



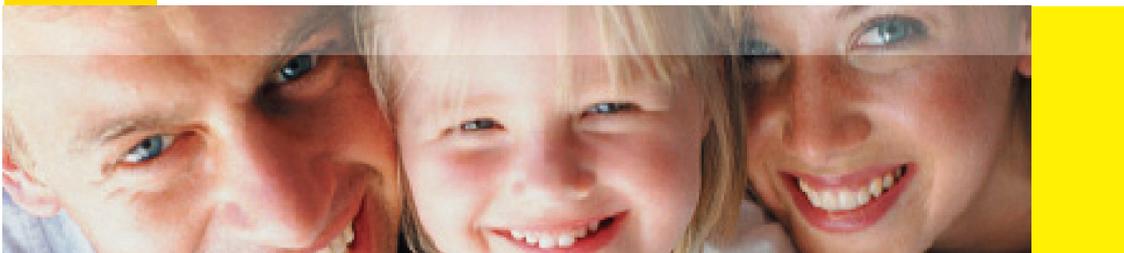
Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



**FaFo**  
**Familienforschung**  
Baden-Württemberg

# Balance zwischen Familie und Beruf

## Entlasten, Unterstützen, Bewusstsein schaffen



**MONITOR FAMILIENFORSCHUNG**  
Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik

Ausgabe 13-16,  
Jg. 2008

## Inhalt

### Monitor 13

Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen .....	4
Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen .....	5
1. Familienunterstützende Dienstleistungen in Deutschland.....	5
2. Familien als Arbeitgeber und Auftraggeber .....	11
3. Subventionierung von Angebot und Nachfrage .....	15
4. Modellprojekte und innovative Ideen.....	18

### Monitor 14

Zukunftsfähig: Familienfreundliche Hochschulen.....	21
Zukunftsfähig: Familienfreundliche Hochschulen.....	22
1. Familienfreundlichkeit als Thema für Hochschulen.....	22
2. Studieren mit Kind.....	24
3. Forschen und Lehren mit Kind.....	28
4. Konzepte für mehr Familienfreundlichkeit .....	30

### Monitor 15

Alleinerziehende in Deutschland - Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe .....	37
Alleinerziehende in Deutschland - Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe .....	38
1. Alleinerziehende Mütter und Väter .....	38
2. Situation und Lebensumstände von Alleinerziehenden-Familien.....	40
3. Bildung und Erwerbsarbeit .....	42
4. Lebensunterhalt von Alleinerziehenden.....	45
5. Was Alleinerziehenden hilft .....	47
6. Ausgewählte Erkenntnisse im Überblick.....	50

### Monitor 16

Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen .....	52
Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen .....	53
1. Warum ist familienbewusste Personalpolitik wichtig? .....	53
2. Vorteile für Arbeitgeber.....	56
3. Entwicklung der letzten Jahre - eine kurze Zusammenfassung .....	59
4. Wichtige Handlungsfelder .....	62
5. Das Unterstützungsnetz für familienfreundliche Unternehmen .....	67
Datenquellen und Literatur .....	73
Ansprechpartner .....	79

# Monitor 13

## Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen

### Editorial

Wer Familie hat, ist meist vieles gleichzeitig: Chauffeur, Köchin, Erzieher, Krankenschwester, Trainer, Reinigungskraft, Nachhilfelehrerin und vieles mehr. Der Alltag stellt hohe Ansprüche an Organisationstalent und Zeitmanagement in Familien. Frauen und Männer wollen ein Leben mit Kindern und sie wollen erwerbstätig und erfolgreich im Beruf sein. Gleichzeitig wächst der Anteil älterer und hochaltriger Menschen in Deutschland und damit die Nachfrage nach Hilfen im Alltag für Ältere und Pflegebedürftige. Der 7. Familienbericht empfiehlt daher den Ausbau familienunterstützender Dienste als Bestandteil nachhaltiger Familienpolitik. Familien brauchen einen guten Dreiklang aus gezielter finanzieller Unterstützung, guter Infrastruktur und Zeit. Familienunterstützende Dienstleistungen sind ein wichtiger Beitrag, um den Faktor Zeit für Kinder und für Familie zu unterstützen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen verhelfen Familien zu dem, was oft am knappsten ist: Zeit für Kinder, Zeit für Ältere, Zeit für Fürsorge. Aber sie bringen noch viel mehr: Sie führen zu mehr Jobs – das IW Köln spricht von mindestens 300.000 – und erleichtern Müttern die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit. Und sie sorgen für mehr Wachstum, weil sie die Kaufkraft stärken und mehr Einnahmen ins Steuersystem fließen.

Aber der Markt für familienunterstützende Dienstleistungen ist in Deutschland zu wenig entwickelt. Angebot und Nachfrage passen noch nicht zusammen. Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung hat die Bundesregierung 2006 bei haushaltsnahen Dienstleistungen, Pflegediensten und Handwerker-Leistungen für eine bessere steuerliche Berücksichtigung gesorgt.

Familienunterstützende Dienstleistungen müssen bekannter, besser, verlässlicher und bezahlbarer werden. Deshalb erteilte das Bundeskabinett im August 2007 den Prüfauftrag, wie die Förderung einfacher und wirksamer ausgestaltet werden kann. Ergebnisse der Prüfung, an der das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beteiligt ist, sollen Mitte 2008 vorgelegt werden.

Die Potenziale in diesem Bereich sind nicht ausgeschöpft. 21 Prozent der Haushalte haben bereits Dienstleistungen in Anspruch genommen, weitere 24 Prozent könnten sich dies vorstellen. Viele finden es aber schwierig, die passende Haushaltshilfe zu finden. Auch die Kosten und der bürokratische Aufwand sind vielen zu hoch, sodass sie entweder auf Hilfen verzichten oder auf dem Schwarzmarkt fündig werden.

Diese Ausgabe des Monitors Familienforschung wertet die aktuelle Forschung aus Wissenschaft und Politikberatung zu familienunterstützenden und haushaltsnahen Dienstleistungen aus. Es werden Wege aufgezeigt, wie die Wirksamkeit der Förderung gesteigert und die Angebote ausgebaut und verbessert werden können. Damit wird ein grundlegender Beitrag geliefert, der Orientierung für die gestellte politische Aufgabe bieten kann.

# Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen

Es ist anspruchsvoll, die Anforderungen des Alltags, der Familie und des Berufs „unter einen Hut“ zu bringen. Das ist mit ein Grund, dass Paare, die Kinder wollen, diesen Wunsch nicht umsetzen oder nicht so viele Kinder wie gewünscht bekommen. Familien brauchen Unterstützung und Entlastung bei der Bewältigung ihrer Alltagsaufgaben. Familienunterstützende Dienstleistungen leisten genau das: „...familienunterstützende(n) Dienstleistungen sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass junge Frauen und Männer ihre erworbenen Qualifikationen im Erwerbsleben auch einbringen können und sich zugleich für die Übernahme von Verantwortung für Kinder, also für die Gründung einer Familie entscheiden können“ (Uta Meier-Gräwe 2007, S. 2)

Familienunterstützende Dienstleistungen nutzen aber nicht nur Familien. Sie sind auch gesamtwirtschaftlich ein Gewinn. Wo Dienstleistungen nachgefragt werden, werden Arbeitskräfte gebraucht, die diesen Bedarf decken. Wo neue Arbeitsplätze entstehen oder Beschäftigung aus der Schwarzarbeit geholt wird, werden Steuern und Sozialabgaben gezahlt. Dieser Monitor geht unter anderem der Frage nach, wie mehr Arbeitsplätze in diesem Bereich entstehen können.

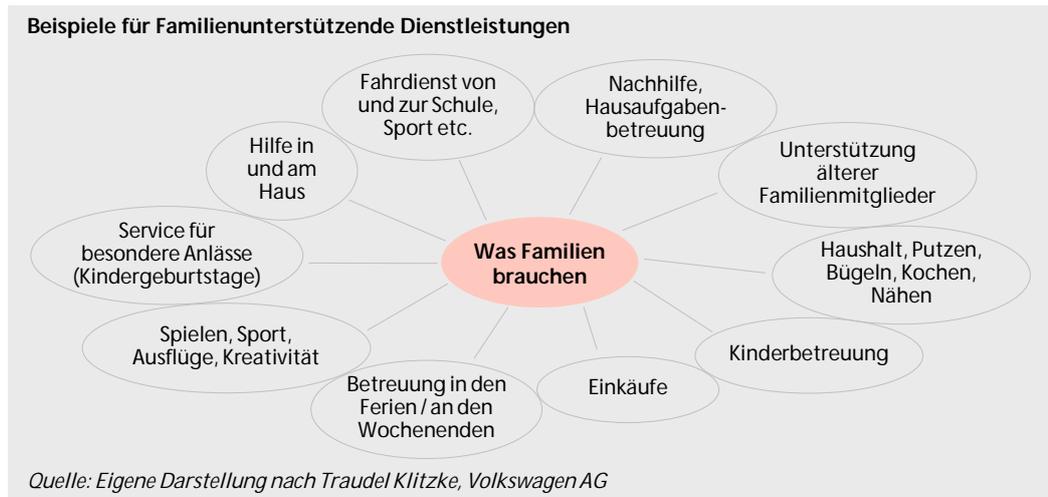
## 1. Familienunterstützende Dienstleistungen in Deutschland

Familienunterstützende Dienstleistungen – was ist das?

Familienunterstützend sind Dienstleistungen dann, wenn sie Familien in ihrem Alltag entlasten. Dabei umfassen diese Dienstleistungen Arbeiten, die Familien bei größerer zeitlicher Ressource prinzipiell auch selbst erledigen könnten. Charakteristisch ist, dass diese Dienstleistungen vorwiegend im Haushalt selbst erbracht werden (Weinkopf 2007).

Man unterscheidet zwei Arten von Angeboten: haushaltsnahe Dienstleistungen und Betreuungsleistungen. Die haushaltsnahen Dienstleistungen sind sachbezogen. Dazu zählen beispielsweise Hilfen im Haushalt wie Reinigungskräfte, ein Bügelservice oder der Lieferservice für die Mittagsmahlzeit, aber auch handwerkliche Aushilfstätigkeiten und Gartenarbeiten fallen in diesen Bereich. Familienunterstützende Dienstleistungen im Betreuungsbereich sind personenbezogen. Die Betreuungsaufgaben können sich dabei auf Kinder, ältere Personen oder gehandicapte Familienmitglieder beziehen. Das kann eine Person sein, die mit der gehbehinderten Seniorin Spaziergänge macht ebenso wie der Babysitter für das Kleinkind oder die Hausaufgabenbetreuung. Professionelle Pflegedienstleistungen und institutionelle Kinderbetreuung werden in der Regel nicht zu diesem Arbeitsfeld gezählt. Es gibt Leistungen, die von Familien regelmäßig in Anspruch genommen werden, wie z.B. vierteljährlich einen Fensterputzservice, aber auch solche, die einmalig oder unregelmäßig notwendig werden, wie z.B.

die Notfallkinderbetreuung, wenn der Kindergarten unvorhersehbar nicht besucht werden kann.



Dieser Monitor behandelt sach- und personenbezogene Dienstleistungen, wobei der Fokus auf den haushaltsnahen Angeboten liegt. Es sei auf die Monitore Nummer 5 „Haushaltsnahe Dienste – neue Formen der Familienförderung“ und Nummer 9 „Auf den Anfang kommt es an – Familien mit kleinen Kindern wirksam fördern“ hingewiesen, die sich ebenfalls mit der Thematik beschäftigen.

Steigender Bedarf nach familienunterstützenden Dienstleistungen  
 Familienunterstützende Dienstleistungen werden in den letzten Jahren häufiger genutzt. Die Nachfrage steigt, weil Familien zunehmend weniger Zeit haben, die anfallenden Arbeiten im Haushalt in Eigenarbeit zu leisten. Jede zweite Frau findet die tägliche Hausarbeit „etwas“ anstrengend und belastend, ein Fünftel bezeichnet sie sogar als „sehr“ anstrengend und belastend. Unter den stark belasteten Frauen ist der Anteil der Erwerbstätigen höher (21%) als bei den nichtberufstätigen Frauen (13%) (Allensbach 2008).

#### I Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Viele Frauen verbinden Beruf und Mutterschaft z. T. schon nach relativ kurzer Elternzeit miteinander. Die Einführung des Elterngeldes, der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots und Fortschritte in der Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt haben zu einer besseren Vereinbarkeit beigetragen. In vielen Familien sind heute beide Elternteile erwerbstätig. Das bringt eine gestiegene Belastung und weniger Zeit für Haushalt und Kinderbetreuung mit sich. Hinzu kommen steigende Anforderungen der Arbeitswelt an die Flexibilität der Mitarbeiter/-innen, die sich mit den Erfordernissen eines Familienlebens und den Pflichten der Haushaltsführung oft nur schwer vereinbaren lassen. Wer erst abends nach Hause kommt, möchte nicht noch bügeln, abwaschen und staubsaugen, sondern die verbleibende Zeit bewusst mit seiner Familie verbringen (GIB 2007, Roland Berger).

#### I Steigender Anteil älterer Menschen

Die Altersstruktur in der Bevölkerung verschiebt sich. Die Gruppe der Älteren wird größer. Der Anteil der über 60-Jährigen wird von aktuell rund einem Viertel auf 37% steigen. Auf Hilfeleistungen durch die eigene Familie kann dieser Personenkreis zunehmend weniger zählen. Das meist kleine Familiennetzwerk stößt bei der Unterstützung schneller als früher an seine Grenzen, zumal Angehörige älterer Menschen in vielen Fällen selbst erwerbstätig sind. Oft wohnt die Familie gar nicht mehr vor Ort. Zukünftig wird verstärkt hinzukommen, dass die gestiege-

ne Zahl der Kinderlosen im Alter nicht auf die Unterstützungsleistungen eigener Nachkommen zurückgreifen kann (Statistisches Landesamt 2007).

Experten sehen in Dienstleistungen für ältere Menschen ein besonders großes Potenzial. Senioren wollen lange selbständig leben und nehmen verstärkt haushaltsnahe Dienstleistungen wie Einkaufsdienste, Hol- und Bringservice, Hilfen beim Schriftverkehr etc. in Anspruch (Görner 2006, Schupp/Spieß 2006, Schreier/Stallmann 2007).

#### I Berufstätigkeit verkleinert Ressourcen für Ehrenamt und familiäre Unterstützung

Die Frauenerwerbstätigkeit ist gestiegen, wenn auch im europäischen Vergleich allenfalls durchschnittlich. Das betrifft insbesondere den Anteil der Frauen, die nach der Familienphase in den Beruf zurückkehren. Während z.B. in Baden-Württemberg aktuell fast 80% der Frauen nach der Familienphase in den Beruf zurückkehren, lag dieser Anteil vor 35 Jahren noch nicht einmal bei 60%. Damit sind die Ressourcen von Frauen, die sie für die Familie oder für ein Ehrenamt zur Verfügung stellen können, geringer. Das führt z.B. dazu, dass die erwerbstätige Großmutter als Stütze in der Kinderbetreuung oder Hilfe im Haushalt seltener zur Verfügung steht (Görner 2006, Weinkopf/Hieming 2007, Statistisches Landesamt 2007). Mit einem weiteren Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist zu rechnen. Junge Frauen sind heute ausgesprochen berufsorientiert und wollen Beruf und Kinder miteinander vereinbaren.

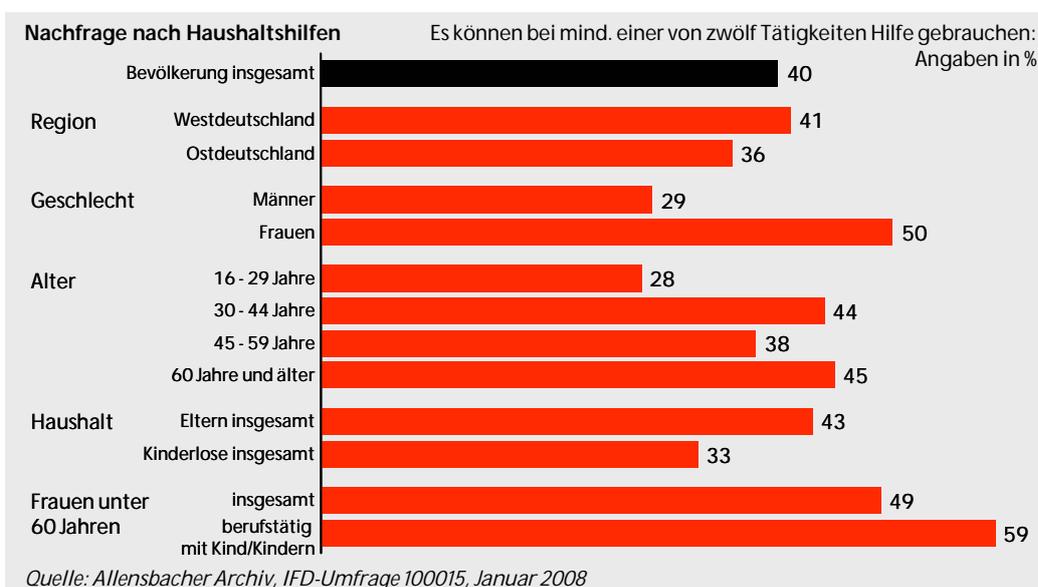
#### I Gestiegene Erwartungen an die Gestaltung des Familienlebens

Die geringer gewordene Zeit für das Familienleben soll sich für viele Familien nicht in der Erledigung von Haus- und Gartenarbeit erschöpfen. Sie wollen im verbleibenden Zeitfenster lieber Aktivitäten mit der Familie planen. Familien, die es sich finanziell leisten können, nehmen daher immer häufiger Dienstleister in Anspruch, die ihnen lästige Pflichten wie Rasenmähen oder Fensterputzen abnehmen (Görner 2006).

### Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen in Deutschland

#### I Der Wunsch nach Hilfe im Haushalt

Nach einer aktuellen Allensbachstudie liegt der potenzielle Nutzerkreis für haushaltsnahe Dienstleistungen bei 24%. Am häufigsten wird Hilfe beim Putzen gewünscht (21%), bei der Reinigung der Fenster (15%), bei Gartenarbeiten (15%) und beim Bügeln (11%) (Allensbach 2008).



## Monitor 13

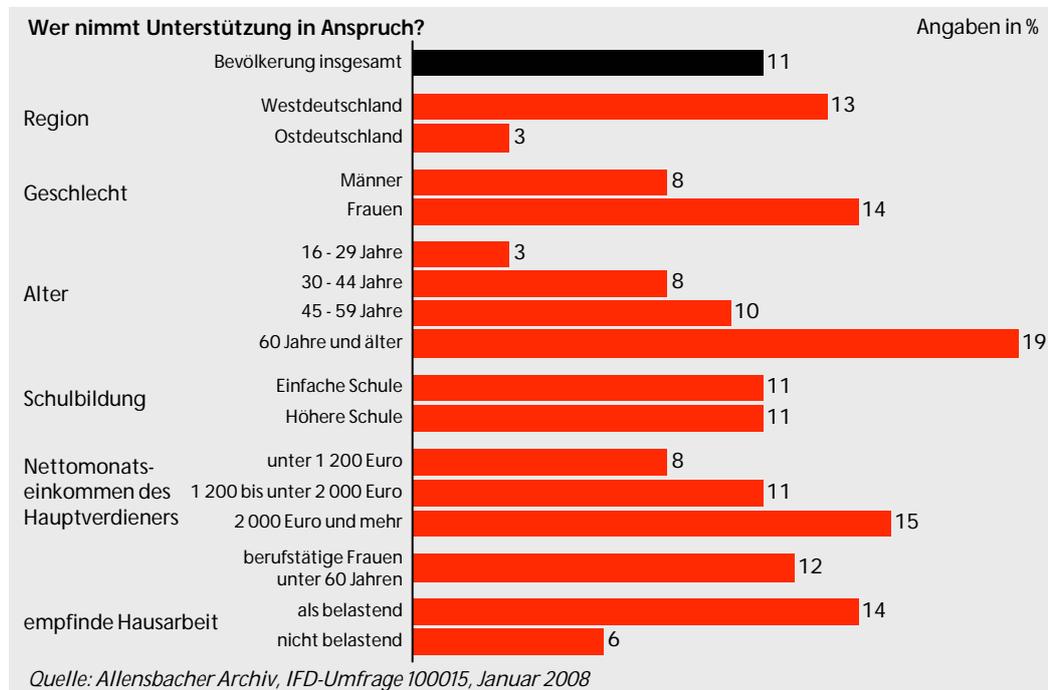
## I Aktuelle Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen

Jeder fünfte befragte Haushalt gibt an, schon einmal eine bezahlte Hilfe in Anspruch genommen zu haben, jeder zehnte gibt an, aktuell Personal zu haben. Das sind hochgerechnet rund 4,5 Mio. Haushalte. Diese aktuellen Ergebnisse decken sich mit Untersuchungen aus den Jahren 2004. So ergab die Auswertung des soziökonomischen Panels, dass in jedem zehnten Haushalt eine private Hilfe beschäftigt war. 6% gaben an, dass es sich um eine regelmäßige Beschäftigung handelt, z.B. eine Putzfrau, die die Wohnung wöchentlich reinigt. Die Zahl der angemeldeten Haushaltshilfen liegt deutlich unter den Ergebnissen der Befragungen. Das liegt daran, dass ein Großteil der Beschäftigten in diesem Bereich in Schwarzarbeit tätig ist (Schupp/Spieß 2006, Weinkopf 2007, Allensbach 2008)

Die Beschäftigung im Haushalt erfolgt in 14% der Fälle im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Privathaushalt („haushaltsnaher Minijob“), jeder achte Haushalt hat ein Dienstleistungsunternehmen beauftragt. Das Volumen der genutzten Unterstützung beträgt im Durchschnitt 4,7 Std. pro Woche. 38% nehmen seltener als einmal im Monat eine Hilfe in Anspruch, 7% greifen mehr als 10 Stunden die Woche auf eine solche Unterstützung zurück (GIB 2007, Allensbach 2008).

## Welche Haushalte nehmen familienunterstützende Dienstleistungen in Anspruch?

Die Inanspruchnahme von Hilfe im Haushalt ist in Westdeutschland verbreiteter als in Ostdeutschland. Von den gemeldeten Minijobbern in diesem Tätigkeitsfeld arbeiten nur 8% in den neuen Bundesländern. Und das, obwohl bei den geäußerten Bedarfen keine deutlichen Unterschiede bestehen. 41% der westdeutschen und 36% der ostdeutschen Haushalte wünschen sich Unterstützung durch eine Hilfe im Haushalt. (GIB 2007, Allensbach 2008).



Je älter die Befragten sind, desto häufiger wird Hilfe in Anspruch genommen. Jeder zweite Nutzer von Hilfe ist ein Haushalt mit Personen über 60 Jahren. In rund jedem dritten Haushalt, der Unterstützung in Anspruch nimmt, ist die Frau berufstätig. Das Einkommen spielt eine wichtige Rolle: Haushaltshilfen arbeiten besonders oft in Haushalten, die es sich aufgrund eines guten Verdienstes leisten können (Allensbach 2008).

Bei Betreuungsleistungen von Kindern gibt jede dritte Familie an, dass es außer den Eltern eine weitere Betreuungsperson im Haushalt gibt. Das sind meistens Verwandte oder Freunde. Bezahlte Betreuung außerhalb institutioneller Möglichkeiten wird nur für 3% der Drei- bis unter Sechsjährigen und für 13% der unter Dreijährigen in Anspruch genommen und das hauptsächlich von Familien in Westdeutschland mit gutem Einkommen und hoher Bildung. Bei der Betreuung von Pflegebedürftigen wird diese Option stärker genutzt. 15% nutzen eine bezahlte Betreuungsperson (ohne professionelle Pflegedienste) (Bien/Rauschenbach/Riedel 2006, Weinkopf/Hieming 2007).

Haushalten, die Personal in Anspruch nehmen, ist die eigenständige Haushaltsführung weniger wichtig als anderen. Sie haben auch seltener Bedenken, einer Haushaltshilfe den Haustürschlüssel zu überlassen. Wesentliche Motivation für die Beschäftigung einer Hilfe ist Zeitmangel, unter dem diese Haushalte häufiger als andere leiden (44% vs. 27%) und die als stark empfundene Belastung durch die Hausarbeit (GIB 2007, Allensbach 2008).

Die Tätigkeiten, die am stärksten nachgefragt werden, sind die Reinigung der Wohnung (89%), die Pflege der Kleidung (53%) und die Betreuung von kranken oder pflegebedürftigen Personen (25%) (alle Angaben bezogen auf haushaltsnahe Minijobs).

Was hindert Familien an der Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen?

Es gibt eine Reihe von Gründen, warum eine Hilfe für Haushalt, Garten oder Kinderbetreuung nicht infrage kommt. Jeder zweite Befragte schließt diese Möglichkeit prinzipiell für sich aus. In 57% der Fälle werden die anfallenden Arbeiten von mithelfenden Familienmitgliedern erledigt. 39% geben an, dass das Geld ein wesentlicher Grund ist. Ein Drittel kümmert sich lieber allein um alles und jedem Vierten ist eine fremde Person im Haus zu unsicher (Allensbach 2008).

#### ! Ein Imageproblem: das „Dienstmädchenprivileg“

Im Bewusstsein heutiger Familien gilt es als weitgehend selbstverständlich, dass die Führung des Haushalts und die Kinderbetreuung in Eigenarbeit verrichtet werden. Die Beschäftigung von Personal scheint nur eine Option für einen besonders reichen oder privilegierten Personenkreis. Mögliche Nutzer geben an, dass es ihnen unangenehm ist, „jemanden für sich arbeiten zu lassen“. Bei der Kinderbetreuung spielt außerdem die Meinung eine Rolle, dass Kinder am besten bei der Mutter aufgehoben seien.

Die Eigenerledigung von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten ist aber keine kulturelle Selbstverständlichkeit. Noch in der ersten Hälfte des 20. Jh. war es im Bürgertum üblich, Hauspersonal und Kindermädchen zu beschäftigen. Erst der Arbeitskräftemangel in der Wirtschaftswunderzeit und die Einführung arbeitserleichternder Haushaltsgeräte haben den Haushalt zur alleinigen Domäne der Hausfrau werden lassen (Görner 2006, Meier-Gräwe 2007).

#### ! Suchstrategien und Suchkosten privater Haushalte

Sowohl im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen wie auch bei nichtinstitutionalisierter Kinderbetreuung (Babysitter) ist es für suchende Familien schwierig, eine passende Arbeitskraft zu finden. Es gibt keinen funktionierenden Markt mit Angebot und Nachfrage. Fehlende Markttransparenz und unterschiedliche Zugangswege führen zu hohem Suchaufwand und Suchkosten. Neben den Arbeitskosten einer Hilfe sind vor allem der Aufwand für Organisation, Bürokratie und Suche sowie Sicherheitsbedenken („fremde Person im eigenen Haushalt“) hartnäckige Gründe, die von den privaten Haushalten gegen eine Inanspruchnahme aufgeführt werden. Persönliche Empfehlungen oder Zeitungsanzeigen sind gangbare Wege. Einschlägige Internetportale sind vielfach nicht bekannt, oft veraltet oder bieten kein regiona-

## Monitor 13

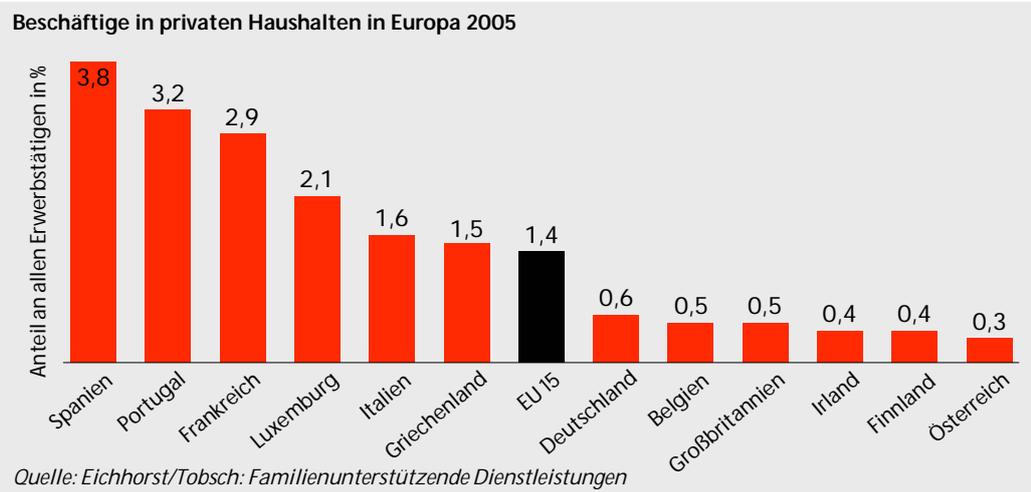
les Angebot. Dienstleistungsagenturen bestehen nicht flächendeckend. Nur 1% der Bevölkerung hat schon einmal eine Agentur in Anspruch genommen. Zwei Drittel (64%) der Haushalte schildern es als Problem, eine geeignete Hilfe zu finden. Zwar beurteilen 45% das Dienstleistungsangebot in Deutschland als gut, aber nur 4% finden es „gar nicht schwer“, eine geeignete Kraft zu finden (GIB 2007, Allensbach 2008).

#### I Mangelnde Zufriedenheit mit der Qualität

Haushalte, die sich auf die Hilfe bezahlter Kräfte verlassen, messen der Sauberkeit ihrer Wohnung eine niedrigere Priorität zu als andere. Trotzdem ist die Zufriedenheit mit der Leistung der gefundenen Minijobkraft schlecht. Jeder zweite Haushalt bewertet die Qualität der geleisteten Arbeiten als gering (GIB 2007).

#### Inanspruchnahme in anderen Ländern

Ein Gutachten auf Basis der europäischen Arbeitskräfteerhebung zeigt, dass in anderen europäischen Ländern private Hilfe im Haushalt häufiger als in Deutschland in Anspruch genommen wird. Insbesondere in Südeuropa liegt der Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich um ein vielfaches über dem deutschen (Eichhorst/Tobsch 2007).

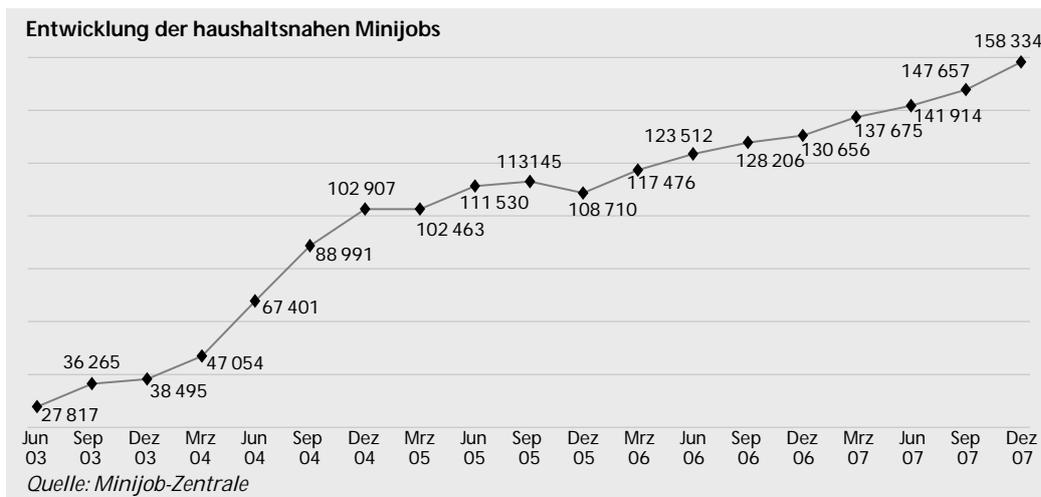


In vielen europäischen Ländern ist dieses Arbeitsfeld hauptsächlich die Domäne von Frauen. Mit Ausnahme von Großbritannien (66%) und Finnland (61%) liegt der Frauenanteil bei 85% und höher. Gemeinsam ist den europäischen Ländern auch das verhältnismäßig hohe Alter der Beschäftigten. Der Anteil der über 45-Jährigen liegt in vielen Ländern über 50%. Im Gegensatz zu Deutschland, wo nur rund jede zehnte Arbeitskraft im Haushalt Vollzeit beschäftigt ist, ist das in anderen Ländern durchaus üblich. In den südeuropäischen Ländern, aber auch in Finnland trifft das jeweils auf die Mehrheit zu (Eichhorst/Tobsch 2007).

## 2. Familien als Arbeitgeber und Auftraggeber

Familienunterstützende Dienstleistungen schaffen Arbeitsplätze

Wenn Familien Dienstleistungen in Anspruch nehmen, schaffen sie Arbeitsplätze für diejenigen, die diese Dienstleistungen erbringen. Familien können dabei selbst als Arbeitgeber auftreten oder sie beziehen Personal über eine Agentur oder über einen anderen Dienstleistungsanbieter. Um Familien zur Inanspruchnahme von Dienstleistungen zu motivieren und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern, hat der Gesetzgeber Rahmenbedingungen geschaffen. 2003 trat ein Gesetz in Kraft, das die Möglichkeit bietet, haushaltsnahe Dienstleistungen von der Einkommensteuerschuld abzuziehen, 2006 wurde diese Möglichkeit in Bezug auf Pflegedienste und Handwerker-Leistungen erweitert (Heinke 2007).



Dadurch ist ein Beschäftigungseffekt eingetreten und der Anteil der Schattenwirtschaft ging zurück. Die legalen Beschäftigungsverhältnisse sind angestiegen – allerdings vor allem im Bereich der Minijobs. Seit 2004 hat sich die Anzahl der in Privathaushalten beschäftigten Minijobber mehr als verdoppelt. Nicht beurteilbar ist, in welchem Maße es sich um neu geschaffene Beschäftigungsverhältnisse handelt oder ob Schwarzarbeit legalisiert wurde. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten konnte kein nennenswerter Anstieg festgestellt werden. Ihre Anzahl stagniert im Bereich der privaten Haushalte bei 30.000 bis 40.000. Rund 6500 Arbeitnehmer/-innen fallen unter die sogenannte Midijob-Regelung (Schupp/Spieß 2006, GIB 2007, Heinke 2007).

