



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



FaFo
Familienforschung
Baden-Württemberg



Erziehung, Haushalt und Beruf:

Anforderungen und Unterstützungen für Familien



MONITOR FAMILIENFORSCHUNG

Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik

Ausgabe 4 – 8, Jg. 2006

Vorwort

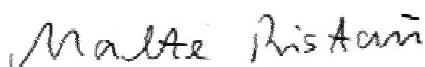
Der Monitor Familienforschung bietet einen Überblick über wichtige Themen aus der Lebenswelt von Familien. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fasst die FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg neue wissenschaftliche Untersuchungen und statistische Auswertungen zusammen. Der Monitor Familienforschung informiert, will gleichzeitig zu einer fundierten Debatte über die ausgewählten Themen und Handlungsfelder nachhaltiger Familienpolitik anregen. Er erscheint vierteljährlich als online-Präsentation. Diese Broschüre, die die Ausgaben für 2006 zusammenfasst, kommt dem Wunsch nach einer Papierfassung nach.

Die Ausgaben des Monitors Familienforschung 2006 beschäftigen sich vor allem mit Anforderungen, vor denen Familien stehen, aber auch mit Unterstützungs- und Entlastungsangeboten von Staat und Gesellschaft, die das Gelingen des Familienlebens erleichtern.

Die Menschen in Deutschland haben den Wunsch nach Familie. Die allermeisten von ihnen verstehen Familie als anspruchsvolle Aufgabe. Sie wollen Kinder in einer wertpluralen Gesellschaft gut erziehen, sind aber oft über den richtigen Weg unsicher. Sie sehen die vielfältigen täglichen Aufgaben des Familienlebens, die erledigt werden müssen. Sie haben Vorstellungen von ihrer Rolle als Mutter oder Vater, die mit den gegebenen Bedingungen in Einklang gebracht werden müssen. Sie wollen oder müssen berufliche Anforderungen in das Familienleben integrieren.

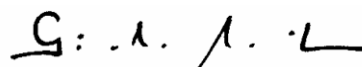
Der Monitor stellt Lebenswünsche und Erfordernisse dar, geht aber auch auf Lösungen und Handlungsoptionen ein. Er zeigt, wo Politik und Gesellschaft Unterstützung für Familien bieten: Geldleistungen erleichtern die finanzielle Situation, haushaltsnahe Dienstleistungen helfen den Alltag zu bewältigen, Kinderbetreuung und familienfreundliche betriebliche Angebote schaffen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir hoffen weiterhin auf eine engagierte Leserschaft in Politik und Wirtschaft, gesellschaftlichen Organisationen, Wissenschaft und Medien, die mit eigenen Ideen und kritischer Würdigung, die Diskussion zu mehr Familienfreundlichkeit in Deutschland befördert. Familienfreundlichkeit muss im Gespräch bleiben und weiter verbessert werden, damit Frauen und Männer ihre Vorstellungen eines gelingenden Familienlebens noch besser umsetzen können.



Malte Ristau-Winkler

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend



Dr. Gisela Meister-Scheufelen

Präsidentin des Statistischen
Landesamtes Baden-Württemberg

Vorwort

Inhalt 03

Monitor 4

Mütter und Beruf: Realität und Perspektiven

Editorial	05
Einheitliche Wünsche in ganz Deutschland	06
1. Vorstellungen von Frauen: Familie und Beruf	06
2. Nach- und Nebeneinander von Beruf und Familie?	07
3. Bessere Vereinbarkeit: Vom Wunsch zur Realität	09

Monitor 5

Haushaltsnahe Dienste – neue Formen der Familienförderung

Editorial	11
Haushaltsnahe Dienste – neue Formen der Familienförderung	12
1. Neue Anreize für das "Unternehmen Familie"	12
2. Was Familien brauchen	12
3. Neue Chancen am Markt	13
4. Vorteile für alle	15

Monitor 6

In Familien wirksam investieren – Familienleistungen in Deutschland

Editorial	17
Investitionen in Familien sind Investitionen in die Zukunft	18
1. Ziele der Familienleistungen	18
2. Umfang der Familieninvestitionen	18
3. Maßstäbe einer nachhaltigen Familienpolitik	22
4. Ausgewählte Maßnahmen und ihre Wirkungen	22

Monitor 7 Werteorientierte Erziehung in Deutschland

Editorial	25
1. Wertorientierungen sind gefragt	26
2. Erziehung: Stile und Kompetenzen	27
3. Unterstützungsbedarf der Eltern	28
4. Praktische Hilfen für Familien	29

Monitor 8 Familienbewusste Personalpolitik als Bestandteil der Unternehmenskultur

Editorial	31
Familienbewusste Personalpolitik als Bestandteil der Unternehmenskultur	32
1. Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel	32
2. Erwartungen von Beschäftigten und Unternehmen	33
3. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?	34
4. Vorteile familienbewusster Personalpolitik	35
5. Wachstumsfaktor Familie	37
6. Gemeinsame Maßnahmen in der Allianz	38

Datenquellen und Literatur	41
--------------------------------------	----

Impressum	45
---------------------	----

Monitor 4 Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven

05

Editorial

Nur noch 5 Prozent aller jungen Frauen wollen sich lebenslang ausschließlich um Haushalt und Familie kümmern. Nur 10 Prozent wollen sich ausschließlich auf ihren Beruf konzentrieren. Die überwältigende Mehrheit will beides: Sie wollen für Kinder und Familie mit ihren Partnern gemeinsam sorgen, ohne den Anschluss an ein erfülltes Berufsleben zu verlieren.

Momentan fühlt sich fast die Hälfte aller jungen Mütter unfreiwillig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Zwei Drittel aller Mütter mit Kindern unter drei Jahren wünschen sich eine Teilzeit-Beschäftigung. Doch nur bei 15 Prozent im Westen und bei 13 Prozent im Osten ist dies der Fall. Eine gewaltige Kluft trennt Wunsch und Realität – keine gute Voraussetzung für mehr Kinder, die unser Land dringend braucht.

Die Entscheidung für Kinder fällt leichter, wenn es eine reelle Chance gibt, Kinderwünsche und berufliche Entwicklung zu verbinden sowie das Einkommen der Familie zu sichern. Nicht nur der Staat sondern ebenso die Unternehmen sind gefragt: Gemeinsam mit der Wirtschaft arbeiten wir daran, Familienfreundlichkeit erheblich zu verbessern. Einen Überblick über wissenschaftliche Erkenntnisse und familienfreundliche Initiativen bietet dieser Monitor.

Einheitliche Wünsche in ganz Deutschland

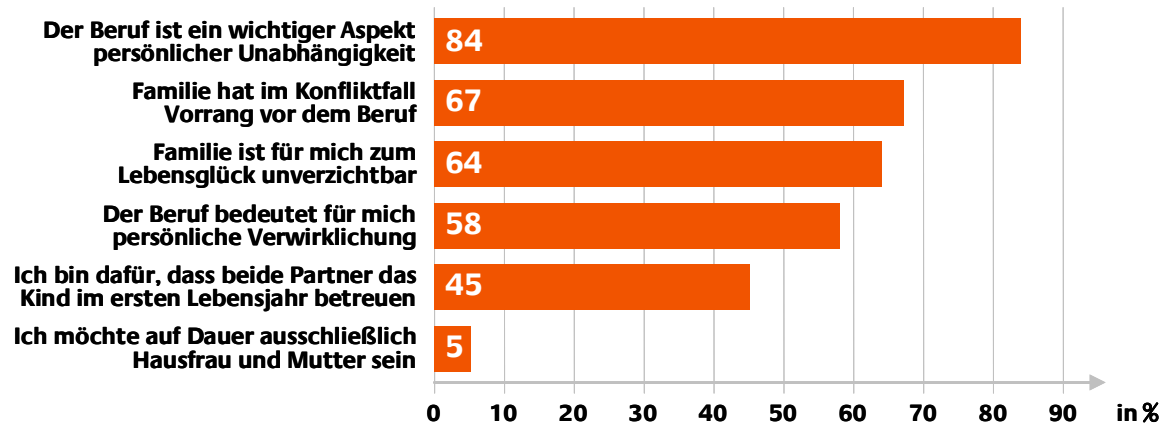
15 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung haben sich die Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitgehend angenähert. Zwei Drittel aller jungen Mütter wünschen sich eine Teilzeittätigkeit und eine Vollzeiterwerbstätigkeit für den Vater. Aber in beiden Teilen des Landes entspricht die Wirklichkeit nicht den Wünschen: Die Hälfte aller Mütter, die sich eine Teilzeittätigkeit wünschen, können diesen Wunsch nicht umsetzen. Diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist eine Herausforderung für die Familienpolitik.

1. Vorstellungen von Frauen: Familie und Beruf

Kinder und Familie haben

In den letzten fünfzig Jahren hat sich die Lebensplanung von Frauen verändert: Beruf und Familie sind selbstverständliche Bestandteile geworden. Für rund zwei Drittel ist eine Familie für das Lebensglück unverzichtbar, für ein Drittel sind auch andere Lebensformen vorstellbar. Aber Frauen verbinden mit Familie nicht mehr alleinige Zuständigkeit für den häuslichen Bereich. Nur noch für 5% ist die Vorstellung, auf Dauer ausschließlich Hausfrau und Mutter zu sein, attraktiv. Jede zweite Frau bewertet Beruf und Familie als gleich wichtige Lebensbereiche (Emnid 2002). Im Konfliktfall geben aber 67% der Familie den Vorrang (Allensbach 2004, Dorbritz 2005).

Was Frauen über Familie und Beruf denken



Quelle: FaFo Familienforschung BW, ISSP 2002

Eine gleichberechtigte Partnerschaft leben

Die Vorstellungen zur Gestaltung des Familienlebens sind partnerschaftlicher geworden. Während 1988 noch fast die Hälfte der Männer und Frauen der Meinung waren, dass die Frau für den häuslichen und der Mann für den beruflichen Bereich zuständig sei, stimmen dem nur noch rund 15% der ostdeutschen Männer und Frauen und 21% der Frauen, bzw. 26% der Männer im Westen zu. Auch bei der Betreuung des Kindes möchten sich Männer stärker einbringen; 41% der Männer und 45% der Frauen wollen sich gemein-

Einem Beruf nachgehen

Die eigene Berufstätigkeit ist für Frauen selbstverständlich geworden. Das zeigt sich im Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten 20 Jahren um über 20% (Mikrozensus 2004). Ostdeutsche Frauen sind dabei etwas stärker erwerbsorientiert als westdeutsche. Erwerbstätigkeit bedeutet nicht nur finanzielle Entlohnung. Für 58% der Frauen bedeutet sie berufliche Verwirklichung, für 84% persönliche Unanhängigkeit (ISSP 2002). Aber nur jede zehnte Frau richtet ihr Leben ausschließlich auf ihren Beruf aus (Dorbritz 2005).

sam um die Betreuung im ersten Lebensjahr kümmern (Allensbach 2004).

In der Realität folgen einer Familiengründung allerdings eher traditionelle Muster: Mütter übernehmen die alltägliche Sorge ums Kind und die Haushaltsführung mit einem Zeitumfang von über sieben Stunden täglich, während Männer sich rund drei Stunden beteiligen, darunter eine Stunde, um das Kind zu betreuen (BMFSFJ 2004, BZgA 2005, Monitor 3: Vaterschaft 2005).

2. Nach- oder Nebeneinander von Beruf und Familie?

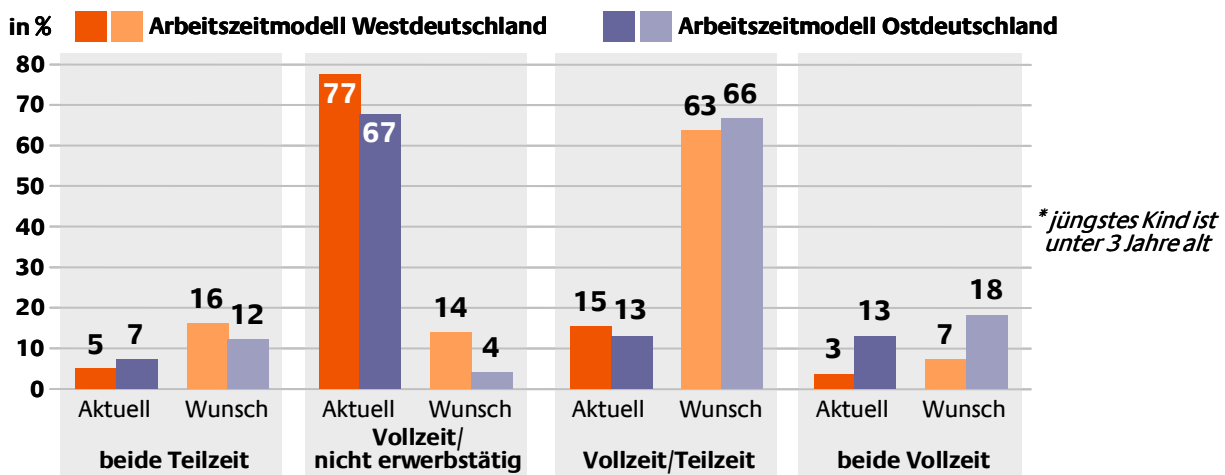
Wünsche und Realitäten

Frauen in Ost und West favorisieren das gleiche Arbeitszeitmodell: Jede zweite Frau möchte gerne ihre Familienarbeit mit einer Teilzeittätigkeit verbinden. In Kombination mit einer Vollzeittätigkeit des anderen Elternteils ist das für rund zwei Drittel die ideale Lösung. In Westdeutschland hat in den letzten Jahren das Alleinverdienermodell an Attraktivität verloren. Hier ist nur noch für jede vierte Frau eine Option, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben, solange das Kind klein ist. In Ostdeutschland wird dieses Modell von weniger als 10% gewünscht. Doch auch das zu DDR-Zeiten gängige

Muster, dass beide Partner Vollzeit arbeiten, wünscht sich heute nur noch jede 5. Frau in den neuen Bundesländern (Beckmann 2002, Dorbritz 2004).

„Während die vollzeitbeschäftigten Frauen ihre Wochenarbeitszeit gerne um 3-5 Stunden reduzieren möchten, entspricht die gewünschte Arbeitszeit der Männer größtenteils der vertraglich vereinbarten Zeit. Sowohl Frauen als auch Männer in Teilzeit wünschen sich häufig eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Für ideal halten viele eine „große“ Teilzeitstelle mit einer Stundenzahl über der üblichen ‚halben‘ Stelle. Eine Ausweitung der vollzeitnahen Teilzeitstellen im Bereich von 25-30 Wochenstunden ist dafür geboten.“ (Rürup/Gruescu 2005)

Aktuelles und gewünschtes Arbeitszeitmodell von Familien*



Quelle: IAB 2000

Zwischen gewünschten Lösungen und realisierten Mustern besteht eine Diskrepanz. In Ost und West sind Mütter häufig nicht erwerbstätig, obwohl sie dies gerne wären. In Ostdeutschland arbeiten viele Mütter bereits wieder Vollzeit, obwohl sie eine Teilzeittätigkeit bevorzugen würden. Die größte Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit besteht vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (Beckmann 2002). Für Männer stellt sich die Problematik anders dar: Drei von vier Männern würden zugunsten der Familie gerne ihre Arbeitsstunden reduzieren, aber 88% der Familienväter sind Vollzeit erwerbstätig (Verdi 2004, vgl. Monitor 3: Vaterschaft).

Zufrieden mit der gefundenen Lösung

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ist bei den Müttern am höchsten, die zwischen 15 und 25 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Geringfügig Beschäftigte würden gerne mehr arbeiten, bei den vollzeitnahen

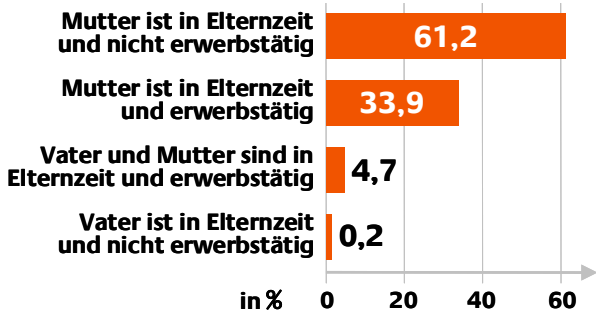
Lösungen werden die Arbeitszeiten 2004 teilweise als zu lang empfunden (IAT 2005). Auch bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit schneiden die teilzeitbeschäftigten Mütter am besten ab, gefolgt von den nichterwerbstätigen. Vollzeiterwerbstätige Mütter, die die Doppelbelastung Familie und Beruf bewältigen müssen, sind am unzufriedensten (DIW 2003).

Nutzung der Elternzeit

85% der Anspruchsberechtigten entscheiden sich für die Elternzeit, darunter vorwiegend Frauen. Davon geben 60% in der Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit ganz auf, obwohl bei den meisten der Wunsch nach einer Verbindung beider Lebensbereiche besteht. Nur rund ein Drittel nimmt die Möglichkeit der Verbindung zwischen Elternzeit und einer Teilzeittätigkeit in Anspruch. Diese wird überdurchschnittlich oft von besonders qualifizierten und gut verdienenden Frauen, aber auch

von Frauen aus Haushalten mit niedrigem Einkommen gewählt (BMFSFJ 2004).

Inanspruchnahme der Elternzeit



Quelle: BMFSFJ 2004

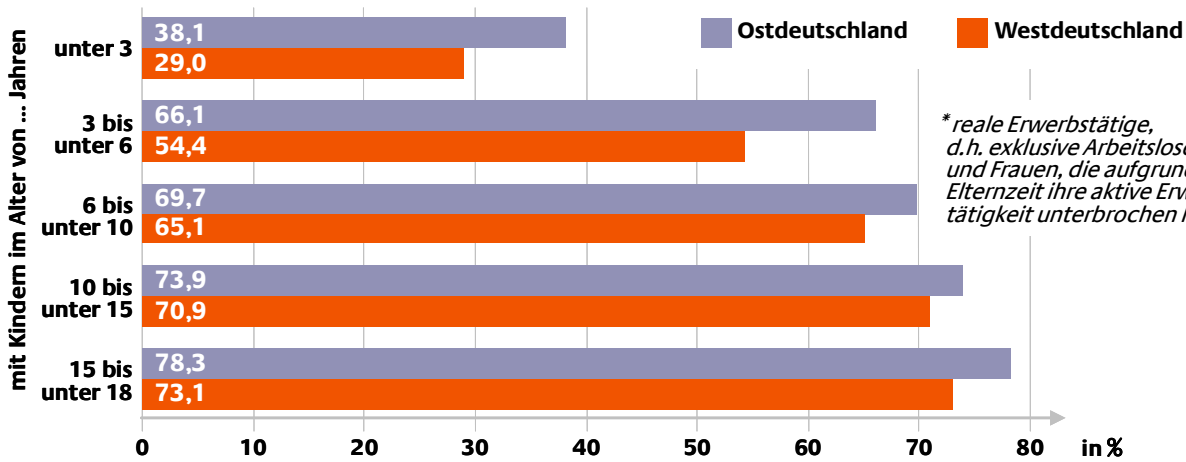
Zurück in den Beruf

Noch vor dreißig Jahren bedeutete die Entscheidung für die Elternschaft oft den lebenslangen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Heute ist der Wiedereinstieg weitgehend selbstverständlich. Rund zwei Drittel aller Mütter in Westdeutschland und fast drei Viertel in Ost-

deutschland sind erwerbstätig, was auch geringfügige Beschäftigungen einschließt (Mikrozensus 2004).

