



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master 's Thesis

Berufstätigkeit, Karriere, Kinder: Eine empirische Studie unter
berufstätigen Frauen mit und ohne Kinder in Führungs- und
Nicht-Führungspositionen

Gelebtes Familienmodell, berufliche Situation & wahrgenommene gesellschaftliche
Sicht sowie Arbeitszufriedenheit, erlebte Belastung & Wohlbefinden

verfasst von / submitted by

Sabrina Chiatante

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2023 / Vienna, 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears
on
the student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt / degree
programme as it appears on
the student record sheet:

Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina
Auer-Zotlöterer

Literaturverzeichnis

ABSTRACT	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
TABELLENVERZEICHNIS	VI
I. EINLEITUNG	1
1.1 Einführung und Relevanz der Thematik	1
1.2 Gang durch die Untersuchung	3
II. STATUS QUO UND GRUNDLAGEN	3
2.1 Subjektive Wohlbefinden	4
2.2 Lebensqualität und Lebenszufriedenheit	6
2.3 Hintergrundinformationen Familie und Kinderlosigkeit	8
2.3.1 Familie in Österreich	8
2.3.2 Sinkende Geburtenrate und die Rush-Hour des Lebens	9
2.3.2 Gewollte und ungewollte Kinderlosigkeit	10
III. EMPIRISCHE BEFUNDE IN DER LITERATUR	11
3.1 Untersuchungen über die Auswirkungen von Kindern auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit.....	11
3.1.1 Auswirkungen von Mutterschaft auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit.....	11
3.1.2 Auswirkungen von Elternschaft auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit	12
3.1.3 Auswirkungen von Kindern auf die Arbeitszufriedenheit	17
3.2 Untersuchungen über die Auswirkungen von Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit.....	18
3.2.1 Auswirkungen gewollter Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit	19
3.2.2 Auswirkungen ungewollter Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit	20
3.2.3 Auswirkungen von Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit	21
3.3 Untersuchungen über die Auswirkungen der beruflichen Zufriedenheit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit.....	23
3.3.1 Auswirkungen des Wohlbefindens und der Lebenszufriedenheit auf die Arbeitszufriedenheit.....	24
3.3.2 Auswirkungen von Führungstätigkeiten auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit.....	24
3.4 Zusammenfassung relevanter Forschungsergebnisse	26
IV. EMPIRISCHE STUDIE	27
4.1 Forschungsziel und untersuchte Forschungsfrage	27
4.2 Studiendesign und Methodik	29
4.2.1 Datenerhebung.....	29
4.2.2 Datenerfassung.....	30
4.2.3 Datenanalyse.....	31

4.3 Vorgehen bei der Datenerhebung, -bearbeitung und -analyse.....	33
4.3.1 Interviews.....	33
4.3.2 Transkription.....	34
4.3.3 Auswertung mittels qualitativer Datensoftware MAXQDA.....	34
4.4 Stichprobe	35
4.4.1 Grundgesamtheit.....	35
4.4.2 Methode und Vorgehen bei der Auswahl	37
4.4.3 Demografische Charakteristika	38
V. ERGEBNISSE.....	44
5.1 Deskriptive Analyseergebnisse	44
5.1.1 Gelebtes Familienmodell und deren Beweggründe.....	45
5.1.2 Familienleben und Wohlbefinden	49
5.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	53
5.1.4 Arbeit und Wohlbefinden	56
5.1.5 Wahrgenommene gesellschaftliche Sicht	65
5.2 Beantwortung der Forschungsfrage.....	67
5.2.1 Persönliche Erfahrungen und das Wohlbefinden von berufstätigen Frauen mit und ohne Kinder.....	68
5.2.2 Persönliche Erfahrungen und das Wohlbefinden von berufstätigen Frauen mit Führungsposition und ohne Führungsposition	72
5.2.3 Identifizierte Unterschiede zwischen berufstätigen Frauen mit und ohne Kinder	77
5.2.4 Identifizierte Unterschiede zwischen Müttern in Führungspositionen und Nicht- Führungspositionen	78
5.3 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	80
5.3.1 Schlussfolgerungen	80
5.3.2 Implikationen für berufstätige Frauen mit Karrierezielen und Kinderwunsch	81
5.3.3 Handlungsempfehlungen für ArbeitgeberInnen	82
VI. CONCLUSIO	83
6.1 Erkenntnisbeitrag der Arbeit	83
6.2 Fazit.....	83
6.3 Limitationen und Anregungen für weiterführende Forschung	84
VII. LITERATURVERZEICHNIS	86
VIII. ANHANG	93

Abstract

Die vorliegende empirische Studie untersucht die persönlichen Erfahrungen und das erlebte Wohlbefinden von berufstätigen Frauen in Führungs- und Nicht-Führungspositionen, differenziert nach ihrer Familiensituation. Mithilfe der Grounded-Theory und Means-End-Logik wurden qualitative Interviews durchgeführt, um die Forschungsfragen zu beantworten. Die ersten Einblicke in die Erfahrungen und Erlebnisse von Frauen mit und ohne Kinder in Vollzeitpositionen, ermöglichen einen Vergleich der beiden Gruppen und charakterisieren mögliche Unterschiede.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen mit Kindern deutlich mehr Stress erleben als Kinderlose. Führungspositionen gehen mit erhöhtem Stress einher, der sich wiederum negativ auf das Wohlergehen auswirken kann. Trotz der zusätzlichen Herausforderungen, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einhergehen, sind berufstätige Frauen mit Kindern nicht unzufriedener mit ihrem Leben als Kinderlose.

Die vorliegende Studie bietet wertvolle Erkenntnisse für junge Frauen und Unternehmen. Sie ermöglicht es, subjektive Erfahrungen zu verstehen, potenzielle Hindernisse für das Wohlbefinden zu identifizieren und daraus Empfehlungen abzuleiten. Dennoch sollte beachtet werden, dass die Stichprobe klein ist, weshalb weitere qualitative, wie auch quantitative Forschung notwendig wären, um umfassendere Aussagen treffen zu können.

Schlüsselwörter: berufstätige Frauen, Familiensituation, Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit, Kinderlosigkeit, Mutterschaft, Führungspositionen, qualitative Interviews, Grounded Theory, Means-End-Logik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Empfehlungen, qualitative Forschung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung und deduktiver Kategorienanwendung nach Mayring & Brunner, 2006.....	32
Abbildung 2: exemplarisches Anschreiben an potenzielle Teilnehmerinnen	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gruppenzuteilung der Interviewteilnehmerinnen nach erfüllten Kriterien	43
Tabelle 2: Ankerbeispiele für die Kategorien "gelebtes Familienmodell" und "Motivationen für die Wahl der aktuellen Lebenssituation"	45
Tabelle 3: Ankerbeispiele für die Kategorien „Relevanz der Partnerschaft“, „Unterstützungssysteme und Kinderbetreuung.“ und „Herausforderungen für Mütter im Familien- bzw. Arbeitsleben“	49
Tabelle 4: Ankerbeispiele für die Kategorien „beruflicher Wiedereinstieg“, „Belastung der Beziehung zum Partner“, „Überforderung/Überanstrengung“, „fehlende private Zeit“ und „Karrierepause für Kinder“	53
Tabelle 5: Ankerbeispiele für die Kategorien „Einflussfaktoren der Arbeit auf das Wohlbefinden“, „Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit“ und „erlebte Belastung durch die Arbeit“	57
Tabelle 6: Ankerbeispiele für die Kategorien „persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen“ und „persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen“	65

I. Einleitung

1.1 Einführung und Relevanz der Thematik

Der Wandel der Geschlechterrollen in den letzten Jahren führte seit her zu Veränderungen in unserer Gesellschaft. Vor allem in westlichen Ländern, ist zunehmend zu beobachten, dass sich immer häufiger junge Frauen für neue Lebens,- Familien- und Beziehungsformen entscheiden (Dorbritz, 2017, S. 83). Rollenbilder lassen sich in Traditionell und Egalitär unterteilen (Böttcher, 2020, S. 3). Sie geben Menschen vor, in welchem Rahmen sie sich aufgrund ihres Geschlechts bewegen können, ohne Grenzen der Akzeptanz innerhalb der Gesellschaft zu überschreiten oder mit den Gesetzen in Konflikt zu geraten (Böttcher, 2020, S. 2). Diese Geschlechterrollen werden durch den sozialen Wandel von Einstellungen, Normen und Werten beeinflusst. Dies kann durch neues Wissen oder den Einblick in andere oder veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen erreicht werden (Böttcher, 2020, S. 2). Die Berufstätigkeit von Müttern wird im Kontext der traditionellen (klassischen) Geschlechterrollen, mit negativen Auswirkungen auf das Wachstum der Kinder und einem schlechteren Verhältnis zwischen Müttern und ihren Kindern in Verbindung gebracht. Diese Haltung existiert im Verständnis egalitärer Geschlechterrollen nicht (Böttcher, 2020, S. 10). Immer noch sehen sich viele Frauen durch eine Elternschaft mit Problemen der zeitlichen, organisatorischen und mentalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert (Wippermann, 2016, S. 52). Vor allem die gesellschaftlichen Erwartungshaltungen und das existierende klassische Rollenbild, können einen Einfluss auf diese Herausforderungen nehmen. In einer Befragung 2014 gaben beispielsweise 69 Prozent der westdeutschen Mütter an, sich noch immer rechtfertigen zu müssen, wenn sie trotz kleinem Kind, einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen (Böttcher, 2020, S. 11).

Das gestiegene Bildungsniveau, niedrigere Kinderzahlen beziehungsweise die vermehrte Kinderlosigkeit, sowie eine steigende Scheidungshäufigkeit, sind Gründe für eine zunehmende Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (Dorbritz, 2017, S. 83). Dadurch erreichen Frauen eine größere ökonomische Unabhängigkeit und sind weniger vom „Normalfamilienmodell“ abhängig (Dorbritz, 2017, S. 83). Dass sich trotz des Wandels des weiblichen Rollenbildes hinsichtlich der Geschlechterrollen innerhalb einer Paarbeziehung kaum Änderungen ergaben, zeigten Böttcher (2020) und Dorbritz (2017) in ihren Forschungen. Dabei wurde geschlussfolgert, dass die gelebten Geschlechterrollen in Deutschland unabhängig vom Geschlechterrollenverständnis sind und insbesondere Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege hauptsächlich von Frauen übernommen werden. Außerhäusliche Erwerbstätigkeiten sind zur traditionellen Aufgabe hinzugekommen (Böttcher, 2020, S. 11; Dorbritz, 2017, S. 84). In Deutschland ist zu beobachten, dass es bei jungen Eltern, nach der Geburt des Kindes, trotz einer vorherigen Gleichstellung, zu einer Art

„Retraditionalisierung“ der Rollenverteilung kommt (BMFSFJ, 2020, S. 87; Böttcher, 2020, S. 12). Diese geht damit einher, dass die Frau primär für eine Versorgung und Erziehung des Kindes verantwortlich ist und somit folglich die Konsequenzen einer Unterbrechung oder Reduzierung ihrer Erwerbstätigkeit in Kauf nehmen muss (BMFSFJ, 2020, S. 88). Befürchtet wird, dass die umgekehrte Rationalität und die Rollenerwartungen dazu führen, dass von Frauen erwartet wird Karriereambitionen für Familie aufzugeben, die Erwerbstätigkeit zu minimieren und als „Zuverdienerin“ nach wenigen Jahren zu fungieren (Wippermann, 2016, S. 53).

Helfferrich (2016) zeigte in ihrer in Deutschland durchgeführten Studie, dass insbesondere höher und hoch qualifizierte Frauen häufiger in keiner Partnerschaft oder in formal unverbindlicheren Partnerschaftsformen wie beispielsweise nicht-eheliche Lebensgemeinschaften oder Partnerschaften mit getrennten Haushalten, leben. Interessanterweise scheint es so, dass hochqualifizierte Frauen biografisch länger und im Alter über 34 Jahren häufiger kinderlos sind, als Frauen mit geringerem Bildungsniveau (Helfferrich, 2016, S. 70). Auch liegt der Zeitpunkt der Familiengründung bei Frauen mit höherer Qualifizierung bei einem späteren Zeitpunkt im Lebenslauf. So zeigte sich in der Studie, dass Frauen unabhängig ihres Bildungsniveaus der Aussage zustimmten, dass eine zu frühe Familiengründung mit Nachteilen der Karrierechancen einhergeht (Helfferrich, 2016, S. 76).

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Frage welche Unterschiede sich in den persönlichen Erfahrungen und dem subjektiven Wohlbefinden von kinderlosen Frauen im Vergleich zu Müttern zeigen. Überdies liegt der Fokus auf der Frage inwiefern die ausgeübte Karriereposition (Führung vs. keine Führung), Frauen in ihrem Wohlbefinden beeinflussen und welche Faktoren gefunden werden, in denen sich die Wahrnehmungen von Müttern und Kinderlosen unterscheiden. Die Arbeit initiiert daher einen Vergleich zwischen Müttern und Kinderlosen, sowie Führungskräften und Nicht-Führungskräften.

Konkret gefragt:

A.

Wie beschreiben **berufstätige Frauen**

- mit Kindern
- ohne Kinder

jeweils ihre **persönlichen Erfahrungen** sowie ihr **erlebtes Wohlbefinden**? Inwieweit lassen sich hierbei Unterschiede erkennen? Und wie lassen sich diese gegebenenfalls charakterisieren?

B.

Inwieweit unterscheiden sich **persönliche Erfahrungen, erlebtes Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit** zwischen **berufstätigen Müttern in Führungspositionen** und **Nicht-Führungspositionen**?

1.2 Gang durch die Untersuchung

Die Arbeit beginnt im Kapitel I. mit dem Status quo und den Grundlagen zum subjektiven Wohlbefinden und der Lebenszufriedenheit. Hier werden auch der Zusammenhang zur Lebensqualität, sowie Hintergrundinformationen zum Thema Familie und Kinderlosigkeit betrachtet.

Im dritten Abschnitt (III.) wird auf die empirischen Befunde aus der Literatur eingegangen und bisherige Untersuchungen von relevanten Faktoren wie Auswirkungen von Kindern, Elternschaft und Mutterschaft auf das Wohlbefinden erläutert. Weiter umfasst dieses Kapitel umfangreiche Forschungsergebnisse aus der Literatur zum Thema Wohlbefinden und Kinderlosigkeit, sowie die Wechselwirkungen zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem Wohlbefinden.

Im vierten (IV.) Abschnitt wird die empirische Studie näher beleuchtet und das Forschungsziel, das Studiendesign sowie das Vorgehen der Datenerhebung und -erfassung erläutert. Darüber hinaus wird in diesem Kapitel die Stichprobe und das genauere Vorgehen bei der Auswahl der Interviewteilnehmerinnen beschrieben.

Die Beantwortung der Forschungsfrage wird im darauffolgenden Abschnitt (V.) umfangreich erschlossen. Hier werden zunächst die Ergebnisse deskriptiv in logischer Reihenfolge nach genauer Kategorieneinteilung erörtert und umfangreich mit Belegen und Zitaten aus den Interviews dargestellt. Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt dann im Kapitel 5.2 durch die umfangreiche Analyse der Ergebnisse. Abgeschlossen wird der fünfte Abschnitt mit einer Zusammenfassung der Diskussion sowie Handlungsempfehlungen für ArbeitgeberInnen.

Im abschließenden Kapitel VI. wird in einer Conclusio der Erkenntnisbeitrag sowie das Fazit präsentiert. Darüber hinaus werden die Limitationen der Untersuchung und ein Ausblick auf mögliche zukünftige Forschung benannt.

II. Status quo und Grundlagen

Zunächst müssen die Begrifflichkeiten Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit, Lebensqualität oder auch Glück und Wohlergehen kritisch in ihrer Definition hinterfragt werden. Denn eine eindeutige Definition kann nicht bestimmt werden. Manchmal werden sie als Oberbegriff verwendet, bei anderen Begebenheiten bezeichnen sie einen bestimmten Nutzen (Veenhoven,

2007, S. 74). So wird beispielsweise der Begriff Wohlbefinden verwendet, um die Lebensqualität insgesamt zu bezeichnen und Lebensaspekte wie Wohnverhältnisse oder Beschäftigungschancen zu bewerten (Veenhoven, 2007, S. 74). Ebenso bezieht sich der Begriff Lebensqualität in manchen Kontext auf die gesellschaftliche „Qualität“ und in anderen Fällen auf das Glück des einzelnen Bürgers (Veenhoven, 2007, S. 74). Über die Bedeutung dieser Begriffe gibt es kaum einen Konsens; die Tendenz geht eher in Richtung Divergenz. Mit der Zeit werden die Konnotationen immer spezifischer und vielfältiger (Veenhoven, 2007, S. 74).

Ein weiteres Problem welches Veenhoven (2007) festgestellt hat ist, dass die Verwendung des Begriffs „Lebensqualität“ als Oberbegriff suggeriere, dass es so etwas wie eine allgemeine Lebensqualität gibt und dass spezifische Eigenschaften in einem größeren Rahmen sinnvoll hinzugefügt werden können. Eine ganzheitliche Annahme ist jedoch zweifelhaft (Veenhoven, 2007, S. 74). Aufgrund einer fehlenden Definition, welche in der Philosophie nie festgelegt wurde, erlebt man in der Praxis der empirischen Lebensqualitätsforschung häufige Vergleiche zwischen Äpfeln und Birnen (Veenhoven, 2007, S. 74).

2.1 Subjektive Wohlbefinden

Rojas (2007) wie auch E. Diener und Suh (1997) definieren den Begriff des subjektiven Wohlbefindens als die eigene Einschätzung des Wohlbefindens der Befragten. Irrelevant sei was politische Entscheidungsträger, Wissenschaftler oder andere für wichtig halten (E. Diener & Suh, 1997, S. 201). Es können, je nach individueller Persönlichkeit, ähnliche Lebensumstände unterschiedlich wahrgenommen und erlebt werden (E. Diener & Suh, 1997, S. 202). Die Untersuchung von Rojas (2007) zeigte, dass die Beziehung zwischen dem subjektiven Wohlbefinden und den traditionellen Indikatoren für das Wohlbefinden, wie Einkommen, Verbrauch, sozioökonomische Situation und Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, schwach ist. Das subjektive Wohlbefinden enthält also zusätzliche Informationen, die in den traditionellen Indikatoren nicht berücksichtigt werden und die für die Untersuchung des menschlichen Wohlbefindens nützlich sein können (Rojas, 2007, S. 182).

Auch Kahneman und Krueger (2006) beschäftigten sich mit dem subjektiven Wohlbefinden in ihrer Arbeit zum Thema Lebenszufriedenheit und Glück. Offensichtlich ist die subjektive Bewertung des eigenen Wohlbefindens zu einem erheblichen Teil ein Persönlichkeitsmerkmal (Kahneman & Krueger, 2006, S. 8). Die wichtigsten Persönlichkeitsmerkmale die in Verbindung mit subjektiven Wohlbefinden festgestellt wurden, sind Extrovertiertheit, Neurotizismus, Optimismus und Selbstwert (E. Diener & Suh, 1997, S. 202). Das Selbstwertgefühl kann als eine Form des subjektiven Wohlbefindens

betrachtet werden (Ed Diener, Kanazawa, Suh & Oishi, 2015, S. 236). Gesunde soziale Beziehungen wirken sich positiv auf die körperliche Gesundheit und das Selbstwertgefühl von Personen aus. Vor allem wenn die Person in ihrer Beziehung Wertschätzung und soziale Inklusion erfährt (Ed Diener et al., 2015, S. 236). Das gesteigerte Selbstwertgefühl motiviert vorteilhafte soziale Beziehungen fortzusetzen und aufrechtzuerhalten. Gleiches passiert, bei verringertem Selbstwertgefühl, zum Beispiel durch Ausgrenzung, die Person wird motiviert sich zu ändern oder anzupassen, damit sie in zukünftige Beziehungen einbezogen wird und Wertschätzung erfährt (Ed Diener et al., 2015, S. 236). Zukunftsorientierte Studien zeigten positive Zusammenhänge zwischen verschiedenen Formen des subjektiven Wohlbefindens, einschließlich Gesundheit, langer Lebensdauer und des Nichtvorhandenseins von chronischem Stress und Ärger (Ed Diener et al., 2015, S. 241). Zudem stellte sich in mehreren Längsschnittstudien heraus, dass Menschen mit hohem subjektiven Wohlbefinden in der Jugend und im jungen Erwachsenenalter später ein höheres Einkommen erzielen (Ed Diener et al., 2015, S. 242). Die Forschung zum subjektiven Wohlbefinden befasst sich mit dem subjektiven Erleben des Einzelnen (E. Diener & Suh, 1997, S. 191). Das subjektive Wohlbefinden im Sinne des bewussten Erlebens ist die Häufigkeit positiver im Vergleich zu negativen Zuständen im Leben einer Person oder im Laufe der Zeit (E. Diener & Suh, 1997, S. 191; Eid & Larsen, 2008, S. 44). Neben der hedonistischen Komponente, existiert noch die kognitive Komponente, welche die Beurteilung des eigenen Lebens umfasst (E. Diener & Suh, 1997, S. 191; Eid & Larsen, 2008, S. 44). Demnach ist die zugrunde liegende Annahme, dass die jeweilige Person das Wohlbefinden durch die bewussten Erfahrungen in Form von hedonistischen Gefühlen oder kognitiver Befriedigung individuell erleben kann (E. Diener & Suh, 1997, S. 191). Das subjektive Wohlbefinden besteht aus drei miteinander verknüpften Komponenten (E. Diener & Suh, 1997, S. 200):

- Lebenszufriedenheit
- Angenehme Stimmung
- Unangenehme Stimmung

Die berichtete Stimmung und Zufriedenheit zeigen eine individuelle Bewertung der Lebensumstände und des Lebens einer Person. Einige Forschende bezeichnen dies als Lebenszufriedenheit und sehen hier ein wesentliches Merkmal in der Gesamtstruktur des subjektiven Wohlbefindens (Eid & Larsen, 2008, S. 44). Die Lebenszufriedenheit und das subjektive Wohlbefinden sind daher nicht getrennt zu betrachten.

Seligman et al. (2013) zählt zu den Arten des positiven psychologischen Wohlbefindens unter anderem: Neugier, Ausdauer, Engagement, interner Kontrollmechanismus, Gefühl der Zusammengehörigkeit, Lebenssinn, Partnerschaftszufriedenheit, Lebenslust und Selbstkontrolle. Der Liste könnte man noch Lebensfreude, ein geringes Level an Ärger und Depression, Zufriedenheit, Glück, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastung und

Lebenszufriedenheit hinzufügen. Eine solche Liste ist unbegrenzt, denn es können neue Konzepte geschaffen werden, um nuancierte Unterschiede in Gefühlen und Gedanken sowie die Situationen zu beschreiben, die sie hervorrufen (Seligman et al., 2013, 2f.).

2.2 Lebensqualität und Lebenszufriedenheit

Klassischerweise wird zwischen der objektiven und der subjektiven Lebensqualität unterschieden (Veenhoven, 2007, S. 75). Wenn die Lebensbedingungen objektiv als gut bewertet werden und die subjektive Bewertung des Lebens positiv ist, spricht man von *Wohlergehen*; wenn beide Bewertungen negativ sind, spricht man von *Deprivation* also *Mangel* (Veenhoven, 2007, S. 75). Wenn die objektive Lebensqualität gut, die subjektive Bewertung aber negativ ausfällt, spricht man von *Dissonanz*. Eine Kombination von schlechten Bedingungen und positiver Bewertung wird als *Anpassung* bezeichnet. Eine der gebräuchlichsten Messungen in der medizinischen Lebensqualitätsforschung ist der SF-36 Health Survey von Ware (1996) (Veenhoven, 2007, S. 85). Es handelt sich hierbei um einen Fragebogen zu den Themen:

- körperliche Einschränkungen bei der täglichen Arbeit
- körperliche Einschränkungen der Arbeitsleistung
- körperliche Schmerzen
- wahrgenommener allgemeiner Gesundheitszustand
- Vitalität
- körperliche und/oder emotionale Einschränkungen der sozialen Funktionsfähigkeit
- emotionale Einschränkungen der Arbeitsleistung
- Selbstcharakterisierung als nervös
- aktuelle Lebensfreude.

Cummins (1993) hingegen, sieht die Lebensqualität als ein Aggregat objektiver und subjektiver Komponenten (Veenhoven, 2007, S. 86). Jede dieser Komponenten wird in die folgenden sieben Bereiche unterteilt:

materielles Wohlbefinden: gemessen am Einkommen, der Qualität des Wohnraums und des Besitzes.

Gesundheit: gemessen an der Zahl der Krankheiten und/ oder Behinderungen und der Inanspruchnahme von Medikamenten.

Produktivität: gemessen an den Aktivitäten in den Bereichen Arbeit, Bildung und Freizeit.

Intimität: Kontakte zu engen Freunden, Verfügbarkeit von Unterstützung.

Sicherheit: empfundene Sicherheit des Zuhauses, Schlafqualität, Ängste.

Stellung in der Gemeinschaft: soziale Aktivitäten, Verantwortlichkeiten, um Rat gefragt werden.

Emotionales Wohlbefinden: Möglichkeit, Dinge zu tun und zu haben, die man sich wünscht, Lebensgenuss.

E. Diener und Suh (1997) orientierten sich bei ihrer Definition von Lebensqualität am philosophischen Ansatz von Brock (2001). Demnach gibt es drei Ansätze, um die Lebensqualität zu bestimmen.

1. Charakteristik eines *guten Lebens* wird von **normativen Idealen** geleitet, die auf einem religiösen, philosophischen oder einem anderen System beruhen. Dieser Ansatz zur Lebensqualität hängt weder von subjektiven Erfahrungen der Menschen, noch von der Erfüllung ihrer Wünsche ab (Brock, 2001; E. Diener & Suh, 1997, S. 190).

2. Charakteristik eines *guten Lebens* basierend auf **der Befriedigung von Präferenzen:** Es wird davon ausgegangen, dass die Menschen im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen die Dinge auswählen, die ihre Lebensqualität am meisten verbessern (Brock, 2001; E. Diener & Suh, 1997, S. 190).

3. Charakteristik eines *guten Lebens* in Bezug auf die **Erfahrung des Einzelnen.** Erlebt eine Person ihr Leben als gut und erstrebenswert, wird es auch als solches angenommen. Bei diesem Ansatz stehen Faktoren wie Gefühle der Freude, des Vergnügens und der Lebenszufriedenheit an erster Stelle (Brock, 2001; E. Diener & Suh, 1997, S. 190).

Die Lebenszufriedenheit wird unter anderem durch Familienmerkmale beeinflusst. Diese umfassen die Anzahl oder das Alter der Kinder, das Familieneinkommen und die gesundheitliche Verfassung beider Partner. Letzteres wirkt sich bei gutem Zustand, positiv auf die Lebenszufriedenheit von Kinderlosen und Elternpaaren aus (Booth & van Ours, 2008, S. 89). Es zeigte sich, dass das Familieneinkommen, einen positiven Effekt auf die Lebenszufriedenheit beider Elternteile nimmt, wenn es steigt (Booth & van Ours, 2008, S. 91). Der gesundheitliche Zustand kann zu dem, die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinflussen (Bengel, Carl, Mild & Strauß, 2000). Zudem stellt die Akzeptanz des Elternstatus und der Kinderlosigkeit einen Prädiktor für die allgemeine Lebenszufriedenheit dar (Beckman & Houser, 1982; Bengel et al., 2000). Das bedeutet, einer Person, welche zufrieden mit ihrem Familienstatus ist, wird automatisch ein höhere Lebenszufriedenheit zugeschrieben. Die Studie von Beckman und Houser (1982) berücksichtigt unter anderem den Fertilitätsstatus. Bei ihren Ergebnissen zur Lebenszufriedenheit zeigte sich, dass Frauen, welche mit der Anzahl ihrer Kinder oder dem Elternstatus unzufrieden waren, eine schlechtere Lebenszufriedenheit angegeben hatten, als Frauen die zufrieden mit ihrer Mutterschaft oder Kinderlosigkeit waren.

2.3 Hintergrundinformationen Familie und Kinderlosigkeit

2.3.1 Familie in Österreich

Eine Familie im Sinne der Definition nach Statistik Austria (2022) sind:

„Paare mit oder ohne Kinder bzw. Elternteile mit Kindern. Kinder sind dabei, unabhängig von ihrem Alter, alle mit ihren beiden Eltern oder einen Elternteil im selben Haushalt lebenden leiblichen, Stief- und Adoptivkinder, die ohne eigne PartnerIn und ohne eigene Kinder im Haushalt leben. Somit zählen Elternteile mit erwachsenen Kindern als Familie. Kinder, die aus dem Elternhaus ausgezogen sind, werden nicht berücksichtigt. Jede Familie stellt eine eigene Analyseeinheit dar, unabhängig davon, ob sie mit weiteren Personen oder Familien einen Haushalt bewohnt.“

In Österreich lässt sich aus den Umfragen der Statistik Austria ein sehr konservatives Bild in Bezug auf Familie ableiten. So gaben 45 Prozent der Befragten an, dass Familie für sie dort ist, wo Vater, Mutter und Kind(er) zusammenleben (Statista, 2022, S. 22). Auch gaben rund 53 Prozent der Befragten an, dass (Klein-)Kinder (wahrscheinlich) bei berufstätiger Mutter leiden und rund 40 Prozent bestätigen die Aussage „Was Frauen wirklich wollen, ist Heim und Kinder“ (Statista, 2022, S. 23). Rund 53 Prozent der befragten Frauen 2019 in Österreich bestätigten den Wunsch Kinder bekommen zu wollen (Statista, 2022, S. 31). Die Gründe dafür sind divers. Mit über 75 Prozent Zustimmung sind die am häufigsten genannten Gründe für das Kinderkriegen unter anderem, dass Kinder eine Freude, Sinn und Vielseitigkeit für das eigene Leben bereiten und dieses erfüllter machen (Statista, 2022, S. 32).

Weitere Gründe sind:

- Kinder sind gut für die persönliche Entwicklung.
- Kinder fördern die innige Partnerschaft mit dem anderen Elternteil.
- Kinder erhalten das Pensionssystem.
- Kinder umsorgen einen im höheren Lebensalter.
- Kinder sind eine finanzielle Hilfe.

Nach einer Befragung des Standards im Jahr 2019, waren die Top drei Gründe gegen das bekommen von Kindern folgende (Statistik Austria, 2022, S. 33):

- Kinder binden einen und man muss auf diverse Dinge verzichten.
- Kinder sind finanziell belastend.
- Kinder behindern etwaige Karrieremöglichkeiten.

Zu vorhandener Literatur und Forschung über die Kosten und den Nutzen von Kindern wird in den Kapiteln 3.1.2.1 und 3.1.2.2 ausführlicher berichtet.

2.3.2 Sinkende Geburtenrate und die Rush-Hour des Lebens

Sinkende Geburtenraten im westeuropäischen Raum sind seit den 60er Jahren Normalzustand geworden (Peuckert, 2019, S. 218). So gab es in Österreich einen starken Rückgang in der Geburtenziffer zwischen 1960 und 2016. Während es 1960 noch 2,69 Geburten pro Frau waren, sind es im Jahr 2016 nur mehr 1,53 (Peuckert, 2019, S. 169). Auch zeigt sich eine Verschiebung des Alters von Müttern in Österreich bei der ersten Geburt. So bekamen Frauen 2011 ihr erstes Kind mit durchschnittlich 28,7 Jahren, in 2021 lag das Alter schon bei durchschnittlich 31,5 Jahren (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 8). Als späte Mutterschaft versteht sich die Familiengründung ab einem Alter von 35 Jahren (Peuckert, 2019, S. 175). In der Studie von Peuckert (2019) stellte sich heraus, dass Mütter und Väter die später Kinder bekommen, meist psychisch stabiler sind und die späte Elternschaft mit mehr Glück erleben. Auch steht ihnen im Vergleich zu jungen Eltern häufig mehr Zeit zur Verfügung und durch eine gewisse finanzielle Stabilität ist ein höherer Anteil an Gelassenheit vorhanden (Peuckert, 2019, S. 176).

Einen enormen Einfluss auf die Verschiebung von Elternschaft in das spätere Alter hat vor allem die *Rush-Hour des Lebens*. Dieses Phänomen betrifft besonders AkademikerInnen (Bujard & Panova, 2016, S. 11; Peuckert, 2019, S. 217). Der Begriff *Rushhour des Lebens* beschreibt die Situation, wenn innerhalb einer kurzen Zeitspanne, meist zwischen fünf bis sieben Jahren, viele Entscheidungen parallel getroffen werden müssen. Zumeist wird der Begriff für die mittlere Phase des Lebens verwendet. In dieser überschneiden sich mehrere und konkurrierende Aufgaben, welche häufig eine große Herausforderung darstellen (Bujard & Panova, 2016, S. 11). Unter anderem geht es um Entscheidungen zum Berufseinstieg, zum Karriereaufbau, zur Eheschließung sowie der Familiengründung (Bujard & Panova, 2016, S. 11). Für AkademikerInnen, die einen längeren Prozess für ihren Berufseinstieg und der Karriereetablierung hinter sich haben, verschiebt sich die Familienplanung dadurch meist in spätere Jahre (Bujard & Panova, 2016, S. 11). Durch die früh erlangte ökonomische Selbstständigkeit hat die Planung einer eigenen Familie für Menschen mit Anfang 20 eine spätere Priorität im Lebenslauf. Es zeigt sich in Deutschland, dass vor allem höhere Bildungsschichten vom Aufschub der Familienbildung betroffen sind (Peuckert, 2019, S. 218). Hier gaben 61 Prozent der kinderlosen Menschen Mitte 20 (mit einem höheren Bildungsabschluss) an, überzeugt zu sein, dass sich berufliche Pläne nur schwer mit einem Kind vereinbaren ließen. Bei einfachen und mittleren Bildungsschichten, lag der Wert im Vergleich bei 29 Prozent beziehungsweise 21 Prozent (Peuckert, 2019, S. 218). Da der Anteil der höheren Bildungsschicht kontinuierlich gestiegen ist, sind diese Veränderungen heute wesentlich stärker an der Gesamtentwicklung beteiligt, als noch vor einigen Jahrzehnten (Peuckert, 2019, S. 219). Gründe für diese Einstellung könnten unter anderem die Unsicherheit im Beschäftigungsverhältnis oder die zunehmenden Anforderungen an

Mobilität- und Flexibilität der Arbeitnehmer sein (Bujard & Panova, 2016, S. 11). Gleichzeitig bleibt die Phase, in welcher Frauen am fruchtbarsten sind, weitestgehend konstant (Bujard & Panova, 2016, S. 11). Das Zeitfenster für das Kinderkriegen wird kleiner und es entsteht ein latenter Druck, diverse biografische Schritte in einer kurzen Zeitspanne zu erreichen (Bujard & Panova, 2016, S. 11). Es ist notwendig Entscheidungen zu treffen, die miteinander konkurrieren, zusammenhängen und darüber hinaus meist zwei Personen betreffen. Die Folgen des Aufschubs der ersten Geburt zeigt darüber hinaus eine Verkürzung des Reproduktionszyklus (Peuckert, 2019, S. 219).

2.3.2 Gewollte und ungewollte Kinderlosigkeit

Man unterscheidet mehrere Formen von Kinderlosigkeit. Kinderlosigkeit unterliegt im Laufe des Lebens möglicher Verschiebung, denn der Wunsch nach Kindern kann sich verändern (Peuckert, 2019, S. 224). So unterscheidet man zwischen der freiwilligen Kinderlosigkeit, auch gewollte Kinderlosigkeit und der unfreiwilligen, auch ungewollten Kinderlosigkeit. Des Weiteren gibt es auch die situative Kinderlosigkeit, die häufig nicht differenziert betrachtet und daher auch in dieser Arbeit nicht explizit erörtert wird. Es muss berücksichtigt werden, dass die Unterscheidung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Kinderlosigkeit nicht immer eindeutig ist und dass die von Forschern auferlegten Definitionen nicht immer mit den Selbstdefinitionen der Teilnehmerinnen übereinstimmen (Jeffries & Konnert, 2002).

Von einer gewollten, also freiwilligen Kinderlosigkeit wird gesprochen, wenn Personen, die bei gegebener biologischer Fähigkeit Kinder bekommen zu können, den Wunsch äußern auch in Zukunft keine Kinder zu wollen (Bengel et al., 2000). Zudem geben sie eine hohe subjektive Sicherheit der Entscheidung gegen Kinder an (Bengel et al., 2000). Die gewollte Kinderlosigkeit kann lebenslang oder zeitlich begrenzt sein, Personen oder Paare die schon früh eine Elternschaft grundsätzlich ablehnen werden auch *rejectors* oder *early articulators* genannt (Peuckert, 2019, S. 224). Diejenigen die sich erst im Verlauf ihres Lebens gegen Kinder entscheiden, werden als *postponers* bezeichnet. Wichtig hervorzuheben ist, dass ungewollte Kinderlosigkeit aufgrund biologisch bedingter Umstände wie Unfruchtbarkeit basiert und nicht persönliche Umstände wie beispielsweise das Fehlen eines geeigneten Partners umfasst (Peuckert, 2019, S. 224). Nach Definition der WHO gilt eine Partnerschaft auch erst dann als ungewollt Kinderlos, wenn es über zwei Jahre hinweg zu keiner Schwangerschaft bei regelmäßigen ungeschützten Geschlechtsverkehr kam (Bengel et al., 2000; Peuckert, 2019, S. 224). Unfruchtbarkeit betrifft beide Geschlechter etwa zu gleichen Teilen (jeweils zu 30 bis 40 Prozent). In den restlichen Fällen liegen die Ursachen bei beiden Partnern (Peuckert, 2019, S. 224). In Deutschland möchten kinderlose Personen über 35 Jahre, häufig dauerhaft kinderlos bleiben (Helfferich, 2016, S. 104). Bei den über 39-jährigen Frauen möchte das mehr als jede zweite Befragte. Frauen im Alter von über 39 Jahren nennen

als häufigsten Grund *zu alt* für Kinder zu sein. Die Einkommens- und Erwerbssituation hat, anders als bei Jüngeren, keinen Einfluss auf den Kinderwunsch von Frauen zwischen 35 und 44 Jahren (Helfferich, 2016, S. 104).