**Minijobs oder Vollzeitstellen?**

Die gesetzlichen Regelungen haben zu einem Anstieg der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten geführt. Liegt hier die Zukunft im Arbeitsfeld der familienunterstützenden Dienstleistungen oder ist es auch möglich, existenzsichernde Dauervollzeitarbeitsplätze zu schaffen? Arbeitslose geringqualifizierte Personen suchen in der Regel keinen Zuverdienst, sondern einen Arbeitsplatz, der den täglichen Lebensunterhalt sichert (Heinke 2007). Demgegenüber benötigen Privathaushalte in den meisten Fällen keine Vollzeithilfe, sondern nur wenige Stunden die Woche Unterstützung. Daher ist der einzelne Haushalt, der eine Hilfe Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt, eher die Ausnahme. Zur Schaffung eines Dauerarbeitsplatzes muss die Nachfrage mehrerer Interessenten zusammengefasst und zeitlich koordiniert werden. Diese organisatorische Leistung kann von einem Dienstleistungsunternehmen oder einer Vermittlungsagentur erbracht werden. Sie kann Aufträge und Nachfrage ökonomisch so zusammenstellen, dass sie sich zu Teil- oder Vollzeitarbeitsplätzen zusammenfügen (Görner 2006, Heinke 2007).

## Monitor 13

## Mögliches Beschäftigungspotenzial und Arbeitsplätze für Geringqualifizierte

Der Markt für familienunterstützende Dienstleistungen ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern noch wenig entwickelt. Das Potenzial an legalen Arbeitsplätzen in diesem Arbeitsfeld liegt Schätzungen zufolge bei bis zu 60.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Könnte in Deutschland der Anteil der Beschäftigten in Privathaushalten (2005: 0,6%) auf den Durchschnitt der 15 alten EU-Staaten (2005: 1,4%) erhöht werden, würde dies sogar etwa 300.000 Arbeitsplätze mehr bedeuten als heute. Gelingt es, dieses Potenzial auszuschöpfen, ist mit zusätzlichen Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen sowie mit einem positiven Effekt auf das Bruttoinlandsprodukt zu rechnen (Robert Bosch Stiftung 2006, IW Köln).

Mit familienunterstützenden Dienstleistungen, insbesondere bei haushaltsbezogenen Tätigkeiten, kann sich ein neues Arbeitsfeld für Einfacharbeitsplätze erschließen. Durch Rationalisierung in der Wirtschaft sind Arbeitsplätze für gering- oder nicht qualifizierte Arbeitskräfte in großer Zahl weggefallen. Noch bestehende Einfacharbeitsplätze werden zunehmend in Billiglohnländer ausgelagert (Robert Bosch Stiftung 2006, Görner 2006, Heinke 2007).

Allerdings sollten die Anforderungen an Arbeitskräfte in diesem Bereich nicht unterschätzt werden. Obwohl es sich um Arbeiten handelt, für die scheinbar keine besondere Qualifikation notwendig ist, sind neben körperlicher Belastbarkeit auch eine Reihe von persönlichen Voraussetzungen wie Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Sozialkompetenz etc. unverzichtbar. Ein besonderes Vertrauensverhältnis muss gegeben sein, wenn Familienmitglieder zur Betreuung anvertraut werden oder der Haustürschlüssel überlassen wird. Bei Betreuungstätigkeiten sollten noch pädagogische oder Altenpflegerische Qualifikationen hinzukommen. Agenturen haben Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden, die selbständig arbeiten und sich auf Anforderungen wechselnder Kunden einstellen (Schupp/Spieß 2006, GIB 2007, IW Köln).

## Rekrutierung legaler Arbeitskräfte

Ein gravierendes Problem im Bereich der familienunterstützenden Dienstleistungen ist die Konkurrenz legaler Beschäftigung mit der Schwarzarbeit. Die Schätzungen des Anteils der nicht legalen Beschäftigung liegen für haushaltsbezogene Dienstleistungen bei 80%. Der volkswirtschaftliche Schaden ist enorm.

## Modellrechnung: Arbeitsplätze statt Schwarzarbeit

100 000 Arbeitsplätze in Berlin (Annahme)

6 Stunden	pro Monat	Arbeitsplätze:	
8,50 Euro	pro Stunde	600 000	Arbeitsstunden pro Monat
5 100 000,00 Euro	Umsatz pro Monat	7 200 000	Arbeitsstunden pro Jahr
16 %	davon	138 462	Arbeitsstunden pro Woche
816 000,00 Euro	Mehrwertsteuer pro Monat	3 550	Vollzeitarbeitsplätze ohne Berücksichtigung von Urlaub etc.

Quelle: Arkenstette 2005: 191

Das Problem besteht aber nicht allein auf Seiten der Familien, die keinen höheren Preis zahlen, sondern auch auf Seiten der Anbietenden. Haushaltsnahe Dienstleistungen werden besonders oft von verheirateten Frauen über Vierzig angeboten, die einen Hinzuverdienst von mehr als 400 Euro im Monat anstreben. Sie sind beitragsfrei über ihren Ehemann krankenversichert und arbeiten schwarz, um Sozialversicherungsbeiträge zu umgehen (Görner 2006, IW Köln). Für Haushalte und Arbeitnehmer ist die Vermeidung von Steuern und Sozialabgaben aber nur auf den ersten Blick ein Vorteil. Für den Arbeitgeber besteht kein Versicherungsschutz, d.h. wenn die Haushaltshilfe von der Leiter fällt, haftet nicht die Unfallversicherung. Bei Qualitäts-

mängeln gibt es wenig Handhabe. Nachteile für Arbeitnehmer sind u.a. fehlender Kündigungsschutz, keine Urlaubsansprüche und fehlende Absicherung im Krankheitsfall (Becker 2005, Weinkopf/Hieming 2007).

#### Was leisten Agenturen und Vermittlungsstellen?

Noch gibt es in Deutschland wenige Dienstleistungsagenturen. 2004 lag ihre Anzahl bundesweit bei 122 mit nur 2200 Beschäftigten. Das entsprach lediglich einem Marktanteil von 0,15%. Davon machte die Hälfte einen jährlichen Umsatz von weniger als 100.000 Euro. Bisher kennt nur jeder sechste Deutsche eine Agentur in der Nähe (Becker 2005, GIB 2007, Allensbach 2008).

#### Die Inanspruchnahme einer Agentur hat für Arbeitnehmer und Familien Vorteile:

- | Familien können sich auf Qualitätsstandards verlassen und haben eine Handhabe bei Qualitätsmängeln.
- | Familien können ihre Wünsche bedarfsgenau formulieren und müssen nicht aufwendig selbst eine Hilfe suchen.
- | Familien können Hilfe bei kurzfristigen oder einmaligen Bedarfen anfordern.
- | Familien erhalten Vertretung bei Urlaub oder Krankheit.
- | Familien haben zu einer Agentur mehr Vertrauen als zu einer unbekanntem Einzelperson.
- | Arbeitnehmer erhalten Qualifikation und Schulung.
- | Arbeitnehmer können an verschiedenen Arbeitsplätzen abwechslungsreichere Tätigkeiten ausüben.
- | Arbeitnehmer haben ein verlässliches, regelmäßiges Einkommen.
- | Arbeitnehmer haben Urlaubsanspruch und sind bei Krankheit und Unfall abgesichert.

Wichtig ist der hohe Bekanntheitsgrad einer Agentur, um viele Nachfrager und Bewerber zusammenführen zu können. Eine Agentur kann auf zweierlei Weise tätig sein. Sie kann selbstständig arbeitende Arbeitskräfte weitervermitteln oder sie ist selbst Arbeitgeber. Als vorteilhaft haben sich Modelle erwiesen, bei denen Agenturen an bestehende soziale Dienstleister oder Sozialstationen angebunden sind. Lokale Verankerung und ein breites Angebot an Dienstleistungen „unter einem Dach“ sind wünschenswert. Über zwei Drittel der Agenturen bieten bereits ein umfassendes Dienstleistungsspektrum an (Allensbach 2008).

Die Mitarbeitenden in der Agentur sollten über Kompetenzen in Personalführung und Arbeitsvermittlung verfügen. Überlegungen, die Minijobzentrale der Knappschaft Bahn See oder die Job Center von Arbeitsagenturen und Kommunen als Vermittlungsagenturen einzusetzen, werden in Gutachten kritisch gesehen. Die Kernkompetenzen des Versicherungsträgers liegen im administrativen Bereich, die Mitarbeiter sind nicht für Vermittlungstätigkeiten qualifiziert. Job Center werden eher negativ assoziiert. Zukunftsweisender scheint die Idee, kommunale Familiencenter und regional agierende Stellen einzurichten (Weinkopf/Hieming 2006, GIB 2007, [www.wirtschaftskraft-alter.de](http://www.wirtschaftskraft-alter.de)).

#### Qualitätsstandards und Professionalisierung

Über Agenturen ist es am ehesten möglich, Qualitätsstandards sicherzustellen und damit die Professionalisierung des Arbeitsfeldes voranzutreiben. Gesicherte Qualität fördert die Wertschätzung dieser Tätigkeiten. Das wiederum macht zum einen die Beschäftigung in diesem Bereich für potenzielle Arbeitskräfte interessanter. Zum anderen sind Haushalte eher bereit, im Vergleich zur Schwarzarbeit höhere Stundensätze zu zahlen, wenn sie dafür eine qualitätvolle Leistung geboten bekommen, die sie zufriedenstellt (Weinkopf/Hieming 2007).

## Monitor 13

95% der Agenturen wollen durch eine sorgfältige Auswahl ihres Personals bei ihren Kunden punkten. Drei Viertel schulen ihr Personal besonders auf die Ansprüche der Kunden hin. Erfahrungen aus Dienstleistungspools in Nordrhein-Westfalen zeigen, dass eine vorgeschaltete Qualifizierung dazu beiträgt, Qualität zu gewährleisten (Becker 2005, Görner 2006, Meier-Gräwe 2007)

#### Was darf es für Familien kosten?

Legale Beschäftigung hat Vorteile für Familien. Die Inanspruchnahme einer Agentur hat noch mehr Vorteile – warum werden diese Möglichkeiten wenig genutzt? Der Stundenlohn spielt die entscheidende Rolle: Schwarzarbeit ist zumindest im Hinblick auf den monetären Preis unschlagbar günstig. Schwarzarbeitende Kräfte nehmen oft nur einen Stundensatz von 8 Euro. Dienstleistungspools geben als durchschnittliches gefordertes Entgelt rund 16 Euro an. Sie sind aufgrund ihrer Umsatzsteuerpflicht und der entstehenden Kosten für Sozialbeiträge im Nachteil (Weinkopf/Hieming 2007).

Der mittlere gezahlte Stundensatz für eine Haushaltshilfe wird von Befragten mit 8,83 Euro angegeben. Die im Westen gezahlten Stundenlöhne liegen etwas höher als im Osten (8,88 vs. 7,74), Männer bekommen mehr als Frauen (9,27 vs. 8,51) und Haushalte mit höherem Einkommen zahlen mehr als solche mit niedrigem (9,63 vs. 8,57). Jeder zweite potenzielle Nutzer wäre bereit bis 10 Euro pro Stunde für eine familienunterstützende Dienstleistung zu zahlen, real ist das noch nicht einmal bei jedem dritten Beschäftigungsverhältnis der Fall. Für ein Viertel der Kunden ist ein gezahlter Stundenlohn von 12 Euro akzeptabel, nur 2% würden mehr als 15 Euro zahlen (Allensbach 2008).

Die Zahlungsbereitschaft steht jedoch immer noch in Kontrast zu den realistischen Kosten für eine voll sozialversicherungs- und mehrwertsteuerpflichtige Arbeitsstunde.

Kosten einer legalen Tätigkeit als Haushaltshilfe (Agentur Putzmunter Berlin 2005)	
Stundenlohn Tarifvertrag Gebäudereinigung; allgemeinverbindlich	7,87 Euro
plus SV – AG: 21% (unterhalb AOK)	1,65 Euro
gesamt	9,52 Euro
plus Abgabe U1 (1,8% vom AN-brutto)	0,17 Euro
gesamt	9,69 Euro
Urlaub (30 Arbeitstage lt. Tarifvertrag; allgemeinverbindlich)	1,12 Euro
Krankheit (in 2004: 7,35%)	0,71 Euro
Erstattung durch AOK bei Krankheit: 70% / in Std.	- 0,50 Euro
Abzug Wegezeiten; Annahme: 9%	0,87 Euro
gesamt	11,89 Euro
Sonstige Kosten: (Berufsgenossenschaft; Verwaltung; fachliche Anleitung; Controlling; Qualifizierung; Miete; Versicherungen (u.a. Schadenshaftpflicht); Bürobedarf; Marketing; Abschreibungen; ...):42%	4,99 Euro
gesamt / netto	16,88 Euro
plus MwSt. 16%	2,70 Euro
gesamt / brutto	19,58 Euro

Quelle: Arkenstette 2005

### 3. Subventionierung von Angebot und Nachfrage

Ist die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen durch den Staat sinnvoll?

Haupthindernis für die Entstehung legaler Beschäftigung im Bereich der familienunterstützenden Dienstleistungen ist, dass der marktgängige Preis so hoch ist, dass viele Familien nicht bereit oder nicht in der Lage sind, diesen zu zahlen. Voraussetzung, um die Inanspruchnahme zu fördern und legale Arbeitsplätze zu schaffen, sind niedrigere effektive Preise. Diese sind – das zeigen auch die Beispiele anderer Länder - nur über dauerhafte staatliche Subventionen erreichbar. Diese Subventionierung oder Förderung kann subjektbezogen sein und damit an der Nachfrageseite ansetzen oder sie kann objektbezogen sein und damit an der Angebotsseite bzw. der Infrastruktur ansetzen. Da eine Entwicklung des Dienstleistungsmarktes aus sich selbst heraus nicht zu erwarten ist, stellt sich die Frage, ob derartige staatliche Eingriffe sinnvoll sind (Görner 2006).

Ein Gutachten des DIW urteilt positiv. Der Abbau von Schwarzarbeit und Effizienzgewinne führen zur Kostenneutralität der eingesetzten Subventionen. Mehreinnahmen an Steuern und Sozialversicherungen und Minderausgaben durch wegfallende Transferleistungen gleichen eingesetzte Gelder aus. Das zeigt das Modellprojekt AHA im Saarland. Das Land hat für Subventionen zwischen 3,7-5,4 Mio. Euro ausgegeben. Dem steht ein Rückfluss von Steuern und Sozialabgaben in Höhe von 4,7-4,9 Mio. Euro (geschätzt) gegenüber (Görner 2006).

Förderung der Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen

Die bisherige Förderung setzt auf mehreren Ebenen an. Zum einen werden die Kunden, d.h. die Familien, die eine Hilfe in Anspruch nehmen, direkt gefördert. Auf der anderen Seite gibt es die Förderung von Anbietern zumeist über Projektgelder. Außerdem können arbeitsmarktpolitische Instrumente positive Akzente setzen.

#### I Förderung durch Unterstützung der nachfragenden Familien

Der Bund fördert die Kunden familienunterstützender Dienstleistungen über Steuervergünstigungen. Diese Subjektförderung fördert die Nachfrage. Vorteil dieser Förderung ist, dass kein Eingriff in die Lohn- und Tarifstruktur erfolgt und die Konsumentensouveränität gestärkt wird. Dienstleistungen werden nur bei tatsächlicher Inanspruchnahme subventioniert (Görner 2006, Weinkopf/Hieming 2007).

Der Deutsche Bundestag hat 2006 das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung beschlossen. Danach sind unverändert bei haushaltsnahen Minijobs 10% der Kosten (max. 510 Euro), bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Privathaushalt 12% (max. 2400 Euro) und bei der Beauftragung eines Unternehmens 20% der Kosten (max. 600 Euro) von der Einkommensteuerschuld abziehbar. Kommen Pflegeleistungen hinzu, verdoppelt sich der Höchstbetrag für die Beauftragung von Dienstleistungen auf 1200 Euro. Daneben werden auch Aufwendungen für Erhaltungs- und Modernisierungsarbeiten mit 20% bzw. maximal 600 Euro gefördert. Kinderbetreuungskosten sind seit 2006 wie Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben oder als Sonderausgaben zu zwei Dritteln bis 4000 Euro von der Steuer befreit (Details zur Absetzbarkeit siehe [http://www.bundesfinanzministerium.de/nr\\_32866/DE/BMF\\_Startseite/Aktuelles/Aktuelle\\_Gesetze/Gesetze\\_Verordnungen/036.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_32866/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/Aktuelle_Gesetze/Gesetze_Verordnungen/036.html)) (Schreier/Stallmann 2007, Weinkopf/Hieming 2007). Im Zuge dieser steuerlichen Regelungen sind allerdings keine Preissteigerungen für

haushaltsnahe Dienste zu verzeichnen gewesen, was darauf hinweist, dass eine zuvor latente Nachfrage stimuliert wurde.

#### I Förderung auf Projektebene

Eine wichtige Rolle spielt die Förderung von Projekten. Fast jede zweite Dienstleistungsagentur berichtet, dass sie eine Anschubfinanzierung über Modellprogramme des Bundes, der Länder oder Kommunen in Anspruch genommen hat (Becker 2005).

Modellprogramme des Bundes wie „Soziale Stadt“, „Mehrgenerationenhäuser“, „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ oder „Lokale Bündnisse für Familie“ unterstützen Projekte, die familienunterstützende Dienstleistungen anbieten. Einzelne Bundesländer haben spezielle Förderprogramme aufgelegt. In Nordrhein-Westfalen erhalten Dienstleistungspools für Mini- und Midijobs eine Anschubfinanzierung, die bis zu 80% der Ausgaben deckt. Das Programm Homepower in Rheinland-Pfalz gewährt 30% Zuschuss auf Lohn und Lohnnebenkosten bei der Schaffung legaler Beschäftigung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen (Schreiber/Stallmann 2007).

#### I Förderung durch arbeitsmarktpolitische Instrumente

Der Einfluss arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente auf die Entstehung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der familienunterstützenden Dienstleistungen ist als gering einzuschätzen. Einstiegsgeld und Eingliederungszuschüsse spielen für Privathaushalte keine Rolle, werden aber von rund einem Viertel der Dienstleistungspools genutzt. Kombilöhne, die günstige Stundensätze ermöglichen sollen, haben sich nicht durchgesetzt. Ein-Euro-Jobber werden nur von wenigen Kommunen in Projekten eingesetzt, die familienunterstützende Dienstleistungen anbieten. Midijobs kommen zwar bei der Beschäftigung in Privathaushalten überdurchschnittlich häufig vor, ihre Gesamtzahl ist aber mit rund 6400 niedrig. Die Midijob-Regelung ist im Gegensatz zum Minijob unbekannter und komplizierter. Der größte Fördereffekt kann durch Ich-AG's festgestellt werden. Diese Regelung hat bei den haushaltsnahen Dienstleistungen zu Existenzgründungen insbesondere von Frauen geführt. Dem Gründungszuschuss als nachfolgendes Förderinstrument wird dagegen nur eine geringe Wirksamkeit zugetraut (Weinkopf/Hieming 2007).

### Gutachten zur Weiterentwicklung der Förderung

#### I Unterstützung der Nachfrage

Überwiegend positiv bewerten die Gutachten die bisherige Förderung der Nachfrage über die steuerliche Berücksichtigung. Durch eine zielgenauere Förderung kann ein zusätzliches Nachfragepotenzial erschlossen werden. Gerade die Gruppen, die einen hohen Bedarf und eine hohe Bereitschaft zur Inanspruchnahme von familienunterstützenden Dienstleistungen haben, also Rentner und Rentnerinnen, berufstätige Eltern sowie Familien, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens keine oder geringe Steuern zahlen, werden von der Förderung als Abzug von der Steuerschuld nicht adäquat erreicht. Sie würden durch eine Förderung in Form einer Steuervergütung oder einer gleichwertigen Transferleistung besser erreicht. Gleichzeitig ließe sich die Förderung voraussichtlich transparenter, flexibler und einfacher gestalten, indem die Förderbeträge für unterschiedliche Dienstleistungen zu einem gemeinsamen Höchstbetrag zusammengeführt würden. Mittel- bis langfristig sollten weitergehende Instrumente und Modelle entworfen und geprüft und dabei die positiven Erfahrungen Frankreichs und Belgiens mit Dienstleistungsschecks und Gutscheinmodellen genutzt werden.

Dabei können im Gegensatz zu Steuererleichterungen, die auch anderen Bevölkerungsgruppen zugute kommen, explizit Familien unterstützt werden (Görner 2006, Robert Bosch Stiftung 2006, Weinkopf/Hieming 2007, IW Köln).

### I Unterstützung der Angebote

Die Tätigkeit von Agenturen und Dienstleistungspools sollten gezielt unterstützt werden, denn sie sind in der Lage, existenzsichernde Arbeitsplätze zu schaffen und den Familien Qualität und Verlässlichkeit zu bieten.

Um Agenturen und Vermittlungsdienste besser zu unterstützen wird diskutiert, für haushaltsnahe Dienstleistungen nur noch den ermäßigten Mehrwertsteuersatz anzuwenden, um einen bestehenden Kostennachteil abzubauen. Die Preiseffekte wären dabei aber ungewiss. Daher kann das gleiche Ziel auch durch die Ausgestaltung der subjektbezogenen Förderung der Nachfrage verfolgt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt sollte darauf liegen, Anbieter zu motivieren, Familien möglichst viele Dienstleistungen aus einer Hand anzubieten. Anbieter benötigen eine längerfristige finanzielle Perspektive: Subventionen sollten verlässlich und planbar sein. Neben Anschubfinanzierungen sind dauerhafte Subventionen, die bezahlbare Preise ermöglichen, sinnvoll. Abzulehnen ist aber ein „Heruntersubventionieren“ auf Schwarzmarktniveau. Anbieter sollten nur für in Anspruch genommene Leistungen eine Subvention erhalten, um die Kundenorientierung zu fördern. Um den Schritt in die Selbständigkeit zu erleichtern, sollten Regulierungen und Vorschriften für die Gründung familienunterstützender Dienstleistungsunternehmen vereinfacht werden (Görner 2006, Stallmann/Schreier 2007, Weinkopf/Hieming 2007, IW Köln).

Bisher sind vor allem die Minijobs im Hinblick auf die Abgaben für die Sozialversicherung sehr günstig gestellt. Das könnte auf andere Beschäftigungsverhältnisse ausgeweitet werden. Auch Dienstleistungsagenturen können oft nicht nur voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schaffen, sondern sind auch auf geringfügig Beschäftigte angewiesen. Obwohl es sich um haushaltsnahe Dienstleistungen handelt, können die Agentur- Unternehmen nicht von den reduzierten Abgabensätzen profitieren, die bei Minijobs im Privathaushalt gelten. Unter anderem gibt es in der Literatur Überlegungen, ob z.B. die Sozialversicherungsabgaben auf familienunterstützende Dienstleistungen nicht insgesamt halbiert werden. So würden die Lohnzusatzkosten für die Anbietenden reduziert und diese motiviert, ihre Beschäftigung legal auszuüben (Robert Bosch Stiftung 2006, Weinkopf/Hieming 2007, IW Köln).

### I Flankierende Maßnahmen

Darüber hinaus kann beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit eine aktivere Rolle übernehmen, z.B. durch eine Intensivierung der Existenzgründungsförderung für Dienstleistungsanbieter, durch Qualifizierungsförderung für haushalts- und personennahe Dienstleistungen, sowie durch die Unterstützung von Vermittlungsdiensten für haushaltsnahe Dienstleistungen. Auch die IHKs entdecken die familienunterstützenden Dienstleistungen als Handlungsfeld. In Erfurt hat die IHK beispielsweise eine Internet-Datenbank mit gewerblichen Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen entwickelt.

## Europäische Praxis

In vielen europäischen Ländern werden familienunterstützende Dienstleistungen stärker als in Deutschland genutzt. Die Erfahrungen mit den von staatlicher Seite eingesetzten Förderinstrumenten sind auch für Deutschland interessant – vor allem Modelle, die mit Gutscheinen arbeiten.

### I Dänemark

In Dänemark gibt es das „HomeService“-Programm. Seit 1995 erhalten private Unternehmen, die haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten, einen Lohnzuschuss in Höhe von 50%. Der Anbieter kann frei gewählt werden. Inzwischen wurde diese großzügige Förderung eingeschränkt. Familien und Menschen unter 65 Jahren können sie nicht mehr in Anspruch nehmen. Das Programm hebt jetzt auf die Selbständigkeit älterer Menschen ab. Die Höhe des Lohnkostenzuschusses ist auf 40% gekürzt und ist für jeden Anbieter pro Quartal begrenzt. Konsequenz war ein deutlicher Rückgang sowohl der Nutzer wie auch Anbieter. Es wird darüber beraten, einen Teil der Einschränkungen zurückzunehmen (Eichhorst/Tobsch 2007).

### I Frankreich

Das wichtigste Instrument in Frankreich zur Förderung familienunterstützender Dienstleistungen ist der „Cheque Emploi Service Universel“ (CESU). Familien können Schecks über den Betrag ausstellen, mit dem die Haushaltshilfe entlohnt wird. Bei Einlösung des Schecks bei einer Bank wird gleichzeitig die Abbuchung der Sozialabgaben vom Konto des Ausstellers veranlasst. Zahlungen, die über diese Schecks getätigt wurden, sind zur Hälfte von der Einkommensteuer absetzbar. Für Firmen besteht die Möglichkeit, ihren Angestellten einen nicht-monetären Vorteil in Form dieser Schecks zu gewähren (Eichhorst/Tobsch 2007).

### I Belgien

Auch in Belgien gibt es ein Dienstleistungsscheckmodell. Ziel ist es, auf diesem Weg Geringqualifizierte und Langzeitarbeitlose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Haushalte können sich bei der Firma Accor Services registrieren lassen und dort Dienstleistungsschecks im Wert von 6,70 Euro pro Stunde erwerben. Die Haushalte erhalten die Schecks durch eine Einkommensteuerermäßigung um dreißig Prozent reduziert, d.h. sie zahlen nur 4,69 Euro. Hinzu kommt eine weitere Bezuschussung pro Arbeitsstunde. Der Gutschein kann bei registrierten Agenturen für Hausarbeiten wie Kochen, Wohnungsreinigung etc. eingesetzt werden. Ende 2005 waren 29.000 Personen innerhalb des Gutscheinsystems beschäftigt, 350.000 Personen haben über das System Leistungen in Anspruch genommen (Eichhorst/Tobsch 2007).

## 4. Modellprojekte und innovative Ideen

„Unternehmen Familie“ – ein Wettbewerb für innovative und zukunftsfähige Geschäftsmodelle

Das Programm „Unternehmen Familie“ zielt auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Aktivierung privater Haushalte als Arbeitgeber und Marktteilnehmer im Bereich der familienunterstützenden Dienstleistungen. Kernstück ist ein Wettbewerb, der 12 innovative Ideen für familienunterstützende Dienstleistungen prämiiert. Es handelt sich dabei um zukunftsfähige Geschäftsmodelle auf lokaler Ebene, die über einen Zeitraum von drei Jahren gefördert werden. Ein erster Aufruf im Sommer 2007 brachte 422 Interessensbekundungen, darunter waren 65% neue Initiativen, ein Großteil von Unternehmen und Vereinen. Inhaltliche Schwerpunkte der Vorschläge sind Dienstleistungen, die es berufstätigen Eltern erleich-



Unternehmen  
Familie

tern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Bei rund einem Viertel der Projekte handelt es sich um Angebote für Kinder, bei 14% um haushaltsnahe Dienstleistungen und bei 40% um übergreifende Angebote. Innovative Vorschläge bezogen sich sowohl auf die Organisationsform wie auch auf die Schaffung von mehr Markttransparenz. Eine Jury wählte 40 besonders erfolgversprechende Projekte aus, von denen 12 im April 2008 prämiert wurden (vgl. Robert Bosch Stiftung 2008, Heinke 2007, Roland Berger).

Als innovative Ideen zur Schaffung leistungsfähiger Organisationsformen wurden präsentiert:

- I Das Genossenschaftsmodell: Familien gründen eine Genossenschaft, über die sie sich Fachkräfte für familienunterstützende Dienstleistungen teilen.
- I Kommunales Netzwerkmodell: Eine kommunale Familienserviceagentur arbeitet mit Unternehmen und Freiberuflern sowie Trägern von Kinderbetreuung im ländlichen Raum zusammen.
- I Unternehmerisches Netzwerkmodell: Ein Unternehmen baut ein Dienstleistungszentrum auf und bringt lokale Dienstleister und familienfreundliche Unternehmen zusammen.
- I Franchisemodell: Erfolgreiche Unternehmensmodelle im Bereich familienunterstützender Dienstleistungen werden im Franchiseprinzip in strukturschwache Regionen übertragen.

Als besonders innovative Ideen zur Schaffung von mehr Markttransparenz wurden eingereicht:

- I Online-Datenbank und Dienstleistungsscheck: Ein Verband baut eine Datenbank auf, um alle Angebote in einer Kommune zu erfassen und transparent darzustellen. Es können Dienstleistungsschecks erworben werden, mit denen Leistungen im Paket zu buchen sind. Ein positives Beispiel ist die Datenbank der Industrie- und Handelskammer der Region Stuttgart ([www.machenwir.ihk.de](http://www.machenwir.ihk.de)), die 500 Einträge von Dienstleistern bereitstellt.
- I Zentrale Koordinierungs- und Vermittlungsstelle: Familien erhalten dort einen Überblick über die bestehenden Angebote und werden individuell beraten.

Verknüpfung mit Lokalen Bündnissen und Mehrgenerationenhäusern

Die Märkte für familienunterstützende Dienstleistungen sind lokale Märkte, 90% der Kunden wohnen nicht weiter als 20 km von den anbietenden Unternehmen entfernt. Daher ist das Entstehen lokaler Plattformen zu fördern, die viele Dienstleistungen aus einer Hand anbieten. Zukunftsweisend ist der Ansatz, dass Kommunen stärker als Anlaufstelle und Steuerinstanz bei der Vermittlung familienunterstützender Dienstleistungen fungieren. Sie stellen Infrastruktur bereit und schaffen Transparenz und Öffentlichkeit. Bei ihnen liegt in vielen Fällen die Realisierung der Bundes- oder Landesprogramme. Zum Teil stellen sie zusätzliche Fördermittel bereit (Schreier/Stallmann 2007, Heinke 2007).

Diese Ansätze werden auch im Rahmen der „Lokalen Bündnisse für Familie“ und des Aktionsprogramms „Mehrgenerationenhäuser“ des BMFSFJ verfolgt. Innerhalb der Lokalen Bündnisse haben 37 Initiativen explizit Angebote zu familienunterstützenden Dienstleistungen geplant. In der Regel handelt es sich entweder um Dienstleistungspools oder Agenturen oder um die Vermittlung familienunterstützender Dienstleistungen im Rahmen von Eltern-Kind-Zentren oder Familienzentren. Mehrgenerationenhäuser fungieren als Plattformen, die eine breite Palette von Angeboten im lokalen Nahraum bündeln, kommunizieren und vermitteln. (Schreier/Stallmann 2007, [www.wirtschaftskraft-alter.de](http://www.wirtschaftskraft-alter.de))

Beispiele aus den Kommunen	
<p><b>Lokales Bündnis Minden</b> Eine Dienstleistungs-Tauschbörse zur Nachbarschaftshilfe bietet das Bündnis an. Zum Beispiel Seniorinnen und Senioren können Unterstützung beim Einkaufen erhalten und dafür stundenweise Kinderbetreuung übernehmen. Dies ermöglicht den Senioren eine aktive und selbstständige Bewältigung ihres Alltages und entlastet Eltern kurzfristig.</p>	<p><b>Lokales Bündnis Berlin-Mitte</b> Als konkretes Projekt wird das Familienbündnis Berlin-Mitte ein Bonusheft in Zusammenhang mit "be friends – Alles für Kinder und Eltern" herausbringen. Dort werden sich die einzelnen Bündnispartner mit besonderen Angeboten an die Familien im Bezirk Mitte wenden und die Dienstleistungen vorstellen. Mit dem Ausbau der eigenen Internetpräsenz durch Pythagoras-Design wird eine Plattform für alle geschaffen, die sich über familienfreundliche Einrichtungen und die Aktivitäten des Lokalen Bündnisses in Berlin Mitte einen Eindruck verschaffen möchten.</p>
<p><b>Mehrgenerationenhaus Bad Rodach</b> Babysittervermittlung: Vermittlungszentrale für Menschen, die individuelle Betreuung für Kinder benötigen und Menschen, die bereit sind, eine Betreuung zu übernehmen. Die Oma- und Opa-Vermittlung: die in einem Verein zusammengeschlossenen Omas und Opas sind bereit, Kinderbetreuung stundenweise zu übernehmen. Neben der vorhandenen Lebenserfahrung werden die Omas/Opas und Babysitter weitergebildet.</p>	<p><b>Mehrgenerationenhaus Dessau-Roßlau</b> Im BBFZ werden haushaltsnahe Dienstleistungen vermittelt, z.B. Seniorenbegleitung - einschließlich ggf. Fahrdienstleistung/Mobilitätsunterstützung, Reinigungs- und Hausmeisterdienste, Hol- und Bringservice und viele andere Unterstützungsleistungen.</p>

### Zum Beispiel AHA: ein innovatives Modellprojekt

Bei AHA (Agenturen für haushaltsnahe Arbeit) handelt es sich um ein Modellprojekt, das im Saarland durchgeführt wird. Haushaltsnahe Dienstleistungen werden durch Agenturen vermittelt. Ziel ist es, über die Förderung der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen, einen Impuls zur Schaffung ordentlicher Arbeitsplätze mit tarifgerechter Bezahlung zu setzen. Eine dem Projekt vorgeschaltete Marktanalyse hat bei 15% der saarländischen Haushalte eine Nachfrage an haushaltsnahen Dienstleistungen ergeben (Görner 2006).

