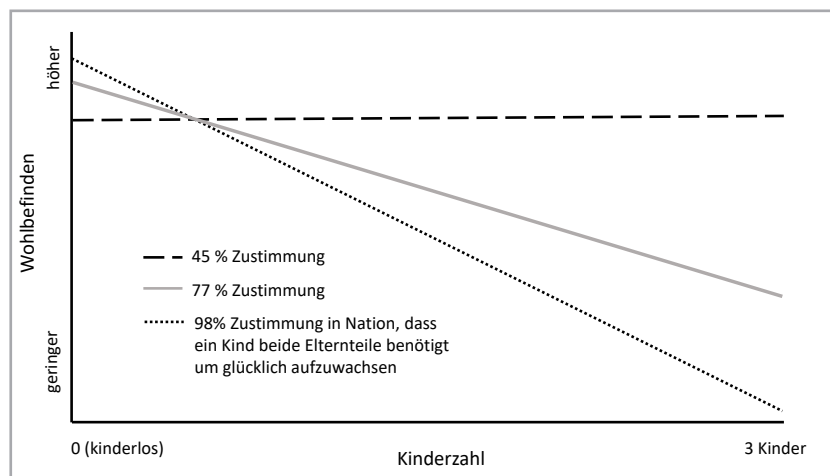
Kinder bedeuten Änderungen bei der Familien- und der Berufsarbeit, die in erster Linie – aber nicht ausschließlich – Frauen betreffen. Der bei jüngeren Kindern und mit steigender Kinderzahl größere Zeitaufwand für Familienarbeit führt sowohl zu größerer Belastung als auch größerer Erfüllung durch diese Tätigkeiten. Wesentlich ist zudem die von dem bzw. der Partner\*in erhaltene Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Höhere Wertschätzung verringert nicht nur Konflikte, sondern beeinflusst die Beziehungszufriedenheit direkt positiv und trägt daher zu höherer Lebenszufriedenheit bei. Wichtig erscheint der Befund, dass sich Belastungen durch Kinder, die zunächst die Frau betreffen, über die Beziehung zwischen den Eltern (u. a. häufigere Konflikte) auch auf das Wohlbefinden des Mannes auswirken.

### Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Auf gesellschaftlicher Ebene scheinen in erster Linie durch den Wohlfahrtsstaat geprägte Kinderbetreuungsarrangements und innerhalb einer Nation dominierende Wertvorstellungen relevant für den Zusammenhang zwischen Kinderzahl und Wohlbefinden zu sein. Je geringer die Bedeutung formeller Kinderbetreuung (z. B. Krippe/Kindergarten) und je

höher die Bedeutung informeller Kinderbetreuung (z. B. durch Großeltern) in einer Nation ist, desto weniger positiv oder stärker negativ ist der Effekt der Kinderzahl auf das persönliche Wohlbefinden. Andere familienpolitische Maßnahmen erwiesen sich nur in spezifischen Bevölkerungsgruppen als relevant (z. B. Sozialleistungen vor allem für Personen mit Deprivationserfahrung). Besonders beeindruckend sind die Befunde zu vorherrschenden gesellschaftlichen Werthaltungen. Generell zeigt sich: Je stärker in einem Land die Relevanz von Kindern für das persönliche Glück betont wird, desto weniger positiv oder stärker negativ ist der Effekt der Kinderzahl auf das persönliche Wohlbefinden. Der negative Effekt von Kindern auf das Wohlbefinden ohne Partner lebender Frauen verschwindet in Nationen, in denen die Mehrheit der Ansicht ist, dass ein Kind *nicht* beide Elternteile benötigt, um glücklich aufzuwachsen.

**Abbildung 2:** Zusammenhang zwischen Kinderzahl und Wohlbefinden bei ohne Partner lebenden Frauen im Alter von 18 bis 45 Jahren



Prozentanteile entsprechen Minimum, Durchschnitt und Maximum der 30 einbezogenen Nationen. **Quelle:** adaptierte Darstellung aus Riederer (2018); mit freundlicher Genehmigung von © Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018. All Rights Reserved.

### Fazit

Die Studie verdeutlicht, dass mit der Elternschaft positive *und* negative Konsequenzen verbunden sind und dass sowohl individuelle wie auch kontextuelle Faktoren den daraus resultierenden Effekt von Kindern auf das Wohlbefinden systematisch beeinflussen. Aus den Ergebnissen lassen sich letzten Endes Schlussfolgerungen für die sozialwissenschaftliche Theorie, Individuen und Paare (mit möglichem Kinderwunsch), aber auch Ansatzpunkte für europäische Wohlfahrtsstaaten ableiten. ■

### Literatur

Riederer, Bernhard (2018): Elternschaft und Wohlbefinden: Kinder im individuellen, partnerschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext. Wiesbaden: Springer VS.

