

# Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung steigert die Zufriedenheit von Müttern

Von Verena Lauber und Johanna Storck

Familienfreundliche Arbeitsplätze werden zunehmend als wesentlich gesehen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zu den Fragen, welche familienfreundlichen Maßnahmen Unternehmen anbieten und wie sich diese Maßnahmen tatsächlich auf das Wohlbefinden von Eltern auswirken, gibt es jedoch für Deutschland kaum repräsentative Forschungsergebnisse. In dieser Studie wird am Beispiel der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung untersucht, inwiefern familienfreundliche Arbeitsplätze die Zufriedenheit von Müttern und Vätern mit der Arbeit, der Familie, der Kinderbetreuung sowie dem Leben insgesamt beeinflussen. Auf Basis des Datensatzes „Familien in Deutschland“ kann gezeigt werden, dass die Einführung einer Unterstützung bei der Kinderbetreuung von Seiten des Arbeitgebers die Zufriedenheit von Müttern in fast allen Bereichen signifikant erhöht. Nur die Zufriedenheit mit der Familie ändert sich nicht signifikant. Die Zufriedenheit von Vätern hingegen bleibt von einer solchen Maßnahme weitestgehend unbeeinflusst.

Die Erwerbstätigkeit von Müttern hat in Deutschland wie in den meisten industrialisierten Ländern in den vergangenen Jahren stetig zugenommen: So ist die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern hierzulande von 59 Prozent im Jahr 2000 auf rund 66 Prozent im Jahr 2012 angestiegen.<sup>1</sup> Dabei geht der Großteil der erwerbstätigen Mütter jedoch einer Teilzeitbeschäftigung nach. Auf diesem Wege lassen sich Beruf und Familie zwar vereinbaren, jedoch ist die Teilzeittätigkeit häufig mit einem niedrigeren Erwerbseinkommen und geringeren Karrierechancen verbunden.<sup>2</sup> Einer jüngst veröffentlichten Studie der Thomson Reuters Stiftung und der Rockefeller Stiftung zufolge beurteilen Frauen die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in Deutschland besonders skeptisch. Während in den G20-Staaten etwa 47 Prozent aller Frauen zuversichtlich sind, eine Familie haben zu können, ohne der Karriere zu schaden, sind es in Deutschland nur 21 Prozent der befragten Frauen. Damit steht Deutschland an zweitletzter Stelle aller G20-Staaten.<sup>3</sup>

## Arbeitgeber können von zufriedeneren Eltern profitieren

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt die staatliche Familienpolitik eine wichtige Rolle. Sie ist aber nicht das einzige Instrument, um berufstätige Eltern zu entlasten und das Wohlbefinden von Familien zu erhöhen.<sup>4</sup> Auch den Unternehmen kommt bei der Lö-

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit – Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012.

<sup>2</sup> Vgl. zum Beispiel Gallego Granados, P., Geyer, J. (2014): Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung. DIW Wochenbericht Nr. 28/2014; Wanger, S. (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr.4.

<sup>3</sup> Vgl. [www.womenatworkpoll.com](http://www.womenatworkpoll.com), 16.02.2016. Vgl. auch Flüter-Hoffmann, C., Solbrig, J. (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft. IW-trends 4/2003; oder OECD (2007): Babies and bosses: Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries. Paris.

<sup>4</sup> Das Wohlergehen von Familien wird als ein Ziel der Familienpolitik genannt, vgl. zum Beispiel BMFSFJ (2006): 7. Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Bundestagsdrucksache 16/1360.

sung von Vereinbarkeitskonflikten eine Schlüsselrolle zu. Die staatliche Familienpolitik unterstützt Eltern bei der Unterbrechung bzw. Reduzierung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes, z.B. mit Elterngeld- und Elternzeitregelungen. Darüber hinaus fördert der Staat die Kindertagesbetreuung in Einrichtungen von öffentlichen und freien Trägern.

Betriebliche Familienpolitiken können zusätzlich unterstützen, wenn es um den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung und dem Gelingen einer Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit geht. Helfen können etwa flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum „Home-Office“ oder ein betriebliches Kinderbetreuungsangebot, welches an den Berufsalltag der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angepasst ist. Da die Zufriedenheit der Angestellten in einem engen Zusammenhang mit der Produktivität und auch den Fehlzeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steht, ist es auch im Interesse der Unternehmen, solche Maßnahmen anzubieten.<sup>5</sup> Während Studien bereits gezeigt haben, dass der Ausbau von öffentlich finanzierten Kindertageseinrichtungen (Kitas) das Wohlbefinden von Eltern steigert<sup>6</sup>, liegt der Fokus dieser Studie auf der Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber. Erforscht wird, ob sie ebenfalls zu einem höheren Wohlbefinden der Eltern führt.