Das Modell basiert auf dem Prinzip der Subjektförderung. Der Stundenpreis für Dienstleistungen, den Kunden entrichten müssen, wurde auf 12,10 Euro (inkl. MwSt.) heruntersubventioniert. Die Modellkalkulation der AHA geht dabei von durchschnittlichen Kosten pro Arbeitsstunde von 15,56 Euro aus, so dass der Zuschussbedarf nach Abzug der Mehrwertsteuer bei 5,22 Euro liegt. Die Subvention wird dabei direkt an die Verbraucher ausgezahlt. Privathaushalte, die über eine dem Modellprojekt angeschlossene Agentur Dienstleistungen in Anspruch nehmen, erhalten für 25 Std. im Monat einen Zuschuss von 6,20 Euro pro geleistete Arbeitsstunde. Es verbleibt ein selbst zu zahlender Anteil pro Arbeitsstunde von mindestens 12,10 Euro (Görner 2006).

In zwei Jahren sind 9 Modellagenturen entstanden, die 129 reguläre Arbeitsplätze (überwiegend in Teilzeit) geschaffen haben. Ziel einer zweiten Phase, die 2006 begonnen hat, ist es, 7 neue Agenturen zu installieren und innerhalb von vier Jahren insgesamt 1000 Arbeitsplätze einzurichten. Die Agenturen wurden bestehenden Pflegediensten und Sozialstationen angegliedert. Zugelassen wurden nur Agenturkonzepte, die auf ein Bestehen im ersten Arbeitsmarkt abzielten. Lohnsubvention, geringfügige Beschäftigung oder Personalrekrutierung von Personen, die im Hilfebezug stehen, sind nicht zugelassen. Die teilnehmenden Unternehmen haben einen gemeinsamen Internetauftritt und werden mit Unterstützung der Landesregierung beworben (Görner 2006).

# Monitor 14

## Zukunftsfähig: Familiengerechte Hochschulen

### Editorial

Familienfreundliche Hochschulen sind die Trendsetter im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Angesichts des demografischen Wandels und der globalen Konkurrenz sind auch die Hochschulen als Arbeitgeber darauf angewiesen, durch ein attraktives Profil Standortvorteile auszubauen.

An unseren Hochschulen sind gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Forschung oder Lehre und Familie nötig aber häufig noch rar. Durch mehr Familienfreundlichkeit und bedarfsgerechte Angebote an Kinderbetreuung können Studierende wie Angestellte bei ihrer Lebensplanung wirksamer unterstützt werden.

Zwischen Hörsaal, Job und Klausuren in der Kita vorbeizuschauen und zugleich an den Termin beim Kinderarzt zu denken – das entspricht nicht unserem klassischen Bild von einem unbeschwertem Studentenleben. Dabei organisieren derzeit etwa 123.000 Studierende mit Kind ihren Alltag auf diese Weise und versuchen, den vielfältigen Anforderungen, die Ausbildung und Familienleben an sie stellen, gerecht zu werden. Zeitliche Konflikte, die Finanzierung der Familie und die Organisation einer flexiblen Kinderbetreuung stellen für sie eine zusätzliche Herausforderung dar, die es neben der Studienorganisation zu bewältigen gilt.

Dort, wo das Angebot an Kinderbetreuung gut ist und die Vereinbarkeit von Studium, Forschung oder Lehre und Familie unterstützt wird, ist für junge Akademikerinnen und Akademiker „Karriere oder Kinder“ keine Frage mehr. Ich freue mich deshalb darüber, dass immer mehr Hochschulen in unseren Lokalen Bündnissen für Familie sowie in unserem Unternehmensnetzwerk aktiv mitarbeiten. Der wachsende Anteil an Hochschulen, die an einer Zertifizierung mit dem „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie-Stiftung interessiert sind, schafft bessere Bedingungen für Studierende, Angestellte, Forschende und Lehrende.

Informationen und Anregungen über Möglichkeiten, familiengerechte Bedingungen für die unterschiedlichen (Berufs)gruppen an Hochschulen einzurichten, finden Sie in dieser Ausgabe des Monitors Familienforschung.

## Zukunftsfähig: Familienfreundliche Hochschulen

„Familienfreundlichkeit sichert Zukunftsfähigkeit... Der Wettbewerb um die klugen jungen Köpfe wird sich bald verstärken. ... Junge qualifizierte Fachkräfte ziehen dahin, wo sie gut arbeiten und gleichzeitig gut mit ihren Kindern leben können“ (Ursula von der Leyen 2007). Immer mehr Hochschulen erkennen diese Notwendigkeit und arbeiten an der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, um auch zukünftig sowohl für Studierende wie auch für fähige Kräfte in Lehre und Verwaltung attraktiv zu sein. Das Audit „Familiengerechte Hochschule“ oder die Lokalen Bündnisse für Familie zeigen, dass es viele Ideen und Konzepte gibt, um beide Lebensbereiche in guter Weise miteinander zu verbinden.

### 1. Familienfreundlichkeit als Thema für Hochschulen

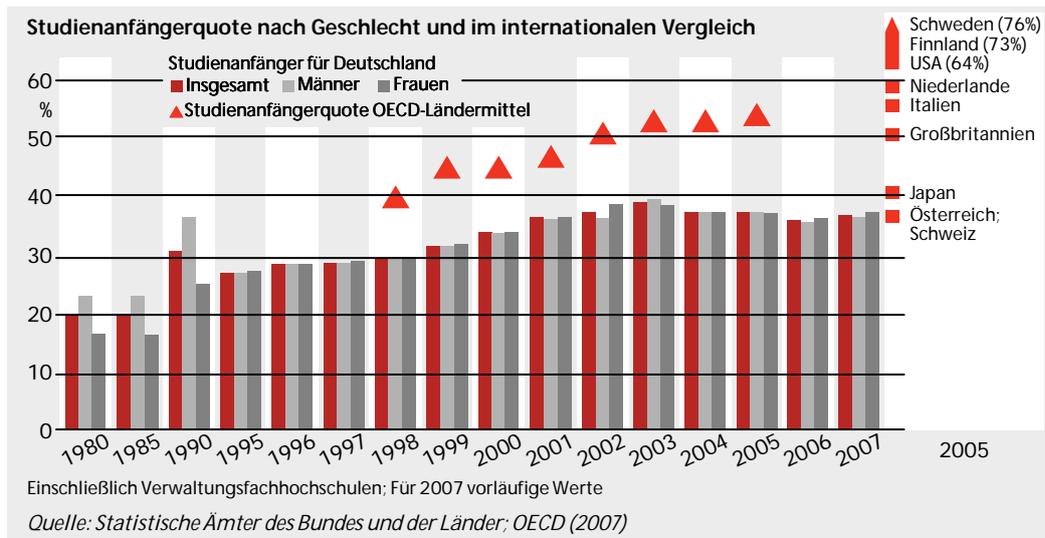
#### Interesse an mehr Familienfreundlichkeit

Es gibt gute Gründe für Hochschulen, sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit zu beschäftigen. Durch eine familienfreundliche Ausgestaltung der Hochschulen gewinnen diese für Studierende und Lehrpersonal an Attraktivität und können im Wettbewerb bestehen. Familienfreundlichkeit kann dazu beitragen, das Image der Hochschule zu verbessern und insgesamt die Motivation und Leistungsbereitschaft der Studierenden und Beschäftigten zu erhöhen (berufundfamilie 2008).

Durch Familienfreundlichkeit in der Hochschule können Studium, Lehre und Forschung besser mit Kindern und Familie vereinbart werden. Daraus ergeben sich mehr Möglichkeiten, bestehende Kinderwünsche bereits während des Studiums zu erfüllen. Daran besteht ein gesellschaftliches und volkswirtschaftliches Interesse. Es wird eine der Ursachen für die überdurchschnittlich hohe Kinderlosigkeit akademisch Gebildeter behoben (Mantl 2006, Meier-Gräwe 2008).

#### Steigender Fachkräftebedarf

Die Zahl der Studierenden ist über Jahre hinweg gestiegen, bevor in den letzten Jahren eine Stagnation dieser Entwicklung eingesetzt hat. Der Anteil der Studierenden eines Jahrgangs liegt in Deutschland aber deutlich unter dem Niveau anderer Länder. Positiv hat sich in den Jahrzehnten der Frauenanteil verändert. Lag er 1974 noch bei rund 37%, so ist jetzt die Hälfte derjenigen, die eine akademische Ausbildung anstreben, weiblich (Autorengruppe Bildungsbericht 2008).



Trotz des Anstiegs der Akademikerzahlen in den letzten Jahrzehnten sieht sich die deutsche Wirtschaft einem sich vergrößernden Fachkräftemangel gegenüber. In besonderem Maße fehlen Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge. Diese Entwicklung wird durch den demografischen Wandel negativ verstärkt. Da andere europäische Länder vergleichbaren demografischen Entwicklungen unterliegen, wird ein internationaler Wettbewerb um Studierende, Absolventen und um das beste wissenschaftliche Lehrpersonal erwartet. Hochschulen werden sich zukünftig mit besonderen Angeboten profilieren müssen, um bei dieser Konkurrenz mithalten zu können. Eine Strategie, sich Vorteile gegenüber den Mitbewerbern zu sichern, ist Familienfreundlichkeit als besonderes Markenzeichen (IW Köln 2008).

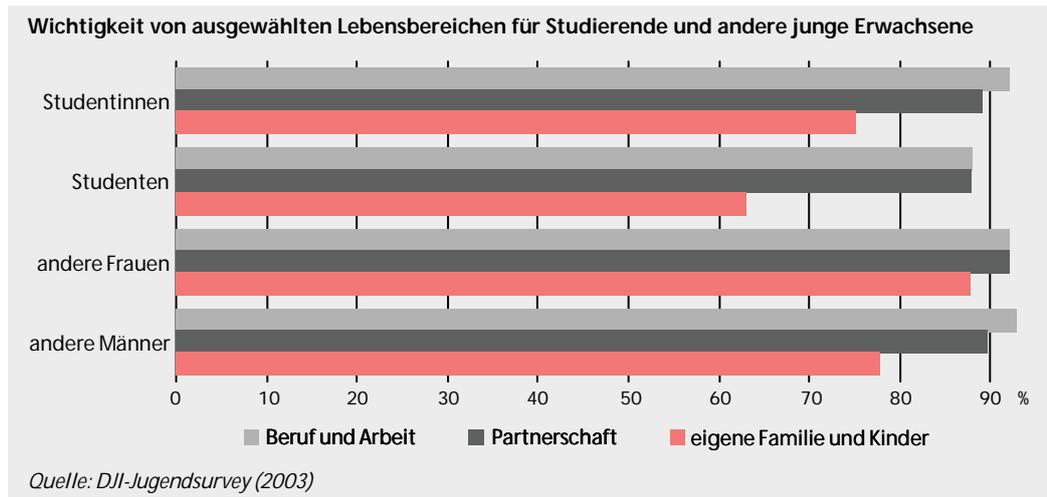
### Multiplikatorenfunktion von Hochschulen

Familienfreundlichkeit an Hochschulen kommt eine besondere Vorbildfunktion zu. Ein Großteil der Führungskräfte in Deutschland absolviert die akademische Ausbildung im eigenen Land. Erleben diese schon im Studium die Selbstverständlichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Studium, sind gute Voraussetzungen gegeben, dass sie diese Erfahrungen in ihr zukünftiges berufliches Umfeld einfließen lassen und sich auch dort für dieses Anliegen engagieren.

### Lebensentwürfe von Studierenden heben sich ab

Eine interessante Frage ist, ob sich die Lebensvorstellungen akademisch Qualifizierter von denen anderer junger Menschen in derselben Altersgruppe von vorneherein unterscheiden, oder ob die Rahmenbedingungen unterschiedliche Lebensverläufe entstehen lassen. Der Lebensbereich Familie und Kinder hat für Studierende eine geringere Relevanz als für andere. Die Lebensbereiche Beruf, Arbeit und Partnerschaft werden dagegen von denjenigen, die eine akademische Ausbildung anstreben und Nichtstudierenden in derselben Altersgruppe ähnlich wichtig beurteilt. Allerdings haben Studierende andere Erwartungen an ihre zukünftige Berufstätigkeit. Deutlich häufiger als andere streben sie Leitungs- oder Führungstätigkeiten an. Einen rein familienzentrierten Lebensentwurf haben nur 25% der Studentinnen im Gegensatz zur Hälfte der nichtstudierenden Frauen und 15% der Studenten versus 25% der nichtstudierenden Männer. Festzuhalten bleibt auch, dass sich Studentinnen und Studenten in ihren Lebensentwürfen ähnlicher sind als Frauen und Männer ohne akademische Ausbildung und häufiger nichttraditionelle Rollenmodelle präferieren (Sardei-Biermann 2007).

## Monitor 14



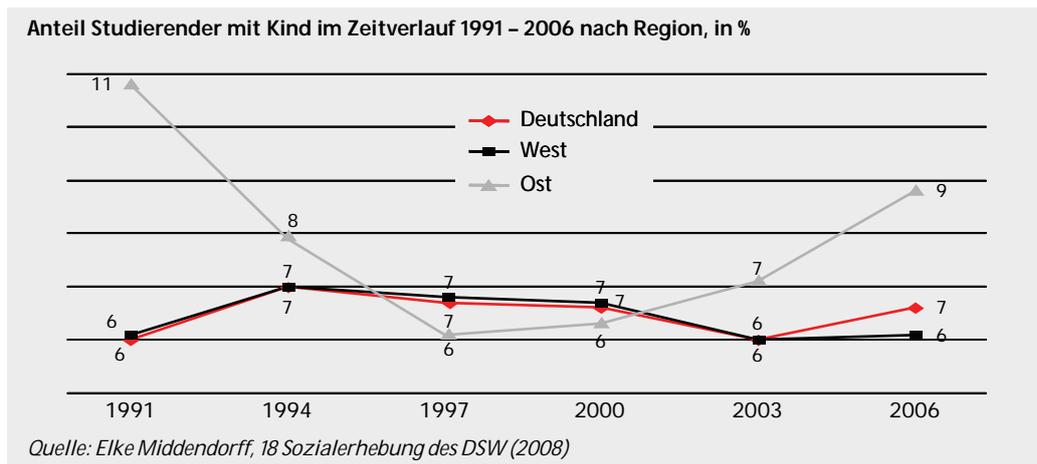
Das Studium wird von Studierenden als ungünstige Zeitphase für Elternschaft gesehen. Nur 2% der kinderlosen Studierenden können sich während dieser Zeit eine Familiengründung vorstellen. Das hängt damit zusammen, dass bei einer Familiengründung im Studium kaum Möglichkeiten gesehen werden, Studium und Familie zu vereinbaren. 39% der Studentinnen gehen davon aus, dass sie bis zum 3. Lebensjahr des Kindes weder studieren noch berufstätig sein können. Spiegelbildlich dazu erwarten die potentiellen Väter, dass sie neben dem Studium einen Großteil der Zeit in eine Erwerbstätigkeit zur Finanzierung ihrer Familie investieren müssen. Eine Familiengründung direkt nach dem Studienabschluss finden 6% eine gute Möglichkeit. Die Mehrheit von 36% (41% Männer, 31% Frauen) will jedoch auf jeden Fall erst eine gesicherte berufliche Position haben und ausreichend Berufserfahrungen (34%) sammeln, bevor sie den Kinderwunsch erfüllen (Middendorff 2007).

## 2. Studieren mit Kind

### Studentische Eltern: Anzahl und Merkmale

Die kritische Einschätzung gegenüber der Vereinbarkeit von Familiengründung und Studium spiegelt sich in den Zahlen der Studierenden mit Kind wieder. Die Lebensform „Partner und Kind“ kommt bei Studierenden kaum vor, während sich bei Nichtstudierenden in derselben Altersgruppe bereits ein Fünftel (ein Viertel der Frauen und ein Zehntel der Männer) für eine Familie entschieden hat (Sarpei-Biermann 2007).

Seit Jahren liegt der Anteil studierender Eltern konstant zwischen 6% und 7% (bezogen auf Kinder bis 15 Jahren). Das sind rund 120.000 Studierende mit Kind. In den neuen Bundesländern kam es nach der Wende zu einer deutlichen Abnahme studierender Eltern, ihr Anteil hat sich halbiert. Allerdings ist es bis heute so, dass die Vereinbarkeit in den neuen Bundesländern als besser empfunden wird. Studentische Eltern (Erststudium) wurden befragt, ob sie wieder mit Kind studieren würden oder das Studium aufschieben, bis das Kind eine größere Selbständigkeit erreicht hat. 68% in den neuen Bundesländern, aber nur zu 57% in den alten gaben an, dass sie sich wieder für ein Studium mit Kind entscheiden würden (BMBF 2008, Middendorff 2008).



71% derjenigen, die die akademische Ausbildung mit Kind durchlaufen, befinden sich im Erststudium, 29% absolvieren ein postgraduales Studium. Bei kinderlosen Studierenden liegen diese Anteile bei 92% und 8%. Studierende mit Kind sind im Vergleich zu ihren Kommilitonen älter, bei Beginn des Erststudiums im Durchschnitt fünf Jahre. Nur ein Drittel der studierenden Eltern ist jünger als 30 Jahre, 40% sind zwischen 30 und 40 Jahren, jeder Fünfte hat das 40. Lebensjahr überschritten (Middendorff 2008).

Ein Viertel der studentischen Eltern startet bereits mit Kind ins Studium, 53% bekommen in den ersten fünf Jahren nach Studienbeginn Nachwuchs, 21% zu einem späteren Zeitpunkt. Sind die Eltern verheiratet, ist mehr als ein Kind keine Seltenheit. 33% haben dann zwei Kinder, 14% drei oder mehr (Middendorff 2008).

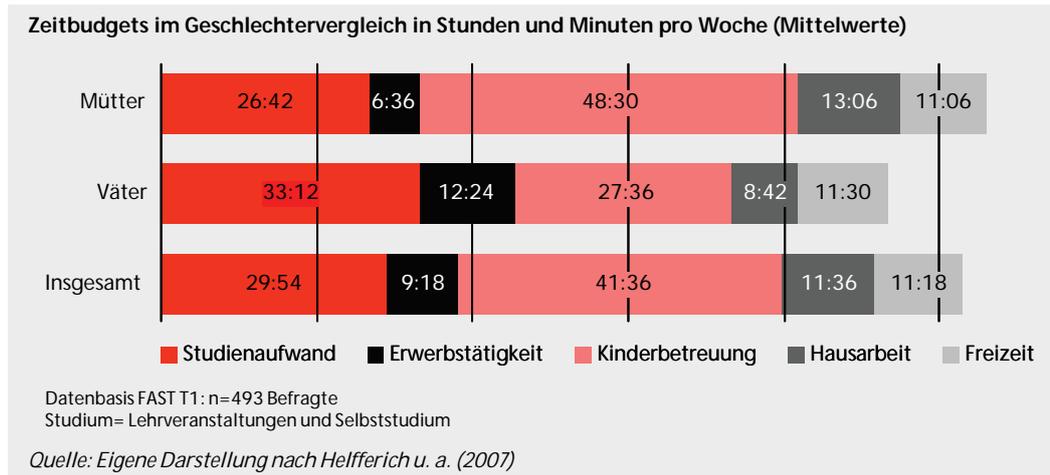
Studierende haben überdurchschnittlich oft nichttraditionelle Rollenvorstellungen. Die große Mehrheit (mehr als drei Viertel) der Studierenden lehnt die traditionelle Vorstellung von Arbeitsteilung ab, in der die Frau die Zuständigkeit für den häuslichen Bereich übernimmt und der Mann berufstätig ist. Trotzdem kommt nach der Geburt eines Kindes während des Studiums dieses klassische Phasenmodell in der Regel zum Tragen. Die studierende Mutter unterbricht ihr Studium zunächst, der Vater geht verstärkt einer Erwerbstätigkeit nach. Insbesondere Studentinnen können sich mit dieser Rollenteilung nicht identifizieren. Für den Fall, dass während des Studiums eine Schwangerschaft eintritt, sind aber 40% der Studentinnen und 50% der Studenten bereit, diesen Kompromiss einzugehen (Sarpei-Biermann 2007).

## Zeitbudget und Studienkarrieren

### I Zeit und Zeitplanung

Studierende Eltern haben weniger Zeit für das Erbringen von Studienleistungen als diejenigen ohne Kind. In ihrem Zeitbudget müssen noch Kinderbetreuung, die insbesondere studierende Mütter übernehmen, und Erwerbstätigkeit zur Finanzierung der Familie, die insbesondere von Vätern erbracht wird, untergebracht werden. Die Erwerbstätigenquote studentischer Väter liegt bei 74%. Das führt zu einer insgesamt höheren zeitlichen Belastung (Middendorff 2007, 2008).

## Monitor 14



Zeit wird von studentischen Eltern mit Zeitmangel verbunden. Freie Zeit ist selten und meistens genau umgrenzt. Durch die besondere Zeitstruktur des Studiums sehen sie sich im Vorteil, weil sie flexibler planen können als z.B. Berufstätige. Als Nachteil der flexiblen Zeiteinteilung werden eine unklare Struktur und die fehlende deutliche Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit empfunden. Ein besonderes Problem ist die zerstückelte Zeitstruktur, die die Vertiefung in Studieninhalte schwierig macht. Als Lösungsstrategie für ihren Zeitmangel legen sich viele Studierende mit Kind eine strenge Zeitplanung auf (Helfferich 2006).

#### I Studienverlauf

Dass die Vereinbarkeit von Kind und Studium schwierig ist, zeigt sich an Studiendauer und Studienverläufen der Eltern. Sie studieren länger und ihr Studienverlauf ist problematischer. Jede zweite Mutter hat das Studium bereits einmal unterbrochen (vs. jede zehnte ohne Kind). Die Unterbrechung gestaltet sich mit fünf Semestern im Durchschnitt zwei Semester länger als bei kinderlosen Studierenden. Studierende mit Kind haben nicht nur eine längere Studienzzeit, unter ihnen befindet sich auch ein größerer Anteil Studienabbrecher. Von denjenigen, die ihr Studium nicht beenden, gibt die Hälfte die Nichtvereinbarkeit von Studium und Familie als Grund an (BMBF 2008).

#### Probleme beim Studium mit Kind

Die Mehrzahl der studierenden Eltern ist mit den Bedingungen, Studium und Familie gut vereinbaren zu können, unzufrieden. So ergab z.B. eine Befragung an einer bayerischen Universität, dass rund jede/r zweite Studierende mit Kind die Universität als nicht familienfreundlich einschätzt und über 80% Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium hatten (Franke 2007).

Studium und Kind zu vereinbaren, stellt studentische Eltern vor unterschiedliche Probleme: Die vorgesehenen Abläufe des Studiums sind nicht mit ihren familiären Bedürfnissen kompatibel, sie müssen die Finanzierung ihrer Familie sicherstellen, und sie müssen eine auf den Hochschulrhythmus abgestimmte besonders flexible Kinderbetreuung organisieren.

Probleme Studierender mit Kind					
Position "trifft zu" und "trifft völlig zu" auf 5-stufiger Antwortskala von "trifft gar nicht zu" bis "trifft völlig zu" Studierende mit Kind, in %					
Problem	gesamt	männlich	weiblich	Ost	West
wegen Zeitbedarf für Kind(er) wird sich das Studium verlängern	64	58	67	64	64
kann Seminare/Vorlesungen nicht besuchen, weil sie zu ungünstigen Zeiten angeboten werden	55	39	65	54	56
durch Kosten für Kind(er) Probleme mit der Finanzierung des Lebensunterhalts	40	37	41	41	39
Betreuungsangebote der genutzten Einrichtungen sind zeitlich zu inflexibel	34	29	38	31	36
Problem, einen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung zu finden	33	29	35	25	37

Quelle: Elke Middendorff, 18 Sozialerhebung des DSW (2008)

### I Studienordnung und Terminplanung

Dass Studierende Kinder haben können, wird bei der universitären Terminplanung oft nicht berücksichtigt. So liegen z.B. Pflichtveranstaltungen in den Abendstunden und können aufgrund familiärer Verpflichtungen zunächst nicht wahrgenommen werden. Ein späteres Nachholen hat zumeist eine Verlängerung des Studiums zur Folge. Termine für Hausarbeiten oder Prüfungen sind oft zu unflexibel, um sie mit den Erfordernissen eines (kleinen) Kindes unter einen Hut zu bringen (Middendorff 2007).

### I Veränderungen der Studienorganisation (Bologna-Prozess)

Im Rahmen des Bologna-Prozesses soll eine Angleichung europäischer Studienstrukturen erreicht und die Studienzeit verkürzt werden. Kern der Reformen ist die Etablierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Der Anteil der Studierenden, die in diesen neuen Studiengängen studieren, hat sich in den letzten fünf Jahren verzehnfacht. Jeder/jede fünfte Studierende strebt einen solchen Abschluss an. Durch die straffe Organisation und Verdichtung dieser Studiengänge werden die Möglichkeiten flexibler Zeitgestaltung, die für studentische Eltern vorteilhaft sind, eingeschränkt. Andererseits kann die Verkürzung der Studiendauer zur Entzerrung der Rush-Hour im Lebenslauf beitragen und Freiräume für die Erfüllung von Kinderwünschen schaffen. (Statistisches Bundesamt 2007).

### I Wirtschaftliche Situation

Studentischen Eltern sind hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Lage keine homogene Gruppe. Ihre Situation ist aber überdurchschnittlich oft durch finanzielle Unsicherheit belastet. Noch nicht einmal jede zweite Familie sieht ihren Lebensunterhalt als gesichert an. Zum einen haben Studierende mit Kind finanziellen Mehrbedarf, zum anderen sind ihre zeitlichen Ressourcen, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, begrenzt. Wie Studenten ohne Kind finanzieren sie sich durch Unterhaltsleistungen der eigenen Eltern, Bafög oder eigene Erwerbsarbeit. Hinzu kommen Kindergeld, Elterngeld und je nach persönlicher Situation weitere Unterstützungsleistungen. Die Erwerbstätigkeit zur Familienfinanzierung liegt vor allem bei den Vätern. Drei von vier sind erwerbstätig. Mit 13 Std. pro Woche im Durchschnitt ist der Umfang ihrer Erwerbstätigkeit fast doppelt so hoch wie der ihrer kinderlosen Kommilitonen.

Sicherheit der Finanzierung des Lebensunterhalts						
Position "trifft (völlig) zu" und "trifft (gar) nicht zu" auf 5-stufiger Antwortskala von "trifft gar nicht zu" bis "trifft völlig zu" Studierende im Erststudium, in %						
Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während des Studiums ist sichergestellt	gesamt		männlich		weiblich	
	ohne Kind	mit Kind	ohne Kind	mit Kind	ohne Kind	mit Kind
trifft (völlig) zu	61	44	62	45	59	43
trifft (gar) nicht zu	17	29	17	28	18	29

*Quelle: Elke Middendorff, 18 Sozialerhebung des DSW (2008)*

Ein Gutachten sieht in der ökonomische Abhängigkeit von den eigenen Eltern eine wesentliche Ursache für die geringen Kinderzahlen von Studierenden. In Ländern (z.B. Frankreich), wo sich studierende junge Erwachsene nicht mehr über das Elternhaus finanzieren, wenn sie sich selbst für Kinder entschieden haben, bekommen sie häufiger bereits im Studium Nachwuchs. Können sie dann nicht selbständig für ihren Lebensunterhalt sorgen, sind sie über die Sozialsysteme abgesichert. Auch in der ehemaligen DDR stellte ein Kind während des Studiums kein finanzielles Risiko dar. Das führte zu einem enormen Anstieg der studentischen Eltern. Mitte der achtziger Jahre hatten ein Drittel der weiblichen und 43% der männlichen Studenten bei Beendigung des Studiums mindestens ein Kind (BMFSFJ 2005, Starke 2007, Jugend- und Familienministerkonferenz 2008).

#### I Kinderbetreuung

Bei der Kinderbetreuung stellen sich für studierende Eltern vor allem zwei Probleme. Zu oft ist das Platzangebot nicht ausreichend und sie finden keinen Platz zur Betreuung ihres Kindes. Andererseits orientieren sich die meisten Angebote zur Kinderbetreuung hinsichtlich der Länge und Flexibilität der Öffnungszeiten noch unzureichend an den Bedürfnissen studierender Eltern. Oft überlagern sich Prüfungszeiten und Ferienzeiten der Betreuungseinrichtungen ungünstig. Kaum angeboten werden Kurzbetreuungsmöglichkeiten wie z.B. während eines Bibliotheksbesuchs. Jede zweite studentische Mutter gibt an, dass die unzureichende Kinderbetreuungssituation zu einer Verlängerung des Studiums geführt hat. Bei denjenigen, die nicht auf eine feste Partnerbeziehung bauen können, sind es sogar 60% (Franke 2007, Middendorff 2007).

### 3. Forschen und Lehren mit Kind

#### Frauen im Hochschulbereich

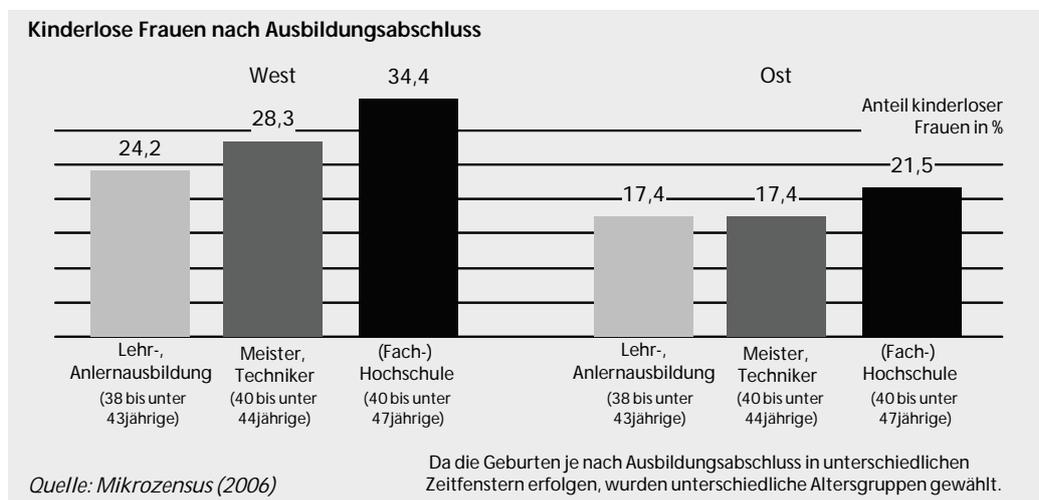
Unter den Studierenden finden wir einen Anteil von rund 50% jungen Frauen. Diese zukünftigen Akademikerinnen weisen den Karriereambitionen in ihrem Leben einen durchaus hohen Stellenwert zu. Jede zweite sagt über sich, dass der Beruf das wichtigste im Leben sei. Trotz vergleichbarer Absolventenquoten liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen nur bei einem Drittel (nichtwissenschaftliches Personal rund 70%). Nur rund 15% der Professuren sind weiblich besetzt, und zwar je hochrangiger die Professorenstellen, desto geringer der Frauenanteil. „Wesentlicher Hinderungsgrund sei die mangelnde Kinderbetreuung, so die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Margret Wintermantel. Forscherinnen in Deutschland müssten sich nach der Promotion, „in einer

Phase großer beruflicher Unsicherheit, in der viel Zeit in die Karriere investiert werden müsse, gleichzeitig entscheiden, ob sie Kinder wollen“, sagte sie. Mit einer Karriere in der Forschung sei dies schwer zu vereinbaren“ (www.frauenmachenkarriere.de, Sardei-Biermann 2007, Autorengruppe Bildungsbericht 2008).

#### Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen

Ob prinzipiell eine Familiengründung im eigenen Lebenslauf angestrebt wird, ist zunächst einmal von der Bildungslaufbahn weitgehend unabhängig. Der Kinderwunsch ist innerhalb der Gruppe der Studierenden nicht deutlich niedriger als bei anderen. Die allermeisten (über 80%) können sich Kinder vorstellen. 44% schwebt dabei die klassische Zwei-Kind-Familie vor. Nur rund 5% wollen explizit keine Kinder (Sardei-Biermann 2007, Middendorf 2007).

Im Studium spielt Elternschaft so gut wie keine Rolle, während Nichtstudierende im selben Alter bereits anfangen, ihre Familienwünsche zu realisieren. Betrachtet man kinderlose Akademikerinnen in Deutschland, zeigt sich, dass sie die Umsetzung ihrer Kinderwünsche später nicht im selben Maße nachholen. Es bleiben deutlich mehr Akademikerinnen kinderlos als Frauen ohne Studium. Besonders oft kinderlos sind diejenigen, die beruflich im akademischen Bereich verbleiben. Eine Studie an Universitäten in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass über drei Viertel der Frauen (bis 44 Jahre) im akademischen Mittelbau kinderlos sind. Das deutet auf schlechte Bedingungen zur Vereinbarkeit und besonders hohe Opportunitätskosten bei Unterbrechung der akademischen Karriere zugunsten einer Familiengründung hin. Die Hochschule hat besondere Erfordernisse an Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten. Die Bereitschaft zu Wochenendseminaren, unregelmäßigen Arbeitszeiten, Wahrnehmen auswärtiger Termine, Auslandsaufenthalten und Überstunden wird erwartet und ist schwierig, mit einem Leben mit Kind in Einklang zu bringen (Sardei-Biermann 2007, Meier-Gräwe 2008).



Bis die gewünschten beruflichen und ökonomischen Bedingungen für eine Familiengründung gegeben sind, ist bei Akademikerinnen oft schon ein Lebensalter jenseits der 35 erreicht. Zusätzlich muss dann der passende Partner gefunden sein. Da die Fertilität mit steigendem Lebensalter abnimmt, tritt die gewünschte Schwangerschaft oft erst nach längerer Wartezeit oder gar nicht ein. Eine endgültige Kinderlosigkeit entspricht oftmals nicht dem persönlichen Lebensplan, sondern resultiert aus dem Aufschub des generellen Kinderwunsches (Aufferkorte-Michaelis u.a. 2006, Franke 2007, berufundfamilie 2008).