III. Empirische Befunde in der Literatur

3.1 Untersuchungen über die Auswirkungen von Kindern auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Für die meisten Menschen in Industrieländern ist die Fortpflanzung eine bewusste Entscheidung. Sowohl der gesunde Menschenverstand als auch psychologische Lerntheorien sagen, dass Menschen Aktivitäten vermeiden, von denen sie annehmen, dass sie sich negativ auf ihr Wohlbefinden auswirken. Die Teilnahme an Aktivitäten, von denen sie sich einen positiven Einfluss versprechen, ist vorzuziehen. Um einen besseren Überblick über den Zusammenhang zwischen Kindern und Wohlbefinden zu erlangen, soll mithilfe der vorliegenden Studien ein umfassendes Verständnis entwickelt werden.

3.1.1 Auswirkungen von Mutterschaft auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Neuere Studien zeigten, dass der Beginn einer Mutterschaft zu einem Anstieg an Lebenszufriedenheit führt (Preisner, Neuberger, Posselt & Kratz, 2018, S. 1120). Preisner et al. (2018) betrachteten die Verschiebung der sozialen Normen, sowie die Rolle der Mutter zwischen den 1980er Jahren bis in die 2010er in Deutschland. Ihre Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Erwartungshaltung an Mütter, ihren Job zu kündigen und zuhause bei den Kindern zu bleiben, zurück ging und Mutterschaft zunehmend zur Lebenszufriedenheit beiträgt (Preisner et al., 2018, S. 1120). Zudem verschwand das Glücksgefälle zwischen Müttern und Nicht-Müttern. Auch stellten Hansen, Slagsvold und Moum (2009) fest, dass Mütter mit Kindern im Haushalt und Mütter deren Kinder bereits außer Haus leben, von einer signifikant höheren Lebenszufriedenheit und einem höheren Anteil an Selbstwertgefühl berichteten, als das kinderlose Frauen. Bei Männern zeigten sich keine Auswirkungen des elterlichen Status auf die Lebenszufriedenheit oder den Selbstwert (Hansen et al., 2009, S. 13).

Konträr hierzu sind Ergebnisse der Studie von Booth und van Ours (2008) in welcher vor allem junge Kinder zwischen drei und vier Jahren einen negativen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Mutter haben. Dies wird unter anderem durch das Alter und die Umstellung, sowie die Schwierigkeiten eine geeignete Kinderbetreuung zu finden, begründet (Booth & van Ours, 2008, S. 91). Im Weiteren zeigten Preisner et al. (2018), dass Mutterschaft zwar häufig als positiv erlebt wird, jedoch mit negativen Begleiterscheinungen wie dem Arbeitsplatzverlust oder einem geringeren Einkommen einhergeht. Hier wäre es

insbesondere für alleinerziehende Mütter wichtig, eine größere finanzielle Unterstützung und bessere Möglichkeiten für die Vereinfachung einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bekommen. Die Stabilität des Zusammenhangs zwischen Mutterschaft und kognitivem Wohlbefinden, deutet darauf hin, dass Mutterschaft die Lebenszufriedenheit und das Selbstwertgefühl auch dann steigert, wenn die Elternschaft vermutlich am schwierigsten ist (zum Beispiel bei alleinstehenden Müttern) (Hansen et al., 2009, S. 14). Dieses Ergebnis belegt zudem den hochgradig kognitiven Charakter der Beurteilung von Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden. Solche Ergebnisse stehen jedoch in Widerspruch zu vielen nordamerikanischen Studien, in welchen Eltern, ohne Kinder im Haus, ein höheres Maß an Zufriedenheit angegeben hatten als Eltern mit Kindern (McLanahan & Adams, 1987).

Über die letzten Jahre schrumpften die sozioökonomischen Unterschiede zwischen Müttern und Nicht-Müttern. Mutterschaft geht nicht mehr so häufig mit erheblichen Veränderungen der Arbeitszeiten oder dem Einkommen einher (Preisner et al., 2018, S. 1120). Frauen haben heute in der westlichen Welt, unabhängig von ihrem Familienstatus, die Möglichkeiten, ihr Leben so zu führen, wie es ihnen am besten passt. Sei es mit oder ohne Kinder, mit oder ohne Vollzeitjob. Hierzu haben unter anderem jüngste sozial- und familienpolitische Maßnahmen in Bezug auf höhere Bildung, Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern und zugänglichere und erschwinglichere Kinderbetreuung beigetragen (Preisner et al., 2018, S. 1120). Dadurch konnten einige der negativen sozioökonomischen Auswirkungen der Nebeneffekte von Mutterschaft minimiert werden.

3.1.2 Auswirkungen von Elternschaft auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Mikucka und Rizzi (2020) untersuchten in ihrer Studie die Veränderungen der Lebenszufriedenheit beim Übergang und im Verlauf der Elternschaft, unter Berücksichtigung von Erst- und Zweitgeburten, sowie des Älterwerdens der Kinder. Die Befragten in dieser Studie stammten aus der Schweiz. Ergebnisse zeigten, dass die Lebenszufriedenheit der Eltern im Jahr vor der ersten Geburt zunahm. Unmittelbar nach der Geburt erreichte die Lebenszufriedenheit der Eltern ihren Höhepunkt und sank danach wieder ab (Mikucka & Rizzi, 2020, S. 356). Diese Veränderungen waren bei Müttern stärker ausgeprägt als bei Vätern. Die geschätzten Verläufe beim bekommen eines zweiten Kindes zeigten einen statistisch signifikanten Rückgang der Lebenszufriedenheit von Müttern zwischen dem ersten und vierten Lebensjahr des zweiten Kindes (Mikucka & Rizzi, 2020, S. 356). Auch Myrskylä und Margolis (2014) stellten fest, dass die Steigerung von Glück zum Zeitpunkt der Geburt mit der Anzahl der Kinder abnimmt. Das heißt beim ersten Kind ist der Zuwachs an Glück am stärksten, beim zweiten geringer und beim dritten Kind nicht mehr positiv (Myrskylä & Margolis, 2014, S. 1861). Dieser negative Effekt der Elternschaft auf die Lebenszufriedenheit

ist eine Ausnahme unter den Längsschnittstudien, welche überwiegend positive, wenn auch kurzlebige Effekte aufzeigen (Mikucka & Rizzi, 2020, S. 356). Auch deutet darauf hin, dass das *Elternschaftsparadoxon* also die Tatsache, dass Menschen zwei Kinder haben wollen, obwohl diese Erfahrung ihre Lebenszufriedenheit mindert, in der Schweiz stärker ist als in anderen Ländern. Obwohl eine Zwei-Kind-Familie eine Quelle von Sinn und psychologischen Belohnungen sein kann, scheint dieser Wunsch mit anderen Zielen in Konflikt zu stehen, vor allem mit Karriere und Freizeit (Mikucka & Rizzi, 2020, S. 356). Erfahrungen, welche Eltern mit ihrem erstgeborenen Kind machen, beeinflussen in einem großen Maße die Entscheidungen, weitere Kinder zu bekommen (Myrskylä & Margolis, 2014, S. 1860). Wie bereits in der Einleitung erläutert, besagt die grundlegende Lerntheorie aus der Psychologie, dass Menschen Aktivitäten vermeiden, die ihrem Wohlbefinden schaden (Myrskylä & Margolis, 2014, S. 1844). Obwohl die wirtschaftlichen Nettokosten für Eltern erheblich sind, ist die Ausgeglichenheit von positiven und negativen Erfahrungen zur Erklärung, warum die meisten Menschen sich dennoch für ein oder zwei Kinder entscheiden, ausschlaggebend. Die Tatsache, dass Eltern bei den ersten beiden Kindern eine Steigerung des Wohlbefindens erfahren, nicht aber beim dritten Kind, könnte erklären, warum so wenige ein drittes Kind bekommen (Myrskylä & Margolis, 2014, S. 1861). Die abnehmende Steigerung des subjektiven Wohlbefindens bei höheren Geburtenzahlen, könnte Eltern daran hindern ein drittes Kind zu bekommen.

Pollmann-Schult (2011) zeigte in ihrer empirischen Untersuchung, dass Eltern, häufiger als kinderlose Paare, regelmäßig Kontakte zu Verwandtschaft pflegen. Auch scheint das ehrenamtliche und gesellschaftliche Engagement bei Eltern mit Kindern im Haus, größer als das bei kinderlosen Paaren. Dieses Engagement verringert sich jedoch nach dem Auszug der Kinder wieder. Die Eltern-Kind-Beziehung wird im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit als ausschlaggebend betrachtet. So zeigten weitere Auswertungen der Studie, dass Eltern welche eine sehr enge Bindung zur Tochter pflegten, einen signifikant höheren Anteil an Glück empfanden, als kinderlose Paare (Pollmann-Schult, 2011, S. 413). Die enge Beziehung zu Söhnen schien wiederum keinen Effekt auf die Lebenszufriedenheit zu haben. Jedoch wirkte sich eine flüchtige oberflächliche Beziehung zu Söhnen stark negativ auf die Lebenszufriedenheit beider Elternteile aus (Pollmann-Schult, 2011, S. 413).

Des Weiteren zeigten die Ergebnisse von Mikucka und Rizzi (2020), dass Konflikte zwischen Beruf und Familie die Lebenszufriedenheit der Eltern beeinflussen. Ihre Theorie besagt, dass die elterliche Lebenszufriedenheit während der betreuungsintensiven Phasen der Kinder, vor allem bei Frauen abnimmt. Die Auswirkungen der Elternschaft wirkten sich bei Frauen mit höherem Bildungsniveau negativer aus, als bei Frauen mit niedrigerem Niveau (Mikucka & Rizzi, 2020, S. 357). Auch spielen die ökonomischen Kosten in der Elternschaft eine wichtige Rolle. Die Ergebnisse aus Mikucka und Rizzi (2020) bestätigten jedoch nicht die

früheren Schlussfolgerungen, dass wirtschaftliche Faktoren die Hauptursache für die Verringerung der Lebenszufriedenheit der Eltern sind. Darüber hinaus schien der Status von Elternschaft bei Frauen einen signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit und das Selbstwertgefühl zu nehmen (Hansen et al., 2009, S. 13).

Myrskylä und Margolis (2014) beschäftigten sich in ihrer Studie mit Eltern aus Deutschland und Großbritannien und deren Glückszuwachs nach der Geburt. Die Ergebnisse der beiden Nationen waren ähnlich. Der Hauptunterschied bestand darin, dass deutsche Eltern ähnliche Glücksverläufe aufwiesen, unabhängig davon, ob sie in einer Partnerschaft lebten oder nicht. In Großbritannien hingegen erlebten Eltern, welche in einer festen Partnerschaft lebten, einen größeren Glückszuwachs als Eltern, ohne Partnerschaft. Diese Unterschiede spiegeln sich möglicherweise in der sozialen Stigmatisierung von außerehelichen Kindern und Alleinerziehenden wider. Beide sind in Großbritannien und den westlichen Teilen Deutschlands mit einem Stigma behaftet, denn außereheliche Geburten sind in diesen Regionen relativ selten (Myrskylä & Margolis, 2014, S. 1861). Im Gegensatz dazu, sind außereheliche Kinder in den östlichen Teilen Deutschlands häufiger und gesellschaftlich akzeptierter. Weitere Ergebnisse aus dieser Studie zeigten, dass Eltern, die im höheren Alter ein oder zwei Kinder bekamen, am meisten vom Kinderkriegen und der Elternschaft profitieren. Dies lässt sich mit dem Erreichen der entsprechenden Bildung und der verfügbaren Finanzmittel erklären. Dies steht im Einklang mit dem Geburtenverhalten, das während des zweiten demografischen Übergangs in den Industrieländern zu beobachten war (Myrskylä & Margolis, 2014, S. 1864). Es ist davon auszugehen, dass das subjektive Wohlbefinden auch weiterhin eine treibende Kraft für den Zeitpunkt und die Höhe der Fertilität in modernen Gesellschaften sein wird. Nichtsdestotrotz ist für viele im Zusammenhang mit der Entscheidung Kinder zu bekommen, eine Abwägung von Kosten und Nutzen verbunden (Baranowska & Matysiak, 2011, S. 5).

3.1.2.1 Nutzen von Kindern

Den ökonomischen *Nutzen* von Kindern unterteilt Leibenstein (1957) in drei Arten:

1. **Arbeits- oder Einkommensnutzen**, wenn davon ausgegangen wird, dass Kinder im Familienbetrieb oder auf dem Bauernhof als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.
2. **Sicherheitsnutzen**, da Kinder als Versicherung und sozialer Schutz für ihre Eltern im Alter dienen.
3. **Verbrauchernutzen**, der sich rein auf einen emotionalen Nutzen bezieht.

Man kann sagen, dass der Ansatz von Leibenstein, bezogen auf die westliche Welt veraltet ist. Es ist davon auszugehen, dass kaum jemand als Grund für den Wunsch nach Kindern behauptet, er möchte diese aufgrund deren Arbeits- oder Einkommensnutzen.

Die Psychologie bezieht sich häufig auf die sogenannte *Value-of-Children-Theory*. In dieser wird argumentiert, dass die Entscheidung zur Elternschaft, aufgrund einer Reihe positiver Effekte, welche Kinder mit sich bringen, getroffen wird (Baranowska & Matysiak, 2011, S. 5; Pollmann-Schult, 2011, S. 411). Neben dem genannten wirtschaftlichen Nutzen, gehören zu den emotionalen Nutzen von Kindern die Erhöhung des sozialen Status der Eltern, die Stärkung der sozialen Bindung, die Möglichkeit Neues zu erleben und ein Erfolgserlebnis zu haben (Baranowska & Matysiak, 2011, S. 5). Zum Beispiel versuchen manche Eltern ihre soziale Wertschätzung mit Kinder als *Statusmerkmal* zu maximieren (Pollmann-Schult, 2011, S. 411). Auch können die Betreuung und die Förderung der geistigen und körperlichen Entwicklung der eigenen Kinder als Erfüllung empfunden werden.

In einer Umfrage unter ungewollt kinderlosen Frauen und Männern im Alter von 20 bis 50 Jahren in Deutschland, wurden als positive Gründe für den Wunsch nach Kindern, am häufigsten die Vorstellung eines gemeinsamen Kindes mit dem Partner oder der Partnerin, zu haben (BMFSFJ, 2020, S. 79). Überdies sind das Miterleben der Entwicklung des Kindes, die Erfüllung durch die Erschaffung neues Lebens (Geburt des Kindes/Fortpflanzung) oder, dass die Liebe zum eigenen Kind als unersetzbar gilt, relevante Gründe für Paare Kinder bekommen zu wollen (BMFSFJ, 2020, S. 79). Die Studie von Bulatao (1981) zeigte, dass Eltern ihr erstes Kind vor allem wegen der emotionalen Vorteile schätzten. So stehen Werte wie, die engere Verbindung zum Ehepartner, die Liebe und Fürsorge für ein Kind und die Weiterführung des Familiennamens im Vordergrund (Bulatao, 1981, S. 23). Oftmals wird die Entscheidung weitere Kinder zu bekommen durch individuelle Bedürfnisse bestimmt. Bulatao (1981, S. 23) nennt unter anderem Gründe, wie die Familie in Einklang zu bringen, und spezifischere Werte wie der Umgang mit Geschwistern, geschlechtsspezifische Vorlieben und die Freude, Kinder wachsen zu sehen.

3.1.2.2 Kosten von Kindern

Obwohl Kinder gewisse Vorteile bringen, verursachen sie auch Kosten. Bulatao (1981) zeigte in seiner Arbeit, dass man Elternschaft in der Theorie in zwei Phasen unterscheiden könne: die frühe (vom ersten bis zum dritten Kind) und die späte (ab dem vierten Kind). In der frühen Phase entstehen Kosten, durch die Verpflichtungen gegenüber der Familie als Gemeinschaft, welche mit anderen Verpflichtungen in Konflikt geraten. Zum Beispiel kollidieren diese mit den Verpflichtungen gegenüber dem/der PartnerIn und mit privaten Verpflichtungen außerhalb des Hauses, gegenüber der Arbeit oder den eigenen persönlichen Interessen (Bulatao, 1981, S. 16). Die Kosten in dieser Phase sind also die reduzierte Zeit mit beispielsweise der Partnerin oder dem Partner oder allgemein die Einschränkungen des Elternpaares. In den späten Phasen entstehen Kosten aus der Aufrechterhaltung der Familiengruppe, wobei hier die finanzielle Belastung den größten Nachteil darstellt (Bulatao, 1981, S. 16). Weitere Kosten, die in jeder Phase der Elternschaft anfallen, hängen von der

jeweiligen Kultur ab (Bulatao, 1981, S. 16). Dass in der frühen Phase das Kinderkriegen auf sozialen Druck zurückzuführen ist, und in der späteren Phase, auf rationalem Kalkül beruht, bewertet Bulatao (1981) im Fazit seiner Studie jedoch als unzureichend.

Buddelmeyer, Hamermesh und Wooden (2018) untersuchten in ihrer Studie Daten aus Haushalts-Längsschnitt-Erhebungen in Deutschland und Australien. Obwohl sich beide Länder in Sprache und Kultur nicht ähneln, ist die tatsächliche Situation sowie die Ansichten über die Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sehr ähnlich. Es wurde herausgefunden, dass die Geburt eines Kindes, den wahrgenommenen Zeitstress sowohl von Männern als auch von Frauen deutlich erhöht. Wobei bei Müttern der Anstieg des Zeitstresses sich in den ersten Lebensjahren des Kindes nicht auflöst (Buddelmeyer et al., 2018, S. 161). Die Auswirkungen des empfundenen Zeitstresses der Frau sind dreimal so groß wie die des Mannes (Buddelmeyer et al., 2018, S. 155). Dass Frauen durch die Geburt eines Kindes, eine stärkere Verlagerung ihrer vorhandenen Zeit von Freizeit und persönlicher Zeit auf Haushalt und Kindesversorgung vornehmen, hat einen viel größeren Einfluss auf den von ihnen wahrgenommenen Zeitdruck. Es zeigte sich darüber hinaus, dass bei Frauen, die einen besserverdienenden Ehemann oder ein unverdientes Einkommen haben und den größten Teil der Haushaltsarbeit übernehmen, der Zeitstress trotzdem enorm erhöht ist (Buddelmeyer et al., 2018, S. 155). Für beide Geschlechter gilt, dass ein guter gesundheitlicher Zustand sowohl den zeitlichen als auch den finanziellen Stress reduzieren kann, vermutlich durch eine Steigerung der Effizienz im Haushalt und am Arbeitsmarkt. Die Forschungsergebnisse von Buddelmeyer et al. (2018) deuteten darauf hin, dass die Geburt von Kindern zu einem dauerhaften Anstieg des empfundenen Stressses, insbesondere bei den Müttern führt. Baranowska und Matysiak (2011, S. 8) zeigten in ihrer Studie, dass die Erziehung von Kindern nicht nur finanzielle Aufwendungen erfordert, sondern auch indirekte Kosten verursacht. Insbesondere für den Elternteil, der sich aus dem Berufsleben zurückzieht, um die Kinder zu betreuen, sind die Einkommensverluste während der Zeit der Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt, sowie der Wertverlust des Humankapitals und verlorene Aufstiegschancen, indirekte Kosten (Baranowska & Matysiak, 2011, S. 6). Im Vergleich zu ihrem Partner, geht die Elternschaft für Frauen meist mit mehr und höheren Risiken einher (BMFSFJ, 2020, S. 9). Vor allem aus mittel- und langfristiger Perspektive, zeigten sich erhebliche Risiken für Frauen in Bezug auf die eigene Existenz- und Altersabsicherung (BMFSFJ, 2020, S. 9). Durch beispielsweise die Erwerbsunterbrechung, ein dementsprechendes Risiko der Teilzeitbeschäftigung, ein Verantwortungsverlust, die verringerte berufliche Flexibilität und Mobilität, sowie reduzierte Karrierechancen und ein systematisch geringeres Entgelt, führen dazu, dass Frauen von den Nachteilen einer Elternschaft viel stärker betroffen sind als ihre männlichen Partner (BMFSFJ, 2020, S. 9).

3.1.3 Auswirkungen von Kindern auf die Arbeitszufriedenheit

Berger (2013) zeigte in ihrer Studie, dass Mütter, die nicht am Arbeitsmarkt oder in Teilzeitstellen tätig sind, eine geringere Lebenszufriedenheit aufwiesen, als Mütter die Vollzeit arbeiteten. Dies lässt sich auf einen direkten und einen indirekten Effekt durch die implizite Veränderung des Haushaltseinkommens zurückführen (Berger, 2013, S. 39). Ein Grund für die geringere Lebenszufriedenheit durch eine nicht-Teilnahme am Arbeitsmarkt, könnten beispielsweise das Auftreten von Schwierigkeiten für eine zukünftige Karriere sein. Auch Faktoren wie soziale Kontakte, Selbstverwirklichung und Selbstwertgefühl, die durch eine Beschäftigung befriedigt werden, können dementsprechend nicht erlangt werden (Berger, 2013, S. 39).

Hoffman, Thornton und Manis (1978) stellten die Hypothese auf, dass die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt eine alternative Befriedigung bieten könne, welche die Bedeutung der von Kindern abzuleitenden Vorteile zumindest teilweise verringern würde. Da davon auszugehen ist, dass eine bezahlte Beschäftigung eine alternative Quelle für Erfüllung, Leistung und Kompetenz bietet, wurde angenommen, dass erwerbstätige Frauen und insbesondere diejenigen, die Vollzeit arbeiten, die Werthhaftigkeit von Kindern als weniger wichtig einstufen würden. Die Ergebnisse zeigten, dass berufstätige Frauen im Vergleich zu nicht-erwerbstätigen Frauen, häufiger angaben, dass ihnen die Werte *Spaß und Abwechslung* die Kinder mit sich bringen, weniger wichtig waren (Hoffman et al., 1978, S. 124). Dieses Ergebnis unterstützt in gewisser Weise die These, dass Arbeit und Kinder bei der Befriedigung dieser speziellen Bedürfnisse tatsächlich Alternativen sein können. Es wurde erwartet, dass Teilnehmende mit geringerem Bildungsstatus, die Variable *Spaß und Abwechslung*, sowie den *Status* Elternteil zu sein, eher als *Nutzen* einstufen, als diejenigen mit höherer Bildung (Hoffman et al., 1978, S. 128). Die Ergebnisse nach Hoffman et al., 1978, S. 128 zeigten hier aber keine signifikanten Unterschiede.

Georgellis, Lange und Tabvuma (2012) konnten in ihrer Studie zum Einfluss von Lebensereignissen auf die Arbeitszufriedenheit mit einer Stichprobe von 48.700 beziehungsweise 35.026 Personenjahrbeobachtungen für Männer und Frauen aus dem British Household Panel Survey zwischen den Jahren 1991 und 2008 umfangreiche Ergebnisse erlangen. So deutete die Auswertung der Studie darauf hin, dass der positive Einfluss der höheren Lebenszufriedenheit nach der Geburt des Kindes, häufig durch Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überlagert wird. Allgemein wirkt sich die Geburt des ersten Kindes für Frauen negativ auf die Gesamtzufriedenheit am Arbeitsplatz aus, und zwar bis zu mindestens fünf Jahre nach der Geburt (Georgellis et al., 2012, S. 471). Interessanterweise deuten die Ergebnisse der Studie darauf hin, dass die Geburt des ersten Kindes einen stärkeren und länger anhaltenden Einfluss auf die Einstellung der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ihrem Arbeitsplatz hat, als die erste Heirat. Geschlussfolgert wird, dass die Geburt des ersten Kindes als ein *das Arbeitsleben veränderndes Ereignis* gewertet werden kann, welches eine langfristige Bindung von finanziellen und emotionalen Ressourcen durch berufstätige Eltern signalisiert (Georgellis et al., 2012, S. 471).

3.2 Untersuchungen über die Auswirkungen von Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Eine Studie aus Deutschland vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat 2020 umfangreiche Informationen von gewollt und ungewollt kinderlosen Menschen eingeholt. Es zeigte sich, dass in Deutschland im Alter zwischen 20 und 50 Jahren jeder Zehnte ungewollt kinderlos ist. Das entspricht rund 32 Prozent der Kinderlosen (BMFSFJ, 2020, 6; 38). 2013 waren es nur rund 25 Prozent.

Es gibt diverse Gründe die zur ungewollten Kinderlosigkeit führen, unter anderem gesundheitliche Erkrankungen, der Partner oder die Partnerin kann oder will keine Kinder, der Partner oder die Partnerin passt nicht für eine Elternschaft, Unfruchtbarkeit bei einem oder beiden Partnern und Nichtwissen oder Ahnungslosigkeit, warum eine Schwangerschaft nicht zustande kommt (BMFSFJ, 2020, S. 6). Die Verteilung zwischen gewollt kinderlosen und ungewollt kinderlosen Personen, verschiebt sich in den jeweiligen Altersgruppen deutlich. So ist der Anteil an ungewollt Kinderlosen in der Altersgruppe 30 bis 34 Jahren mit 45 Prozent am höchsten. Nach dem 34. Lebensjahr verabschieden sich die meisten Frauen und Männer vom Wunsch nach Kindern und planen eine Zukunft ohne Familie (BMFSFJ, 2020, S. 40). Interessant ist, dass mit steigendem Alter, Männer häufiger ungewollt kinderlos sind als Frauen. Letztere sind zwischen 20 und 29 Jahren deutlich häufiger ungewollt kinderlos (BMFSFJ, 2020, S. 40).

Immer noch sehen sich viele Frauen durch eine Elternschaft mit den Problemen der zeitlichen, organisatorischen und mentalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert (Wippermann, 2016, S. 52). In der umfangreichen Studie von Helfferich (2016) aus Deutschland, zeigten sich unterschiedliche Beweggründe von kinderlosen Frauen gegen eine (baldige) Familiengründung. Die häufigsten Motive, die in den jüngeren Altersgruppen zwischen 20 und 29 Jahren genannt wurden, waren vor allem berufliche und finanzielle Unsicherheiten, der aktuelle Status des beruflichen Werdegangs oder die schwierige Partnerschaftssituation (Helfferich, 2016, S. 101). Zudem argumentierte jede fünfte Frau unter 25 Jahren mit einem Gefühl von *zu jung und zu unreif* für Kinder zu sein (Helfferich, 2016, S. 101). Im Alter zwischen 30 und 39 Jahren änderten sich die Antworten dahingegen, dass Studium oder Ausbildung zwar abgeschlossen wurden, aber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als schwierig und als Hindernis gesehen werden (Helfferich, 2016, S. 101). Die

schwierige Partnerschaftssituation wurde als Grund beibehalten. Interessanterweise zeigten sich bei den über 34-jährigen kinderlosen Frauen, dass *berufliche oder finanzielle Unsicherheit* sowie die *schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie* merklich an Bedeutung, die gegen eine Familiengründung sprechen, gewinnen. Die *schwierige Partnerschaftssituation* spielte nach wie vor eine zentrale Rolle. Im späten Alter (40 bis 44 Jahre) argumentierten die meisten Frauen, dass sie *zu alt* für Kinder seien und/oder eine schwierige Partnerschaftssituation vorläge. Diese zeichnet sich häufig durch das Fehlen einer festen oder passenden Beziehung aus (Helfferich, 2016, S. 104). Weiter zeigte Peuckert (2019) in seiner umfassenden Analyse, dass im Alter zwischen 30 und 35 Jahren die Kinderwünsche rapide abnehmen und eine Mehrheit, insbesondere Frauen, die späte Elternschaft nicht als Ideal sehen.

3.2.1 Auswirkungen gewollter Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Einige Studien aus den letzten Jahren fanden heraus, dass freiwillig Kinderlose ein besseres psychisches Wohlbefinden aufweisen, als ungewollt kinderlose Frauen (Jeffries & Konnert, 2002, S. 102; Tanaka & Johnson, 2016, S. 1031). In Übereinstimmungen mit früheren Untersuchungen, gibt es jedoch keinen signifikanten Unterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen hinsichtlich des Wohlbefindens (Jeffries & Konnert, 2002, S. 99).

Freiwillig kinderlose Frauen schätzen sich selbst, im Vergleich zu ihren unfreiwillig kinderlosen Kolleginnen, als unabhängiger und souveräner gegenüber ihrer Umwelt ein (Jeffries & Konnert, 2002, 95 f.). Darüber hinaus zeigte sich, dass gewollt kinderlose Frauen der Meinung sind, dass ihr Ideal-Ich einen tieferen Sinn für ihr Leben habe (Jeffries & Konnert, 2002, S. 97). Jeffries und Konnert (2002, S. 97) konnten keine Gruppenunterschiede in den Dimensionen *persönliches Wachstum*, *positive Beziehungen zu anderen* oder *Selbstakzeptanz*, weder in der Gegenwart noch bei idealen Bedingungen feststellen. Freiwillig kinderlose Frauen nannten in der Studie spontan nur sechs kinderbezogene Bedauernsbekundungen, während unfreiwillig Kinderlose insgesamt neun Gründe nannten (Jeffries & Konnert, 2002, S. 98–99). Mütter beschrieben in diesem Zusammenhang spontan 13 Gründe. Keiner dieser stand im Zusammenhang damit Mutter geworden zu sein und bezogen sich eher auf den Zeitpunkt der Schwangerschaften, auf die Geburt weiterer Kinder oder auf Erziehungsmethoden (Jeffries & Konnert, 2002, S. 99). Die Befragungsdaten von Jeffries und Konnert (2002) deuten darauf hin, dass Frauen, die als unfreiwillig kinderlos eingestuft wurden, sich aber selbst als freiwillig kinderlos betrachten, seltener Bedauern empfanden oder, wenn sie Bedauern empfunden haben, dieses als geringfügig und nur vorübergehend beschrieben. Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass junge, freiwillig kinderlose Frauen durch ein hohes Maß an wahrgenommener Autonomie gekennzeichnet

sind (Jeffries & Konnert, 2002, S. 102). Unter amerikanischen Frauen im Alter zwischen 25 und 45 zeigte sich, dass sich freiwillig kinderlose Frauen weniger Sorgen über ihre Kinderlosigkeit machten, als das unfreiwillig Kinderlose taten (Abma & Martinez, 2006, S. 1178). Dies kann durch die persönliche Relevanz des Mutterseins und der geringeren Bedeutung der Mutterschaft begründet werden. Es ist aber nicht mit einer geringeren sozialen Konfrontation zum Thema Kinderkriegen verbunden (Abma & Martinez, 2006, S. 1178).

Bei gewollt kinderlosen Frauen in Deutschland zeigten sich drei Schlüsselkriterien, welche gegen Kinder sprechen (Wippermann, 2016, S. 52).

- eine berufliche Karriere machen.
- das Leben genießen.
- Kinder sind mit großem Stress verbunden.

Unter den gewollt kinderlosen Personen in der genannten Umfrage von Wippermann (2016) in Deutschland, gaben 17 Prozent der Männer und Frauen an, noch nie eigene Kinder gewollt zu haben, und auch jetzt oder später keine zu wollen. In bisherigen Forschungen standen vor allem die kurzfristigen Folgen ungewollter Kinderlosigkeit, zum Thema reproduktionsmedizinischer Behandlungserfahrungen im Vordergrund (BMFSFJ, 2020).

Tanaka und Johnson (2016) beschäftigten sich in ihrer Forschung mit den verschiedenen ökologischen Faktoren, die das Glück und die Lebenszufriedenheit von kinderlosen Befragten aus 36 Nationen beeinflussen. Vor allem beobachteten sie, dass die Zufriedenheit von kinderlosen Menschen in Ländern mit schwächeren Pronatalismus, welcher darauf abzielt ein Schrumpfen der Bevölkerung zu verhindern, deutlich höher liegt als bei kinderlosen Personen in Ländern in denen stärker für ein Bevölkerungswachstum gesorgt wird. Darüber hinaus waren Befragte aus Nationen mit einem niedrigen Niveau der menschlichen Entwicklung unglücklicher, als ihre kinderlosen Peers aus Nationen mit höheren HDI-Werten (Human Development Index-Werten) (Tanaka & Johnson, 2016, S. 1043).

3.2.2 Auswirkungen ungewollter Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Jeffries und Konnert (2002) konnten entgegen ihrer aufgestellten Hypothese, keine Unterschiede im Bedauern einer Kinderlosigkeit, zwischen unfreiwillig kinderlosen und freiwillig kinderlosen Frauen feststellen. Jedoch zeigte sich, dass Frauen die ihre Kinderlosigkeit nicht als eine Entscheidung ansehen, diese eher bedauern und die Reue in der Regel ernstzunehmender und nachhaltiger zu sein scheint, als bei freiwillig kinderlosen Frauen (Jeffries & Konnert, 2002, S. 103). Der bisherige Forschungsstand zum Thema ungewollter Kinderlosigkeit zeigt, dass infertile Paare kurzfristige Belastungen, vor allem in

den Bereichen Lebenszufriedenheit, Gesundheit, Partnerschaft und Sexualität zu verkraften haben (Bengel et al., 2000). Es finden sich deutliche Unterschiede zwischen Studien, welche die kurzfristigen Folgen der Kinderlosigkeit abgefragt haben, zu denen die sich mit den langfristigen Folgen beschäftigten (Bengel et al., 2000). Die Betroffenen reagierten häufig auf die ungewollte Kinderlosigkeit mit Trauer und Flucht in den Beruf. Dies gilt etwas abgeschwächer für Frauen als für Männer und sogar für Frauen, die ihren Kinderwunsch freiwillig aufgegeben haben (Bengel et al., 2000).

In der Untersuchung unter Deutschen im Jahr 2020, zeigten die Aussagen von Kinderlosen, *„Kein Kind zu haben, gilt in unserer Gesellschaft als Makel“* und *„Kinderlosigkeit bedeutet für mich gesellschaftliche Abwertung“* einen der höchsten prozentualen Anstiege im Vergleich zum Jahr 2013 (BMFSFJ, 2020, S. 75). Diese Entwicklung ist ein Indikator für gewachsene Diskriminierungserfahrungen von ungewollt Kinderlosen. Vor allem Frauen berichteten häufiger, dass Kinderlosigkeit als ein Makel und als *egoistisch* stigmatisiert wird (BMFSFJ, 2020, S. 76). Die wachsende Stigmatisierung von gewollter Kinderlosigkeit führt zu einer paradoxen Konstellation. Wenn Paare Kinder wollen, es jedoch nicht funktioniert und sich dazu entschließen keine Kinder zu bekommen, werden sie trotzdem als egoistisch stigmatisiert, weil Außenstehende häufig nicht die Hintergründe der Kinderlosigkeit kennen (BMFSFJ, 2020, S. 76). Zudem zeigt sich, dass der soziale Druck und die persönliche Sehnsucht nach einem eigenen Kind, bei mehr als der Hälfte aller ungewollt Kinderlosen, die Identität als Frau beziehungsweise Mann belastet (BMFSFJ, 2020, S. 77). Das liegt unter anderem auch an den herrschenden geschlechterspezifischen Rollenbildern, welche mit einer Identitätsverknüpfung von Frausein und Mannsein mit dem Konstrukt Familie und Mutterschaft einhergeht (BMFSFJ, 2020, S. 77). Erst in einem Alter von 45 Jahren entkoppeln Frauen ihre Geschlechteridentität von Elternschaft (BMFSFJ, 2020, S. 78).