### Unternehmen werden zunehmend familienfreundlicher

Laut dem Unternehmensmonitor „Familienfreundlichkeit“ werden als familienfreundliche Maßnahme hauptsächlich Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisationen angeboten. Im Jahr 2013 waren ca. 96 Prozent der deutschen Unternehmen demgemäß familienfreundlich.<sup>7</sup> In geringem aber doch zunehmendem Maß hat auch ein Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung stattgefunden. Der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zufolge stieg die Anzahl der Betriebskindergärten in Deutschland von 307 im Jahr 2006 auf 668 im Jahr 2014.<sup>8</sup> Sie hat sich innerhalb von acht Jahren

also mehr als verdoppelt. Die Zahl der beteiligten Unternehmen liegt jedoch höher, da Betriebskindergärten auch in Kooperationen betrieben werden. Weitere Unternehmen halten Belegplätze für die Kinder ihrer Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen vor oder unterstützen ihre Angestellten bei der Suche nach einer geeigneten Kita beziehungsweise bieten Unterstützung zur Finanzierung der Kinderbetreuung an.

### Bislang ist wenig über die Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz bekannt

Obwohl sich in Deutschland immer mehr Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik engagieren, ist wenig über die Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bekannt. In bestehenden Studien kann oft aufgrund der gewählten Methodik kein kausaler Zusammenhang identifiziert werden.<sup>9</sup> Auch die Repräsentativität der bisher analysierten Stichproben ist nicht immer gegeben und oft werden nur einzelne Wirtschaftszweige betrachtet.<sup>10</sup> Gerade zu den Effekten familienfreundlicher Maßnahmen in Form von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung gibt es für Deutschland bisher kaum repräsentative Ergebnisse. Eine solche Studie ist jedoch für den deutschen Kontext von besonderem Interesse, da Plätze in der Kindertagesbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren trotz des erheblichen Ausbaus knapp sind.<sup>11</sup> In vielen Fällen kommt es zu Wartezeiten. Zudem lassen sich die Öffnungszeiten der öffentlichen und freien Träger teilweise nicht ausreichend flexibel an die Arbeitszeiten der Eltern anpassen (tägliche Öffnungszeiten, Schließungen während der Ferienzeiten).<sup>12</sup> Darüber hinaus ist eine sorgfältige Evaluation der Maßnahme entscheidend, da die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung die einzige familienfreundliche betriebliche Maßnahme ist, die von der Bundesregierung finanziell gefördert wird. Aus dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ wird Unternehmen für jeden neu geschaffenen Betreuungsplatz für unter Dreijährige ein Zuschuss zu den Betriebskosten gewährt.<sup>13</sup>

<sup>5</sup> Vgl. Zum Beispiel Zelenski, J. M., Murphy, S. A., Jenkins, D. A. (2008): The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537; Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012): The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *ILRReview*, 65(2), 244-262; Roelen, C. A. M. et al. (2008): Job satisfaction and sickness absence: A questionnaire survey. *Occupational Medicine*, 58.8, 567-571.

<sup>6</sup> Vgl. Schober, P., Schmitt, C. (2013): Ausbau der Kinderbetreuung – Entlastung der Eltern erhöht Zufriedenheit. *DIW Wochenbericht Nr. 50/2013*; oder Schober, P., Stahl, J. (2016): Expansion of Full-Day Childcare and Subjective Well-Being of Mothers: Interdependencies with Culture and Resources. *European Sociological Review Advance Access*.

<sup>7</sup> BMFSFJ (2013): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013. [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=199418.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=199418.html).

<sup>8</sup> Statistisches Bundesamt (2014): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014.

<sup>9</sup> Das heißt, es kann nicht berücksichtigt werden, dass eine Vielzahl an unbeobachteten Faktoren sowohl die Zufriedenheit als auch die Wahrscheinlichkeit des Angebots der familienfreundlichen Maßnahme beeinflussen.