### Kontakt

bernhard.riederer@oeaw.ac.at

### Autor

Dr. Bernhard Riederer ist am Institut für Demographie der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und am Institut für Soziologie der Universität Wien wissenschaftlich tätig.

## termin

### Familie.Arbeit.Zukunft Veränderungen der Arbeitswelt

Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Aber was bewirken unterschiedliche Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle? Können digitale Hilfsmittel den Familienalltag und die Vereinbarkeit erleichtern? Kann man die persönliche Vereinbarkeitssituation durch digitale Transformation optimieren? Mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf Familien und Unternehmen beschäftigt sich ein Symposium mit Familienministerin Juliane Bogner-Strauß. Sie diskutiert mit Expert\*innen aus den Bereichen Trendforschung, Familien- und Sozialpolitik, Digitalisierung sowie den Teilnehmer\*innen des Symposiums.

**Termin:** 13. November 2018, 9.00 bis 16.00 Uhr  
**Ort:** Bundeskanzleramt (Ballhausplatz 2, 1010 Wien)  
**Kontakt:** familienpolitik@bka.gv.at - Anmeldung erforderlich  
**Information:** [www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf.html](http://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/vereinbarkeit-familie-beruf.html)



### Geschwister in Familien mit Kindeswohlgefährdung Risikokonstellationen, Beziehungsqualität und psychische Belastung

Die Situation von Geschwistern, die in der Kindheit Misshandlung, Missbrauch und Vernachlässigung erfahren haben, ist wie ein blinder Fleck. Die am Deutschen Jugendinstitut tätige Autorin widmete sich in ihrer Dissertation dieser Forschungslücke. Die Studie zeigt Risikokonstellationen auf und untersucht die Auswirkungen auf die Geschwisterbeziehung in der Kindheit. Mit einer Online-Befragung wurden Kindheitserfahrungen von 4.568 Erwachsenen und 870 Geschwisterpaaren erhoben. Welchen Einfluss Opfererfahrungen und Geschwisterbeziehungen in der Kindheit auf die aktuelle Lebenssituation haben wird ebenso aufgezeigt wie die psychische Belastung und die Geschwisterbeziehung im Erwachsenenalter.

**Publikation:** Susanne Witte (2018): Geschwister im Kontext von Misshandlung, Missbrauch und Vernachlässigung. Risikokonstellationen, Qualität der Geschwisterbeziehung und aktuelle psychische Belastung. Weinheim: Beltz Juventa.  
ISBN 978-3-7799-3751-7



### Qualität in Bildung und Betreuung von Kleinstkindern Arbeitsmaterial für die Implementierung von Qualitätskriterien

Die Qualität institutioneller Bildung, Betreuung und Erziehung von Säuglingen und Kleinstkindern in Graz und Zürich war Thema einer aktuellen Studie. Basierend auf im deutschsprachigen Raum publizierten Qualitätschecklisten zur Betreuung und Bildung von Null- bis Zweijährigen wurden elf Good-Practice-Kriterien für Interaktionsqualität im institutionellen Setting ausgearbeitet. Die Kriterien sollen zu einer hohen Interaktionsqualität bei Kindern in diesem Alter beitragen. Als Hilfe zur praktischen Umsetzung der Kriterien wurden Videos und ein methodisch aufbereitetes Begleitheft veröffentlicht.

**Publikation:** Walter-Laager, Catherine; Pözl-Stefanec, Eva; Gimplinger, Christina & Mittscheck, Lea (2018): Gute Qualität in der Bildung und Betreuung von Kleinstkindern sichtbar machen. Arbeitsmaterial für Aus- und Weiterbildungen, Teamsitzungen und Elternabende. Graz: Universität Graz, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft, Arbeitsbereich Elementarpädagogik.  
**Information:** [krippenqualitaet.uni-graz.at](http://krippenqualitaet.uni-graz.at)

## impressum

**Medieninhaber:** Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien  
1010 Wien, Grillparzerstraße 7/9 | [www.oifac.at/impressum](http://www.oifac.at/impressum) | **Kontakt:** [beziehungsweise@oifac.at](mailto:beziehungsweise@oifac.at)  
**Herausgeber:** Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal | **Redaktion:** Dr. Isabella Hranek, Mag. Rudolf K. Schipfer  
**Fotos und Abbildungen:** Familie & Beruf Management GmbH/ÖIF (S. 1, 2, 3) | ÖIF (S. 4, 5) | Springer VS Verlag (S. 6, 7) | BKA/Beltz Juventa Verlag/Universität Graz, Elementarpädagogik (S. 8)

Gefördert aus Mitteln des Bundeskanzleramtes über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg.  
Grundlegende Richtung des Werks 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.