3.2.3 Auswirkungen von Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Insgesamt kommen die meisten Studien zum Thema Lebenszufriedenheit und Kinderlosigkeit zu dem Ergebnis, dass sich die Lebenszufriedenheit von kinderlosen Personen und Eltern im späteren Erwachsenenalter nicht voneinander unterscheidet (Bengel et al., 2000). Kinderlose Frauen und Männer gaben keine geringere Lebenszufriedenheit als gleichaltrige Eltern an. Keith (1983) befasste sich in seiner Studie mit den möglichen Folgen der Kinderlosigkeit im Alter. Schlussfolgerungen seiner Arbeit sind unter anderem, dass Kinder Menschen im höheren Alter nicht zu einer höheren Lebenszufriedenheit verhalfen. Dementsprechend bestätigte diese Studie auch nicht das Bild, dass kinderlose ältere Menschen einsamer oder vom Leben enttäuschter seien (Keith, 1983, S. 408). Die Erwartung, dass kinderlose Personen im mittleren und höherem Alter eine niedrigere Lebenszufriedenheit aufweisen, geht dem

vorherigen theoretischen Annahmen des bereits genannten Value-of-Children-Ansatzes und empirischen Befunden zu Beziehungen zwischen Eltern und ihren erwachsenen Kindern hervor (Pollmann-Schult, 2011, S. 411). Bisherige Forschung zu den Folgen von Kinderlosigkeit verzeichnet jedoch keine häufigere Depressivität oder Einsamkeit im Vergleich zur Elternschaft (Pollmann-Schult, 2011, S. 411). Die meisten einschlägigen Studien konnten weiters keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich des subjektiven Wohlbefindens zwischen Eltern und kinderlosen Personen schlussfolgern (Beckman & Houser, 1982; Bures, Koropecj-Cox & Loree, 2009; Evenson & Simon, 2005; Hansen et al., 2009; Keith, 1983). So argumentierte beispielsweise Hansen et al. (2009), dass Kinderlosigkeit in allen Geschlechts- und Familienstandgruppen keinen negativen Einfluss und keine Auswirkungen auf Depression oder Einsamkeit habe. Keith (1983) widerlegte in seiner Arbeit das Bild der kinderlosen alten einsamen und vom Leben enttäuschten Menschen. Im Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit, steht bei älteren kinderlosen Menschen die soziale Unterstützung. Einsamkeit weist nach der Studie von Keith (1983) einen negativen Zusammenhang zur Lebenszufriedenheit älterer Personen auf. Ressourcen zur Bewältigung von Einsamkeit und Isolation seien ausschlaggebend für die Verbesserung der Lebenszufriedenheit kinderloser Personen. Vor allem Beziehungen zu jüngeren Menschen, können die Lebenszufriedenheit positiv beeinflussen (Keith, 1983, S. 408). Es zeigten sich in der Studie, jedoch keine offensichtlich negativen Auswirkungen von Kinderlosigkeit auf das Wohlbefinden im Alter. Im Allgemeinen spielte aber die familiäre Interaktion eine wichtige Rolle bei der Beurteilung. Es wurde deutlich, dass Kinderlose gut darin sind enge Beziehungen zu ihren Familienmitgliedern zu pflegen (Keith, 1983, S. 408). Dies steht konträr zu den Ergebnissen aus der Studie von Pollmann-Schult (2011), welche herausfand, dass Personen mit Kindern besser in das soziale Netzwerk und Umfeld eingebunden seien als Kinderlose. Darüber hinaus wurde auch festgestellt, dass Kinderlose in stabilen Partnerschaften, keine geringere Lebenszufriedenheit aufwiesen, als Eltern mit minderjährigen Kindern (Pollmann-Schult, 2011, S. 412). Interessanterweise gaben kinderlose Paare, eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit im Vergleich zu Eltern mit erwachsenen im Haushalt lebenden Kindern, an (Pollmann-Schult, 2011, S. 412). Gründe für das geringere Wohlbefinden dieser Eltern, sind unter anderem die Unselbstständigkeit und die Bedürftigkeit der erwachsenen Kinder. Generell berichteten Kinderlose von einer höheren familiären Zufriedenheit als Eltern, welche Kinder im Haushalt leben haben (Pollmann-Schult, 2011, S. 412). Ausschlaggebend ist hierbei aber auch die Bindung und Stärke der Beziehung zu den Kindern (Pollmann-Schult, 2011, S. 412).

Neuere Literatur zeigte, dass Kinderlosigkeit in keiner Phase des Erwachsenenlebens negative emotionale Folgen für die jeweiligen Personen hatte (Hansen et al., 2009, S. 14). Es gibt sogar Hinweise darauf, dass kinderlose Paare im Vergleich zu Eltern mit abhängigen

Kindern, ein höheres Maß an psychischem Wohlbefinden aufweisen (Hansen et al., 2009, S. 14). Dieses Ergebnis steht konträr und sogar im direkten Widerspruch zu soziologischen Theorien über die erheblichen sozialen, existenziellen und emotionalen Vorteile der Elternschaft (Hansen et al., 2009, S. 14).

3.3 Untersuchungen über die Auswirkungen der beruflichen Zufriedenheit auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Führungskräfte in Österreich sind häufig mit langen Arbeitszeiten belastet, die sich nicht immer mit privaten Verpflichtungen wie der Betreuung von Kindern vereinbaren lassen. Aufgrund der immer noch vorherrschenden Rollenverteilung haben daher unter anderem Frauen Schwierigkeiten, in Führungspositionen zu gelangen. (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2019, S. 4) Als größte Herausforderungen für Beschäftigte in Führungspositionen, wurden unter anderem die Motivation von Mitarbeitenden, das Erfüllen von Vorgaben der Eigentümer oder Vorgesetzten, sowie der richtigen Zeiteinteilung und das Achten auf die persönliche Gesundheit, identifiziert (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2019, S. 5). Nichtsdestotrotz zeigte sich, dass Führungskräfte, trotz der hohen Anforderungen, in der Bewertung ihres Arbeitsklima Indexes besonders zufrieden sind und ihre Karrierechancen, ihr Einkommen und ihren sozialen Status dabei besonders schätzten (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2019, S. 6).

Booth und van Ours (2008) fanden in ihrer Studie heraus, dass Frauen und Männer in gesundheitlich guter Verfassung eine höhere Jobzufriedenheit aufwiesen. Außerdem schien die Zufriedenheit mit dem Beruf bei Frauen mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammenzuhängen. Frauen, welche weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiteten, wiesen die höchste und Frauen, die Vollzeit arbeiteten, die geringste Arbeitszufriedenheit auf (Booth & van Ours, 2008, S. 89). Die Lebenszufriedenheit war am größten, wenn die Frau Vollzeit ohne Überstunden arbeitete. Auch eine Teilzeitstelle erhöhte das Wohlbefinden (Booth & van Ours, 2008, S. 91). Es zeigte sich, dass Frauen für ihre berufliche Zufriedenheit Teilzeitstellen bevorzugten, ihre Lebenszufriedenheit schien jedoch unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit zu sein. Interessanterweise war die Lebenszufriedenheit von Frauen ohne Kinder, unabhängig von ihrer Wochenarbeitszeit, wohingegen Frauen mit Kindern eine höhere Zufriedenheit aufwiesen, wenn sie einen Job hatten (Booth & van Ours, 2008, S. 94). Dies schien alles unabhängig von der Höhe des Familieneinkommens, dem Bildungsniveau, dem Alter, dem Alter des männlichen Partners, dem Gesundheitszustand der Frau oder der Aufteilung der häuslichen Arbeit aufzutreten. Es war auch unabhängig davon, ob die Frau ihre Arbeitszeit als angemessen ansah oder nicht. Offensichtlich sind britische Frauen mit ihrer Teilzeitbeschäftigung zufrieden, auch wenn dies ihre Lebenszufriedenheit insgesamt nicht erhöht (Booth & van Ours, 2008, S. 94).

Hallett und Gilbert (1997) fanden heraus, dass bei US-amerikanischen Studentinnen, die eine Doppelkarriere, also eine Partnerschaft mit doppelten Einkommen anstrebten, ein höheres Selbstwertgefühl, ein höheres Maß an Instrumentalität und ein stärkeres Engagement für eine lebenslange Karriere aufwiesen, als diejenigen, die eine konventionelle Ehe mit traditioneller Aufteilung der Hausarbeit führten. Unter demografischen und anderen persönlichen Merkmalen, in der ausführlichen Studie von Georgellis et al. (2012, S. 470) aus Großbritannien, hat die Bildung einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der weiblichen Beschäftigten. So wurde festgestellt, dass Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen im Vergleich zu Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen eine geringere Zufriedenheit am Arbeitsplatz aufwiesen (Georgellis et al., 2012, S. 470). Ein Erklärungsansatz wäre, dass gebildete, verheiratete Mütter eher mit Konflikten zwischen Beruf und Familie konfrontiert werden, als Männer oder verheiratete Mütter mit niedrigerem Bildungsniveau (Georgellis et al., 2012, S. 470).

3.3.1 Auswirkungen des Wohlbefindens und der Lebenszufriedenheit auf die Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse einiger Querschnitts-, Längsschnitts- und experimenteller Studien zeigten, dass ein positiver Gemütszustand zu erfolgreichen Ergebnissen am Arbeitsplatz führen kann (Boehm & Lyubomirsky, 2008, S. 110). Festgestellt wurde, dass glückliche Menschen zufriedener mit ihrer Arbeit sind und von größerer Eigenverantwortung bei ihren Aufgaben berichteten (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Ed Diener et al., 2015, S. 242). So erhalten glückliche ArbeitnehmerInnen mehr soziale Unterstützung von ihren KollegInnen, neigen zu einem kooperativeren Verhalten im Umgang mit anderen, sind optimistisch, hilfsbereit und belastbarer, verdienen mehr Geld und werden von ihren Vorgesetzten mit größerer Wahrscheinlichkeit positiv bewertet (Boehm & Lyubomirsky, 2008, S. 110; Ed Diener et al., 2015, S. 242). Sie zeigten seltener Fehlverhalten, wie beispielsweise unentschuldigtes Fehlen und sind seltener arbeitslos (Boehm & Lyubomirsky, 2008, S. 110). Im Allgemeinen sind glückliche Menschen körperlich gesünder, leben länger und kommen besser mit Herausforderungen zurecht. Eigenschaften, die es erleichtern im Beruf erfolgreich zu sein.

3.3.2 Auswirkungen von Führungstätigkeiten auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit

Stelmokienė und Jarašiūnaitė-Fedosejeva (2023, S. 152) fanden in ihrer Studie heraus, dass Personen in einer Führungsposition im Vergleich zu Personen in keiner Führungsstelle, eine höhere Lebenszufriedenheit, einen größeren Anteil an Glück und sozialer Inklusion verspürten. Man gehe davon aus, dass das Einnehmen einer Führungsposition drei grundlegende Bedürfnisse in der Erfüllung eines Jobs biete (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 156). Darunter fallen Kompetenz, Autonomie und die Verbundenheit

mit der Arbeitsumgebung (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 156). Zudem wird Führung als ein signifikanter Faktor, welcher im Arbeitskontext zur Erfüllung von psychologischen Bedürfnissen beiträgt und eine Steigerung des Wohlbefindens von ArbeitnehmerInnen herbeiführt, gewertet (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 156). Nichtsdestotrotz fehlen an dieser Stelle direkte empirische Beweise in der Studie von Stelmokienė und Jarašiūnaitė-Fedosejeva (2023), diesbezüglich, ob das Ausüben einer Führungsposition mit einem höherem subjektiven Wohlbefinden der Führungskraft einhergeht. Was man herausgefunden hat ist, dass für Führungskräfte, die soziale Verbundenheit ein essentieller Bestandteil von Personalführung ist und sich tendenziell eher durch ihre Arbeit verwirklichen um dadurch positive Effekte für ihre Zufriedenheit erlangen (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 156). Als Gründe für das höhere Wohlbefinden bei Führungskräften, wurden darüber hinaus Auswahlmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheiten, welche zur Autonomie beitragen identifiziert (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 157). Weiteres hilft eine Förderung der beruflichen Effizienz, der Entwicklungsmöglichkeiten und dem Bedürfnis nach Kompetenz (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 157). Das Arbeitsklima im Team und die soziale Unterstützung tragen dazu bei das Bedürfnis nach sozialen Beziehungen zu erfüllen. Auch zeigte sich, dass die Hochschulbildung einen positiven Einfluss auf alle drei Aspekte des Wohlbefindens nimmt: Lebenszufriedenheit, Glück und soziale Zufriedenheit (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023, S. 157).

Trzcinski und Holst (2012) zeigten in ihrer Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im subjektiven Wohlbefinden in und außerhalb von Führungspositionen, dass keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf Wohlbefinden zwischen Frauen in gehobenen Führungspositionen, Frauen in nicht gehobenen Positionen, und Frauen, die keiner außerhäusliche Beschäftigung nachgingen, existierten. Nur Frauen, die arbeitslos waren, hatten von einer deutlich geringeren Lebenszufriedenheit berichtet. Es ist noch hervorzuheben, dass sich hier die Werte von Männern und Frauen deutlich unterschieden. Die männlichen Teilnehmer der Studie zeigten ein typisch hierarchisches Muster. Männer in einer hohen Führungsposition gaben die größte subjektive Lebenszufriedenheit an, diese sank mit absteigender Position, also dem Status der Stellenposition am Arbeitsmarkt (Trzcinski & Holst, 2012, S. 16).

Bei Männern lag die Korrelation zwischen Familienorientierung und Orientierung am beruflichen Erfolg positiv und signifikant, bei Frauen war diese Korrelation statistisch nicht signifikant (Trzcinski & Holst, 2012, S. 18). Es zeigte sich, dass Frauen in Führungspositionen nicht nur keinen Vorteil in Bezug auf die subjektive Lebenszufriedenheit haben, sondern auch, dass Männer nicht gezwungen sind, die gleiche Art von Kompromissen einzugehen, welche von Frauen erwartet werden (Trzcinski & Holst, 2012, S. 18).

3.4 Zusammenfassung relevanter Forschungsergebnisse

Es wurden in den vorangegangenen Kapiteln, die Auswirkungen von Elternschaft erörtert. Studien, die sich insbesondere auf Mutterschaft bezogen haben, zeigten unterschiedliche Ergebnisse. Unter anderem, dass Mutterschaft zur Lebenszufriedenheit beitrage und Frauen mit Kindern von einer signifikant höheren Lebenszufriedenheit berichteten. Darüber hinaus könne das Alter der Kinder die Lebenszufriedenheit negativ beeinflussen und in den ersten Lebensjahren des Kindes, eine Minderung des Wohlbefindens der Mutter durch Stress und etwaigen Druck entstehen lassen. Negative Begleiterscheinungen der Elternschaft, können zum Teil die Lebenszufriedenheit oder das Wohlbefinden der Frauen mindern. Vor allem konnten in den letzten Jahren die negativen Nebeneffekte und sozioökonomischen Auswirkungen der Mutterschaft minimiert werden. Nichtsdestotrotz wird Mutterschaft zumeist als etwas positives erlebt. Es zeigte sich, dass Elternschaft, unter Berücksichtigung steigender Kinderzahlen, mit einer Abnahme des Wohlbefindens einhergehen kann. Des Weiteren folgte zumeist ein Konflikt zwischen Elternschaft und Beruf, dieser nimmt Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Paare. Vor allem bei Frauen zeigten sich während der betreuungsintensiven Phase der Erziehung, ein negativer Einfluss auf die Lebenszufriedenheit.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Kindern, anders als früher, heute eher zur emotionalen Zufriedenheit der Eltern beitragen und diese am meisten geschätzt wird. Die *Kosten* von Kindern betreffen vor allem die Verluste einer freien Zeiteinteilung und der Flexibilität, sowie die Verpflichtungen gegenüber der Familie und die finanzielle Belastung, die Kinder mit sich bringen.

Im Weiteren wurde auch eine kurze Analyse zu den Auswirkungen von Kindern auf die Arbeitszufriedenheit vorgenommen. Es kann geschlussfolgert werden, dass Frauen mit Kindern, jedoch ohne eine Beteiligung am Arbeitsmarkt oder nur in einer Teilzeitanstellung von einer geringeren Lebenszufriedenheit berichteten als Mütter in Vollzeit. Dies kann durch den Effekt des gesteigerten Haushaltseinkommen argumentiert werden. Interessant ist, dass der positive Einfluss der Lebenszufriedenheit nach der Geburt des Kindes häufig durch Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie überlagert wird und somit die Gesamtzufriedenheit am Arbeitsplatz beeinflusst. Es kann auch gesagt werden, dass das Ereignis, ein Kind zu bekommen, starke Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat und vor allem emotionale, aber auch finanzielle Ressourcen fordert.

Bei Kinderlosigkeit wird prinzipiell zwischen zwei Arten, der gewollten und der ungewollten Kinderlosigkeit unterschieden. Beide sind zeitlich nicht begrenzt und können sich im Laufe des Lebens verändern. Es wurde in den meisten Studien übereinstimmend herausgefunden, dass sich Kinderlosigkeit nicht signifikant auf die Lebenszufriedenheit und das Wohlbefinden

im späteren Alter auswirkt. Auch zeigten sich in bisherigen Forschungsergebnissen keine häufigere Depressivität oder Gefühle von Einsamkeit bei Kinderlosen im Vergleich zu Eltern. Im Laufe des Erwachsenenlebens zeigen sich keine negativen Folgen der Kinderlosigkeit. Demnach wird das Bild des einsamen kinderlosen Menschen widerlegt.

Forschungsergebnisse zum Thema berufliche Zufriedenheit oder auch Job-Zufriedenheit und dessen Auswirkung auf das Wohlbefinden zeigten, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit auf die Lebenszufriedenheit auswirkte. Interessanterweise wurde festgestellt, dass die Lebenszufriedenheit von Frauen, unabhängig von deren wöchentlicher Arbeitszeit war. Darüber hinaus hatte der Bildungsstatus einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Bei Frauen zeigte sich: Umso höher der Bildungsstand, desto geringer die mitgeteilte Arbeitszufriedenheit. Glückliche ArbeitnehmerInnen (man nehme an, dass diese eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen) sind kooperativer und hilfsbereiter. Allgemein kann gesagt werden, dass glückliche Menschen körperlich gesünder sind, länger leben und besser mit Herausforderungen zurechtkommen. Auch Personen mit Führungsverantwortung zeigten im Vergleich zu Personen in keiner Führungsposition, eine höhere Lebenszufriedenheit, einen größeren Anteil an Glück und soziale Inklusion. Gründe dafür waren unter anderem Auswahlmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheiten, welche zu einer höheren Autonomie beitragen. Interessant waren die Ergebnisse von Frauen in Führungspositionen, welche keine Vorteile in Bezug auf ihre subjektive Lebenszufriedenheit berichteten. Dies lässt sich mit dem Eingehen von Kompromissen dieser Frauen bezüglich ihrer Karriereambitionen und gleichzeitiger Familienorientierung begründen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass Studien zum Thema Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit vielseitige Ergebnisse liefern. Auch eine genauere Einordnung von Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit vorzunehmen ist schwierig, da beides von sehr individuellen Faktoren abhängig und daher nicht einfach messbar ist. Die fehlenden Definitionen machen eine Vergleichbarkeit der Studien schwieriger. In der vorliegenden Arbeit soll weniger die Messbarkeit der Faktoren im Vordergrund stehen, sondern vielmehr auf die individuellen Erfahrungen und die subjektiven Wahrnehmungen der Teilnehmerinnen eingegangen und dementsprechend Unterschiede zu anderen Gruppenzugehörigen ermittelt werden.

IV. Empirische Studie

4.1 Forschungsziel und untersuchte Forschungsfrage

Eine Studie aus den USA zeigte, dass 86 Prozent der Frauen, welche einen nicht-traditionellen Karriereweg nach dem Abitur einschlagen wollten, in den darauffolgenden sieben Jahren, sich dennoch für eine neutrale oder traditionelle Karriere entschieden (Frome, Alfeld, Eccles & Barber, 2006). Insgesamt kann aus der Studie geschlussfolgert werden, dass

die befragten Frauen in dieser Stichprobe vor allem den Wunsch nach flexibler Arbeit hatten. Das Streben nach einem Beruf mit höheren zeitlichen Anforderungen und weniger Flexibilität, veranlasste die jungen Frauen, sich von männerdominierten Berufsfeldern abzuwenden (Frome et al., 2006, S. 368). Der durchgängig stärkste und signifikanteste Prädiktor war der Wunsch nach einem Beruf, der ihnen die Flexibilität bietet, eine Familie zu gründen (Frome et al., 2006, S. 368). In der Realität zeigt sich, dass Frauen nicht die gleiche erfolgreiche Karriere verfolgen können wie Männer, wenn sie eine Familie gründen und im Haushalt die Hauptverantwortung tragen wollen (Frome et al., 2006, S. 368).

Bertrand (2013) fand in ihrer Forschung heraus, dass Lebenszufriedenheit und emotionales Wohlbefinden in verschiedenen Gruppen von Frauen mit Universitätsabschluss, unterschiedlich ausfielen. So schien es, dass Frauen mit Familie und Karriere, einen hohen Anteil an Traurigkeit, Unzufriedenheit, Stress und Müdigkeit während ihres Tages verspürten. Im Vergleich dazu waren Frauen die zuhause blieben und keine Karriere verfolgten weniger gestresst und klagten über weniger Müdigkeit und Traurigkeit (Bertrand, 2013, S. 1). Es zeigte sich auch, dass mit der Familiengründung, bei vielen Frauen, ein Karriereknick einsetzte (Tolimir, 2023, S. 121). Das lässt sich, häufig durch die Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, die ursprünglich vorgesehen war, erklären. Jedoch haben Frauen auch generelle Nachteile, denen sie in einer Karriereentwicklung gegenüberstehen (Tolimir, 2023, S. 121). So scheint eine Vereinbarung von Karriere und Familiengründung ein zweischneidiges Schwert zu sein. Karrierestreben kann auf der einen Seite zu mehr Selbstwert und Erfüllung der Frau führen, das Gründen einer Familie wiederum führt häufig zum Karriereaus. Karrierechancen für Frauen die Teilzeit arbeiten wollen, oder mehr Flexibilität aufgrund der Familienarbeit brauchen, liegen deutlich niedriger.

Es stellt sich daher die Frage, ob sich diese Forschungsergebnisse auch in der österreichischen Bevölkerung reproduzieren lassen und Vollzeit berufstätige Frauen ähnliche Faktoren und Einflussgrößen nennen. Es ist daher zu hinterfragen, welche Unterschiede Frauen auf deren persönlichen Erfahrungen im Hinblick auf ihre Rolle als Mutter oder Kinderlose nennen. Des Weiteren sollen der eingeschlagene Karriereweg und die Auswirkungen der etwaigen Position auf das Wohlbefinden erfragt werden. Insbesondere interessieren hierbei subjektive Empfindungen von kinderlosen Frauen, welche einer Führungstätigkeit nachgehen und Frauen welche parallel zu Ihrer Führungsposition Kinder großziehen.

Die folgenden Forschungsfragen haben sich dadurch ergeben:

A.

Wie beschreiben **berufstätige Frauen**

- mit Kindern
- ohne Kinder

jeweils ihre **persönlichen Erfahrungen** sowie ihr **erlebtes Wohlbefinden**? Inwieweit lassen sich hierbei Unterschiede erkennen? Und wie lassen sich diese gegebenenfalls charakterisieren?

B.

Inwieweit unterscheiden sich **persönliche Erfahrungen, erlebtes Wohlbefinden** und **Lebenszufriedenheit** zwischen **berufstätigen Müttern in Führungspositionen** und **Nicht-Führungspositionen**?

4.2 Studiendesign und Methodik

Die empirische Studie folgte im Design dem Prinzip der Grounded-Theory. Es wurden qualitative Daten erhoben und mittels iterativem deduktiv-induktiven Vorgehen inhaltlich analysiert. Das folgende Kapitel beschreibt die angewandte Forschung und gibt einen Einblick in die gewählten Methoden.

4.2.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte mittels qualitativer, leitfadengestützter Interviews und orientierte sich im Aufbau an der Means-End-Logik, wie sie in anderem Kontext (bezogen auf Kaufmotive) von Gutman (1982) entwickelt und beschrieben wurde. Theorien in der qualitativen Forschung werden induktiv mittels Verifikation aus Beobachtungen gebildet, wohingegen in der quantitativen Forschung ein deduktives Vorgehen und das Falsifikationsprinzip angewandt werden (H. O. Mayer, 2013, S. 26). Vereinfacht wird qualitative Sozialforschung von einem dialog-konsensorientierten Realitätsverständnis geleitet und nutzt daher keine standardisierten Methoden der Datenerhebung. Auch kommen zur Datenauswertung nicht-statistische interpretative Methoden zum Einsatz, welche sich, anders als bei quantitativen Methoden, nicht auf eine Generalisierung, sondern auch auf Einzelfälle beziehen (H. O. Mayer, 2013, S. 26). Der qualitative Forschungsprozess beginnt dahingegen, dass sich BeobachterInnen, Fragen zu empirischen Phänomenen stellen, für die es noch keine Antworten gibt (Dorbritz, 2017; T. Mayer, 2017; Rost, 2014, S. 192). Diese Präzisierung von Fragen werden mittels induktiver Denkweisen gewonnen (Rost, 2014, S. 192). Wichtig in der qualitativen Forschung ist vor allem der Prozesscharakter des Forschungsablaufs, da in einigen qualitativen Methoden Forschungsfragen nicht vorab definiert sind und sich aus dem Forschungsprozess ergeben (H. O. Mayer, 2013, S. 26). Im quantitativen Forschungsprozess stehen zu Beginn die Auswahl, Ableitung oder Begründung der Untersuchungshypothesen (Rost, 2014, S. 192). Qualitative Methoden beginnen dagegen mit Beobachtungen und dem Sammeln informationsreicher Daten durch beispielsweise

Interviews. Sie gehen über zur kreativen Datenauswertung, sowie der Konstruktion von Theorien (Rost, 2014, S. 192). Heute steht weniger die Unvereinbarkeit dieser zwei Forschungsmethoden im Vordergrund sondern eher die zunehmende Vereinbarkeit sowie gegenseitige Ergänzung (H. O. Mayer, 2013, S. 26).

Die allgemeine Datenerhebung der vorliegenden Arbeit orientierte sich an der methodischen Herangehensweise nach Glaser, Strauss und Paul (1998). Durch die Anwendung der Grounded-Theory sollen aus den gesammelten Daten begründete Theorien entstehen, welche neue Aufschlüsse zur sozialen Wirklichkeit geben (Glaser et al., 1998, S. 259). Der Ansatz von Glaser et al. (1998) zeigte dabei, dass die Grounded-Theory einen Lösungsansatz, für die häufig kritisierte Lücke zwischen alltagsnaher empirischer Forschung und sozialwissenschaftlicher Theorie zu schließen vermag (Glaser et al., 1998, S. 260). Die Datenerhebung erfolgt nicht nach den statistischen Prinzipien der Stichprobenziehung, sondern nach einer bewussten und theoretisch begründeten Auswahl an InterviewpartnerInnen und/oder Untersuchungsgruppen (Glaser et al., 1998, S. 260). Darüber hinaus setzt eine solche Vorgehensweise einen zirkulären Arbeitsprozess voraus, welcher die Abhängigkeit der Datenerhebung und der Datenauswertung bedingt (Glaser et al., 1998, S. 260). Die Datenerhebung nach der Grounded Theory erfolgt über Interviews oder Beobachtungen der festgelegten Untersuchungspersonen oder Gruppen. Darüber hinaus werden die eingeholten Daten verschriftlicht, also transkribiert, um sie für die darauffolgende Auswertung in Textform zu kodieren oder zu modellieren (Glaser et al., 1998, S. 260). Durch eine systematische Interpretation der empirischen Daten erfolgt eine Kodierung und folglich eine Kategorienbildung (Glaser et al., 1998, S. 260). Der ständige Vergleich von bereits generierten Theorieansätzen und empirischen Daten ist ein wesentliches Merkmal der Grounded Theory Methodik, weshalb sie auch als „konstante Vergleichsmethode“ (Englisch: „constant comparative method“) bezeichnet wird (Glaser et al., 1998, S. 261). Erst durch das Prinzip des ständigen Vergleichens ist es möglich, zu einer komplexen, mit den Daten übereinstimmenden Theorie zu gelangen und dieser einen allgemeineren Charakter zu verleihen (Glaser et al., 1998, S. 262).

4.2.2 Datenerfassung

Die Interviews in dieser Studie wurden mittels Zoom Video Calls digital durchgeführt und mit Ton/Video-Aufzeichnung dokumentiert. Um die Antworten der Befragten der Analyse zugänglich zu machen, müssen diese zunächst transkribiert werden. Die Transkription ist für die spätere Analyse ein sehr bedeutsamer Prozess. Sie ist immer eine Reduktion der aufgezeichneten Situation und es gilt daher abzuwägen, den Umfang dieser Reduktion zu bestimmen (Dresing & Pehl, 2010, S. 724). Häufig schleichen sich Fehler beim Transkribieren ein, der gehörte Text wird nicht eins zu eins übertragen, sondern teilweise

entlang eigener Wahrnehmungsmuster und Sprachgewohnheiten (re-) konstruiert (Dresing & Pehl, 2010, 725f.). Jedes Interview kann aufgrund der konkurrierenden Deutungen unterschiedlicher Interpretation unterliegen. In den meisten Auswertungsmethoden werden Pause, Stimmlage sowie sonstige parasprachliche Elemente nicht Gegenstand der Transkription (H. O. Mayer, 2013, S. 47). Die Transkription muss sich daher lediglich auf den Gesprächsinhalt konzentrieren. Einige Autoren empfehlen im Transkript nur Elemente zu berücksichtigen, die auch tatsächlich in der Auswertung genutzt werden. Je genauer ein Transkript abgefasst wird, desto problematischer wird es bezüglich der intra- und intersubjektiven Reliabilität (Dresing & Pehl, 2010, S. 728). Reliabilität wird durch eine eher flachere Transkription erreicht. Im Bereich der qualitativen Sozialforschung haben sich eine Reihe an unterschiedlichen Transkriptionssystemen etabliert und variieren innerhalb ihrer Detailgenauigkeit (Dresing & Pehl, 2010, S. 728). Es existieren verschiedene Transkriptionsregeln nebeneinander, einen streng fixierten Standard gibt es nicht (Kuckartz, 2010, S. 41). In der vorliegenden Arbeit wird sich beim Transkribieren an das nach Kuckartz (2010) entwickelte einfache und schnell erlernbare Set von Transkriptionsregeln gehalten. Dieses berücksichtigt auch eine spätere Auswertungsarbeit am Computer. Es ist nie möglich die aufgezeichnete Situation vollständig zu verschriftlichen und egal in welchem Genauigkeitsumfang man transkribiert, ist es ein zeitaufwändiger Prozess (Dresing & Pehl, 2010, S. 726). Je nach Form kann dies das sechs- bis 20-fache der eigentlichen Aufzeichnungsdauer beanspruchen und wird als lästig, zeitraubend und anstrengend beurteilt (Dresing & Pehl, 2010, S. 726). Nach der Vorbereitung und Editierung des transkribierten Textes kann in der Analyse nach verschiedenen Modellen vorgegangen werden: zum Beispiel Mayring 1999, Lamnek 1995 oder auch Flick 2000 (H. O. Mayer, 2013, S. 47).

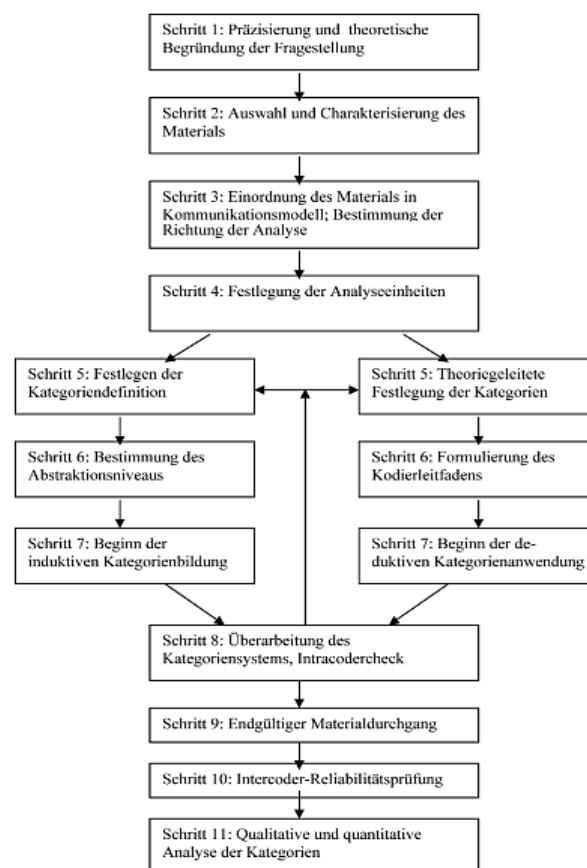
4.2.3 Datenanalyse

In der vorliegenden Arbeit wird zur Auswertung und Datenanalyse die qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring angewandt.

Die qualitative Inhaltsanalyse will, ohne in eine vorschnelle Quantifizierung zu verfallen, die Systematik einer methodisch kontrollierten Textauswertung beibehalten (Mayring, 2008, S. 10). Anders als andere Textanalyseverfahren interpretiert die qualitative Inhaltsanalyse den Text in Richtung der Kategorien (Mayring, 2008, S. 11). Eine solche Zuordnung der Kategorien zu den Textstellen muss durch Interpretation erfolgen und geschieht demnach nicht automatisch. Die Interpretation sollte regelgeleitet und so explizit wie möglich sein. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring formuliert vorab Regeln, unter anderem durch ein Ablaufmodell, Analyseeinheiten und inhaltsanalytische Regeln, um eine Basis der Textanalyse zu gewährleisten und die Rückkopplungsschleifen, die während der Überarbeitung gezogen werden, letztendlich konstant zu halten (Mayring, 2010, 603).

Das Ablaufmodell in Abbildung 1 zeigt die deduktive Kategorienanwendung (rechter Strang in der Abbildung) und die induktive Kategorienentwicklung (linker Strang) (vgl. Abb. 1) (Mayring, 2010, S. 604). Beim induktiven Verfahren stellen die wesentlichen inhaltsanalytischen Interpretationsregeln die Festlegung der Kategoriendefinition und des Abstraktionsniveaus dar. Beim deduktiven Verfahren ist dies der Kodierleitfaden. Es ist möglich, auch beim induktiven Verfahren für eine höhere Genauigkeit einen detaillierten Kodierleitfaden zu verwenden. Des Weiteren ist möglich, Hauptkategorien durch Gruppierungen basierend auf der Theorie zu bilden und somit schrittweise das Abstraktionsniveau zu erhöhen, ähnlich wie bei Zusammenfassungen.

Abbildung 1: Ablaufmodell induktiver Kategorienbildung und deduktiver Kategorienanwendung nach Mayring & Brunner, 2006



In dieser Arbeit werden Kategorien mit Hilfe einer Kombination der induktiven und deduktiven Kategorienbildung festgelegt und dementsprechend der theoretischen Grundannahmen, sowie dem Interviewmaterial entnommen. Aufgrund des Umfangs der Interviews ist eine zusammenfassende Inhaltsanalyse für die Auswertung der Daten am besten geeignet.

4.3 Vorgehen bei der Datenerhebung, -bearbeitung und -analyse

Das Vorgehen bei der Datenerhebung und -erfassung aus der vorher beschriebenen Methodik wird in den folgenden Kapiteln umfassend durch die praktische Umsetzung der Interviews, die angewandte Methodik sowie der Datenanalyse mittels Software ausgeführt.

4.3.1 Interviews

In der vorliegenden Arbeit wurden leitfadengestützte Interviews zur Erhebung der Informationen angewandt. Eine solche Interviewmethode ist für Befragungen von Personen, welche zum Thema autobiografische Inhalte und bestimmte Informationen aus dem eigenen Leben beschreiben sollen, geeignet. Vor allem dann, wenn das Verhalten, die Gefühle und die eigenen Bedürfnisse hinterfragt und erörtert werden sollen. Da in den Interviews Konsequenzen und Werte zur Identifikation der eigenen Einstellung und Meinung zum Thema Kinderlosigkeit oder Elternschaft abgefragt werden, eignet sich die leitfadengestützte Methodik am besten.

Der Leitfaden, welcher die Struktur des Interviews vorgibt (*siehe Anhang A: Interviewleitfaden*), wurde vor der eigentlichen Untersuchung an drei Personen erprobt und dementsprechend angepasst und adaptiert. Für die Auswertung der vorliegenden empirischen Untersuchung wurden insgesamt acht Interviews durchgeführt, welche im Zeitraum von Mai 2023 bis einschließlich Juli 2023 via Online Video Calls per Zoom stattfanden. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 30 und 60 Minuten. Zu Beginn eines jeden Interviews wurde die Probandin nochmals darauf hingewiesen, dass das Gespräch aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert und anonym ausgewertet wird. Vorab wurde eine Zustimmungserklärung der Teilnehmerinnen eingeholt. Das Ziel und die Vorstellung der Arbeit wurde zu Beginn des Interviews mitgeteilt. Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es im Gespräch um das persönliche Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit in Bezug auf Mutterschaft oder Kinderlosigkeit, sowie die berufliche Verantwortung gehen wird. Demnach werden auch tiefgründigere, private Fragen zur Partnerschaft, Elternschaft oder Kinderlosigkeit gestellt. Im Anschluss an die kurze Einführung zum Thema und zur Person der Autorin, wurden die Teilnehmerinnen gebeten, sich kurz vorzustellen. Hierbei sollte zunächst der berufliche Werdegang beschrieben und im Anschluss auf die familiäre Situation eingegangen werden. Im weiteren Gesprächsverlauf wurde die jeweilige Interviewpartnerin, aufgrund ihrer erfüllten Kriterien (Mutterschaft, keine Mutterschaft, Führung oder keine Führung), gebeten Fragen zu beantworten. Darunter beispielsweise was es für sie persönlich bedeutet Mutter oder kinderlos zu sein. Worin hier Kosten und Benefits entstehen und inwiefern es zu Konflikten oder positiven Erlebnissen kommt. Ziel dieser Arbeit ist es nicht nur ein Verständnis der unterschiedlichen Erfahrungen und Wahrnehmungen von Müttern und Kinderlosen zu schaffen, sondern auch den Einfluss

der beruflichen Arbeitslast in Bezug auf das Wohlbefinden und der allgemeinen Lebenszufriedenheit festzustellen. Nach jedem Themenblock wurde zum Verständnis, das Gesagte zusammengefasst, um etwaige Rückfragen oder Missverständnisse der Interviewpartnerin aufzuklären. In den meisten Interviews zeigten sich die Frauen sehr kooperativ und erzählten frei über sich und ihre Erfahrungen. Teils auch ohne explizite Nachfrage, konnten dadurch umfangreiche Information gewonnen werden. Wichtig war der Leitfaden, damit die Interviews nicht in eine abweichende Richtung verliefen und alle Befragungen ähnlich im Aufbau waren.