### Dual-Career-Couples

Im Ausland oft selbstverständlich: Universitäten bemühen sich nicht nur darum, eine akademische Fachkraft anzuwerben, sondern kümmern sich auch um die beruflichen Bedürfnisse von Partner oder Partnerin. In Deutschland ist die Förderung von Dual-Career-Couples noch problematisch. Es steht z.B. der Verdacht des Nepotismus im Raum oder Richtlinien für die Besetzung neuer Stellen lassen ein entsprechendes Vorgehen nicht zu. Hat der hochqualifizierte Partner keine berufliche Perspektive, stehen oft schwierige Familienverhältnisse bevor, die mit Stress für alle Beteiligten verbunden sind. Dies ist für die Integration des neuen wissenschaftlichen Personals an der Hochschule nicht förderlich, demotiviert und ist oft schon K.O.-Kriterium für die Annahme einer Anstellung.

Will Deutschland im Wettbewerb um ausgezeichnetes wissenschaftliches Personal nicht ins Hintertreffen geraten, wird man das akademische Lehrpersonal zukünftig in sozialen Bezügen sehen und entsprechende Angebote unterbreiten müssen. Erste Universitäten haben es sich explizit zum Ziel gesetzt, Dual Career Couples zu beraten und zu fördern. Die Philipps-Universität Marburg setzt sich dafür ein, die Richtlinien von Besetzungsverfahren zu modifizieren. In Kooperation mit ortsansässigen Firmen und anderen Hochschulen werden passende Stellenangebote vorgehalten (Lorch-Göllner, Simon 2008, Allmendinger 2008).

## 4. Konzepte für mehr Familienfreundlichkeit

„Soll „Familie“ positiv besetzt bleiben, darf es zukünftig weder Ausbildungs- und Arbeitsorte noch Lebensabschnitte geben, die angeblich nicht mit einer Familiengründung vereinbar sind“ (berufundfamilie 2008, S. 7). Die Bundesländer orientieren ihre Hochschulen, bessere Bedingungen für Familien zu schaffen, in vielen Fällen durch entsprechende Zielformulierungen in den Landeshochschulgesetzen (LHG). Viele Bundesländer haben spezielle Programme aufgelegt, um ihre Hochschulen dabei zu unterstützen, familienfreundliche Bedingungen zu schaffen, insbesondere in dem wichtigen Bereich der Kinderbetreuung.

### Familienfreundlichkeit als Managementthema

#### I Veränderungen des Leitbilds

Die Bedingungen der Wissenschaftsproduktion haben sich verändert, u.a. durch den deutlich gestiegenen Frauenanteil. Lernen wird zu einem lebenslangen Prozess, der mit Familiengründung und familialen Aufgaben entlang des Lebenslaufs kompatibel sein muss. Noch gibt es aber Teile des Lehrkörpers an Hochschulen, die dem Idealbild des „selbstlosen Forschers“ verhaftet sind, dessen Familiengründung zurückstehen muss, bis das Studium beendet ist und die wissenschaftliche Arbeit einen solchen Schritt zulässt (Meier-Gräwe 2008).

#### I Sensibilisierung von Hochschulleitung und Führungskräften

Lehrkräfte sind oft noch wenig für die besondere Situation des Studierens mit Kind sensibilisiert und zeigen nicht genug Verständnis. An vielen Hochschulen gibt es Schritte, um das zu ändern: So werden Coachings für Führungspersonal angeboten, das die Bedarfe studierender Eltern vor Augen führt. Universitäten verankern Familienfreundlichkeit als wichtigen Aspekt in ihr Leitbild. Die Freie Universität Berlin zum Beispiel transportiert Familienfreundlichkeit über Zielvereinbarungen von der Leitbildebene in die verschiedenen Fachbereiche. Besondere Wirksamkeit kann Familienfreundlichkeit dann erreichen, wenn die Hochschulleitung sich explizit diesem Ziel verschreibt und dafür wirbt (Middendorff 2007, berufundfamilie 2008).

### I Kommunikation innerhalb der Hochschule

Von großer Wichtigkeit ist eine reibungslose Kommunikation in Belangen der Familienfreundlichkeit innerhalb der Hochschule. Gute Unterstützung kann da eine Koordinationsstelle sein, wie sie z.B. die Hochschule Wismar eingerichtet hat, die intern kommuniziert und Bindeglied zwischen verschiedenen Gremien, Gruppen und Institutionen der Hochschule ist.

Einen besonderen Ansatz hat die Hochschule Bremen gewählt. Die gezeigte Sozialkompetenz hat als Leistungskriterium Auswirkungen auf den Gehaltszettel. Die Besoldung von Professoren richtet sich u.a. danach, inwieweit diese an der Umsetzung familienfreundlicher Ziele mitgewirkt haben (berufundfamilie 2008).

### I Öffentlichkeit schaffen

An Hochschulen besteht oft wenig Bewusstsein, dass es überhaupt Studierende mit Elternverantwortung gibt. Deshalb muss das Vorhandensein von Kindern und ihr Willkommensein öffentlich gemacht werden. In Ludwigshafen beispielsweise wird öffentlichkeitswirksam der Family Award für gute Studienleistungen verbunden mit Elternverantwortung verliehen.

Die TU-Clausthal hat den KidsDay als Willkommensfest für die Kinder der Studierenden ins Leben gerufen:  
 „Im Rahmen des Hochschulfestes der TU-Clausthal 2008 findet der zweite Clausthale „KidsDay“ am Sonntag, den 29. Juni 2008 im Innenhof des TU Hauptgebäudes statt. Von 14 bis 16 Uhr wird geklettert, gehüpft, gebastelt, Karussell gefahren, Fossilien gegossen, der Feuerspucker bestaunt, Papier geschöpft, Luftballons gestartet und der Märchenfee gelauscht. Außerdem werden zum wiederholten Mal die jüngsten Babys der TU durch die Vizepräsidentin Frau Dr. Schwarz begrüßt“ (<http://www.familie.tu-clausthal.de/veranstaltungen>).

### I Familiengerechte Bedingungen für unterschiedliche Interessengruppen

Bei der Ausgestaltung von Familienfreundlichkeit an einer Hochschule sind die Interessen unterschiedlicher Gruppierungen zu berücksichtigen. Während Studierende großzügige Bibliotheksöffnungszeiten wünschen, um z.B. abends Zugang zur Literatur zu haben, ist das für die am Abend arbeitende Bibliothekarin unter Umständen nicht familienfreundlich. Einige Hochschulen haben innerhalb der Studentenschaft, der Verwaltung und des Lehrpersonals Bedarfserhebungen durchgeführt, um festzustellen, welche familienfreundlichen Maßnahmen besonders notwendig sind.

### I Information und Beratung

Wer Beruf und Familie oder Studium und Familie vereinbaren möchte, sollte alle wichtigen Informationen auf einfachem Wege erhalten können. Dies kann in gedruckter Form, z.B. über eine Broschüre, oder online bewerkstelligt werden. Eine Reihe von Universitäten hat bereits entsprechende Internetportale eingerichtet.

The screenshot shows the website of the University of Bamberg. At the top, there is a navigation bar with links for 'Universität', 'Studium', 'Forschung', 'Transfer', and 'Service'. Below this is a search bar and a sidebar menu with categories like 'Verwaltung & Organe', 'Familienfreundliche Universität', 'Eldercare', etc. The main content area features an article titled 'Aus Verantwortung familienfreundlich' with a sub-header 'Gemeinsam Fuß fassen'. The article discusses the challenges of balancing work and family life and mentions the 'Familienfreundliche Universität Bamberg' project. A sidebar on the right contains a 'News Familienfreundliche Universität' section with several news items dated from 2008.

Quelle: <http://www.uni-bamberg.de/fgh>

Viele Universitäten verbessern Information und Beratung durch eine zentrale Servicestelle für Familien (Familienbüro), die berät, psychosoziale Unterstützung bietet, wichtige Informationen und Hilfestellungen bereithält, sich in studienrechtlichen Aspekten auskennt, Betreuungsplätze vermittelt, im Umgang mit Behörden behilflich ist etc. Bayern plant beispielsweise in diesem Rahmen eine landesweite Service- und Beratungsstelle, die u.a. den Austausch positiver Erfahrungen der Hochschulen untereinander initiieren soll (Jugend- und Familienministerkonferenz 2008).

### Kinderbetreuung und Orte für Kinder

Einige Bundesländer haben über das allgemeine bundesweite Ausbauprogramm zur Kinderbetreuung hinaus (z.B. Baden-Württemberg, Niedersachsen) für Hochschulen spezielle Landesprogramme aufgelegt. Kinderbetreuung und vor allem flexible Betreuungsangebote sind für Studierende mit Kind wesentlich. Es ist ein Angebot außerhalb der „normalen“ Zeiten notwendig, z.B. bei Lehrveranstaltungen am Wochenende. Außerdem sind kurzfristige, nicht regelmäßige Betreuungsmöglichkeiten relevant, die z.B. einen Bibliotheksbesuch oder die Teilnahme an einer Klausur ermöglichen. Nachahmenswerte Ideen gibt es viele: So bietet z.B. die FU Berlin in ihrem Dahlemer Kinderparadies auch Betreuung für kurzfristige Arbeitstermine und Betreuung in den frühen Abendstunden oder am Wochenende an. Die Hochschule Wismar baut eine Opa/Oma-Leihbörse auf. In Clausthal-Zellerfeld kann die „Hochschul-Nanny“ angefordert werden (Jugend- und Familienministerkonferenz 2008).

Die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Fachhochschule Hildesheim/ Holzminden/Göttingen (HAWK) hat zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Es wurde eine Modellkrippe für unterdreijährige Kinder eingerichtet, die Kontingente für Hochschulangehörige und studierende Eltern hat. Dort sind Studierenden des neuen Studiengangs Bildung und Erziehung tätig, die für ihr Studium praktische Erfahrungen sammeln (berufundfamilie 2008).

Einen anderen Ansatz vertritt die FH Potsdam.

Man hat die Erfahrung gemacht, dass Eltern ihre Kinder, insbesondere wenn sie noch klein sind, nicht in Betreuung wegorganisieren möchten. Daher gilt es im Hochschulbetrieb Orte für Kinder zu schaffen. Das fängt beim Familientisch in der Mensa und Sitzgelegenheiten für Kinder in den verschiedenen Hochschulbereichen (z.B. Eltern-Kind-Sitzgelegenheit in den Hörsälen) an. Mobile Familienkisten mit Spielgerät sind im Universitätsbereich verfügbar und können dahin transportiert werden, wo Orte für Kinder gebraucht werden. Kinderbücherecken in der Bibliothek und Forscherregale beschäftigen Kinder und bringen ihnen die Hochschule als Ort der Bildung von klein auf nah (Kwoka, M./Winderlich, K. 2008).

Eine Selbstverständlichkeit sollte das Vorhandensein familiengerechter Einrichtungen sein, wie z.B. Wickeltisch, Stillmöglichkeit, Kinderstuhl, barrierefreie Bewegungsmöglichkeit mit Kinderwagen und Spielecke, die es möglich machen, sich kurz oder länger mit einem Kind in der Hochschule aufzuhalten.



„Eltern-Kind-Ecke der Mensa der TU Clausthal-Zellerfeld mit Kinderstühlen, Kinderbüchern, Mikrowelle zum Erhitzen von Babynahrung und Extrageschirr für die Kleinen. Neben dem normalen Weg über die Treppe ist die Eltern-Kind-Ecke auch direkt mit dem Fahrstuhl erreichbar. Platz, um eine Karre abzustellen, ist vorhanden“

([http://www.familie.tuclausthal.de/aktuelles/nachrichtendetails/tt\\_news/7162/?cHash=5205943156](http://www.familie.tuclausthal.de/aktuelles/nachrichtendetails/tt_news/7162/?cHash=5205943156))

#### Familienfreundliche Maßnahmen für Studierende

- I Veränderung und Flexibilisierung der Prüfungsordnungen: Für Prüfungen sollten Nachschreibtermine angeboten werden, wenn z.B. aufgrund der Geburt der angesetzte Termin nicht wahrgenommen werden kann. Z.B. ist es in Bayern möglich, trotz Beurlaubung Prüfungsleistungen abzulegen. Damit können Verlängerungen der Studienzeiten begrenzt werden.
- I Terminplanung bei Lehrveranstaltungen: In der Terminplanung sollte Rücksicht auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern genommen werden, d.h. z.B. keine Pflichtveranstaltungen nach 16.00 Uhr, keine verpflichtenden Wochenendseminare. Veranstaltungen sollten nach Möglichkeit nicht nur im Jahresturnus angeboten werden, damit ein Versäumnis nicht gleich zu einer deutlichen Verzögerung im Studienverlauf führt. Ein weitergehender Ansatz ist die Einführung eines Teilzeitstudiums an dem unter anderem die Bundesländer Hamburg und Hessen arbeiten (Jugend- und Familienministerkonferenz 2008).

Im Rahmen der Spitzensportförderung kennt die TFH Berlin schon lange eine individuelle Studienverlaufsplanung, die Sportlern die Vorbereitung und Teilnahme an sportlichen Großereignissen ermöglicht. Mit dem Athleten wird für jedes Semester eine individuelle Zielvereinbarung geschlossen. Ein ähnliches Studium „a la Carte“ soll zukünftig auch für studentische Eltern möglich werden (TFH Berlin).

## Monitor 14

- I e-learning: Studienbestandteile sollten im Rahmen von e-learning Programmen zu erarbeiten sein. Dies würde es Studierenden mit Kind ermöglichen, die Lehrinhalte zeitlich flexibel nach ihren persönlichen Bedürfnissen abzurufen und zu bearbeiten, z.B. am Abend wenn der Nachwuchs im Bett ist.

Eine besondere Variante des e-learning verfolgt die FU Berlin. Schwangere oder stillende Studentinnen können aufgrund der Gesundheitsgefährdung einige Laborexperimente nicht durchführen. Dadurch ergeben sich Verzögerungen im Studienverlauf. Realexperimente sollen deshalb durch medial dokumentierte interaktive Praktikumsexperimente ersetzt werden, die selbständig am PC durchgeführt werden können.

- I Finanzielle Förderung: Einige Universitäten bieten finanzielle Notfallhilfe an, um z.B. Zeiten zu überbrücken, bis Anträge bearbeitet sind und Gelder von Behörden ausbezahlt werden. Es ist auch zu prüfen, inwieweit Eltern von den Prüfungsgebühren befreit werden können. Dadurch, dass sich ihr Studium in der Regel als Folge der Familiengründung verlängert, zahlen sie insgesamt sogar mehr Studiengebühren als ihre kinderlosen Kommilitonen.

#### Familienfreundliche Maßnahmen für Verwaltung und Lehrpersonal

- I Job-Sharing für wissenschaftliches Personal und Professorenstellen, das eine Verringerung von Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben beinhaltet, erleichtert es, die wissenschaftliche Tätigkeit mit den Bedürfnissen einer Familie zu vereinbaren.
- I Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit könnten für das nichtwissenschaftliche Personal den Zeitdruck mindern, der sich z.B. durch festgelegte Betreuungszeiten in den Kitas ergibt.
- I Flexibilisierung lebensphasenbezogener Arbeit und Sabbaticals ermöglichen es, zeitintensive Familienphasen mit dem persönlichen Erwerbsverlauf zu vereinbaren.
- I Alternierende Telearbeit ermöglicht es, dass die Beschäftigten diejenigen Aufgaben, die nicht zwingend die Anwesenheit in der Hochschule erfordern, Zuhause erledigen können.

#### Praxisleitfaden „Standortvorteil Familiengerechte Hochschule“

Der Praxisleitfaden „Standortvorteil Familiengerechte Hochschule“ ist ein breit angelegtes Nachschlagewerk mit gelungenen Beispielen für die Vereinbarkeit von Familie und Hochschule. Er stellt viele Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit in den Handlungsfeldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Personalentwicklung, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik und Service für Familien dar:



Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen. Reihe 'für die praxis', Heft 2, hrsg. von der berufundfamilie gGmbH. Brosch.: Frankfurt a. M., 2008.

[http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43&sid=&cms\\_det=212](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43&sid=&cms_det=212)

### Das „audit familiengerechte hochschule“

Hochschulen, die ihren Nachholbedarf im Hinblick auf Familienfreundlichkeit erkannt haben und sich verändern wollen, erhalten Hilfestellung durch das audit familiengerechte hochschule. Das Audit wird von der berufundfamilie gGmbH – einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – durchgeführt, die vom Bundesfamilienministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Im Rahmen eines dreijährigen Auditierungsverfahrens sollen die Bedingungen für Studium, für wissenschaftliches Arbeiten und für Verwaltungstätigkeit familienfreundlich gestaltet werden. Für alle Gruppen an der Universität, für Beschäftigte in Verwaltung und Lehre Beschäftigte, wie Studierende soll die Arbeit an der Universität besser mit familiären Erfordernissen vereinbar werden (Mantl 2006, Bald 2007).

Zu Beginn des Auditierungsverfahrens wird zunächst anhand von acht Handlungsfeldern und mithilfe eines Fragebogens der Stand der Familienfreundlichkeit an einer Hochschule überprüft. Danach werden in einem Strategieworkshop die übergeordneten Ziele, die im Hinblick auf Familienfreundlichkeit erreicht werden sollen, erarbeitet und Bereiche mit besonderem Handlungsbedarf benannt. Anschliessend wird ein Zeitplan festgelegt. Eine Projektgruppe, die alle Interessengruppen der Hochschule repräsentiert, formuliert konkrete familienfreundliche Ziele (in der Regel 8-10) und Maßnahmen, die in den drei Jahren zu realisieren sind. Dafür erhält die Hochschule ein Zertifikat. Jährlich wird über den Fortschritt berichtet. Nach drei Jahren erfolgt eine Reauditierung, in der die Umsetzung der Zielvereinbarungen geprüft wird und die in einem weiteren Zertifikat mündet. Mitte 2008 waren 75 der 383 deutschen Fachhochschulen und Hochschulen zertifiziert.

### Familienfreundliche Hochschulen in Lokalen Bündnissen für Familie

Immer mehr Hochschulen suchen Partner und Kooperation im Rahmen der Lokalen Bündnisse für Familie. In 66 Lokalen Bündnissen sind Universitäten oder Fachhochschulen beteiligt.

Für Hochschulen bieten sich in Lokalen Bündnissen sehr gute Möglichkeiten, Kooperationen mit den unterschiedlichen lokalen Akteuren aufzubauen. Diese können, je nach Bedarf, projektbezogen oder langfristig angelegt sein. Insbesondere der Ausbau und die bedarfsgerechte Anpassung und Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind wichtiges Anliegen in Lokalen Bündnisse. Beispiele für das Engagement von Hochschulen lassen sich viele finden: In Marburg organisiert die Universität mit der Stadt ein gemeinsames Sommerferienprogramm; In Jena stärkt die Universität im Rahmen des Bündnisses den Bereich Bildung, z.B. durch die Zusammenstellung des „Jenaer Bildungskatalogs“, ein Projekt zur Verbesserung der Angebotsqualität in Jenaer Kitas; In Mannheim betreuen Studierende der Hochschule Mannheim das in Kooperation mit dem Mannheimer Bündnis für Familie eingerichtete Internetportal „Familien-Information-Service Mannheim“ unter [www.fis-ma.de](http://www.fis-ma.de). (BMFSFJ 2008).

Die Lokalen Bündnisse für Familie werden unterstützt durch ein Servicebüro, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend und des Europäischen Sozialfonds finanziert wird.

Weitere Informationen zur Bundesinitiative und zu einzelnen Lokalen Bündnissen sind auf der Internetseite [www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) veröffentlicht.

UniMedKids – Lokales Bündnis Kinderbetreuung: In Homburg im Saarland haben sich das Universitätsklinikum, die Stadt, Kirchengemeinden und weitere Akteure zusammengefunden, um eine flexible Kinderbetreuung mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten zu realisieren. Kinder werden zu Randzeiten in campusnahe Einrichtungen professionell betreut.

**Monitor 14****Familienfreundliche Hochschulen im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“**

Diverse Hochschulen, die familienfreundliche Maßnahmen eingeführt haben oder sich hier engagieren wollen, arbeiten auch im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit. Das Netzwerk ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und vermittelt Erfahrungsaustausch rund um das Thema Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt. Ein zentrales Anliegen ist es, durch Vorstellung von Best-Practice, die auf dem Internetportal <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70> veröffentlicht werden, gegenseitig voneinander zu lernen.

**Familie in der Hochschule: Programm der Bosch-Stiftung, des CHE und des BMVBS**

Die Robert Bosch Stiftung, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und Centrum für Hochschulentwicklung haben im Herbst 2007 den Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ durchgeführt. Innovative Handlungskonzepte wurden prämiert, die einen besonders gelungenen Beitrag in der Vereinbarkeit von Studium, Arbeit im universitären Bereich und Familie darstellen. Unter 62 Bewerbungen hat eine prominent besetzte Jury acht Hochschulen, „den Club der besten Acht“, ausgezeichnet. Diese Hochschulen werden bis Ende 2009 jeweils mit 100.000 Euro unterstützt, um ihre ausgezeichneten Konzepte weiterentwickeln und realisieren zu können (BMVBS). Das für den Aufbau Ost zuständige Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung fördert speziell die ostdeutschen Hochschulen mit dem Ziel der Standortförderung ([www.familie-in-der-hochschule.de](http://www.familie-in-der-hochschule.de)).

# Monitor 15

## Alleinerziehend: Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe

### Editorial

Die meisten Kinder wachsen bei ihren leiblichen Elternteilen auf. Gleichzeitig gibt es aber immer mehr Mütter und Väter, die ihre Kinder alleine erziehen. Das ist heute glücklicherweise kein persönlicher Makel mehr. Repräsentative Untersuchungen zeigen, dass sich die meisten dieser Familien schnell stabilisieren und ein Großteil der betroffenen Kinder Trennung und Scheidung der Eltern gut bewältigt. Trotzdem sind viele Alleinerziehende auf Unterstützung angewiesen – von Familien und Freunden aber auch von Seiten des Staates.

Kinder von alleinerziehenden Eltern sind viel stärker von Armut betroffen als Kinder mit zwei Elternteilen. Für die alleinerziehende Mutter oder den Vater ist es auch ungleich schwerer, arbeiten zu gehen und dennoch Zeit für die Familie zu haben. Die gesamte Verantwortung lastet auf ihren Schultern. Mir ist wichtig, dass Alleinerziehende und ihre Familien die Chance haben, auf wirtschaftlich eigenen Füßen zu stehen. So wie Kinder kein Armutsrisiko sein dürfen, darf auch das Fehlen eines Elternteils kein Armutsrisiko sein.

Alleinerziehende verdienen unseren ganz besonderen Respekt! Sie geben Tag für Tag ihr Bestes und laufen zu Höchstleistungen auf. Nicht nur bei der Erziehung ihrer Kinder sind sie im 24-Stunden-Dauereinsatz, sondern vollbringen tagtäglich auch wahre Wunder bei Organisation und Zeitmanagement. Alleinerziehende machen uns vor, wie Familienleben auch unter schwierigen Bedingungen funktionieren kann. Deswegen brauchen sie ein engmaschiges Netz der Unterstützung. Mit dem Elterngeld und dem Ausbau der Kinderbetreuungsangebote haben wir bereits wesentliche Schritte getan, um Alleinerziehende finanziell zu entlasten und ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Ich hoffe und wünsche, dass Alleinerziehende in Zukunft mit großem Selbstbewusstsein auf eigenen Beinen stehen und für sich und ihre Kinder sorgen können.

## Alleinerziehende in Deutschland – Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe

So alt wie das Modell Familie ist, so lange gibt es schon Mütter und Väter, die ihre Kinder alleine aufziehen. Zahlreiche Beispiele in Geschichte und Literatur zeigen, wie sie durch Krankheit, frühzeitigen Tod oder Trennung gezwungen waren, für den Unterhalt aufzukommen und zugleich die Erziehung ihrer Kinder zu bewerkstelligen. Heutzutage gibt es zum Teil andere und ebenso vielfältige Gründe, alleinerziehend das Familienleben zu bestreiten. Gleichzeitig hat die Akzeptanz für diese Familienform zugenommen.

Die steigende Zahl von Alleinerziehenden-Familien stellt die Aufgabe, die Lebensverhältnisse dieser Familienform genauer in den Blick zu nehmen. Reichen die Angebote der Familienunterstützung für Alleinerziehende aus? Wo gibt es in Anbetracht der hohen Anforderungen Unterstützungsbedarf für Eltern, die allein mit Kind(ern) Erwerbsarbeit und Familienleben organisieren? Notwendig für die Beantwortung dieser Fragen ist eine differenzierte Betrachtung der Alleinerziehenden. In den folgenden Kapiteln werden daher die Lebensbedingungen von Alleinerziehenden differenziert dargelegt und Handlungsansätze anhand von guten Praxisbeispielen vorgestellt.

### 1. Alleinerziehende Mütter und Väter

Wer ist alleinerziehend?

Unter „Alleinerziehenden“ werden in der Regel Personen verstanden, die ohne Partner/-in mit einem oder mehreren unverheirateten Kindern im Haushalt leben. Dies schließt eine neue Partnerbeziehung ohne gemeinsame Haushaltsführung aber nicht aus: Laut einer Allensbach-Befragung befindet sich ein Fünftel der Alleinerziehenden aktuell in einer neuen Partnerschaft (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

In Deutschland lebten im Jahr 2007 1.57 Mio. Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren. Das entspricht 18 % aller Familien mit Kindern. In den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin) liegt der Alleinerziehenden-Anteil an den Familienhaushalten mit 26 % deutlich höher als in den alten Bundesländern (17 %). Insbesondere in Ost- aber auch in Westdeutschland ist der Anteil der Alleinerziehenden in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (Mikrozensus 2007).



Die Zunahme der Alleinerziehenden-Haushalte ist dabei kein Phänomen, das nur in den letzten Jahren zu beobachten ist. Bis Ende der 70er-Jahre des letzten Jahrhunderts lag der Alleinerziehenden-Anteil in der Bundesrepublik noch unter 10 %.

Die Familienform „Alleinerziehend“ ist nicht statisch. Da viele Alleinerziehende neue Partner- und Haushaltsgemeinschaften eingehen, liegt der Anteil der zu einem Zeitpunkt in ihrer Biografie alleinerziehenden Eltern noch deutlich höher. In Ostdeutschland waren 45 % der zwischen 1953 und 1972 geborenen Frauen mindestens einmal in ihrem Leben alleinerziehend, in Westdeutschland trifft dies auf rund jede Fünfte zu (Schneider 2003, Mikrozensus 2007).

Viele alleinerziehende Eltern sind nicht das erste Mal alleinerziehend. In den alten Bundesländern leben 12 % bereits zum zweiten oder dritten Mal in dieser Familienform, in den neuen sogar 37 % (Schneider 2003).

#### Wege in die Familienform „Alleinerziehend“

Der überwiegende Teil der Alleinerziehenden lebte zuvor in einer Ehegemeinschaft. 42 % der Alleinerziehenden sind geschieden, 17 % sind (noch) verheiratet, leben aber getrennt. Weitere 5 % sind durch den Tod des Partners alleinerziehend geworden. Jede zweite Trennung erfolgte vor dem 3. Lebensjahr des Kindes. Bei nichtehelichen Partnerschaften erfolgte in der Hälfte der Fälle die Trennung bereits während der Schwangerschaft (Schneider 2003, Walper/Wendt 2005, FaFo 2008, BMFSFJ 2008).

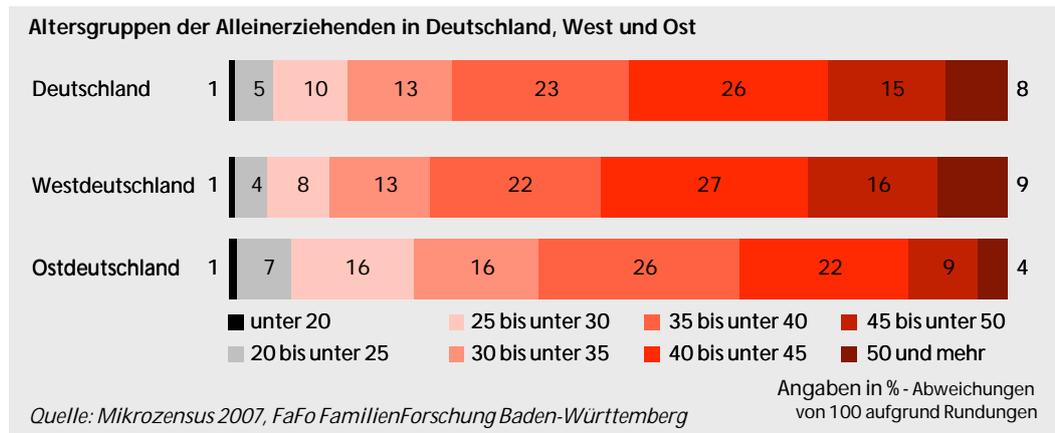
Ein Drittel der Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern lebt nach weniger als drei Jahren in einer neuen Partnerschaft und Haushaltsgemeinschaft. Allerdings leben auch zahlreiche Alleinerziehende dauerhaft allein mit ihren Kindern (Brand/Hammer 2002, BMFSFJ 2008).

#### Geschlecht und Alter der Alleinerziehenden

Rund 90 % der Alleinerziehenden sind Frauen, lediglich etwa 10 % sind Männer. Der Anteil der Männer an allen Alleinerziehenden ist innerhalb der letzten Jahre leicht zurückgegangen. Er liegt in Ostdeutschland geringfügig unter dem entsprechenden Anteil in Westdeutschland.

Jede/r zweite Alleinerziehende ist zwischen 35 und 45 Jahren alt. Fast jede/r Dritte der Alleinerziehenden ist unter 35 Jahren. Tendenziell sind Alleinerziehende in den neuen Bundes-

ländern jünger. Ein Grund dafür ist das niedrigere Alter bei der Geburt des ersten Kindes (Mikrozensus 2007).



### Kinder in Familien von Alleinerziehenden

Insgesamt leben 2,18 Millionen minderjährige Kinder bei ihren alleinerziehenden Müttern oder Vätern, das entspricht mehr als jedem sechsten Kind in Deutschland.

Rund zwei Drittel der Alleinerziehenden haben nur ein minderjähriges Kind. Damit sind Ein-Kind-Familien bei Alleinerziehenden deutlich häufiger als bei Paarfamilien, bei denen etwas über die Hälfte lediglich ein Kind hat. Ein weiteres Viertel der Alleinerziehenden hat zwei Kinder (Paarfamilien: 37%). Kinderreiche Familien sind bei Alleinerziehenden ebenfalls seltener als bei Paarfamilien: Nur 6 % der Alleinerziehenden – gegenüber 11% der Elternpaare - haben drei oder mehr Kinder. Die durchschnittliche Kinderzahl in alleinerziehenden Familien liegt bei 1,39 (m: 1,31, w: 1,40) und ist vergleichbar hoch wie in nichtehelichen Lebensgemeinschaften. Bei verheirateten Eltern liegt der Durchschnitt mit 1,69 deutlich höher (Sta-Bu 2007, BMFSFJ 2008, FaFo 2008).

In alleinerziehenden Familien leben in vielen Fällen ältere minderjährige Kinder. Noch nicht einmal jedes vierte Kind ist jünger als 6 Jahre, nur jedes zehnte jünger als drei Jahre. Dagegen sind fast 20 % zwischen 12 und 14 Jahren alt und über ein Viertel 15 Jahre oder älter (Mikrozensus 2007).

## 2. Situation und Lebensumstände von Alleinerziehenden-Familien

Zur realitätsnahen Darstellung der Lebensumstände von Alleinerziehenden sind neben Daten der amtlichen Statistik, die sich überwiegend auf Haushaltsmerkmale, Erwerbstätigkeit und ökonomische Situation beziehen, weitere Informationen über familiäre Beziehungen, die soziale Einbindung und die subjektive Einschätzung der eigenen Situation notwendig. Eine aktuelle, im Auftrag des BMFSFJ vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführte repräsentative Befragung von Alleinerziehenden, deren Ergebnisse im Folgenden ausgeführt werden, ermöglicht hier einen tieferen Einblick.

### Beziehung zur Herkunftsfamilie

Bei der Erziehung ihrer Kinder und der Bewältigung des Alltags ist nur ein Teil der Alleinerziehenden wirklich auf sich alleine gestellt. 69 % der Alleinerziehenden haben ihre Eltern oder andere enge Verwandte in der Nähe, die sie unterstützen. Ebenso viele Alleinerziehende beschreiben den Zusammenhalt in ihrer Familie als eng oder sehr eng. Damit gleicht die Gruppe im Wesentlichen den Müttern und Vätern in Paarbeziehungen. Etwas größer fällt unter den Alleinerziehenden allerdings der Kreis jener aus, die nur in ein weniger (20 %) oder kein enges (5 %) Familiennetz eingebunden sind. Die meisten Alleinerziehenden sind sich sicher, dass sie bei Problemen auf ihre Familie bauen können: 70 % sind davon überzeugt, nur 18 % haben Zweifel daran. Vergleichsweise groß sind diesbezügliche Zweifel allerdings gerade in der Gruppe jener, die auch mit ihrer wirtschaftlichen Situation unzufrieden sind: Von diesen Alleinerziehenden sind 28 % nicht von der Zuverlässigkeit ihrer Familie überzeugt. Generell größer sind die Zweifel an der Familie, wenn es um finanzielle Unterstützung in Notsituationen geht. Hier würde nur die Hälfte auf Unterstützung durch ihre Familie bauen; ein Drittel hätte Zweifel oder würde sich nicht helfen lassen (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

### Beziehung zu den Kindern

Die Beziehung zu ihren Kindern beschreiben Alleinerziehende fast ausschließlich als (sehr) eng. Ob das Verhältnis dabei als sehr eng (56 %) oder als eng (36 %) empfunden wird, hängt im Wesentlichen vom Alter der Kinder ab: Mit dem Heranwachsen der Kinder nimmt die Intensität der Bindung ab. Zieht man das Alter der Kinder in Betracht, so gibt es bei diesen Bewertungen praktisch keinen Unterschied zu den Empfindungen von Eltern in Paarbeziehungen.