Der gewählte Zeitpunkt des Wiedereinstiegs wird von verschiedenen Faktoren bestimmt. Alter und Anzahl der Kinder spielen eine wichtige Rolle: Je mehr und je jünger, desto später der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs. Der Anteil der Mütter, die erwerbstätig sind, hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Mit einem unter dreijährigen Kind sind 29% in Westdeutschland und 38% in Ostdeutschland wieder berufstätig (Mikrozensus 2004), wobei der Stundenumfang in Ostdeutschland deutlich höher liegt. Insgesamt hat sich die geleistete Arbeitszeit von Müttern mit Kindern in diesem Alter in den letzten Jahren aber verringert. In Westdeutschland nehmen viele Mütter wieder eine Erwerbstätigkeit auf, wenn die Kinder das traditionellen Kindergartenalter von 3 Jahren erreichen oder wenn sie eingeschult werden. In Ostdeutschland sind dagegen schon deutlich mehr Mütter von Kleinkindern berufstätig oder steigen mit dem Erreichen des Kindergartenalters wieder in den Beruf ein (Mikrozensus 2004, BIB 2005).

Erwerbstätigenquoten von Müttern 2004*



* reale Erwerbstätige, d.h. exklusive Arbeitslose und Frauen, die aufgrund der Elternzeit ihre aktive Erwerbstätigkeit unterbrochen haben

Quelle: FaFo Familienforschung BW, Mikrozensus 2004

Entscheidend für die Rückkehr in den Beruf ist auch die Frage der Kinderbetreuung. Gibt es für ein Vorschulkind keine außerhäusige Betreuung, sind zwei Drittel der Mütter nicht erwerbstätig (TNS Infratest 2004). Alter und Ausbildung spielen für den Erwerbseintritt eine Rolle. Je älter eine Mutter ist, desto schneller kehrt sie ins Erwerbsleben zurück. Ähnliches gilt für hochqualifizierte Frauen, die deutlich häufiger bereits wieder arbeiten, bevor das Kind drei Jahre alt ist (Mikrozensus 2004).

In Westdeutschland arbeiten die meisten Mütter, die vor der Einschulung des Kindes ins Berufsleben zurückkehren, mit reduzierter Stundenzahl (61%). In Ostdeutschland dagegen sind zu diesem Zeitpunkt bereits 83% der Rückkehrerinnen Vollzeit erwerbstätig. Der Wiedereinstieg ist nicht immer reibungslos. Jede siebte Frau gibt an, dass Umfang und Verteilung der Arbeitszeit nicht ihren Vorstellungen entsprachen (Beckmann 2002).

Was behindert die Vereinbarkeit?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen, kann insbesondere für Frauen nach wie vor folgende Schwierigkeiten mit sich bringen:

- Kinderbetreuung: Teilzeittätigkeiten, die sich nicht auf wochentags vormittags beschränken, stimmen oft nicht mit Möglichkeiten der Kinderbetreuung überein (Esch 2005). Über die Hälfte der Eltern wünscht sich eine Betreuung des Kindes bereits ab dem zweiten Lebensjahr: Hier fehlt ein bedarfsgerechtes Platzangebot (DJI 2005).
- Von den Arbeitgebern angebotene Teilzeitmodelle umfassen einen zu großen Stundenumfang. Das Angebot von Teilzeitstellen ist zu gering (Beckmann 2002, BMFSFJ 2004).
- 25% der Frauen im Osten und 40% im Westen haben Bedenken, dass sich eine institutionelle Betreuung negativ auf das Wohlbefinden des Kindes auswirkt (Perspektive Deutschland 2004). 82% sind der Meinung, die beste Betreuung sind die eigenen Eltern (BIB 2005).
- Dass eine Berufsunterbrechung meistens von der Frau realisiert wird, hängt damit zusammen, dass der Vater zumeist der besser verdienende Elternteil ist (Mikrozensus 2004).

Berufliche Nachteile durch Elternzeit

Jede zweite Mutter fürchtet, nach der Elternzeit den Wiedereinstieg in den Beruf nicht mehr zu finden. 31% glauben, dass die Entscheidung für ein Kind mit dem Verzicht auf eine Karriere gleichzusetzen ist, 60% sind überzeugt, dass das Vereinbaren von Familie und Beruf immer berufliche Nachteile nach sich zieht (BMFSFJ 2004, Perspektive Deutschland 2004, Emnid 2002).

Der Vergleich zwischen Männern, kinderlosen Frauen und Müttern bestätigt dies. Während Kinder die Erwerbstätigkeit von Vätern eher positiv beeinflussen, entstehen für Mütter eher berufliche Nachteile (Ziefle 2003, Gaschke 2005). Bereits unmittelbar nach der Elternzeit muss sich fast jede zweite Frau mit einer weniger interessanten Stelle zufrieden geben (FaFo Familienforschung BW 2004).

Unter Dreißig sind noch gleich viele Männer und Frauen in Führungspositionen vertreten (Statistisches Bundesamt 2004). Die Entscheidung für Kinder führt dann aber zu den bekannten Unterschieden: Mütter haben seltener als kinderlose Frauen und diese wiederum seltener als Männer eine führende Position inne. Im Hinblick auf den Verdienst sind vor allem westdeutsche Mütter deutlich schlechter gestellt als kinderlose Frauen (Mikrozensus 2004).

Die negativen beruflichen Folgen sind umso deutlicher, je länger die Erwerbstätigkeit unterbrochen wird. Sie fallen besonders ins Gewicht, wenn eine Mutter – und das trifft für rund ein Drittel zu – nach der Elternzeit den Arbeitgeber wechselt. Und sie werden im Laufe der Erwerbsbiographie nicht mehr aufgeholt, sondern verfestigen sich (Ziefle 2003).

3. Bessere Vereinbarkeit: Vom Wunsch zur Realität

Der siebte Familienbericht mahnt an, in Deutschland neue Lebensverlaufsmodelle zu entwickeln, um die Zeitspannen für Ausbildung, Beruf und Familiengründung zu erweitern. Verbesserte Rahmenbedingungen müssen es z.B. ermöglichen, den Kinderwunsch auch schon während der Ausbildung und im Beruf zu erfüllen.

Wünsche zur Vereinbarkeit

Flexible, verlässliche, qualitätsvolle Kinderbetreuung

Größeres Engagement der Väter

Verhinderung beruflicher Nachteile für Mütter

Familienfreundliche Arbeitswelt

Mehr Teilzeitangebote

FaFo Familienforschung BW 2006

Flexible, verlässliche und qualitätsvolle Kinderbetreuung

65% der Mütter würden gern länger arbeiten, wenn es eine bessere und qualitativ hochwertigere Kinderbetreuung gäbe (Perspektive Deutschland 2004). Die vorhandenen Kinderbetreuungsangebote sind unflexibel, wenn sie sich an der standardisierten Teil- oder Vollzeitwerbstätigkeit orientieren. Jede zweite erwerbstätige Mutter arbeitet mindestens einmal die Woche zu atypischen Zeiten wie am späten Abend oder am frühen Morgen. Hier sind flexible Arrangements notwendig (Esch 2005).

In Ländern wie Dänemark oder Frankreich, die ein verlässliches durchgängiges Betreuungssystem bieten, planen Frauen bereits vor der Geburt ihren beruflichen Wiedereinstieg. Deutsche Frauen müssen erst abwarten, ob die aufwändige und problematische Organisation der Kinderbetreuung gelingt. Das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene Tagesbetreuungsbaugesetz unterstützt die Eltern bei der Vereinbarkeit (vgl. Moni-

tor 2: Kinderbetreuung) und ist im neuen Koalitionsvertrag bestätigt worden.

Mehr Engagement der Väter ermöglichen

Die neue Elternzeitregelung soll insbesondere auch Väter ermutigen. Über 78% begrüßen die Möglichkeit, dass sich Väter an der Elternzeit beteiligen sollen. Nur noch jeder fünfte Mann strebt die Rolle des Alleinverdieners an (BMFSFJ 2004/5). Um das Engagement der Väter zu ermöglichen, müssen weitere Hinderungsgründe beseitigt werden. Der Verdienstausschlag des zumeist besser verdienenden Mannes wird künftig durch das von der neuen Bundesregierung angekündigte Elterngeld abgemildert (vgl. Monitor 3: Vaterschaft). Zu einer vätersensiblen Familienpolitik gehört genauso ein Umdenken und Umsteuern in den Unternehmen.

Berufliche Nachteile für Mütter abbauen

Weiterbildung während der Elternzeit und Programme für Berufsrückkehrerinnen erleichtern den reibungslosen Wiedereinstieg. Elternzeit wird in Deutschland als Privatangelegenheit betrachtet, in anderen europäischen Ländern wie z.B. Finnland dagegen auch als Fortbildungszeit. 74% der Mütter in Deutschland möchten sich gerne während der Elternzeit weiterbilden, aber nur 17% erhielten solche Angebote von ihrem Arbeitgeber (BMFSFJ 2004, Emnid 2002).

Familienfreundliche Arbeitswelt schaffen

Die Wirtschaft hat inzwischen den ökonomischen Mehrwert von Familienfreundlichkeit erkannt. Doch noch nutzen nicht alle Arbeitgeber die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. Jeder Zweite findet beim Unternehmen zu wenig Verständnis für seine familiäre Situation. In der 2003 gegründeten „Allianz für Familie“ setzen sich starke Partner aus Wirtschaft, Verbänden und Politik öffentlich und beispielhaft für eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitswelt ein, die für alle Beteiligten Gewinn bringt (Schmidt 2004, BMFSFJ 2004). Für Unternehmen reduzieren sich Fluktuation, Fehlzeiten und Krankenstand. Produktivität, Motivation und Loyalität der Beschäftigten steigen. Die Rückkehrquote nach Elternzeit steigt, und der Arbeitgeber kann hoch qualifiziertes Personal leichter anwerben und langfristig an sich binden (Prognos 2003).

Familienfreundliche Arbeitszeitmuster, die sich stärker an den Bedürfnissen von Eltern orientieren, können auch die Erwerbsquoten und die Geburtenrate positiv beeinflussen und damit das Wirtschaftswachstum erhöhen. Wenn z.B. Frauen ihre Wunscharbeitszeit nach „großen Teilzeitstellen“ mit ca. 30 Wochenstunden

realisieren könnten, würden rund 936.000 zusätzliche Arbeitskräfte tätig. 78 % der Beschäftigten wünschen sich eine Kombination von Elternzeit und Teilzeit, doch wird dies nur von 29 % der Betriebe angeboten (Rürup/Gruescu 2005).

Verbindliche Regelungen in tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen helfen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Unternehmen. Zwei Veröffentlichungen des BMFSFJ aus 2005 bieten Praxishilfen für Geschäftsführer, Personalleiter, Betriebsräte und Tarifparteien bei der Entwicklung familienfreundlicher Regelungen (IW Köln 2005, Hans-Böckler-Stiftung 2005).

Positive Impulse aus Unternehmen

Die Zahl der engagierten Unternehmen steigt ständig. Beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ haben sich 2005 bereits 366 Unternehmen beworben – das sind mehr als fünf Mal so viele wie beim letzten Wettbewerb im Jahr 2000. Auch das Zertifikat „Beruf & Familie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung haben in diesem Jahr 116 Unternehmen entgegengenommen – 2004 waren es erst 34 (www.beruf-und-familie.de). Die ausgezeichneten Unternehmen bieten flexible Modelle für Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation (Telearbeit, Jobsharing, Rückkehrprogramme), die individuelle Vereinbarkeitslösungen ermöglichen. Auch die Schaffung anspruchsvoller Teilzeitstellen bis in Führungspositionen ist notwendig, um Teilzeit-Wünsche beider Partner erfüllen zu können (Beckmann 2002). Der seit 2001 gesetzlich verankerte Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und die neue Elternzeitregelung unterstützen das wirkungsvoll.

Es gibt viele gute Beispiele, aber es müssen noch wesentlich mehr werden. Mit dem neuen Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ soll die praktische Umsetzung insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben vorangetrieben und verbreitet werden. Im Mittelpunkt stehen dabei Verbesserungen für den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit und die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

Monitor 5 Haushaltsnahe Dienste – neue Formen der Familienförderung

Editorial

Die Leistungen der Familien rücken zunehmend ins öffentliche Bewusstsein. Nie war es so klar: Vom Wohl der Familie hängt die Zukunft unseres Landes ab. Aber es reicht nicht aus, nur von Familie zu reden: Sie braucht Aufmerksamkeit nicht nur in den Medien, sondern vor allem auch in der Wirtschaft. Ohne eine größere Präsenz und Anerkennung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben im Erwerbsleben wird es diese Aufmerksamkeit kaum geben.

Wir brauchen mehr und bessere haushaltsnahe Dienste. Sie ermöglichen Eltern, ihre Wünsche nach Erwerbstätigkeit und Familienleben zu verbinden. Dass der Nachwuchs gefördert wird oder eine professionelle Hilfe für Pflegebedürftige im Haushalt sorgt – all das leisten haushaltsnahe Dienste. Sie geben vielen Familien die Chance, nicht nur als Leistungsträger und Konsumenten aufzutreten, sondern auch als selbständige Akteure auf dem Arbeitsmarkt.

Gleich zu Beginn der Legislaturperiode haben wir diesen neuen Weg der Familienförderung gesetzlich verankert: durch steuerliche Vergünstigungen haushaltsnaher Arbeiten. Familie schafft Arbeit. Dies ist unser Ansatz: gezielte und aktivierende Hilfe anstelle des alten Gießkannenprinzips. Wir setzen dort an, wo Hilfen im Alltag konkret gebraucht werden. Wo bisher eine Domäne der Schattenwirtschaft war, können nun reguläre Arbeitsplätze entstehen. Zur Entlastung der Familien und zum Vorteil für die ganze Gesellschaft.

Familienunterstützende Dienstleistungen sind Voraussetzung für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt. Sie ermöglichen den Familien mehr Zeit für einander und erschließen zusätzliche Potenziale für Wachstum und Beschäftigung. Dieser Monitor stellt den neuesten Stand der Forschung vor – darunter eine kürzlich veröffentlichte Studie, welche die Unternehmensberatung Roland Berger im Auftrag der Robert Bosch Stiftung erstellt hat. Ich lade Sie ein, sich auch persönlich an der aktuellen Diskussion um die Weiterentwicklung haushaltsnaher Dienste zu beteiligen.

Haushaltsnahe Dienste – neue Formen der Familienförderung

Der Alltag vieler Familien ist heute durch Zeitknappheit und spezifische Belastungen geprägt, die sich unter anderem aus der Berufstätigkeit der Eltern ergeben. Die Balance zwischen Familie und Beruf kann jedoch nur gelingen, wenn Familien ausreichende Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege durch haushaltsnahe Dienste erhalten (7. Familienbericht). Deshalb fördert die Bundesregierung den Ausbau von Dienstleistungen in den Familienhaushalten: Familien werden entlastet und neue Arbeitsplätze geschaffen. Mit der Studie „Unternehmen Familie“ bestätigt die Robert Bosch Stiftung grundsätzlich den neuen Kurs. Die von der Firma Roland Berger erstellte Studie wurde am 31. März 2006 von Bundesministerin Ursula von der Leyen vorgestellt.

1. Neue Anreize für das "Unternehmen Familie"

Im Rahmen des Programms für „Wachstum und Beschäftigung“ fördert die Bundesregierung den Ausbau haushaltsnaher Dienste. Der Bedarf wird in den nächsten Jahren steigen, da Familien Betreuungsleistungen zukünftig nicht mehr in dem Maß übernehmen können, wie es heute der Fall ist.

Während 1972 noch jede dritte Mutter (36%) mit einem Kind unter 10 Jahren berufstätig war, ist es heute jede zweite (56%) – Tendenz steigend (Mikrozensus 2005). Gleichzeitig haben sich Familienformen verändert und familiäre Netze an Tragfähigkeit eingebüßt. Großeltern sind heute oft berufstätig und haben keine Zeit, die Betreuung ihrer Enkel zu übernehmen. Mobilität führt dazu, dass verschiedene Generationen nicht mehr an einem Ort wohnen. 1972 bestanden Haushalte aus durchschnittlich 2,7 Mitgliedern. Diese Zahl ist auf 2,1 geschrumpft. Hinzu kommt, dass der Pflegebedarf durch die demographische Entwicklung ansteigt. Immer mehr alte Menschen müssen von immer weniger jungen Menschen gepflegt werden (Eggen 2006). Verschärft hat sich auch die Problematik der so genannten Sandwichfamilien, die sowohl in der Kindererziehung wie auch in der Pflege älterer Familienangehöriger engagiert sind (Dienel 2005).

Damit Familien diese Herausforderungen bewältigen und ihre Aufgaben gut erledigen können, ist ein Ausbau familienunterstützender Angebote notwendig. Neue Arrangements können Problemlagen entschärfen und stellen für Familien, die sich nicht mehr auf traditionelle Netzwerke stützen können, ein Entlastungspotenzial dar (Schneider 2005). Das Programm für „Wachstum und Beschäftigung“ fördert explizit auch den privaten Haushalt als Feld für neue Beschäftigungsmöglichkeiten (BMF 2005). Steuerliche Entlastungen ermöglichen privaten Haushalten, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Für Kinder unter 14 Jahren können rückwirkend ab 1.1.2006 zwei Drittel der Aufwendungen für Betreuungskosten von der Steuer abgesetzt werden (max. 4000 Euro pro Kind). Neben Dienstleis-

tungen wie Wohnungsreinigung mindern nun auch Instandhaltungsarbeiten (Handwerker) zu 20% (max. 600 Euro) die Steuer. Betreuungsleistungen für eine pflegebedürftige Person können rückwirkend ab 1.1.2006 bis zu 1.200 Euro bzw. bis zu 20% der Aufwendungen von der Steuer abgezogen werden. Solche Vergünstigungen schaffen neue Anreizstrukturen für das „Unternehmen Familie“ (Robert Bosch Stiftung/Roland Berger).