<sup>10</sup> Für einen ausführlichen Überblick über bestehende Studien siehe Lauber, V. et al. (2015): Familienfreundlichkeit in Unternehmen Status Quo in Deutschland und Forschungsstand. *DIW Round Up*.

<sup>11</sup> AKJStat (2015): Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe. Heft 2/2015.

<sup>12</sup> BMFSFJ (2012): Familienreport 2012 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

<sup>13</sup> Der Zuschuss zu den Betriebskosten wird maximal zwei Jahre lang in Höhe von bis zu 400 Euro pro Monat und Betreuungsplatz für unter Dreijährige gewährt. Vgl. dazu BMFSFJ (2012): Förderfibel zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung (BeKiB). Oder [www.erfolgsfaktorfamilie.de/](http://www.erfolgsfaktorfamilie.de/), 12.2.2016. In vielen Bundesländern werden Unternehmen, die sich bei der Schaffung neuer

Kasten

### Daten und Stichprobe

„Familien in Deutschland (FiD)“ ist eine an das SOEP angelehnte Studie, welche Familien mit jungen Kindern und Familien in besonderen Lebenslagen (kinderreiche Familien, solche mit niedrigem Einkommen, Alleinerziehende) über vier Jahre hinweg wiederholt befragt und dabei familienbezogene Themen besonders berücksichtigt. Seit 2014 ist die Studie in das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) integriert.<sup>1</sup>

In der vorliegenden Analyse werden abhängig beschäftigte Mütter und Väter untersucht, die über einen beruflichen oder akademischen Abschluss verfügen und mit Partner sowie mindestens einem Kind im nichtschulpflichtigen Alter zusammenleben.<sup>2</sup>

### Methodik

Wird vom Arbeitgeber einer befragten Person während des Befragungszeitraums die familienfreundliche Maßnahme einge-

führt, kann diese Person vor und nach der Einführung beobachtet werden. Dies erlaubt es, die Zufriedenheit vor und nach der Einführung eines familienfreundlichen Angebots zu vergleichen und so den Effekt der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden von Eltern zu ermitteln. Somit wird der längsschnittliche Charakter der vorliegenden Daten genutzt. Hierzu wird ein Modell in ersten Differenzen (*First-Differences-Model*) geschätzt.

Da bei diesem Vorgehen ein intra-individueller Vergleich vorgenommen wird, kann ausgeschlossen werden, dass zeitlich stabile Faktoren, wie zum Beispiel Persönlichkeitseigenschaften, welche zu einem unterschiedlichen Zufriedenheitsniveau in der Gruppe mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Vergleich zu der Gruppe ohne diese Unterstützung führen können, fälschlicherweise dem Effekt der familienfreundlichen Maßnahme zugeschrieben werden. Eltern, die kein betriebliches Betreuungsangebot erhalten, dienen als Kontrollgruppe, um allgemeine Zeittrends in der Zufriedenheit aufzufangen. Außerdem wird für weitere Faktoren, wie Alter und Anzahl der Kinder oder Bildungsniveau der Eltern kontrolliert, welche die Veränderung der Zufriedenheit über die Zeit beeinflussen könnten. Zuletzt werden auch Veränderungen in anderen Berufseigenschaften, wie zum Beispiel eine Beförderung oder die Einführung anderer familienfreundlicher Maßnahmen, berücksichtigt.

<sup>1</sup> Vgl. Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K. (2013): Familien in Deutschland – FiD. In: Schmollers Jahrbuch, 133, 595–606.

<sup>2</sup> Eltern mit mehr als vier Kindern oder Eltern, die bei Geburt des jüngsten Kindes älter als 45 Jahre alt waren, werden aus der Analyse ausgeschlossen. Auch Personen, die schon im Teenageralter Eltern geworden sind, werden nicht betrachtet. Außerdem werden Personen ausgeschlossen, die besonders starke Schwankungen in den Bereichszufriedenheiten Arbeit und Leben haben (plus/minus fünf Punkte). Hier ist anzunehmen, dass diese Personen einem besonders starken unbeobachtbaren „Schock“ ausgesetzt waren.