Über ein Drittel der Alleinerziehenden berichtet allerdings, öfter Probleme mit den Kindern zu haben. Dieser Wert liegt über dem entsprechenden Anteil von Müttern und Vätern in Partnerschaften (25 %). Vergleichsweise groß sind deshalb auch Befürchtungen im Hinblick auf die Kinder: 41 % der Alleinerziehenden fürchten, dass es Ihnen nicht gelingt, ihren Kindern die richtigen Werte und Verhaltensweisen zu vermitteln, 37 %, dass sie nicht genug Zeit für ihre Kinder haben (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

### Soziale Einbindung

Die soziale Einbindung der Alleinerziehenden jenseits der Familie ist nicht nennenswert schwächer als bei Eltern in Partnerschaften: 86 % der Alleinerziehenden haben einen festen Freundeskreis, mit dem sie sich regelmäßig treffen. Meist handelt es sich dabei um langjährige Freunde und Bekannte. Nur 12 % erklären, dass sie keinen Freundeskreis hätten. Die Gruppe der sozial weitgehend Isolierten, die sowohl ohne Bekannte als auch ohne festen Freundeskreis und ohne engen Familienzusammenhalt auskommen müssen, umfasst 4 % der Alleinerziehenden (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

### Zufriedenheit

Das Leben ohne Partner entspricht lediglich bei 14 % der Alleinerziehenden der Wunschvorstellung. 83 % würden sich das Zusammenleben mit einer Partnerin oder einem Partner wünschen. Tendenziell oder ausdrücklich unzufrieden mit dem eigenen Leben ist dennoch nur ein Fünftel der Alleinerziehenden. Bei der deutlichen Mehrheit überwiegt die Zufriedenheit, die sich aus dem Zusammenleben mit den Kindern ergibt.

Die größten Probleme sehen Alleinerziehende in der finanziellen Situation und der sozialen Absicherung. Die Zufriedenheit mit den finanziellen Verhältnissen wird deutlich schlechter beurteilt als die Zufriedenheit mit den Lebensumständen insgesamt: Die Hälfte der Alleinerziehenden ist zwar mit ihrer finanziellen Situation zufrieden, von der anderen Hälfte, die tendenziell oder deutlich unzufrieden mit der finanziellen Situation ist, gibt allerdings die Hälfte an, sich wirtschaftlich ziemlich einschränken zu müssen. Stark prägt sich dabei der Unterschied zwischen berufstätigen und nicht berufstätigen Alleinerziehenden aus: Während von den berufstätigen Müttern kaum eine von größeren Problemen berichtet, ist es bei den Nichtberufstätigen mehr als jede Sechste. 38 % der nicht berufstätigen Mütter geben an, sich ziemlich einschränken zu müssen und sich nur das Notwendigste leisten zu können – deutlich mehr als bei den berufstätigen Müttern, bei denen 22 % von derartigen Einschränkungen berichten (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

### 3. Bildung und Erwerbsarbeit

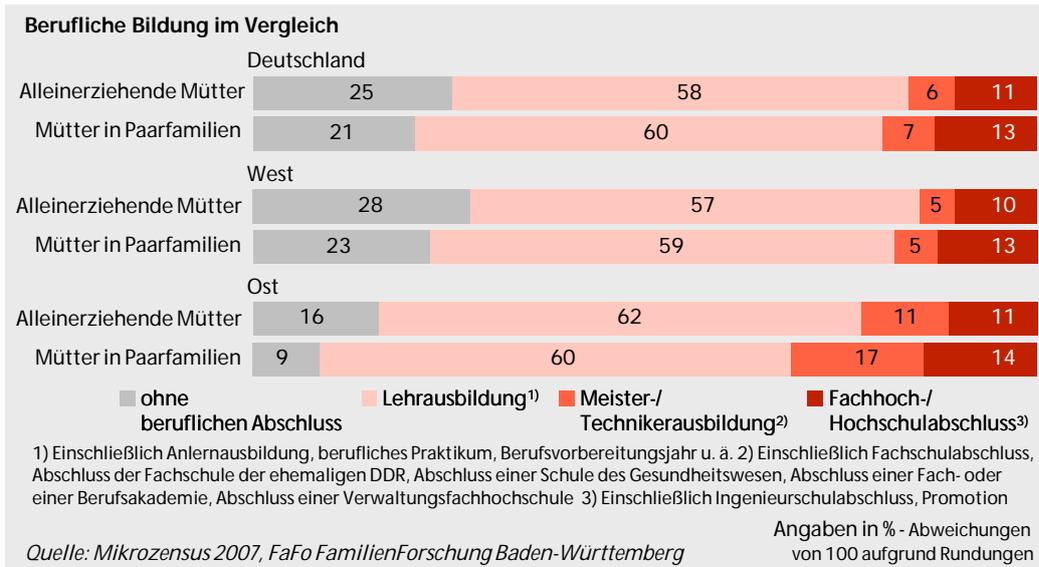
Bei schulischer und beruflicher Bildung sowie der Erwerbsbeteiligung bestehen insbesondere deutliche Unterschiede zwischen Müttern und Vätern. Für einen differenzierten Vergleich zwischen Alleinerziehenden und Eltern in Paarbeziehungen ist daher eine geschlechtsspezifische Betrachtung notwendig. Angesichts des hohen Frauenanteils unter den Alleinerziehenden werden im Folgenden, soweit nicht ausdrücklich anders dargestellt, ausschließlich Mütter bei der Analyse berücksichtigt.

#### Bildung von Müttern und Kindern

Der Bildungsstand von Alleinerziehenden unterscheidet sich nicht wesentlich von Müttern aus Paarfamilien. 30 % der alleinerziehenden Mütter haben einen Hauptschulabschluss. Alleinerziehende mit Abitur sind mit einem knappen Viertel gegenüber Müttern aus Paarfamilien unterrepräsentiert. Absolventen der Realschule sind mit über 40 % stark vertreten. 5 % haben keinen Abschluss. Kinder von Alleinerziehenden besuchen überdurchschnittlich oft Ganztageschulen (19 % vs. 11 %) bzw. eine angebotene schulische Nachmittagsbetreuung (36 % vs. 22 %) (Hurrelmann 2007, FaFo 2008).

#### Berufsausbildung Alleinerziehender

Alleinerziehende Mütter sind etwas häufiger ohne beruflichen Abschluss als Mütter in Ehen. Das trifft auf jede vierte Alleinerziehende zu und ist überproportional in Westdeutschland der Fall (Mikrozensus 2007).



## Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

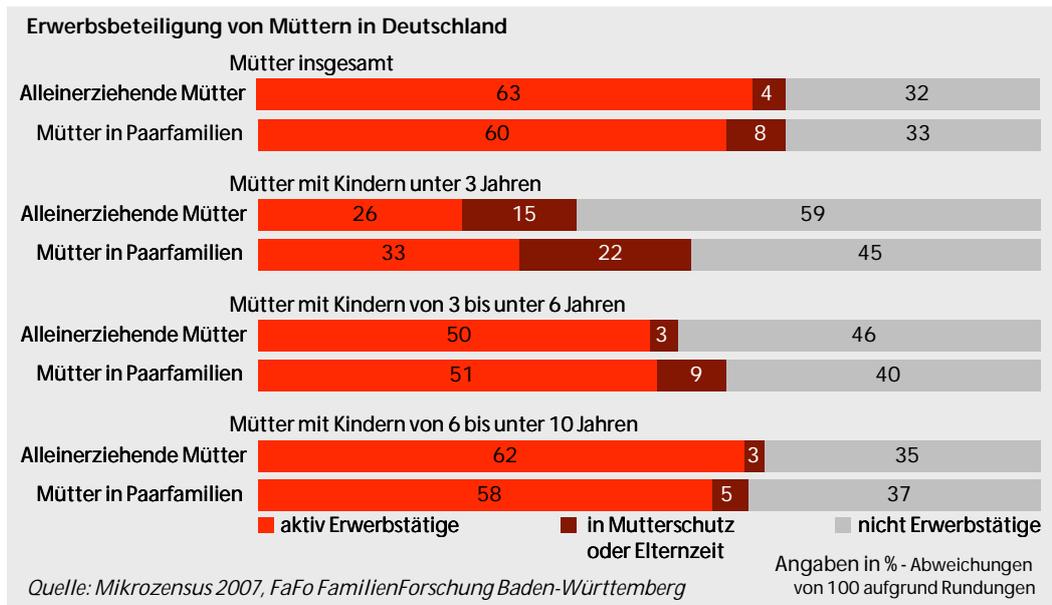
Bei der Erwerbstätigkeit zeigen sich in der Gesamtbetrachtung nur geringfügige Unterschiede zwischen alleinerziehenden Müttern und Müttern in Paarfamilien: Etwa jeweils knapp zwei Drittel sind erwerbstätig.<sup>1</sup> Auch bei der „aktiven Erwerbstätigkeit“, d.h. den Erwerbstätigen, die in der Berichtswoche tatsächlich gearbeitet haben und nicht in Mutterschutz oder Elternzeit waren, sind die Unterschiede gering. Bei den alleinerziehenden Vätern liegt die Erwerbstätigenquote mit 79% bzw. 75% (aktiv Erwerbstätige) erheblich über der Quote der alleinerziehenden Mütter, aber gleichzeitig auch deutlich unter der Erwerbstätigenquote der Väter in Paarfamilien (91% bzw. 87%) (Mikrozensus 2007).

In den ostdeutschen Bundesländern ist der Anteil der Erwerbstätigen unter den Alleinerziehenden niedriger. In Ostdeutschland besteht zwar ein deutlich besseres Kinderbetreuungsangebot, was die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erleichtert, aber die höhere Arbeitslosigkeit macht es schwieriger, eine Stelle zu finden. Alleinerziehende beider Landesteile sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ein Drittel gibt an, in den letzten zwei Jahren mindestens ein Vierteljahr arbeitslos gewesen zu sein (Strantz 2006, Hurrelmann 2007, Mikrozensus 2007).

Ein deutlicher Zusammenhang besteht zwischen dem Alter des jüngsten Kindes und der Erwerbsbeteiligung von Müttern. Bei Kindern unter drei Jahren ist die Erwerbstätigenquote der Mütter aus Paarfamilien deutlich höher als die alleinerziehender Frauen. Dies ändert sich mit dem Alter der Kinder (Mikrozensus 2007).

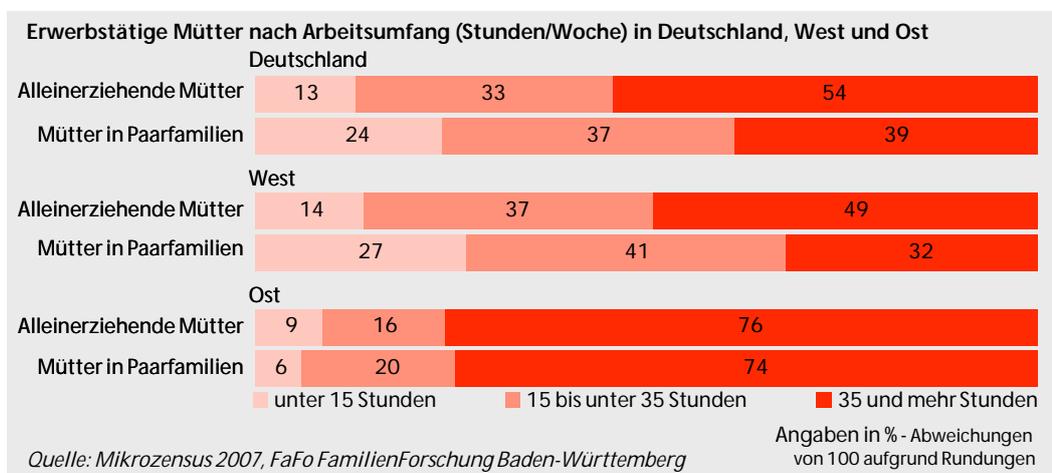
<sup>1</sup> Zu den Erwerbstätigen zählen nach der im Mikrozensus verwendeten Definition alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die mindestens eine Stunde gegen Bezahlung einer Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (einschl. Soldaten und Soldatinnen sowie mithelfender Familienangehöriger), selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen Freien Beruf ausüben.

## Monitor 15



Während die Anteile der aktiv Erwerbstätigen bei alleinerziehenden und in Paarfamilien lebenden Müttern recht ähnlich sind, zeigen sich deutliche Unterschiede beim Umfang der Erwerbstätigkeit. Über die Hälfte der Alleinerziehenden arbeiten in Vollzeit, unter den Müttern aus Paarfamilien sind es lediglich 39%. In Ostdeutschland arbeiten deutlich mehr Mütter - sowohl Alleinerziehende wie auch andere - in Vollzeit, auch als Ergebnis der besser ausgebauten Kinderbetreuungsnetze in diesem Teil Deutschlands (Mikrozensus 2007).

Unter den berufstätigen Alleinerziehenden ist die Hälfte mit ihrer Wochenarbeitszeit zufrieden, ein Viertel, meist Beschäftigte mit voller Stundenzahl, würde lieber weniger Stunden pro Woche arbeiten. 18%, unter den berufstätigen Müttern mit Halbjetztellen sogar 40%, würden gern mehr Stunden arbeiten, stoßen mit ihrem Wunsch jedoch auf Widerstände im Betrieb (12% der Berufstätigen) oder scheuen vor einer Erhöhung der Stundenzahl zurück, weil sie Zeit für ihre Kinder verlieren würden (5%). Wenn sie es sich aussuchen könnten, würden etwa zwei Drittel der berufstätigen alleinerziehenden Mütter Teilzeitstellen mit einer Wochenstundenzahl zwischen 20 und 35 Stunden besetzen, also meist mit etwas mehr Stunden, als sie in Halbtagsstellen üblich sind (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).



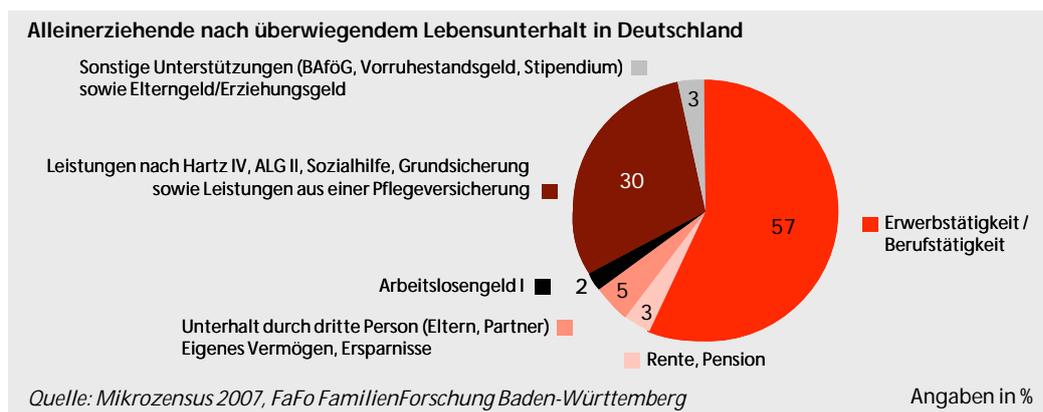
### Erwerbsorientierung und Gründe für Nichterwerbstätigkeit

Die eigene Berufstätigkeit ist für Alleinerziehende von hoher Bedeutung: 89 % der berufstätigen alleinerziehenden Mütter erklären, dass ihre Berufstätigkeit für sie sehr oder ziemlich wichtig ist. Von den nicht berufstätigen Müttern, die gern arbeiten möchten, fänden 82 % eine Berufstätigkeit sehr oder ziemlich wichtig. Dabei haben viele nicht nur die finanzielle Absicherung im Sinn: 48 % der berufstätigen Mütter und 43 % der arbeitsorientierten Nichtberufstätigen würden im Beruf gern etwas erreichen.

Von den nicht erwerbstätigen alleinerziehenden Müttern sucht etwa die Hälfte einen Arbeitsplatz oder hat bereits eine Zusage bekommen, insgesamt zwei Drittel wären gerne erwerbstätig. Als Gründe für die Nichterwerbstätigkeit geben 40 % an, dass sie keine Arbeit finden. Dieser Prozentsatz ist in Ostdeutschland mit 50 % deutlich höher als in Westdeutschland mit 36 %. Jeweils ungefähr jede Fünfte gibt an, dass die Kinder noch zu klein seien bzw. dass sie selbst bei einer Berufstätigkeit nicht mehr genügend Zeit für ihre Kinder hätten bzw. eine Berufstätigkeit zusätzlich zur Kinderbetreuung sie überlasten würde. 14 % geben an, keine Betreuungsmöglichkeit zu finden. 17 % sind in Elternzeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

## 4. Lebensunterhalt von Alleinerziehenden

Mehr als die Hälfte der Alleinerziehenden finanziert sich überwiegend aus eigener Erwerbsarbeit. Rund ein Drittel bestreitet den Lebensunterhalt vor allem durch Arbeitslosengeld I oder II. Bei 5 % macht die Unterstützung durch Angehörige den überwiegenden Teil aus (einschließlich des anderen Elternteils des Kindes). Betrachtet man alle Familien, so liegt der Anteil derer, die ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbstätigkeit finanzieren, wo also mindestens eine Person erwerbstätig ist, bei 80 % (FaFo 2008).



Ost- und westdeutsche Alleinerziehende bestreiten ihren Lebensunterhalt unterschiedlich. Westdeutsche finanzieren sich deutlich häufiger über eigene Erwerbstätigkeit. In Ostdeutschland dagegen ist die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld deutlich höher (FaFo 2008).

Der Anteil der Alleinerziehenden-Haushalte, die aktuell ALG II-Leistungen oder Sozialgeld beziehen, liegt bei 41 %. Er ist damit deutlich höher als bei Paarhaushalten mit Kindern, wo er je nach Kinderzahl zwischen 5 % und 13 % (bei mehr als zwei Kindern) liegt. Jeder vierte Alleinerziehenden-Haushalt erhält dabei trotz Erwerbstätigkeit ALG II-Leistungen. Zurückzuführen ist dies vor allem darauf, dass jede(r) dritte alleinerziehende Erwerbstätige in Mini-

jobs, Ein-Euro-Jobs oder ABM-Stellen arbeitet. Ohne Personen in diesen besonderen Beschäftigungsformen liegt der Anteil der ALG II-Beziehenden unter den berufstätigen Alleinerziehenden bei rund 10 %, bei vollzeitbeschäftigten Alleinerziehenden bei 4 % (PASS-Daten IAB).

### Einkommen und Einkommensentwicklung

Alleinerziehende haben weniger Geld zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts zur Verfügung als andere Familien. Alleinerziehende mit zwei Kindern haben pro Kopf 50 % weniger zur Verfügung als ein vergleichbarer Paarhaushalt mit zwei Kindern (BMFSFJ 2008).

Über die Aufwendungen für den Lebensunterhalt der einzelnen Familienformen liegen nur wenige repräsentative Informationen vor:

**I** Dauerhafte Einbußen nach Trennung und Scheidung: Ein Großteil der Alleinerziehenden lebte zuvor in einer Ehe. Im Scheidungszeitraum verschlechtert sich die finanzielle Situation deutlich. Während für Männer fünf Jahre nach der Scheidung ein Einkommensanstieg zu verzeichnen ist, kehren Frauen lediglich wieder auf Vorscheidungsniveau zurück. Bei Männern sinkt das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Einkommen (Median) zwischen dem Jahr vor und dem Jahr nach der Trennung um 4 %, bei Frauen dagegen um 27 %. Deutliche Unterschiede bestehen zwischen Frauen, die einen neuen Partner und so gut wie keine Einkommensverluste haben und Frauen ohne neue Partnerschaft, die deutliche Einkommensverluste beklagen. Diejenigen, die nach der Trennung die Kinderbetreuung übernehmen, geben zu 61 % eine Verschlechterung ihres Einkommens an (Andreß u.a. 2003).

Zu den Einbußen tragen auch nicht geleistete Unterhaltszahlungen bei. 81 % aller Alleinerziehenden geben an, Anspruch auf Unterhalt zu haben. Regelmäßig und in voller Höhe erhält ihn jedoch nur die Hälfte der Berechtigten (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

**I** Höhere Aufwendungen durch getrennte Haushaltsführung: Elternpaare, die getrennt voneinander leben, haben höhere Aufwendungen als zusammenlebende Elternpaare. Eine getrennt lebende Familie benötigt im Schnitt fast 10.000 Euro jährliches Haushaltsnettoeinkommen zusätzlich, um den gleichen Lebensstandard zu erreichen wie eine in einem Haushalt zusammenlebende. Insbesondere geht es hier um das doppelte Vorhalten von Einrichtungsgegenständen wie beispielsweise Herd oder Kühlschrank und um Miet-, Heiz- und Stromkosten sowie anfallende Grundgebühren (Miegel 2008).

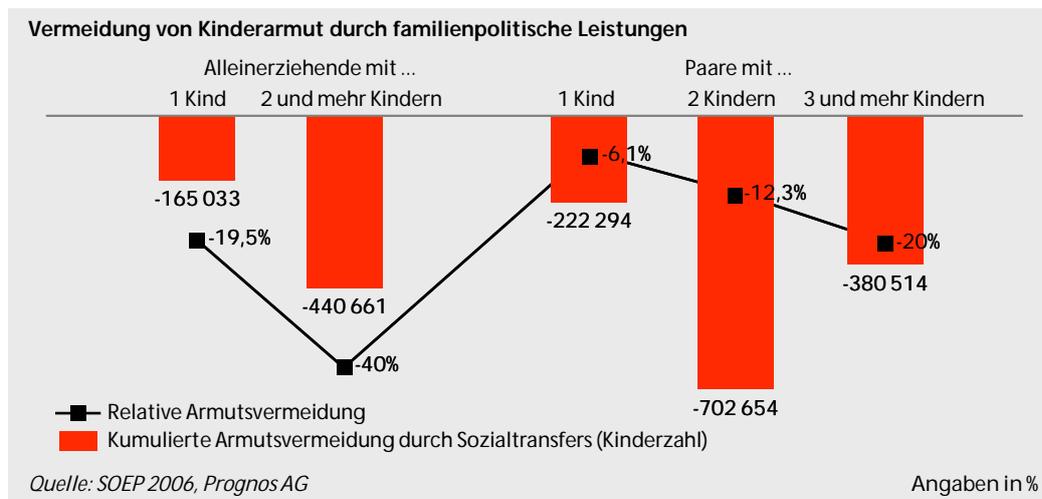
**I** Hohes Armutsrisiko: Die Armutsgefährdung von Alleinerziehenden ist deutlich höher als bei Paaren mit Kindern. Besonders armutsgefährdet sind Alleinerziehende mit mehreren Kindern, sowie Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren. Der hohe Wert bei Alleinerziehenden mit dem ältesten Kind zwischen 15 und 17 Jahren kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass der Anteil der Jugendlichen aus Alleinerziehenden-Haushalten in dieser Gruppe höher als bei den unter 15-Jährigen ist. Weiterhin entfällt für die Alleinerziehenden der Unterhaltsvorschuss, der nur bis zum 12. Lebensjahr des Kindes gewährt wird. Darüber hinaus ist die höhere Armutsrisikoquote unter Jugendlichen auch durch die höheren materiellen Bedürfnisse in dieser Altersklasse zu erklären. Diese wirken sich in einer Höhergewichtung der Jugendlichen bei der Berechnung des Nettoäquivalenzeinkommens aus.

## 5. Was Alleinerziehenden hilft

Ohne oder mit wenig Unterstützung durch den anderen Elternteil im Haushalt ein oder mehrere Kinder großzuziehen, ist eine besondere Anstrengung. Alleinerziehende brauchen angemessene Unterstützung. 72 % der Bevölkerung befürworten besondere Hilfen für Alleinerziehende (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 b). Die nachfolgenden Ideen decken wesentliche Bereiche ab.

### Finanzielle Unterstützung

Alleinerziehende benötigen finanzielle Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhaltes. Die bestehenden Leistungen für Familien wie Kindergeld, Mehrbedarfszulage, Wohngeld und Grundsicherung leisten einen erheblichen Beitrag zur Armutsvermeidung bei Alleinerziehenden und ihren Kindern. Wie die folgende Abbildung zeigt, wären ohne die bestehenden Transfers über 600.000 Kinder Alleinerziehender zusätzlich armutsgefährdet (kumulierte Armutsvermeidung). Betroffen wären davon überproportional Kinder mit Geschwistern: Durch die gegenwärtigen Leistungen wird die Armutsrisikoquote von Nicht-Einzelkindern von Alleinerziehenden um 40 % verringert; bei Einzelkindern von Alleinerziehenden um knapp 20 % (relative Armutsvermeidung). Trotz der Leistungen leben etwa 800.000 Kinder von Alleinerziehenden mit einem Armutsrisiko oder in Armut (BMFSFJ 2008).



### Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für Alleinerziehende sind familienfreundliche Arbeitgeber, verlässliche Rahmenbedingungen und ein zufriedenstellendes Betreuungsarrangement in besonderer Weise Voraussetzung für eine Berufstätigkeit (Senius 2008).

In der Praxis ist ein vielfältiges Unterstützungsangebot für diese heterogene Zielgruppe vorhanden. Es erstreckt sich über die Bereiche Beschäftigung, Qualifizierung und Kinderbetreuung. Ein Workshop des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Workshop zur Entwicklung kooperativer Strukturen für Alleinerziehende im SGB II am 25.09.2008 in Berlin) hat anhand verschiedener Beispiele aus der Praxis aufgezeigt, welche große Bedeutung der Optimierung von Netzwerkstrukturen in diesen Bereichen zukommt. Um auch mittel- und langfristig die Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Familie zu sichern, sollte die bisherige koordinierte Zusammenarbeit um Angebote an-

derer Träger erweitert werden. Dabei kommt es insbesondere darauf an, Angebote verschiedener Träger zu vernetzen und über spezielle Anlaufstellen besser nutzbar zu machen. Hierzu sollten Erfahrungen in der Konstitution entsprechender Produktionsnetzwerke gesammelt und systematisiert werden. Die Auswertung der Bildung und Optimierung von Netzwerken an ausgewählten Standorten und des Ineinandergreifens von Fallmanagement und diesen Produktionsnetzwerken könnte wichtige Erkenntnisse für die zukünftige Ausgestaltung der Kooperation unterschiedlicher Akteure auf lokaler Ebene bringen.

#### I Arbeitsberatung und Vermittlung für Alleinerziehende

Alleinerziehende, insbesondere mit kleinen Kindern, finden schwerer als andere eine Arbeitsstelle. Neben einer noch unzureichenden Betreuungsinfrastruktur spielen mentale Vorbehalte, nicht nur auf Seiten des Arbeitgebers, eine Rolle (DJI 2005).

In der Praxis setzen Kommunen allmählich auf integrierte Lösungen bei der Arbeitsberatung und Vermittlung für Alleinerziehende: Die Zusammenarbeit zwischen Jugendamt, Sozialamt, ARGEn bzw. JobCentern und allen anderen Hilfesystemen, die zur Verfügung stehen, ist die Voraussetzung für ein erfolgreiches Fallmanagement zur beruflichen Integration von Alleinerziehenden (DJI 2005).

#### I Soziale Netzwerke und Beratung

Besonders wichtig sind für Alleinerziehende soziale Netze. Je besser diese funktionieren, umso unproblematischer wird das Alleinerziehen empfunden und umso besser das persönliche Wohlbefinden eingeschätzt. Alleinerziehende aus unteren sozialen Schichten haben kleinere Netzwerke und weniger sozialen Rückhalt. Spezielle Angebote im sozialen Nahraum sollen helfen.

**Erfahrung aus der Praxis:** Alleinerziehendentreffs, Selbsthilfegruppen, Patenschaftsprogramme für Alleinerziehende, ein Begleitservice für Kinder Alleinerziehender: Viele gute Ideen und Initiativen sind im Rahmen des Aktionsprogramms Mehrgenerationenhäuser entstanden. Auch die Lokalen Bündnisse für Familie tragen mit vielfältigen Angeboten wie familienunterstützenden Dienstleistungen, generationenübergreifenden Netzwerken und Kinderbetreuung wesentlich zur Unterstützung Alleinerziehender bei (<http://www.lokalebuendnisse-fuer-familie.de/>; <http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/>).

Die Entwicklung und Pflege lokaler Netzwerke ist ein originäres Tätigkeitsfeld von Lokalen Bündnissen für Familie oder Mehrgenerationenhäusern. Sie können damit spezifischen Unterstützungsbedarf von Alleinerziehenden aufgreifen. Im Mehrgenerationenhaus Zwickau beispielsweise wurde hierfür der Begriff der Wahlverwandtschaften geprägt: Im nachbarschaftlichen Umfeld werden Kontakte zu zuverlässigen, ehrenamtlich engagierten Personen hergestellt, die z.B. im Krankheitsfall die Kinderbetreuung übernehmen oder Kinder zu Nachmittagsterminen bringen können. Der Schwerpunkt liegt hier auf flexibler Kinderbetreuung und Unterstützung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (Workshop BMFSFJ 2008).

#### I Qualifizierung

Qualifizierungswege müssen so gestaltet werden, dass Alleinerziehende Zugang haben. Dazu gehören: Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungsbetrieben, Begleitung während Qualifizierungsmaßnahmen und finanzielle Sicherheit in der Ausbildungszeit. Inhaltliche und organisatorische Rahmenbedingungen der Qualifizierungsmaßnahme müssen z.B.

durch Teilzeitmodelle mit der besonderen Lebenssituation vereinbar sein. Das verringert die Quote der Alleinerziehenden ohne beruflichen Abschluss. Darüber hinaus führen Qualifizierungsmaßnahmen neben der Verbesserung der beruflichen Kompetenz auch zu verstärkter Autonomie, mehr Selbstbewusstsein und besserer sozialer Einbindung (DJI 2005).

**Erfahrung aus der Praxis:** Im Landkreis Emmendingen hat die ARGE gute Erfahrungen damit gemacht, insbesondere jüngere Alleinerziehende über ein Praktikum an die Ausbildung heranzuführen. Vorgeschaltet sind ein ausführliches Beratungsgespräch, eine Kompetenzanalyse und die Verbesserung von Schlüsselqualifikationen. Die sich anschließende Ausbildung verläuft - insbesondere in Form einer Teilzeitausbildung - erfolgreich, wenn ein begleitendes Coaching stattfindet. Das Coaching hilft den Auszubildenden u. a. bei der Lösung von Problemen der Alltagsorganisation und richtet sich nach dem Bedarf der Auszubildenden.

Das Heidelberger Bündnis für Familie bietet jungen Müttern und Vätern die Möglichkeit, eine Teilzeitausbildung zu absolvieren. Die Vergabe der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze erfolgt dabei nach sozialen Kriterien. Zusammen mit den Bewerberinnen und Bewerbern wird nach Kooperationspartnern gesucht. Ausbildungen werden in vielen verschiedenen Bereichen angeboten. Der Kooperationspartner übernimmt den fachlichen Teil, die Heidelberger Dienste gGmbH trägt die Ausbildungsvergütung. Zudem besteht die Möglichkeit, eine sozialpädagogische Fachkraft in Anspruch zu nehmen (Workshop BMFSFJ 2008).

### I Flexible Kinderbetreuung

Wer alleinerziehend ist und erwerbstätig sein will, benötigt eine Kinderbetreuung: Entweder privat organisiert oder im Rahmen einer institutionellen Lösung. Oft ist diese auch zu atypischen Zeiten notwendig. Der Rückgriff auf den anderen Elternteil zur Betreuung ist zumeist nicht möglich. Fast zwei Drittel geben an, dass sie alleinige Erziehungsverantwortung ohne Entlastung durch den anderen Elternteil haben. Dem wird von den Einrichtungen durch eine Bevorzugung bei der Platzvergabe Rechnung getragen. Schwierig wird es, wenn das Betreuungsarrangement ausfällt: Jede/r fünfte Alleinerziehende hat keinen Notfallplan (Schneider 2003, Peltner 2006).

Alleinerziehende nutzen institutionelle Kinderbetreuungsmöglichkeiten häufiger als andere. In Westdeutschland nehmen mit 13 % doppelt so viele Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren eine Tageseinrichtung in Anspruch als Verheiratete. Die Nutzung ist mit 29 % besonders hoch, wenn der alleinerziehende Elternteil erwerbstätig ist. Aber mit 10 % liegt der Nutzungsgrad auch dann über dem Durchschnitt, wenn das nicht der Fall ist. Zum Vergleich: Bei Ehepaaren beträgt er 4 %. Bei unter Dreijährigen gibt es auch beim Betreuungsumfang Unterschiede: Die Hälfte der Alleinerziehenden nutzt einen Ganztagsplatz, das trifft nur auf ein Viertel der Kinder aus Paarfamilien zu. Deutlich wird hierdurch die außerordentliche Wichtigkeit von Kinderbetreuungsangeboten für Alleinerziehende (Peltner 2006, Bien 2006).

Bei Kindern, die jünger als drei Jahre sind, werden Tagespflege oder Kita von Alleinerziehenden häufiger als von anderen genutzt, wenn ein passendes institutionelles Angebot zur Verfügung steht. Das trifft auf ein Drittel der erwerbstätigen Alleinerziehenden zu, die anderen geben an, dass sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf privat arrangieren müssen (Peltner 2006, Bien 2006).

Im privaten Bereich wird bei der Kinderbetreuung zumeist auf die Großeltern zurückgegriffen (45% der Alleinerziehenden). Jede/r dritte Alleinerziehende gibt aber auch an, dass der

nicht im Haushalt lebende Vater bzw. die Mutter des Kindes die Betreuung übernimmt. Bei Alleinerziehenden mit Kindern unter drei Jahren spielen neben den Großeltern insbesondere Freunde oder der/die neue Partner/in eine Rolle bei der Betreuung (Institut für Demoskopie Allensbach 2008 a).