2. Was Familien brauchen

Mehr Kinderbetreuung: gut und flexibel

Laut einer aktuellen Studie ist jede vierte Mutter in Nordrhein-Westfalen unzufrieden mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Bei Alleinerziehenden liegt der Anteil mit zwei Fünfteln deutlich darüber. Probleme haben vor allem Mütter, die Vollzeit bzw. vollzeitnah arbeiten und diejenigen, die gerne erwerbstätig wären, dies aber wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten nicht umsetzen können (Kaltenborn 2005; Stöbe-Blossey 2004). Das bestehende Angebot ist den Eltern bisher nicht flexibel genug; über 80% der Eltern wünschen erweiterte Öffnungszeiten. Vier von fünf Elternpaaren mit Erwerbswunsch beider Partner wünschen sich einen Ganztagsplatz im Kindergarten, Nachmittagsbetreuung in der Schule und Betreuung in den Schulferien (Kaltenborn 2005). Auch Notfallbetreuungen sind wichtig. Jedes sechste Kind bleibt bei Krankheit, Ausfall der Betreuungsperson oder kurzfristiger Arbeitszeitänderung der Eltern unbetreut. Viele Eltern greifen auch auf Tagesmütter oder einen Betreuungsmix aus Au-Pairs, Babysittern und Verwandten zurück. 12% der Familien mit einem unter sechsjährigen Kind leisten sich zusätzlich eine bezahlte Hilfe (Tagesmutter, Babysitter). Das trifft überdurchschnittlich oft auf einkommensstarke Familien zu. Die Neuregelung der Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten ermöglicht es mehr Familien, neue Arbeitsplätze zu schaffen oder bestehende Verhältnisse zu

legalisieren (DJI 2005; siehe auch Monitor 2/05 zur Kinderbetreuung).

Unterstützung bei der Pflege

Der Hauptanteil der Pflege wird von Familien geleistet (Dienel 2005). Fast zwei Drittel der Pflegenden sind weiblich, in rund einem Viertel der Fälle ist es die Tochter (Kaltenborn 2005). Oft übernehmen Ehefrauen oder Lebenspartner die Pflege, in über 60% sind andere Angehörige eingebunden. Rund 60% der Pflegepersonen sind nicht erwerbstätig. Bei Pflegenden im erwerbsfähigen Alter geben über 30% an, dass sie durch Übernahme der Pflegeaufgaben ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder einschränken mussten, was auf Frauen häufiger als auf Männer zutrifft. Unterstützt werden pflegende Angehörige von ambulanten Diensten, mit deren Qualität die Pflegebedürftigen und/oder deren Verwandten in hohem Maße zufrieden sind (Kaltenborn 2005). Die Zunahme an Pflegebedürftigen aufgrund des demographischen Wandels stellt die Entwicklung weiterer haushaltsnaher Dienste vor neue Herausforderungen.

Haushaltsnahe Dienste

Während die Bereiche Kinderbetreuung und Pflege relativ übersichtlich sind, ist der Bereich hauswirtschaftlicher Tätigkeiten intransparent und durch den Schwarzmarkt geprägt (ISS 2005). Dies betrifft vor allem die Unterstützung bei der Wohnungsreinigung, Reparaturen, Wohnungsrenovierungen, Zubereitung von Mahlzeiten oder Gartenarbeit.

3. Neue Chancen am Markt

Zur Entlastung von Familien bei Alltags- und Betreuungsaufgaben besteht die Möglichkeit einer direkten Anstellung von Arbeitskräften im Rahmen von haushaltsnahen Minijobs oder sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Es kann auch eine Anstellung über Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen erfolgen. Die stärkere Steuerentlastung für Dienstleistungen zur Betreuung von Kindern führt dazu, dass die Anzahl von Minijobs in Privathaushalten ansteigen wird. Die Hoffnung, durch Dienstleistungspools eine Vielzahl neuer Arbeitsverhältnisse zu schaffen, bleibt eine realistische Perspektive für die Zukunft.

Probleme der Schattenwirtschaft

3,6 Millionen Haushalte in Deutschland haben heute eine Haushaltshilfe (SOEP 2004). Der Wert der Arbeiten wird auf rund 55 Milliarden Euro beziffert (DIW 2005). Aber 98% dieser Haushaltshilfen arbeiten in Deutschland ohne Steuerkarte (DIW 2005, Weinkopf 2004). Das Interesse, bestehende Verhältnisse zu legalisieren, ist

oft gering, da viele verheiratete Frauen die Beschäftigung als geringfügigen Zuverdienst sehen. Arbeitskräfte ohne Arbeitsgenehmigung bilden eine besonders große Gruppe (Weinkopf 2004). Die Preise in diesem Bereich der Schattenwirtschaft liegen 50% unter denen, die ein Unternehmen mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten anbietet. Sie sind jedoch nur vermeintlich billiger, da unbesteuerter Beschäftigung auf Kosten der Allgemeinheit geht (DIW 2005). Daher sind neue Anreize notwendig, durch die es interessant wird, reguläre Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Dies sichert auch die Qualität der Dienstleistungen. Sie überzeugen durch Fachlichkeit und entlasten u. a. von den Risiken der Irregularität.

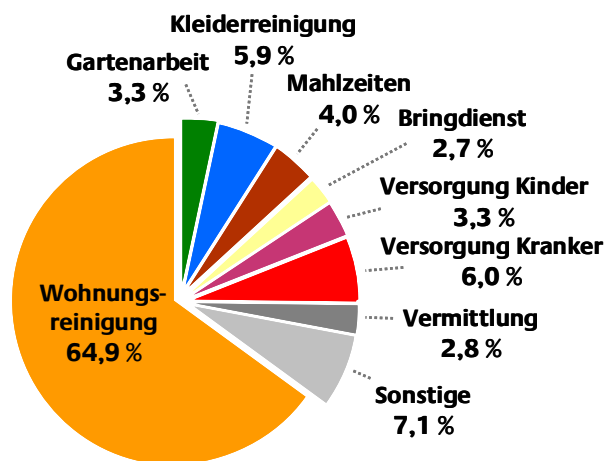
Wer bietet was?

Im Bereich haushaltsnaher und familienunterstützender Dienstleistungen existiert in Deutschland noch kein selbstverständliches und verlässliches Angebot. Neben gemeinnützigen Trägern wie Diakonie-/Sozialstationen und Mobilien Sozialen Diensten treten zunehmend private Anbieter in Erscheinung. Der Markt ist schwer durchschaubar, der formelle Sektor klein. Durch den starken Anstieg der Minijobs wurden andere Beschäftigungsformen verdrängt. Professionalisierungsstrategien treffen oft nicht auf eine ausreichende Zahlungsbereitschaft (Eichhorst 2005).

Dienstleistungsagenturen als Zukunftsmodell

Derzeit existieren in Deutschland ca. 120 Dienstleistungspools, die haushaltsbezogene Dienste anbieten.

Angebote von Dienstleistungsagenturen in Deutschland



Quelle: Becker 2005

Der Marktanteil von Dienstleistungspools liegt trotz steigender Nachfrage nach Haushaltsdienstleistungen schätzungsweise lediglich bei 0,15 Prozent. Sie versuchen, sich durch qualifiziertes Personal und die Qualität

der Leistungen gegenüber der billigeren Schwarzarbeit zu behaupten. Ein entscheidendes Kriterium ist jedoch der Preis (Becker 2005).

Trotz der Schwierigkeiten, sich am Markt zu behaupten, gibt es erfolgreiche Modelle der Arbeitsplatzvermittlung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen. So verknüpft das Projekt „Homepower“ in Rheinland-Pfalz die Zeitarbeit erfolgreich mit dem Konzept der Dienstleistungsagentur. Im Rahmen des Projekts erhalten Haushalte bei Inanspruchnahme von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten über die Agentur eine Hauswirtschaftszulage. Durch Subventionierung der Lohn- und Nebenkosten in Höhe von 30% wurden reguläre Arbeitsplätze geschaffen. Dadurch sind die Leistungen für Familien bezahlbar und konkurrenzfähig mit der Schattenwirtschaft.

Neue Rahmenbedingungen durch die Politik

Die Politik schafft neue Rahmenbedingungen für die konkrete Ausgestaltung familienunterstützender Maßnahmen vor Ort und beeinflusst so Angebot und Qualität. Sie fördert haushaltsnahe Dienste durch Steuerentlastungen und hat die Nutzung von Fördermitteln des Europäischen Sozialfonds für entsprechende Modellprojekte verdoppelt. Mit dem „Familien-Wegweiser“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde im Internet eine Anlaufstelle für Familien geschaffen, die schnell und unkompliziert über das Angebot an staatlichen Leistungen rund um die Familie informiert.

Lokale Bündnisse als Netzwerke vor Ort

Um sich im lokalen Sozialraum zu verankern, müssen sich Engagierte und Anbieter zu Netzwerken zusammenschließen. Beispielhaft gelingt dies in den Lokalen Bündnissen für Familie. Auf Initiative des Bundesfamilienministeriums haben sich schon rund 280 Bündnisse (Stand März 2006) gebildet. Weitere sind in Planung. So kann man die Kräfte von Wohlfahrtsverbänden, Kommunen, gewerblichen Anbietern, lokalen Gruppen und Wirtschaftsunternehmen vor Ort bündeln und bürgerschaftliches Engagement einbeziehen. Verschiedene Angebote werden auf diese Weise zum Wohle der Familien verzahnt und weiterentwickelt (ISS 2005).

Das Engagement der Wirtschaft

Auch die Wirtschaft unterstützt die Balance von Familie und Beruf. 87% der Arbeitgeber messen einer familienorientierten Personalpolitik eine große Bedeutung zu. Jeder zweite ist der Auffassung, dass familienfreundliche Maßnahmen wichtig für das eigene Unternehmen sind (Schneider 2005). Neben flexiblen

Arbeitszeitkonzepten und Betriebskindergärten bieten Unternehmen auch familienunterstützende Dienstleistungen an. Ein Beispiel ist der „pme Familienservice“ (Partner für mehr Mitarbeitereffizienz), der ca. 10 000 Eltern Hilfen vermittelt, um im Einzelfall die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Große Arbeitgeber stellen auch Datenbanken mit abrufbaren Dienstleistungsangeboten zur Verfügung (z.B. IHK Stuttgart).

Wenn alle Beteiligten zusammenwirken, entstehen Bedingungen, die eine Balance von Familienleben und Beruf erleichtern. Die Attraktivität haushaltsnaher Dienstleistungsangebote ist ein wichtiger Faktor bei der konkreten Ausgestaltung. Wichtige Schritte bei der Schaffung von bedarfsgerechten Angeboten sind Markttransparenz, leichter Zugang, Bezahlbarkeit und die Sicherung von Qualität.

Alles aus einer Hand

Der Zugang zu Angeboten sollte möglichst einfach sein – nicht jede Familie hat Zugang zu komplizierten Informationen. Wichtig ist auch die durchschaubare Gestaltung des Marktes. Im Idealfall sind alle Dienstleistungen über eine zentrale Stelle abrufbar, die auch Vermittlungsaufgaben übernimmt. Bürokratische Hürden entfallen. Da die Entwicklung haushaltsnaher Dienstleistungen von den lokalen Strukturen abhängt, sind solche Stellen bei den Kommunen anzusiedeln. Dort kann der Bedarf am besten eingeschätzt werden.

Preisgestaltung legaler Beschäftigung

Der **durchschnittliche** Preis je Stunde liegt bei **15,93 €**

Die Preisspanne reicht von **8 €** bis zu **30 €**

Die **20% billigsten** Anbieter verlangen bis zu **12,76 €/h**

Die **20% teuersten** Anbieter haben Preise oberhalb von **19 €/h**

Die Preise sind umso höher, je größer der Dienstleistungspool ist und je höher der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Quelle: FaFo FamilienForschung BW, DIW 2005

Zugang für alle – der Preis muss stimmen

Neben einem einfachen Zugang ist ein akzeptabler Preis wichtig. Für Familien mit geringem Einkommen ist es oft nicht möglich, Angebote zu normalen Marktpreisen in Anspruch zu nehmen. Selbst finanzkräftigere Familien sind kaum bereit, eine sozialversicherungspflichtige Leistung für 16 Euro zu wählen, wenn eine Alternative für 9 Euro pro Stunde existiert. Nur Subventionen machen legale Angebote haushaltsnaher Dienstleistungen konkurrenzfähig. Eine zusätzliche

Steuerentlastung von 10% gleicht die Mehraufwendungen für einen regulären Minijob aus, sowie die Hälfte der Mehrkosten bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Weinkopf 2004).

Angebote mit Qualität

Fachliche Kenntnisse und soziale Kompetenzen im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen sind wichtiger als häufig angenommen (Weinkopf 2005). Daher ist die Fluktuation unter den Beschäftigten relativ hoch, und Dienstleistungsunternehmen berichten über Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu gewinnen. Durch Qualifizierung und die gesellschaftliche Aufwertung solcher Tätigkeiten kann jedoch die Motivation des Personals erhöht werden. Allerdings befinden sich die Anbieter in dem Dilemma, dass einerseits eine Professionalisierung erforderlich ist, um Qualität zu gewährleisten und zusätzliche Kunden zu gewinnen, andererseits dadurch Leistungen verteuert und weniger nachgefragt werden.

Strategien europäischer Nachbarn

Frankreich unterstützt Familien und bekämpft Schwarzarbeit durch die Subventionierung legaler haushaltsnaher Dienstleistungen. Steuerermäßigungen und Befreiung von Sozialabgaben haben die Attraktivität legaler Leistungen gesteigert. Durch ein Scheckverfahren wurde die Verwaltung vereinfacht. Diese Maßnahmen wurden 1996 im Rahmen des „Cheque Emploi Service“ (CES) eingeführt und gelten sowohl für die Beschäftigung von Einzelpersonen als auch von Dienstleistungsagenturen. Ergänzt wurde dieses Verfahren durch den „Titre Emploi Service“ (TES). Damit bezuschussen zusätzlich Arbeitgeber die Inanspruchnahme von Dienstleistungen in Privathaushalten. Sie geben Gutscheine an Beschäftigte aus, die den Charakter einer betrieblichen Sozialleistung haben, zu der die Unternehmen über eine Umlage verpflichtet sind. Die Leistungen werden durch lizenzierte Dienstleistungsagenturen erbracht, wodurch die Position von Dienstleistungsagenturen gestärkt wird. Mitte 2005 wurden beide Modelle zu einem einheitlichen Verfahren „Cheque emploi service universel“ zusammengefasst (DIW 2005). Die Inanspruchnahme liegt bei über einer Million Haushalten.

In **Dänemark** bezieht sich - anders als in Deutschland und Frankreich - die Förderung ausschließlich auf Leistungen durch lizenzierte Unternehmen. Ein „Home Service“ fördert Dienstleistungen für private Haushalte (außer handwerkliche und personenbezogene Dienstleistungen). Der öffentliche Zuschuss beträgt 50% der Bruttokosten bis maximal 125 Arbeitsstunden im Quartal.

4. Vorteile für alle

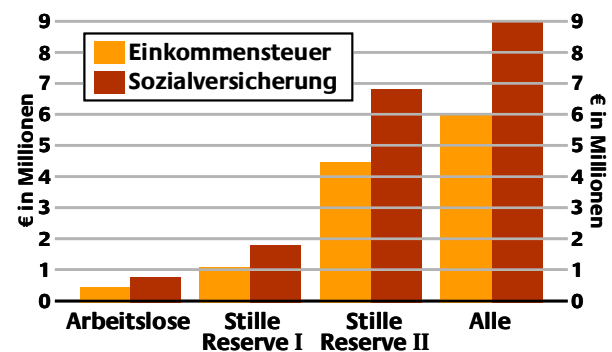
Familien zu unterstützen nützt nicht nur den Familien, sondern der ganzen Gesellschaft:

- ✓ Dem Arbeitsmarkt stehen mehr Frauen zur Verfügung – auch mehr höher qualifizierte.
- ✓ Es entstehen neue Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten.
- ✓ Es gibt weniger Schwarzarbeit.
- ✓ Mehr Einzahlungen in Sozialversicherung und Steuerkassen haben positive volkswirtschaftliche Auswirkungen.
- ✓ Professionalisierung wertet hauswirtschaftliche Tätigkeiten auf.
- ✓ Familien werden in ihrem Alltag besser unterstützt.
- ✓ Die Entscheidung für Kinder wird erleichtert.

Unternehmen Familie mit "doppelter Dividende"

Aufgrund der demographischen Entwicklung wird ab 2010 das Arbeitskräftepotenzial abnehmen. Bereits jetzt herrscht in einigen Branchen Fachkräftemangel, so dass mehr qualifizierte Frauen benötigt werden. 80% der nicht berufstätigen westdeutschen Mütter sagen, dass der Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit in fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten liegt (Kaltenborn 2005, siehe auch Monitor 4/05). Also müssen die Betreuungsangebote weiter ausgebaut und in diesem Bereich neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Mögliche Mehreinnahmen beim Ausbau der Kinderbetreuung



Quelle: FaFo Familienforschung BW, BMFSFJ 2003

Haushaltsnahe Dienstleistungen bieten gute Perspektiven, um gerade auch auf diesem Feld neue Ressourcen zu erschließen. In den letzten Jahren hat sich der Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich verdoppelt. Um den großen Bedarf der Familien zu decken, werden möglicherweise sogar mehr qualifizierte Kräfte

benötigt als zur Verfügung stehen. In jedem Fall stellt das neue „Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung“ die Weichen dafür, dass das „Unternehmen Familie“ künftig eine „doppelte Dividende“ (Bosch Studie 2006) durch mehr legale Arbeitsplätze und mehr Eltern mit höherem Einsatz im Erwerbsleben bringen kann.

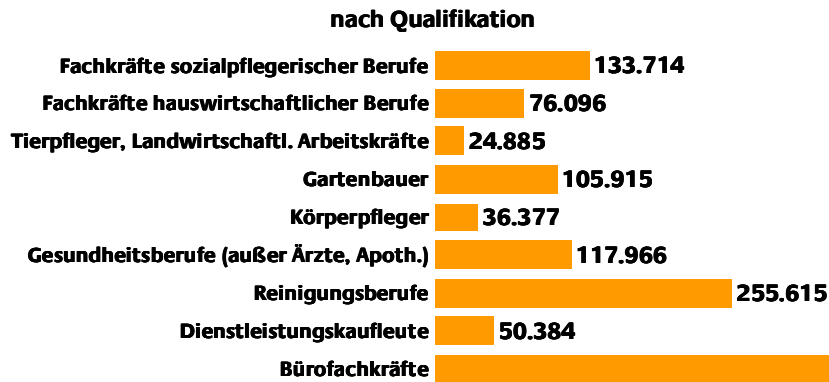
Positive volkswirtschaftliche Auswirkungen

Ein Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten schafft Arbeitsplätze und ermöglicht es Frauen, erwerbstätig

zu sein oder zu bleiben. Daraus ergeben sich eine Reihe positiver volkswirtschaftlicher Effekte:

- ✓ Einsparungen in der Sozialhilfe, weil Alleinerziehende eine Erwerbstätigkeit aufnehmen können: rund 1,5 Mrd. Euro.
- ✓ Mehreinnahmen bei der Einkommensteuer: bis zu 6 Mrd. Euro.
- ✓ Einnahmeffekte im Bereich der Sozialversicherungen: bis zu 8,9 Mrd. Euro (DIW 2003).