Insbesondere angelsächsische Studien zeigen erste Evidenz, dafür dass ein positiver Zusammenhang zwischen einer Kinderbetreuung direkt am Arbeitsplatz und der Zufriedenheit der Mütter besteht.<sup>14</sup> Für andere familienfreundliche Maßnahmen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, zeigt sich, dass diese sich zwar allgemein auf das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken, jedoch nicht vorwiegend Eltern beeinflussen.<sup>15</sup>

Kinderbetreuungsplätze engagieren zusätzlich noch mit kommunalen oder Landesmitteln unterstützt.

<sup>14</sup> Vgl. Artz, B. (2010): Fringe Benefits and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31, 626–644; Ezra, M., Deckman, M. (1996): Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56, 174–179; Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001): Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61, 452–467.

<sup>15</sup> Vgl. Possenriede, D.S., Plantenga, J. (2014): Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction. IZA Discussion Paper Nr. 8436.

### Studie untersucht den Effekt von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Um herauszufinden, ob die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz, konkret die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch den Betrieb, mit einer Steigerung des Wohlbefindens der Eltern einhergeht, wird in dieser Studie das Wohlbefinden definiert als Zufriedenheit mit der Arbeit, der Familie, den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung und dem Leben insgesamt.<sup>16</sup> Die Unterstützung kann dabei in Form eines Betriebskindergartens, von Belegplätzen in anderen Betreuungseinrichtungen oder über einen

<sup>16</sup> Gefragt wurde: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?“ beziehungsweise „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“ Als Antwort wurden Punkte auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) vergeben.

finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung durch den Betrieb angeboten werden. Im Folgenden werden diese betrieblichen Angebote zusammenfassend als betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung bezeichnet.

Grundlage der empirischen Untersuchung sind Daten der Jahre 2010 bis 2013 der Studie „Familien in Deutschland (FiD)“<sup>17</sup> (Kasten). Um einen möglichst unverzerrten Effekt der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden der Eltern zu identifizieren, wird die Methode der *First-Differences* Schätzung angewendet. Diese Methode nutzt das Panelformat der Daten aus, um zu verhindern, dass unbeobachtbare individuelle Faktoren zu einer verzerrten Schätzung des Effekts führen und ermöglicht es so, der Identifikation eines kausalen Zusammenhangs deutlich näher zu kommen, als bisherige Studien in diesem Bereich. Zusätzlich wird für eine Vielzahl an Merkmalen kontrolliert, welche sowohl die Zufriedenheit beeinflussen, als auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Person bei einem Arbeitgeber arbeitet, der diese Formen der Unterstützung anbietet. Das empirische Vorgehen wird im Kasten näher erläutert.

### 15 Prozent der Eltern werden von ihrem Arbeitgeber mit einem betrieblichen Betreuungsangebot unterstützt

Im Jahr 2013 gaben 15 Prozent der beobachteten Eltern an, bei einem Arbeitgeber mit einem betrieblichen Betreuungsangebot zu arbeiten (Abbildung). Bei knapp acht Prozent der Eltern bot der Arbeitgeber finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung an und bei elf Prozent andere Hilfsangebote wie zum Beispiel die Vermittlung eines Betreuungsplatzes. Insgesamt ist das Angebot an betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung in den Beobachtungsjahren gestiegen. Im ersten Beobachtungsjahr 2010 haben nur zehn Prozent der Eltern angegeben, in einem Betrieb mit einem betrieblichen Kinderbetreuungsangebot zu arbeiten. Auch der Anteil der Eltern, der angibt, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Hilfe bei der Suche nach einer Betreuung angeboten zu bekommen, ist zwischen 2010 und 2013 um jeweils drei Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zu anderen Maßnahmen zeigt sich, dass betriebliche Kinderbetreuungsmaßnahmen bisher nur einen geringen Anteil der Angebote insgesamt ausmachen.<sup>18</sup>

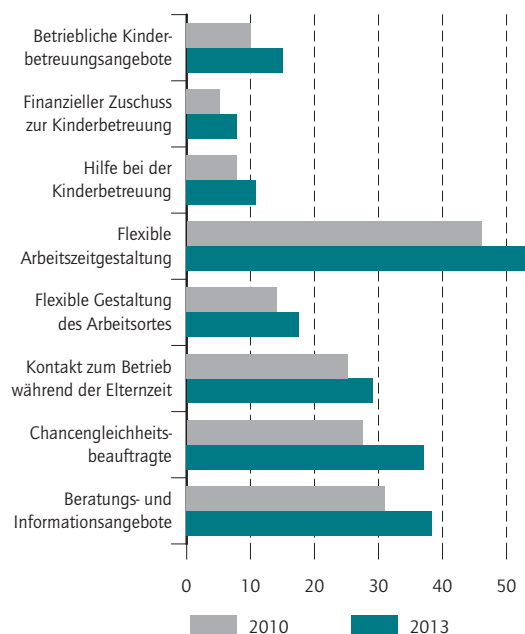
<sup>17</sup> Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K. (2013): Familien in Deutschland – FiD. In: Schmollers Jahrbuch, 133, 595–606.