**Erfahrung aus der Praxis:** Zusatzangebote zur Deckung von flexiblen bzw. atypischen Betreuungsbedarfen an Wochenenden oder Feiertagen werden beispielsweise beim Tausendfüßler Kinder- und Familiengarten Kaltenkirchen e.V. angeboten, einem Familienverein, der durch ein integriertes Angebot aus Kinderkrippe, Kindertagesstätte, Schulhort und Tagemüttern feste und zusätzlich buchbare Betreuungsangebote vorhält und Zusatzangebote wie eine logopädische oder ergotherapeutische Betreuung der Kinder in eigens dafür vorgehaltenen Räumen ermöglicht. Durch die zusätzliche Einbindung von älteren Menschen, die sich engagieren wollen, können individuelle Lösungen für die Kinderbetreuung gefunden werden (<http://tausendfuessler-kaki.de> und <http://www.kinderhaus.de/>).

Die in Nürnberg auf Initiative des Lokalen Bündnisses ins Leben gerufene Agentur für Arbeit und Beruf bietet insbesondere Alleinerziehenden Informationen, Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung. Sie berät zu Möglichkeiten der Übernahme von Kinderbetreuungskosten, hilft bei der Suche nach geeigneter Nachhilfe oder nach Ferienangeboten für Kinder und Jugendliche und unterstützt bei der Neuorientierung und dem Wiedereinstieg ins Erwerbsleben (Workshop BMFSFJ 2008).

## 6. Ausgewählte Erkenntnisse im Überblick

Die Hälfte der 1,57 Millionen Alleinerziehenden in Deutschland ist zwischen 35 und 45 Jahren alt; ein Drittel ist jünger. 90% der Alleinerziehenden sind Frauen. Alleinerziehend ist keine statische Familienform, ein Drittel der Alleinerziehenden lebt nach drei Jahren wieder mit einer/m neuen Partner/in zusammen. Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien hat in Ostdeutschland seit Mitte der Neunziger Jahre deutlich stärker zugenommen als in Westdeutschland. Fast die Hälfte der Frauen in Ostdeutschland, die zwischen 1953 und 1972 geboren wurden, ist einmal in ihrem Leben alleinerziehend. In Westdeutschland sind es rund 20%.

Alleinerziehende sind sowohl in der Beziehung zur Herkunftsfamilie und zu den Kindern als auch in der sozialen Einbindung mit Paarhaushalten mit Kindern vergleichbar. Die Mehrheit der Alleinerziehenden ist zufrieden mit der eigenen Situation, wünscht sich aber das Zusammenleben in einer Partnerschaft. Dabei zöge ein Großteil der Alleinerziehenden ein Arrangement vor, in dem beide Partner erwerbstätig sind. Alleinerziehende Frauen und Mütter in Paarhaushalten haben eine vergleichbare Erwerbsbeteiligung, aber Alleinerziehende arbeiten zu einem deutlich größeren Teil Vollzeit. Insgesamt ist die Erwerbsneigung von Alleinerziehenden hoch. Fast zwei Drittel der nichterwerbstätigen Alleinerziehenden würden gerne arbeiten. Die Hälfte der erwerbstätigen Alleinerziehenden möchte im Beruf auch etwas erreichen. Hier geht viel Potenzial verloren, denn ein Großteil von ihnen gibt an, keine Arbeit zu finden. Auch die Bildungsvoraussetzungen von alleinerziehenden Frauen sind vergleichbar mit denen von Müttern in Paarhaushalten.

Trotz ähnlicher Voraussetzungen und interessanten Potenzials sind Alleinerziehende überdurchschnittlich oft von Armut bedroht. Hierfür gibt es mehrere Gründe: Nach einer Trennung kommt es häufig zu dauerhaften finanziellen Einbußen, hinzukommen höhere Auf-

wendungen durch die getrennte Haushaltsführung. Eine weitere große Rolle spielt auch das fehlende zweite Einkommen, das in Paarhaushalten teilweise zur Verfügung steht, sowie die Möglichkeit, die Kinderbetreuung mit dem Partner im Haushalt zu teilen.

Alleinerziehende können von vielfältigen Unterstützungsleistungen profitieren. Hierbei spielt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle. Arbeitsberatung und -vermittlung, Qualifizierung, flexible Kinderbetreuung sowie soziale Netzwerke und Beratung müssen einzeln, vor allem aber in der Zusammenarbeit gut funktionieren, um Alleinerziehende zu unterstützen. Praxisbeispiele zeigen, wie individuelle Unterstützung für Alleinerziehende dazu beiträgt, ihre Potenziale zu nutzen. Eine nachhaltige familienpolitische Unterstützung muss Alleinerziehenden dabei die nötigen Rahmenbedingungen bieten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. So haben sie selbst und ihre Kinder gute Chancen und Möglichkeiten.

# Monitor 16

## Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen

### Editorial

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu einem zentralen Gestaltungsthema von Politik und Wirtschaft geworden. In Folge der neuen Familienpolitik ist die Einsicht gewachsen, dass Frauen wie Männer gleichermaßen ihre Kompetenzen im Beruf einbringen und gleichzeitig genug Zeit für ihr Familienleben haben wollen. Mit dem Elterngeld und dem Ausbau der Kinderbetreuung haben wir wichtige Meilensteine setzen können. Die beste staatliche Infrastruktur nützt allerdings wenig, wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz die Erfahrung machen, dass sie ihre beruflichen Aufgaben nicht mit ihrer Verantwortung für ihre Kinder oder ältere Angehörige in Einklang bringen können. Daher haben wir uns in enger Kooperation mit Wirtschafts- und Branchenverbänden, Gewerkschaften und großen Stiftungen das Ziel gesetzt, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

Unter dem Dach des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ haben wir seit 2005 zahlreiche gemeinsame Projekte umgesetzt, Praxisleitfäden erarbeitet und neue Konzepte entwickelt, um die Arbeitswelt familienbewusster zu gestalten. In dieser Ausgabe des Monitors Familienforschung finden Sie eine Übersicht über die wichtigsten Studienergebnisse und Argumente sowie über die zentralen Handlungsfelder und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber und Multiplikatoren. Wir wollen damit den Verantwortlichen in den Betrieben konkrete Anregungen und Ideen an die Hand geben, wie sie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirksam unterstützen können. Auch europaweit werden wir uns wettbewerbsfördernd noch stärker dem Vergleich stellen.

Ich freue mich, dass die Zahl der Betriebe, die familienfreundliche Maßnahmen anbieten, in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist und immer mehr Beschäftigte von diesen Maßnahmen profitieren. In unserem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bekennen sich schon weit mehr als 2.000 Mitglieder zur Familienfreundlichkeit – und es werden täglich mehr. Diese Unternehmen sind Trendsetter in der deutschen Wirtschaft, weil sie mit einer innovativen Personalpolitik moderne Rahmenbedingungen schaffen und damit ihre Zukunftsfähigkeit sichern. Dies gilt auch und ganz besonders in konjunkturell schwierigen Zeiten – gerade in der Krise kommt es darauf an, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten und Flexibilitätpotenziale zu nutzen. Unternehmen, die heute in Familienfreundlichkeit investieren, profitieren von motivierten und leistungsbereiten Beschäftigten und haben im Wettbewerb die Nase vorn. Wir werden sie dabei weiterhin tatkräftig unterstützen.

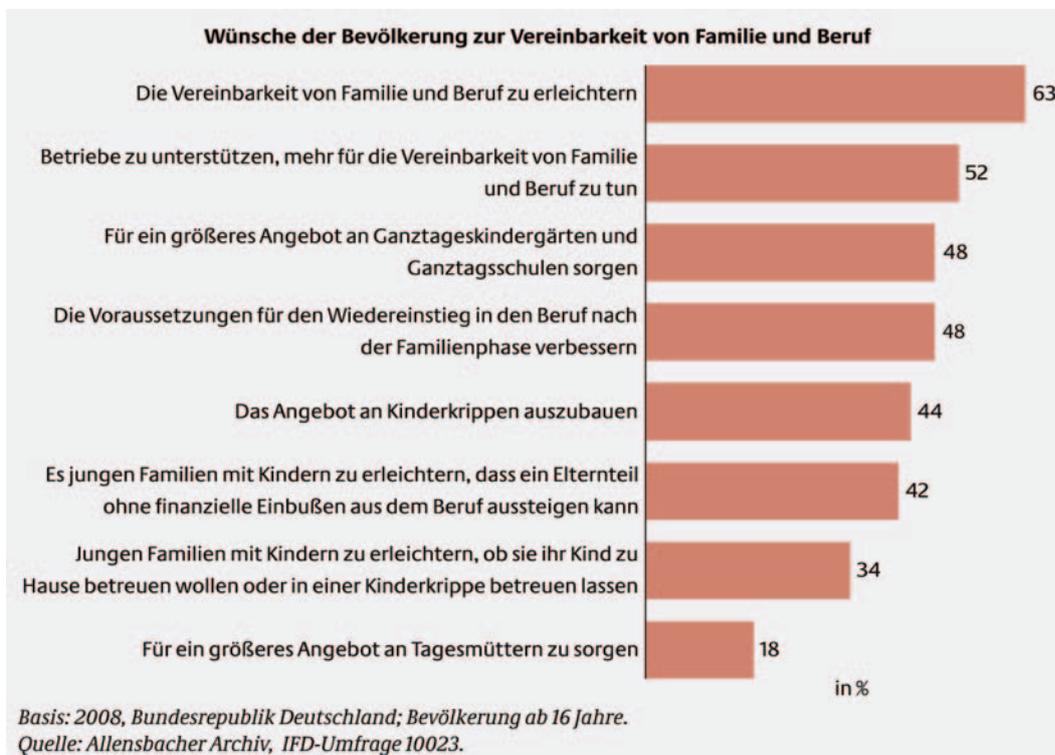
# Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen

## 1. Warum ist familienbewusste Personalpolitik wichtig?

### Vereinbarungswunsch junger Paare: Familie und Beruf

Die meisten jungen Paare wünschen sich Kinder. Trotzdem bleiben viele kinderlos. Dieser Anteil ist bei denjenigen überdurchschnittlich hoch, die gut qualifiziert sind. Auch wer ungewöhnliche Arbeitszeiten hat oder im Beruf besonders mobil und flexibel sein muss, kann oft Familienleben und berufliche Anforderungen nicht miteinander arrangieren. Jeder zweite Vater und mehr als jede zweite vollzeiterwerbstätige Mutter (17% der teilzeiterwerbstätigen) sind unzufrieden mit der Tatsache, dass sie zuwenig Zeit für ihre Familie haben (BIB 2005, Vorwerk 2008).

Viele junge Paare sind nicht zufrieden mit den bestehenden Vereinbarkeitsmöglichkeiten. Während in Frankreich fast zwei Drittel der Frauen unter 50 Jahren überzeugt sind, dass Familie und Beruf sich gut miteinander vereinbaren lassen, ist in Deutschland ein fast gleich großer Anteil der Meinung, dass gerade das nicht möglich ist. Fast 30% sehen es als Bedingung für die Geburt eines Kindes, dass einer der Partner bereit ist, aus dem Beruf auszusteigen oder beruflich erheblich zurückzustecken. Nur 22% der Frauen sind der Meinung, dass sich Beruf und Familie gut vereinbaren lassen (Haumann 2007).

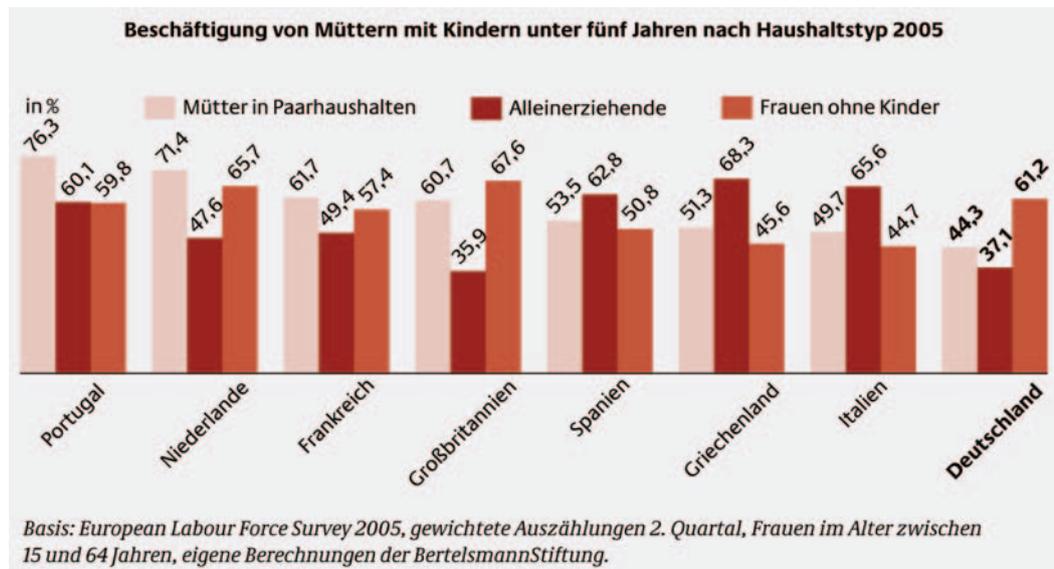


## Monitor 16

Doch junge Paare wollen sich nicht mehr entscheiden müssen, sondern die Lebensbereiche vereinbaren. 63% sind der Meinung, dass Familienpolitiker sich besonders für eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen sollten. Für eine gelingende Work-Life-Balance sind dabei die Verbesserungen der drei Komponenten Zeit (flexible Arbeitszeiten, geringere Arbeitszeit), Infrastruktur (Kinderbetreuungsplätze) und Geld (finanzielle Unterstützung) entscheidend (Familienmonitor 2008).

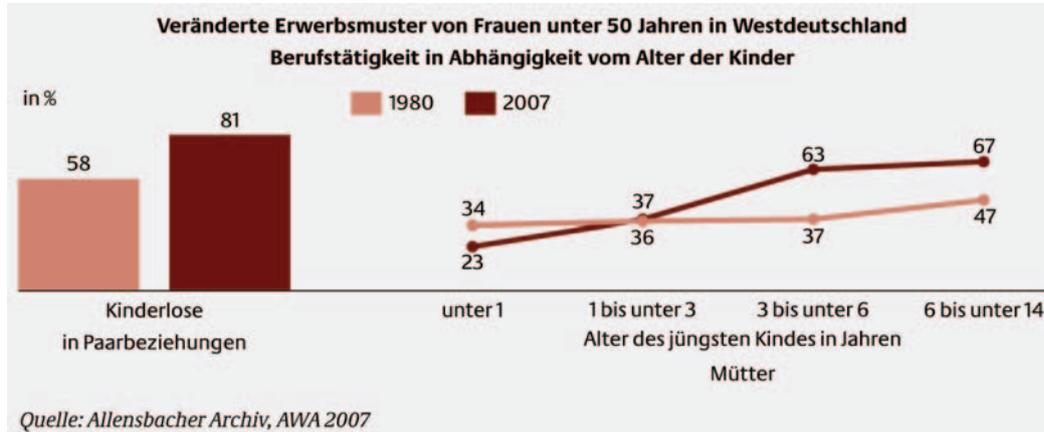
## Anreiz zur Umsetzung von Kinderwünschen

Wenn man nach Gründen fragt, was gegen ein bzw. ein weiteres Kind spricht, nennt über ein Drittel der Frauen (und 15% der Männer), dass sich berufliche Pläne und eine (weitere) Elternschaft nicht miteinander vereinbaren lassen (Familienmonitor 2008). Es ist zu vermuten, dass bei Wegfall dieser berufsbedingten Gründe die Motivation, vorhandene Kinderwünsche zu realisieren, steigt. Internationale Studien weisen in diese Richtung. In den Ländern, in denen die Geburtenrate höher ist als in Deutschland, ist auch die Erwerbsquote von Müttern höher. Deutschland steht zwar im Vergleich gut da, wenn man die Quote erwerbstätiger Frauen insgesamt betrachtet. Allerdings arbeiten sie deutlich häufiger in Teilzeit als in anderen Ländern. Für Mütter jedoch, insbesondere von kleineren Kindern, bestehen schlechtere Möglichkeiten einer Erwerbstätigkeit nachzugehen als in anderen Ländern. Im internationalen Vergleich besteht sogar ein positiver Wirkungszusammenhang zwischen hohen Fertilitätsraten, einer bedarfsgerechten Elternzeit und einer gut ausgebauten Kinderbetreuung (Eichhorst 2007, IAQ 2009).

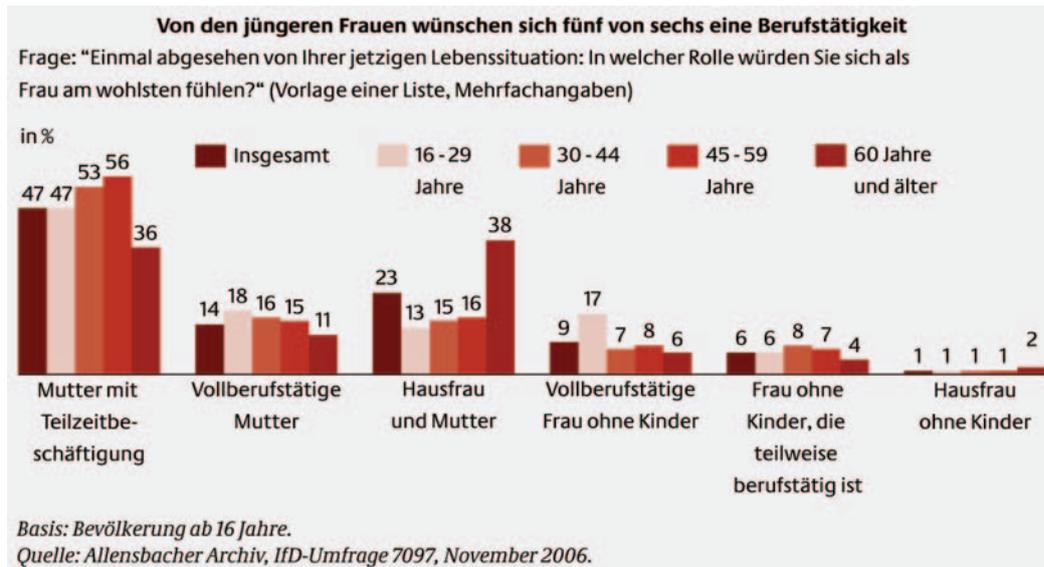


### Erwerbstätigkeit von Müttern

Die meisten Mütter wollen heute erwerbstätig sein. Zum einen haben Frauen äquivalente Qualifikationen wie Männer und wollen diese auch in berufliche Karrieren umsetzen. Zum anderen sind viele Familien finanziell auf die Erwerbstätigkeit beider Partner angewiesen.



Frauen, die nach der Familienphase wieder in den Beruf einsteigen, nennen folgende Motivationen: Für 69% ist der Beruf wichtig für das Selbstwertgefühl. Jede zweite Frau möchte nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden. Für einen gleich großen Anteil ist die berufliche Herausforderung entscheidend. Für 80% der westdeutschen und 88% der ostdeutschen Frauen ist die Berufstätigkeit der beste Weg, unabhängig zu sein. Eine Halbierung der Lebenswelten, in denen Frauen der häusliche Bereich zugewiesen wird und Männer für den beruflichen zuständig sind, finden nur noch ein Drittel der westdeutschen und jede fünfte ostdeutsche Frau wünschenswert (Haumann 2007, BMFSFJ 2008i).



Viele Familien benötigen zwei Einkommen, um über die Runden zu kommen. Über die Hälfte der Familien berichtet von einer verschlechterten finanziellen Situation nach der Geburt des (ersten) Kindes, mehr als ein Viertel beschreibt diese Verschlechterung als deutlich. 69% der Frauen, die nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückkehren, geben an, dass das für die Existenzsicherung der Familie unverzichtbar ist. Für 67% ist ihre Erwerbstätigkeit ein wichtiger Beitrag zur Alterssicherung (Haumann 2007, BMFSFJ 2008i).

## Monitor 16

## Steigender Bedarf für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Aktuell sind mehr als zwei Millionen Menschen nach Definition des Pflegeversicherungsgesetzes pflegebedürftig. Zwei Drittel werden in häuslicher Pflege zumeist von Angehörigen - in der Regel Frauen (73%) - betreut. Pflege durch Angehörige ist damit die bedeutendste Form der Versorgung. Schätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung gehen davon aus, dass diese Zahl bis 2020 um ein Drittel ansteigen wird. Neben Personen, die Leistungen nach dem Pflegeversicherungsgesetz erhalten, gibt es rund drei Millionen weitere, die dauerhaft auf Hilfe und Pflege angewiesen sind. Zukünftig ist von einem geringeren Pflegepotenzial durch Angehörige auszugehen. Zum einen durch die demografische Situation und sich wandelnde Familienkonstellationen bedingt, zum anderen durch die nachlassende Bereitschaft, Pflegeaufgaben zu übernehmen, insbesondere, wenn die eigene Erwerbstätigkeit dafür aufgegeben werden muss (Schneider 2006, Au 2007, berufundfamilie 2007).

Frauen sind überwiegend nach der Familienphase wieder berufstätig. Das führt dazu, dass zukünftig in höherem Maß Beruf und Pflege miteinander vereinbart werden müssen. Über 60% der Hauptpflegepersonen sind unter 65 Jahren alt und damit im erwerbsfähigen Alter. Bereits jetzt ist jede vierte Hauptpflegeperson berufstätig, darunter die Hälfte in Vollzeit. Personen mit hoher Qualifikation setzen ihre Erwerbstätigkeit häufiger fort. Auf der einen Seite ist es für die Pflegenden zwar eine größere physische und psychische Belastung, beiden Lebensbereichen gerecht werden zu wollen. Auf der anderen Seite bedeutet das Aufrechterhalten der beruflichen Tätigkeit Anerkennung, sozialen Kontakt, Ablenkung etc. Eine Aufgabe der Erwerbsarbeit würde die bekannten Nachteile mit sich bringen: Einkommensverlust, Dequalifizierungsprozesse, Wiedereinstiegsprobleme (berufundfamilie 2007, Au 2007)

## 2. Vorteile für Arbeitgeber

Die Motivation für unternehmerisches Engagement im Bereich der familienbewussten Personalpolitik sind neben sozialer Verantwortung auch ökonomische Anreize. Arbeitgeber können durch eine familienfreundliche Unternehmensführung von positiven betriebswirtschaftlichen Effekten profitieren und Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen verbuchen. Daran ändert auch die aktuelle Wirtschaftskrise nichts: Gerade in schwierigen konjunkturellen Zeiten sind Unternehmen auf motivierte und leistungsbereite Fachkräfte angewiesen. Zudem wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften aufgrund der unumkehrbaren demografischen Trends mittelfristig hoch bleiben. Eine familienbewusste Personalpolitik, die hilft, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, ist daher auch in Krisenzeiten ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg.

### Ökonomische Vorteile für Unternehmen

Studien zeigen, dass Arbeitgeber, die in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren, Erträge erwarten können, die deutlich höher liegen als die Investitionen. Das zeigen Beispiele und Modellrechnungen, wie sie im Portal des Unternehmensprogramms des Bundesfamilienministeriums unter [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de) dokumentiert sind.

Es gibt viele Aspekte, die sich ökonomisch positiv bei einer familienbewussten Unternehmensführung niederschlagen: Verringerung der Fluktuation, Humankapitalerhalt, verbessertes

Personalmarketing, Steigerung der Motivation, Reduktion von Stress, höhere Effizienz, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, einfachere Rekrutierung, Imagevorteil gegenüber dem Kunden.



Eine Paneluntersuchung bei 61 familienfreundlich zertifizierten Unternehmen zeigt, dass Mitarbeiter/-innen konzentrierter arbeiten, wenn sie sich keine Sorgen um ihre häusliche Situation machen müssen. Fast 100% der Führungskräfte sehen eine Steigerung von Motivation und Mitarbeiterbindung. Das Betriebsklima und die Arbeitseffizienz werden positiv beeinflusst. Jeder vierte Manager gibt an, dass der Produktabsatz gesteigert wurde. 86% bilanzieren positive Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg (Hessenstiftung 2007, FFP 2008).

Bei guten Vereinbarkeitsmöglichkeiten ist die Auszeit für die Familie im Vergleich kürzer. Bei 43% der Unternehmen hat sich die Dauer der Elternzeit der Arbeitnehmer verkürzt (im Durchschnitt um 10%). Auch die Fehlzeiten haben sich im Schnitt von 7,7 Tagen auf 5,7 Tage verringert. Das Unternehmen muss damit weniger Geld in Vertretungslösungen investieren und hat geringere Wiedereingliederungskosten. Beide Positionen verteuern sich mit der Länge der Elternzeit. Zudem halten 91% der Führungskräfte ihre Mitarbeiter/-innen für schwer ersetzbar (Hessenstiftung 2007, FFP 2008).

#### Arbeits- und Fachkräftebedarf

Durch die niedrigen Geburtenraten der letzten Jahrzehnte wird die Bevölkerungszahl mittelfristig deutlich zurückgehen und die Bevölkerungszusammensetzung einer deutlichen Alterung unterliegen. Die Gruppe derjenigen, die im erwerbsfähigen Alter sind, wird geringer besetzt sein. Noch zählen rund 50 Mio. Menschen und damit 61% der Bevölkerung dazu. 2030 wird diese Gruppe mit rund 42 Mio. Menschen nur noch 55% der Bevölkerung ausmachen (11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, mittlere Variante; Statistische Ämter 2007).

Es ist zu erwarten, dass diese Entwicklung den bestehenden Fachkräftebedarf deutlich verstärkt. Nach Schätzungen fehlen bereits rund 400.000 Fachkräfte (DIHK 2007c, Führung 2008). Ein Drittel der Unternehmen gibt auf Nachfrage an, offene Stellen nicht besetzen zu können –

## Monitor 16

das sind doppelt so viele wie 2005. Industrieunternehmen stehen vor besonderen Schwierigkeiten: 40% finden nicht die richtigen Mitarbeiter/-innen. Es fehlen Akademiker und Facharbeiter mit dualer Berufsausbildung. 13% der Unternehmen haben auch Stellenbesetzungsprobleme bei Ungelernten, das betrifft vor allem den Dienstleistungsbereich. Für Baden-Württemberg beispielsweise bedeutet das bei einer Entwicklung unter Status-quo-Bedingungen bis zum Jahr 2020 einen Fachkräftemangel von 45.000 Arbeitskräften jahresdurchschnittlich. Negativ verstärkend kommt hinzu, dass andere Industrienationen mit ähnlichen Entwicklungen konfrontiert sind. Ein internationaler Wettbewerb um die fähigsten Köpfe ist zu erwarten und mit der Abwanderung von Fachkräften in die Länder mit den attraktivsten Rahmenbedingungen ist zu rechnen (DIHK 2007c, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 2008).



Der Fachkräftemangel hat Konsequenzen in Form von Wachstums- und Wohlfahrtsverlusten. 2006 ergab sich durch nicht oder verzögert besetzte Stellen ein Wertschöpfungsverlust von 18,5 Mrd. €. Zudem wird der Beschäftigungsaufbau ausgebremst. Unternehmen versuchen, diese Entwicklung durch betriebseigene Ausbildung abzufangen (60%), jedes dritte Unternehmen will stärker Ressourcen von Älteren nutzen, 11% nach Fachkräften im Ausland suchen. Eine weitere Strategie gegen den Fachkräftemangel ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit lässt sich die Erwerbsbeteiligung qualifizierter Eltern, insbesondere von Müttern, vergrößern. 15% der Betriebe planen das. Vereinbarkeitsmaßnahmen werden vor allem von Großunternehmen als mögliche Strategie ins Kalkül gezogen (34%) (DIHK 2007c, BMFSFJ 2008g).

#### Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Der Wettbewerb um gute Mitarbeiter wird sich verschärfen. Unternehmen sind daher daran interessiert, potenziellen Mitarbeitern/-innen Bedingungen anzubieten, die sie positiv von der Konkurrenz abheben. Die besten Karten bei der Rekrutierung haben Arbeitgeber mit hoher Attraktivität und gutem Unternehmensimage. Eine Möglichkeit der positiven Darstellung ist, sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zu präsentieren (DIHK 2007c).

Noch unterschätzen Personalverantwortliche insbesondere klein- und mittelständischer Unternehmen die Wirkung familienfreundlicher Angebote. Mehr als jeder Dritte glaubt nicht, dass eine bessere Vereinbarkeit ein Grund für einen Stellenwechsel sein könnte. Studien zeigen dagegen, dass die Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl eine große Rolle spielt. Bei Fach- und Führungskräften mit Kindern ist sie ebenso wichtige wie das Gehalt (54% trifft voll und ganz zu, 38% trifft zum Teil zu). Über drei Viertel können sich vorstellen, zugunsten

besserer Vereinbarkeitsbedingungen den Arbeitgeber zu wechseln, über ein Viertel hat diese Konsequenz bereits einmal gezogen (BMFSFJ 2008g).

Jedes dritte Unternehmen, das familienfreundlich zertifiziert ist, sieht konkrete Fortschritte in der Imagesteigerung. Diese Imagesteigerung hat Auswirkungen, wenn es darum geht, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. 44% der Unternehmen fällt die Personalrekrutierung leichter. Bei kleineren Arbeitgebern (unter 250 Mitarbeiter) besteht zwar die Befürchtung, dass eine offene Vermarktung von Familienfreundlichkeit freizeitorientierte Mitarbeiter anzieht (38%) (FFP 2008, BMFSFJ 2008g). Dabei können sich gerade kleinere Unternehmen im Wettbewerb durch Familienfreundlichkeit gegenüber großen Firmen profilieren.

Doch junge Paare wollen sich nicht mehr entscheiden müssen, sondern die Lebensbereiche vereinbaren. 63% sind der Meinung, dass Familienpolitiker sich besonders für eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen sollten. Für eine gelingende Work-Life-Balance sind dabei die Verbesserungen der drei Komponenten Zeit (flexible Arbeitszeiten, geringere Arbeitszeit), Infrastruktur (Kinderbetreuungsplätze) und Geld (finanzielle Unterstützung) entscheidend (Familienmonitor 2008).

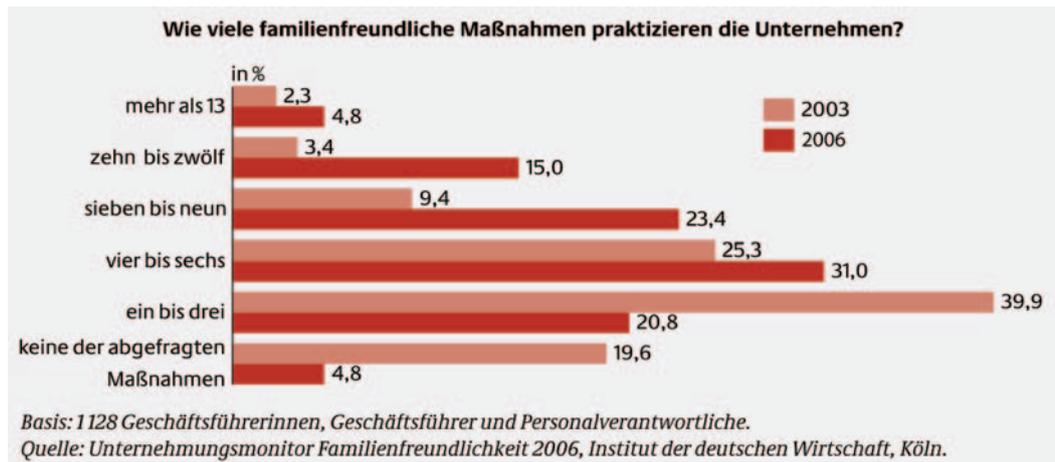


Nach wie vor sehen die Beschäftigten den größten Handlungsbedarf bei den Arbeitszeiten, obwohl bereits rund 77% der Unternehmen mindestens eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung anbieten (BMFSFJ, Unternehmensmonitor 2007). Diese Zahlen zeigen, dass „flexibel“ nicht gleich „familienfreundlich“ bedeutet und viele Arbeitszeitmodelle offenbar die Interessen der Beschäftigten zu wenig berücksichtigen.

### 3. Entwicklungen der letzten Jahre – eine kurze Zusammenfassung

Weiterentwicklungen auf Seiten der Arbeitgeber

Es gibt positive Signale, dass sich in Unternehmen einiges bewegt im Hinblick auf eine familienbewusste Personalpolitik. Personalverantwortliche haben ein Bewusstsein für die Relevanz des Themas entwickelt. Drei Viertel der Führungskräfte glauben, dass man mit Familienfreundlichkeit demografischen Herausforderungen begegnen kann, fast 80% nehmen an, dass die Bedeutung des Themas zukünftig weiter ansteigen wird (Hessenstiftung 2007).



Dieser Bewusstseinswandel zeigt sich auch in konkreten Maßnahmen. Der Vergleich anhand eines Unternehmensmonitors belegt, dass die Zahl der Unternehmen steigt, die familienfreundliche Maßnahmen einführen und dass die Anzahl der in den Betrieben eingeführten Maßnahmen ansteigt. Fast zwei Drittel der Arbeitgeber sind der Meinung, dass ihr Unternehmen inzwischen ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen anbietet. Allerdings ist das noch nicht in allen Fällen erfolgreich in die Belegschaft kommuniziert wie die deutlich unterschiedlichen Bewertungen von Unternehmensleitung und Arbeitnehmern zeigen (BMFSFJ 2008g).