4.3.2 Transkription

Daten, welche mittels qualitativer Forschungsmethoden erhoben werden, müssen je nach Technik transkribiert werden. Da die Datenerhebung mittels Interviews erfolgte, wurden diese aufgezeichnet und mittels einer Software, *audiotranskription.de f4*, transkribiert. Die automatische Softwarelösung transkribiert Texte nach dem Hochladen des Audioformats. Sieben von acht der Interviews hatten eine sehr gute Audioqualität und konnten von der Software überwiegend genau und wortwörtlich transkribiert werden. Diese Unterstützung half die Phase der Datenbearbeitung zeitlich zu reduzieren und vereinfachte den nächsten Schritt der Überarbeitung und Komprimierung der Inhalte. So konnte für die Transkription der Interviews der Zeitaufwand reduziert und mehr Arbeit in die Analyse und Kategorisierung der Daten gesteckt werden. Die Überarbeitung der Interview-Transkripte erfolgte im Programm *MAXQDA*, welches durch die Kompatibilität zu *f4* die Möglichkeit bietet, Transkripte und dazugehörige Audiodateien übereinander zu legen. Diese Funktion half dabei die Transkripte nach Abschnitten und Gesprächsteilen manuell zu überprüfen und Gesprächsteile, Ausschnitte und Erkennungsfehler der *f4 Software* auszubessern. Die Transkripte wurden in ihrem Wortlaut nicht stark verändert, eher grammatikalisch und teilweise im Satzbau angepasst, jedoch nicht stark komprimiert und dementsprechend nicht in ihrer Länge gekürzt. Etwaige Firmennamen, Nachnamen und persönliche Daten wurden in den Skripten geschwärzt und unkenntlich gemacht.

4.3.3 Auswertung mittels qualitativer Datensoftware MAXQDA

Wie bereits in der Transkript-Bearbeitung wurde die Software *MAXQDA* für die Auswertung der Inhalte verwendet. Da *MAXQDA* einen systematischen Ansatz und diverse Möglichkeiten der Codierung sowie Erstellung von Gruppen, Summary und Tabellen bietet, wurde diese Software verwendet. Darüber hinaus konnte dadurch die systematische Kategorisierung nach Mayring erleichtert werden. Eine Mischung aus deduktiver und induktiver Vorgehensweise war aufgrund der bereits vorhandenen Theorie und der leitfadengestützten Interviews die bevorzugte Herangehensweise. Des Weiteren half das Programm *MAXQDA* bei der Kategorienbeschreibung, der Ergebnisdarstellung sowie der

Analyse. Die vereinfachten Darstellungsformen im Programm durch das Sortieren und das Auswählen bestimmter Transkripte, Kategorien und Themenblöcke vereinfachte den Analyse-Prozess. Darüber hinaus wurde ein Kodierleitfaden erstellt. Dieser findet sich im *Anhang C: Kodierleitfaden* und beinhaltet eine umfangreiche Kategorienbeschreibung der identifizierten Haupt-, Unter- und Sub-Kategorien, sowie ein ausführliches Skript aller codierten Segmente.

4.4 Stichprobe

Der folgende Abschnitt enthält einen Überblick zur Grundgesamtheit. Die Vorstellung aller acht beteiligten Interviewpartnerinnen, wie diese ausgewählt und kontaktiert wurden sowie eine ausführliche demografische Einordnung wird in den Kapiteln 4.4.2 und 4.4.3 näher erläutert.

4.4.1 Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit für die vorliegende Arbeit setzt sich aus allen österreichischen Frauen zusammen. Die Stichprobe beinhaltet Frauen, welche unter bestimmten Kriterien für die Forschungsfrage geeignet erscheinen. Hierfür werden die relevanten Statistiken aus Österreich zum Thema Erwerbstätigkeit und Elternstatus erläutert.

Im Jahr 2021 heirateten Frauen in Österreich durchschnittlich das erste Mal im Alter von 31 Jahren (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 10). Zudem gab es 2021 rund 2,5 Millionen Familien nach der Definition von Statistik Austria (siehe Kapitel 2.3.1). Die Erwerbstätigkeit unter Frauen im Jahr 2021 mit Kindern im Alter unter 15 Jahren, lag bei 67,8 Prozent, bei Männern bei 91,9 Prozent (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 16). Darüber hinaus zeigte sich, dass die Teilzeitquote unter Frauen im Alter zwischen 25 und 49 Jahre, mit Kindern unter 15 Jahren bei 75 Prozent lag. Männer hingegen arbeiteten nur zu 8,2 Prozent in Teilzeit.

Es ist zu erkennen, dass in Österreich, wie in vielen westlichen Ländern, die Geburtenrate über die letzten Jahrzehnte gesunken ist (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 19). Während es nach Ende des 2. Weltkriegs und Mitte der 1960er Jahre besonders viele Geburten in Österreich gab (mit Höhepunkt 1963), blieb die Zahl nach der Jahrtausendwende relativ konstant (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 19). Im Jahr 2001 gab es mit nur 75.458 Geburten den bisherigen Tiefststand (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 19). Von 2013 bis 2016 stieg die Geburtenzahl vorübergehend stärker an. Das durchschnittliche Gebäralter der Mutter lag in Österreich 2021 bei der ersten Geburt bei rund 30,3 Jahren. Noch 20 Jahre früher lag das Durchschnittsalter hierfür bei 27,1 Jahren (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 22). Auch die Fertilitätsrate ist gesunken, 2021 lag die Gesamtfertilitätsrate bei 1,48 Kindern pro Frau. Im Jahr 1950 lag diese noch bei über 2 Kindern pro Frau.

Auch der demografische Wandel macht sich in Österreich bemerkbar. So zeigen Bevölkerungspyramiden aus dem Jahr 2021 im Vergleich zu den Jahren 1985 und 1955 eine Verschiebung der Altersstruktur in die höheren Lebensjahre (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 45). Im Jahr 2021 lag das Alter von 29 Prozent der Bevölkerung zwischen 45 bis 65 Jahren. Nur 11 Prozent waren zwischen 6 und 18 Jahre alt. Eine weitere Schlussfolgerung aus einer geringeren Fertilitätsrate, zeigte sich auch in der Verschiebung der Haushaltsformen. Im Jahr 2021 waren 38 Prozent der Haushalte in Österreich, Einpersonenhaushalte und rund 25,8 Prozent Paarhaushalte mit Kindern (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 48).

Frauen in Österreich sind nur zu 25 Prozent Vollzeit erwerbstätig, wenn sie mehr als ein Kind unter 15 Jahren zuhause haben. Teilzeit tätig sind hin gegen die oben genannten 74 Prozent. In der Vollzeitquote zeigte sich, dass Frauen die keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt haben, häufiger Vollzeit arbeiten (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 62). Frauen ohne Kinder zeigten eine deutlich höhere Erwerbstätigenquote, diese liegt in allen Altersgruppen über 82 Prozent. Im Vergleich dazu sind Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, im Alter zwischen 25 bis 34 nur unter 55 Prozent erwerbstätig (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 68). Gründe für eine Teilzeittätigkeit sind unter anderem die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen, keine Vollzeittätigkeit gewünscht oder gefunden, schulische oder berufliche Fortbildungen oder persönliche/familiäre Gründe (Kaindl & Schipfer, 2022, S. 69).

Darüber hinaus lässt sich in Österreich feststellen, dass Frauen mit einem höheren Abschluss weniger Kinder realisieren als eigentlich gewünscht. Statistik Austria erhob im Rahmen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) (Stichprobenerhebung) 2021, freiwillige Zusatzfragen zum Thema Kinderzahl und Kinderwunsch. Hierbei gaben 13,8 Prozent der österreichischen Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss an, kein Kind und 45,3 Prozent maximal zwei Kinder zu wollen (Statistik Austria, 2021). Die durchschnittliche Kinderzahl, bestehend aus realisierten plus zusätzlich gewünschten Kindern, lag für diese Gruppe bei 1,8, wohingegen die Zahl an realisierten Kindern, nur bei 0,8 gelegen hat. Ähnliche Werte sind in der Gruppe Frauen mit allgemeinbildendem höherem Schulabschluss zu finden. Diese realisierten nur 0,6 Kinder im Vergleich zu ihrer durchschnittlichen Kinderzahl von 1,8. Die meisten Kinder wurden von Frauen mit Pflichtschulabschluss realisiert (1,8 von gewünschten 2,3) (Statistik Austria, 2021).

Hansen et al. (2009, S. 13) fanden in ihrer Studie heraus, dass im Vergleich zu Eltern, kinderlose Männer ein niedrigeres und kinderlose Frauen ein höheres Bildungsniveau aufwiesen. Auch in der Studie von Helfferich (2016) zeigte sich, dass hoch qualifizierte Frauen häufiger kinderlos sind und seltener drei oder mehr Kinder haben. In ihrem sozialen Muster zeigten diese Frauen zumeist einen längeren Aufschub der Geburt, welche dann in Kinderlosigkeit übergeht oder, falls mehr als ein Kind realisiert wird, mit kürzeren Geburtenabständen enden kann (Helfferich, 2016, S. 79).

Laut dem European Institute for Gender Equality (EIGE) werden im zweiten Halbjahr 2021 nur 20,2 Prozent der Top-Management-Positionen der größten börsennotierten Unternehmen der EU von Frauen besetzt. Österreich liegt im europäischen Vergleich unter dem Durchschnitt europäischer Länder. Zudem existiert ein deutlich niedrigerer Frauenanteil, von 6,9 Prozent im Vorstand der 20 ATX-Unternehmen (Austrian Trade Index) (Januar 2022) (Haager & Wieser, 2022, S. 52). Um eine geschlechtergerechte Besetzung im Management zu erreichen, sind noch einige Herausforderungen zu bewältigen, die österreichische Wirtschaft zeigt jedoch eine sehr gute Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten. So hatten ATX-Unternehmen in Österreich einen Frauenanteil von 33,9 Prozent in den Aufsichtsräten (Jänner 2022). Dieser Wert liegt in Österreich bereits das zweite Jahr in Folge über dem EU-Schnitt (Haager & Wieser, 2022, S. 52). Von 2018 bis 2022 wurde der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen Österreichs von 22,4 Prozent auf mehr als ein Drittel (35,1 Prozent) gesteigert (Haager & Wieser, 2022, S. 52). Im Gegensatz dazu hat der Frauenanteil in den börsennotierten nicht-quotenpflichtigen Unternehmen im selben Zeitraum nur auf 18 Prozent zugenommen. Im Laufe des fünften Jahres der Quote hat sich gezeigt, dass die Bedenken der Wirtschaft, dass Frauen nicht ausreichend qualifiziert seien, um neue Positionen zu besetzen, unbegründet geblieben. Bisher gibt es keine unbesetzte Stelle in den Aufsichtsräten, was bedeutet, dass alle verpflichteten Unternehmen die gesetzliche Zielvorgabe bei Neubestellungen erfüllt haben.

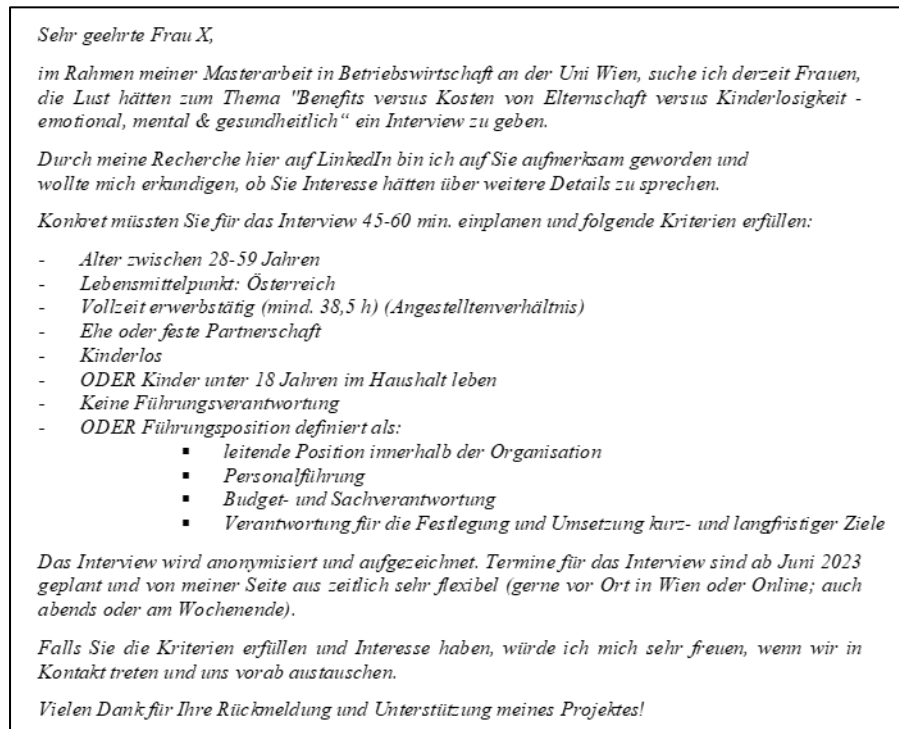
Die Stichprobe an Frauen für diese Arbeit wurde aus der Grundgesamtheit aller in Österreich wohnhaften Frauen gezogen und unterlag einer weiteren Eingrenzung ihrer Merkmale in Hinblick auf beruflicher Tätigkeit und Familienform. Weitere Kriterien und die ausführliche Erläuterung werden im Kapitel 4.4.3.1 beschrieben.

4.4.2 Methode und Vorgehen bei der Auswahl

Die Methode und das Vorgehen bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen war zunächst über das eigene und private, sowie berufliche Netzwerk der Autorin geeignete Personen zu finden. Dies stellte sich aufgrund des beruflichen Kontextes und des Alters der Autorin als herausfordernd dar. Daher wurde die Suche zeitnah auf das beliebte Job-Netzwerk LinkedIn verlagert und ein Premium-Abonnement (Sales Navigator Core) abgeschlossen, um so viele Frauen vorgefiltert erreichen zu können wie möglich. Die für diese Arbeit relevante Zielgruppe wurde vorab in ihren Kriterien definiert und kann den Beschreibungen aus Kapitel 4.4.3 entnommen werden. Auf LinkedIn können im Bereich Premium Abonnement „Sales Navigator Core“ Zielpersonen als Profil definiert werden und beispielsweise die Dauer in der aktuellen Position, die Größe des Unternehmens und die Bereiche, in welchen das Unternehmen tätig ist, festgelegt werden. Auch wurde nach dem Standort und nach Profilsprache gefiltert. Es wurde nach der Filterung des Zielprofils händisch nach dem

Geschlecht, dem Alter und dem Vorliegen eines Hochschul- oder Universitätsabschluss aussortiert. Folglich konnte die Autorin rund 200 Frauen aus ganz Österreich anschreiben und mit einem kurzen Text in einer InMail Nachricht darlegen, um welches Thema sich das Interview handeln würde und welchen Zweck dieses verfolgt. Darüber hinaus wurden die Kriterien abgefragt, die vorab nicht von der Autorin festgestellt werden konnten, damit es zu keiner missverständlichen Kommunikation käme. Ein beispielhaftes Anschreiben findet sich in Abbildung 2.

Abbildung 2: exemplarisches Anschreiben an potenzielle Teilnehmerinnen



Viele Frauen zeigten sich interessiert an der Thematik, jedoch erfüllte der Großteil mindestens ein Kriterium nicht. Zumeist waren diese:

- eine feste Partnerschaft.
- eine Vollzeitanstellung in Verbindung mit minderjährigen Kindern.

Dennoch haben sich acht geeignete Frauen für die Interviews finden können.

4.4.3 Demografische Charakteristika

Durch die akribische Vorauswahl erfüllen alle Frauen die vorher definierten Kriterien. Diese Kriterien werden im folgenden Kapitel ausführlich beschrieben und mit schlüssigen Belegen begründet.

4.4.3.1 Festgelegte soziodemografische Auswahlkriterien

Im Hinblick auf die Teilnehmerinnenauswahl mussten soziodemografische Entscheidungen und dementsprechende Kriterien zur Auswahl der passenden Frauen getroffen werden. Hier ist zu beachten, dass grundlegende Charakteristika erfüllt sein müssen, um eine solide Vergleichbarkeit der Aussagen gegeben zu haben. Folgende grundlegende Kriterien wurden an die Auswahl der Frauen gestellt.

1. **Wohnsitz:** Österreich
2. **Alter:** 28 bis 59 Jahre
3. **Akademischer Abschluss**
4. **Erwerbstätigkeit:** im Angestelltenverhältnis (mind. 38,5 Stunden pro Woche)
5. **Branche**
6. **Unternehmensgröße**
7. **Karrierestand:** Führung vs. keine Führung
8. **Familienstand:** feste Partnerschaft/Ehe (hetero Paare) / kinderlos / Mutterschaft
9. **Geschlechteridentität**

Alle ausgewählten Interviewpartnerinnen erfüllen ausnahmslos die genannten Kriterien.

4.4.3.1.1 Wohnsitz

Um den Einflussfaktor des Lebensmittelpunktes oder des Lebens in einer anderen Nation/einem anderen Land zu bereinigen, werden nur Frauen mit Lebensmittelpunkt beziehungsweise Wohnsitz in Österreich befragt. Die nationale Herkunft ist für diese Arbeit nicht relevant, da Österreich viele MigrantInnen beheimatet und diese dementsprechend die Grundgesamtheit widerspiegeln. Eine spezifische Suche nach gebürtigen Österreicherinnen für diese Arbeit hätte die Auswahl potenzieller Interviewpartnerinnen zu stark eingeschränkt.

4.4.3.1.2 Alter

Die Verteilung der Führungskräfte in Deutschland nach Altersgruppen im Jahr 2018 zeigt, dass über 50 Prozent der Führungskräfte zwischen 41 und 60 Jahre alt waren (CRIF GmbH, 2018). Über die Altersverteilung in Österreich gibt es von der Arbeiterkammer Oberösterreich, 2009 keine konkreten Informationen. Es wird angemerkt, dass im höheren Alter eher eine Führungsposition ausgeübt würde und darüber hinaus mehr Personalverantwortung stattfände (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2009, S. 3) Da das Alter von Frauen bei der Geburt des ersten Kindes bei durchschnittlich 33 Jahren liegt (Statistisches Bundesamt, 2022), wird das Kriterium *Alter* der Interviewpartnerinnen auf zwischen 28 bis 59 Jahren gesetzt, sofern alle anderen Kriterien erfüllt werden.

4.4.3.1.3 Akademischer Abschluss

Für diese Arbeit soll der Fokus auf Frauen mit akademischem Abschluss gelegt werden. Frauen mit einem Hochschul- oder Universitätsabschluss sind tendenziell ambitionierter eine Karriere zu verfolgen und nach dem Abschluss gewillt, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. So zeigt sich, dass 35 Prozent der Führungskräfte in Österreich ein Studium absolviert haben (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2019, S. 2). Essenziell ist vor allem für Frauen, ein hoher Bildungsabschluss, um in eine Führungsposition zu gelangen, (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2009, S. 3). Daher wird als Grundlage für diese Arbeit das Abschließen eines Bachelorstudiums oder eines vergleichbaren Studiums als Mindestanforderung festgelegt.

4.4.3.1.4 Erwerbstätigkeit

Die berufliche Erwerbstätigkeit in Vollzeit ist für die vorliegende Forschung eine Voraussetzung. Um die Vergleichbarkeit der Aussagen solide zu gewährleisten, muss jede Interviewpartnerin einer beruflichen Vollzeittätigkeit nachgehen. Die Befragten müssen alle eine vertragliche Wochenarbeitszeit von mindestens 38,5 Stunden haben.

4.4.3.1.5 Branche

Für die vorliegende Arbeit sollen ausschließlich Frauen befragt werden, welche in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen im Angestelltenverhältnis tätig sind. Um die Homogenität der Zielgruppe zu erhalten, werden Frauen in der Selbstständigkeit, politischen Positionen sowie in öffentlichen Unternehmen nicht befragt.

Die Interviewpartnerinnen sind unter anderem bei Firmen in der Telekommunikation, der IT-Beratung, des Tourismus, des Baus, der Medizin und des Maschinenbaus beschäftigt. Damit wird ein breites Feld an Industrien und Branchen abgedeckt. Es war nicht beabsichtigt auf eine bestimmte Branche den Fokus zu legen.

4.4.3.1.6 Unternehmensgröße

Die vorliegende Arbeit bezieht sich ausschließlich auf Arbeitnehmerinnen, die in mittelständischen oder Großunternehmen beschäftigt sind. Es müssen nach der Einordnung gemäß der EU-Kommission die Kriterien der Anzahl an Mitarbeitenden, Umsatz oder Bilanzsumme und Eigenständigkeit erfüllt werden (WKO, 2023). Nach Definition der WKO (2023) muss die Anzahl an Mitarbeitenden über 50 Personen und die Bilanzsumme oder der Umsatz über 10 Millionen Euro liegen, um zu den mittleren und Großunternehmen zu zählen.

4.4.3.1.7 Karrierestand

Führungsposition

Unter Karriere wird für die folgende Forschung eine höhere Position in einem privat wirtschaftlichen Unternehmen verstanden. Eine Führungsposition ist eine leitende Position innerhalb der Organisation mit Personalführung (Kaup, 2015, S. 7). Darüber hinaus haben Führungskräfte Budget- und Sachverantwortung, sowie die Verantwortung für die Festlegung und Umsetzung kurz- und langfristiger Ziele für ihren Verantwortungsbereich oder ihr Team (Kaup, 2015, 7f.).

Keine Führungsposition

Die Kriterien für *keine Führungsposition* lassen sich aus den Kriterien der *Führungsposition* ableiten. So sind alle anderen Personen, welche keine leitende Position mit Personal, sowie Budget- und Sachverantwortung innehalten, *keine Führungskräfte* im Sinne der vorliegenden Arbeit. Darüber hinaus dürfen keine Verantwortung für die Festlegung und Umsetzung kurz- und langfristigen Zielen vorliegen.

4.4.3.1.8 Familienstand

Ehe oder feste Partnerschaft

In Studien der vergangenen Jahre wurde herausgefunden, dass das subjektive Wohlbefinden bei verheirateten Paaren höher liegt als bei Singles (Perelli-Harris, Hoherz, Lappegård & Evans, 2019, S. 1220). Da in der vorliegenden Arbeit die Vereinbarkeit an Familie und Beruf von Relevanz sind ist es sinnvoll alleinstehende Frauen bei dieser Arbeit auszuklammern. Um eine bessere Homogenität der Zielgruppe zu erhalten, müssen alle Frauen, egal welcher Gruppe sie sind, in einer festen oder ehelichen Partnerschaft leben. Diese Partnerschaft oder Ehe muss mit einer männlichen Person geschlossen worden sein. Frauen, die sich hingegen für ein anderes Partnerschaftsmodell entschieden haben, werden in dieser Zielgruppe nicht betrachtet. Die Dauer der Ehe oder Partnerschaft und ob das Kind aus dieser Ehe oder Partnerschaft stammt, ist irrelevant.

Mutterschaft

Unter Mutterschaft versteht sich im Kontext der vorliegenden Arbeit, dass Frauen einen vorübergehenden physiologischen Zustand der Schwangerschaft und Geburt durchlebten. Darüber hinaus ein langfristiges Handeln, die Fürsorge und Erziehung von Kindern verfolgt (Speck, 2014, S. 35). Dementsprechend kann Mutterschaft, als das familiäre Verhältnis einer Frau zu ihren leiblichen Kind(ern) definiert werden. Weiter ist relevant, dass die Frau gemeinsam mit einem oder mehreren minderjährigen Kind(ern) (> 18 Jahre) lebt. Das Kind muss hierbei nicht aus der Ehe oder Partnerschaft stammen, jedoch das leibliche Kind der Frau sein. Etwaige Adoptionen oder Pflegekinder wären demzufolge ausgeschlossen. Auch

im Hinblick auf im Haushalt lebende Kinder des Ehepartners können aufgrund der nicht erfüllten Kriterien der leiblichen Mutterschaft nicht als *Mutterschaft* im Sinne der vorliegenden Arbeit gewertet werden.

Darüber hinaus müssen Mütter ihre berufliche Karriere, während sie minderjährige Kinder erziehen, anstreben / ausleben oder ausgelebt haben. Frauen, die erst Karriere machen, nachdem ihre Kinder volljährig wurden, werden als Interviewpartnerin ausgeschlossen. Das Ziel der Arbeit ist es, einen Vergleich von Frauen mit *Doppelbelastung von Kind und Karriere* anzustellen. Dieser wäre bei kinderlosem Haushalt nicht erfüllt. Frauen können im höheren Alter als Interviewpartnerin in Frage kommen, insofern sie eigene minderjährige Kinder im Haushalt leben haben und ihre Karriereposition derzeit ausüben.

Kinderlosigkeit

Für die zweite Gruppe an Frauen werden Frauen ohne eigenes (leibliches) Kind und ohne im Haushalt lebendes Kind betrachtet (z.B. Kind(er) vom Partner). Diese Frauen können einen bis jetzt nicht realisierten, unerfüllten oder keinen Wunsch nach Kindern haben. Dies soll speziell im Interview abgefragt werden.

4.4.3.1.9 Geschlechteridentität

Für die Interviews soll sich an dem chromosomalen Geschlecht sowie dem Identitätsgeschlecht orientiert werden. Zielgruppe sind heterosexuelle Cis-Frauen, welche die Grundgesamtheit der österreichischen Gesellschaft repräsentativ widerspiegeln. Der Anteil an anderen sexuellen Identitäten wäre für diese Forschung nicht von Interesse. Frauen gelten als jene Personen, die mit dem Merkmal der XX-Chromosomen geboren, die sich mit diesem identifizieren beziehungsweise denen das weibliche Geschlecht bei Geburt zugewiesen wurden.

4.4.3.2 Gruppenzuordnung

Insgesamt wurden acht Frauen interviewt und nach ihren Charakteristika in Gruppen zugeteilt. Demnach wurden vier Gruppen gebildet, um die Forschungsfragen zu beantworten. Die vorliegende Arbeit beabsichtigt einen genaueren Blick auf Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen mit oder ohne Kinder. Dabei sollen die Unterschiede in Bezug auf Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden zu Frauen ohne Führungspositionen herausgearbeitet werden. Die Frauen werden aufgrund der erfüllten Kriterien in zwei Gruppen eingeteilt. Hinzu kommt die zusätzliche Zuordnung in Untergruppen aufgrund der ausgeübten beruflichen Tätigkeit.

Es wird daher wie folgt unterschieden:

- 1. Frauen mit Kind(ern) = Mütter**
- 2. Frauen ohne Kinder = Kinderlose Frauen**

Die zweite Unterteilung dient zur Kontrolle des Einflusses von unterschiedlicher beruflicher Verantwortung auf das Familienleben. Demnach werden die zwei Hauptgruppen weiter unterteilt. Diese ist der Tabelle 1 zu entnehmen. Es entstehen die Gruppen **1a** mit Teilnehmerinnen MF1 und MF2, die Gruppe **1b** mit Teilnehmerinnen MK1 und MK2 sowie die Gruppen **2a** mit Teilnehmerinnen KF1 und KF2 und **2b** mit den Teilnehmerinnen KK1 und KK2.

1. Frauen mit Kind(ern) = Mütter

- a. Führungstätigkeit*
- b. Keine Führungstätigkeit*

2. Frauen ohne Kinder = Kinderlose Frauen

- a. Führungstätigkeit*
- b. Keine Führungstätigkeit*

Tabelle 1: Gruppenzuteilung der Interviewteilnehmerinnen nach erfüllten Kriterien

	Mütter (1)	Kinderlose Frauen (2)
Führungskraft (a)	MF1/MF2	KF1/KF2
Keine Führungskraft (b)	MK1/MK2	KK1/KK2

Wie im Kapitel 1.1 bereits erläutert, beabsichtigt die vorliegende Arbeit eine genauere Erforschung der Unterschiede in den persönlichen Erfahrungen und dem erlebten Wohlbefinden berufstätiger Frauen mit und ohne Kinder. Darüber hinaus sollen die Unterschiede zwischen persönlichen Erfahrungen, erlebten Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit zwischen berufstätigen Müttern in Führungspositionen und Nicht-Führungspositionen erörtert werden.

In der Analyse werden die jeweiligen Gruppenzugehörigkeiten verglichen und gegenübergestellt. Im Folgenden werden die einzelnen Teilnehmerinnen pseudonymisiert nach ihren Gruppenzugehörigkeiten kurz vorgestellt.

Gruppe (1a): Mutterschaft und Führung

Teilnehmerin MF1: Als Geschäftsführerin und Aufsichtsrätin in der Medienbranche tätig, 57 Jahre alt, verheiratet und zwei Kinder im Alter von 17 und 25 Jahren. Diplom in Kommunikationswissenschaften.

Teilnehmerin MF2: Als Führungskraft und Projektleiterin in der Telekommunikationsbranche tätig, 48 Jahre alt, geschieden, alleinerziehend, in einer festen Partnerschaft und zwei Kinder im Alter von 16 und 17 Jahren. Master in General Management und Wirtschaftspsychologie.

Gruppe (1b): Mutterschaft und keine Führung:

Teilnehmerin MF1: Im Recruiting und Employer Branding in der Aviation Branche tätig, 36 Jahre alt, verheiratet und zwei Kinder im Alter von 5 und 3,5 Jahren. Bachelor in Tourismusmanagement.

Teilnehmerin MF2: Im Bereich Marketing und PR in der Werbebranche tätig, 44 Jahre alt, getrennt, alleinerziehend, in einer festen Partnerschaft und ein Kind im Alter von 15 Jahren. Magister in Publizistik und Kommunikationswissenschaften.

Gruppe (2a): Kinderlosigkeit und Führung:

Teilnehmerin KF1: Als Führungskraft im Bereich IT-Financial Analytics in der Telekommunikationsbranche tätig, 45 Jahre alt, verheiratet und freiwillig kinderlos. Master in Wirtschaftsinformatik.

Teilnehmerin KF2: Als Führungskraft in der IT-Projektleitung im der Medizintechnikbranche tätig, 50 Jahre alt, in einer festen Partnerschaft und freiwillig kinderlos.

Gruppe (2b): Kinderlosigkeit und keine Führung:

Teilnehmerin KK1: Als Scrum Master in der Metallbranche tätig, 30 Jahre alt, in einer festen Partnerschaft und ungewollt kinderlos. Master in IT-Management.

Teilnehmerin KK2: Als IT-Projektmanagerin in der Transportbranche tätig, 33 Jahre alt, in einer festen Partnerschaft und gewollt kinderlos. Master in Digital Business, Innovation und Transformation.

V. Ergebnisse

Die folgenden Kapitel fassen strukturiert die Ergebnisse zusammen und beantworten die anfängliche Forschungsfrage. Hierbei wird zunächst mit der objektiven Beschreibung der Interviews begonnen und die zugehörigen Kategorien erläutert. Die Beschreibung der Analyseergebnisse erfolgt mithilfe der gebildeten Haupt-, Unter- sowie Sub-Kategorien.

Des Weiteren folgt die Ergebnisdarstellung der relevantesten Inhalte und Aussagen der qualitativen Forschung. Die analysierten Daten der Studie werden nach ihrer deskriptiven Analyse im Kapitel 5.2 zur Beantwortung der Forschungsfrage interpretiert.

5.1 Deskriptive Analyseergebnisse

Wie in Kapitel 4.2 erläutert, wurden die Kategorien mit Hilfe einer Kombination aus induktiver und deduktiver Kategorienbildung umgesetzt. Es konnten durch bereits vorhandene Literatur, Kategorien gebildet und als System festgelegt werden. Im Verlauf der Interviews wurden weitere Themen angesprochen und als induktive Kategorien hinzugenommen. Zur vereinfachten Übersicht werden in den folgenden Abschnitten Auszüge

der Ankerbeispiele der jeweiligen Kategorie in tabellarischer Form, dargestellt. Die Beschreibung der Kategorie wird in jedem Abschnitt kurz erläutert. Die umfassenden Beschreibungen der Kategorien, Unterkategorien und Sub-Kategorien können dem *Anhang C: Kodierleitfaden* entnommen werden.

In den folgenden Abschnitten werden die Erkenntnisse und objektiven Ergebnisse der Interviews deskriptiv vorgestellt. Die Inhalte werden durch prägnante Ankerbeispiele durch Zitate aus den Interviews im Text oder in der zugehörigen Tabelle belegt. Zur besseren Übersicht wurde in allen Hauptkategorien zwischen den Gruppen 1 und 2 (Mütter und kinderlose Frauen) und in der Kategorie *Arbeit und Wohlbefinden* (siehe Kapitel 5.1.4) zwischen den Untergruppen a und b (Führung und keine Führung) unterschieden. Anhand relevanter Kategorien für die jeweilige Gruppe, werden die einzelnen Interview-Inhalte in Unterkapitel gegliedert. Alle Transkripte können dem *Anhang B* entnommen werden. Die codierten Segmente sind dem *Anhang C* zu entnehmen.

Zur Vereinfachung und gemäß des Zusammenhangs aus den Interviews werden Sub-Kategorien in der Ergebnispräsentation zusammenhängend erläutert. Aufgrund der unterschiedlichen Aussagen wurden für die Kategorienbildung Subkategorien gebildet, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage jedoch zusammengefasst werden können.

5.1.1 Gelebtes Familienmodell und deren Beweggründe

Die Kategorie *gelebtes Familienmodell* umfasst die Art und Weise, wie eine Familie ihr Zusammenleben und ihre Rollenverteilung gestaltet. In den qualitativen Interviews wurden verschiedene Aspekte des gelebten Familienmodells untersucht und ein Verständnis für die Dynamiken und die Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Familienmitglieder erlangt. In Verbindung mit der Kategorie *Motivation für die Wahl der aktuellen Lebenssituation* werden im Folgenden die Gründe und Motivationen, welche die Frauen in ihre aktuellen Lebensumstände gebracht haben, präsentiert.

Tabelle 2: Ankerbeispiele für die Kategorien "gelebtes Familienmodell" und "Motivationen für die Wahl der aktuellen Lebenssituation"

Kategorie	Ankerbeispiel
Gelebtes Familienmodell	"Ganz klassisch 2017 geheiratet, 2018 gleich meinen Sohn bekommen, der jetzt mittlerweile fünf ist, 2022 meine Tochter bekommen." (Teilnehmerin MK1, Pos. 14)
Motivationen für die Wahl der aktuellen Lebenssituation	"Ich habe aber bisher nicht wirklich diesen Drang verspürt, selbst Mutter zu werden. Und ich glaube, wenn man diesen Drang irgendwie nicht verspürt, dann ist man wahrscheinlich auch nicht bestimmt dafür." (Teilnehmerin KK2, Pos. 10)

Die Kategorie untersucht die Faktoren, welche zur Lebenssituation geführt haben und wie sich diese Entwicklung auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit der Frauen auswirkten.

5.1.1.1 Gruppe 1: Mütter

Gelebtes Familienmodell

Das gelebte Familienmodell von zwei der vier Müttern ist klassisch, verheiratet und zusammenlebend mit dem Kindesvater und den Kindern (siehe Anhang MF1 und MK1). Die beiden anderen Frauen (siehe Anhang MK2 und MF2) gaben an alleinerziehend zu sein, bei beiden war eine frühe Trennung vom Kindesvater notwendig. Die aktuelle Partnerschaft wird nicht als Kindesvaterersatz gesehen, dementsprechend definierten sich beide als alleinerziehend, in festen Partnerschaften (siehe Anhang MK2 und MF2).

Nicht bei allen Müttern lag ein konkreter Kinderwunsch vor. Nur zwei der vier befragten Mütter gaben an, dass sie schon immer eine Familie gründen wollten und es sich demnach um geplante Schwangerschaften handelte (siehe Anhang MF1 und MK1). Eine der Mütter, Teilnehmerin MF2 hatte in ihren Mitte 20er Jahren überhaupt keinen Wunsch nach Familie, trotz einer langjährigen Partnerschaft. Es habe sich aber später, als eine gewisse Sättigung im Job einsetzte, mit dem Kindesvater ergeben eine Familie zu gründen und der Zeitpunkt für Kinder gut gepasst habe (Teilnehmerin MF2, Pos. 12). Auch bei der vierten Mutter (siehe Anhang MK2) habe der Zeitpunkt gepasst, obwohl es zunächst hieß, sie könne Schwierigkeiten mit der Familienplanung bekommen. Sie wurde dann ungeplant schwanger, freute sich aber sehr über den Zufall und die Fügung (siehe Anhang MK2). Interessanterweise sind beide Frauen, die einen konkreten Kinderwunsch hatten, auch die beiden verheirateten Frauen, welche mit dem Kindesvater gemeinsam die Erziehung der Kinder übernehmen (siehe Anhang MK1 und MF1). Wohingegen die beiden Frauen ohne konkrete Kinderwunschplanung nach der Trennung zum Kindesvater alleinerziehend wurden (siehe Anhang MK2 und MF2).¹

Motivation für die Wahl der aktuellen Lebenssituation: Gründe der Mutterschaft

Erlebnis der Geburt

Das Erleben der Geburt oder auch das Gefühl der Schwangerschaft, merkten insgesamt zwei der vier Frauen als etwas positives an (siehe Anhang MF1 und MF2). Teilnehmerin MK1 dagegen erfährt ihre erste Geburt als etwas Traumatisches und als eines ihrer schlimmsten Erlebnisse (siehe Anhang MK1). Die Erlebnisse während der Schwangerschaft und der Akt der Geburt zeigten die unterschiedlichsten Erfahrungen. Zu sagen ist jedoch, dass das

¹ Ob hier ein Zusammenhang besteht, konnte in den Interviews nicht tiefgründiger hinterfragt werden. Weshalb und wann sich genau getrennt wurde oder warum die Partnerschaften nicht standgehalten hatten, hätte den Rahmen der Interviews überstiegen und blieb daher unberücksichtigt.

Erlebnis der Geburt alle Frauen in ihrem Charakter und ihrer Persönlichkeit verändern kann (siehe Anhang MK1, MF1 und MF2).