Zahl der Arbeitslosen im Bereich der haushaltsnahen Dienste



Quelle: FaFo FamilienForschung BW, DIW 2005

Monitor 6

In Familien wirksam investieren – Familienleistungen in Deutschland

Editorial

Deutschland verfügt über eine Vielzahl von staatlichen Maßnahmen und Leistungen, die Familien in unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensphasen unterstützen. Von 100 Milliarden sprechen die einen, mehr als den doppelten Betrag identifizieren andere. Allein diese Unübersichtlichkeit ist Grund genug, eine gründliche Ist-Analyse vorzunehmen.

Dieser Monitor stellt Tableaus vor, die monetäre Leistungen für Familien unter jeweils festgelegten Prämissen abbilden. Er weist auf Widersprüchlichkeiten hin und stellt Fragen der Zuordnung.

Was uns fehlt, ist eine klare Übersicht über Ziele, Maß und Wirkung der vielen historisch gewachsenen Einzelleistungen. Deshalb habe ich veranlasst, dass das System staatlicher Familienleistungen sortiert, übersichtlich bilanziert und fundiert analysiert wird.

Erforderlich ist dafür ein hohes Maß an interdisziplinärem Sachverstand und Konzentration auf die relevanten Handlungsfelder. Ab September soll ein wissenschaftliches „Kompetenzzentrum für Familienleistungen“ diese Aufgabe im Rahmen eines Projektes des Bundesfamilienministeriums übernehmen. Mit diesem Kompetenzzentrum sowie weiterer qualifizierter Unterstützung will ich eine rationale Basis dafür schaffen, die familienpolitischen Investitionen von Zersplitterung und Widersprüchlichkeiten zu befreien und einer zielführenden und nachhaltigen Logik folgen zu lassen.

Dabei wollen wir auch aus den erfolgreichen Erfahrungen europäischer Nachbarn lernen, deren Familienpolitik zum Teil mit weniger oder zumindest nicht mehr Mitteln bessere Effekte erreicht. Viel Sympathie habe ich für die Empfehlungen des 7. Familienberichtes, der für einen neu konzipierten Mix aus Infrastrukturen, Einkommen und Zeitpolitiken plädiert. Mit der Umwandlung vom Erziehungsgeld zum Elterngeld haben wir gerade einen wichtigen Schritt innerhalb dieses Dreiklangs einer nachhaltigen Familienpolitik getan. Die ganz überwiegend positive Resonanz gibt uns Rückenwind für weitere Überlegungen.

Investitionen in Familien sind Investitionen in die Zukunft

Familien sind die soziale Mitte der Gesellschaft. Sie pflegen verlässlich Zusammenhalt und Humanvermögen und sichern damit Lebensqualität und Wohlstand für alle (BMFSFJ u.a. 2006). Familienförderung ist eine Investition in die Zukunft, die Familien Rahmenbedingungen und Unterstützung bietet, diese Leistungen in der Familie und für die Gesellschaft in guter Weise zu erbringen.

Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutz des Staates. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinen Beschlüssen dazu Vorgaben gemacht, aber auch Spielräume für den Gesetzgeber eingeräumt. Die Förderung von Familien soll ihre Leistungsfähigkeit erhalten und Nachteile gegenüber Kinderlosen ausgleichen, die durch Aufwendungen für Kinder entstehen. Wie familienpolitische Leistungen zu bilanzieren sind, ist jedoch umstritten. Hier Transparenz und Akzeptanz zu schaffen, wird eine der ersten Aufgaben eines neuen vom Bundesfamilienministerium begründeten „Kompetenzzentrums für Familienleistungen“ sein.

1. Ziele der Familienleistungen

Die Formulierung einer expliziten Familienpolitik und deren Zielsetzungen variieren in Europa. Als wichtige Ziele werden übereinstimmend die wirtschaftliche Sicherung der Familien, die gute Förderung der Kinder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf benannt.

Familienpolitische Modelle und umgesetzte Maßnahmen in Europa können Orientierung auch für Deutschland bieten. Die Modelle können aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen aber nicht eins zu eins übertragen werden. Gegenseitiges Lernen und der Erfahrungsaustausch stehen im Vordergrund (BMFSFJ 2006).

Zielsetzung in Deutschland ist eine nachhaltige Familienpolitik. Die wirtschaftliche und soziale Integration von Familien, die frühe Förderung von Kindern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen, die Steigerung der Geburtenrate, der Nachteilsausgleich zwischen Familientypen und der Zusammenhalt der Generationen sind wichtige Kriterien, anhand derer sich der Erfolg nachhaltiger Familienpolitik messen lassen kann.

Nachhaltige Familienpolitik erschöpft sich nicht im Geldverteilen. Obgleich Deutschland im europäischen Vergleich z.T. hohe finanzielle Leistungen gewährt, bleibt die Familienförderung insgesamt eher wirkungsschwach. Um die angestrebten Zielsetzungen zu erreichen, müssen durch einen abgestimmten Dreiklang von Einkommens-, Zeit- und Infrastrukturpolitik die teilweise noch fehlenden Rahmenbedingungen geschaffen werden (siehe auch Hinweis 1 im Literaturverzeichnis). Besondere Beachtung verdienen dabei die föderalen Zuständigkeiten (Bertram 2005, Robert Bosch Stiftung 2006, IW 2006).

In Deutschland sind, wie in anderen europäischen Ländern auch, Eltern mehrheitlich beide erwerbstätig, wenn auch in sehr unterschiedlichem zeitlichen Umfang. Dies entspricht dem Wunsch der meisten Mütter (siehe Monitor 4/05; IW 2004). Der Ausbau der Tagesbetreuung soll Eltern hierbei unterstützen und zugleich frühkindliche Förderung und Chancengleichheit sicherstellen (siehe Monitor 2/05). Explizit verfolgt nachhaltige Familienpolitik das Ziel, verschiedene gesellschaftliche Akteure bei der Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen einzubeziehen. Insbesondere sind auch Wirtschaft und Kommunen gefordert, Eltern im Alltag gezielter zu begleiten und zu unterstützen (siehe auch Hinweis 1 im Literaturverzeichnis) (BMFSFJ 2006).

2. Umfang der Familieninvestitionen

Nach Darstellung der Robert Bosch Stiftung investiert Deutschland 2,9% des BIP in familienpolitische Sach- und Barleistungen (ohne Steuerfreibeträge) und liegt damit über dem EU 15-Schnitt (2,08%). Der Hauptanteil in Deutschland sind Barleistungen, während andere Länder mehr Geld für Infrastruktur ausgeben.

Die Robert Bosch Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass es bei der Verteilung der im internationalen Vergleich recht hohen finanziellen Leistungen in der Vergangenheit wenige zielgerichtete Schwerpunktsetzungen gab. Eine nachhaltige und zielorientierte Familienpolitik soll dieses „Gießkannenprinzip“ ablösen. Nicht alle Familien benötigen die gleiche Förderung. Eine angemessene Unterstützung ist nach Familientypen und -phasen, notwendigen Bedarfen und Ausgaben zu differenzieren (IW 2006).

Sach- und Barleistungen für Familien 2000

EU-15	2,08	
DAN	3,63	
LUX	3,35	
SWE	3,33	
FIN	3,06	
AUT	2,97	
GER	2,96	
FRA	2,74	
BEL	2,36	
GRC	1,93	
IRE	1,79	
UK	1,75	
NIE	1,24	
POR	1,02	
ITA	0,96	
SPA	0,58	in % des BIP

Quelle: Robert Bosch Stiftung 2006

Die Analyse der Deutschen Bundesbank weist aus, dass die Leistungen für Familien seit den neunziger Jahren um über 50% angewachsen sind. Dies liegt vor allem am gestiegenen Sozialhilfebedarf, jüngeren Leistungsbeziehern und der Anhebung der Bedarfssätze, aber auch an der Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung und dem Ausbau der Kinderbetreuung. Die Kosten werden dabei nicht allein vom Bund getragen. Länder, Kommunen, Sozialversicherungsträger und Arbeitgeber sind beteiligt. Allein die Gebietskörperschaften tragen rund ein Drittel der Aufwendungen.

Laut einer aktuellen Studie (Münnich 2006) stiegen die finanziellen Aufwendungen der Familien für Kinder von 1998 bis 2003 bei Paaren mit einem und zwei Kindern sowie bei Alleinerziehenden mit zwei Kindern um 11%. Bei Alleinerziehenden mit nur einem Kind waren es 7%, bei Paaren mit drei Kindern 9%. Das Statistische Bundesamt kommt aufgrund von Zeitbudgetstudien zu einem Betrag von 369 Mrd. Euro an Kinderkosten, wenn man bezahlte Leistungen und unbezahlte Arbeiten für Kinder in Privathaushalten zusammenzählt.

Rosenschon (IfW) kommt zu dem Ergebnis, dass die staatlichen Leistungen für Familien schätzungsweise 47% dieser Kinderkosten ersetzen, wenn man die Zeitaufwendungen der Eltern monetär bewerten würde (Rosenschon 2001). Zieht man die Eigenbeteiligung der Familien (z.B. durch Steuern) davon ab, wird der reine Förderbetrag für Familien auf rund ein Drittel der Kinderkosten geschätzt.

Die Bilanzierung familienpolitischer Maßnahmen erweist sich deshalb als problematisch, da unterschied-

liche Vorstellungen existieren, welche Kriterien in eine solche Bilanz einfließen sollen: So kommt das Institut für Weltwirtschaft für 2001 auf einen Betrag von 328 Mrd. DM (Rosenschon 2001), laut Bundesfinanzministerium belaufen sich die Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen für das gleiche Jahr auf 55 Mrd. Euro. Für 2005 weist das IfW einen Betrag von 234 Mrd. Euro aus, das BMF einen Betrag von rund 59 Mrd. Euro ohne Kindergeld. Die Summe, die die Deutsche Bundesbank für 2000 mit 150 Mrd. Euro errechnet, ist fünfmal so hoch wie der Betrag, der für das Jahr 2004 vom Familienbund der Katholiken (FdK) ausgewiesen wird. Das BMF gibt dagegen für diesen Zeitraum eine Erhöhung der Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen um rund 10% auf etwa 60 Mrd. Euro an.

Die Ursache divergierender Zahlen, mangelnder Transparenz und Vergleichbarkeit liegt in unterschiedlichen Definitionen, welche Einzelmaßnahmen und Kriterien zu einer familienpolitischen Leistung gehören sowie in verschiedenen Ansätzen, die Investitionen der letzten Jahre in einen Überblick zu bringen: Es gibt Bilanzierungen, die alle Leistungen, die Familien und Kindern zugute kommen, auflisten, unabhängig davon, ob sie familienspezifisch sind oder nicht (z.B. Sozialhilfe). Andere Bilanzierungen rechnen dagegen nur monetäre Leistungen auf, die als Lastenausgleich die Kinderkosten verringern helfen und den zunehmenden Wohlstandsabstand zu kinderlosen Lebensformen vermindern sollen. Die Bilanzierungen der Deutschen Bundesbank und des Familienbundes der Katholiken veranschaulichen die Unterschiedlichkeit dieser Berechnungstypen.

Strittig sind insbesondere folgende Punkte in der aktuellen Debatte:

- Es wird diskutiert, inwieweit Maßnahmen, die die Ehe betreffen (z.B. Ehegattensplitting), der Familienförderung zuzurechnen sind, da sie auch von kinderlosen in Anspruch genommen werden. Allerdings kommt der größte Teil Familien zugute, denn nur 15% der verheirateten Frauen im Alter zwischen 35-45 Jahren sind kinderlos, und davon ist nur rund jede Zehnte Hausfrau (Mikrozensus 2004).

- Strittig ist, inwieweit Maßnahmen einzurechnen sind, die die Familien in großem Umfang selbst finanzieren. Familienpolitische Leistungen werden z.T. über Steuern und Sozialversicherungsbeiträge finanziert. Da auch Familien Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen, finanzieren sie einen erheblichen Teil der Leistungen, die sie erhalten, selbst.

Schätzungen gehen von einem Anteil von rund einem Drittel aus.

- Ob Ausgaben für Bildung und Betreuung wie Kindergarten und Schule in die Familienförderung einzurechnen sind, wird unterschiedlich bewertet. Sicher ist: man kann nicht jegliche Infrastruktur mit dem Anteil, mit dem sie von Familien genutzt wird, einrechnen.

- Uneinheitlich wird die Frage beantwortet: Ist die Sozialhilfe, die Familien als Bedarfsgemeinschaften erhalten, lediglich als Grundsicherung zu werten, weil sie auch für Kinderlose gilt, oder sind wenigstens die familienbedingten Mehrbedarfe und die Leistungen für Kinder als Familienleistungen einzurechnen?

Vergleich zweier Bilanzierungen familienpolitischer Leistungen

	Deutsche Bundesbank	Familienbund der Katholiken
Steuerliche Maßnahmen	37,3	20,1
Kindergeld	30,9	14,0
Kinderfreibetrag im Familienlastenausgleich	0,7	—
Bauförderung	2,8	3,6
Sonstige steuerliche Maßnahmen	2,9	2,5
Transfers der Gebietskörperschaften	26,9	8,7
Erziehungsgeld	3,7	3,0
Kindererziehungszeiten	11,5	4,0
Sozialhilfe	4,1	—
BAföG	0,8	1,4
Wohngeld	1,2	—
Arbeitslosenhilfe	0,3	0,3
Kinderzuschlag öffentlicher Dienst	4,0	—
Sachleistungen der Gebietskörperschaften	71,0	8,0
Kindergärten	7,4	—
Jugendhilfe	8,0	8,0
Schulen	45,3	—
Hochschulen	10,3	—
Sozialversicherungsleistungen	16,0	4,5
Entgeltfreie Krankenversicherung	11,5	—
Mutterschaft	2,9	2,9
Waisenrente	1,1	1,1
Arbeitslosengeld	0,5	0,5
in Mrd. €	rund 151,0	rund 41,0

Quelle: Deutsche Bank 2003, FdK 2006

Differenzen gibt es auch bei der Bewertung der Beitragsfreiheit von Kindern in der Krankenversicherung: Eltern finanzieren mit ihren Beiträgen die Gesundheitsleistungen für Kinder mit. Sie profitieren andererseits wiederum davon, dass die Finanzierung nicht nur von Ihnen selbst, sondern auch von kinderlosen Beitragszahlern erbracht wird.

Eine weitere Streitfrage lautet: Ist der gesamte Betrag, den der Bund als Beitrag für Erziehungszeiten in die Rentenkasse zahlt, als familienpolitische Leistung anzurechnen oder nur der Betrag, der an die aktuelle Rentnerinnengeneration für frühere Erziehungszeiten ausgezahlt wird? Der Beitrag des Bundes ersetzt eigene Zahlungen von Erziehenden und erhöht Rentenansprüche in der Zukunft. Rund die Hälfte des Bundesbeitrages wird an die jetzigen Rentnerinnen als Erziehungsrente gezahlt.

Problematisch bei allen Berechnungen ist die angemessene Berücksichtigung der für das Umlageverfahren relevanten Generationenperspektive. Dabei geht es um die Berücksichtigung von Leistungen, die die Kinder in späteren Jahren wieder zur Finanzierung von Steuern, Sozialversicherungen etc. beitragen.

Es besteht die Notwendigkeit einer Verständigung über die Prämissen bei der Bilanzierung der Familienleistungen, um die Effektivität des Mitteleinsatzes familienpolitischer Leistungen bewerten zu können.

Die folgende Aufstellung zeigt, inwieweit sich die unterschiedlichen Bilanzierungen hinsichtlich der genannten Diskussionspunkte unterscheiden:

Unterschiedliche Ansätze in der Bilanzierung familienpolitischer Leistungen

	BMF (2005)	Deutsche Bundesbank (2003)	IfW / Rosenschon (2006)	Familienbund der Katholiken (2006)
Grundsätzliche Prämisse	Aufnahme von Leistungen, die Familien zugute kommen; in der Bilanzierung wird auf die Steuervergütungsfunktion einiger Leistungen hingewiesen, diese werden aber in voller Höhe eingerechnet	Aufnahme von Leistungen, die Familien zugute kommen	Sehr weite Definition in der Berechnung von Familienleistungen; zusätzlich Berücksichtigung familienpolitischer Leistungen anderer Institutionen (z.B. privater Arbeitgeber)	Nur Aufnahme von Leistungen, die eine familienspezifische Förderung darstellen; keine Leistungen, die Steuerrückerstattungen darstellen (In-Sich-Transfer)
Ehegattensplitting	Nicht berücksichtigt	Nicht berücksichtigt	Wird eingerechnet	Nicht berücksichtigt
Sozialhilfe	Mehrbedarfzuschläge werden benannt, aber nicht eingerechnet	Kinderbedingte Sozialhilfe wird eingerechnet	Familienkomponente der Sozialhilfe (Mehrbedarfzuschläge) wird eingerechnet	Nicht eingerechnet, da Grundsicherung für alle Bürger
Krankenversicherung	Beitragsfreie Mitversicherung wird als Leistung eingerechnet	Beitragsfreie Mitversicherung wird als Leistung eingerechnet	Kosten für beitragsfreie Mitversicherung werden eingerechnet	Wird mit 2 Begründungen nicht eingerechnet: Eltern erbringen durch generativen Beitrag entsprechende Gegenleistung; Krankenkassenbeitrag auf Erwerbseinkommen wird ohne Berücksichtigung des Kinderexistenzminimums erhoben
Rentenversicherung	Beiträge für Kindererziehungszeiten von 3 Jahren eingerechnet	Zahlungen des Bundes für Kindererziehungszeiten werden komplett eingerechnet	eingerechnet	Anrechnung der Kindererziehungszeiten von 3 Jahren kommt erst ab 2020 zum Tragen, daher nur Anerkennung des Rentenzuschusses durch den Bund für 1 Jahr
Ausgaben für Schulen und Hochschulen	Nicht eingerechnet	Sachleistungen der Gebietskörperschaften für Schulen und Hochschulen werden eingerechnet	Kosten für die Schulausbildung werden eingerechnet, kostenlose Hochschulausbildung unter Vorbehalt	Wird unter Bildungspolitik gefasst und nicht eingerechnet

Quelle: FaFo Familienforschung BW 2006

3. Maßstäbe einer nachhaltigen Familienpolitik

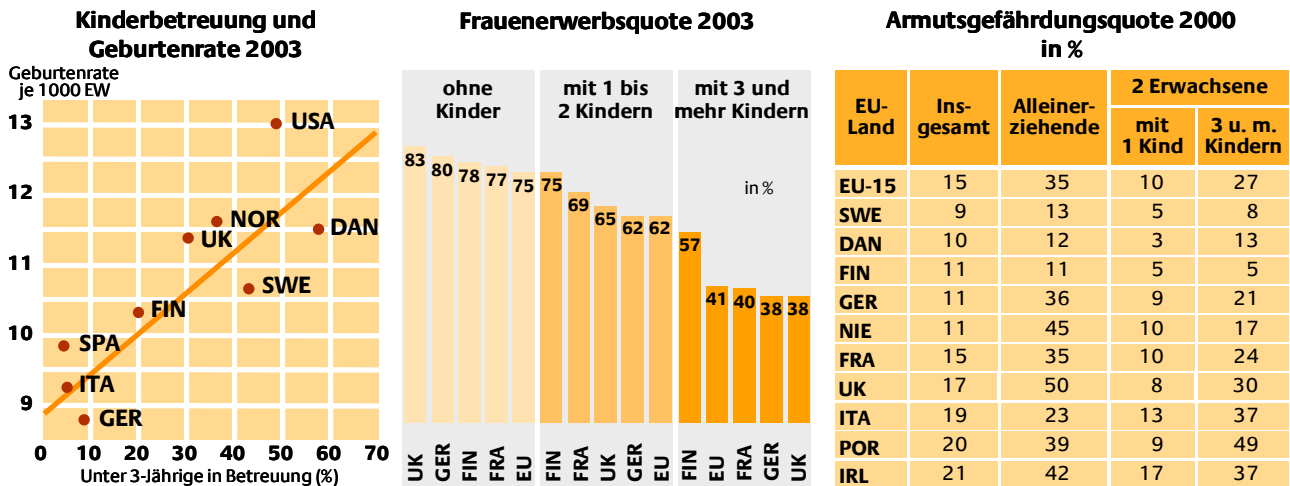
Es bleibt zu prüfen, ob und inwieweit die staatlichen Investitionen für die Familie tatsächlich die gesteckten Ziele unterstützen. Dies lässt sich über die Betrachtung verschiedener Indikatoren im Einzelnen und in ihrer Korrelation beurteilen. Nicht nur die Höhe der investierten Mittel ist relevant, sondern auch, ob diese effizient eingesetzt sind.