Ermutigend ist auch, dass die Zahl der Arbeitgeber, die sich als besonders familienfreundlich zertifizieren lassen, angestiegen ist und Initiativen und Netzwerke, die sich Familienfreundlichkeit in Unternehmen zum Ziel gesetzt haben, ständig steigende Mitgliederzahlen vermelden. Die Arbeitgeber haben zum einen mehr getan, um ihr Engagement sicht- und belegbar werden zu lassen, z.B. durch Zertifizierung oder die Teilnahme an Unternehmenswettbewerben zu diesem Thema. Zum anderen haben sie sich stärker vernetzt, um gegenseitig von ihren Erfahrungen zu lernen. Ein Schulterschluss ist auch zwischen Wirtschaft und Familienpolitik erfolgt. Im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), haben sich weit über 2.000 Arbeitgeber registriert, die sich zu einer familienbewussten Personalpolitik bekennen. Der zugehörigen Selbstverpflichtung für verbindliche Grundsätze für eine familienbewusste Unternehmenspolitik haben sich mehr als 700 Betriebe und Institutionen angeschlossen.

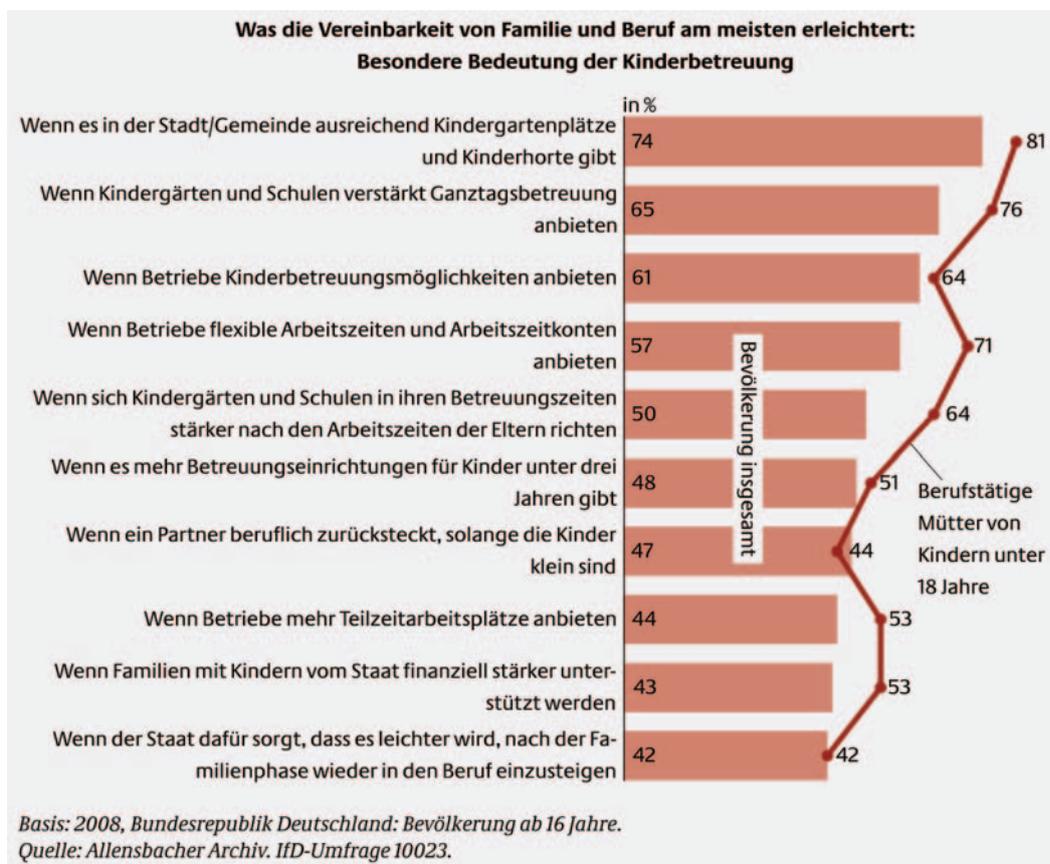
#### Flankierende politische Maßnahmen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist keine Aufgabe, deren Lösung allein bei den Unternehmen liegt. Es sind auch von Seiten der Politik Rahmenbedingungen notwendig, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Familie und Beruf miteinander vereinbaren können (DIHK 2007a).

#### I Kinderbetreuung

Wenn Eltern ihre Kinder nicht gut betreut wissen, fällt es schwer, sich mit ganzer Energie auf die Erwerbstätigkeit zu konzentrieren. Das gilt insbesondere, wenn die Kinder noch jünger sind. Daher liegt in Deutschland ein besonderes Augenmerk auf dem Ausbau der Betreuung für unter Dreijährige. Hier konnte in den letzten Jahren einiges erreicht werden: Fast 18% der unter Dreijährigen werden inzwischen in öffentlich geförderter Kindertagespflege oder in

Kindertageseinrichtungen betreut. Zielsetzung ist bis 2013 eine Betreuungsquote von 35%. Auch Qualität und Rahmenbedingungen der Einrichtungen müssen verbessert werden.



Eine Kitastudie des DIHK zeigt, dass die Rahmenbedingungen in vielen Fällen mit der Erwerbstätigkeit der Eltern nur unzureichend kompatibel sind. Die Mehrzahl der Kitas ist so organisiert, dass z.B. Öffnungszeiten nur standardisierten beruflichen Bedürfnissen entsprechen und besondere Situationen, wie längere Arbeitszeiten am Abend, nicht berücksichtigt sind. 99% der befragten Kitas haben nicht am Wochenende geöffnet (aber die Hälfte der Beschäftigten arbeitet dann), 96% nicht nach 18.00 Uhr. 27% haben Schließzeiten während der Ferien, für die keine Alternative angeboten wird. Nur in jeder dritten Kita sind flexible Betreuungszeiten buchbar. Es fällt auf, dass sich die Rahmenbedingungen in privaten Einrichtungen und Betriebskindergärten positiv abheben (DIHK 2008, Statistisches Bundesamt 2008).

Unternehmen unterstützen die Anstrengungen der Bundesregierung zum Ausbau der Kinderbetreuung. Es wird eine stärkere Nachfrageorientierung gewünscht, Bildungs- und Betreuungsgutscheine in diesem Zusammenhang als interessantes Instrument bewertet. Besondere Anliegen von Unternehmen an die regionale Kinderbetreuung sind wohnortübergreifende Angebote. 84% fordern einen weiteren Ausbau des Angebots für unter Dreijährige. 90% halten eine Verbesserung der Kita-Öffnungszeiten für sinnvoll, denn flexible Arbeitszeiten kann nur nutzen, wer eine entsprechende Kinderbetreuung hat (DIHK 2007a, DIHK 2008).

#### I Familienfreundlichkeit als Standortfaktor

Der Ausbau der Familienfreundlichkeit ist nicht nur eine effektive Strategie für einzelne Unternehmen, sondern kann Zukunftschance für eine ganze Region sein. Regionen können Unternehmen durch ihre Infrastrukturangebote in ihren familienfreundlichen Bemühungen

gezielt unterstützen. Unternehmen wiederum suchen ein regionales Umfeld als Standort, das attraktive Rahmenbedingungen bietet. So sichert eine gute Kinderbetreuungsinfrastruktur eine leichtere Vereinbarkeit. Kommunen, die sich um eine familienfreundliche Ausrichtung bemühen, können junge Familien vor Ort halten. Das macht sie für Arbeitgeber interessant, die qualifiziertes Personal anwerben möchten.

Mit dem „Familienatlas“ hat das Bundesfamilienministerium erstmals die Lebensbedingungen für Familien in allen 439 Landkreisen und kreisfreien Städten in Deutschland untersuchen lassen und regionale Potenziale für Verbesserungen aufgezeigt. Eines von vier betrachteten Handlungsfeldern war die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf lokaler Ebene. Für viele Kommunen war die Bewertung im Familienatlas der Anlass, ihr familienfreundliches Engagement zu verstärken. Oft wurden Lokale Bündnisse gegründet, um ein familienfreundliches kommunales Umfeld zu befördern (BMFSFJ 2005, 2007).

#### I Familienunterstützende Dienstleistungen

Die Entlastung der Familien von Organisations- und Haushaltsverpflichtungen ist ein wichtiger Schlüssel für das Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere dann, wenn beide Elternteile berufstätig sind, ist die Zeit zum Waschen, Putzen, Bügeln besonders knapp. Werden solche Aufgaben von Dienstleistern übernommen, entstehen Zeitfenster, die für das Familienleben oder berufliches Engagement genutzt werden können (DIHK 2007b).

Etwa jeder fünfte Haushalt in Deutschland hat bereits einmal familienunterstützende Dienstleistungen genutzt. Doch die Nachfrage ist größer, insbesondere bei Eltern (43% vs. 33% Kinderlose) und berufstätigen Müttern (59%). Am häufigsten wird Unterstützung beim Putzen (21%), bei der Fensterreinigung (15%), bei Gartenarbeiten (15%) und beim Bügeln (11%) gewünscht. Für viele Haushalte ist es schwierig, passende Hilfe zu finden, da der Markt familienunterstützender Dienstleistungen von Schwarzarbeit dominiert wird. Es gibt keine transparenten Strukturen und gesicherten Qualitätsstandards. Eine Ausweitung des legalen Arbeitsmarktes würde Entlastung für nachfragende Familien und gesamtwirtschaftliche Vorteile, z.B. durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, bedeuten. Die Bundesregierung fördert die Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen über Steuervergünstigungen (BMFSFJ 2008j, Ailensbach 2008a).

## 4. Wichtige Handlungsfelder

Familienbewusste Personalpolitik ist auf einem guten Weg. Viele neueingeführte Maßnahmen ermöglichen bereits eine bessere Vereinbarkeit als noch vor einigen Jahren. In Unternehmen ist ein Bewusstsein für die Relevanz dieser Thematik entstanden.

#### Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

In Umfragen wird die Arbeitszeit als besonders drängender Bereich benannt, in dem Verbesserungsbedarf besteht. Generell kann man sagen, dass die Vereinbarkeit im Hinblick auf die Arbeitszeit umso schwieriger ist, je höher die gearbeitete Stundenzahl ist und je schlechter die Arbeitszeit planbar ist. Besondere Probleme ergeben sich bei Arbeit zu ungünstigen Zeiten: am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder im Schichtbetrieb – inzwischen Alltag für vielen Frauen, die im Dienstleistungsbereich arbeiten (Klenner 2007).

Flexible Arbeitszeiten sind noch nicht automatisch mit Familienfreundlichkeit gleichzusetzen. Liegt die Kontrolle über die flexiblen Zeitbedarfe vor allem beim Arbeitgeber, kann das bedeuten, dass die Arbeitszeit flexibel den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst wird, d.h. Flexibilität kann dann zu mehr Verfügbarkeit führen. Familienfreundliche Flexibilität dagegen weist die Kontrolle über Zeitguthaben vorwiegend dem Arbeitnehmer zu, damit er sie familialen Bedürfnissen entsprechend einsetzen kann. Z.B. nutzen 93% Gleitzeit für diesen Zweck. In oberen Hierarchieebenen ist die zeitliche Flexibilität zugunsten der Familie größer (Klenner 2007, Schulte 2008, BMFSFJ 2008b).

Viele Arbeitnehmer können bereits auf flexible Arbeitszeitmodelle zurückgreifen: Bei 43% besteht die Möglichkeit der Gleitzeit, 61% verfügen über ein Überstundenkonto (BMFSFJ 2008). Zwei Drittel der Unternehmen haben laut eigener Angabe bereits Teilzeitregelungen, weitere 10% planen ihre Einführung. 69% verfügen über flexible Arbeitszeitregelungen, bei 13% der Arbeitgeber befinden sich diese in der Planung (DIHK 2007). Flexible Arbeitsabläufe und -orte sind bereits in jedem fünften Unternehmen Realität, weitere 11% beraten über die Einführung. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist nicht nur das formale Angebot wichtig, sondern auch ein Betriebsklima und Vorgesetzte, die signalisieren, dass sie diese familienfreundlichen Maßnahmen gutheißen (Klenner 2007, DIHK 2007a).

Neben flexibleren Arbeitszeiten wünschen viele eine Verringerung der Arbeitszeit. Männer arbeiten im Durchschnitt 37 Stunden, Frauen 24 Stunden. Insbesondere Männer wollen eine geringere Wochenarbeitszeit, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Drei Viertel äußern diesen Wunsch, nur jeder fünfte Mann ist mit dem Umfang seiner Wochenarbeitszeit zufrieden. Auch jede zweite Frau würde gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, um sich intensiver der Familie widmen zu können. Allerdings möchte auch jede Vierte ihre Stundenanzahl erhöhen, das trifft insbesondere auf teilzeitbeschäftigte Mütter zu (BMFSFJ 2008k).

#### Vereinbarkeit als Väterthema

Noch immer wird das Vereinbarkeitsthema verkürzt als Frauenthema gesehen. Aber es ist für Männer genauso relevant, zumal sie sich stärker in der Familie engagieren möchten. Das zeigt sich z.B. auch in der verstärkten Inanspruchnahme der Elternzeit. Das zunehmende berufliche Engagement von Müttern macht es notwendig, partnerschaftliche Vereinbarkeitslösungen zu finden (berufundfamilie 2008).

Eine Befragung der Hessenstiftung zeigt auf, dass viele Väter mit ihrer (Un)Vereinbarkeitslösung zwischen Beruf und Familie unzufrieden sind. Etwa jeder Dritte findet die Gewichtung beider Lebensbereiche insgesamt schlecht. 43% der Väter geben an, dass sie sich in einem permanenten Konflikt zwischen privaten und beruflichen Anforderungen befinden. Drei Viertel werden eigenen Ansprüchen an die Vaterrolle nicht gerecht. Dieser Bedarf wird von Männern aber zumeist nicht explizit artikuliert aus Unsicherheit, ob mit Akzeptanz beim Arbeitgeber gerechnet werden kann (Hessenstiftung 2007).

Viele Väter finden sich mit ihrem Wunsch nach mehr Vereinbarkeit nicht gut aufgehoben. Die Väterfreundlichkeit wird schlechter beurteilt als die Familienfreundlichkeit allgemein. Ein Drittel der Väter spricht dem Arbeitgeber Familienfreundlichkeit gänzlich ab. 39% geben an, dass die angebotenen Möglichkeiten ihrem persönlichen Bedarf nicht gerecht werden. Nur 14% der Männer haben den Eindruck, dass die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen durch Väter in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist. Ein Problem ist, dass fast

## Monitor 16

drei Viertel der Väter bei einem familiären Engagement zu Lasten der Berufstätigkeit negative Konsequenzen befürchten. Jeder Zweite hat Angst vor einem Karriereknick. So erstaunt es wenig, dass 90% der Führungskräfte angeben, dass familienfreundliche Instrumente hauptsächlich von Frauen genutzt werden. Frauen nehmen die explizit angebotenen familienfreundlichen Möglichkeiten in Anspruch, während Männer eher informelle Wege der Vereinbarkeit suchen (Hessenstiftung 2007, berufundfamilie 2008).

## Praxisbeispiel

**Daimler (Mercedes-Benz Werk Wörth): Vater-Kind-Wochenenden**

Bei Daimler sind extern begleitete Vater-Kind-Wochenenden ein Teil des betrieblichen Weiterbildungsprogramms. Das Angebot schafft die Gelegenheit für Väter, intensiv Zeit mit ihren Kindern bei gemeinsamen Unternehmungen in der freien Natur oder beim Spielen drinnen zu verbringen, andere Väter aus dem Kollegenkreis kennenzulernen und sich mit ihnen über Erfahrungen mit den Kindern und über den Alltag zwischen Beruf und Familie auszutauschen. Ziel ist, Vätern Kompetenzen für den Familienalltag und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu vermitteln.

Folgende Maßnahmen bewerten Väter als sinnvoll, um sie in ihrer persönlichen Vereinbarkeit zu unterstützen: Mehr als die Hälfte würde die wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, im Durchschnitt um 25%. Als weitere Instrumente werden die Flexibilität von Arbeitsort (30%) und Arbeitszeit (30%) genannt. Fast jeder Dritte würde zugunsten gelebter Familienfreundlichkeit auf bis zu 10% des Gehalts verzichten. Von Seiten der Unternehmen gilt es zunächst, den Bedarf an Vereinbarkeitsmaßnahmen bei Vätern festzustellen und das vorhandene Angebot zu kommunizieren. Es sind Aktionen denkbar, die die familiären Verpflichtungen von Männern in den Mittelpunkt rücken (Hessenstiftung 2007, berufundfamilie 2008).

## Betriebliche Kinderbetreuung

Eine betriebliche Kinderbetreuung anzubieten ist eine Investition für Unternehmen, die sich aber lohnt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können schneller aus der Elternzeit zurückkommen und sind zeitlich flexibler. Unternehmen, die sich bereits zu diesem Schritt entschlossen haben, bestätigen den betrieblichen Nutzen. 94% der Personalverantwortlichen konnten positive Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation feststellen, 76% einen Imagegewinn für ihr Unternehmen und mehr als die Hälfte berichtet von Vorteilen bei der Anwerbung von Fachkräften (DIHK 2007a, BMFSFJ 2008k).

Fast 9% der Unternehmen bieten bereits Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung an, 16% planen entsprechende Angebote. Je größer der Betrieb, desto eher wird diese Möglichkeit in Betracht gezogen. Mehr als jeder zweite Betrieb über 500 Mitarbeiter plant oder hat bereits eine betriebliche Kinderbetreuung, bei Betrieben mit weniger als zwanzig Mitarbeitern dagegen nur jeder zehnte. Für kleinere Unternehmen ist eine eigene Betriebskita oft keine Option. Aber auch für sie gibt es Möglichkeiten, die Vereinbarkeit durch Kinderbetreuungsangebote zu fördern. Belegplätze in räumlich nahen Einrichtungen sind eine einfache Möglichkeit der Kooperation, aber noch die Ausnahme, die nur von 6% der Kitas praktiziert wird. Kooperationen können auch Notfallbetreuungen (bisher 4%) und Ferienprogramme (bisher 17%) abdecken (DIHK 2007a, DIHK 2008). Als Hindernis bei der Einführung einer unternehmenseigenen Kinderbetreuung sehen drei Viertel der Unternehmen die Bürokratie (z.B. bau- und versicherungsrechtliche Vorschriften, Beantragung von Fördergeldern). Einfachere und übersichtlichere Regelungen wären hilfreich (DIHK 2007a).

Unterstützung erhalten Betriebe, die eine Kinderbetreuung planen, durch das Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des BMFSFJ. Alle Unternehmen und Hochschulen, die neue Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder schaffen, können teilnehmen. Es wird eine Anschubfinanzierung gewährt. Eine zentrale Servicestelle informiert und berät dazu kostenlos (Tel: 0800/000 0945 oder E-mail: kinderbetreuung@erfolgskfaktor-familie.de).

### Wiedereinstieg

Für Arbeitgeber ist der Zeitpunkt, wann Mütter oder Väter aus der Elternzeit zurückkehren, wichtig: Längere Auszeiten kosten mehr Geld. Daher bemühen sich bereits rund 60% der Arbeitgeber aktiv um Kontakt zu ihren Elternzeitlern. Weitere 13% planen Programme der Mitarbeiterbindung in der Elternzeit und Maßnahmen, die einen leichteren Wiedereinstieg ermöglichen. Auch die meisten Arbeitnehmerinnen möchten während ihrer familienbedingten Auszeit nicht beruflich „völlig weg vom Fenster“ sein, sondern in Verbindung mit ihrem Arbeitgeber bleiben. Fast 90% haben den Wunsch, Kontakt zu Kollegen zu halten. Viele würden gerne weiter aktiv in das Firmengeschehen eingebunden bleiben: 78% können sich eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit vorstellen, 69% ein Einspringen im Vertretungsfall. Der tatsächliche Kontakt ist weniger intensiv als zunächst beabsichtigt. 69% hatten Kontakt zu Kollegen. 41% berichten von einem Personalgespräch über berufliche Perspektiven. 29% bekamen Angebote zur Teilzeitarbeit oder zur Vertretung, das traf bei Hochqualifizierten häufiger zu (DIHK 2007a).

Die Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit oder einer längeren Familienphase betrifft alle Familienmitglieder. Eine Hürde für den Wiedereinstieg ist, dass Frauen zumeist nicht mit einer Verringerung der Arbeitszeit des Partners rechnen können. Weitere Hindernisse sind die Organisation einer gut funktionierenden Kinderbetreuung und die flexible Gestaltung des beruflichen Engagements, so dass es mit Familieninteressen kompatibel ist. Hinzu kommen emotionale Hürden (Kann ich die Kinder alleine lassen?) und finanzielle, da das Entgelt für wenige Stunden bei ungünstiger Steuerklasse frustrierend klein scheint (BMFSFJ 2008i).

Bedingt durch neue Arbeitszeiten und zum Teil neue inhaltliche Schwerpunkte stellt sich die Elternzeit in der Wahrnehmung aller Rückkehrerinnen als tiefe Zäsur dar. Besonders groß ist die retrospektive Zufriedenheit mit dem Wiedereinstieg bei Müttern mit kurzen Elternzeiten von weniger als einem Jahr (74 Prozent „war wie gewünscht“). Von denen, die länger als 6 Jahre ausgesetzt haben, sind 42 Prozent dagegen nicht zufrieden. Dabei haben die meisten Langfristaussteigerinnen das Arbeitsverhältnis selbst beendet. Generell ist bei den Wiedereinsteigerinnen der Wunsch nach substantiellen Teilzeitstellen um die 30 Wochenstunden hoch: Nur 10% der Befragten würde gern mehr als 35 Wochenstunden arbeiten, gar keine Erwerbsarbeit wünschen sich nur 6% (Hessenstiftung 2007).

Das Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ und der Bundesagentur für Arbeit erleichtert die Rückkehr in den Beruf nach der Familienphase. Ziel des Programms ist es, Frauen die Re-Integration ins Berufsleben zu erleichtern. Dabei stehen Frauen mit mindestens drei Jahren Berufsunterbrechung im Fokus. Zusammen mit der Einführung der Partnermonate beim Elterngeld und dem Ausbau der Kinderbetreuung soll auf diese Weise ein Schritt unternommen werden, die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu egalisieren. Lokale Träger schaffen Netzwerke zur Unterstützung. Sie gestalten mit den Frauen die Phase des Wiedereinstiegs unter Einbeziehung der gesamten

## Monitor 16

Familie. Es werden Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern hergestellt und darauf hingewirkt, die spezifischen Ressourcen der Wiedereinsteigerinnen zu stärken. Gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote frischen Fach- und Marktkenntnisse auf. Das Aktionsprogramm wird von einem Internetportal mit Lotsenfunktion flankiert. Lokale Bündnisse und Mehrgenerationenhäuser unterstützen das Programm (BMFSFJ 2008c).

#### Vereinbarkeit für Alleinerziehende

Alleinerziehende sind keine Randgruppe: Fast jede fünfte Familie in Deutschland ist alleinerziehend, insgesamt 1,57 Millionen mit rund 2,2 Millionen Kindern (StaBu 2007). Alleinerziehende verfügen über wichtige Potenziale, die allermeisten von ihnen streben nach wirtschaftlicher Selbstständigkeit und nach guten Chancen für ihre Kinder. Sie sind außerordentlich leistungsfähig und leistungsbereit. Sie stehen in punkto Bildungsabschlüsse, Berufsausbildung und –erfahrung den Müttern in Paarfamilien kaum nach. Die eigene Berufstätigkeit ist für Alleinerziehende von hoher Bedeutung: Zwei Drittel der nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden wären gerne erwerbstätig. 89% der berufstätigen alleinerziehenden Mütter erklären, dass ihre Berufstätigkeit für sie sehr oder ziemlich wichtig ist. Von den nicht berufstätigen Müttern, die gern arbeiten möchten, fänden 82% eine Berufstätigkeit sehr oder ziemlich wichtig (Allensbach 2008).

Dennoch beziehen mehr als 40% aller Alleinerziehenden Leistungen nach SGB II. Damit stellen Alleinerziehende (ca. 660.000) knapp die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften mit Kindern – und dies stabil seit mehreren Jahren. Sie profitieren deutlich weniger als andere Haushalte von positiven Konjunktorentwicklungen. Etwa die Hälfte aller Kinder, die zumindest teilweise von SGB-II-Leistungen abhängig sind, lebt in einem Alleinerziehendenhaushalt (1 Mio.). Fast jeder dritte Alleinerziehendenhaushalt erhält trotz Erwerbstätigkeit ALG-II-Leistungen (197.000) (BA 2008). Dies liegt an der insbesondere für Alleinerziehende schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für eine bessere Vereinbarkeit sind verschiedene Faktoren wichtig, die gut ineinandergreifen müssen: vor allem verlässliche und flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Beratung und Qualifizierung sowie Arbeitsberatung und -vermittlung.

Vor diesem Hintergrund haben das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine strategische Partnerschaft „Perspektiven für Alleinerziehende“ ins Leben gerufen, die ein koordiniertes und kooperatives Vorgehen gewährleistet. Im Rahmen dieser strategischen Partnerschaft begleitet das BMFSFJ ab April 2009 zwölf Pilotstandorte zum Thema „Vereinbarkeit für Alleinerziehende“ in ihrer Netzwerkarbeit. Die Auswertung der Bildung und Optimierung von Netzwerken und des Ineinandergreifens von Fallmanagement und diesen Produktionsnetzwerken wird wichtige Erkenntnisse für die zukünftige Ausgestaltung der Kooperation unterschiedlicher Akteure auf lokaler Ebene bringen. Die Pilotprojekte werden dabei von einem Projektbüro beratend begleitet, das auch sukzessive ein Handbuch erstellt.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Immer mehr Unternehmen setzen sich damit auseinander, wie Vereinbarkeit zwischen beruflichen Erfordernissen und der Pflege von Angehörigen hergestellt werden kann. Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit ist oft schwer prognostizierbar und die Dauer nur selten absehbar. Es kann sich um Monate, vielleicht Jahre handeln. Daher ist deutlich weniger Planbarkeit als bei

der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit gegeben. Entsprechend schwierig ist die benötigte Unterstützung abzuschätzen (berufundfamilie 2007).

Pflege von Angehörigen stellt oft eine hohe psychische Belastung dar, die zumeist weniger Positives vermittelt als der Umgang mit Kindern. Die Pflege mit der eigenen Erwerbstätigkeit zu verbinden, kann zu Überforderung führen. Das zu verhindern und die Arbeitsfähigkeit von erfahrenen Fachkräften zu erhalten, liegt im Eigeninteresse der Unternehmen. Wenn eine Überlastungssituation mit den damit verbundenen psychosomatischen Folgen vermieden wird, wirkt sich das positiv auf Motivation und Arbeitsleistung aus. Das Unternehmen kann zudem weiter auf die qualifizierte Mitarbeiter/-innen zurückgreifen, die nicht zugunsten der Pflege ihre Erwerbstätigkeit beenden müssen (Hessenstiftung 2008).

Nach entlastenden Maßnahmen befragt, stehen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Pflegeaufgaben flexible Arbeitszeitregelungen deutlich an der Spitze. Insbesondere unkomplizierte Freistellung wird gewünscht (39%). Als entlastend werden auch Arbeitszeitreduzierung, Möglichkeiten der Heimarbeit und Flexibilität in Notfallsituationen genannt. Wichtig ist eine kontinuierliche Entlastung, unregelmäßig gestaltete Arbeitszeitmodelle helfen zumeist wenig weiter. Arbeitgeber müssen stärker für dieses Thema sensibilisiert werden und mit Informationen z.B. über das Intranet auf Betroffene zugehen (Schneider 2006, Au 2007, BMFSFJ 2008b, BMFSF 2008k).

Ein Praxisleitfaden des audits berufundfamilie stellt Ansätze zur Vereinbarkeit in acht Handlungsfeldern vor:

- | Arbeitszeit (z.B. flexible Arbeitszeit, komprimierte Arbeitszeit, kurzfristige Freistellung, Sonderurlaub)
- | Arbeitsorganisation (z.B. Rücksichtnahme bei Überstunden oder Geschäftsreisen)
- | Arbeitsort (z.B. alternierende Heim- oder Telearbeit)
- | Informations- und Kommunikationspolitik (z.B. Kommunikation des Themas im Unternehmen, Sensibilisierung der Belegschaft, Ansprechpartner für Information und Beratung, Lotsenfunktion)
- | Führungskompetenz
- | Personalentwicklung (z.B. Kontakt und Know-how-Erhalt während längerer Freistellung)
- | Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen (Zuschuss für hauswirtschaftliche Leistungen)
- | Service für Pflegenden (z.B. psychosoziale Beratung, Seminare für pflegende Angehörige, Beratung über und Vermittlung von Pflegearrangements, Belegplätze Kurzzeitpflege).

## 5. Das Unterstützungsnetz für familienfreundliche Unternehmen

Es gibt bereits viele Erfahrungen mit familienbewusster Personalpolitik. Arbeitgeber können in zahlreichen praxisnahen Leitfäden nach Themen, Unternehmensgrößen und Branchen differenziert Ideen für ihr Unternehmen finden. Unterstützung bieten Netzwerke und Allianzen, die Räume für Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen bieten.

## Monitor 16

## Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie

Das Unternehmensprogramm wurde 2006 vom BMFSFJ initiiert und wird unter anderem durch Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Stiftungen und die Impulsgruppe Allianz für die Familie unterstützt. Ziel ist es, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Unternehmen sollen von familienbewusster Personalpolitik überzeugt und Familienfreundlichkeit als Managementthema etabliert werden (Erfolgsfaktor 2008b). Über das Internetportal [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de) können Unternehmen praxisorientierte Publikationen, Erfolgsbeispiele, fachliche Informationen, Veranstaltungshinweise, Modellrechnungen etc. abrufen. Ein Newsletter informiert regelmäßig über Projekte, Veranstaltungen und Studien zum Thema Vereinbarkeit. Der Bekanntheitsgrad ist hoch. Bei einer Befragung der IHKs gaben 98% an, die Publikationen des Unternehmensprogramms zu kennen und 74% das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

Im Rahmen des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie“ werden regelmäßig besonders familienfreundliche Arbeitgeber prämiert. 2008 haben sich über 500 Unternehmen beteiligt. Damit ist die Beteiligung seit 2005 um 40 Prozent gestiegen. Es wurden auch Sonderpreise für besonders gelungene betriebliche Kinderbetreuungsangebote und Wiedereinstiegsmodelle verliehen.

Bis Ende 2010 hat sich das Unternehmensprogramm die folgenden Ziele gesetzt:

- ▮ 10% der größeren mittelständischen Betriebe sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk
- ▮ Jedes zehnte Unternehmen unterstützt die eigenen Angestellten bei der Kinderbetreuung
- ▮ Der Anteil der Mütter, die bereits im zweiten Jahr nach der Geburt wieder in den Beruf einsteigen, ist deutlich höher als heute
- ▮ Die Zahl der auditierten Betriebe hat sich mehr als verdoppelt
- ▮ Jedes dritte Unternehmen kommuniziert Familienfreundlichkeit in Stellenanzeigen

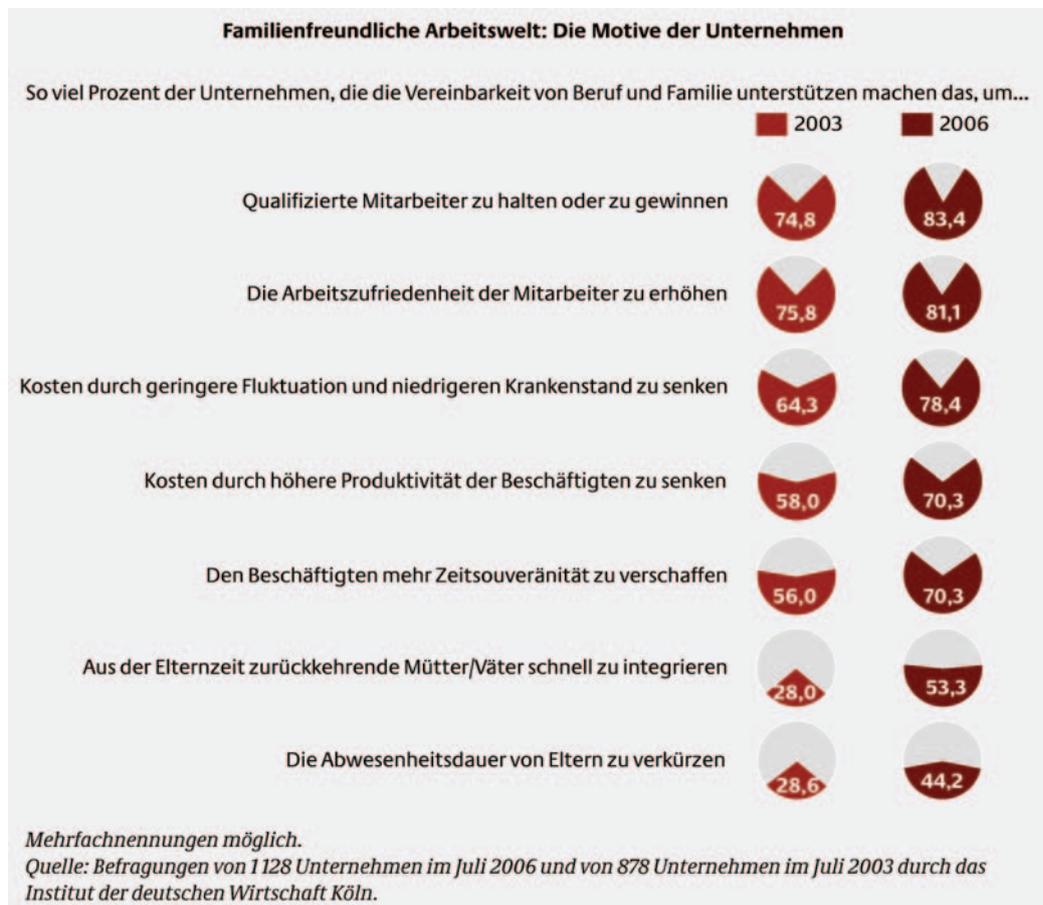
Als Teil des Programms wurde 2006 das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ins Leben gerufen, um familienfreundlichen Unternehmen und solchen, die es werden wollen, eine zentrale Plattform zu bieten. Das Unternehmensnetzwerk hat inzwischen weit über 2000 Mitglieder (DIHK 2007a, Erfolgsfaktor 2008b).