<sup>18</sup> 53 Prozent der Eltern geben an, dass in ihrem Unternehmen flexible Arbeitszeitgestaltung angeboten wird, 18 Prozent können ihren Arbeitsort flexibel wählen. Rund 29 Prozent der befragten Mütter und Väter bekommen das Angebot, während der Elternzeit Kontakt zum Arbeitgeber aufrecht zu erhalten, und 38 Prozent der Eltern werden andere Informations- und Beratungsangebote gemacht. Auch hier ist ein Anstieg von 2010 auf 2013 zu verzeichnen.

Abbildung

### Beschäftigung bei familienfreundlichen Arbeitgebern nach familienpolitischer Maßnahme

Anteil der Eltern in Prozent



Quellen: FiD v4.0, Wellen 2010–2013, gewichtet; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

15 Prozent der analysierten Eltern arbeiten bei Arbeitgebern mit betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen. Bei knapp acht Prozent bietet der Arbeitgeber finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung an.

### Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhöht die Arbeitszufriedenheit von Müttern

Die Analysen der *First-Differences* Schätzungen zeigen, dass sich die Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung signifikant positiv auf das Wohlbefinden von Müttern auswirkt.<sup>19</sup> Die Zufriedenheit der Väter bleibt jedoch nahezu unbeeinflusst.<sup>20</sup>

Wird vom Arbeitgeber betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung eingeführt, so zeigt sich für die betroffenen Mütter ein stärkerer Anstieg der Zufriedenheit mit der Arbeit (statistisch signifikant auf dem Zehn-Prozent-Niveau) als für Mütter bei Arbeitgebern, die ein

<sup>19</sup> Für weitere Analysen und Robustheitstests siehe entsprechendes SOEP-Diskussionspapier, erscheint in Kürze auf [www.diw.de/de/soep](http://www.diw.de/de/soep).

<sup>20</sup> Bei circa zehn Prozent der Eltern wurde im Befragungszeitraum eine betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung eingeführt.

Tabelle 1

**Wirkung der Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden von Müttern**

	Zufriedenheit mit der/dem ...							
	Arbeit		Familie		Kinderbetreuung		Leben	
	Mittelwert	Koeffizient	Mittelwert	Koeffizient	Mittelwert	Koeffizient	Mittelwert	Koeffizient
Betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	7,7	0,430* (0,236)	8,71	0,145 (0,159)	7,88	0,656** (0,300)	8,03	0,333** (0,140)
Beobachtungen	985		985		882		985	

Signifikanzniveaus: \*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ . Standardfehler in Klammern (geclustert auf Personenebene).

Lesebeispiel: Ein positiver Koeffizient bedeutet, dass der Anstieg der Zufriedenheit in der Gruppe der Mütter mit Einführung der betrachteten Maßnahme über die Zeit größer ist als in der Gruppe ohne Einführung. Somit kann bei statistischer Signifikanz von einem positiven Effekt der Maßnahme auf die Zufriedenheit gesprochen werden. Zur besseren Interpretation der Größe der geschätzten Effekte wird der Mittelwert der Zufriedenheiten vor Einführung der Maßnahme angegeben.

Kontrollvariablen (pre-determiniert oder vor Einführung der Unterstützung gemessen): Persönliche Merkmale: Alter, Bildungsniveau<sup>1</sup>, Haushaltseinkommen, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder<sup>2</sup>, Gesundheit, Nationalität, Einstellung zu Rolle Mutter, Familienstand. Berufliche Merkmale: Beruflicher Status<sup>1,2</sup>, Arbeitsplatzwechsel, Erwerbserfahrung, Beamtenstatus, Netto-Stundenlohn<sup>1,2</sup>, Größe des Betriebs, Branche, Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Erwerbsumfang, Elternzeit, Angebot sonstiger familienfreundlicher Maßnahmen<sup>3</sup>. Weitere Merkmale: Verfügbarkeit der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren bei öffentlichen und freien Trägern, Region<sup>2</sup>, Jahr.