Für die familienpolitischen Ziele der Bundesregierung sind u.a. folgende Indikatoren relevant: die Betreuungsquote, die Geburtenrate, die Frauenerwerbsquote, die Armutsgefährdungsquote.

Die Statistiken zeigen, dass Deutschland sich bei diesen Messgrößen im unteren Mittelfeld befindet: Geburtenrate, Ausbau der Kinderbetreuung und Erwerbsquote von Müttern sind eher niedrig, die Lohnabstände hoch. Ein neues Konzept aufeinander abgestimmter Maßnahmen und ein gezielter Mitteleinsatz sollen hier in den nächsten Jahren Verbesserungen bringen. Länder, die diese Ziele schon länger verfolgen (z.B. Schweden), haben größere Erfolge erzielt (Robert Bosch Stiftung 2006).

Als weitere Maßzahlen sollten zukünftig auch andere kindbezogene Indikatoren, wie z.B. das Bildungsniveau oder auch die Einkommensentwicklung unterschiedlicher Familientypen, berücksichtigt werden.

Indikatoren zur Beurteilung familienpolitischer Leistungen



Quelle: FaFo FamilienForschung BW, Robert Bosch Stiftung 2006, Eggen 2005

4. Ausgewählte Maßnahmen und ihre Wirkungen

Elterngeld und Elternzeit

Die meisten europäischen Länder verfügen über vergleichbar lang bezahlte Mutterschutzfristen, während ihre Elternzeitregelungen sehr unterschiedlich sind. Deutschland gehört dabei zu den Ländern, in denen die Elternzeit mit bis zu drei Jahren großzügig ausgestaltet ist.

Tatbestand ist, dass Frauen und Männer nicht nur in anderen Ländern, sondern auch in **Deutschland** dauerhaft gleichzeitig eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben. Diesem Wunsch wird in vielen Ländern mit einer kürzeren Elternzeit bereits entsprochen.

Der Vorteil liegt auf der Hand: eine kürzere Elternzeit erleichtert Müttern und Vätern nach der Geburt eines Kindes bereits nach einer kurzen Phase der Unterbrechung eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit. Nicht zu unterschätzen sind auch die positiven Effekte für Arbeitgeber. Eine kürzere Elternzeit senkt die Kosten und verbessert somit die Beschäftigungschancen für Mütter und Väter am Arbeitsmarkt.

In Deutschland wurden bisher für das Erziehungsgeld jährlich rund 3 Mrd. Euro ausgegeben. Ab 2007 wird für Eltern, die zugunsten der Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, für das erste Lebensjahr eine Einkommensersatzleistung in Höhe von 67% (höchstens 1800 Euro) gezahlt. Zusätzlich wird das Elterngeld zwei Monate gezahlt, wenn der andere Partner die Kinderbetreuung übernimmt. Damit wird der

in finanzieller Hinsicht oftmals harte Übergang in die Familiengründungsphase abgemildert und Väter werden motiviert, ihren Wünschen nach einer stärkeren Beteiligung am Familienleben nachzukommen.

Deutschland folgt damit dem *schwedischen* Vorbild, das als erstes Land das Elterngeld eingeführt hat. Bereits seit 1974 existiert dort die so genannte Elternversicherung, die die Aufteilung des Elterngeldes unter beiden Partnern garantiert. Seitdem 1995 verpflichtende Väter- und Müttermonate eingeführt wurden, nehmen 80% aller Väter Elternzeit.

Weitere positive Effekte: Das einkommensbezogene Elterngeld trägt zusammen mit anderen Faktoren zu der relativ geringen Armut bei Familien mit Kindern bei; 3,6% der Kinder leben gegenüber 12% in Deutschland in relativer Armut. Mit der Einführung des Elterngeldes stieg in Schweden zudem die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf insgesamt 76,3% gegenüber 62,2% in Deutschland mit wesentlich höherem Anteil an Teilzeit und geringer Beschäftigung.

Kinderbetreuung

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt das Angebot an Kinderbetreuung eine Schlüsselstellung ein. Die meisten Länder gehen vom Zwei-Verdiener-Modell aus, auch bevor das jüngste Kind drei Jahre alt ist. Mit guter Kinderbetreuung verbinden sich darüber hinaus mehr frühkindliche Förderung und mehr Chancengleichheit. Kinderbetreuung zielt auch auf die Verringerung von Kinderarmut, weil Erwerbstätigkeit beider Elternteile eine bessere finanzielle Ausstattung der Familien ermöglicht.

In *Deutschland* betragen die Ausgaben 2005 für die vorschulische Bildung rund 12 Mrd., die Ausgaben für Schulen rund 50 Mrd. Euro (Rosenschon 2006), wobei ein Teil durch die Kommunen aufgebracht wird. Durch das neue Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG) wird seit 2005 der Ausbau der Kindertagesbetreuung verstärkt gefördert. Bedarf besteht vor allem im Ausbau der Betreuung unter Dreijähriger und in einer größeren Anzahl an Ganztagesplätzen in Westdeutschland; das Angebot im Osten ist bedarfsdeckend (siehe Monitor 2/2005, DJI 2005).

Dänemark hat die Kinderbetreuung explizit mit dem Ziel ausgebaut, Eltern für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, was auch für Frankreich gilt. Hier hat man die Betreuung der Schulkinder massiv ausgeweitet, damit beide Elternteile erwerbstätig sein können und auch Alleinerziehende selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen können. Neben den kostenlosen französischen Vorschulen („ecole maternelle“) für die Drei- bis Sechs-

jährigen ist der Ausbau der Krippenbetreuung, den *Frankreich* seit Mitte der achtziger Jahre betreibt, besonders hervorzuheben. Die französische Familienkasse, die alle familienrelevanten Leistungen im Land bündelt, wurde beauftragt, so genannte Krippenverträge einzurichten, um die Gemeinden zum Ausbau der Krippenplätze anzuregen. Die Kinderbetreuung für die Jüngsten gibt darüber hinaus Impulse im Rahmen der Beschäftigungspolitik. Staatliche Beihilfen (u.a. Haushaltsscheck) haben Eltern animiert, Betreuungspersonen und Haushaltshilfen sozialversicherungspflichtig anzumelden. So wird die Betreuung unter Dreijähriger zu einem großen Teil durch Tagesmütter abgedeckt, die für diese Aufgabe in einem groß angelegten Programm qualifiziert wurden.

Großbritannien zielt neben der Beschäftigungsfähigkeit von Müttern vor allem auf eine Steigerung der Betreuungsqualität ab und damit verbunden auf die Förderung benachteiligter Kinder. So genannte Early Excellence Centres kümmern sich um gezielte Förderung von Kindern aus benachteiligten Familien, ebenso wie das „Sure Start“ Programm zur frühkindlichen Erziehung.

Kindergeld und Steuerfreibeträge

Elementare Unterschiede weisen die Länder bei Kindergeld und steuerlichen Regelungen auf. Während *Deutschland* mit Kindergeld bzw. Kinderfreibeträgen schon vom ersten Kind an Steuergerechtigkeit und Familienförderung im Blick hat (von den rund 35 Mrd. Euro für das Kindergeld sind mehr als 15 Mrd. Euro echte Familienförderung (BMF 2005/2), begünstigt *Frankreich* vor allem Familien mit mehr als zwei Kindern: Kindergeld gibt es erst ab dem zweiten Kind und das Familiensplitting bewertet das dritte Kind und weitere Kinder höher. In *Großbritannien* hingegen steht die Förderung von Familien mit niedrigem Einkommen im Vordergrund: das Kindergeld wird durch eine einkommensabhängige Steuergutschrift ergänzt, bei der auch Kinderbetreuungskosten berücksichtigt werden. Auch in Frankreich spiegelt sich die ausgebauten Kinderbetreuungsinfrastruktur im Steuerrecht wider. Staatliche Beihilfen (im Zusammenhang mit dem Haushaltsscheck) und steuerliche Berücksichtigung entlasten Eltern finanziell und fördern die Schaffung von Arbeitsplätzen. In Deutschland ist dieser Ansatz noch relativ jung. Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung wurde die steuerliche Absetzbarkeit von familienunterstützenden Dienstleistungen, insbesondere Kinderbetreuung, ab 2006 deutlich verbessert.

Synopse der familienpolitischen Leistungen im Vergleich verschiedener europäischer Länder

	Dänemark	Frankreich	Niederlande
Kindergeld	Bis 2 Jahre: 1763 Euro 3-6 Jahre: 1599 Euro 7-17 Jahre: 1258 Euro (jeweils jährlich für 2003)	Erst ab dem zweiten Kind und nach Kinderzahl gestaffelt: 112 Euro für zwei Kinder, 256 Euro für drei Kinder (bei Niedrigeinkommen Aufstockungsbeiträge)	Einkommensunabhängiges Kindergeld, gestaffelt nach Alter des Kindes (monatlich 58,87 Euro bis 6 Jahre, 71,49 Euro bis 12 Jahre, 84,10 Euro bis 18 Jahre, 2004)
Steuersystem	Individualbesteuerung beider Partner	Familienplitting, höhere Bewertung des zweiten und dritten Kindes; Steuererleichterungen u.a. zur Einstellung von Betreuungspersonen von Kindern (Haushaltsscheck)	Steuergutschriften für Bezieher von Niedrigeinkommen; Kosten für Kinderbetreuung sind absetzbar; Steuerermäßigung bei Nutzung von Kinderbetreuung
Familienzeitregelung	Mutterschutz: 18 Wochen Elternzeit: 40-46 Wochen	Mutterschutz: 16-24 Wochen Elternzeit: max. zwei Jahre	Mutterschutz: 16 Wochen. Familienzeit: bis zum 13fachen der wöchentlichen Arbeitszeit kann von beiden Elternteilen bis zum 8. Lebensjahr des Kindes beansprucht werden; Programm Arbeit und Sorge: zwei bis sechs Monate Freistellung; Ansparen von Arbeitszeit auf Arbeitszeitkonto
Väterzeit	Zwei Väterwochen wurden 2002 wg. mangelnder Inanspruchnahme abgeschafft	Väterzeit von 14 Tagen	Zwei bezahlte Tage
Elterngeld	In Höhe des Arbeitslosengeldes, Deckung bei rund 400 Euro pro Woche	Bei vollständiger Arbeitsaufgabe 504,11 Euro, reduzierte Sätze bei Teilzeitbeschäftigung. Dauer: 6 Monate bei einem Kind, für weitere Kinder 3 Jahre; Nachweis einer früheren Erwerbstätigkeit erforderlich. Flankiert durch einmalige Geburtsprämie und einkommensabhängige Betreuungszulage. (Daten 2004)	Familienzeit ist unbezahlte Freistellung, aber betriebliche Entgeltfortzahlung wird steuerlich gefördert. Bei Beurlaubung bis zu 6 Monaten: Beihilfe von 490 Euro
Tagesbetreuung	Eher geringe finanzielle Belastung für Familien; Wahl zwischen öffentlicher Betreuung oder Inanspruchnahme einer Geldleistung für private Betreuung; 68% der Einjährigen und 80% der Zweijährigen besuchen eine Tageseinrichtung	Seit den achtziger Jahren Ausbau des Krippenbereiches; unter Dreijährige werden am häufigsten durch eine Tagesmutter betreut	Seit Anfang der neunziger Jahre Ausbau von Betreuungseinrichtungen; ¾ der Betreuungsplätze sind durch Unternehmen angemietet; Versorgungsquote bei Kindern unter drei Jahren 6,5%, bei Kindern über drei Jahren 98%
Frühkindliche Förderung	Seit 1997 Programm zur Qualitätssteigerung in den öffentlichen Einrichtungen	Wichtige Aufgabe des Staates und eine Motivation zum Ausbau der Kinderbetreuung	
Besonderheiten	Implizite Familienpolitik; egalitäres Geschlechtermodell; geringe Armutsraten; Arbeitsmarktpartizipation aller Bürger	Geburtenförderung steht im Mittelpunkt der Familienpolitik; eine Familienkasse bündelt alle Leistungen; Familienpolitik als Instrument der Beschäftigungspolitik	Familienpolitische staatliche Eingriffe werden auf das Minimum beschränkt

	Großbritannien	Deutschland
Kindergeld	Unabhängig von Erwerbstätigkeit und Einkommen (erstes Kind 23,84 Euro pro Woche, 2004); zusätzliches einkommensabhängiges Kindergeld	Pro Kind 154 Euro; ab dem vierten Kind 179 Euro (seit 2002). Kinderzuschlag: 140 Euro bei Niedrigeinkommen
Steuersystem	Einkommensabhängige Steuergutschrift („tax credit“) für Familien mit Niedrigeinkommen.	Kindergeld bzw. Kinderfreibeträge (3648 + 2160 Euro Ehepaare bzw. 1080 Euro Alleinerziehende); Absetzbarkeit bis 4000 Euro für Kinderbetreuung + Dienstleistungen in Privathaushalten
Familienzeitregelung	26 Wochen Elternzeit	Mutterschutz: 14 Wochen, Elternzeit bis zu drei Jahren, zwischen den Eltern aufteilbar, Teilzeitarbeit möglich
Väterzeit	Zwei Väterwochen in der Elternzeit	Zwei zusätzliche Partnermonate Elterngeld
Elterngeld	6 Wochen mit 90%igem Lohnausgleich	Ab 2007 bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit Elterngeld in Höhe von 67% des Nettoeinkommens (max. 1800 Euro) für 12 Monate;
Tagesbetreuung	Ausbau Ende der neunziger Jahre; 90% der 3-4jährigen nehmen an einer Form der frühkindlichen Erziehung teil, allerdings im Schnitt nur 12,5 Std. pro Woche; weitere Verbesserung angestrebt, insbesondere bei der Betreuung von Schulkindern	Bedarfsgerechte Platzanzahl für 3-6jährige; Ausbau der Ganztagesplätze und der Betreuungsangebote für unter Dreijährige insbesondere im Westen
Frühkindliche Förderung	Bildungsaspekte sind besonders wichtig, Early Excellence Centres und „Sure Start“ Programm zur frühkindlichen Betreuung und Erziehung	Als wichtiges Ziel im neuen Gesetz zur qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Kinderbetreuung benannt
Besonderheiten	Explizite Kinderpolitik; Verringerung der Kinderarmut	Anreize für Väter über das Elterngeld; lange Freistellung für Kindererziehung möglich

Quelle: FaFo Familienforschung BW 2006

Editorial

Viele Eltern fühlen sich in der Erziehung ihrer Kinder verunsichert. Nicht selten fehlt es ihnen in Erziehungsfragen selbst an Orientierung. Wir beobachten heute in diesem Bereich zunehmend Defizite. Häufig gibt es eine Ungewissheit darüber, wie Werte verankert sind und wer dafür verantwortlich ist. Eines ist ganz klar: Erziehung beginnt von Anfang an in der Familie. Ohne die Eltern geht gar nichts, aber wir können auch Kindergarten und Schule nicht aus dem Blick lassen, denn Kinder verbringen dort einen Großteil des Tages. Elternhaus, Kindergarten und Schule müssen Hand in Hand arbeiten. Deswegen müssen wir Mütter und Väter, aber auch Fachkräfte in ihrer Fähigkeit zur Erziehung stärken und Verantwortung von manchen Eltern auch einfordern. Der Staat wiederum schafft Räume, in denen Eltern ihm ihre Kinder anvertrauen. Das setzt Qualität voraus, nicht nur was Bildung, sondern auch was Erziehung angeht.

Erziehung gelingt am besten, wenn sich unsere Gemeinschaft insgesamt ihrer Kinder mit Engagement, Zuversicht und vor allem Zuwendung annimmt. Werte erwachsen aus Verantwortung, sie wachsen durch Erziehung und sie geleiten unsere Kinder auf ihrem Weg in eine gute Zukunft.

Mein Anliegen ist es, nicht nur die wertegebundene Erziehung zu fördern, sondern den Wert der Erziehung überhaupt stärker ins Bewusstsein zu rücken. Nur wo Werte gelebt und vermittelt werden, kann Erziehung gelingen. Wo Werte wie Respekt, Anstand und Toleranz fehlen, gibt es keine Maßstäbe. Unser Monitor analysiert, was notwendig ist und stellt dar, was wir tun.