Ein serviceorientiertes Netzwerkbüro beim DIHK ist Ansprechpartner und bietet Information und Austausch insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ([www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk)). Gemeinsam mit zahlreichen Multiplikatoren wie den regionalen IHKs, Wirtschaftsförderungsgesellschaften oder Unternehmensvertretern arbeitet das Netzwerkbüro kontinuierlich daran, die Erfahrungen und Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik in die Fläche zu tragen und damit immer mehr Arbeitgeber zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu motivieren. Zu den Serviceleistungen gehören neben branchenspezifischen Leitfäden (z.B. Einzelhandel, Gastronomie, Handwerk, Hochschule) auch die Unterstützung von regionalen Veranstaltungen zum Thema Familienfreundlichkeit.

### Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

In den letzten Jahren hat sich in Bezug auf eine familienbewusste Personalpolitik in der Wirtschaft viel bewegt. Ein großer Teil der deutschen Unternehmen hat die strategische Bedeutung von Familienfreundlichkeit erkannt und setzt immer mehr Maßnahmen um – das ist das Ergebnis des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2006“, der vom Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag des BMFSFJ und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft erstellt wurde. Die repräsentative Untersuchung, die erstmals 2003 durchgeführt wurde, gibt Auskunft über den Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen und zeigt die Entwicklung und die Fortschritte der wichtigsten Handlungsfelder auf. Die Ergebnisse spiegeln eine bislang positive Entwicklung in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf wider und dienen als zentrale Referenz für Wirtschaft, Wissenschaft und Medien.



## Monitor 16

## Europäischer Unternehmensmonitor

Interessant ist ein europäisch vergleichender Ansatz in diesem Bereich. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass die Rollen von Staat, Sozialpartnern und einzelnen Unternehmen sowie der dort existierenden Interessenvertretungen auf Arbeitnehmerseite in den europäischen Ländern aufgrund historisch gewachsener Strukturen sehr unterschiedlich sind. So sind z.B. die Bedeutung der Sozialpartner und ihre Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen von Tarifverträgen sehr unterschiedlich. Während in den skandinavischen Ländern die Sozialpartner Vereinbarungen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene treffen, gelten in Ländern wie Deutschland Tarifverträge für einzelne Regionen und Wirtschaftszweige und werden im Vereinigten Königreich Tarifverträge vorrangig auf betrieblicher Ebene abgeschlossen. Auch die gesetzlich festgelegten Einflussmöglichkeiten von betrieblichen Interessenvertretungen sind europaweit unterschiedlich ausgestaltet.

Diese Unterschiede sind bei einem europäisch vergleichenden Ansatz von familienfreundlichen personalpolitischen Maßnahmen in Unternehmen zu berücksichtigen. Eine vom BMFSFJ in Auftrag gegebene Pilotstudie beleuchtet daher zunächst diese unterschiedlichen Rollen und Handlungsmuster, um dann darauf aufsetzend im Rahmen eines „Europäischen Unternehmensmonitors“ eine repräsentative Befragung in Unternehmen in verschiedenen Ländern der EU durchzuführen. Ziel ist es, vergleichbare Daten über die Verbreitung familienfreundlicher personalpolitischer Maßnahmen in den Unternehmen in der EU zu erhalten. Die Ergebnisse der Pilotstudie werden im Frühjahr 2009 vorliegen.

## Das audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Unternehmen bei der nachhaltigen Umsetzung familienbewusster Personalpolitik unterstützt. Entscheidet sich ein Arbeitgeber für die Durchführung des audit, wird zunächst der Status-quo der betriebsinternen Familienfreundlichkeit erfasst. Dann wird eine individuelle Unternehmensstrategie mit konkreten Maßnahmen für Verbesserungen entwickelt. Die passgenauen Lösungen berücksichtigen die individuellen Möglichkeiten des Unternehmens und die Bedürfnisse der Beschäftigten. Das audit ist ein kontinuierlicher Prozess. Die Auditierung selbst ist in der Regel nach zwei Monaten abgeschlossen. Nach drei Jahren, wenn das Unternehmen Verbesserungen eingeführt hat, erfolgt die Reauditierung. Im Januar 2009 waren bereits 670 Unternehmen, Hochschulen und Institutionen auditiert ([www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)).

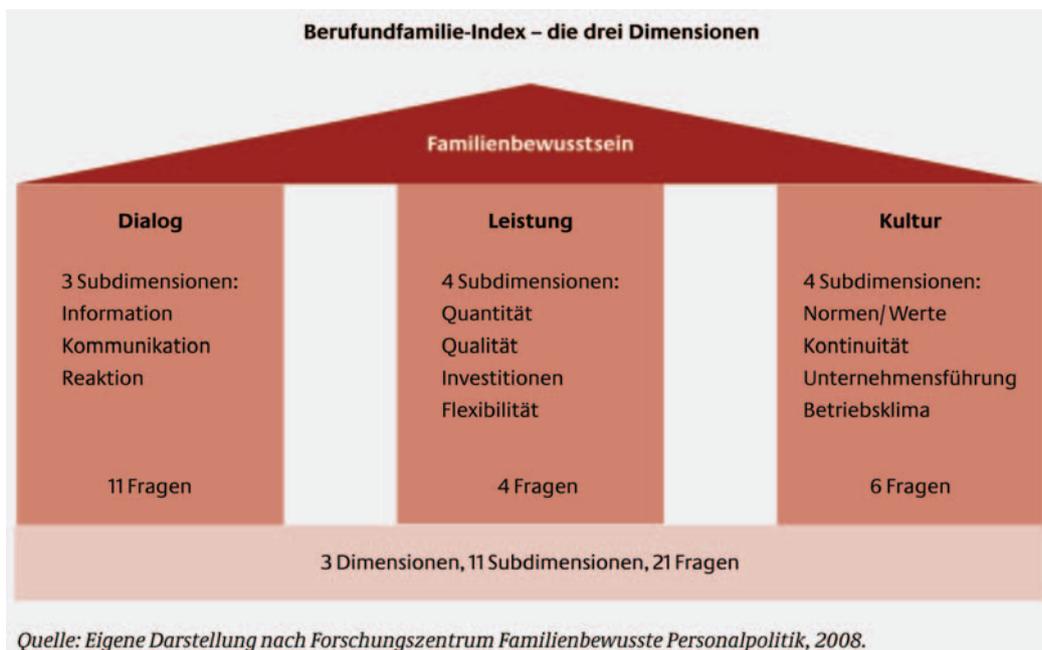
Mit dem Markenzeichen "audit berufundfamilie" profilieren sich Unternehmen nachhaltig auf drei Ebenen:

- ! bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, weil so das Engagement des Unternehmens für eine familienbewusste Unternehmenskultur deutlich wird
- ! bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses, weil der Einklang von professionellen Interessen und familiären Bedürfnissen immer stärker die Karriereplanung beeinflusst
- ! bei Kundinnen und Kunden, weil dadurch ein wichtiger Imagegewinn als verantwortungsbewusstes Unternehmen erzielt wird.

## Der Beruf-und-Familie-Index

Der Beruf und Familie-Index ist ein neues Instrument für Unternehmen, um ihren Stand in Punkto Familienfreundlichkeit zu messen. Personalverantwortliche können Stärken und Schwächen feststellen. Es wird ein Indexwert aus 21 Fragen ermittelt. Das Ergebnis ist ein Punktwert zwischen 0 und 100. Jeder Betrieb erhält eine Auswertung differenziert nach den

Kriterien Dialog, Leistung und Kultur. Das Ergebnis wird in Relation zu anderen Unternehmen derselben Branche und Größe gesetzt und ermöglicht ein aussagekräftiges Benchmarking ([www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)).



### Lokale Bündnisse

In Lokalen Bündnissen für Familie engagieren sich Vertreter von Kommunen, Unternehmen, Kirchen, Kammern, Gewerkschaften, Verbänden, Stiftungen, freien Trägern und anderen mehr, um vor Ort die Lebensbedingungen für Familien konkret zu verbessern. Bundesweit gibt es bereits rund 540 Bündnisse. Als wichtige Partner arbeiten 5000 Unternehmen und 95% der IHKs in Lokalen Bündnissen für Familienfreundlichkeit mit. Eine Befragung ausgewählter Bündnisse hat ergeben, dass in vier von fünf Bündnissen Vertreter lokaler Unternehmen beteiligt sind. Im Durchschnitt sind pro Bündnis 12 Vertreter aus der Wirtschaft engagiert, die sich mit Personal, Zeit, Geld und Expertise einbringen (Lokale Bündnisse 2008).

Ziel ist es, weitere Unternehmen für die Mitarbeit zu gewinnen und diese Unternehmensbeteiligungen nach außen sichtbar werden zu lassen. Insbesondere mittelständische Unternehmen haben ein Interesse an familienorientierter Standortqualität. Ein familienfreundliches Umfeld unterstützt ihre Arbeitnehmer. Die Möglichkeit der eigenen Darstellung und des Imagegewinns sind für jedes zweite Unternehmen, das bei den Lokalen Bündnissen mitarbeitet, eine wichtige Motivation. Ein weiterer Gewinn der Mitarbeit ist, dass Unternehmen Know-how und Erfahrungen anderer nutzen können. Über die Bündnisse werden neue Kooperationen eingegangen, in denen familienorientierte Leistungen wirtschaftlicher erbracht werden oder überhaupt erst umsetzbar sind (BMFSFJ 2006d, Lokale Bündnisse 2008).

### Initiativen der Bundesländer

Auch die Bundesländer haben Initiativen angestoßen, um ein Bewusstsein für die Bedeutung einer familienfreundlichen Arbeitswelt zu schaffen und Arbeitgeber in ihren Bemühungen zu unterstützen, beispielsweise:

Baden-Württemberg: Das Kompetenzzentrum Beruf & Familie stärkt den Praxistransfer von Erkenntnissen der familienbewussten Personalpolitik in Institutionen und Unternehmen. Es initiiert Austausch und Vernetzung (<http://www.kompetenzzentrum-bw.de/>) (Schulte 2008).

## Monitor 16

Brandenburg: Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit unterstützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Überbrückung der durch Elternzeit entstehenden Erwerbsunterbrechung. Die Servicestelle ist mit vielen Partnern z.B. örtlichen Arbeitsagenturen vernetzt.

Bayern: Das Programm eff hat das Ziel, eine familienbewusste Führungskultur in Unternehmen zu etablieren. Instrumente dazu werden mit Führungskräften gemeinsam entwickelt.

Rheinland-Pfalz: Im Programm Via Familia gibt es Regionalkonferenzen, in denen insbesondere mit kleinen und mittelständischen Unternehmen Möglichkeiten zur Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen erörtert werden.

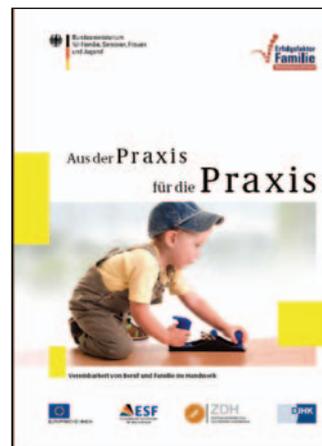
#### Leitfäden und Checkhefte

Es liegen bereits eine Reihe von Leitfäden vor, die familienfreundliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Was sie auszeichnet ist vor allem ihre Praxisnähe. Die Reihe „Für die Praxis“ der berufundfamilie GmbH greift spezielle Thematiken auf. Es gibt Ratgeber zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, zur betrieblich unterstützten Ferienbetreuung, für die familiengerechte Ausgestaltung von Hochschulen und zur Vereinbarkeit bei Männern etc. ([www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)). Mit dem BMFSFJ und weiteren Partnern wurde das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen“ herausgegeben. Daneben gibt es eine Reihe in Zusammenarbeit mit dem Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster (FFP), die sich mit der ökonomischen Wirkungsweise familienfreundlicher Maßnahmen beschäftigt.

Im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ hat das BMFSFJ eine Reihe von Praxisleitfäden für Unternehmens- und Personalverantwortliche veröffentlicht. Sie beschäftigen sich unter anderem mit dem betrieblichen Umgang mit dem Elterngeld und dem frühen beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Es gibt weitere Leitfäden mit allgemeinen Informationen für Personalverantwortliche zu familienfreundlichen Maßnahmen, zu familienfreundlichen Maßnahmen im Handwerk, zur betrieblichen Kinderbetreuung, zu Familienfreundlichkeit als Wirkungsfaktor bei der Rekrutierung von Fachkräften, Informationen für Arbeitnehmervertretungen zum Thema etc. Abzurufen sind diese über die Internetseite des BMFSFJ:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.html>

oder über [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)



Spezifische Branchenservices, die in Kooperation mit Branchenverbänden erarbeitet wurden, sind abzurufen beim Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“ ([www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk)).

## Datenquellen und Literatur

Falls nicht anders angegeben, handelt es sich um Auswertungen der amtlichen Statistik. Die FaFo Familienforschung Baden-Württemberg stellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Monitor aktuelle Daten und Forschungsergebnisse zusammen.

Alt, C.: Kinderleben - Aufwachsen zwischen Familie, Freunden und Institutionen, Band 1: Aufwachsen in Familien, Wiesbaden 2005

Alt, C.: Kinderleben - Aufwachsen zwischen Familie, Freunden und Institutionen, Band 2: Aufwachsen zwischen Freunden und Institutionen, Wiesbaden 2005

Andreß, H.-J./Borgloh, B./Güllner, M./Wilking, K.: Wenn aus Liebe rote Zahlen werden, Wiesbaden 2003

Arkenstette, B.: David gegen Goliath oder der Versuch unter der Schattenwirtschaft zu bestehen, in: Eichhorst, W./Windhövel, K.: Der Markt für „Familienunterstützende Dienstleistungen“- Angebot, Nachfrage, Rahmenbedingungen, DIW Berlin, Event Dokumentation 3, Berlin 2005

Au, C./Sowarka, D.: Die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit, in: Informationsdienst Altersfragen, 03/2007

Auferkorte-Michaelis, N./Metz-Göckel, S./Wergen J./Klein, A.: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere, Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? 2006, [www.zeus.zeit.de/online/2006/15/studie/dortmund.pdf](http://www.zeus.zeit.de/online/2006/15/studie/dortmund.pdf)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2008, Bielefeld 2008

Bald, C.: Das Auditierungsverfahren der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und die Leistungen der Hochschulen im Auditierungsverfahren, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007

Becker, C.: Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland - Ergebnisse einer aktuellen Bestandsaufnahme von Dienstleistungspools, in: Eichhorst, W./Windhövel, K.: Der Markt für „Familienunterstützende Dienstleistungen“- Angebot, Nachfrage, Rahmenbedingungen, DIW Berlin, Event Dokumentation 3, Berlin 2005

Bertelsmann Stiftung: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im internationalen Vergleich, Gütersloh 2007

berufundfamilie: Eltern pflegen, Frankfurt/M. 2007

berufundfamilie: Männer vereinbaren Beruf und Familie, Frankfurt/M. 2008

berufundfamilie: Standortvorteil familiengerechte Hochschule, Frankfurt/M. 2008

BIB/Robert Bosch Stiftung: The Demographic Future of Europe - Facts, Figures, Policies

Bien, W./Rauschenbach, T./Riedel, B.: Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI-Kinderbetreuungstudie, Weinheim 2006

Brand, D./Hammer, V.: Balanceakt Alleinerziehende, Wiesbaden 2002

Bundesagentur für Arbeit: SGBII Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitssuchende. Zahlen, Daten, Fakten, Nürnberg 2008

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB): Einstellung zu demographischen Trends und bevölkerungsrelevanten Politiken, Wiesbaden 2005

BMAS: Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin 2008

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Studieren mit Kind, Ergebnisse der 18. Erhebung des Deutschen Studentenwerks, Berlin 2008

BMFSFJ: Alleinerziehen in Deutschland. Ressourcen und Risiken einer Lebensform, Berlin 2000

BMFSFJ: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin 2003

BMFSFJ: Elternschaft und Ausbildung, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen, Berlin 2004

BMFSFJ: Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, 2004a

BMFSFJ: Familienorientierte Personalpolitik - Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen, 2004b

BMFSFJ/ISS: Potenziale und Entwicklungsperspektiven von Bedarfen und Angeboten familienunterstützender Dienstleistungen, Workshopdokumentation, Frankfurt/M. 2005

BMFSFJ: Nachhaltige Familienpolitik. Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik, Gutachten von Prof. Dr. H. Bertram u.a., Berlin 2005

BMFSFJ: Work-life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, 2005

BMFSFJ: Monitor Familienforschung Nr. 5, Haushaltsnahe Dienste - neue Formen der Familienförderung, Berlin 2006

BMFSFJ: Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik, 2006a

BMFSFJ: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006b

BMFSFJ: Siebter Familienbericht, 2006c

BMFSFJ: Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ aus ökonomischer Sicht, Berlin 2006d

- BMFSFJ: Monitor Familienforschung Nr. 9, Auf den Anfang kommt es an - Familien mit kleinen Kindern wirksam fördern, Berlin 2007
- BMFSFJ: Familienatlas 2007, Standortbestimmung, Potenziale, Handlungsfelder, Berlin 2007
- BMFSFJ: Dossier: Armutsrisiken von Kindern und Jugendlichen in Deutschland, Berlin 2008
- BMFSFJ: Familienfreundlichkeit in Hochschulen, Arbeitspapier Berlin 2008
- BMFSFJ: Arbeitsbericht Zukunft der Familie, Kompetenzzentrum für familienbezogene Leistungen im BMFSFJ, 2008
- BMFSFJ: Ergebnisse der repräsentativen Allensbach-Umfrage 01/2008 „Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen“, Berlin 2008a
- BMFSFJ: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Berlin 2008b
- BMFSFJ: Rückkehr in den Job ist Schlüsselthema für Mütter in Europa, Pressemitteilung 11/2008c
- BMFSFJ: Familienmonitor 2008, Berlin 2008d
- BMFSFJ: Dossier: Ausbau der Kinderbetreuung - Kosten, Nutzen, Finanzierung, 2008e
- BMFSFJ: Dossier: Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik, 2008f
- BMFSFJ: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften, 2008g
- BMFSFJ: Bericht über die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie über gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung, 2008h
- BMFSFJ: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, Berlin 2008i
- BMFSFJ: Monitor Familienforschung Nr. 13, Entlastung für Familien durch familienunterstützende Dienstleistungen, Berlin 2008j
- BMFSFJ: Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, Berlin 2008k
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung: Auszeichnung für familienfreundliche Hochschulen, Pressemitteilung 21/2008
- Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007
- DIHK: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Sicht der Unternehmen, Berlin/Brüssel 2007a
- DIHK/BMFSFJ: Familienpolitische Erklärung: Vereinbarkeit stärkt Familie und Wirtschaft, Juli 2007b
- DIHK: Kluge Köpfe - vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, Berlin 2007c
- DIHK: Der Kita-Check. Kinderbetreuung in Deutschland 2008, Berlin 2008
- Dilger, A./Gerlach, I./Schneider, H: Betriebliche Familienpolitik: Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, Wiesbaden 2006
- DJI: Unterstützung für Alleinerziehende - Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe, ein kommunales Handlungskonzept, München 2005
- Düll, H.: Brauchen wir eine „New Deal“ für Alleinerziehende? Arbeitsmarktintegration und Leistungsbezug im deutsch-britischen Vergleich, Vortragsmanuskript, Berlin 2007
- Eichhorst, W./Windhövel, K.: Der Markt für „Familienunterstützende Dienstleistungen“- Angebot, Nachfrage, Rahmenbedingungen, DIW Berlin, Event Dokumentation 3, Berlin 2005
- Eichhorst, W./Tobsch, V.: Familienunterstützende Dienstleistungen. Internationale Benchmarking-Studie, Berlin/Bonn 2007
- Eichhorst, W./Kaiser, L.C./Thode E./Tobsch, V. (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Familie im internationalen Vergleich, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2007
- Eggen, B.: Allein Erziehende - Vielfalt einer Lebensform, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2005
- Eggen, B.: Kinderarmut auch in Baden-Württemberg, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2008
- Erfolgsfaktor Familie: Von der Leyen: Familienfreundlichkeit ist die Erfolgsstrategie gegen den zunehmenden Fachkräftemangel in der Medizin, Pressemitteilung 2.2.2007
- Erfolgsfaktor Familie: Newsletter Nr. 5 2008a
- Erfolgsfaktor Familie: Deutsches Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, Präsentation Brüssel 2008b
- Erfolgsfaktor Familie: Befragung der IHK-Ansprechpartner von Vereinbarkeit Beruf und Familie zum Nutzwert des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ sowie der Lokalen Bündnisse, Berlin 2008c
- FaFo/Leschhorn, H.: Sonderauswertung Alleinerziehende, Arbeitspapier, FamilienForschung Baden-Württemberg, Stuttgart 2008
- Fegert, J. M./Ziegenhain, U.: Hilfen für Alleinerziehende. Die Lebenssituation von Einelternfamilien in Deutschland, Weinheim 2003

- Flügge, S.: Rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen eines Studiums mit Kind, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: Hat familienbewusste Personalpolitik betriebswirtschaftliche Effekte? Erste Ergebnisse und Ausblick, Berlin 2007
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: Erfolge familienbewusster Personalpolitik im Zeitablauf, Münster 2008
- Franke, S.: Studieren mit Kind in Bamberg - Etappen auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Hochschule, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007
- Freie Universität Berlin: Familiengerechte Hochschule. Ein Gewinn für alle, Informationsbroschüre
- Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB): Haushaltsnahe Minijobs. Quantitative und qualitative Entwicklung von Minijobs in Haushalten und Perspektiven der Minijobzentrale für die Vermittlung von Dienstleistungskräften, Endbericht für das BMFSFJ, Juni 2007
- Görner, R.: Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen - ein Modellversuch im Saarland, Arbeitspapier Nr. 167 der Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin 2006
- Hammer, V.: Familienform: Alleinerziehend, in: [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)
- Handelsblatt Business Monitor 11/2007
- Haumann, W.: Familienfreundlichkeit in Deutschland, Stuttgart 2007
- Hausherr, A./Faschon, C.: Alleinerziehende zwischen Beruf, Haushalt und Familie, in: [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)
- Heinke, A.: Familie und demographischer Wandel. Familienunterstützende Dienstleistungen, Tagungsmanuskript, Stuttgart 2007
- Helfferich, C./Hendel-Kramer, A./Wehner, N.: fast - Familiengründung im Studium. Eine Studie in Baden-Württemberg, Stuttgart 2007
- Hessenstiftung - Familie hat Zukunft : Dokumentation des Kongresses Vereinbarkeit und Pflege, Bensheim 2008
- Hurrelmann, K./Andresen S.: Kinder in Deutschland 2007. 1. World Vision Kinderstudie, Frankfurt/M. 2007
- IAB: Die Hälfte war zwei Jahre lang durchgehend bedürftig, Kurzbericht Nürnberg 2007
- IAB-Presseinformation, 14.11.2007, IAB-Kurzbericht Nr., 26
- IAQ: Mütter und Väter arbeiten anders, Pressemitteilung 2009
- IGS-Organisationsberatung im Auftrag der Hessenstiftung - Familie hat Zukunft: Anforderungen von Vätern an einen familienfreundlichen Arbeitgeber, 2007 a
- IGS-Organisationsberatung im Auftrag der Hessenstiftung - Familie hat Zukunft: Profit und Familienfreundlichkeit, Führungskräftebefragung zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen, 2007 b
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln: Wachstumseffekte der demografischen Entwicklung - ein Triadevergleich Deutschland-EU-USA, Köln 2007
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln: Vorläufige Zusammenfassung und Kernergebnisse der IW-Studie zu familienunterstützenden Dienstleistungen, Köln 2008
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln: IW-Trends 1/2008
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) IW Köln: Pressemitteilungen 2008
- Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln: Sozialbilanz Familie. Expertise im Auftrag des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen. Juni 2008
- Institut für Demoskopie Allensbach: Familienunterstützende Dienstleistungen - Nutzung und Potential zu Anfang der Jahres 2008, Kommentarband, Allensbach 2008
- Institut für Demoskopie Allensbach: Alleinerziehende: Lebenssituation und Arbeitsverhältnisse, Allensbach 2008
- Institut für Demoskopie Allensbach: Capital-Elite-Panel 11/2007 und 07/2008
- Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben und Familienpolitik, 2008a
- Institut für Demoskopie Allensbach: Ein Jahr Elterngeld - Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen, 2008b
- Institut für Demoskopie Allensbach: Erwartungen der Bevölkerung an die Familienpolitik, Allensbach 2008
- Jugend- und Familienministerkonferenz: Auszüge aus dem Protokoll der Sitzung vom 29./30. Mai 2008
- Kaltenborn, B./Knerr, P./Kurth-Laatsch, S.: Familienunterstützende Dienstleistungen. Beiträge zur Wirtschaftsforschung und Politikberatung Nr. 9, August 2005
- Klenner, C./Schmidt, T.: Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht, WSI-Mitteilungen 9/2007

- Klenner, C.: Gleichstellung und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, WSI-Mitteilungen 6/2008
- Klenner, C./Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden, WSI-Diskussionspapier, Düsseldorf 2008
- Klenner, C./Schmidt, T.: Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an, Diskussionspapier Nr. 158, Düsseldorf 2008
- Kwoka, M./Winderlich, K.: Fachhochschule Potsdam als realer Ort für Familien, Berlin 2008
- Lokale Bündnisse für Familie: Unternehmerisches Engagement in den Lokalen Bündnissen für Familie, Workshop 2008
- Lorch-Göllner, S./Simon, B.: Das Family-Welcome-Centre der Philips-Universität, Vortragsmanuskript, Berlin 2008
- Mantl, E.: Familienfreundliche Hochschulen als Bevölkerungsmagneten, Vortragsmanuskript, Leipzig 2006
- Matzner, Michael: Allein erziehende Väter, in: [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)
- Meier-Gräwe, Uta: Familienunterstützende Dienstleistungen - ein unterschätztes Arbeitsmarktsegment mit hohen gesellschaftlichen Wertschöpfungspotentialen, in: Online-Akademie, Friedrich-Ebert-Stiftung 2007
- Meier-Gräwe, U.: Die Verantwortung der Hochschulleitung als Achillesferse, Vortragsmanuskript, Berlin 2008
- Middendorff, E.: Lebenssituation Studierender mit Kind - ausgewählte Befunde der Sozialerhebungen des DSW und einer Online-Befragung des Hisbus-Panels, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007
- Middendorff, E.: Nachwuchs beim akademischen Nachwuchs - ein kultureller und strategischer Balanceakt, Tagungsmanuskript Berlin 2008
- Miegel, M./Wahl, S./Schulte, M.: Von Verlierern und Gewinnern - Die Einkommensentwicklung ausgewählter Bevölkerungsgruppen in Deutschland, Bonn 2008
- Minijob-Zentrale: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, IV. Quartal 2007
- Peltner, S./Züchner, I.: Alleinerziehende - allein erziehend? in: Bien, W./Rauschenbach, T./Riedel, B.: Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI-Kinderbetreuungsstudie, Weinheim 2006
- Rheinisch-westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und Elternzeit, Essen 2008
- Robert Bosch Stiftung: Unternehmen Familie, Stuttgart 2006
- Robert Bosch Stiftung: Unternehmen Familie, Innovationen durch familienunterstützende Dienstleistungen, 36 gute Ideen, Stuttgart 2008
- Roland Berger Strategy Consultants: Unternehmen Familie - Fortschreibung
- Rürup, B./Gruescu, S.: Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege für Wachstum und Beschäftigung, Berlin 2005
- Saeth, S.: Studieren mit Kind und Kegel, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 9/2007
- Sardei-Biermann, S.: Familien- und berufsbezogene Orientierungen von Studierenden und jungen Erwachsenen, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007
- Schneider, N.: Alleinerziehen - soziologische Betrachtungen zur Vielfalt und Dynamik einer Lebensform, in: Fegert, J. M./Ziegenhain, U.: Hilfen für Alleinerziehende, Die Lebenssituation von Einelternfamilien in Deutschland, Weinheim 2003
- Schneider, N./Häuser, C./Ruppenthal, S./Stengel S.: Familienpflege und Erwerbstätigkeit, Mainz 2006
- Schreier, C./Stallmann, L.: Kommunale Praxis im Bereich familienunterstützender Dienstleistungen. Erfahrungen - Instrumente - Effekte, ISS-Aktuell 10/2007
- Schulte, Eva: Familienfreundliche Angebote für Beschäftigte - Was keiner kennt, bringt keinen Nutzen, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2008
- Schupp, J./Spieß, K.: Beschäftigungspotentiale in privaten Haushalten nicht überschätzen, in Wochenbericht DIW Berlin 4/2006
- Senius, K.: Alleinerziehende gemeinsam in den Arbeitsmarkt integrieren: Eine Herausforderung für die BA und ihre Netzwerkpartner, Redemanuskript, Nürnberg 2008
- Spiegel-online: Flächendeckenden Ingenieurmangel gibt es nicht, 22.10.2008
- Starke, K.: Kinderwagen im Seminargebäude - Die Förderung von Studentinnen mit Kind in der DDR, in: Cornelißen, W./Fox, K.: Studieren mit Kind. Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, Wiesbaden 2007
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Demografischer Wandel in Deutschland. Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Wiesbaden 2007
- Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung 354, September 2007

- Statistisches Bundesamt: Im Osten ist der Anteil alternativer Familienformen höher als im Westen, Pressemitteilung 481, November 2007
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Der demografische Wandel in Baden-Württemberg, Stuttgart 2007
- Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 495, Dezember 2008
- Steidle, H.: Aktuelle familienpolitische Entwicklungen in Europa am Beispiel der familienunterstützenden Dienstleistungen, 2007
- Strantz, C.: Familien, Kinder und das liebe Geld, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10/2005
- Strantz, C.: Zur Armutssituation von Familien in Deutschland, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 3/2006
- TFH Berlin: Förderung der Spitzenleistung, Studieren mit Kind an der TFH Berlin, Vortragsmanuskript, Berlin 2008
- VAMV: Allein erziehend - Tipps und Informationen, Berlin 2007
- VAMV: Das Kind im Mittelpunkt - Einelternfamilien in Europa, Dokumentation, Berlin 2007
- VAMV: Stellungnahme zum 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin 2008
- VAMV: Brigitte verspricht: Jetzt passiert was! VAMV widerspricht: Leider passiert gar nichts! Pressemitteilung, Berlin Mai 2008
- Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände mit Hessen Metall, Hessen Chemie und der Hessenstiftung - Familie hat Zukunft (Hrsg.): Erfolgsfaktor Familienfreundlichkeit. Nutzen, Strategie und Umsetzung, FAZ-Institut, Frankfurt/M. 2007
- Von der Leyen, U./Mohn, L.: Familie gewinnt - Die Allianz und ihre Wirkungen auf Unternehmen und Gesellschaft, Gütersloh 2007
- Vorwerk Familienstudie 2008
- Walper, S./Wendt, E.-V.: Nicht mit beiden Eltern aufwachsen - ein Risiko? in: Alt, C.: Kinderleben - Aufwachsen zwischen Familie, Freunden und Institutionen, Band 1, Wiesbaden 2005
- Walther, K./Lukoschat, H.: Kinder und Karrieren: die neuen Paare, Kurzfassung einer Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Berlin 2008
- Weinkopf, C.: Herausforderungen beim Ausbau familienunterstützender Dienstleistungen in Deutschland, Vortragspräsentation, Berlin 2005
- Weinkopf, C./Hieming, B.: Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und haushaltsnahe Dienstleistungen, Expertise im Auftrag des BMFSFJ, 2007
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg: Newsletter Wirtschaft und Demografie, Ausgabe 10/2008
- [www.frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de): Wissenschaft: Potential qualifizierter Frauen bleibt ungenutzt, 2007
- [www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)
- [www.mehrgenerationenhäuser.de](http://www.mehrgenerationenhäuser.de)
- [www.unternehmen-familie.de](http://www.unternehmen-familie.de)
- [www.wirtschaftskraft-alter.de](http://www.wirtschaftskraft-alter.de)
- Zentrum für interdisziplinäre Ruhrgebietsforschung: Alleinerziehende im Sozialhilfebezug, Bochum 2003

\*Einige der einbezogenen Untersuchungen beziehen sich nur auf alleinerziehende Mütter. Im Text wird dann nur die weibliche Form verwendet.

## Ansprechpartner

### **berufundfamilie gGmbH**

Silke Werner

Feldbergstraße 21

60323 Frankfurt am Main

Telefon 069/300 388-17

[s.werner@beruf-und-familie.de](mailto:s.werner@beruf-und-familie.de)

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22>

### **Geschäftsstelle "Familie in der Hochschule"**

c/o CHE Consult GmbH

Markus F. Langer

Verler Straße 6

D-33332 Gütersloh

Tel.: 05241/2117931

[info@familie-in-der-hochschule.de](mailto:info@familie-in-der-hochschule.de)

[www.familie-in-der-hochschule.de](http://www.familie-in-der-hochschule.de)

### **Hochschul-Informationssystem (HIS)**

Dr. Elke Middendorff

Abteilung: Hochschulforschung

Arbeitsbereich: Studentenforschung

Tel.: 0511/1220-194

[middendorff@his.de](mailto:middendorff@his.de)

[www.his.de](http://www.his.de)

### **Studieren mit Kind**

#### **Deutsches Jugendinstitut**

PD Dr. Waltraud Cornelissen

Dr. Sabine Sardei-Biermann

Nockherstr. 2

81541 München

Tel.: 0 89/6 23 06-283

[cornelissen@dji.de](mailto:cornelissen@dji.de)

[sardei@dji.de](mailto:sardei@dji.de)

[www.dji.de](http://www.dji.de)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 018 05/77 80 90\*  
Fax: 018 05/77 80 94\*  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Redaktion und Gestaltung:**

FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg  
Erich Stutzer, Heike Lipinski  
Böblinger Straße 68  
70199 Stuttgart  
Internet: [www.fafo-bw.de](http://www.fafo-bw.de)

**Stand:** Oktober 2009

ISSN 1866-1866

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 018 01/90 70 50\*\*  
Fax: 030 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

\* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,  
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

\*\* nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent  
pro angefangene Minute