1 Es wird auch für das Merkmal des Partners kontrolliert.

2 Es wird auch für die Veränderung des Merkmals kontrolliert.

Quelle: FiD v4.0, Wellen 2010–2013; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhöht das Wohlbefinden von Müttern.

solches Angebot nicht einführen. Zudem steigt auch die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung deutlicher an. Diese Aspekte scheinen sich auch auf die Lebenszufriedenheit auszuwirken, welche ebenfalls ansteigt, jedoch in geringerem Maße als die Arbeits- und Kinderbetreuungszufriedenheit. Die Zufriedenheit mit der Familie steigt mit Einführung einer solchen Maßnahme nicht statistisch signifikant an. Es lässt sich vermuten, dass die Familienzufriedenheit auch mit anderen Faktoren, wie zum Beispiel mit der Zufriedenheit in der Partnerschaft zusammenhängt und daher weniger mit den betrieblichen Unterstützungsangeboten in Zusammenhang gebracht werden kann.<sup>21</sup>

Für Väter zeigt sich weder ein statistisch signifikanter Zusammenhang der Einführung einer betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung mit der Arbeitszufriedenheit noch mit den anderen Zufriedenheitsbereichen (Tabelle 2). Dieses Ergebnis könnte man zumindest teilweise darauf zurückführen, dass sich Familienarbeit und Kinderbetreuung nach wie vor primär im Zuständigkeitsbereich der Mütter befinden<sup>22</sup> und folglich auch die Entlastung vermehrt auf Seiten der Mütter messbar ist.

**21** Es lässt sich zeigen, dass die Ergebnisse nicht vorwiegend durch den relativ kleinen Anteil der Mütter getrieben werden, welche den Arbeitgeber wechseln (circa 30 Prozent). Die Effektgröße ist in der Gruppe derjenigen Mütter, die beim gleichen Arbeitgeber verbleiben, teilweise sogar noch ausgeprägter.

**22** Vgl. Schober, P., Zoch, G. (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern: gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit? DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, 1190–1196.

**Stärkerer Einfluss auf Zufriedenheit für Mütter ohne Hochschulabschluss**

Über unterschiedliche Wirkung auf Mütter und Väter hinaus kann angenommen werden, dass verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterschiedlich stark von familienfreundlichen Maßnahmen des Arbeitgebers profitieren. Je nachdem, wie viele anderweitige Ressourcen den Eltern für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen und wie groß der Bedarf nach einer flexiblen Betreuungslösung ist, lassen sich unterschiedliche Effekte auf die Zufriedenheit erwarten.

Tendenziell kann davon ausgegangen werden, dass Eltern mit geringerem Einkommenspotential weniger finanzielle Ressourcen haben, um private Nachmittags-/Abendbetreuung zu finanzieren, und weniger Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten flexibel anzupassen. Eine Mutter mit höherer beruflicher Qualifikation hat möglicherweise einen größeren finanziellen Gestaltungsspielraum, benötigt jedoch auch mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung, um ihre berufliche Karriere verfolgen zu können. Wir untersuchen daher, ob Mütter mit unterschiedlichem Einkommenspotential, gemessen an der beruflichen Qualifikation in unterschiedlichem Maße von der Einführung der Unterstützungsangebote profitieren.<sup>23</sup>

**23** Aufgrund der geringen und nicht signifikanten Effekte für Väter, wird diese Analyse nur für Mütter durchgeführt.

Tabelle 2

**Wirkung der Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden von Vätern**

	Zufriedenheit mit der/dem ...							
	Arbeit		Familie		Kinderbetreuung		Leben	
	Mittelwert	Koeffizient	Mittelwert	Koeffizient	Mittelwert	Koeffizient	Mittelwert	Koeffizient
Betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	7,58	0,011 (0,161)	8,84	0,049 (0,121)	7,57	-0,368 (0,289)	7,89	0,099 (0,126)
Beobachtungen	1 695		1 695		1 402		1 695	