1. Wertorientierungen sind gefragt

Werte regeln die Basis des Zusammenlebens in einer Gesellschaft. Werte geben Kindern und Eltern Halt. Die allermeisten Eltern wollen gute Eltern sein und ihre Kinder wertebewusst erziehen. Doch gibt es in vielen Elternhäusern Unsicherheit, ob man Werte einfordern darf, wie man sie heranbilden kann, wer verantwortlich ist. Die Vermittlung von Werten gewinnt zudem neu an Bedeutung durch das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Kulturen bzw. Religionen. Hier setzt die Verantwortung der Gesellschaft ein.

Wie und welche Werte in einer offenen, von religiöser und weltanschaulicher Vielfalt geprägten Gesellschaft verbindlich vermittelt werden sollen, wird in der Öffentlichkeit wieder intensiver diskutiert. 87% der Deutschen finden es richtig, dass die Familienministerin eine öffentliche Diskussion über die Bedeutung von Werten für die Erziehung von Kindern gestartet hat (Infratest Sozialforschung: April 2006).

Es ist Aufgabe des BMFSFJ, Eltern und ErzieherInnen zu unterstützen. Dazu gehört die Förderung von weiterer Forschung auf diesem Gebiet ebenso wie die Unterstützung von Modellprojekten zur gelingenden Wertevermittlung. So werden beispielsweise Mehrgenerationenhäuser, in denen auch Erziehung stattfindet, Generationenwissen vermittelt und Zusammenhalt stabilisiert wird, bis Ende 2010 flächendeckend ausgebaut. Auch die Entwicklung von Eltern-Kind-Programmen und der Ausbau der Familienbildung sowie der Erziehungsberatung in der Kinder- und Jugendhilfe werden durch das BMFSFJ gefördert.

Vertrauen, Verlässlichkeit, Verantwortung – Pragmatische Wertesynthese

Werte geben Kindern und Eltern Halt und Orientierung. Seit Mitte der 90er Jahre gewinnen traditionelle Werte der Höflichkeit, der Arbeitsethik und der Sparsamkeit für die Deutschen wieder an Bedeutung (Petersen/Mayer). Heute stehen Ehrlichkeit (79%), Selbstständigkeit (65%), Verlässlichkeit (64%) und Hilfsbereitschaft (64%) in der Werteskala ganz oben. 91% der Deutschen sagen, dass das Ziel, für andere da zu sein, wichtig oder sehr wichtig in ihrem Leben ist (Datenreport 2006). Auch konventionellen Werten wie Höflichkeit (59%), Anstand und gutem Benehmen (61%) wird eine hohe Bedeutung zugemessen (Opaschowski 2006). Das Lebenskonzept vieler junger Menschen basiert auf einer pragmatischen Wertesynthese. Im Rahmen von pluralen Wertekonzepten, die bei der jungen Generation eine zunehmende Verbreitung finden, schließen sich Selbstdisziplin und Selbstverwirklichung, Bindung und Freiheit nicht aus, sondern ergänzen sich (Jugendsurvey 3/Klages/Opaschowski/Shell 2006). "Traditionelle" und „moderne“ Werte stehen nebeneinander: Fleiß (57%) und Durchsetzungsvermögen (50%) werden für

ebenso wichtig gehalten wie Toleranz (56%) und Gerechtigkeit (55%).

Von je 100 Befragten nennen als besonders wichtige Erziehungsziele

Ehrlichkeit	79
Selbstständigkeit	65
Verlässlichkeit	64
Hilfsbereitschaft	64
Richtiges Benehmen / Anstand	61
Verantwortungsbereitschaft	60
Freundlichkeit	60
Höflichkeit	59
Fleiß	57
Toleranz	56
Pflichterfüllung/-bewusstsein	55
Disziplin	55
Gerechtigkeitsgefühl	55
Vertrauenswürdigkeit	52
Kontaktfähigkeit	52
Durchsetzungsvermögen	50
Kritikfähigkeit	39

Quelle: BAT Freizeit-Forschungsinstitut 2006, Repräsentativbefragung von 2000 Personen ab 14 Jahren im Juni 2006 in Deutschland

Das Wertesystem von Jugendlichen ist stabil und positiv ausgerichtet. Leistungsbereitschaft, Engagement und Orientierung an konkreten und nahe liegenden Problemen prägen die Grundhaltung der jungen Generation. Der in der Shell-Jugendstudie 2002 festgestellte persönliche Optimismus hat einer differenzierteren Sichtweise Platz gemacht. Während im Jahr 2002 noch 56% der Jugendlichen die eigene Zukunft eher zuversichtlich sahen, sind dies 2006 noch 50%. 42% sehen ihre Zukunft gemischt (2002: 37%), 8% (2002: 6%) eher düster (Shell 2006).

Familie hat neuen Stellenwert

Angesichts unklarer Zukunftsperspektiven erlebt die Familie einen Bedeutungszuwachs. 72% der Jugendlichen sind heute der Meinung, dass man eine Familie braucht, um wirklich glücklich leben zu können (Shell 2006). Familie wird als ein Ort gesehen, wo Menschen innerhalb und zwischen den Generationen Rückhalt finden und Verantwortung füreinander übernehmen: 84% der Deutschen stufen den Zusammenhalt in ihrem engen Familienkreis als stark ein (Generationenbarometer).

meter Allensbach). Für die Mehrheit der Bevölkerung sind die wichtigsten Erziehungsziele, um der Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft Sorge zu tragen, „Kinder zu dauerhaften Bindungen zu ermutigen“ (54%) und zugleich für ein „verlässliches soziales Netz“ von Nachbarn und Freunden zu sorgen (53%) (Opaschowski).

Die Anforderungen, vor denen Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder heute stehen, sind gewachsen. Gleichzeitig ist es durch die Brüchigkeit von Beziehungen sowie durch den Verlust von Traditionen und religiösen Bindungen für Eltern schwieriger geworden, die Aufgaben im Erziehungsalltag kompetent zu bewältigen. Insbesondere im Hinblick auf religiöse Fragen fühlen sich viele Eltern unsicher.

Religiöse Bindungen

Dennoch spielen laut einer neuen repräsentativen Studie (incl. Muslime) zum Thema „Glaube im Alltag“ christliche Grundwerte in der Erziehung auch heute eine bedeutsame Rolle (GfK Nürnberg und Shell 2006). Kinder nach dem Grundsatz der Nächstenliebe zu erziehen (84%), sie zur Wohltätigkeit gegenüber Bedürftigen anzuhalten (83%) und ihre Gewissensbildung zu entwickeln (80%) findet breiten, mehrheitlichen Zuspruch in der deutschen Bevölkerung. Gut 60% sehen es als wichtig an, den religiösen Ursprung der hohen Festtage im Jahr in der Erziehung weiterzugeben. Für knapp 53% ist es von Bedeutung, dass Kinder am Religionsunterricht teilnehmen. 52% unterstützen das Ziel, den Glauben an Gott in der Erziehung zu vermitteln. Insbesondere Befragte mit im Haushalt lebenden Kindern bis 15 Jahren halten die angesprochenen Punkte für überdurchschnittlich wichtig. Knapp ein Drittel votiert für die Teilnahme von Kindern an einem allgemeinen Ethik-Unterricht anstelle des klassischen Religionsunterrichtes.

2. Erziehung: Stile und Kompetenzen

Erziehungsstile in Deutschland

Im Großen und Ganzen empfinden Eltern und Kinder in Deutschland ihr Familienklima als positiv. Nur 2-3% der Eltern und Kinder beurteilen die Atmosphäre in ihrer Familie insgesamt als schlecht (DJI Kinderpanel). Die Qualität der Beziehung zwischen den Eltern hat ebenfalls Auswirkungen auf das Sozialverhalten der Kinder: In disharmonischen Partnerschaften zeigen Kinder häufiger Verhaltensprobleme als in Partnerschaften, in denen es wenig Streit und viele Gemeinsamkeiten gibt (Lösel). Ein rigider Erziehungsstil führt statistisch signifikant zu einer höheren Aggressivität

der Kinder (DJI Kinderpanel, Shell 2006). Nicht nur häufige Strafen, sondern auch mangelndes Engagement für die Kinder und inkonsistentes Erziehungsverhalten tragen dazu bei, dass Kinder häufiger Verhaltensprobleme wie Hyperaktivität oder Aggressivität zeigen.

Nach ihrer Selbsteinschätzung üben knapp zwei Drittel der Mütter einen eher milden Erziehungsstil aus, ein Drittel geht eher streng mit den Kindern um. Väter beschreiben sich als etwas milder: 35% der Mütter und 27% der Väter bezeichnen ihren Erziehungsstil als „streng“ oder „eher streng“ (DJI Kinderpanel). Elterliche Erziehungs Kompetenzen umfassen jedoch nicht nur ein bestimmtes Erziehungsverhalten, sondern setzen eine wertschätzende Erziehungshaltung gegenüber dem Kind voraus (Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen). Mütter gehen nach ihrer Selbsteinschätzung und nach der Einschätzung aus Kindersicht in der Kommunikation mit dem Kinde eher auf dessen Bedürfnisse, Gefühle und Meinungen ein. 49% der Mütter sind der Meinung, dass sie sehr kindzentriert kommunizieren, bei 28% der Mütter ist dies aus Kindersicht der Fall. Auch bei den Vätern zeigen sich dieselben Differenzen zwischen der Einschätzung aus Sicht der Erziehenden und der Perspektive der Kinder: 32% der Väter kommunizieren nach ihrer eigenen Einschätzung sehr kindzentriert, nach Einschätzung der Kinder sind dies 19% (DJI Kinderpanel).

Freiheit in Grenzen

Die Erfahrung stabiler Familienstrukturen und intensiver emotionaler Zuwendung hat im Hinblick auf das Lernen in früher Kindheit eine entwicklungsfördernde Funktion (Fthenakis, Spitzer, Textor). Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass eine sichere frühkindliche Bindung positive Auswirkungen auf das Sozialverhalten und das Selbstkonzept von Kindern hat (Hüther, Zwyer). Daher muss Elternbildung früh ansetzen, um Eltern effektiv bei ihren Erziehungsaufgaben zu unterstützen. Aber was zeichnet kompetentes erzieherisches Handeln aus?

Das Erziehungsmodell „Freiheit in Grenzen“ (Schneewind) hat sich in der Praxis bewährt und in der erziehungswissenschaftlichen Forschung unter dem Begriff „autoritative Erziehung“ etabliert. Es unterscheidet sich sowohl von der autoritären Erziehung („Grenzen ohne Freiheit“) als auch von der Laisser-faire-Erziehung („Freiheit ohne Grenzen“) und zeichnet sich dadurch aus, dass Eltern die Bedürfnisse ihrer Kinder nach einem liebevollen, akzeptierenden und unterstützenden Verhalten unter Berücksichtigung ihrer Individualität und ihres Entwicklungsstands befriedigen und durch entwicklungsangemessene Forderungen

gen Lern- und Entwicklungsanreize setzen. Grenzen für unerwünschtes Verhalten werden klar aufgezeigt und begründet. Kindern soll ermöglicht werden, aus den Konsequenzen ihres Handelns zu lernen und selbstverantwortlich eine aktive Rolle im Familienleben zu übernehmen (Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats).

Wie mehrere Längsschnittstudien unter Berücksichtigung unterschiedlicher Familienkontexte zeigen, entwickeln Kinder, die nach dem Prinzip „Freiheit in Grenzen“ erzogen wurden, Verhaltensbereitschaften

und Kompetenzen im Hinblick auf Eigenverantwortlichkeit und Gemeinschaftsfähigkeit. Hierzu gehören Eigenschaften wie Leistungsbereitschaft, schulische Kompetenz, Fähigkeit zur Impulskontrolle, Selbstvertrauen, emotionale Reife, Resistenz gegen abweichendes Modellverhalten in der Peer-Gruppe sowie morali-

sche Urteilsfähigkeit (Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen).

In Verbindung mit dem Konzept „Freiheit in Grenzen“ sollten die folgenden Grundsätze, über die heute weitgehend Konsens besteht, als Basis einer gelingenden Erziehung formuliert werden (Bertram):

Grundsätze einer gelingenden Erziehung

- ✓ **Kinder brauchen zumindest eine Person, die sie um ihrer selbst Willen liebt. Achtung vor anderen Menschen setzt Selbstachtung voraus.**
- ✓ **Kinder brauchen eine klare soziale, räumliche und zeitliche Verlässlichkeit.**
- ✓ **Kinder brauchen ein Grundmaß an Ordnung und Regeln.**
- ✓ **Kinder brauchen Kinder.**

FaFo Familienforschung BW 2006

3. Unterstützungsbedarf der Eltern

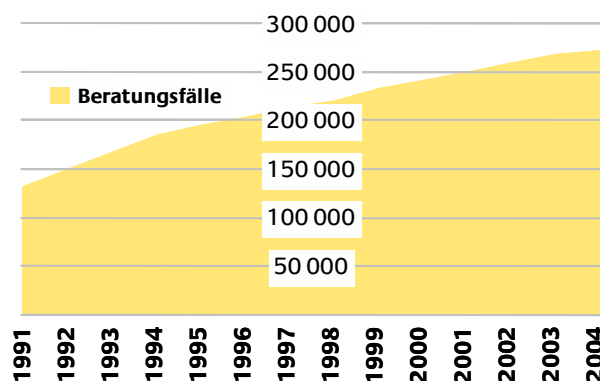
Wie Kinder erzogen werden sollen, wird nicht (mehr) selbstverständlich von Generation zu Generation weitergegeben. Elternbefragungen zeigen, dass die Mehrheit der Eltern einen Bedarf an Orientierungshilfen für Erziehungsfragen artikuliert. 47% aller Eltern fühlen sich in Erziehungsfragen manchmal unsicher, bei knapp 5% ist dies häufig der Fall (ifb Elternbefragung, Smolka). In erster Linie wünschen sich Eltern Beratung und Hilfestellung zum Themenbereich „Schule und Ausbildung“ (46%). Dies steht vermutlich auch in Zusammenhang mit der breiten öffentlichen Diskussion um die Ergebnisse der PISA-Studien. Weitere wichtige Themen, zu denen sich Eltern Information wünschen, sind Entwicklungsphasen der Kinder (u.a. auch Pubertät) (26%) und Fragen zu Gesundheit und Ernährung (20%).

Was wissen wir über Erziehungsschwächen, Vernachlässigung und ihre Ursachen?

Obwohl die Mehrzahl der Eltern heute in hohem Maß engagiert ist, gibt es regelmäßig auch Fälle von Vernachlässigung mit zum Teil katastrophalen Folgen (Biesinger/Schweitzer). Die Erfahrung stabiler Familienstrukturen ist für Kinder keine Selbstverständlichkeit. Trennung und Scheidung sind statistisch gesehen nicht vereinzelt Schicksal, sondern eine Variante normal gewordener Entwicklungen (Vossler). Beziehungsprobleme sind der am häufigsten registrierte Anlass zur Inanspruchnahme der Angebote von Beratungsstellen (26%) (Statistik der Kinder- und Jugendhilfe 2004). Die kontinuierlich steigende Inanspruchnahme von Erzie-

hungs- und Familienberatung nach dem KJHG kann als ein Indikator dafür gesehen werden, dass Familien zunehmend auf Beratung in Erziehungsfragen angewiesen sind und die Bereitschaft gestiegen ist, psychosoziale Dienstleistungen zur Unterstützung bei der Bewältigung von Erziehungsaufgaben in Anspruch zu nehmen.

Entwicklung der Inanspruchnahme psychosozialer Dienstleistungen durch Eltern



Quelle: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, Deutschland

Vermeidung von Vernachlässigung und Erziehungsdefiziten

Ein Großteil der Familien überwindet Probleme mit den Kindern aus eigener Kraft (Wahl u.a.). Ein weiterer Teil der Familien ist kompetent genug, sich bei auftretenden Problemen rechtzeitig Hilfe von außen zu verschaffen. Eltern wenden sich in diesen Fällen in erster Linie an vertraute Personen wie ErzieherInnen, Lehre-

rInnen (40%) oder (Kinder)ärztInnen (30%) (Smolka). Einige Kinder wachsen in psychosozial belasteten Familien auf, die nicht in der Lage sind, mit ihren Problemen allein zurecht zu kommen. Zuverlässige Daten über die Verbreitung von Kindesmisshandlung in Deutschland sind allerdings kaum verfügbar, da von einer hohen Dunkelziffer auszugehen ist (Walper). Um gefährdeten

Kindern gezielt zu helfen und „Erziehungskatastrophen“ sowie Vernachlässigung zu vermeiden, unterstützt die Bundesregierung die Entwicklung von sog. „Frühwarnsystemen“. Dadurch soll die Zahl der Kinder, die in ihrer ersten Lebensphase in von Erziehungslosigkeit, Gewalt und materieller Armut geprägten Verhältnissen leben, verringert werden.

4. Praktische Hilfen für Familien

Werteerziehung kann nicht als ein gesondertes Lernprogramm funktionieren, sondern nur in der Einbettung in die alltäglichen Lebensbezüge. Wie Kinder Familie erleben, welche Vorbilder sie haben und welche Bedingungen sie im Kindergarten oder in der Kindertagesstätte vorfinden, beeinflusst ihre Wertorientierung und spätere Lebenshaltung maßgeblich (Schweitzer). Kinder und Familien brauchen außerdem starke gesellschaftliche Partner, die sich aktiv an Erziehung, Bildung und Betreuung beteiligen. Daher hat die Bundesministerin die „Bündnisinitiative Verantwortung Erziehung“ ins Leben gerufen, die Familien bei der Umsetzung einer wertegebundenen Erziehung in vielfältiger Weise unterstützen will (Biesinger/Schweitzer). Hierbei haben die Kirchen eine besonders aktive Mitarbeit zugesagt.