Learnings und Weiterentwicklung durch Kinder und Beziehung zu den Kindern

Im Hinblick auf das positive Erleben von Kindern erzählten alle vier Frauen (siehe Anhang MK1, MK2, MF1 und MF2) von persönlicher Weiterentwicklung und stetigen Lernerfahrungen durch ihre Kinder. Unter anderem können Kinder die Sichtweise auf das Leben verändern, indem zum Beispiel schwierige Zeiten durchgemacht (siehe Anhang MF1) oder eine traumatische Geburt durchlebt wurde (siehe Anhang MK1). Zwei Frauen (siehe Anhang MF1 und MK1) berichteten, dass diese Erlebnisse eine veränderte Wahrnehmung und eine Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit angestoßen hätten. Dankbarkeit in Verbindung mit der Gesundheit der eigenen Kinder (siehe Anhang MK1) und auch ein positiver Verlauf der Erziehung (siehe Anhang MF2) erfülle die Mütter mit Stolz und Glücksgefühlen. Der Stolz auf die eigenen Kinder (siehe Anhang MF1, MF2 und MK2) und die Möglichkeit auch als Vorbildfunktion für den eigenen Nachwuchs zu fungieren (siehe Anhang MK2) oder sich Inspirationen durch die Beziehung zu den eigenen Kindern holen zu können (siehe Anhang MF1), wird als positive Begleiterscheinung der Mutterschaft wahrgenommen. Darüber hinaus gaben zwei der vier Frauen an, dass ihre Kinder zur Entschleunigung ihres eigenen Lebens und Denkens beitrügen (siehe Anhang MK1 und MF2). Kinder würden das Tempo aus einem schnelllebigen Alltag nehmen und schenken einem einen gewissen Anteil an Ruhe und Erdung (siehe Anhang MF2). Drei der vier Mütter betonten die Wichtigkeit des Familienlebens (siehe Anhang MF1, MK1 und MK2). In den Interviews wird das Zuhause unter anderem als Rückzugsort oder Nest bezeichnet (siehe Anhang MF1 und MK2), welches Halt und Geborgenheit geben könne. Durch den Familienverbund würde Fürsorge vermittelt werden (siehe Anhang MK1 und MF1). Nur eine Teilnehmerin antwortete auf die Frage, ob Familie für sie ein Nest und eine Wohlfühloase seien, mit einem klaren „Nein“ (siehe Anhang MF2).

5.1.1.2 Gruppe 2: kinderlose Frauen

Gelebtes Familienmodell

Das gelebte Familienmodell aller kinderlosen Teilnehmerinnen wurde grundsätzlich durch die Charakteristika und Kriterien aus Kapitel 4.4.3 festgelegt. So sind alle Frauen kinderlos und in einer festen Partnerschaft oder Ehe. Alle vier Teilnehmerinnen (siehe Anhang KK1, KK2, KF1 und KF2) leben gemeinsam mit ihrem Partner oder haben einen gemeinsamen Wohnsitz. Zwei der Teilnehmerinnen (siehe Anhang KK2 und KF2) haben einen Partner mit Kind aus vorheriger Beziehung. Die Kinder sind nicht im Haushalt lebend (siehe Anhang KK2 und KF2). Nur Teilnehmerin KK1 äußerte einen derzeitigen unerfüllten Kinderwunsch zu haben: „Der Kinderwunsch ist eben schon da, aber wir tun das jetzt nicht irgendwie

erzwingen und was halt eben kommt, kommt. Ich wäre eben jetzt, sage ich mal, bereit“ (Teilnehmerin KK1, Pos. 24). Alle anderen Teilnehmerinnen (siehe Anhang KK2, KF1 und KF2) äußerten sich zum Thema Kinderwunsch eindeutig: „Ich hatte nie den Wunsch nach Kindern. Also deswegen, es war für mich nie ein Thema. Ich hatte auch nie den Drang danach.“ (Teilnehmerin KF2, Pos. 6). Insgesamt äußerten zwei der Teilnehmerinnen (siehe Anhang KK2 und KF2) nie oder keinen Drang verspürt zu haben Mutter zu werden und Teilnehmerin KF1 habe eine bewusste Entscheidung gegen Kinder getroffen (siehe Anhang KF1).

Motivation für die Wahl der aktuellen Lebenssituation: Gründe der Kinderlosigkeit

Selbstbestimmung und Flexibilität und Freiheiten

Die kinderlosen Frauen äußerten sich in Bezug auf die Beweggründe kinderlos zu sein nicht unbedingt mit konkreten Gründen, die vorher abgewogen wurden. Eher schätzten die Frauen die Vorteile, die die Kinderlosigkeit mit sich bringe. So wird Zeit als einer der wichtigsten Faktoren von allen Frauen genannt. Drei der vier Teilnehmerinnen (siehe Anhang KK1, KK2 und KF2) benennen die häufigere gemeinsame Zeit mit dem Partner als Vorteil. „Also persönlicher Vorteil ist natürlich sicher die Zeit, weil umso mehr Zeit bleibt für mich bzw. für unsere Partnerschaft übrig.“ (Teilnehmerin KK2, Pos. 14). Zeit auch in Bezug auf mehr Zeit für Hobbies, Freizeitgestaltung oder für einen selbst. Alle vier Teilnehmerinnen sehen den Vorteil in einer flexibleren und selbstbestimmteren Zeiteinteilung, sei es die Entscheidung länger arbeiten zu wollen ohne schlechtes Gewissen (siehe Anhang KF2), den Freiraum seine Zeit außerhalb der Arbeit frei zu gestalten (siehe Anhang KF1) oder gemeinsame Hobbies mit dem Partner ausüben zu können (siehe Anhang KK2). Zum Thema Selbstbestimmung und Flexibilität wurden Vorteile genannt. Dazu gehören beispielsweise die Unabhängigkeit von etwaigen Terminen in Kindergärten oder Schulen sowie die alleinige Entscheidungsfreiheit und Verantwortung mit gegebenenfalls der Partnerschaft als einzigen Kompromisspunkt (siehe Anhang KF2) genannt. Teilnehmerin KF1 betonte die Wichtigkeit von Freiraum und Erholzeit, welche sie sich mit Kindern nicht so einrichten könne (siehe Anhang KF1).

Karrierefokus

Darüber hinaus bleibe mehr Zeit für die Karriere und Arbeit, welche bei allen vier Teilnehmerinnen eine wichtige Rolle spiele. So äußerte sich Teilnehmerin KF2 dahingehend, dass sie durch das Wegfallen von Familie und Kinderbetreuung wahrscheinlich mehr Stunden für ihre Erwerbstätigkeit aufwenden könne als das Frauen mit Kindern tun würden. Darüber hinaus musste sie nie wegen Familie oder Kindern im Job oder in der Karriere kürzertreten (siehe Anhang KF2). Auch Teilnehmerin KF1 äußerte sich im Zusammenhang mit der Karriere und der beruflichen Laufbahn positiv über den Status der Kinderlosigkeit, denn ihr

war bewusst, dass sie auf viel hätte verzichten müssen. Außerdem hätte sie ihre derzeitige Führungsposition wahrscheinlich nicht erreichen können (siehe Anhang KF1). Teilnehmerinnen KK1 und KK2 sehen beide eine Wechselbeziehung zwischen Karrierefokus und Familie. In jungen Jahren stand für beide der Job sehr stark im Mittelpunkt. Teilnehmerin KK1 (mit ausdrücklichem Kinderwunsch) möchte dem Kind etwas bieten können und daher vor der Geburt im Beruf festverankert sein und etwas von der Welt gesehen haben (siehe Anhang KK1). Teilnehmerin KK2 stellte nach ihrem letzten Positionswechsel die Familie und die Partnerschaft wieder vermehrt in den Vordergrund und versucht eine gute Balance zwischen Job und Familie zu schaffen (siehe Anhang KK2).

5.1.2 Familienleben und Wohlbefinden

Die Kategorie *Familienleben und Wohlbefinden* untersucht den Zusammenhang zwischen familiären Aspekten und dem individuellen Wohlbefinden. Innerhalb dieser Kategorie lassen sich verschiedene Unterkategorien identifizieren, wie *Relevanz der Partnerschaft*, *Unterstützungssysteme und Kinderbetreuung* und *Herausforderungen für Mütter im Familien- bzw. Arbeitsleben*. In dieser Kategorie wurden vor allem Erfahrungen von Frauen mit Kindern erfasst, da sich nach Erhebung der Daten deutlich zeigte, dass Mütter mehr mit dem Thema Familienleben konfrontiert sind als kinderlose Frauen. Diese Kategorie untersucht, welche Faktoren im Familienleben eine Rolle spielen und wie sich diese Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit der Frauen auswirken.

Tabelle 3: Ankerbeispiele für die Kategorien „Relevanz der Partnerschaft“, „Unterstützungssysteme und Kinderbetreuung.“ und „Herausforderungen für Mütter im Familien- bzw. Arbeitsleben“.

Kategorie	Ankerbeispiel
Relevanz der Partnerschaft	"Wir waren uns da eigentlich immer schon von Anfang an sehr, sehr einig. Also die Partnerschaft hat darunter Gott sei Dank nie gelitten. Und wenn das anders wäre, wäre es ein Problem." (Teilnehmerin KF1, Pos. 22)
Unterstützungssysteme und Kinderbetreuung	"Ohne die Schwiegereltern wäre es erst mal wahnsinnig teuer geworden, aber auch kaum zu organisieren. Also die haben gerade beim ersten Kind also ganz massiv geleistet [...]" (Teilnehmerin MF1, Pos. 63)
Herausforderungen für Mütter im Familien- bzw. Arbeitsleben	"Das schlechte Gewissen wird einem quasi von der Sekunde der Geburt mitgegeben. Du bist nie genug. Das zu erkennen, ist, glaube ich, ganz wichtig. Ja. Es ist völlig wurscht, wie du es machst. Es ist ganz egal [...]" (Teilnehmerin MK2, Pos. 46)

5.1.2.1 Gruppe 1: Mütter

Relevanz der Partnerschaft

Da zwei der vier Mütter ohne Kindesvater die Erziehung der Kinder übernommen haben, äußerten Teilnehmerin MK1 und MF1 (beide in einer festen Ehe) die Relevanz ihrer aktuellen Partnerschaft in Verbindung mit Familie und Kindererziehung. Teilnehmerin MK1 erfährt die Relevanz ihres Partners unter anderem im Zusammenhang mit der ihr widerfahrenen traumatisierenden Geburt und die darauffolgende Unterstützung ihres Ehemannes. „Er hat halt versucht, dass er mich psychisch ein bisschen unterstützt, indem er mir diese schlechten Nachrichten nicht gleich mitteilt.“ (Teilnehmerin MK1, Pos. 80). Auch Teilnehmerin MF1 berichtete, dass ihr die vorherige Verlobung und Heirat vor einer etwaigen Familiengründung sehr wichtig waren und die Partnerschaft in der Kindererziehung eine wichtige Rolle spiele (siehe Anhang MF1). Leider zeigte sich schnell, dass ihr Partner nicht in der Lage war, Verantwortung für ein Kind zu übernehmen und die Verantwortung aufgrund der Annahme stereotyper Rollenverteilung bei Teilnehmerin MF1 gesehen habe (siehe Anhang MF1). Die beiden alleinerziehenden Frauen MK2 und MF2 kommunizierten deutlich, dass die aktuellen Partner, unter anderem durch die Tatsache, dass ihre Kinder schon junge Erwachsene sind, keine Vaterschaftsrolle übernehmen würden und dementsprechend aus der Kindeserziehung rausgehalten werden (siehe Anhang MK2 und MF2).

Unterstützungssysteme und Kinderbetreuung

Alle vier Mütter äußerten sich zum Thema Unterstützungssysteme und Kinderbetreuung (siehe Anhang MF1, MF2, MK1 und MK2). Dabei werden nicht nur externe Unterstützungssysteme wie Kindergarten oder Tagesmütter als relevante Quellen genannt, sondern vor allem auch die interne Unterstützung durch Familie. In allen vier Fällen wird auf die Großeltern der Kinder zurückgegriffen. So werden die Eltern der Erziehungsberechtigten für diverse Unterstützungsarbeiten eingesetzt. Beispielsweise für das Abholen vom Kindergarten oder Schule (siehe Anhang MK1), die Tagesbetreuung im jungen Alter (siehe Anhang MK2) oder bei der allgemeinen Unterstützung in der Erziehung (siehe Anhang MK2 und MF2). Des Weiteren helfen die Großeltern auch für die Betreuung während der elterlichen Arbeitszeiten oder als Entlastung an Wochenenden oder unter der Woche aus (siehe Anhang MF1). Alle Frauen beteuerten, dass die familiäre Unterstützung ausschlaggebend war und es teilweise ohne diese flexible Betreuung nicht geklappt hätte, Beruf und Familie gut zu vereinbaren. Weiter wird auch über externe Betreuungsmöglichkeiten, im Sinne der bezahlten Betreuung durch Dritte, gesprochen. Zwei der vier Frauen haben auf Tagesmütter im jungen Alter der Kinder zurückgegriffen (siehe Anhang MF1 und MK2). Des Weiteren werden auch Kinderkrippen, Kindergarten oder die

Ganztagesschulen in Anspruch genommen (siehe Anhang MF2 und MK2). Teilnehmerin MK1 hat derzeit Kinder unter sechs Jahren ohne schulische Betreuung. Sie berichtete aber, dass sie sich wenig externe Unterstützung suche und als Elternteil immer für ihre Kinder da zu sein versucht (siehe Anhang MK1). Eine Teilnehmerin (siehe Anhang MF2) berichtete vom *Doppel-Residenz-Modell* mit ihrem Ex-Mann (dem Kindesvater), welches eine wöchentlich wechselnde Betreuung der Kinder beinhalte und somit eine bessere Organisation zwischen Beruf und Familie biete (siehe Anhang MF2).

Herausforderungen für Mütter im Familien- und Arbeitsleben

Mental Load, Stress und schlechtes Gewissen

Die Sub-Kategorie *Mental Load, Stress und schlechtes Gewissen* umfasst mehrere Dimensionen. So schilderte Teilnehmerin MK1, dass durch ihre erste Geburt, welche aus unterschiedlichen Gründen traumatisch und belastend verlief, rund eineinhalb Jahre in psychologischer Betreuung war. Auch nachdem sie erfuhr, dass sie erneut schwanger war, habe sie sich in psychologische Betreuung begeben. Sie selbst beschrieb die Zeit nach der Geburt als sehr anstrengend und belastend und „es gibt niemanden der einen so an seine Grenzen bringen könnte wie kleine Kinder. Körperlich, psychisch [...]“ (Teilnehmerin MK1, Pos. 68). Des Weiteren erzählten die Teilnehmerinnen MK2, MF1 und MF2 von einem schlechten Gewissen, welches im Rahmen der fehlenden Zeit für die Kinder einem als Mutter von Anfang an begleite. Teilnehmerin MK2 betonte, dass dieses schlechte Gewissen von der ersten Sekunde der Geburt mitgegeben würde und man sich nie genug fühle. Dies zu erkennen wäre unglaublich wichtig, denn es sei egal, wie man es macht, man könne nicht alles richtig machen und es sei ein Prozess, dies anzunehmen (siehe Anhang MK2). Auch Teilnehmerin MF2 verspürte dieses schlechte Gewissen. Sie kenne eigentlich niemanden, der kein schlechtes Gewissen habe. Die Gründe für dieses schlechte Gewissen gestalten sich divers. Teilnehmerin MF2 begründete es durch die wenige Zeit für die Arbeit oder für die Kinder. Oder „Wenn man [...] irgendetwas nicht machen kann. [...] Immer das Gefühl dem auch nicht gerecht zu werden“ (Teilnehmerin MF2, Pos. 30). Zusätzlich sieht sie ihre Belastung und die mentale Last durch die alleinige Erziehung der Kinder gesteigert. Sie sieht darin ein Dilemma, denn sie ist geschieden, muss Vollzeit arbeiten, aber auch für die Kinder da sein. Sie möchte allen gerecht werden (siehe Anhang MF2). Auch Teilnehmerin MF1 berichtete ausführlich von ihrem schlechten Gewissen, vor allem in Bezug auf dem Erlebten mit ihrem erstgeborenen Kind, welches sie aufgrund ihrer Führungsposition bereits nach eineinhalb Jahren zu einer Tagesmutter gegeben hatte. Das schlechte Gewissen kam vor allem dadurch, dass ihr Sohn im jungen Alter ein schwieriges Kind war und sie gedacht habe, „dass das ist, weil [sie] halt so früh wieder arbeiten gegangen“ war (Teilnehmerin MF1, Pos. 104). Schuldgefühle, dass das Kind nicht immer im Vordergrund gestanden habe und sie kaum Zeit gehabt hätte, parallel zu ihrer Führungsstelle ihre Rolle als Mutter auszuführen.

Dieses schlechte Gewissen wurde von Teilnehmerin MF1 mit ihrer Entscheidung für eine längere Babypause nach der Geburt des zweiten Kindes kompensiert (siehe Anhang MF1). Des Weiteren berichtete sie auch vom Stress und der mentalen Belastung durch die Problematik innerhalb der Beziehung. Wie bereits in der Sub-Kategorie *Relevanz der Partnerschaft* beschrieben, war ihr Mann überhaupt nicht in der Lage, Verantwortung für das Kind zu übernehmen. Sie hätte sich mehr Präsenz und mehr Unterstützung von dessen Seite gewünscht und dass das Thema nicht nur auf ihr laste (siehe Anhang MF1). „Da war ich ziemlich allein damit und es war eher eine Kritik dann in der Beziehung, [...]. Aber in der kritischen Phase war ich da ziemlich allein. Und das war, was super anstrengend [war], das war ganz furchtbar“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 28). Von einer negativen Auswirkung auf das psychische Wohlbefinden aller Frauen aufgrund der mentalen Stresssituationen und der großen Verantwortung ist auszugehen.

Alleinige Verantwortung

Drei der vier Teilnehmerinnen (siehe Anhang MK2, MF2 und MF1) bestätigten die Belastung durch die alleinige Verantwortung, darunter die beiden alleinerziehenden Mütter MK2 und MF2. Teilnehmerin MK2 erklärte, dass sie der „Prellbaum für alles“ sei (Teilnehmerin MK2, Pos. 28) und Dinge aufsaugen müsse, wie ein Schwamm. Als Mutter solle man immer im Stande sein eine Unterstützung für seine Kinder zu sein. Sie habe zwar durch ihren Status alleinerziehende Mutter die Verantwortung für alles, aber ist der Meinung, dass oftmals in einer Beziehung die Verantwortungsverteilung nicht besser aufgeteilt sei (siehe Anhang MK2). Bestätigt wird diese Aussage durch Teilnehmerin MF1, welche sich, aufgrund ihrer problematischen Beziehung und der relativ geringen Beteiligung des Ehepartners an Haushalt und Kinderbetreuung als alleinige Verantwortliche für Haushalt und Familie fühle. Obwohl sie genauso berufstätig war wie ihr Mann, wurde erwartet, dass sie als Frau und Mutter auch den häuslichen Aufgaben nachgeht. Sie selbst hatte sich dementsprechend auferlegt, nicht allzu viel Hilfe anzunehmen (siehe Anhang MF1). Im Nachhinein berichtete Teilnehmerin MF1, dass sie das auch anders hätte organisieren können. „Ich hätte mir ja viel mehr Hilfe holen können. Wir hatten schon eine Putzfrau und so, aber viel zu wenig. Ich hätte eine Haushälterin einstellen können mit meinem Gehalt. Und das nicht zu machen, auf meine Kosten war dumm, aber war auch eben ein Teil meines Selbstbildes, dass ich das halt schaffe“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 94). Der Zusammenhang mit dem Selbstbild und dem Muster, sich gesellschaftlichen Normen unterzuordnen, zeigt sich in den Erzählungen der Teilnehmerin MF1 deutlich. Es ist zu sagen, dass die alleinige Verantwortung, Mütter belastet und dementsprechend Einfluss auf ihr Wohlbefinden nehmen kann.

5.1.2.2 Gruppe 2: kinderlose Frauen

Anders als bei Müttern steht zum Thema Familienleben und Wohlbefinden bei kinderlosen Frauen eher die Partnerschaft im Vordergrund. Alle vier Teilnehmerinnen kommunizierten, eine Partnerschaft zu führen, in der sie sich in ihren Entscheidungen und Wünschen unterstützt und verstanden fühlten (siehe Anhang KK1, KK2, KF1 und KF2). Vor allem in Hinblick auf die Entscheidung, keine Familie gründen zu wollen, erzählten die Teilnehmerinnen von gegenseitigem Verständnis und Einigkeit mit dem Partner. Keine der Frauen kommunizierte, dass der Partner Einfluss auf diese Entscheidung genommen habe. Teilnehmerin KF1 berichtete, dass sie und ihr Mann sich von Anfang an schon immer sehr einig gewesen wären und die Partnerschaft nie darunter gelitten habe (siehe Anhang KF1). Teilnehmerin KF2 hingegen hatte bereits Erfahrungen mit Partnern, die Kinder haben wollten und sie diesen Wunsch nicht erfüllen konnte, weil sie, „dass da nicht passend fand“ (Teilnehmerin KF2, Pos. 16).

5.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kategorie *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* untersucht die Herausforderungen und Auswirkungen, die sich aus dem Streben nach einer Balance zwischen beruflichen Verpflichtungen und familiären Verantwortungen ergeben. In den qualitativen Interviews wurde untersucht, wie die Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen und welche Faktoren zu einer guten Vereinbarkeit beitragen oder welche diese behindern. Innerhalb dieser Kategorie lassen sich Unterkategorien identifizieren, wie *beruflicher Wiedereinstieg*, *Belastung der Beziehung zum Partner*, *Überforderung/Überanstrengung*, *fehlende private Zeit* und *Karrierepause für Kinder*. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus den relevanten Unterkategorien zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 4: Ankerbeispiele für die Kategorien „beruflicher Wiedereinstieg“, „Belastung der Beziehung zum Partner“, „Überforderung/Überanstrengung“, „fehlende private Zeit“ und „Karrierepause für Kinder“.

Kategorie	Ankerbeispiel
beruflicher Wiedereinstieg	"Aber ich musste mir den Wiedereinstieg erkämpfen. [...] Also das war jetzt nicht [...] in die Wiege gelegt, sondern das war schon Arbeit, durchaus mit sehr viel Engagement und sehr viel Disziplin." (Teilnehmerin MF2, Pos. 73)
Karrierepause für Kinder	"Nun ja, außer halt vielleicht drei Jahre mit der Babypause. Ich war halt zweimal in Karenz nacheinander, bin dann Projektmanagerin gewesen, da sonst drei, maximal vier Jahre sag ich mal nicht in der Führungsrolle." (Teilnehmerin MF2, Pos. 81)
Überforderung/Überanstrengung	"Ja. Man ist unter einer Dauerbelastung. Das Ding ist, wenn man aus dem Büro draußen ist. [...] Und das konnte ich mir, bis ich 30 war, auch nicht vorstellen [...].“ (Teilnehmerin MK2, Pos. 70) "Und dieses, [...] Elternsein. Its 24/7. Also du gehst aus dem Job raus, aber du gehst dann quasi zum neuen Job hin." (Teilnehmerin MK2, Pos. 72)
Belastung der Beziehung zum	"Ja, er hatte ja eben das Problem mit dieser Verantwortungsübernahme. Er konnte damit noch

Partner	nicht umgehen. Dadurch, dass ich dann eben auch mit weg war, musste er sich doch eher mehr damit auseinandersetzen. Wir haben dann auch eine Psychotherapie gemacht." (Teilnehmerin MF1, Pos. 54)
Fehlende private Zeit	"Diesen Change traue ich mich auch erst jetzt. Ja, denn ich merke okay, sie braucht mich nicht mehr so stark [...] Früher wäre nicht gegangen und auch so dieses ‚Ich gönne mir jetzt auch mal was‘. Ja. Jetzt ist mal wieder diese Zeit für mich." (Teilnehmerin MK2, Pos. 86)

Die folgenden Kategorien beziehen sich nur auf Mütter und somit Teilnehmerinnen MK1, MK2, MF1 und MF2.

Karrierepause für Kinder und beruflicher Wiedereinstieg

Da die Karrierepause im starken Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg steht, werden im folgenden Abschnitt beide Sub-Kategorien zusammen dargestellt.

Die beiden Frauen MF1 und MF2 erzählten, dass sie eine berufliche Pause von rund einem Jahr nach der ersten Geburt gemacht hätten. Teilnehmerin MF1 pausierte zusätzlich nach der zweiten Geburt sieben Jahre (siehe Anhang MF1). Teilnehmerin MF2 ist anders als Teilnehmerin MF1 zunächst in Teilzeit mit dreizehn Wochenstunden eingestiegen. Hier stand sie vor der Herausforderung, zurück in eine Führungsposition zu kommen, denn es gab damals keine Doppelführung oder andere Möglichkeiten mit geringer Stundenanzahl eine leitende Position auszuführen (siehe Anhang MF2). Der Wiedereinstieg in den Beruf stellte sich für sie nicht als komplex dar, da sie nach der Karenzzeit zurück zu ihrem Arbeitgeber kam. Sie berichtete jedoch vom Problem, nicht in ihren alten Job zurückgehen zu können, was sie damals als ungerecht empfunden habe (siehe Anhang MF2). Mit sehr viel „Arbeit, durchaus mit sehr viel Engagement und sehr viel Disziplin [...] musste [ich] mir den Wiedereinstieg erkämpfen“ (Teilnehmerin MF2, Pos. 73). Für Teilnehmerin MF2 war diese Erfahrung ein Auslöser dafür, Mitarbeitende, wenn diese zurück aus dem Elternschutz kommen, in ihrer alten Position einzusetzen und Frauen die Möglichkeit geben, in Teilzeit eine Führungsposition auszuüben und Verantwortung zu übernehmen (siehe Anhang MK2). Teilnehmerin MF1 stieg nach der Geburt ihres ersten Kindes Vollzeit in eine Geschäftsführungsposition ein, da sie angesprochen wurde und sie dies als Chance gesehen habe (siehe Anhang MF1). Rund vier Jahre habe sie in dieser Führungsposition gearbeitet und sich dann für eine längere Karrierepause entschieden, da sie noch ein zweites Kind wollte. Nach dem zweiten Kind ist sie erst nach sieben Jahren wieder zurück in den Beruf gegangen und beschrieb den Einstieg als „fast unmöglich, ganz brutal“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 2). Es habe dann funktioniert, nachdem sie nach rund eineinhalb Jahren eine neue Position gefunden habe und es sich und allen, auch ihrer Familie, beweisen konnte (siehe Anhang MF1). Die Erfahrungen der beiden Führungskräfte zeigten, dass der Einstieg nach

der Kinderpause je nach Dauer sehr herausfordernd sein kann und Frauen hier eventuell sogar gegenüber ihren männlichen Kollegen im Nachteil stehen.

Überforderung/Überanstrengung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum Thema *Überforderung/Überanstrengung bei der Vereinbarkeit* äußerten sich alle vier Mütter in Hinblick auf mentale und emotionale Herausforderungen (siehe Anhang MF1, MF2, MK1 und MK2). Konkrete Herausforderungen waren unter anderem die Aufrechterhaltung der Beziehung zum Partner, welche durch die ständige Organisation des Haushalts und der Kinderbetreuung auf die Probe gestellt wurde (siehe Anhang MK1 und MF1), die Doppelbelastung, aufgrund des Stresses im Beruf, dem Pendeln und der minderen Flexibilität der Arbeitszeiten (siehe Anhang MK2). Darüber hinaus die körperliche Überanstrengung durch den Schlafentzug und der Problematik des allein Erziehens der Kinder (siehe Anhang MF2 und MK2). Drei der vier Frauen betonten, dass die Organisation, die Verantwortung und der Beruf an ihre Substanz gingen und dass Kinder eine große Herausforderung persönlich und für die Partnerschaft sein können (siehe Anhang MK1, MK2 und MF1). Die zwei Teilnehmerinnen MK1 und MK2 bestätigen die Dauerbelastung durch die Verantwortung im beruflichen Kontext und für die Kinder. Obwohl sie keine Führungspositionen ausüben, erklärten beide, dass Kinder ein Vollzeit-Job seien und man immer Arbeit habe (siehe Anhang MK2 und MK1).

Belastung der Beziehung zum Partner

Beide verheirateten Frauen (siehe Anhang MK1 und MF1) berichteten von einer starken Auswirkung durch die Geburt der Kinder. Zum einen erzählte Teilnehmerin MK1, dass sie und ihr Mann nach der traumatischen Geburt lediglich als Individuen funktionierten, um diese schwierige Zeit zu überstehen (siehe Anhang MK1). Weiter berichtete sie, dass auch während der Erziehung immer viele Diskussionspunkte aufkommen, welche aufgrund unterschiedlicher Standpunkte zum Thema Erziehung der Kinder auftreten. „Und da muss man dann so eine starke Basis haben, damit man hier im Alltag sich nicht verliert“ (Teilnehmerin MK1, Pos. 82). Eine gefestigte Partnerschaft auf Augenhöhe setzt MK1 also voraus, um eine funktionierende Ehe aufrecht zu erhalten, denn die Beziehung würde durch Kinder deutlich auf die Probe gestellt. Teilnehmerin MF1 berichtete von Konflikten mit ihrem Mann über die Verantwortung mit Beginn der Elternschaft. Diese schien ihm nicht bewusst gewesen zu sein und er war nicht in der Lage, Verantwortung für seinen Sohn zu übernehmen (siehe Anhang MF1). Diese Problematik wurde durch die Berufstätigkeit der Teilnehmerin MF1 verstärkt. Ihr Mann musste sich dadurch vermehrt mit der Organisation, der Erziehung und der Betreuung des Kindes auseinandersetzen (siehe Anhang MF1). Diese Uneinigkeiten in der Partnerschaft habe Teilnehmerin MF1 belastet und vermehrten Stress ausgelöst. Die Beziehung wurde durch den Job und der Vereinbarung mit der Familie bei

beiden Müttern auf die Probe gestellt und forderte mental und körperlich viel Anstrengung. Dies zeigte Auswirkungen auf deren Wohlbefinden.

Fehlende private Zeit

Alle vier Mütter erzählten, aufgrund der Doppelbelastung durch Familie und Job zu wenig private Zeit für sich zu haben (siehe Anhang MK1, MK2, MF1 und MF2). So berichtete Teilnehmerin MK1 davon, dass sie erst mit dem zunehmenden Alter der Kinder, wieder mehr Zeit für sich und ihren Partner fand. Weiter bestätigte sie, dass trotz der Flexibilität der Arbeitszeiten, aufgrund der Vollzeitarbeit von 40 Stunden pro Woche nicht viel Zeit für einen selbst bleibe und sie darauf achten müsse, den Abend regelmäßig freizuhalten (siehe Anhang MK1). Auch Teilnehmerin MK2 berichtete von Problemen in Bezug auf private Zeit, sie betonte, dass es früher aufgrund der Situation der alleinigen Erziehung und der Betreuungssituation sehr schwierig gewesen sei, sich Zeit für sich zu nehmen. Seit ihre Tochter selbständiger ist, sei es einfacher, sich auf eigene Wünsche und eigene Bedürfnisse auch im Hinblick auf den Job zu konzentrieren. Private Zeit für Hobbies wurden wieder begonnen, für Sport in einem Studio hätte sie dennoch keine Ressourcen (siehe Anhang MK2). Teilnehmerin MF2 berichtete ebenfalls von Problemen der privaten Zeiteinteilung und erklärte, dass vor allem ihre Hobbies und Sport darunter leiden würden. Das Thema, sich mehr Zeit für sich zu nehmen, FreundInnen zu treffen und bewusste Auszeit allein zu haben, sei immer eine Herausforderung gewesen. Die Priorisierung von Beruf und Familie oder dem eigenen Wohlbefinden fiele ihr besonders schwer (siehe Anhang MF2). Sie habe aber nun ein besseres Bewusstsein dafür und versuche dementsprechend ihre Schwerpunkte zu setzen. Auch Teilnehmerin MF1 erzählte, dass der Preis des Flüchtens in den Job und des vielen Arbeitens unter anderem war, überhaupt keine private Zeit für sich selbst zu haben (siehe Anhang MF1). Weiter erzählte sie von einem langwierigen Prozess, in welchem sie sich aktiv versucht habe, aus dem vielen Arbeiten herauszuwinden. Dieser Prozess habe einige Jahre gedauert und bedürfe Zugeständnisse (siehe Anhang MF1). Es fiele ihr sehr schwer, die Aufgaben als Geschäftsführerin niederzulegen und sich selbst und die eigene Gesundheit in den Mittelpunkt zu stellen. Ziel ist es für Teilnehmerin MF1, endlich zu beginnen, ihr Leben mehr zu genießen (siehe Anhang MF1). Bei allen Müttern zeigte sich, dass die fehlende private Zeit in Zusammenhang mit den beruflichen und familiären Verpflichtungen stehen und darüber hinaus einen Einfluss auf das Wohlbefinden nimmt.

5.1.4 Arbeit und Wohlbefinden

Die Kategorie *Arbeit und Wohlbefinden* untersucht den Einfluss zwischen Arbeit und dem Wohlbefinden. Genauer wurde in den Interviews untersucht, welche Faktoren, im Arbeitsleben der Frauen eine Rolle spielen und wie sich diese Einflüsse auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit auswirken. Innerhalb dieser Kategorie lassen sich

verschiedene Unterkategorien identifizieren, wie *Einflussfaktoren der Arbeit auf das Wohlbefinden*, *Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit* sowie *erlebte Belastung durch die Arbeit*. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse nach Gruppen der jeweiligen Führungsverantwortung präsentiert und dementsprechende zusätzliche Sub-Kategorien aus den Interview-Daten erläutert.F

Tabelle 5: Ankerbeispiele für die Kategorien „Einflussfaktoren der Arbeit auf das Wohlbefinden“, „Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit“ und „erlebte Belastung durch die Arbeit“.

Kategorie	Ankerbeispiel
Einflussfaktoren der Arbeit auf das Wohlbefinden	"Stichwort Work-Life-Balance. Gute Führungskraft ist man, wenn man sehr gut auf sich selbst achtet. Wenn man das nicht kann und das vernachlässigt, kriegt man die Rechnung sehr bald präsentiert. Das ist nicht gut. Im Endeffekt muss man, auch wenn es egoistisch klingt, immer schauen, dass es einem selbst gut geht, weil nur dann kann ich gut mit Menschen arbeiten." (Teilnehmerin KF1, Pos. 43)
Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit	"Auf was ich natürlich schon schau ist vor allem Karrieremöglichkeiten, also Ausstiegsschancen und was es so gibt. Was man machen kann? Ob man Schulungen machen kann, auch mal die Kurse besuchen kann, wie sehr man halt auch Mitspracherecht hat. Also kann ich etwas bewirken." (Teilnehmerin KK1, Pos. 101)
erlebte Belastung durch die Arbeit	"Ich muss immer wieder schauen, dass ich die privaten und sozialen Aspekte mehr Vordergrund schiebe, weil es sonst einfach nach hinten. Dann kommen die Kinder, dann kommt Arbeit und dann kommt alles, aber es rutschen Aspekte. Das muss ich sehr bewusst herholen." (Teilnehmerin MF2, Pos. 107)

5.1.4.3 Gruppe a: Frauen mit Führungsverantwortung

Einflussfaktoren der Arbeit auf das Wohlbefinden

Work-Life-Balance

Alle Teilnehmerinnen äußerten sich zum Thema Work-Life-Balance. Die Work-Life-Balance bezieht sich auf den Zustand, in dem berufliche und persönliche Verpflichtungen einer Person in einem ausgewogenen und gesunden Verhältnis stehen (siehe Anhang KF1, KF2, MF1 und MF2). Es geht darum, sowohl die Anforderungen des Arbeitslebens als auch die Bedürfnisse des Privatlebens zu erfüllen, um eine gute Lebensqualität zu erreichen. Diese sind je nach Person unterschiedlich und daher subjektiv. Teilnehmerin KF2 äußerte beispielsweise, dass auf Dauer in der aktuellen Arbeitssituation eine schlechte Work-Life-Balance gegeben sei und sie sich eingestehen müsse, dass ihre derzeitige Arbeitsbelastung auf lange Sicht negativ für ihre Work-Life-Balance und ihr Wohlbefinden seien (siehe Anhang KF2). Teilnehmerin MF2 ist der Meinung, dass die Ausgeglichenheit der Work-Life-Balance von der Persönlichkeitsstruktur einer Person abhängig sei und davon, ob es einen

störe weniger Work-Life-Balance zu haben oder nicht (siehe Anhang MF2). Sie selbst argumentierte, dass es genügend KollegInnen gäbe, die eine wesentlich schlechtere Work-Life-Balance als sie hätten, sie sich jedoch eingestehen müsse, aktiver einen Ausgleich zwischen beruflichen und privaten zu schaffen (siehe Anhang MF2). In einer ähnlichen Situation befand sich Teilnehmerin MF1. Sie berichtete von einer „noch nie“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 82) existenten Work-Life-Balance in den letzten Jahren. Erst durch einen langwierigen Prozess Arbeit abzugeben und einer Reduzierung des Arbeitspensums, schaffte sie es, vermehrt ihre Work-Life-Balance in den Fokus zu stellen (siehe Anhang MF1). Die beiden anderen Teilnehmerinnen KF1 und MF2 berichteten von einer angenehmeren Work-Life-Balance in ihren Jobs. Jedoch erklärte Teilnehmerin KF1, dass man aktiv dranbleiben müsse, um die Arbeit nicht zu stark in den Vordergrund zu stellen: „Es ist schon so, dass man sehr darauf achten muss. Stichwort Work-Life-Balance. Eine gute Führungskraft ist man, wenn man sehr gut auf sich selbst achtet. Wenn man das nicht kann und das vernachlässigt, kriegt man die Rechnung sehr bald präsentiert. Das ist nicht gut“ (Teilnehmerin KF1, Pos. 43). Insgesamt kann man sagen, dass alle Führungskräfte Probleme haben, ihre Work-Life-Balance ausgeglichen zu gestalten. Es scheint schwierig, auf Dauer nicht zu viel Fokus auf die berufliche Tätigkeit zu legen und stattdessen private Dinge in den Vordergrund zu stellen.