Signifikanzniveaus: \*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ . Standardfehler in Klammern (geclustert auf Personenebene).  
 Kontrollvariablen (pre-determiniert oder vor Einführung der Unterstützung gemessen): Persönliche Merkmale: Alter, Bildungsniveau<sup>1</sup>, Haushaltseinkommen, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder<sup>2</sup>, Gesundheit, Nationalität, Einstellung zu Rolle Mutter, Familienstand. Berufliche Merkmale: Beruflicher Status<sup>1,2</sup>, Arbeitsplatzwechsel, Erwerbserfahrung, Beamtenstatus, Netto-Stundenlohn<sup>1,2</sup>, Größe des Betriebs, Branche, Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Erwerbsumfang, Elternzeit, Angebot sonstiger familienfreundlicher Maßnahmen<sup>3</sup>. Weitere Merkmale: Verfügbarkeit der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren bei öffentlichen und freien Trägern, Region<sup>2</sup>, Jahr.

- 1 Es wird auch für das Merkmal des Partners kontrolliert.
- 2 Es wird auch für die Veränderung des Merkmals kontrolliert.

Quelle: FiD v4.0, Wellen 2010–2013; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Väter werden von der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung nicht in ihrer Zufriedenheit beeinflusst.

Tabelle 3

**Heterogene Wirkung der Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung nach Bildungsstand der Mütter**

Marginale Effekte

	Zufriedenheit mit der/dem ...		
	Arbeit	Kinderbetreuung	Leben
Effekt für Mütter ohne Hochschulabschluss	0,550* (0,291)	0,622** (0,310)	0,440** (0,183)
Effekt für Mütter mit Hochschulabschluss	0,254 (0,378)	0,706 (0,551)	0,176 (0,208)
Beobachtungen	985	882	985

Signifikanzniveaus: \*  $p < 0,1$ ; \*\*  $p < 0,05$ . Standardfehler in Klammern (geclustert auf Personenebene).

Kontrollvariablen (pre-determiniert oder vor Einführung der Unterstützung gemessen): Persönliche Merkmale: Alter, Bildungsniveau<sup>1</sup>, Haushaltseinkommen, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder<sup>2</sup>, Gesundheit, Nationalität, Einstellung zu Rolle Mutter, Familienstand. Berufliche Merkmale: Beruflicher Status<sup>1,2</sup>, Arbeitsplatzwechsel, Erwerbserfahrung, Beamtenstatus, Netto-Stundenlohn<sup>1,2</sup>, Größe des Betriebs, Branche, Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Erwerbsumfang, Elternzeit, Angebot sonstiger familienfreundlicher Maßnahmen<sup>3</sup>. Weitere Merkmale: Verfügbarkeit der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren bei öffentlichen und freien Trägern, Region<sup>2</sup>, Jahr.

- 1 Es wird auch für das Merkmal des Partners kontrolliert.
- 2 Es wird auch für die Veränderung des Merkmals kontrolliert.

Quelle: FiD v4.0, Wellen 2010–2013; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Mütter mit beruflichem Abschluss profitieren stärker von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Wir betrachten die Effekte der betrieblichen Kinderbetreuung getrennt für Mütter mit und ohne Hochschulabschluss.<sup>24</sup> Es zeigt sich, dass der Zuwachs an Zufriedenheit mit der Arbeit durch die Einführung einer betrieblichen Kinderbetreuung vorwiegend von den Müttern ohne Hochschulabschluss getrieben ist (Tabelle 3). Aufgrund der kleinen Stichprobe lässt sich jedoch kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Qualifikationsgruppen feststellen. Diese heterogenen Effekte scheinen sich auf die Lebenszufriedenheit zu übertragen. Auch hier profitieren die Mütter mit dem niedrigeren Bildungsabschluss stärker. Bei der Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung scheinen Mütter mit und ohne Hochschulabschluss in einem ähnlichen Maß zu profitieren. In jedem Fall sind für alle Qualifikationsgruppen und alle betrachteten Zufriedenheitsbereiche ausschließlich positive Effekte zu beobachten.

**Fazit**

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Mütter von der Einführung einer betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung profitieren: Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit und den Möglichkeiten der Kinderbetreuung nimmt zu. Dies überträgt sich auch auf die Zufrieden-

<sup>24</sup> Die gezeigten marginalen Effekte gehen aus einer Schätzung hervor, in welcher die Variable betriebliche Kinderbetreuung mit der Hochschulbildung interagiert wurde. Aufgrund der Stichprobengröße wurden keine separaten Schätzungen durchgeführt.

heit mit dem Leben insgesamt. Hierbei profitieren berufstätige Mütter mit einem niedrigeren Bildungsniveau tendenziell etwas mehr als akademisch gebildete Mütter, was mit unterschiedlichen Arbeitsstrukturen und verfügbaren Ressourcen zusammenhängen kann.