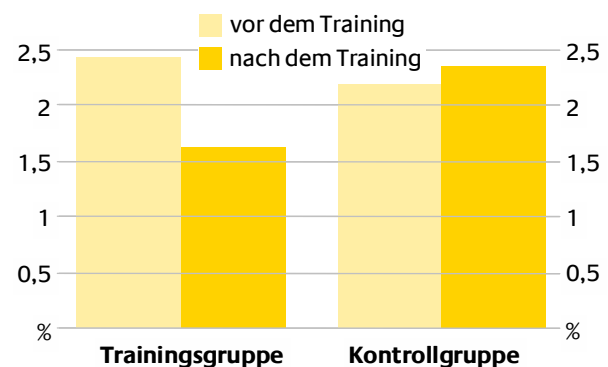
Klaus Hurrelmann, Hauptautor der 15. Shell-Jugendstudie, schätzt, dass rund ein Drittel der Väter und Mütter mit der Erziehung ihrer Kinder überfordert ist. Defizite sieht Hurrelmann insbesondere im Bereich der Familien- und Elternbildung, die oftmals nicht passgenau auf den Erziehungsalltag von Familien eingestellt ist und nur bestimmte Eltern erreicht. Die Gruppen mit Erziehungsschwierigkeiten werden kaum erreicht. Darunter sind allein erziehende Eltern, Eltern aus Großfamilien, Eltern mit Migrationshintergrund, Eltern in relativer Armut, sehr junge Mütter, Eltern mit einem geringen Bildungsgrad und Eltern mit intensiver Berufstätigkeit. Um diese Defizite zu beheben, fordert er verstärkt die Entwicklung von Erziehungspartnerschaften zwischen Familien und anderen Erziehungseinrichtungen, insbesondere an den Kindertagesstätten und den Grundschulen. Auch die – an sich zu begrüßende – Vielfalt von Elternbildungsangeboten scheint Eltern eher zu verunsichern als praktische Hilfe und Unterstützung zu geben. Das BMFSFJ hat deshalb eine Bestandsaufnahme der Elternbildung (Prof. Lösel) vorgelegt, die für mehr Übersichtlichkeit und Transparenz der Elternbildungsangebote sorgt und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Elternbildung und zur Qualitätssicherung enthält.

Elterliche Erziehungskompetenzen stärken

Die Studie von Prof. Lösel hat 2006 dokumentiert, dass wir in Deutschland außerordentlich wenig über Effekte von Elternbildung insgesamt wissen. Vor allem im Hinblick auf Eltern-Kind-Gruppen und offene Angebote gibt es keine fundierten Aussagen. Bislang sind in Deutschland lediglich 27 hinreichend kontrollierte Evaluationsstudien publiziert, die sich in erster Linie der Wirksamkeit von Elternkursen widmen (z.B. Starke Eltern – Starke Kinder, Effekt, Tripple-P). Über eine Zielvereinbarung mit den relevanten Trägern will das BMFSFJ die Wissensbasis über Effekte von Elternbildungsangeboten verbreitern und zielgerichtete praktische Schlussfolgerungen daraus ziehen.

Das Programm EFFEKT fördert die frühkindliche Entwicklung und wirkt Entstehung und Verfestigung von sozialen Auffälligkeiten bei Kindern entgegen. EFFEKT besteht aus einem Eltern- und einem spielerischen Kinderkurs, die sowohl einzeln als auch in Kombination angewendet werden können. Die besten Effekte werden aber in der Kombination von Eltern- und Kinderprogrammen erzielt. Im Elterntraining lernen die Eltern Grundregeln positiver Erziehung und wie sie mit schwierigen Erziehungssituationen umgehen können. Die soziale Kompetenz der Kinder wird durch das Kindertraining in 15 Kurseinheiten spielerisch gefördert.

Verhaltensprobleme



Quelle: Lösel 2006

Die Evaluation des Programms zeigt, dass bei Kindern, die an dem Training teilnahmen, Verhaltensprobleme deutlich verringert werden konnten. Auch im Hinblick auf Störungen des Sozialverhaltens, Hyperaktivität/Unaufmerksamkeit und emotionalen Problemen konnten durch das Programm EFFEKT positive Veränderungen nachgewiesen werden.

Die Qualität der Kindertagesbetreuung durch neue Ansätze für eine werteorientierte Erziehung fördern

Ein quantitativer Ausbau der Kindertagesbetreuung allein genügt nicht, daher investiert die Bundesregierung auch in die Qualität der Einrichtungen. Die Erziehung von Kindern soll durch eine stärkere Berücksichtigung werteorientierter Aspekte qualitativ deutlich verbessert werden. Gelungene Beispiele aus der Praxis werden im Rahmen der Bündnisinitiative für Erziehung gesammelt, dokumentiert und ausgewertet.

Ausbau der Kindertageseinrichtungen zu Nachbarschaftszentren

Erfolgreiche Modellprojekte - besonders im Bereich kirchlicher Kindergärten - haben Möglichkeiten und den Bedarf für den Ausbau von Kindertagesstätten zu „Nachbarschaftszentren“ oder „Eltern-Kind-Zentren“ gezeigt. Über Kindertagesstätten können durch ein breites Beratungs-, Bildungs- und Informationsangebot auch Eltern erreicht werden, die traditionelle Angebote der Familienbildung nicht in Anspruch nehmen. Durch Sprachkurse für Mütter oder Sprachförderangebote für Kinder werden Erziehungspartnerschaften ermöglicht und Bildungschancen für Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund erhöht.

Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser

Auch in Mehrgenerationenhäusern können Werte an Kinder vermittelt und das Erfahrungs- und Erziehungswissen mehrerer Generationen weitergegeben werden. Hier kann das Prinzip der Großfamilie in moderner Form gelebt werden. Die Bundesregierung fördert daher den flächendeckenden Ausbau von Mehrgenerationenhäusern. Im Rahmen des bundesweiten Aktionsprogramms werden in den nächsten fünf Jahren 98 Millionen Euro bereitgestellt mit dem Ziel, bis 2010 in ganz Deutschland 439 Mehrgenerationenhäuser zu schaffen - in jedem Landkreis und in jeder kreisfreien Stadt eins.

Erziehung zu Toleranz, Respekt und Verständigung

Werteerziehung und religiöse Erziehung gewinnen durch kulturelle und religiöse Vielfalt an Bedeutung, denn Toleranz, Respekt und Verständigung müssen

erlernt werden. Interkulturelles Lernen muss dabei mit interreligiösem Lernen verbunden werden. Dies macht es erforderlich, die wertebezogene und religiöse Erziehungskompetenz von Erzieherinnen und Erziehern durch zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen zu stärken.

Integration und Wertekonsens

Eltern mit Migrationshintergrund müssen ihren Kindern Werte in der Balance von Herkunftskultur und -religion und aufnehmender Gesellschaft vermitteln können. Für eine gelingende Erziehung sind Integrationsbereitschaft und vorgelebte Integration der Eltern grundlegend. Die Bundesregierung will in einem Nationalen Integrationsplan konkrete Lösungen entwickeln und eine gegenseitige Selbstverpflichtung zur Intensivierung der Integrationsbemühungen erreichen. Die Verständigung auf gemeinsame Werte ist ein Schwerpunkt der im September einberufenen Deutschen Islam-Konferenz. Als ein auf 2 bis 3 Jahre angelegter Kommunikationsprozess zwischen dem deutschen Staat und Vertretern der muslimischen Bevölkerung will die Konferenz zu einer verbesserten religions- und gesellschaftspolitischen Integration beitragen.

Integration von Kindern mit Behinderungen

Durch die Integration von Kindern mit Behinderungen bieten sich Möglichkeiten des sozialen Lernens und der Werteerziehung im Alltag einer Kindertagesstätte. Daher fördert das Bundesfamilienministerium u.a. auch Integrationsbemühungen, die zukünftig weiter verstärkt und systematisch (religions-)pädagogisch begleitet werden sollen.

Monitor 8 Familienbewusste Personalpolitik als Bestandteil der Unternehmenskultur

Editorial

Die Balance von Familie und Arbeitswelt ist zu einem zentralen Thema gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Debatten geworden. Im Politikmix der nachhaltigen Familienpolitik – Infrastruktur, Einkommen und Zeit – spielt eine betriebliche Familienpolitik neuer Art eine gewichtige Rolle. Gleichzeitig entwickelt sich familienbewusste Personalpolitik zu einem strategischen Management-Instrument und zu einem relevanten Standortfaktor. Diese Entwicklung hat sich im Laufe des Jahres 2006 deutlich beschleunigt.

Bei einem Treffen mit der Bundeskanzlerin und mir am 16. Oktober haben sich namhafte Vertreter aus Wirtschaft, Gewerkschaften und großen Stiftungen auf ein gemeinsames Programmpapier verständigt. Familienfreundlichkeit soll zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft werden. Unsere gemeinsame Arbeit in der Allianz für die Familie profitiert von wissenschaftlichen Arbeiten und Erhebungen.

Sich in der Menge wertvoller Informationen zurechtzufinden, fällt nicht immer leicht. Die vorliegende Publikation will deshalb allen Interessierten einen Überblick über die wichtigsten und aktuellsten Informationen liefern. Dabei konzentrieren wir uns auf die wesentlichen Punkte: die Entwicklung der Rahmenbedingungen für familienbewusstes Handeln, die betriebs- und volkswirtschaftlichen Effekte familienbewusster Personalpolitik und Umsetzungsgrad und Realisierungsmöglichkeiten in den Unternehmen.

Wir verstehen diese Publikation als kompakte Arbeits- und Argumentationshilfe für alle, denen eine familienbewusste Arbeitswelt am Herzen liegt. Ich würde mich freuen, wenn sich daraus auch eine noch intensivere wissenschaftliche Debatte entwickelt – Forschung und Empirie sollten sich erfolgsorientiert weiter dem Vereinbarkeitsthema widmen.

Familienbewusste Personalpolitik als Bestandteil der Unternehmenskultur

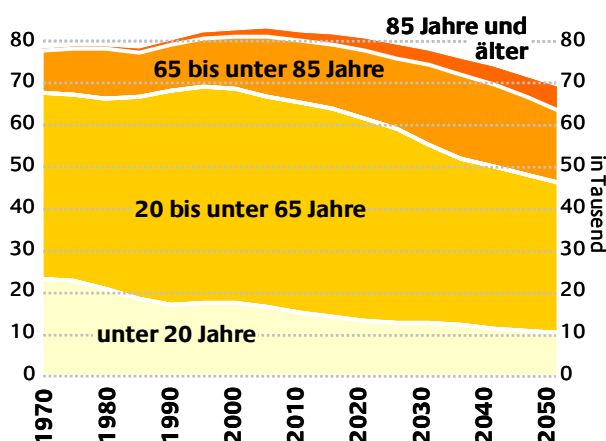
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss selbstverständliches Thema in Unternehmen werden. Für viele Arbeitgeber ist Familienfreundlichkeit bereits zum etablierten Management-Instrument geworden. Sie haben erkannt, dass die Vorteile für Betrieb und Familien die Kosten bei Weitem überwiegen. Das Bundesfamilienministerium unterstützt diese Entwicklung seit Januar 2006 mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“.

1. Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel

Bevölkerungsschwund = Arbeitskräfterrückgang

Bis zum Jahr 2050 wird die Bevölkerung Deutschlands von heute 82,4 Millionen auf 69 bis 74 Millionen Einwohner schrumpfen – abhängig vom Ausmaß der Zuwanderung und unter der Maßgabe, dass keine Gegenmaßnahmen zur Umkehr der demografischen Entwicklung getroffen werden. Das zeigt die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Bundesamtes. Hintergrund ist, dass das Geburtendefizit durch die Zuwanderungsüberschüsse aus dem Ausland nicht mehr kompensiert wird. Weil die Zahl potenzieller Mütter abnimmt, wird auch die Geburtenzahl pro Jahr von derzeit etwa 685.000 auf rund 500.000 im Jahr 2050 sinken (Statistisches Bundesamt 2006). Entsprechend hinterlässt der demografische Wandel auch am Arbeitsmarkt deutliche Spuren. So wird mit schrumpfender Bevölkerung zugleich die Zahl der arbeitsfähigen Menschen zurückgehen: Gibt es heute in Deutschland etwa 50 Millionen 20- bis 64-Jährige, so wird sich dieser Wert bis zum Jahr 2050 auf 35,5 bis 39 Millionen reduzieren (IAB 2005).

Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland bis 2050



Quelle: 11. Koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung, Variante 1-W1, Basis 2005, DESTATIS 2006

Schon heute Fachkräftemangel in vielen Bereichen

Damit steuert Deutschland auf einen erheblichen Mangel an Fachkräften zu. Schon heute herrscht Fachkräftemangel in vielen Branchen – trotz nach wie vor hoher Arbeitslosigkeit und ohne dass die demografische Entwicklung bereits massiv spürbar ist. Bereits heute kann jedes sechste Unternehmen offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen (DIHK 2005). Fast 60% der mittelständischen Unternehmen haben Probleme bei der Stellenbesetzung (BDI 2006). Der deutschen Wirtschaft fehlen schon mehrere zehntausend Ingenieure und Facharbeiter. Mit jeder nicht besetzten Ingenieurstelle sind weitere 1,8 Arbeitsplätze verbunden, wodurch deutschen Betrieben mindestens 50.000 potenzielle Arbeitskräfte verloren gehen (VDI 2005). Ein Drittel der Biotech-Unternehmen in Deutschland hat Schwierigkeiten, kompetentes Personal zu finden (IAI2005), und 50% der deutschen ITK-Unternehmen haben Probleme, geeignete Experten zu finden (BITKOM 2001 – 2006). Vor allem in Ballungsgebieten beginnt sich allmählich auch die Nachfrage nach einzelnen Tätigkeiten (z.B. Lagerarbeiter) zu regeln.

Familienfreundliche Unternehmen sind bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal bevorteilt und haben weniger Fluktuation. Für rund 39% der weiblichen und 28% der männlichen Studierenden mit überdurchschnittlichem Abschluss hat Familienfreundlichkeit eine sehr hohe Priorität (Klós, Seyda 2006). Viele Firmen werben bereits auf ihrer Website und in Stellenanzeigen mit ihrer familienfreundlichen Ausrichtung (BMFSFJ 2005).

Berufstätige Mütter: ungenutztes Potenzial

Zusätzlich gehen der deutschen Wirtschaft große Potenziale an Wissen und Kreativität verloren: Mehr als 40% der Frauen in Westdeutschland und 22% der Frauen in Ostdeutschland kehren nach dreijähriger Elternzeit nicht an ihren Arbeitsplatz zurück – obwohl deutsche Frauen nie besser ausgebildet waren als heute. Dabei würde die Mehrheit der Frauen mit Kindern bis drei

Jahre bei geeigneten Rahmenbedingungen wieder arbeiten gehen – 59% in Westdeutschland, 63% in Ostdeutschland (IAB 2001).

Die drei beschriebenen Faktoren – demografische Entwicklung plus Fachkräftemangel plus ungenutztes Erwerbspersonenpotenzial – üben Druck auf die Unternehmen in Deutschland aus, sich einer familienbewussten Personalpolitik zu öffnen.

2. Erwartungen von Beschäftigten und Unternehmen

Parallel dazu hat sich das gesellschaftliche Umfeld in Deutschland verändert. So vollzieht sich spätestens mit Einführung des neuen Elterngelds ein Paradigmenwechsel – weg vom traditionellen Familienbild mit dem Vater als Hauptverdiener und der Mutter als bestenfalls dazuverdienender Hausfrau, hin zu einer Wahlfreiheit, die Eltern tatsächlich die Möglichkeit eröffnet, selbst entscheiden zu können, wer in welchem Ausmaß zum Familieneinkommen und zur Kindererziehung beiträgt. Die Beschäftigten fordern vermehrt Maßnahmen, die ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlauben. Insbesondere muss die Integration der Väter in die Familienarbeit forciert werden. 69% der Väter erfahren von ihrem Arbeitgeber keine Unterstützung im Bemühen um die Vereinbarkeit (IGS 2005). Dabei sollte sich Familienfreundlichkeit nicht nur auf die Familienphase mit Kleinkindern beschränken, sondern auch auf Familien mit älteren Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstrecken. Zielvorstellung muss es sein, es Mitarbeitern beiderlei Geschlechts zu ermöglichen, Erfolg und Zufriedenheit im Beruf mit einem glücklichen Familienleben zu verbinden (Schneider 2006).

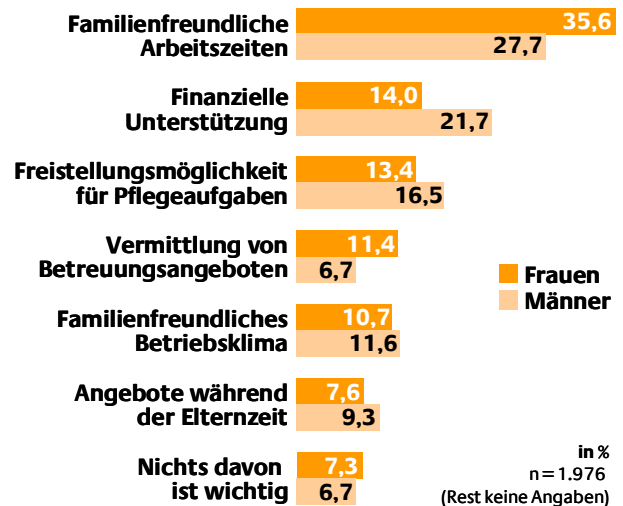
Erwartungen und Einstellungen der Eltern

Sowohl Mütter als auch Väter würden aber in vielen Fällen Beruf und Familie anders vereinbaren, als es ihnen unter den gegebenen Rahmenbedingungen möglich ist. Das Bundesverfassungsgericht urteilte bereits 1999, dass die Wahrnehmung familiärer Erziehungsaufgaben nicht zu beruflichen Nachteilen führen darf (Scheiwe 2006). Ein Fünftel hat aber den Eindruck, dass der Betrieb bevorzugt Mitarbeiter einstellt, die keine Kinder wollen (IfD Allensbach 12/2005). 22% der erwerbstätigen Mütter nehmen Vorbehalte gegenüber ihrer Leistung wahr, ebenso ein Viertel der Pflegenden (Klenner 2006). Den größten Handlungsbedarf sehen berufstätige Frauen und Männer in Bezug auf familienfreundliche Arbeitszeiten. Dabei geht es um eine stabile zeitliche Grundstruktur, die den Bedürfnissen des Fami-

lienlebens folgt, gekoppelt mit Flexibilität, um auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. Flexible Arbeitszeiten sind nicht per se familienfreundlich, wenn sie z.B. mit starken Arbeitszeitschwankungen oder unvorhergesehenen Arbeitszeiten verbunden sind (Spitzley 2006, Klenner 2006). 32% aller abhängig Beschäftigten in Deutschland (Männer: 35,6%, Frauen: 27,7%) ist dieses Handlungsfeld am wichtigsten.

Die finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben steht an zweiter Stelle, gefolgt von Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben. Für pflegende Angehörige hat in fast 90% der Fälle eine kurzfristige Freistellung höchste Priorität, nur jede/r Zehnte hat jedoch die Möglichkeit dazu (Klenner 2006). Danach folgen ein familienfreundliches Betriebsklima und die Vermittlung von Betreuungsangeboten (DGB/WSI/Hans Böckler Stiftung 2004).