Flexibilität, Freiheit und Autonomie

Drei der vier Führungskräfte berichteten im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit von der Wichtigkeit von Flexibilität im Job (siehe Anhang KF1, MF1 und MF2). So sind Teilnehmerin KF1 und MF2 sehr zufrieden mit ihren flexiblen Arbeitsmöglichkeiten, sei es Remote, im Sinne der ortsunabhängigen Tätigkeit oder im Homeoffice. Zudem können sich beide ihre Arbeit als Führungskraft flexibel einteilen und müssen sich weniger an Dienstpflichten oder feste Arbeitszeiten halten (siehe Anhang MF2 und KF1). Teilnehmerin MF1 berichtete, dass sie durch ihre neue Tätigkeit das erste Mal private Dinge mit der Arbeit vereinbaren könne und die neue Flexibilität ihr ermögliche, Workshops oder Seminare online zu halten (siehe Anhang MF1). Im gleichen Zusammenhang mit Führungspositionen stehen Freiheit und Autonomie. Alle vier Teilnehmerinnen (siehe Anhang MF1, MF2, KF1 und KF2) erzählten vom positiven Einfluss der beiden Faktoren. Unter anderem erklärte Teilnehmerin KF2 den positiven Einfluss der Autonomie und Freiheiten in ihrem Beruf wie folgt: „Ich mache nicht nur das, was mir jemand sagt, was jetzt da irgendwie eine Aufgabe ist, sondern ich kann das selbst entscheiden [...] in meinem Arbeitsumfeld oder in meinem Arbeitsauftrag kann ich selbst entscheiden und das ist schon relativ viel, der Umfang ist schon sehr weit und das ist schön. Die macht schon Spaß und gibt auch eine gewisse Zufriedenheit. Ja, finde ich schon voll super“ (Teilnehmerin KF2, Pos. 74). Des Weiteren erklärten auch Teilnehmerinnen KF1 und MF2 von den Vorteilen, sich selbst Schwerpunkte setzen zu können und breit zu agieren (siehe Anhang KF1 und MF2). Besonders

Teilnehmerin MF1 äußerte immer wieder stark ihre „Freiheitsliebe“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 107) und die positiven Effekte ihrer Autonomie im Job, Dinge frei zu entscheiden und kreativ in der Gestaltung der Arbeitsinhalte oder der Besetzung von Mitarbeitenden sein zu können, erfülle sie mit Freude (siehe Anhang MF1).

Problematik in der Ehe, Partnerschaft und Familie

Eine der zwei Mütter in Führungspositionen beschrieb explizit das Dilemma zwischen dem Streben nach hohen Geschäftsführungspositionen und ihrer Ehe sowie Familie (siehe Anhang MF1). Unter anderem erklärte sie, dass die Ehe durch die Doppelbelastung einer Führungskarriere und der Kindererziehung fast kaputt gegangen wäre und eine Paartherapie nötig wurde. Des Weiteren berichtete sie von Unstimmigkeiten innerhalb der Partnerschaft in Bezug auf Verantwortungsübernahme und Kindererziehung (siehe Anhang MF1). Die Wochenenden beschrieb Teilnehmerin MF1 aufgrund der Unstimmigkeiten zwischen ihr und ihrem Mann am belastendsten, da sie sich hier mit ihrer Familie auseinandersetzen musste (siehe Anhang MF1). Stress und Uneinigkeiten in der Beziehung führen häufig zu einer mentalen Belastung und haben wie im Falle der Teilnehmerin MF1 negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Betroffenen.

Positive Auswirkungen von Führung

Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden & Motivieren und Zusammenarbeit mit Menschen & Übernahme von Führung und Verantwortung

Alle vier Teilnehmerinnen äußerten sich zum positiven Einfluss der Zusammenarbeit mit KollegInnen und Mitarbeitenden (siehe Anhang MF1, MF2, KF1 und KF2). Teilnehmerinnen KF1 und KF2 erzählten übereinstimmend davon, dass sie als Führungskraft da seien, um das Team zu leiten und zu unterstützen, weniger um die fachliche Expertise zu haben (siehe Anhang KF1 und KF2). Beide seien der Meinung, dass die gute Zusammenarbeit in Teams, die Unterstützung der Mitarbeitenden am meisten Spaß mache und es „sehr schön“ (Teilnehmerin KF1, Pos. 36) zu sehen sei, wenn sich teambildende Maßnahmen als erfolgreich herausstellen (siehe Anhang KF1 und KF2). Alle vier Teilnehmerinnen berichteten, dass die Weiterentwicklung und den Lernprozess zu beobachten ein großer Vorteil an der Führungsaufgabe sei. Alle beteuerten ihre Leidenschaft zur zwischenmenschlichen Interaktion, zum Mentoring, Coaching und der Ideen- sowie Wissensweitergabe (siehe Anhang MF1 und KF2). Die Gestaltung von Dingen, etwas formen und mit Menschen zusammen etwas zu erreichen zähle für jede der Frauen zu einer guten Führungsaufgabe dazu. Darüber hinaus gehörten für eine gute Zusammenarbeit auch der Wille und die Übernahme von Führungsaufgaben. Führungskräfte sollten gewillt sein, Energie und Leidenschaft in ihre Aufgabe zu stecken und sich gleichzeitig ihrer Verantwortung bewusst sein. Dazu gehöre vor allem die Personalverwaltung und

Personalangelegenheiten zu übernehmen. Vermitteln, kommunizieren und Entscheidungen zu treffen, gehöre zum Alltag einer Führungskraft (siehe Anhang MF1, MF2, KF1, und KF2).

Anerkennung und Selbstwert

Alle vier Teilnehmerinnen berichteten vom positiven Effekt der Anerkennung und dem eigenen Selbstwertgefühl durch das Ausüben einer Führungstätigkeit (siehe Anhang MF1, MF2, KF1 und KF2). Unter anderem sieht KF2 die Anerkennung durch das regelmäßige Feedback von Mitarbeitenden als sehr gute Rückmeldung an sie persönlich und auch als sehr wichtig für ihren Selbstwert (siehe Anhang KF2). Teilnehmerin KF1 unterstützte die Aussage, dass ihr die Führungsposition einen gewissen Anteil an Anerkennung gebe und zu einem erhöhten Selbstwertgefühl beitrage. Ähnlich ging es Teilnehmerin MF2, sie finde in ihrer Arbeit eine gewisse Befriedigung ihrer Bedürfnisse und sehe ihren Job als positiven Beitrag zu ihrem Selbstwert. Vor allem Teilnehmerin MF1, welche sich eine hohe Führungsposition schon immer als Ziel gesetzt habe, beteuerte, dass die Erfüllung dieses Wunsches zu Anerkennung und mehr Selbstwert geführt habe und dies zu ihrem Wohlergehen positiv beitrage (siehe Anhang MF1).

Mentale Herausforderung und Abwechslung der Tätigkeit & Ambition und Lebenssinn

Darüber hinaus berichteten alle vier Teilnehmerinnen, dass ihnen Abwechslung in der Tätigkeit wichtig sei (siehe Anhang MF1, MF2, KF1 und KF2). So erzählte Teilnehmerin KF2 davon, dass sie alle drei bis fünf Jahre den Job wechselte, weil nach einiger Zeit eine gewisse Routine eingetreten sei und sie immer wieder nach neuen Herausforderungen gesucht habe (siehe Anhang KF2). Ähnlich sei es Teilnehmerinnen KF1 und MF2 ergangen. Teilnehmerin KF1 habe die Abwechslung und das breite Spektrum ihrer Tätigkeit geschätzt. Sie sei nicht der klassische „Routine-Mensch“ (siehe Anhang KF1). Teilnehmerin MF2 machte ihren Master parallel in ihrer Mutterschutzzeit und habe schnell bemerkt, dass sie immer nach einer neuen Herausforderung suche und dass das „lebenslange Lernen“ (Teilnehmerin MF2, Pos. 101) einen gewissen Stellenwert für sie hat. Auch Teilnehmerin MF1 beteuerte, dass die Art und der Anspruch der Arbeit in einer leitenden Position einen mental besonders fordere und dies zur Zufriedenheit beitragen könne (siehe Anhang MF1).

Darüber hinaus berichteten drei der vier Frauen über das Wollen und die Ambition, in ihrem Leben Karriere zu machen und eine Führungsposition zu übernehmen (siehe Anhang MF1, MF2 und KF1). Bei Teilnehmerin KF2 habe sich das ergeben. Sie sei da sehr offen gewesen und habe im Laufe der Zeit bemerkt, dass sie sich weiterentwickeln wollte und bereit war, auch Verantwortung und Führung zu übernehmen (siehe Anhang KF2). Teilnehmerin MF2 dagegen sei schon immer ambitioniert gewesen und habe früh eine Führungsposition erlangt. Nach ihrer Babypause habe sie wieder direkt in die Führungsebene gewollt, da sie sich als leidenschaftliche Führungskraft gesehen habe und nur solche Positionen für sie in Frage

kämen. Ähnlich sei es Teilnehmerin MF1 ergangen. Sie sei sich immer bewusst gewesen, eine ganz hohe Führungsposition übernehmen zu wollen. Die Ambitionen hierfür seien in den jungen Jahren bereits da gewesen und hätten sich mit dem Job erfüllt. Nur mit viel Ehrgeiz habe sie sich hocharbeiten und beweisen können (siehe Anhang MF1).

Erlebte Belastung durch die Arbeit und den Workload

Alle der vier Führungskräfte erzählten von Belastung durch den erlebten Workload und dem damit verbundenen Stress. Die berufliche Auslastung stehe immer in Verbindung mit der gelebten Work-Life-Balance. Teilnehmerin KF2 bezeichnete ihre Arbeitslast und den Druck, welchem sie permanent ausgesetzt sei, als ziemlich herausfordernd (siehe Anhang KF2). Darüber hinaus habe sie die letzten zwei Jahre fast durchgehend gearbeitet und Phasen gehabt, in denen sie ihre Freundschaften nur schwer pflegen konnte. Sie selbst glaube auch, dass sobald diese viele Arbeit und Verantwortung nicht mehr so glatt laufe, so manch einer das als sehr stressig, mental herausfordernd finden und ausbrennen würde. „Aber das ist auch nicht so, dass es kontinuierlich jede Woche so aussieht, dass man sagt: ‚Oh Scheiße, jetzt ist so viel zu tun. Wie soll ich das hinkriegen‘ Also bei mir ist es so, dass es schon unterschiedlich ist. Dann hast du Phasen, die sind etwas besser, dann hast du wieder Phasen, die sind schon echt sehr angespannt auch. Auch zeitlich, wo du unter Druck bist, und Dinge fertigkriegen musst“ (Teilnehmerin KF2, Pos. 66). Teilnehmerin KF1 erzählte davon, dass man als Führungskraft mit der Verantwortung und dem Status nicht so einfach den Rechner am Abend ausschalten könne oder den Stift bei Seite lege. „Ich arbeite nicht an Wochenenden, arbeite auch eigentlich so viel, dass ich nicht mehr als zehn Stunden am Tag arbeite. Natürlich gibt es hin und wieder Notfälle“ (Teilnehmerin KF1, Pos. 31). In der Führung fließe viel Energie in die Arbeit, aber Teilnehmerin KF1 beteuerte, wie wichtig es sei, berufliches und privates im Gleichgewicht zu halten (siehe Anhang KF1). Teilnehmerin MF2 habe vor allem während Corona eine anstrengende Zeit als Führungskraft erlebt, welche für sie „extrem aufreibend“ (Teilnehmerin MF2, Pos.117) gewesen sei. Ihrer Aussage nach, mussten viele MitarbeiterInnen-Gespräche geführt werden und es floss sehr viel Zeit in den Job. In weiterer Folge erzählte sie von den Problemen, Privates und Berufliches richtig zu priorisieren. Oft schien der Job eher im Vordergrund als die Familie oder sie selbst. Teilnehmerin MF1 berichtete von jahrelanger Überarbeitung und beruflicher Überlastung, vor allem durch Druck und Stress. Der damals ausgeübte Druck führte nicht nur zu mentalem Stress, sondern zeigten sich körperliche Symptome in Form einer Autoimmunerkrankung sowie infolgedessen eine späte Fehlgeburt (siehe Anhang MF1). Teilnehmerin MF1 beschrieb diese Zeit als einen langwierigen Prozess aus dem besessenen Arbeiten herauszukommen und loszulassen, sich weg von Stress und Zeitdruck zu bewegen, hin zu einem gesünderen Leben (siehe Anhang MF1). Für alle Frauen zeigt sich ein negativer Einfluss des Arbeitspensums und des Zeitstresses auf das Wohlbefinden.

5.1.4.4 Gruppe b: Frauen ohne Führungsverantwortung

Einflussfaktoren der Arbeit auf das Wohlbefinden

Work-Life-Balance

Alle vier Teilnehmerinnen äußerten sich zum Thema Work-Life-Balance (siehe Anhang KK1, KK2, MK1 und MK2). So berichtete Teilnehmerin KK1, dass es in ihrem Job mal stressige, mal weniger stressige Zeiten gäbe und sie aber zusammenfassend eine gute Work-Life-Balance in ihrer aktuellen Stelle habe. Sie könne sich normalerweise verabreden, Termine freihalten und habe genug Freizeit (siehe Anhang KK1). Ferner beteuerte sie, dass es ihr wichtiger sei, dass ihr das Leben Spaß mache und sie gerne zur Arbeit komme, als dass es nie stressige Zeiten gäbe (siehe Anhang KK1). Auch Teilnehmerin KK2 berichtete von einer guten Work-Life-Balance. Sie teile sich ihre Arbeit mit einer Kollegin und nur wenn Vertretungsarbeit geleistet werden müsse, würde es ziemlich viel sein (siehe Anhang KK2). Zudem berichtete sie von einer Verbesserung ihrer Work-Life-Balance im Vergleich zum vorherigen Job. Sie habe nach einer gewissen Zeit den Beruf aktiv aus dem Fokus genommen, um sich „Jetzt wirklich auf die eigenen Projekte, Bedürfnisse und die Partnerschaft [...] zu konzentrieren“ (Teilnehmerin KK2, Pos. 56). Auch Teilnehmerin MK1 berichtet durch einen Stellenwechsel eine bessere Work-Life-Balance erhalten zu haben und dass sich dadurch die Vereinbarung zwischen Beruf und Familie eindeutig verbessert habe (siehe Anhang MK1). Teilnehmerin MK2 spricht von einer Work-Life-Balance, welche in ihrer aktuellen Position weniger gegeben sei (siehe Anhang MK2). Sie erzählte, dass es kein Homeoffice-Angebot in ihrer derzeitigen Firma gäbe und dies unter anderem ihre Work-Life-Balance hindere. Überwiegend schienen die Frauen jedoch zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.

Flexibilität

Flexibilität ist für alle Teilnehmerinnen ein wichtiger Punkt im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit. Teilnehmerinnen KK1, KK2, MK1 und MK2 äußerten sich in Bezug auf ihre Erfahrungen mit der Flexibilität am Arbeitsplatz und deren Wichtigkeit. Teilnehmerin KK1 betonte die Wichtigkeit, dass Arbeitgeber flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice anbieten, ihr wäre Teleworking sogar noch lieber, da sie gerne unabhängig vom Ort tätig sein würde (siehe Anhang KK1). Sie könne zwar 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice erledigen. Jedoch sei das Arbeiten außerhalb Österreichs nicht gestattet. Teilnehmerin KK2 erwähnte, dass ihr durch die Möglichkeit der freien Arbeitsstundeneinteilung, sowie des Remote Arbeitens ein hoher Anteil an Flexibilität gegeben würde, welche sich positiv auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirke (siehe Anhang KK2). Diese Zufriedenheit kann Teilnehmerin MK1 bestätigen: „Seit ich [...] diese extreme zeitliche Flexibilität habe, sodass man sagt, es ist egal, ob du kommst oder nicht, du kannst es

dir selbst einteilen, ob du einmal in der Woche kommst, zweimal oder fünfmal. [...] Seitdem ist es viel entspannter“ (Teilnehmerin MK1, Pos. 20). Sie habe durch mehr Flexibilität in ihrer Arbeitsteilung eine verbesserte Work-Life-Balance und eine höhere Zufriedenheit erlangt (siehe Anhang MK1). Nur eine der vier Teilnehmerinnen hat wenig Flexibilität in ihrer Arbeitseinteilung und kritisiert diese (siehe Anhang MK2). Sie habe kein Homeoffice und die Bürozeiten würden sie stressen. Man müsse alles nach fixen Zeiten planen und organisieren, für sie sei das eine enorme Belastung und Stresssituation (siehe Anhang MK2). Sie betonte, dass ein baldiger Stellenwechsel anstünde und hier höhere Anforderungen an die Flexibilität des Arbeitgebers gestellt und somit mehr Work-Life-Balance erschlossen werden könne.

Selbstverwirklichung und Erfüllung

Die Selbstverwirklichung durch Arbeit und die damit einhergehende Erfüllung, wird in allen vier Interviews thematisiert (siehe Anhang KK1, KK2, MK1 und MK2). Übereinstimmend kann gesagt werden, dass die Teilnehmerinnen unter anderem Mitspracherecht und eigene Ideen mit in ihren Job einbringen (siehe Anhang KK1), mit ihrer Arbeit etwas bewirken oder auch indirekt Positives zur Gesellschaft beitragen wollen (siehe Anhang KK2) oder sich durch die Erfüllung ihrer beruflichen Wünsche mehr Selbstwert zuschreiben können (siehe Anhang MK1). Auch in dieser Kategorie habe Teilnehmerin MK2 derzeit keine Erfüllung oder Selbstverwirklichung erlebt. Sie beteuert jedoch, dass sie noch nicht zu alt sei, um den richtigen Job zu finden und sich ihrer eigenen Wünsche und Bedürfnisse im Klaren sei (siehe Anhang MK2). Auch wolle sie gezielt ihre Expertise einbringen und etwas in ihrem Job bewegen.

Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit

Unterforderung und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz

Aufgrund der Ergebnisse des Interviews mit Teilnehmerin MK2 wird diese Kategorie kurz angeschnitten, da sie repräsentativ für einige andere stehen kann. Teilnehmerin MK2 berichtet von einer Unzufriedenheit in ihrem Job. Sie sei in ihrem aktuellen beruflichen Umfeld unterfordert und habe wenig zu tun. Dies wirke sich negativ auf ihre Arbeitszufriedenheit aus (siehe Anhang MK2). Zudem müsse sie täglich ihre Zeit im Büro absitzen, da es keine flexiblen Arbeitsmodelle für Mitarbeitende gäbe. Unzufriedenheit im Job wirkt sich folglich negativ auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsleistung aus. Teilnehmerin MK2 wisse jedoch, welche Punkte zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen und ihre Arbeitszufriedenheit steigern würden. Unter anderem nennt sie einen Stellenwechsel und neue inhaltliche Aufgaben, sowie mehr Flexibilität, Dynamik und eine „Atmosphäre der Freundlichkeit“ (siehe Anhang MK2).

Zusammenarbeit mit KollegInnen und KundInnen

Alle vier Frauen berichteten vom Einfluss der Zusammenarbeit mit KollegInnen und KundInnen auf die Arbeitszufriedenheit (siehe Anhang KK1, KK2, MK1 und MK2). Teilnehmerin KK1 beteuerte, dass sie die Zusammensetzung aus ihrem eigentlichen Studienschwerpunkt IT und der Zusammenarbeit mit Menschen sie in ihrem Beruf erfülle. Sie trenne zwar Berufliches von Privatem, aber sie freue sich, dass sich enge Freundschaften über die Arbeit ergeben hätten und dies einen positiven Beitrag zu ihrer Arbeitszufriedenheit leiste (siehe Anhang KK1). Teilnehmerin KK2 betonte, dass die gute Zusammenarbeit mit einer Kollegin ihre Arbeitsleistung und -zufriedenheit stützt (siehe Anhang KK2). Ähnliche Ansichten äußerte auch Teilnehmerin MK1: „Wenn die Führungskraft und die Kollegen nicht passen, dann kann der beste Job keinen Spaß machen“ (Teilnehmerin MK1, Pos. 120). Teilnehmerin MK2 äußerte sich zu diesem Thema eher bedeckt und sprach weitestgehend von einem „Wunscharbeitsumfeld“ und nicht direkt von ihrem aktuellen Arbeitgeber. Sie betonte aber die Wichtigkeit eines offenen Umfelds und einem hohen Diversitätsanteil für einen guten Arbeitsumgang (siehe Anhang MK2).

Aufstiegsmöglichkeiten

Drei von vier Teilnehmerinnen achten auf Aufstiegsmöglichkeiten und sehen diese als relevanten Faktor für ihre Arbeitszufriedenheit (siehe Anhang KK1, KK2 und MK1). So betonte Teilnehmerin KK1, dass sie schon sehr auf Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Mitspracherecht beim Arbeitgeber schaue (siehe Anhang KK1). Teilnehmerin KK2 könne durch die Möglichkeit, innerhalb ihres Konzerns die Stelle wechseln, Aufstiegschancen nutzen und dadurch persönliche Weiterentwicklung und einen „Tapetenwechsel“ vornehmen (siehe Anhang KK2). Darüber hinaus erzählt Teilnehmerin MK1, dass sie eigentlich nie von Aufstieg in eine Führungsposition geträumt habe, aber die Möglichkeit in ihrer Position gegeben wäre und sie es sich eventuell zutrauen würde, wenn die Kinder in ein anderes Alter kämen und sie mehr Erfahrung gesammelt haben würde (siehe Anhang MK1). Für alle Teilnehmerinnen trägt die Möglichkeit eine höhere Stelle einnehmen zu können, positiv zur Arbeitszufriedenheit bei.

Erlebte Belastung durch die Arbeit und den Workload

Drei der vier Teilnehmerinnen äußerten sich zum Zeitstress (siehe Anhang KK2, MK1 und MK2). So erzählte Teilnehmerin KK2 zu ihrem vorherigen Job als Vorstandsassistentin, dass man konstant unterwegs und der Zeitstress aufgrund der Verantwortung sehr hoch sei. Man habe viel zu tun und habe häufig „schon längere Tage“ (Teilnehmerin KK2, Pos. 68). Auch Teilnehmerin MK1 berichtete von ihrer vorherigen Stelle im negativen Sinne des Zeitstress. Dieser sei durch das notwendige Pendeln und mangelnder flexibler Arbeitseinteilung für die Vereinbarung von Familie und Kindern nicht schaffbar und

dementsprechend sehr stressig gewesen (siehe Anhang MK1). Von ähnlichen Erfahrungen berichtete auch Teilnehmerin MK2, welche in ihrer aktuellen Position feste Bürozeiten einhalten müsse und in Verbindung mit dem Privatleben immer wieder unter Zeitstress stehe (siehe Anhang MK2). Der Zeitstress werde nicht immer durch die Arbeit an sich ausgelöst, sondern entstehe auch durch äußere Faktoren wie dem Arbeitsumfeld oder der Familiensituation.

5.1.5 Wahrgenommene gesellschaftliche Sicht

Die Kategorie *gesellschaftliche Sicht auf die Berufstätigkeit als Frau* untersucht die Wahrnehmung und Bewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch die Gesellschaft. In den qualitativen Interviews wurden Frauen zu ihren Erfahrungen und Wahrnehmungen der verschiedenen Aspekte gesellschaftlicher Sicht befragt, um das Verständnis der Erfahrungen und Perspektiven aus deren Sicht zu verstehen. Innerhalb dieser Kategorie lassen sich die zwei Unterkategorien *persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen* und *persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen* identifizieren. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus den relevanten Unterkategorien zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 6: Ankerbeispiele für die Kategorien „persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen“ und „persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen“.

Kategorie	Ankerbeispiel
persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen	"Wir leben leider noch immer in einer Welt, wo es normal und ein Muss ist, dass ein Paar eben Kinder hat. Wann läuten die Hochzeitsglocken? Wann kommt dann das erste Kind? Und weiß ich nicht was [...] Vielleicht versucht sie es, aber schaffen es nicht. Vielleicht gab es ja schon mal eine Fehlgeburt oder irgendwas und ich finde, man sollte endlich damit aufhören." (Teilnehmerin KK1, Pos. 52)
persönliche Erfahrungen kinderloser Frauen mit Stereotypen	"Also wenn ich nicht zu Familienessen erschienen bin, wenn ich zu spät nach Hause gekommen bin, wenn ich auf Geschäftsreisen war, war das fast immer so, dass ich mich dafür entschuldigen musste, obwohl ich die fetteste Kohle Heim geschleppt habe. Und das hat mich total genervt auch." (Teilnehmerin MF1, Pos. 75)

5.1.5.1 Gruppe 1: Mütter

Gesellschaftliche Erwartungshaltung an Mütter

Drei der vier Mütter berichteten von einer traditionellen Familienherkunft und daher von einem stärkeren Streben nach einer heteronormativen Kernfamilie mit Eigenheim (siehe Anhang MF1, MK1 und MK2). Bei einer der Teilnehmerinnen bestimmten ihre Wurzeln und die Kultur, in der sie aufgewachsen ist, die gesellschaftlichen Werte, die sie vertritt. Dadurch sei ihr Kinderwunsch und der Wunsch nach einer traditionellen Familie schon immer präsent gewesen (siehe Anhang MK1). Auch die zwei anderen Frauen berichteten von einem Bild der

traditionellen Kernfamilie, beide sahen sich schon in jungen Jahren als verheiratet, mit Haus und Kindern (siehe Anhang MF1 und MK2). Nur bei Teilnehmerin MF1 habe sich das Familienleben in dieser Konstellation auch so erfüllt. Interessanterweise berichtet genau diese Teilnehmerin von Problematiken mit der gesellschaftlichen Erwartungshaltung im Hinblick auf Job und Familie, sowie der gesellschaftlichen Konvention, sich dem Mann unterzuordnen (siehe Anhang MF1).

Kritik durch Außenstehende

Drei Mütter äußerten sich zur Thematik der Kritik durch Außenstehende und haben solche bereits erfahren (siehe Anhang MK2, MF1 und MF2). Unter anderem erläuterte die Teilnehmerin MK2 ihre Erfahrung zu dem Thema Kritik durch Außenstehende und den Dingen, die gesagt wurden, weil sie mit einem 14 Monate alten Kind schon Vollzeit arbeiten gegangen sei. „Also das waren wirklich Dinge. Und wenn du da nicht echt eine dicke Haut hast [...]. Das kann einem dann schon zusetzen“ (Teilnehmerin MK2, Pos. 40). Sie selbst beteuerte, dass sie schon immer selbstbewusst in ihren Entscheidungen gewesen und ihr es „völlig wurscht“ (Teilnehmerin MF2, Pos. 42) sei, was andere denken. Sie wisse, dass sie diesen Schritt habe tun müssen, da sonst niemand das Geld für die Familie herangebracht hätte (siehe Anhang MK2). Teilnehmerin MF1 habe vor allem in Bezug auf ihre einnehmende Rolle immer wieder Kritik durch Außenstehende erfahren. Die Familie des Mannes, sowie ihr eigener Vater, hätten wenig Verständnis dafür gezeigt, dass für Teilnehmerin MF1 mehr als nur die Familie im Vordergrund steht. Einen sehr extremen Kommentar habe sie von einer entfernten Verwandten ihres Mannes bekommen, welche sie als „krank“ bezeichnete und kritisiert, dass sie ihr Karrierebedürfnis vor die Familie stelle und diese darunter leiden würde (siehe Anhang MF1). Von Seiten ihres Vaters bekäme Teilnehmerin MF1 immer wieder betont, sie müsse sich um die Familie kümmern. Diese Aussagen lassen ein Bild auf die gesellschaftlichen Erwartungshaltungen schließen und zeigen die Problematiken und Konfrontationen, welchen Müttern ausgesetzt sind.

Karrierefokus trotz Mutterschaft

Drei der Mütter äußerten sich zum Thema Karrierefokus und Mutterschaft. Teilnehmerin MF1 berichtete von ihren Plänen, gleich wieder in den Beruf nach der Kinderpause einzusteigen, am besten wieder in eine Geschäftsführungsposition. Ihr Mann hätte diese Idee für wenig gut befunden, aber für sie sei das keine Frage (siehe Anhang MF1). Lange habe sie noch Geschäftsführungspositionen angenommen, obwohl sie eigentlich in ihrer Phase war, Arbeit zu reduzieren und abzugeben. Teilnehmerin MK1 merkte zu dem an, dass ihr Karrierefokus nie verschwunden sei und für sie immer die Kombination einer erfolgreichen Karriere und einer eigenen Familie im Vordergrund stehe. Teilnehmerin MF2 sei immer schon arbeiten gegangen, sie habe sich nicht vorstellen können, aufzuhören. Während ihrer

Mutterschutzzeit habe sie einen Lehrgang auf der Wirtschaftsuniversität Wien gemacht und ihr Studium nachgeholt. In den ersten Jahren habe sie zwar in Teilzeit gearbeitet, entschied sich dann aber schnell wieder für eine Führungsposition, da das Muttersein nicht ihren Lebensmittelpunkt dargestellt habe

5.1.5.2 Gruppe 2: kinderlose Frauen

Zwei der kinderlosen Teilnehmerinnen berichteten von Konfrontationen mit der gesellschaftlichen Sicht zu ihrer Kinderlosigkeit (siehe Anhang KK1 und KF1). So erzählte KK1 davon, dass sie es problematisch finde, dass ihr Fragen zur Partnerschaft und den nächsten Schritten gestellt würden, welche die jeweilige Person nichts angehe. Darüber hinaus sehe sie diese Art von Fragen als kritisch und übergriffig. Grund dafür sei unter anderem ein vorhandener Eierstocktumor, welcher ihre Gebärfähigkeit einschränken könne. Menschen sähen häufig nicht, was sie mit Fragen zum Thema Kinderwunsch oder Familiengründung anrichten können (siehe Anhang KK1). Teilnehmerin KF1 berichtete nur kurz in diesem Zusammenhang vom Unverständnis ihrer Mutter gegenüber ihrer persönlichen Entscheidung keine Kinder haben zu wollen. Sie verweist auf die stark ländliche Region als noch sehr traditionell und ein dementsprechendes Rollenverständnis (siehe Anhang KF1). Darüber hinaus berichtete keine der Frauen von direkten Konfrontationen oder negativen Erlebnissen, jedoch habe jede der Teilnehmerinnen über Freundinnen oder über Kolleginnen von gesellschaftlicher Kritik oder Ausübung von Druck durch Familie mitbekommen. Es stellte sich heraus, dass alle Frauen, welche in ihrer Entscheidung kinderlos zu bleiben gefestigt waren, der Meinung sind, sich für diese nicht rechtfertigen zu müssen (siehe Anhang KK2, KF1 und KF2). Darüber hinaus ist diese Entscheidung von der Gesellschaft zu akzeptieren. Weiter berichteten Teilnehmerinnen KK2, KF1 und KF2 von Unterstützung der eigenen Entscheidungen, vor allem durch Freunde (siehe Anhang KF2), Familie (siehe Anhang KK2) oder auch ArbeitgeberInnen und KollegInnen (siehe Anhang KF1). Diese Unterstützung wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Frauen aus.

5.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Die Forschungsfrage soll im nachstehenden Kapitel mithilfe der vorhergegangenen deskriptiven Auswertung der Interviews strukturiert beantwortet werden.

A.

Wie beschreiben **berufstätige Frauen**

- mit Kindern
- ohne Kinder

jeweils ihre **persönlichen Erfahrungen** sowie ihr **erlebtes Wohlbefinden**? Inwieweit lassen sich hierbei Unterschiede erkennen? Und wie lassen sich diese gegebenenfalls charakterisieren?

B.

Inwieweit unterscheiden sich **persönliche Erfahrungen, erlebtes Wohlbefinden** und **Lebenszufriedenheit** zwischen **berufstätigen Müttern in Führungspositionen** und **Nicht-Führungspositionen**?

In den nachfolgenden Kapiteln soll zunächst auf die Erfahrungen der berufstätigen Mütter eingegangen werden, um dann im Folgenden den Vergleich der Erfahrungen der kinderlosen Frauen zu erörtern. In Abschnitt 5.2.3 sollen dann die Unterschiede identifiziert und darüber hinaus in Kapitel 5.2.4 die Führungspositionen als Einflussfaktor miteinbezogen werden.

5.2.1 Persönliche Erfahrungen und das Wohlbefinden von berufstätigen Frauen mit und ohne Kinder

Die persönlichen Erfahrungen und das Wohlbefinden der interviewten Frauen lässt sich durch getroffene Aussagen aus dem Interviewmaterial interpretieren. E. Diener und Suh (1997) machen Wohlbefinden an der Lebenszufriedenheit und dem Verhältnis an angenehmer Stimmung zu unangenehmer Stimmung fest. Es wird daher aus den Aussagen der Frauen der Anteil an positiven Erlebnissen und Erfahrungen im Verhältnis zu unangenehmen oder auch negativen Erfahrungen gestellt. Zum psychologische Wohlbefinden zählte Seligman et al. (2013) unter anderem Eigenschaften wie Neugier, Ausdauer, Engagement, Lebenssinn, Partnerschaftszufriedenheit, Lebenslust, ein geringes Level an Ärger und Depression, Zufriedenheit, Glück, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung.

5.2.1.1 Erfahrungen von Frauen mit Kindern

Es lässt sich sagen, dass alle befragten Frauen mit Kindern unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf das berufstätige Muttersein gemacht haben. Es ließen sich jedoch zum Teil Überschneidungen, Übereinstimmungen und Unterschiede in den Erfahrungsberichten feststellen. Im folgenden Abschnitt werden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen MF1, MF2, MK1 und MK2 dargestellt.

Alle vier Frauen berichteten von Problemen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor allem beziehen sich die meisten Aussagen auf zeitliche Ressourcen. Aber die Vereinigung der allgemeinen Erziehung der Kinder parallel mit dem Beruf und dem Partner schienen eine Herausforderung darzustellen. Eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielte nicht nur der Arbeitgeber mit flexiblen Zeitmodellen, sondern auch das Betreuungsangebot und die Unterstützung durch die Partnerschaft.

Alle vier Mütter berichteten über die große Bedeutung von Unterstützungssystemen wie Kindergärten, Kindertagesstätten oder Ganztageseschulen. Zwei der vier Teilnehmerinnen (siehe Anhang MF1 und MK2) berichteten von Inanspruchnahme einer Tagesmutter oder Nanny. Für alle Teilnehmerinnen war das Engagement der Familie das Wichtigste für die Vereinbarung von Beruf und Familie. Sie wurde als Hauptunterstützung in Anspruch genommen. So würde vor allem auf die Großeltern der Kinder als Betreuungs- und Erziehungsunterstützung zurückgegriffen werden. Ohne diese Hilfe hätte es bei den meisten Frauen nicht funktioniert. Ein umfassendes Betreuungssystem schafft erhebliche Entlastung und reduziert Stress, was sich positiv auf das Wohlbefinden der Frauen auswirkt. Zum einen erfahren sie Erleichterung, wenn ihre Kinder betreut werden, und zum anderen können sie sicher sein, dass ihre Kinder in guten Händen sind.

Wie bereits im deskriptiven Teil beschrieben, sind zwei der vier Teilnehmerinnen getrennt vom Kindesvater und leben in neuen Partnerschaften (siehe Anhang MF2 und MK2). Beide neuen Partner haben wenig mit der Kindererziehung zu tun. Teilnehmerin MF2 erfährt unter anderem Unterstützung des Kindesvaters durch ein Doppelresidenzmodell, welches „eine unglaubliche Erleichterung [darstellt]“ (Teilnehmerin MF2, Pos. 60). Nicht alle Frauen erfahren jedoch Unterstützung durch Ehepartner oder den Kindesvater. Sei es finanziell oder auch aktiv durch Teilnahme an der Kindererziehung. Teilnehmerin MK2 berichtete beispielsweise, dass der Kindesvater „leider Gottes, jetzt nicht so zahlungswillig ist“ (Teilnehmerin MK2, Pos. 38), wohingegen Teilnehmerin MF2 von einem „durchaus engagierten Papa“ (Teilnehmerin MF2, Pos. 36) erzählte. Darüber hinaus berichtete Teilnehmerin MF1 von der Problematik, dass ihr Mann nicht in der Lage gewesen sei, Verantwortung für das Kind zu übernehmen, und eigentlich hoffe, er würde „mehr präsent“ sein und „es nicht nur auf [ihr] lastet“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 28). Sie fühle sich in dieser Zeit allein gelassen und beschrieb diese Situation als „super anstrengend, das war ganz furchtbar“ (Teilnehmerin MF1, Pos. 28). Die Erfahrungen im Hinblick auf die Unterstützung des Mannes, des Kindesvaters oder des aktuellen Partners, sind bei allen vier Teilnehmerinnen sehr unterschiedlich und individuell. Die Art und Weise der Unterstützung durch die erziehungsberechtigte Person wirkt sich erwiesenermaßen indirekt, wie etwa durch psychischen und körperlichen Stress, auf die Teilnehmerinnen aus. Beispielsweise kann durch eine Trennung und die fehlende finanzielle Unterstützung, wie im Beispiel MK2, eine zusätzliche Belastung aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen entstehen. Dieser Druck kann sich negativ auf das Wohlbefinden auswirken. Auch die fehlende Unterstützung in Bezug auf die Kindererziehung oder -betreuung wirkt sich wie im Fall von Teilnehmerin MF1 negativ auf das Wohlergehen aus.