Es lässt sich kein Effekt feststellen, der von einer erhöhten Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Kinderbetreuung auf eine gleichzeitig erhöhte Zufriedenheit mit der Situation in der Familie schließen lassen würde. Das Wohlbefinden von Vätern wird von den betrieblichen Kinderbetreuungsmaßnahmen nicht signifikant beeinflusst. Dies deutet darauf hin, dass Frauen nach wie vor anders als Männer durch die doppelte Rolle im Erwerbs- und Familienleben belastet sind. Dies könnte sich aber in Zukunft ändern, wenn Väter sich, wie in den letzten Jahren beobachtet, weiter verstärkt in die Familienarbeit einbringen. Bereits jetzt wünscht sich die

Mehrheit der Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können.<sup>25</sup>

Die vorliegenden Befunde unterstreichen, dass die Einführung betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung, sich momentan zumindest für Mütter positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken kann. Letztendlich können von diesen Maßnahmen sowohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitgeber profitieren, sodass politische Anreize zur familienfreundlichen Umstrukturierung von Betrieben durchaus als effektiv angesehen werden können.<sup>26</sup>

---

**25** BMFSFJ (2015): Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik. Berlin.

**26** Zelenski, J.M., Murphy, S.A., Jenkins, D.A. (2008), a. a. O; Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012), a. a. O; Roelen, C.A.M. et al. (2008), a. a. O.

**Johanna Storck** ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin | [jstorck@diw.de](mailto:jstorck@diw.de)

**Verena Lauber** ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften, Universität Heidelberg | [verena.lauber@awi.uni-heidelberg.de](mailto:verena.lauber@awi.uni-heidelberg.de)

---

## EMPLOYER SUPPORTED CHILD CARE LEADS TO MORE SATISFIED MOTHERS

---

**Abstract:** A family-friendly workplace is increasingly being regarded as essential in helping employees to balance work and family responsibilities. However, when it comes to the types of family-friendly work practices and the effects of these policies on parents' well-being, hardly any representative evidence exists for Germany. In this study, we focus on child care support offered by employers in order to investigate how family-friendly workplaces affect the

satisfaction of mothers and fathers in terms of work, family, and child care, as well as life overall. Results based on the dataset "Families in Germany" (Familien in Deutschland, FID) reveal that the introduction of child care support at the workplace significantly increases mothers' satisfaction in all areas except for family satisfaction. Fathers' satisfaction, however, remains largely unaffected by the type of policy considered here.

**JEL:** J13, J21, J28

**Keywords:** Family-friendly firm policies, well-being, job satisfaction



DIW Berlin – Deutsches Institut  
für Wirtschaftsforschung e.V.  
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin  
T +49 30 897 89 -0  
F +49 30 897 89 -200  
83. Jahrgang

#### Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake  
Prof. Dr. Tomaso Duso  
Dr. Ferdinand Fichtner  
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.  
Prof. Dr. Peter Haan  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Dr. Kati Krähnert  
Prof. Dr. Lukas Menkhoff  
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.  
Prof. Dr. Jürgen Schupp  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß  
Prof. Dr. Gert G. Wagner

#### Chefredaktion

Sabine Fiedler  
Dr. Kurt Geppert

#### Redaktion

Sylvie Ahrens-Urbaneck  
Renate Bogdanovic  
Dr. Franziska Bremus  
Sebastian Kollmann  
Dr. Peter Krause  
Marie Kristin Marten  
Ilka Müller  
Dr. Wolf/Peter Schill

#### Lektorat

Prof. Dr. Pio Baake  
Maria Metzling

#### Pressestelle

Renate Bogdanovic  
Tel. +49-30-89789-249  
presse@diw.de

#### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 74  
77649 Offenburg  
leserservice@diw.de  
Tel. (01806) 14 00 50 25  
20 Cent pro Anruf  
ISSN 0012-1304

#### Gestaltung

Edenspiekermann

#### Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

#### Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit Quellen-  
angabe und unter Zusendung eines  
Belegexemplars an die Serviceabteilung  
Kommunikation des DIW Berlin  
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.