Durchschnittlich sind die vier Teilnehmerinnen nach ein bis zwei Jahren Karenz wieder arbeiten gegangen. Zum Teil in Teilzeit (siehe Anhang MF2 und MK1) oder gleich in

Vollzeit (siehe Anhang MF1 und MK2). Die Veränderungen des Stundenausmaß sind abhängig von individuellen Ereignissen in den Beziehungen, wie beispielsweise eine Trennung vom Partner (siehe Anhang MF2) oder der Wunsch (siehe Anhang MF1) oder Zwang (siehe Anhang MK2) nach einer Vollzeitposition. Nur Teilnehmerin MF1 bereute ihre Entscheidung, so früh und so viel arbeiten gegangen zu sein, und kompensierte dies, ihrer eigenen Aussage zufolge, nach dem zweiten Kind, durch sieben Jahre Hausfrau sein (siehe Anhang MK1). Der Entschluss, wieder beruflich einzusteigen und Vollzeit arbeiten zu gehen, war für alle Frauen keine Entscheidung, sondern ein Beschluss, bevor die Kinder geboren wurden. Bei Teilnehmerin MK1 ergab es sich beispielsweise aufgrund ihres Wunsches, sich beruflich als Quereinsteigerin weiterzuentwickeln. Ein solcher Umstieg hätte in Teilzeit nicht funktioniert. Für andere Teilnehmerinnen war der Einstieg in Vollzeit und in eine Führungsposition keine Frage und definitiv geplant (siehe Anhang MF1). Aufgrund dessen, dass die vier Frauen Kinder in unterschiedlichen Altersgruppen haben und zu unterschiedlichen Zeiten wieder Vollzeit eingestiegen sind, lassen sich die Aussagen nicht relativieren. Keine der Frauen berichtete über eine Reue ihrer Entscheidung und keine berichtete von einer geplanten Reduzierung der Stunden in der Zukunft. Man kann davon ausgehen, dass mit etwaiger Stundenreduzierung Einkommenseinbußen einhergehen und das Wohlbefinden negativ beeinflusst wird. Daher und aufgrund der Zufriedenheit im Beruf, kann man sagen, dass keine der Frauen im Beruf kürzertreten möchte.

Drei der vier Frauen berichteten von einem schlechten Gewissen. Schlechtes Gewissen wurde nicht tiefgründiger definiert, jedoch erklärte Teilnehmerin MK2, dass „das [schlechte Gewissen] einem von der Sekunde der Geburt mitgegeben [wird]. Du bist nie genug. Das zu erkennen, ist, glaube ich, ganz wichtig.“ (Teilnehmerin MK2, Pos. 46). Die Teilnehmerinnen berichteten von ihren Erfahrungen mit dem schlechten Gewissen und ihrem Umgang damit. So kompensierte Teilnehmerin MF1, wie bereits beim Thema Wiedereinstieg in den Beruf angesprochen, ihr Gewissen mit einer siebenjährigen Karrierepause (siehe Anhang MF1). Teilnehmerin MK2 versuchte mit dem schlechten Gewissen umzugehen und es nicht als etwas Negatives aufzugreifen und sich selbst keinen Druck deswegen zu machen. Die Auswirkungen des anhaltenden schlechten Gewissens sind eindeutig negativ für das Wohlbefinden der Frauen. Dieses schlechte Gewissen kann innere Unruhe auslösen und zu mentalen Druck oder Stress führen.

Zwei der vier Frauen erzählten von einer Priorisierung der Kinder vor Beruf und Arbeit (siehe Anhang MK1 und MK2). Beide gehören zu Gruppe 1b (Mutter und keine Führungsposition), was darauf schließen lässt, dass Frauen, welche Familie für sich persönlich an erste Stelle stellen und sich beruflich nicht so stark involvieren wollen, tendenziell keine Führungspositionen anstreben. Die Gründe hierfür wurden teilweise von Teilnehmerin MK1 genannt: „Ich sehe zum Beispiel bei unserer aktuellen Führungskraft, die

lebt halt für ihren Job, die hat nicht wirklich etwas anderes, aber es gibt genug Führungskräfte bei uns im Unternehmen, die auch kleine Kinder haben und die schaffen es auch, ich persönlich traue es mir als Person jetzt noch nicht zu“ (Teilnehmerin MK1, Pos. 104). Beide Frauen erzählten, dass sie sich keine Führungsposition vorstellen könnten, solange die Kinder noch klein seien. Teilnehmerin MF2 musste ihre Karriere beispielsweise aufgrund der alleinerziehenden Situation zurückstellen und möchte sich jetzt weiterentwickeln und fortbilden. Die Auswirkungen des Familienbildes und der Vorstellung von Selbstverwirklichung ist ein Einflussfaktor auf die Lebenszufriedenheit. Die Entwicklung und die Dynamik solcher Vorstellungen unterliegen deutlicher Schwankungen im Laufe des Lebens. So kann es sein, dass sich umentschieden wird und beispielsweise nach älter werden der Kinder der Wunsch nach mehr Verantwortung im Beruf einsetzt.

Die Konfrontation mit gesellschaftlicher Erwartung, den kritischen Blicken und Kommentaren durch Außenstehende oder Familie sind keine Seltenheit. So berichteten Teilnehmerinnen MK1, MK2 und MF1, dass sich ihre Vorstellungen von traditionellen Familienbildern im Zuge dessen, Mutter sein zu wollen, stark geprägt haben. Das Aufwachsen in einer Kernfamilie, sehr traditionell mit Geschwistern und Eltern, diente häufig als Vorbild und veranlasste Frauen dazu, ein ähnliches Familienbild für ihre Zukunft anzustreben. An dieser Stelle muss hervorgehoben werden, dass die Teilnehmerinnen nicht die aktuelle Generation Y oder Z vertreten, welche mehr oder weniger in moderneren Familienstrukturen oder mit anderen Rollenbildern aufgewachsen sind. Darüber hinaus ist zu sehen, dass drei der vier Frauen von Kritik durch Außenstehende berichteten (siehe Anhang MF2, MF1 und MK2). Sei es durch das direkte Umfeld, weil man alleinerziehend sei und Vollzeit arbeiten müsse (siehe Anhang MF2 und MK2) oder durch die Verwandtschaft, die behaupte, es sei doch „krank“ so viel zu arbeiten und nicht für die Familie zuhause zu sein (siehe Anhang MF1). Keine der Frauen berichtete über schwerwiegende Vorfälle oder Kommentare, die sich langfristig einprägten. Jedoch können schon kleine Aussagen eine große Auswirkung auf das Empfinden und die Gefühle der Frau nehmen. Unter anderem lösen solche Kommentare Stress, Druck oder ein schlechtes Gewissen aus. Vor allem Kommentare und Meinungen von nahestehenden Personen wie Eltern oder Partner können einen Einfluss auf das Wohlbefinden nehmen. Diese Aussagen können je nach Inhalt positiv wie auch negativ das Wohlbefinden stärken oder schwächen.

5.2.1.2 Erfahrungen von Frauen ohne Kinder

Es lässt sich nach der Auswertung der Interviews sagen, dass Frauen ohne Kinder unterschiedliche Gründe haben kinderlos zu sein und die Thematik Wohlbefinden vor allem deren Arbeitsleben involviert. Was sich zeigte, ist, dass drei der vier Teilnehmerinnen angaben, nie einen Kinderwunsch gehabt zu haben oder nie den Drang zum Muttersein verspürten (siehe Anhang KK2, KF1 und KF2). Die Teilnehmerinnen KK2, KF1 und KF2

sind daher gewollt und freiwillig kinderlos, nur Teilnehmerin KK1, welche von bestehendem Kinderwunsch und dementsprechender ungewollter Kinderlosigkeit berichtete, wird als unfreiwillig kinderlos gezählt. Sie selbst beschreibt sich in einer Art „Zwischen-Phase“, denn sie möchte nichts erzwingen und falls es nicht funktionieren sollte, gäbe es andere Möglichkeiten (Adoption etc.) (siehe Anhang KK1).

Interessant ist, dass alle vier Frauen von sehr harmonischen und unterstützenden Partnerschaften berichteten, im Hinblick auf die Einigung zur Kinderlosigkeit. Zwei der vier Partner der Teilnehmerinnen haben bereits ein Kind mit einer anderen Frau (siehe Anhang KF1 und KK2), daher keinen konkreten Kinderwunsch mehr oder unterstützen die Entscheidung der Partnerin. Die anderen beiden Männer schienen den Kinderwunsch (siehe Anhang KK1) und die finale Entscheidung, kinderlos zu bleiben (siehe Anhang KF1), zu teilen und zu unterstützen. Die Unterstützung einer solchen relevanten Entscheidung und Einstellung ist für das Wohlbefinden der Teilnehmerinnen von großer Bedeutung. Falls Uneinigkeit bestünde, wären die Beziehungen auf Dauer zum Scheitern verurteilt, so berichtete das ebenfalls Teilnehmerin KF1. Konkret gab es Uneinigkeiten über den Entschluss zur Elternschaft mit früheren Partnern, dementsprechend sind die Beziehungen nicht fortgeführt worden (siehe Anhang KF1).

Bereits an dieser Stelle, kann gesagt werden, dass die drei gewollt kinderlosen Frauen ein besseres Wohlbefinden in Bezug auf ihre Familiensituation zeigten. Alle drei äußerten sich positiv über das Zusammenleben und ihre aktuelle Situation. Wie in der Theorie schon angeführt, äußert sich die Zufriedenheit über die jeweilige Situation durch weniger Stress und weniger Druck. Frauen, die in ihrer Entscheidung gefestigt sind, zeigten ein besseres Wohlbefinden auf. Jedoch ist nicht zu vernachlässigen, dass weitere Faktoren, wie die berufliche Arbeitslast, einen Einfluss auf das Wohlergehen nehmen können.

Alle vier Teilnehmerinnen äußerten einen Fokus auf die Karriere und die Priorisierung ihres beruflichen Aufstiegs, vor allem nach dem Studium. Für die Teilnehmerin KF1 war eine Karriere recht offen und eine Führungsposition nicht Ziel, für andere war der Aufstieg in die Führungsriege definitiv ein Ziel und darüber hinaus auch beispielsweise ein Grund, die Familiengründung hinter sich zu lassen (siehe Anhang KF2). Der Einfluss der Kinderlosigkeit auf die Arbeitszufriedenheit und dementsprechend auf das Wohlbefinden soll im nachfolgenden Kapitel identifiziert werden.

5.2.2 Persönliche Erfahrungen und das Wohlbefinden von berufstätigen Frauen mit Führungsposition und ohne Führungsposition

In diesem Abschnitt wird explizit auf die berufliche Karriere und das Wohlergehen in Bezug auf die berufliche Tätigkeit eingegangen. Inwiefern zeigen sich parallele Erfahrungen von

Führungskräften und führungslosen Teilnehmerinnen? Lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf das Wohlbefinden erörtern?

5.2.2.1 Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen

Im folgenden Abschnitt werden nur Aussagen und Erfahrungen von Teilnehmerinnen MF1, MF2, KF1 und KF2 thematisiert und behandelt. Alle vier Führungskräfte berichteten von einem gewissen Karrierefokus. Bei drei der vier Frauen, war ein Streben nach einer Führungsposition immer schon Teil des Karriereplans (siehe Anhang KF1, MF1 und MF2). Teilnehmerin KF2 erzählte hingegen, dass sie nie den Drang nach Führung hatte und nach dem Studium noch nicht genau wusste, wohin. Damals sei sie noch nicht so zielstrebig gewesen. „Und das hat sich auch geändert, umso mehr ich kennengelernt habe und mehr gesehen habe. [...] Das ergab sich so über die Jahre“ (Teilnehmerin KF2, Pos. 58). Darüber hinaus zeigten alle Führungskräfte, unabhängig davon, ob sie Mutter waren oder nicht, einen großen Anteil an Ehrgeiz und Zielstrebigkeit. Arbeit ist für alle vier Teilnehmerinnen ein wichtiger Teil ihres Lebens und teilweise sogar eine Art Bestätigung im Selbstwert (siehe Anhang MF1 und KF2). Ehrgeiz und Zielstrebigkeit und das Gefühl, etwas erreicht zu haben, führt letztendlich zu einem verbesserten Selbstbewusstsein und dementsprechend zu einem erhöhten Wohlbefinden. Wenn man sich vorgenommen hat, eine Führungsposition anzugehen und dieses Ziel erreicht, trägt dies ungemein positiv zum Selbstwert bei. Darüber hinaus erzählten alle Frauen von weiteren positiven Effekten der Führungstätigkeit. Darunter fallen die Freiheiten und die Selbstbestimmung in beispielsweise dem Treffen von Entscheidungen, Arbeitsflexibilität und Themeneinteilung sowie der Arbeitszuweisung. Weiter wird auch die Zusammenarbeit mit Menschen und die Entwicklung sowie die Förderungen von Mitarbeitenden als ein sehr positiver Aspekt der Führungsverantwortung wahrgenommen. Der Spaß an Führungsarbeit, an neuen Herausforderungen und abwechselnden Tätigkeiten unterstützt zudem das psychische Wohlbefinden. Wie in der Theorie beschrieben, kann die Führungstätigkeit somit einen positiven Beitrag im Sinne der Lebenszufriedenheit schaffen (Stelmokienė & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, 2023). Alle vier Frauen betonten, dass der Spaß bei dem, was man tut, vorhanden sein müsse, denn die Verantwortung, die man trägt, und die Zeit, die man in diese Tätigkeit stecke, sollten keine Belastung darstellen, sondern erfüllend zum Wohlergehen beitragen.

Leider wirkt sich das Ausführen einer Führungstätigkeit nicht nur positiv auf das Wohlbefinden aus. Hoher Druck und ein stressiger Arbeitsalltag wirken sich auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit aus. Es zeigte sich, dass die Verantwortung, die in einer Führungsposition getragen werden muss, nicht ohne Druck und teilweise hohem Zeitstress einher geht. Je nach subjektiver Wahrnehmung wird diese Verantwortung und Belastung unterschiedlich empfunden oder kompensiert. Demnach habe sie unterschiedliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden. So äußerten sich alle Frauen, dass die Work-Life-

Balance ziemlich schlecht sei. Teilnehmerin MF1 berichtete, dass eine Work-Life-Balance nie existierte, wohingegen Teilnehmerin KF1 schon länger darauf fokussiert sei, berufliches und privates zu trennen und mehr auf sich selbst zu schauen, damit ihr Führungsstil nicht an persönlichen Disputen kaputt ginge. Alle anderen Frauen merkten ebenfalls, dass sie durch die ausfüllende Tätigkeit als Führungsperson sehr wenig Zeit für sich selbst hätten und aktiv an ihrer Work-Life-Balance arbeiten müssten. Aus den Gesprächen erfährt man, dass je nach Persönlichkeitsstruktur eine unterschiedliche Toleranzgrenze für Stress existierte. Als negativ werden von den Frauen die ständige Erreichbarkeit, der anhaltende Druck sowie viel Stress auf der Arbeit und die Vereinigung mit der Familie und dem Privaten angezeigt.

Man merkte bei allen vier Führungskräften, dass die berufliche Tätigkeit eine ausfüllende, jedoch wichtige Rolle in deren Leben spielte. Indirekt wirkt sich dies auf das Wohlbefinden durch etwa den permanenten Stress und Zeitdruck aus. Direkt beeinflusst die Arbeitsbelastung, durch umfangreiche Verantwortung und einem anhaltenden Performance-Druck, die Psyche, die freie Zeit für Hobbies oder Freizeit mit Freunden oder Partner. Wie stark die Auswirkungen auf die Work-Life-Balance sind, ist immer abhängig vom jeweiligen „Stress-Typ“ und der jeweiligen Frau. Teilnehmerin MF1 bemerkte, dass ihr Lebensstil auf lange Sicht sehr ungesund für ihren Körper und Geist sei und sie vor lauter Arbeit das Leben noch gar nicht so gelebt und genossen hätte. Auch KF2 berichtete, dass ihr bewusst sei, dass sie viel arbeite und dass es auf Dauer ein sehr ungesunder Lebensstil sei. Sie müsse hier aktiv ansetzen und an ihrer Work-Life-Balance arbeiten. Dennoch berichtete keine der Frauen, dass der derzeitige Job zu viel oder eine Belastung sei. Es ist immer eine Frage des Umgangs und der Stressresistenz. Teilweise schien es, dass die Frauen gar nichts anderes im Leben haben wollen, gar nicht andere Dinge und Ziele verfolgen (siehe Anhang KF2). Es ist wichtig zu betrachten, wie sehr sich die Frauen durch ihre Führungsposition bestärkt und wie sehr sie sich eingeschränkt fühlen. Aus den Interviews geht nicht direkt hervor, dass Frauen ohne Kinder in Führung ein höheres Wohlbefinden aufweisen, oder umgekehrt. Es ist aber zu sagen, dass die zwei Mütter vor größeren Herausforderungen stehen, ihre private Zeit im Alltag gut einzuteilen, da Familie und Kinder zusätzliche Zeit einfordern. Auf der anderen Seite zeigte sich auch, dass trotz weniger familiärer Verpflichtungen, die zwei kinderlosen Führungskräfte einen hohen Anteil an Arbeit beklagten und dadurch zu wenig private Zeit für sich fanden. Der Einfluss von Führungstätigkeiten auf das Wohlbefinden kann daher unabhängig vom Familienstatus bestätigt werden.

5.2.2.2 Erfahrungen von Frauen ohne Führung

Dieses Kapitel thematisiert ausschließlich die Teilnehmerinnen ohne Führungsposition (siehe Anhang MK1, MK2, KK1 und KK2). Nur zwei der vier Frauen sprachen davon, die berufliche Karriere und den Aufstieg (nicht unbedingt in eine Führungsposition) nach dem Studium priorisiert zu haben und es Phasen oder Jobs gab, in denen der Fokus eindeutig auf

der Karriere lag (siehe Anhang KK1 und KK2). Beide Frauen sind kinderlos. Teilnehmerin KK2 beteuerte, dass sie immer zum Ziele hatte, eine gewisse Position und einen gewissen Standard zu erreichen, damit sie ihrem Kind auch etwas ermöglichen könne. Daher stehe die Kinderplanung jetzt als nächstes an, denn sie fühle sich nun bereit. Die zwei Mütter in dieser Gruppe (siehe Anhang MK1 und MK2) erzählten davon, dass sie schon immer Familie wollten und im Beispiel von Teilnehmerin MK1, Familie immer an erste Stelle stand. Die Arbeit sei als zweitrangig und als zusätzliches Einkommen gedacht gewesen. Diese Einstellung habe sich aber, seit sie einen Job ausübt, der ihr wirklich Spaß mache und ihr die Möglichkeiten gebe, Familie und Beruf zu verbinden, geändert. Sie könne sich auch vorstellen, wenn die Kinder älter werden, Karriere zu machen und aufzusteigen (siehe Anhang MK1). Teilnehmerin MK2 hingegen musste, durch die ungeplante Schwangerschaft und die Trennung zum Kindesvater, ihre beruflichen Ziele auf Eis legen und priorisierte das Wohl des Kindes. Die Erziehung und die Betreuung der Tochter standen im Vordergrund, der Job war zur finanziellen Absicherung der Familie und weniger zur Karriereerfüllung.

Der Wunsch nach Karriere und die Möglichkeit, diesen auszuleben, trägt zum Wohlbefinden bei. Auch die Möglichkeit Aufstiegschancen zu ergreifen und zu nutzen und diese gegebenenfalls mit der Familie oder der Familienplanung zu verbinden, bietet einen großen Mehrwert. Hier können vor allem Arbeitgeber und Unterstützungssysteme hilfreich für Frauen sein.

Zum Thema Spaß und Freude an der Arbeit waren die Rückmeldungen unterschiedlich. Die beiden kinderlosen Frauen berichteten von einem guten Arbeitsklima und betonten die Wichtigkeit, dass einem der Job Spaß machen müsse. Beide bewerteten ihre aktuelle Stelle als sehr gut. Der Druck und Stress seien ausgeglichen und dies bereite eine gute Work-Life-Balance. Auch Teilnehmerin MK1 berichtete von ihrer neuen Stelle als eine, die ihr Spaß mache, sie endlich in dem Bereich arbeiten könne, der sie interessiere und sie Familie und privates besser unterbekäme. Es sei trotzdem stressig und es kämen immer wieder Hochs und Tiefs. Nur Teilnehmerin MK2 beklagte sich über eine zunehmende Unzufriedenheit im beruflichen Umfeld, welche sie dazu veranlasst, sich neu zu orientieren und ihr aktuelles Tätigkeitsfeld zu verlassen. Für sie waren die ersten Jobs nur zur Finanzierung ihrer Familie gedacht, daher lag kein Fokus auf der Erfüllung in der beruflichen Tätigkeit. Ihr jetziger Job biete jedoch kaum Flexibilität und sei ohne Homeoffice-Möglichkeit zu starr. Sie möchte daher Unternehmen und Branche wechseln und sich Fortbilden, sich engagieren und endlich Erfüllung im Job erreichen (siehe Anhang MK2).

Studien belegten, dass Menschen die mehr Spaß und Engagement an ihrer Arbeit und Tätigkeit haben, erfolgreicher und bessere Arbeitsleistung zeigten (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Sie werden positiv bewertet und wahrgenommen. Es ist daher wichtig, die Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden zu betrachten. Bei allen drei

Teilnehmerinnen kann gesagt werden, dass eine angenehme berufliche Situation herrschte und daher die Arbeitszufriedenheit positiv zu bewerten ist (siehe Anhang MK1, KK1 und KK2). Das Wohlbefinden kann demnach auch positiv bewertet werden. Nur Teilnehmerin MK2, welche in einer Transition zwischen beruflichen Änderungen und Unzufriedenheit im aktuellen beruflichen Kontext steckt, zeigte eine negative Arbeitszufriedenheit und dementsprechend ein schlechteres Wohlbefinden als die anderen Frauen. Der Jobwechsel und die Ambitionen, etwas Neues anzugehen und sich in die richtige Richtung zu entwickeln, trägt wiederum positiv zum Wohlbefinden bei und kann bei geschaffter Umsetzung Glücksgefühle hervorbringen.

Für die Bewertung des Wohlbefindens ist eine Betrachtung der aktuellen privaten sowie der beruflichen Situation ausschlaggebend. Bezogen auf die berufliche Arbeitszufriedenheit lässt sich sagen, dass drei der vier Frauen eine positive Bewertung des Wohlbefindens erreichen (siehe Anhang MK1, KK1 und KK2). Nur eine der Teilnehmerinnen (siehe Anhang MK2) zeigte berufliche Unzufriedenheit, welche sich negativ auf dessen Wohlbefinden auswirkt.

Zum Thema Work-Life-Balance lässt sich sagen, dass Teilnehmerinnen KK1 und KK2 sich besonders auf die Work-Life-Balance fokussieren und darauf achten, die Arbeit nicht zu sehr in den Vordergrund zu stellen. Freizeitaktivitäten und mehr Zeit mit dem Partner stehen für Teilnehmerin KK2 im Mittelpunkt. Teilnehmerin KK1 erklärte, dass sie sich sehr gut Zeit frei nehmen könne und vermehrt auf ihre Work-Life-Balance achte. Darüber hinaus stelle sie sich vor, mehr Freiheiten, wie etwa die Möglichkeit aus dem Ausland zu arbeiten, zu haben. Für die zwei Teilnehmerinnen (siehe Anhang MK1 und MK2) schien das Halten einer gesunden Work-Life-Balance etwas herausfordernder. Beide Teilnehmerinnen erzählten von zu hohem zeitlichem Stress, sodass am Ende zu wenig Zeit für einen selbst bleibe. Vollzeitarbeiten, für die Familie da zu sein und die Versorgung sicher zu stellen, ließe sich nicht immer vereinbaren. Mit steigendem Alter der Kinder scheint aber eine gewisse Ruhe und Routine einzusetzen und es würde wieder Abende ohne Kinder oder Zeit für Hobbies geben (siehe Anhang MK1).

Es ist daher zu schlussfolgern, dass unter Frauen ohne Führungsverantwortung, ähnlich wie bei Frauen mit Führungspositionen, diejenigen mit der zusätzlichen Aufgabe als Mutter eine schlechtere Work-Life-Balance aufwiesen. Das Ausmaß der beruflichen Verantwortung, schien in diesem Zusammenhang weniger starken Einfluss zu nehmen, als dies die familiären Verpflichtungen und die richtige Zeiteinteilung taten.

5.2.3 Identifizierte Unterschiede zwischen berufstätigen Frauen mit und ohne Kinder

Im folgenden Kapitel sollen nun die Unterschiede zwischen den Teilnehmerinnen mit Kindern (siehe Anhang MF1, MF2, MK1 und MK2) und Teilnehmerinnen ohne Kinder (siehe Anhang KK1, KK2, KF1 und KF2) identifiziert werden.

In den Unterschieden lässt sich zum einen feststellen, dass durch die Absenz von Kindern Stressfaktoren der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf wegfallen. Wie bereits vorherig beschrieben, gehören die Erfahrungen von berufstätigen Müttern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den größten Herausforderungen. Es zeigte sich, dass die Partnerschaft indirekten Einfluss auf das Wohlbefinden der Frauen nehmen kann und es Müttern häufiger zu Disputen und Differenzen innerhalb der Partnerschaft kam (bezogen auf die Partnerschaft zum Kindesvater). Alle Frauen mit Kindern bestätigten das Fazit der Studie von Buddelmeyer et al. (2018), dieses besagte, dass Frauen nach der Geburt mehr Zeitstress haben als Männer. Obwohl dieser wahrgenommene Stress von Frau zu Frau unterschiedlich ausfiel, zeigte sich bei allen ein Einfluss auf deren Wohlbefinden. Umso stressiger die Erziehung oder die Problematik innerhalb der Ehe oder Partnerschaft war, desto höher war der mentale Stress und Einfluss auf das Wohlbefinden der Mütter. Im Vergleich zu den kinderlosen Frauen zeigten Mütter daher tendenziell einen höheren Anteil an Stress, bezogen auf familiäre Situationen. Frauen ohne Kinder dagegen beklagten den Stress eher in Bezug auf ihre Arbeitslast.

Ein weiterer Unterschied schien darin zu bestehen, dass Frauen ohne Kinder ihre private Zeit freier einteilen können, da sie keine Zeit für Familie oder Kinder aufwenden müssen. Häufig wird diese Zeit für Partnerschaft, Reisen, Hobbies oder die Arbeit genutzt. Teilnehmerin KK1 berichtete davon, dass ein Vorteil der Kinderlosigkeit sei, kein schlechtes Gewissen haben zu müssen, wenn sie wieder länger auf der Arbeit bleibe oder ihre Arbeitszeit anders einteilen möchte. Kinder werden von kinderlosen Frauen als einschränkend für die Selbstbestimmung und die Entscheidungsfreiheiten gesehen. Mütter hingegen erzählten von keinen direkten negativen Effekten ihrer Kinder, keine der Frauen bereue ihre Entscheidung Mutter geworden zu sein. Es wird jedoch betont, dass Mutterschaft mit Begleiterscheinungen einhergehe, über welche man sich vorher vielleicht nicht bewusst war. Unter anderem beschrieben Teilnehmerinnen MK1 und MK2 das Muttersein als *Vollzeitjob* oder auch *24/7-Job* (siehe Anhang MK1 und MK2). Alle vier Mütter berichteten von Zeitstress und der Hauptverantwortung in der Kindererziehung, welche wiederum psychischen Druck und Stress auslösen können.

Kinder bedeuten nicht per se negative *Kosten* für die Frauen. In dieser Stichprobe zeigte sich jedoch, dass negative wie auch positive Begleiterscheinungen mit Mutterschaft einhergehen

können und das Halten einer Balance abhängig von den individuellen Lebensstrukturen waren.

Darüber hinaus zeigte sich, aufgrund der Tatsache, dass drei der vier Frauen gewollt kinderlos sind, keine Auswirkung der Kinderlosigkeit auf das subjektive Wohlbefinden. Die kinderlosen Frauen begründeten ihr Unwohlsein oder die Stressquellen nicht im Ursprung der Kinderlosigkeit. Nur Teilnehmerin KK1, welche einen noch unerfüllten Kinderwunsch hat, würde mit einem geringeren Wohlbefinden im Vergleich zu den anderen Teilnehmerinnen eingestuft werden.

Ein weiterer Unterschied fand sich in der Konfrontation der Frauen mit Vorurteilen aus der Gesellschaft oder der Familie. Gegenüber kinderlosen Frauen berichteten die Teilnehmerinnen wenige Konflikte und eher das Mitbekommen von Problemen über Dritte. Die Erfahrungen von Müttern äußerte sich zum Teil stärker. Zum Beispiel durch das schlechte Gewissen oder Kommentare durch Dritte. Glücklicherweise berichtete keine der acht Befragten mit Vorurteilen langfristig belastet zu sein. Man kann dennoch sagen, dass beide Gruppen durch Vorurteile, Rollenbilder oder der gesellschaftlichen Erwartungshaltung indirekt belastet werden können. Es konnten jedoch keine Schemata ausgemacht werden, welche Gruppierung häufiger von Vorurteilen oder Stereotypen betroffen sind.

5.2.4 Identifizierte Unterschiede zwischen Müttern in Führungspositionen und Nicht-Führungspositionen

Kapitel 5.2.2.1 beschäftigte sich mit den Erfahrungen von Führungskräften in Bezug auf ihre Arbeitslast und ihr Wohlbefinden. Im folgenden Kapitel sollen nun die Unterschiede zwischen den Teilnehmerinnen mit Führungsverantwortung und Mutterschaft (siehe Anhang MF1 und MF2) und Teilnehmerinnen ohne Führungsverantwortung und Mutterschaft (siehe Anhang MK1, MK2) identifiziert werden.

Interessanterweise lässt sich kein Schema in den Familienwünschen oder der Familienplanung der vier Teilnehmerinnen erkennen. So hatten zwei der Frauen einen aktiven Kinderwunsch und Umsetzung der Kinderplanung (siehe Anhang MF1 und MK1). Eine davon in Führungsposition und eine ohne Führungsverantwortung. Bei Teilnehmerin MF2 habe sich der Kinderwunsch erst in der Partnerschaft mit dem Kindesvater entwickelt, vorher sei der Wunsch nach Familie nie da gewesen (siehe Anhang MF2). Teilnehmerin MK2 dagegen wurde ungeplant schwanger und hatte zu diesem Zeitpunkt keine Familiengründung geplant. Beide der Frauen MF2 und MK2 sind alleinerziehend.

Unterschiede lassen sich zunächst am Wunsch der Karriere und dem Fokus auf den beruflichen Aufstieg feststellen. Beide Führungskräfte (siehe Anhang MF1 und MF2) berichteten von einem geplanten Aufstieg in die Führung und auch der Fortsetzung ihrer

Tätigkeit als Führungskraft nach der Geburt der Kinder. Für Teilnehmerin MF1 stand nie zur Debatte, keine Führungstätigkeit anzustreben, sie wollte schon immer so viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen (siehe Anhang MF1). Ähnlich berichtete Teilnehmerin MF2, dass sie gerne Führungskraft sei und sich aufgrund dessen nach der Karenz zurück in eine Führungsposition gearbeitet habe (siehe Anhang MF2). Beide Frauen hatten den Beruf größtenteils im Fokus und Familie war eher eine positive Ergänzung ihres Lebens (siehe Anhang MF1 und MF2). Die beiden anderen Mütter ohne Führungsverantwortung hatten keine solchen Ambitionen. Teilnehmerin MK1 beispielsweise äußerte, dass sie nie Karrierefrau sein wollte und Familie immer im Vordergrund gestanden habe (siehe Anhang MK1). Bei Teilnehmerin MK2 habe sich das eher entwickelt. Sie habe sich damals eigentlich ein klassisches Familienbild vorgestellt, durch ihre ungeplante Schwangerschaft habe sich dieses Bild von Familie jedoch geändert und nach der Trennung vom Kindesvater waren die Karrierepläne zweitrangig (siehe Anhang MK2). Es ist zu sagen, dass die beiden führungslosen Mütter ihre Karriere hintenstellten und die Erziehung und Betreuung der Kinder im Vordergrund sahen, wohingegen die beiden Führungskräfte ihre Karriere stets im Fokus hatten und ihre eigenen Bedürfnisse, beruflichen Erfolge nachzugehen, nie hintenstellten.

Weitere Unterschiede lassen sich in der Work-Life-Balance feststellen. Zwar berichteten alle vier Mütter von Problemen in der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und einer dementsprechend schwierigen Work-Life-Balance, jedoch kann gesagt werden, dass Teilnehmerinnen MF1 und MF2 durch ihre Führungsverantwortung deutlich mehr Stress und höherem Druck ausgesetzt sind. Auch die Teilnehmerinnen MK1 und MK2 berichteten von der Schwierigkeit, eine gesunde Vereinbarung zwischen Familie und Beruf zu finden. Hierfür schien bei Teilnehmerin MK1 die Unterstützung des Ehemannes und die Flexibilität des Arbeitgebers eine ausschlaggebende Rolle zu spielen. Dies ermögliche ihr, die beruflichen Aufgaben mit den familiären Verpflichtungen besser zu verknüpfen (siehe Anhang MK1). Teilnehmerin MK2 habe durch die Unterstützung einer Nanny und ihrem nicht zu anspruchsvollen Beruf eine solide Grundlage für eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Dennoch schaffe sie es als alleinerziehende Mutter häufig nicht, genug Zeit für Hobbies oder private Dinge unterzubekommen. Man kann sagen, dass die Work-Life-Balance von Müttern in dieser Stichprobe eher schlecht ausfällt. Frauen in Führungspositionen mit Familie sind aufgrund ihrer zusätzlichen Verantwortung im Beruf zum Teil höherem Stress ausgesetzt als Mütter in keinen Führungspositionen.

Keine Unterschiede lassen sich zum Thema Spaß an der Arbeit und Erfüllung im Job feststellen. Allen vier Frauen sei der Spaß und die Freude an der Arbeit wichtig und das Finden einer Erfüllung in der beruflichen Tätigkeit sei Grundlage für ein glückliches Leben.

5.3 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

In dem folgenden Kapitel sollen die vorhergegangenen Ergebnisse zusammengefasst und Implikationen für weitere Forschungsarbeiten dargestellt werden. Etwaige Schlussfolgerungen, Learnings und Handlungsempfehlungen werden im Folgenden näher betrachtet.

5.3.1 Schlussfolgerungen

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass das subjektive Empfinden und die Erfahrung jeder Teilnehmerin in Bezug auf deren Wohlbefinden sehr unterschiedlich waren. Es ließen sich dennoch Gemeinsamkeiten, Überschneidungen und Unterschiede feststellen.

Die Forschungsfragen wurden in den Kapiteln 5.2.3 bis 5.2.4 beantwortet und die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der persönlichen Erfahrungen, das erlebte Wohlbefinden und der Lebenszufriedenheit zwischen berufstätigen Frauen in Führungspositionen mit oder ohne Kinder erfasst. Es wurden einige Gemeinsamkeiten aber auch konkrete Unterschiede innerhalb der Gruppenzugehörigkeiten festgestellt. So zeigten Frauen mit Führungsverantwortung einen erhöhten Anteil an Stress und Druck im Arbeitsalltag und wenn sie Mütter waren eine tendenziell höhere psychische Belastung, aufgrund der zusätzlichen Verantwortung als Mutter. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass Frauen mit Kindern nicht mehr oder weniger glücklich oder unglücklich waren als Frauen ohne Kinder. Die Verantwortungsübernahme der Belastung mit Familie und Beruf war für alle befragten Frauen eine Entscheidung, welche sie gerne angenommen haben und sich daher subjektiv nicht stark negativ auf das Wohlergehen auswirkte. Im Vergleich zu Kinderlosen, schienen Mütter in dieser Stichprobe etwas stärker belastet, jedoch wurde das subjektive Wohlbefinden nicht viel schlechter bewertet. Auch Frauen ohne Kinder, vor allem diejenigen, die sich aktiv und gewollt dagegen entschieden haben, zeigten keinen vermehrten Anteil an Unzufriedenheit oder ein geringeres Wohlbefinden. Man kann sagen, dass kinderlose Frauen, welche angaben, zufrieden mit ihrer Entscheidung, kinderlos zu sein, keinen negativen Einfluss auf ihr Wohlbefinden berichteten. Aus den Interviews kann also kein konkreter Rückschluss auf den Einfluss des Familienstatus (Mutter vs. kinderlos) auf das subjektive Wohlbefinden erschlossen werden.

Der Einfluss der Arbeitsbelastung und der Führungsverantwortung zeigte vor allem bei Frauen mit Kindern einen Einfluss auf das Wohlbefinden. Demnach schien die Rolle als Mutter und die Verantwortlichkeit im Unternehmen, vor allem durch Stress und Druck geprägt, negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Frauen zu nehmen. Im Vergleich zu Frauen ohne Kinder zeigten sich weniger starke Unterschiede als zu anderen Müttern ohne Führungsverantwortung. Teilnehmerinnen ohne Kinder in Führungspositionen sind ähnlich gestresst und unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Mütter ohne Führungsverantwortung

hingegen zeigten ähnliche Herausforderungen in der Verbindung von Kindern und Beruf, wie Mütter in Führungspositionen. Man kann also sagen, dass der Einfluss von Führungsaufgaben und die Verantwortung als Mutter eine zusätzliche Belastung sein können und sich auf das Wohlbefinden auswirken.

Durch die unterschiedlichsten Lebensläufe, Lebensweisen und beruflichen Ziele zeigte sich, dass die Frauen durch individuelle Erfahrungen nicht stellvertretend für alle Zugehörigen ihrer Gruppe repräsentativ stehen können. Diese Arbeit sollte einen ersten empirischen Einblick in das Forschungsfeld *Mutterschaft und Führung* in Verbindung mit dem *Wohlbefinden* schaffen. Da es sich um eine qualitative Datenerhebung und Auswertung handelte, können keine konkreten Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gefolgert werden. Es ist daher sinnvoll in weiterer Forschung mit Hilfe von Mixed-Method Ansätzen konkreter zu werden.

5.3.2 Implikationen für berufstätige Frauen mit Karrierezielen und Kinderwunsch

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass Tätigkeiten in höheren Positionen mit mehr Verantwortung und dementsprechend mehr Stress einhergehen. Frauen in Führungspositionen berichteten in der vorliegenden Untersuchung hierzu unterschiedliche Erfahrungen. Es gab Frauen, die sich aufgrund ihrer Karriereambitionen gegen Familie entschieden haben, bewusst ein Leben ohne Kinder wählten oder es sich nie ergab, weil kein Drang oder Wunsch bestand. Je nach individuellen Präferenzen gab es Frauen, die eine Kombination von Familie und Karriere gewählt haben, um sich zu erfüllen. Frauen, die eine Karriere anstreben, sollten sich durch äußere Standards oder gesellschaftliche Normen nicht in ihrer Entscheidung beeinflussen lassen. Sie müssen sich darüber hinaus bewusst sein, welche Verantwortung sie übernehmen, wenn sie in eine gehobene Position aufsteigen und was das für sie und ihre Familie oder Familienplanung bedeuten könnte. Auch muss beachtet werden, welche Kosten und Herausforderungen mit einer Vereinigung der Alternativen auf sie zukommen könnte. Für manche ist die Entscheidung immer noch Karriere oder Kinder, da beispielsweise Ressourcen oft nicht als ausreichend für beide Verantwortlichkeiten angesehen werden. Eine Entscheidung für das eine muss kein Ausschluss der Alternative bedeuten, jedoch sind Frauen durch ihre begrenzte Fertilität im Alter mit der Flexibilität der Familienplanung eingeschränkt. Dies zeigte sich auch in den Interviews. Alle befragten Mütter bekamen ihre Kinder nach dem 31. Lebensjahr. Für die meisten war an dieser Stelle der berufliche Weg dadurch bereits gefestigt.

Des Weiteren ist die Relevanz der Partnerschaft nicht zu vernachlässigen. In der Untersuchung zeigten Frauen, welche Unterstützung durch den Partner erfuhren, einen höheren Anteil an Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Lebenssituation. Frauen, welche vor

Hindernissen in der Partnerschaft, wie beispielsweise einer Trennung oder Uneinigkeiten über Zuständigkeiten der Kinderbetreuung standen, zeigten hingegen höhere Anteile an Stress. Frauen mit Karrierezielen sollten daher im Hinblick auf ihre Lebensziele, etwaige Familiengründung und berufliche Erfolge, und deren Folgen auf ihr Wohlbefinden beachten. Die Entscheidung über Kinder, Karriere oder andere Dinge ist dennoch eine sehr Private und Subjektive.

Heutzutage wird es immer einfacher, Familie und Karriere zu verbinden. Unter anderem auch in Führungspositionen. Aus den Erfahrungen der interviewten Teilnehmerinnen ist dennoch zu sagen, dass das Erreichen einer gewissen Position vor der Familiengründung oder vor der ersten Geburt sinnvoll sein kann. Unternehmen erleichtern dann den Wiedereinstieg in Teilzeit oder in eine Doppelführungs-Position. Durch die Flexibilität und die Möglichkeiten neuer Arbeitsmodelle wird es für ArbeitnehmerInnen immer leichter.

5.3.3 Handlungsempfehlungen für ArbeitgeberInnen

ArbeitgeberInnen können vor allem durch diverse Angebote und Unterstützungen einen Beitrag bei der Entlastung von Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Es lassen sich praktische Handlungsempfehlungen für ArbeitgeberInnen aus der zugrundeliegenden Arbeit ableiten und sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

Unter anderem wurden von den Teilnehmerinnen die Entlastung durch flexible Arbeitszeiten genannt. ArbeitgeberInnen können mit Hilfe flexibler Arbeitszeitmodelle, unter anderem Gleitzeit, Teilzeit, Jobsharing oder Homeoffice, allen Betroffenen eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen und die Anpassung der Arbeitszeit an familiäre Verpflichtungen unterstützen. Solche Optionen für ArbeitnehmerInnen bieten eine Entlastung des mentalen Stresses sowie der örtlichen und zeitlichen Bindung.

Eine weitere wichtige Empfehlung aus den Interviews ist die Möglichkeit der Elternzeit und dem vereinfachten/gesicherten Wiedereinstieg. ArbeitgeberInnen können ArbeitnehmerInnen dabei unterstützen, Elternzeit zu nehmen und nach der Karenz erfolgreich in den Beruf zurückzukehren. Dies kann durch gezielte Programme, flexible Wiedereinstiegsmodelle oder individuelle Unterstützung erfolgen. So wird die Angst der Frauen genommen, beruflich keine Rückkehrmöglichkeit zu haben, oder ihre berufliche Situation nach einer Geburt nicht verbessern zu können. Schon vor der Entscheidung, eine Familie zu gründen, sind die Angebote durch ArbeitgeberInnen von Wiedereinstiegsmöglichkeiten relevant.

Darüber hinaus sind Betreuungsmöglichkeiten vor Ort eine mögliche Entlastung, welche in den Interviews aber nicht direkt aufgegriffen wurden. Es könnten beispielsweise betriebseigene oder subventionierte Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten oder Partnerschaften mit externen Einrichtungen eingegangen werden. Dies erleichtert es Eltern,

sich darauf verlassen zu können, dass ihre Kinder in sicherer und qualitativ hochwertiger Betreuung sind.

Des Weiteren gibt es noch andere Handlungsempfehlungen, wie eine familienfreundliche Unternehmenskultur, Karriereentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen nach längerer Kinderpause, sowie die Kommunikation und Transparenz über vorhandene Unterstützungsangebote und Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

VI. Conclusio

6.1 Erkenntnisbeitrag der Arbeit

Die vorliegende qualitative Forschung leistet nicht nur einen Beitrag für ArbeitgeberInnen wie in Kapitel 5.3.3, mit beschriebenen Handlungsempfehlungen, sondern auch für weibliche Arbeitnehmer, durch die persönlichen Erfahrungen und Erkenntnisse der interviewten Teilnehmerinnen. Unter anderem konnte durch die Zusammenfassung der Erfahrungen zum Thema Vereinbarkeit, Mental Load oder Überforderung mit der Vereinbarung von Familie und Beruf ein Mehrwert für Frauen geschaffen werden, die sich derzeit in einer ähnlichen Situation befinden oder Entscheidungen über ihre zukünftige Lebenslage treffen müssen. Die Offenheit und der Dialog über das Thema Muttersein und Berufstätigkeit wird häufig nicht sachlich diskutiert. Es war der Autorin daher ein Anliegen, den Frauen eine Plattform zu geben, zuzuhören, wie Erlebnisse und Gefühle verarbeitet wurden und Anderen die Möglichkeit zu geben, eigene Entscheidungen oder den Status Quo zu hinterfragen. Indem sich andere Frauen mit dem Erlebten der Teilnehmerinnen auseinandersetzen und gegebenenfalls identifizieren können, lässt sich ein Beitrag für nachfolgende Generationen leisten. Auch können Erlebnisse und Fehler als Lernbeiträge einen effektiven Beitrag für privat Personen darstellen und bei einer konstruktiven Umsetzung helfen.

6.2 Fazit

Fazit dieser Arbeit ist, dass Frauen mehr Unterstützung bei einer für ihr Wohlbefinden geeigneten Vereinigung von Familie und Karriere brauchen. Dabei sind vor allem Arbeitgeber, gesellschaftliches Umdenken sowie die partnerschaftliche Unterstützung von großer Bedeutung. All diese Faktoren nehmen direkt und indirekt Einfluss auf das Wohlergehen und die Lebenszufriedenheit von Frauen. Vor allem bei Frauen, die sich stark mit ihrem Job identifizieren und für den beruflichen Erfolg brennen.

Dass Familie einen hohen Stellenwert hat, zeigte sich auch in der Studie von Mahler Walther und Lukoschat (2010, S. 15) in der sich fast die Hälfte der TeilnehmerInnen mehr Zeit für die Kinder und rund 90 Prozent mehr Zeit für den Partner wünschten. Auch die Deutsche Studie des BMFSFJ aus 2020 zeigte in der Umfrage unter ungewollt Kinderlosen, dass es

beispielsweise zu wenig Betreuungsmöglichkeiten oder Kitas für Kinder gibt, auch die fehlende staatliche Hilfe wird kritisiert (BMFSFJ, 2020, S. 79).

Arbeitgeber können durch die Unterstützungssysteme mehr Leistung und eine verbesserte Arbeitszufriedenheit erreichen. Die Gesellschaft kann den Druck von Frauen nehmen, indem Kinderlosigkeit oder Frauen in Führungspositionen als „Normalität“ angesehen werden. Partnerschaften sollten als Unterstützung und vor allem bei emotionalen Belangen das Wohlbefinden positiv beeinflussen. Man sieht, dass Frauen sich zum Teil aufgrund ihres Karrierewunsches gegen Kinder entschieden haben. Dennoch ist zu betrachten, dass Frauen den Willen haben, Karriere und Familie, wie es für viele Männer Normalität ist, zu vereinbaren. Wenn also mehr Unterstützung durch Dritte geschaffen wird, würde es zu einem Beitrag und Mehrwert aller Beteiligten führen. Frauen sollten weniger vor die Wahl einer Karriere oder Familiengründung gestellt werden und mehr Unterstützung durch Arbeitgeber erfahren. Frauen, die aktiv Kinder und Beruf vereinen wollen, müssen entlastet werden und durch die ArbeitgeberInnen unterstützt werden, ihre Work-Life-Balance sicherstellen zu können. Dies würde eine positive Auswirkung auf die gesamte Lebenszufriedenheit bringen.

6.3 Limitationen und Anregungen für weiterführende Forschung

Diese Arbeit unterlag einigen Limitationen, welche vorab zum Teil schon bekannt waren. Zum einen sollte die vorliegende Forschungsarbeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens verfasst werden, sodass beispielsweise die Anwendung einer Langzeitstudie für diesen Forschungsumfang nicht in Frage gekommen wäre. Für weitere Forschung wäre dieses Design jedoch interessant. Um Befragungen oder Interviews innerhalb eines zeitlich abgesteckten Rahmens zu mehreren Zeitpunkten vorzunehmen und dadurch Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit im Zeitverlauf in Verbindung mit etwaigen Lebenswünschen abzugleichen. In weiterer Folge mussten für die Erstellung von Zielgruppen, Bedingungen sowie Kriterien festgelegt werden. Diese erschwerten es, auf die Schnelle eine große und aussagekräftige Stichprobe zu finden. Für eine gute Vergleichbarkeit der Frauen mussten jedoch gewisse Mindeststandards und Anforderungen an die Teilnehmerinnen gestellt werden, welche dann zu den vier finalen Gruppen führten. Wie vorher schon berichtet, ist aufgrund der Stichprobengröße und der Diversität der Aussagen keine Verallgemeinerung der erhobenen Daten möglich. Für eine weitere Forschung wäre das Mixed-Method-Design eine sehr gute Methode, um umfangreichere und quantitative Daten zu erfassen und zu vergleichen. Darüber hinaus hätte die Stichprobe mit strengeren Kriterien gewählt werden können, um bessere Vergleichbarkeit und eine noch homogenere Gruppe zu erreichen. Unter anderem wäre durch das Verkleinern der Altersspanne des Kindesalters, oder das Alter der Frauen, eine bessere Präzisierung der Gruppen möglich gewesen. Dies hätte die Vergleichbarkeit der Aussagen zur Lebenserfahrung, der Erfahrung in der Erziehung und im

Beruf noch präziser gemacht. Im Fall der vorliegenden Arbeit sind die Frauen sehr unterschiedlich in ihrer Altersstruktur und dementsprechend unterschiedlich in ihren Lebensabschnitten. Aufgrund der zeitlichen Einschränkungen war es jedoch nicht möglich, in diesem geschärften Umfang eine qualitative Studie umzusetzen. Darüber hinaus war die Antwortbereitschaft der Teilnehmerinnen teilweise sehr unterschiedlich. Unter anderem gaben manche Befragte sehr umfangreiche Antworten und führten einen Monolog aus. Dadurch sind die Interviews in ihren Längen teils sehr unterschiedlich. Es beweist zu gleich auch, dass Frauen zum Thema Familie und Beruf viele Emotionen haben und viele Dinge gerne teilen würden.

Bei den theoretischen Grundlagen fiel auf, dass durch fehlende Untersuchungen, die Unterscheidung zwischen gewollter und ungewollter Kinderlosigkeit zu kurz kommt. Hier gibt es unter anderem noch Unstimmigkeiten bei der Definition, da sich der Kinderwunsch und die Kinderlosigkeit im Laufe des Lebens verändern kann. Hier ließe sich künftige Forschung beim Thema gewollte und ungewollte Kinderlosigkeit ansetzen und ein Beitrag zu einer besseren Aufklärung der Kinderlosigkeit umsetzen. Darüber hinaus stellten sich im Verlauf der Arbeit immer häufiger Fragen im Vergleich zum anderen Geschlecht. Inwiefern haben Männer ähnliche Probleme und wie zeigen sich hier die Unterschiede im Wohlbefinden? Wie bereits angesprochen, wäre es durchaus interessant zu erforschen, welche Rolle Familie, Kinder, Karriere und Vaterschaft für Männer spielen und inwiefern hierbei Rücksicht auf Partnerin genommen werden würde. Was erzählen Männer über die Herausforderungen als Vater mit einer Karriere und Kindern? Ein Vergleich der Geschlechter wäre eine spannende und aufschlussreiche Fortführung der Diskussion.

VII. Literaturverzeichnis

- Abma, J. C. & Martinez, G. M. (2006). Childlessness Among Older Women in the United States: Trends and Profiles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 1045–1056. Zuletzt geprüft am: 03.03.2023. Verfügbar unter: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2006.00312.x>
- Arbeiterkammer Oberösterreich. (2009). *Der Österreichische Führungskräfte Monitor*. Zuletzt geprüft am: 28.02.2023. Verfügbar unter: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/Fuehrungskraefte_Monitor.html
- Arbeiterkammer Oberösterreich. (2019). *Trotz hoher Arbeitsbelastungen: Führungskräfte sind zufriedener als ihre Mitarbeiter*. Zuletzt geprüft am: 30.07.2023. Verfügbar unter: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/Fuehrungskraefte_Monitor.html
- Baranowska, A. & Matysiak, A. (2011). Does parenthood increase happiness? Evidence from Poland. *Vienna Yearbook of Population Research*, (9), 307–325. Zuletzt geprüft am: 03.03.2023. Verfügbar unter: <https://www.jstor.org/stable/41342815>
- Beckman, L. J. & Houser, B. B. (1982). The consequences of childlessness on the social-psychological well-being of older women. *Journal of Gerontology*, 37(2), 243–250. Zuletzt geprüft am: 03.03.2023.
- Bengel, J., Carl, C., Mild, U. & Strauß, B. (2000). Langfristige psychische Folgen von Kinderlosigkeit: Eine Übersicht. *Zeitschrift für klinische Psychologie und Psychotherapie (Göttingen, Germany)*, 29(1), 3–15. Zuletzt geprüft am: 03.03.2023. Verfügbar unter: https://econtent-hogrefe-com.uaccess.univie.ac.at/doi/full/10.1026//0084-5345.29.1.3#_i5
- Berger, E. M. (2013). Happy Working Mothers? Investigating the Effect of Maternal Employment on Life Satisfaction, 80(317), 23–43. Zuletzt geprüft am: 19.03.2023. Verfügbar unter: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0335.2012.00932.x>
- Bertrand, M. (2013). Career, Family, and the Well-Being of College-Educated Women. *American Economic Review*, 103(3), 244–250. Zuletzt geprüft am: 03.03.2023. Verfügbar unter: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.103.3.244>
- BMFSFJ. (2020). Ungewollte Kinderlosigkeit 2020. Zuletzt geprüft am: 05.12.2022. Verfügbar unter: <https://de-statista-com.uaccess.univie.ac.at/statistik/daten/studie/1331236/umfrage/kinderlose-frauen-und-maenner-zu-wahrgenommener-diskriminierung/>
- Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072707308140>

- Booth, A. L. & van Ours, J. C. (2008). Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), 77-99. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <http://www-jstor-org.uaccess.univie.ac.at/stable/20108792>
- Böttcher, S. (2020). *Nachholende Modernisierung im Westen: Der Wandel der Geschlechterrolle und des Familienbildes*, Bundeszentrale für politische Bildung. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/316321/nachholende-modernisierung-im-westen-der-wandel-der-geschlechterrolle-und-des-familienbildes/>
- Brock, D. W. (2001). *Life and Death. Philosophical essays in biomedical ethics* (Cambridge studies in philosophy and public policy). Cambridge: Cambridge Univ. Press. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.cambridge.org/core/books/life-and-death/80E507EF5F577840455BDE2DF83BC785>
- Buddelmeyer, H., Hamermesh, D. S. & Wooden, M. (2018). The stress cost of children on moms and dads. *European Economic Review*, 109, 148–161. Zuletzt geprüft am: 19.03.2023. Verfügbar unter: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014292117300028?via%3Dihub>
- Bujard, M. & Panova, R. (2016). Zwei Varianten der Rushhour des Lebens. Lebensentscheidungen bei Akademiker/innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 2016/01, 11–20. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.bib.bund.de/Publikation/2016/Zwei-Varianten-der-Rushhour-des-Lebens-Lebensentscheidungen-bei-Akademikerinnen-und-Zeitbelastung-bei-Familien-mit-kleinen-Kindern.html?nn=1219558>
- Bulatao, R. A. (1981). Values and Disvalues of Children in Successive Childbearing Decisions. *Demography*, 18(1), 1–25. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://read.dukeupress.edu/demography/article/18/1/1/171801/Values-and-Disvalues-of-Children-in-Successive>
- Bures, R. M., Koropecj-Cox, T. & Loree, M. (2009). Childlessness, Parenthood, and Depressive Symptoms Among Middle-Aged and Older Adults. *Journal of Family Issues*, 30(5), 670–687. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0192513X08331114>
- CRIF GmbH. (2018). Verteilung der Führungskräfte in Deutschland nach Altersgruppen im Jahr 2018. Zuletzt geprüft am: 08.12.2022. Verfügbar unter: <https://de-statista-com.uaccess.univie.ac.at/statistik/daten/studie/182538/umfrage/verteilung-der-geschaefsfuehrer-nach-altersgruppen/>

- Diener, E. [E.] & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1/2), 189–216. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006859511756>
- Diener, E. [Ed], Kanazawa, S., Suh, E. M. & Oishi, S. (2015). Why People Are in a Generally Good Mood. *Personality and Social Psychology Review : an Official Journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 19(3), 235–256. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1088868314544467>
- Dorbritz, J. (2017). Die demografischen Transformationen und das ungelöste Genderproblem. In T. Mayer (Hrsg.), *Die transformative Macht der Demografie* (S. 75–107). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint; Springer VS. Zuletzt geprüft am: 08.02.2023. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/308831752_Die_demografischen_Transformationen_und_da_s_ungeloste_Genderproblem
- Dresing, T. & Pehl, T. (2010). Transkription. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (1. Auflage, S. 723–734). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92052-8>
- Eid, M. & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.routledge.com/The-Science-of-Subjective-Well-Being/Eid-Larsen/p/book/9781606230732>
- Evenson, R. J. & Simon, R. W. (2005). Clarifying the relationship between parenthood and depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 46(4), 341–358. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002214650504600403>
- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S. & Barber, B. L. (2006). Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 359–372. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13803610600765786>
- Georgellis, Y., Lange, T. & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464–473. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.
- Glaser, B. G., Strauss, A. L. & Paul, A. T. (1998). *Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung* (Programmbereich Pflege). Bern: H. Huber. Zuletzt geprüft am: 17.06.2023.
- Gutman, J. (1982). A Means-End Chain Model Based on Consumer Categorization Processes. *Journal of Marketing*, 46(2), 60. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002224298204600207>

- Haager, T. & Wieser, C. (2022). Frauen.Management.Report.2022. Quantensprung Quote. Zuletzt geprüft am: 01.12.2022. Verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/AK_Frauen.Management.Report.2022.pdf
- Hallett, M. B. & Gilbert, L. A. (1997). Variables Differentiating University Women Considering Role-Sharing and Conventional Dual-Career Marriages. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 308–322. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.
- Hansen, T., Slagsvold, B. & Moum, T. (2009). Childlessness and Psychological Well-Being in Midlife and Old Age: An Examination of Parental Status Effects Across a Range of Outcomes. *Social Indicators Research*, 94(2), 343–362. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.
- Helfferrich, C. (Hrsg.). (2016). *frauen leben 3 - Familienplanung im Lebenslauf von Frauen. Schwerpunkt: ungewollte Schwangerschaften* (Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung, Band 38). Köln: Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://shop.bzga.de/band-38-frauen-leben-3-familienplanung-im-lebenslauf-von-frauen-s-13300038/>
- Hoffman, L. W., Thornton, A. & Manis, J. D. (1978). The value of children to parents in the United States. *Journal of Population Behavioral, Social, and Environmental Issues*, 1(2), 91–131. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.
- Jeffries, S. & Konnert, C. (2002). Regret and psychological well-being among voluntarily and involuntarily childless women and mothers. *International Journal of Aging & Human Development*, 54(2), 89–106. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.
- Kahneman, D. & Krueger, A. B. (2006). Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3–24. Zuletzt geprüft am: 03.02.2023.
- Kaindl, M. & Schipfer, R. K. (2022). Familien in Zahlen 2022. Statistische Informationen zu Familien in Österreich. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://uscholar.univie.ac.at/detail/o:1622361>
- Kaup, J. (2015). *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Eine Ursachenanalyse* (Wirtschaft - Organisation - Personal). Wiesbaden: Springer Gabler. Zuletzt geprüft am: 03.02.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-10696-6>
- Keith, P. M. (1983). A Comparison of the Resources of Parents and Childless Men and Women in Very Old Age. *Family Relations*, 32(3), 403. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (SpringerLink Bücher, 3., aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023.

- Leibenstein, H. (1957). *Economic backwardness and economic growth : studies in the theory of economic development*. New York, NY [u.a.]: Wiley. Zuletzt geprüft am: 03.02.2023. Verfügbar unter: <https://ubdata.univie.ac.at/AC03081737>
- Mahler Walther, K. & Lukoschat, H. (2010). Kinder und Karrieren: die neuen Paare. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid* (2010), (Familienforschung 2010/01), 9–16. Zuletzt geprüft am: 08.02.2023. Verfügbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/20172>
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (Sozialwissenschaften 10-2012, 6., überarbeitete Auflage). München: Oldenbourg Verlag. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1524/9783486717624/html>
- Mayer, T. (Hrsg.). (2017). *Die transformative Macht der Demografie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint; Springer VS. Zuletzt geprüft am: 03.02.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-13166-1>
- Mayring, P. (2008). Neuere Entwicklungen in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse. In P. Mayring & M. Gläser-Zikuda (Hrsg.), *Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse* (Beltz Pädagogik, 2. Aufl., S. 7–20). Weinheim: Beltz. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://content-select.com/de/portal/media/view/519cc17d-4110-4a77-9751-253d5dbbeaba>
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie* (1. Auflage, S. 601–613). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Zuletzt geprüft am: 07.05.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92052-8>
- Mikucka, M. & Rizzi, E. (2020). The Parenthood and Happiness Link: Testing Predictions from Five Theories. *European Journal of Population = Revue Europeenne De Demographie*, 36(2), 337–361. Zuletzt geprüft am: 03.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10680-019-09532-1>
- Myrskylä, M. & Margolis, R. (2014). Happiness: Before and After the Kids. *Demography*, 51(5), 1843–1866. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <http://www.jstor.org/stable/43697486>
- Perelli-Harris, B., Hoherz, S., Lappegård, T. & Evans, A. (2019). Mind the "Happiness" Gap: The Relationship Between Cohabitation, Marriage, and Subjective Well-being in the United Kingdom, Australia, Germany, and Norway. *Demography*, 56(4), 1219–1246. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://read.dukeupress.edu/demography/article/56/4/1219/168031/Mind-the-Happiness-Gap-The-Relationship-Between>
- Peuckert, R. (2019). *Familienformen Im Sozialen Wandel* (Springer eBook Collection, 9th ed.). Wiesbaden: Springer Gabler. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-25077-5>

- Pollmann-Schult, M. (2011). Soziale Integration und Lebenszufriedenheit kinderloser Frauen und Männer im mittleren und höheren Erwachsenenalter. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* [Social integration and life satisfaction of childless women and men in mid- and late-life], 44(6), 411–416. Zuletzt geprüft am: 01.12.2022. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00391-011-0233-y>
- Preisner, K., Neuberger, F., Posselt, L. & Kratz, F. (2018). Motherhood, Employment, and Life Satisfaction: Trends in Germany Between 1984 and 2015. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1107–1124. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jomf.12518>
- Rojas, M. (2007). Well-being and the complexity of poverty: A subjective well-being approach. In M. Clarke & M. A. McGillivray (Hrsg.), *Understanding human well-being. Analytical approaches* (S. 182–206). Washington: United Nations University Press. Zuletzt geprüft am: 05.07.2025. Verfügbar unter: <https://web-p-ebshost-com.uaccess.univie.ac.at/ehost/detail/detail?nobk=y&vid=3&sid=6df575bc-c121-4485-b9c6-2272dfd7cb99@redis&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ==#AN=170632&db=nlebk>
- Rost, J. (2014). Erkenntnistheoretische Grundlagen von qualitativen und quantitativen Methoden – Differentielle Indikation und Bewertungskriterien als Probleme der Integration. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Analysen und Diskussionen - 10 Jahre Berliner Methodentreffen* (1. Aufl., S. 192–196). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-05538-7#bibliographic-information>
- Seligman, M., Peterson, C., Barsky, A., Boehm, J., Kubzansky, L., Park, N. et al. (2013). Positive Health and Health Assets: Re-analysis of Longitudinal Datasets. *Positive Health Research*. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/positivehealthassetspub.pdf>
- Speck, S. (2014). *Mütter ohne Grenzen. Paradoxien verberuflichter sorgearbeit am Beispiel der SOS-kinderdörfer* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 56). Wiesbaden, Germany: Springer VS. Zuletzt geprüft am: 07.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer-com.uaccess.univie.ac.at/book/10.1007/978-3-658-05616-2>
- Statista. (2022). Familie in Österreich. Zuletzt geprüft am: 24.04.20243. Verfügbar unter: <https://de-statista-com.uaccess.univie.ac.at/statistik/studie/id/54864/dokument/familie-in-oesterreich/>
- Statistik Austria. (2021). Zusatzfragen zur Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, 3. Quartal 2021. Kinderwunsch. Zuletzt geprüft am: 13.02.2023. Verfügbar unter:

<https://statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/weiterfuehrende-bevoelkerungsstatistiken/kinderwunsch>

Statistik Austria. (2022). *Familienformen*, Statistik Austria. Zuletzt geprüft am: 03.02.2023. Verfügbar unter: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien-haushalte-lebensformen/familienformen>

Statistisches Bundesamt. (2022). Durchschnittliches Alter der Mütter und Väter bei der Geburt in Deutschland bis 2021. In *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* (S. 38). Statistisches Bundesamt. Zuletzt geprüft am: 05.12.2022. Verfügbar unter: <https://de-statista-com.uaccess.univie.ac.at/statistik/studie/id/62843/dokument/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/>

Stelmokienė, A. & Jarašiūnaitė-Fedosejeva, G. (2023). Is leadership position related to more social inclusion, happiness, and satisfaction with life? The importance of Power Distance Index. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 148–159. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://journals.vilniustech.lt/index.php/BTP/article/view/16705>

Tanaka, K. & Johnson, N. E. (2016). Childlessness and Mental Well-Being in a Global Context. *Journal of Family Issues*, 37(8), 1027–1045. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/275445636_Childlessness_and_Mental_Well-Being_in_a_Global_Context

Tolimir, E.-M. (2023). *Lebenszyklusorientierte Karriereplanung. Ein Weg für Frauen in Führungspositionen*. [S.l.]: Springer Gabler. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-39711-1>

Trzcinski, E. & Holst, E. (2012). Gender Differences in Subjective Well-Being In and Out of Management Positions. *Social Indicators Research*, 107(3), 449–463. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-011-9857-y>

Veenhoven, R. (2007). The four qualities of life: Ordering concepts and measures of the good life. In M. Clarke & M. A. McGillivray (Hrsg.), *Understanding human well-being. Analytical approaches* (74–101). Washington: United Nations University Press. Zuletzt geprüft am: 01.03.2023. Verfügbar unter: <https://web-p-ebscohost-com.uaccess.univie.ac.at/ehost/detail/detail?nobk=y&vid=3&sid=6df575bc-c121-4485-b9c6-2272dfd7cb99@redis&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZQ==#AN=170632&db=nlebk>

Wippermann, C. (2016). Gewollte Kinderlosigkeit und aufgeschobener Kinderwunsch. *Gynäkologische Endokrinologie*, 14(1), 49–53. Zuletzt geprüft am: 05.07.2023. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10304-015-0037-z>

WKO. (2023). Klein- und Mittelbetriebe in Österreich. Definition: Was versteht man unter KMU? Zuletzt geprüft am: 23.07.2023. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/KMU-definition.html>

VIII. Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden	94
Anhang B: Interviewtransskripte	98
<i>Anhang MF1</i>	98
<i>Anhang MF2</i>	98
<i>Anhang MK1</i>	98
<i>Anhang MK2</i>	98
<i>Anhang KK1</i>	98
<i>Anhang KK2</i>	98
<i>Anhang KF1</i>	98
<i>Anhang KF2</i>	98
Anhang C: Kodierleitfaden	98
<i>Kategorienbeschreibungen</i>	98
<i>Codierte Segmente</i>	98

Anhang A: Interviewleitfaden

1. Begrüßung	95
2. Vorstellung	95
3. Teil 1: Familie	95
<i>3.1 Fragen an Frauen mit Kindern</i>	95
4. Teil 2: Berufliche Situation	96
<i>4.1 Fragen an Führungskräfte</i>	96
<i>4.2 Fragen an Nicht-Führungskräfte</i>	96
5. Disclaimer zum Leitfaden.....	97

1. Begrüßung

Kurze Vorstellung der Autorin gegenüber der Interviewpartnerin. Einführung und Vorstellung der Thematik und Erläuterung des Ablaufs. Erläuterung des Ziels der Arbeit und der Forschungsfrage.

2. Vorstellung

- Bitte um kurzen Überblick über den beruflichen Lebenslauf und in welcher Stelle Sie derzeit tätig sind.
- Bitte um kurzen Überblick zu Ihrer familiären Situation (u.a. Wohnsituation, Kinder/Kinderwunsch/kein Kinderwunsch, Partnerschaft/Ehe/geschieden/Alleinerziehend, seit wann feste Partnerschaft usw.)

3. Teil 1: Familie

3.1 Fragen an Frauen mit Kindern

- Was bedeutet für Sie Mutter sein?
- Was ist Ihnen wichtig und was ist für Sie persönlich relevant am Muttersein?
- Warum sind Sie Mutter und welchen Nutzen ziehen Sie aus Ihren Kindern/Ihrer Mutterschaft?
- Was erfüllt Sie am meisten an Ihren Kindern/Ihrer Mutterschaft?
- Was sehen Sie als kritisch am Muttersein?
- In welche Konflikte geraten Sie durch Ihre Mutterschaft?
- Woran hindert Sie Ihre Mutterschaft?
- Was sind die Kosten der Kinder/Preis für das, dass Sie Mutter sind?
- Wurde etwas für die Erfüllung des Familie-/Kinderwunsches aufgegeben?
- Gleichen sich für Sie Kosten/Nutzen der Mutterschaft aus?
- Welchen Beitrag leistet Mutterschaft zu Ihrem Wohlbefinden?
- Wieso trägt das zu ihrem Wohlbefinden bei?
- Gibt es Situationen, in denen Sie merken, dass Sie Ihre Mutterschaft mental/körperlich belastend ist?
- Haben Sie anderen Nachteile erfahren, zum Beispiel im privaten Umfeld oder durch Vorurteile oder gesellschaftliche Rollenbilder?
- 3.2 Fragen an kinderlose Frauen
- Was heißt es für Sie persönlich kinderlos zu sein?
- Haben Sie noch Kinderwunsch?
- Wenn ja, woher kommt der Wunsch?
- Was führt dazu den Wunsch nach Mutterschaft zu verfolgen?
- Wenn nein, warum gab/gibt es keinen Kinderwunsch?

- Was würden Sie persönlich meinen, haben Sie für Vorteile gegenüber Frauen mit Kindern? (Gibt es hier konkrete Erfahrungen oder persönliche Beispiele?)
- Inwiefern trägt Ihre Partnerschaft zur Kinderlosigkeit bei?
- Hat die Kinderlosigkeit Auswirkungen auf Ihr Wohlbefinden?
- Gibt es Situationen, in denen Sie Ihre Kinderlosigkeit stört?
- Erfahren Sie auch Nachteile im privaten Umfeld oder im Beruf aufgrund der Kinderlosigkeit?
- Wurden Sie schon mal mit Vorteilen gegenüber kinderlosen Frauen konfrontiert? (durch Freunde und Familie oder im Job)

4. Teil 2: Berufliche Situation

4.1 Fragen an Führungskräfte

- Welche Rolle spielt Ihre leitende Tätigkeit/Führungstätigkeit für Sie persönlich im Alltag in Bezug auf Partnerschaft/Freundschaften/Familie?
- Was würden Sie als Vorteile Ihrer Führungsposition gegenüber keiner Führungsposition nennen?
- Würden Sie Ihren Job als Beitrag zu Ihrem Wohlbefinden / Ihrer Sinnerfüllung bei?
- Wie schätzen Sie Ihre Work-Life-Balance ein?
- Was würden Sie als Nachteile in Bezug auf Ihre Arbeitsverantwortung nennen?
- Würden Sie etwas an Ihrer Stelle in Bezug auf Arbeitszeiten, Flexibilität oder Bezahlung anders haben wollen?
- Trägt Ihre Führungstätigkeit Ihrem Wohlbefinden bei?
- Wenn ja, warum ist das so?
- Gibt es Situationen, in denen Sie merken, dass Sie Ihre Führungsverantwortung zu viel wird?
- Welche Nachteile erfahren Sie durch Ihre Führungstätigkeit im privaten Umfeld? (beispielsweise Arbeitszeiten, Einbußen der privaten Zeit usw.)
- Es gibt einige Studien, die zeigen, dass sich Führung positiv auf das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit auswirkt. Vor allem in Bezug auf die gegebene Freiheit, Autonomie und soziale Integration. Würden Sie sagen, dass trifft auch auf Sie zu?

4.2 Fragen an Nicht-Führungskräfte

- Welche Rolle spielt Ihre leitende Tätigkeit/Führungstätigkeit für Sie persönlich im Alltag in Bezug auf Partnerschaft/Freundschaften/Familie?
- Würden Sie Ihren Job als Beitrag zu Ihrem Wohlbefinden / Ihrer Sinnerfüllung bei?
- Wie schätzen Sie Ihre Work-Life-Balance ein?
- Möchten Sie beruflich noch weiter aufsteigen?

- Welche Faktoren tragen für Sie zu einer erfüllten Arbeit und einem angenehmen Arbeitsumfeld bei?
- Was würden Sie als Nachteile in Bezug auf Ihre Arbeitsauslastung nennen?
- Würden Sie etwas an Ihrer Stelle in Bezug auf Arbeitszeiten, Flexibilität oder Bezahlung anders haben wollen?
- Trägt Ihre Arbeitstätigkeit zu Ihrem Wohlbefinden bei?
- Wenn ja, warum ist das so?
- Gibt es Situationen, in denen Sie merken, dass Sie Ihre berufliche Verantwortung zu viel wird?
- Welche Nachteile erfahren Sie durch Ihre Tätigkeit im privaten Umfeld? (beispielsweise Arbeitszeiten, Einbußen der privaten Zeit usw.)

5. Disclaimer zum Leitfaden

Dieser Leitfaden diene der Autorin ausschließlich zur Orientierung an Fragen für das jeweilige Interview. Das Erstellen einer Struktur für die Interviews, diene der Vereinfachung und Vereinheitlichung der Gesprächsverläufe für die spätere Analyse im Nachgang. Es wurden daher nicht konkret alle Fragen in jedem Interview, mit genauem Wortlaut des Leitfadens gestellt, sondern je nach Interview und Gesprächsverlauf Fragen auf die jeweilige Unterhaltung und das angesprochene Thema angepasst. Fragen an die unterschiedlichen Gruppen wurden angepasst und unterschiedlich gestellt. Je nach Offenheit und Rückmeldung der jeweiligen Teilnehmerin wurde das Gespräch durch die Leitfragen geleitet und bei Abschweifen zurück zum Ausgangspunkt und dem Ziel der Forschungsfrage geführt.

Anhang B: Interviewtransskripte

Transkripte der durchgeführten Interviews liegen bei der Verfasserin sowie der Betreuerin vor. Bei Bedarf können die transkribierten Interviews bei der Autorin unter folgender E-Mail-Adresse angefragt werden: sabrina.chiatante@gmail.com. Die acht Interviews werden als gebündelte PDF-Datei zugesendet.

Anhang MF1

Anhang MF2

Anhang MK1

Anhang MK2

Anhang KK1

Anhang KK2

Anhang KF1

Anhang KF2

Anhang C: Kodierleitfaden

Kategorienbeschreibungen

Die ausführlichen Kategorienbeschreibungen liegen der Verfasserin sowie der Betreuerin vor. Bei Bedarf können die Dokumentation der Kategorienbeschreibung bei der Autorin unter folgender E-Mail-Adresse angefragt werden: sabrina.chiatante@gmail.com. Die Kategorienbeschreibungen werden als Excel-Datei zugesendet.

Codierte Segmente

Die ausführliche Übersicht aller codierten Segmente liegen der Verfasserin sowie der Betreuerin vor. Bei Bedarf können die Dokumentation der codierten Segmente der Interviews bei der Autorin unter folgender E-Mail-Adresse angefragt werden: sabrina.chiatante@gmail.com.

Der Überblick der Segmente wird als PDF-Datei zugesendet.