Familienfreundlicher Betrieb: Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf



Quelle: DGB/WSI 2004

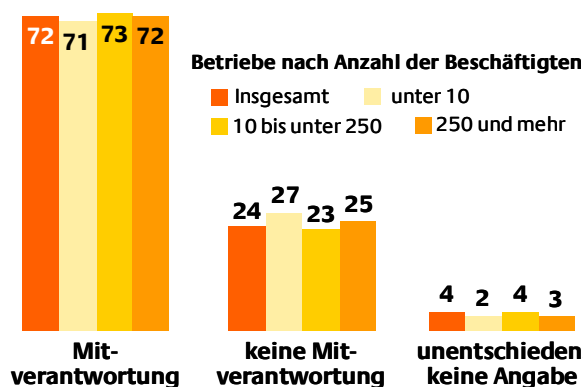
Darüber hinaus gibt die Mehrheit der Berufstätigen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben an, sie würde lieber kürzer arbeiten. Dabei wünschen sich wesentlich mehr Männer (77%) als Frauen (54%) eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit; nur rund ein Fünftel der Befragten ist mit der realen Arbeitszeitdauer zufrieden (DGB/WSI/Hans Böckler Stiftung 2004).

Besonders schwerwiegend tritt diese Problematik bei Doppelkarrierepaaren auf. Für sie sind insbesondere Unternehmen interessant, die ihnen z.B. durch Teilzeit in der Führungsebene die Chance bieten, ihr Modell zu leben (Domsch/Ladwig 2006). Unternehmensbeispiele wie die Tübinger Firma Rösch oder die Deutsche Bahn AG zeigen, dass mit Teilzeitoptionen, flexib-

len Arbeitszeiten z.B. in den Abendstunden oder Kindernotfallbetreuung Lösungen möglich sind. Eine Umorientierung sollte dahingehend stattfinden, dass eine vereinbarungsfreundliche Führungskultur sich vor allem an Ergebnissen und Leistungserbringung orientiert (Bertelsmann 2006, Spitzley 2006).

Drei Viertel der jüngeren Deutschen (16 bis 44 Jahre) sehen durch Familienfreundlichkeit im Betrieb Vorteile nicht nur für sich selbst, sondern auch für ihre Arbeitgeber; dagegen erwarten nur 12% eher Nachteile. Der besondere Nutzen wird dabei vor allem in einer stärkeren Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen gesehen. Aber auch geringere Fehlzeiten und ein besseres Arbeitgeberimage zählen zu den häufigsten Nennungen. Umgekehrt erwarten nur relativ wenige Befragte, dass familienfreundliche Maßnahmen die Arbeitsabläufe stören oder dem Unternehmen hohe Kosten entstehen (IfD Allensbach 12/2005).

Mitverantwortung von Unternehmen, den Beschäftigten die Entscheidung für Kinder zu erleichtern



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach 2006

Erwartungen und Einstellungen der Unternehmens- und Personalleitungen

Fast drei Viertel der Geschäftsführungen und Personalleitungen in Deutschland sehen sich in einer wichtigen Rolle, wenn es darum geht, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. So bekennen sich 72% der Verantwortlichen zu einer Mitverantwortung dafür, dass Beschäftigte sich ohne besondere Probleme für Kinder entscheiden können – zum Beispiel durch die Einführung flexiblerer Arbeitszeiten. Diese Auffassung findet sich unabhängig von der Unternehmensgröße (IfD Allensbach 09/2006).

Zugleich halten es die meisten Geschäftsführungen und Personalleitungen für eine gute Sache, dass junge Väter sich für eine bestimmte Zeit um ihre Kinder kümmern. Bundesweit begrüßen es 59% (Ostdeutsch-

land: 68%), wenn die jungen Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihr Kind zu betreuen; 48% finden grundsätzlich auch eine Auszeit gut. Allerdings sieht rund ein Drittel im eigenen Betrieb große Schwierigkeiten, wenn ein Vater zwei Monate die Arbeit zugunsten der Kinderbetreuung unterbricht. Beträgt die Unterbrechung gar 12 Monate sehen sogar 43% große betriebliche Probleme (IfD Allensbach 09/2006).

3. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?

2003 hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstmals eine repräsentative Untersuchung zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen durchgeführt. 2006 wurde die Befragung wiederholt, um den Stand zu aktualisieren, Fortschritte aufzuzeigen und eine erste Bilanz zu ziehen (IW, Hrsg. BMFSFJ/BDA/BDI/DIHK/ZDH 2006).

Ergebnis: Die Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft hat seit 2003 in weiten Teilen deutlich zugenommen. Das zeigt sich zum einen an der gestiegenen Wertschätzung des Themas: Fast drei Viertel aller Unternehmensleitungen (71,1%) schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als wichtig oder sehr wichtig ein. Vor drei Jahren war dies nur knapp die Hälfte (46,5%). Der deutlichste Zuwachs zeigt sich bei der Beurteilung, welche Bedeutung Familienfreundlichkeit für die Führungskräfte hat: Im Jahr 2003 waren nur gut vier von zehn Geschäftsführern, Geschäftsführerinnen und Personalverantwortlichen (43,1%) überzeugt, dass Familienfreundlichkeit für die Führungskräfte wichtig oder sehr wichtig sei. Inzwischen sind dies fast acht von zehn (77,2%).

Zum anderen hat auch die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen insgesamt zugenommen: Ein knappes Viertel aller Unternehmen (23,4%) praktiziert sieben bis neun Maßnahmen, 2003 waren dies nur 9,4%. Jedes siebte Unternehmen bietet inzwischen sogar schon zehn bis zwölf familienfreundliche Maßnahmen an, das waren 2003 lediglich 3,4%. Die Anzahl der Unternehmen, die keine der abgefragten Maßnahmen praktizieren, ist von 19,6% auf 4,8% gesunken. 95,2% aller Unternehmen bieten ihren Beschäftigten also mindestens eine der 22 abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen in den Bereichen Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Elternförderung und Familienservice an.

Vor allem die von Beschäftigten als besonders wichtig eingestuften Maßnahmen – flexible Arbeitszeitmodelle und aktive Gestaltung der Elternzeit – sind weiter verbreitet als vor drei Jahren. Fast neun von zehn Unternehmen (88,9%) bieten eine Form von Arbeitszeitflexibilisierung und/oder Telearbeit an. Im Jahr 2003 waren dies erst rund drei Viertel der Unternehmen. Verdoppelt hat sich das Angebot von Vertrauensarbeitszeit (von 22,1 auf 51,4%) und Telearbeit (von 7,8 auf 14,3%). Das Angebot von Sabbaticals hat sich sogar verdreifacht (von 4,1 auf 12,3%).

Acht von zehn Unternehmen (79,5%) nehmen nach eigenen Angaben Rücksicht auf Eltern bei der Urlaubs- und Einsatzplanung. Auch sind mittlerweile viele Unternehmen an einer aktiven Gestaltung der Elternzeit interessiert. Die Kontaktpflege während der Elternzeit entwickelt sich zu einem wichtigen Instrument, um die Rückkehrquoten der Beschäftigten in Elternzeit zu

erhöhen und um einer Dequalifizierung entgegenzuwirken. Ein Fünftel der Unternehmen bietet den Beschäftigten Vertretungseinsätze an und mehr als ein Fünftel Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg. Die Zahl der Unternehmen, die den Beschäftigten während der Elternzeit Qualifizierungen anbieten, hat sich von knapp 6% Prozent im Jahr 2003 auf fast 15% erhöht. Die Zahl der Unternehmen, die Väter beispielsweise durch Ermunterung zu Elternzeit oder Teilzeit besonders fördert, hat sich in den letzten drei Jahren von 3,5 auf 9,9% immerhin fast verdreifacht.

Der Unternehmensmonitor 2006 lässt einen ermutigenden Trend erkennen: die Unternehmen erweitern beständig das Spektrum ihrer familienfreundlichen Maßnahmen, um Müttern die Berufstätigkeit zu erleichtern, sie an das Unternehmen zu binden sowie Vätern als auch Müttern die gleiche Teilhabe an Berufs- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Familienfreundliche Arbeitswelt: Die Motive der Unternehmen

Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familien unterstützen, machen das, um ...					
	2003	2006		2003	2006
qualifizierte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen	74,8	83,4	den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu verschaffen	56,0	70,3
die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen	75,8	81,1	aus der Elternzeit zurückkehrende Mütter/Väter schnell zu integrieren	28,0	53,3
Kosten durch geringere Fluktuation und niedrigeren Krankenstand zu senken	64,3	78,4	die Abwesenheitsdauer von Eltern zu verkürzen	28,6	44,2
Kosten durch höhere Produktivität der Beschäftigten zu senken	58,0	70,3			

Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; Befragung von 1128 Unternehmen (2006) bzw. 878 Unternehmen (2003)

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

4. Vorteile familienbewusster Personalpolitik

Handlungsfelder

Die Möglichkeiten für ein familienfreundliches Personalmanagement sind vielfältig und reichen über die Einrichtung von flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeitsplätzen bis hin zur betrieblichen Kinderbetreuung. Hinzu muss eine gute interne Informationspolitik kommen, die den Mitarbeitern/-innen die gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten aufzeigt, denn oft fehlt es an entsprechendem Wissen (Scheiwe 2006).

Die Handlungsfelder einer familienbewussten Personalpolitik sind:

- Flexible Arbeitszeitregelungen (Teilzeit, Gleitzeit, Jahres-/Lebens-Arbeitszeitkonten, Sabbaticals)
- Familienbewusste Arbeitsorganisation (flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen, multifunktionaler Personaleinsatz, Mitarbeiterbeteiligung)
- Familienfreundlicher Arbeitsort (Telearbeit, Heimar-

beit)

- Informations- und Kommunikationspolitik (kontinuierliche Information über den Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen)
- Führungskompetenz (familienbewusstes Verhalten von Führungskräften)
- Angebote für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit (Weiterbildung, Kontakthalteprogramme)

- Entgeltbestandteile (finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit Familie)
- Geldwerte Leistungen für Familien (Serviceangebote für Haushalt, Freizeit oder Gesundheit)
- Service für Familien (Vermittlung von Betreuungsplätzen und Beratung zu Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung).

Betriebswirtschaftliche Effekte

Familienfreundliche Maßnahmen gibt es nicht zum Nulltarif. Aber die Investition rentiert sich, so dass am Ende ein Plus für alle Beteiligten steht, für die Unternehmen, für die Familien und für die Gesellschaft.

Eine Befragung aus Rheinland-Pfalz zeigt aber, dass davon bisher nur ein knappes Drittel der Arbeitsgeber überzeugt ist, während 37% Kostensteigerungen befürchten. Firmen, die sich zur Einführung entsprechender Maßnahmen entschließen konnten, berichten dagegen von positiven Erfahrungen; zwei Drittel geben an, dass diese kosteneffektiv waren (Schneider 2006).

„Wir haben erkannt, dass eine familienbewusste Personalpolitik sich nicht nur positiv auf das Klima im Unternehmen auswirkt, sondern auch eine Stärkung der Effizienz ganz deutlich spürbar ist.“ Berthold Müller-Urlaub, Geschäftsführer Stadtwerke Halle GmbH.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen

Modellrechnung für ein großes mittelständisches Unternehmen ("Familien-GmbH")			
	Basisszenario ohne familienfreundliche Maßnahmen	Realszenario mit familienfreundlichen Maßnahmen	Einsparung gegenüber dem Basisszenario
Obligatorische Kosten der Elternzeit (Überbrückungskosten, Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten, Wiedereingliederungskosten etc.)	696.090	316.594	-379.496
Kosten familienfreundlicher Maßnahmen (Beratungs- und Kontakthalteangebote, Abstimmungsaufwand für flexible Arbeitszeitmodelle, Aufwand für Telearbeitsplätze, Anteil an betrieblicher Kinderbetreuung)	0	304.113	304.114
Summe	696.090	620.707	-75.383
Monetärer Vorteil	(Alle Angaben in Euro pro Jahr)		75.383
ROI = Monetärer Vorteil x 100 / Kosten familienfreundlicher Maßnahmen			25 %

Quelle: Betriebswirtschaftliche Effekte Familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen Analyse, BMFSFJ/Prognos AG 2003

Familienfreundlichkeit rechnet sich sowohl für Kleinbetriebe als auch für große Konzerne. Der betriebswirtschaftliche Nutzen kann die Investitionen deutlich übersteigen – und das sogar kurzfristig. 89% der Unternehmer in Rheinland-Pfalz konnten feststellen, dass durch die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen die Arbeitszufriedenheit steigt, 70% konnten abnehmende Fehlzeiten konstatieren, 65% eine steigende Produktivität (Schneider 2006).

Die Werttreiber familienfreundlicher Maßnahmen sind:

- einfachere Rekrutierung
- geringere Fluktuation = geringere Wiederbeschaffungskosten
- geringere Kosten der Elternzeit (Überbrückung, Wiedereingliederung)
- besseres Betriebsklima und höhere Einsatzbereitschaft

- weniger Fehlzeiten (geringerer Krankenstand, kürzere Elternzeiten)
- erhöhte Produktivität
- geringerer Verfall von Wissen, Erfahrungen und Kontakten.

Zusammengenommen lassen sich durch Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen erhebliche Einspareffekte erzielen: Der Return on Investment (ROI) liegt bei engagierten Unternehmen zwischen 15 und 25% (Prognos 2003): Bei einem Modellunternehmen mit 1.500 Beschäftigten („großer Mittelständler“) stehen den Kosten für familienfreundliche Maßnahmen in Höhe von 300.000 Euro Einsparungen von 375.000 Euro gegenüber. Der monetäre Vorteil beträgt 75.000 Euro im Jahr (ROI = 25%). Ein kleineres Modellunternehmen mit 250 Beschäftigten („KMU“) gibt jährlich 42.500 Euro für Familienfreundlichkeit aus und spart dadurch 48.930 Euro ein. Es erzielt einen monetären Vorteil von 6.430 Euro (ROI=15%).

Des Weiteren können über Zuschüsse z.B. zur Kinderbetreuung statt einer Gehaltserhöhung in vielen Fällen steuerliche Vorteile für Unternehmen und Familien erreicht werden (Hoffert 2005).

5. Wachstumsfaktor Familie

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur kann dazu beitragen, dass sich wieder mehr Menschen für Kinder entscheiden. Junge Menschen wollen in ihrer Lebensplanung Beruf und Familie vereinbaren. Insbesondere für Frauen wird durch Entlastung von Erziehungsverantwortung Elternschaft wieder attraktiver. Sollte es bis 2020 gelingen, 30% der Beschäftigten mit entsprechenden Maßnahmen zu erreichen, rechnen Schätzungen mit einer Steigerung der Geburtenrate von derzeit 1,34 auf 1,56 (BMFSFJ 2006, Schneider 2006).

Ein Szenario des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) geht sogar davon aus, dass mit einer auf Erhöhung

Wachstumsdividende bis zum Jahr 2050

	Das BIP steigt bis 2050 um ... stärker als im IST-Szenario	Das BIP je Einwohner steigt bis 2050 um ... stärker als im IST-Szenario
durch primäre Effekte der Familienpolitik	+ 15 Prozentpunkte	+ 0 Prozentpunkte
durch Gesamteffekte der Familienpolitik	+ 24 Prozentpunkte	+ 9 Prozentpunkte

Quelle: IW 2006

Prognostizierte Effekte einer nachhaltigen Familienpolitik gemäß IW Köln:

- **Mehr Geburten:** Es wird davon ausgegangen, dass die Geburtenrate aufgrund der politischen Maßnahmen bis 2014 auf 1,7 Kinder je Frau ansteigt. Dann sorgt die zunehmende Zahl junger Leute und damit von Nachwuchskräften dafür, dass das Wirtschaftswachstum oberhalb der 1-Prozent-Marke verharrt.
- **Geringere Abgabenbelastung:** Die Gesamtabgabenbelastung nach OECD-Standard beträgt derzeit 35,8% des BIP. Ohne Familienförderung wären es im Jahr 2050 rund 45,5%. Durch eine nachhaltige Familienpolitik neuer Art gibt es langfristig eine höhere Zahl an Beitragszahlern. Der Anstieg der Abgabenlast fällt daher mit 41,7% moderater aus.
- **Mehr Humankapital:** Gelingt der quantitative und qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung, kommt er den Kindern zugute. Sie können individuell besser betreut und gefördert werden. Durch den Ausbau frühkindlicher Bildung, Ganztagschulen und durch eine Modularisierung von Berufsausbildung/Studium besteht die Möglichkeit für alle Kinder, einen höheren Bildungsstand zu erreichen. Damit wird sich das Humankapital der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter kontinuierlich erhöhen. Kurzfristiger Effekt ist, dass

der Bevölkerungszahl abzielenden Familienpolitik ein Anstieg der Geburtenrate auf 1,7 Kinder bis zum Jahr 2014 möglich ist. Bei dieser Steigerung der Geburtenrate ist eine familienpolitische Wachstumsdividende von rund 15% (bezogen auf das Gesamt-BIP bei stagnierender Geburtenrate) bis zum Jahr 2050 zu erwarten, der sogenannte Primäreffekt. Ein Szenario des IW geht davon aus, dass es im Rahmen einer explizit wachstumsorientierten Familienpolitik, die auf Erhöhung der Erwerbstätigkeit und Verbesserung der Bildung mit den Elementen Elterngeld, Ausbau der Kinderbetreuung, kürzeren Schul- und Ausbildungszeiten durch Ganztagsbetreuung und Modularisierung von Ausbildung/Studium setzt, gelingen kann, die Wertschöpfung in den nächsten Jahrzehnten darüber hinaus zu steigern. Bis zum Jahr 2050 ist dann eine familienpolitische Wachstumsdividende von fast 25 Prozentpunkten zu erwarten, der sogenannte Gesamteffekt (IW 2006).

diese Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und damit qualifizierte Frauen ihr Humankapital auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.

- **Geringere Arbeitslosigkeit/Größeres Arbeitskräftepotenzial:** Das IW schätzt, dass die Arbeitslosenquote um 1,4 Prozentpunkte sinkt (von 9,3% bis 2050 auf 7,9%). Dies entlastet die Arbeitslosenversicherung und setzt auf dieser Schiene einen zusätzlichen Wachstumsimpuls. Ein Grund für die sinkende Erwerbslosenquote liegt in der höheren Erwerbstätigkeit von Frauen. Das neue Elterngeld dürfte Mütter zum früheren Wiedereinstieg in den Beruf motivieren. Wenn sich Familie und Beruf durch ein ausgefeiltes Betreuungsangebot besser aufeinander abstimmen lassen, können mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Hierdurch erhöht sich das Arbeitskräfteangebot schon kurz- und mittelfristig, qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten nehmen ab. Das IW Köln schätzt, dass sich durch die familienpolitischen Maßnahmen die Zahl der weiblichen Erwerbspersonen um etwa zwei Millionen steigern ließe. Langfristig gesehen ergibt sich durch eine gestiegene Geburtenrate und Investitionen in Bildung eine größere Anzahl gut qualifizierter Arbeitskräfte.

Wirkung von Familien- und Bildungspolitik auf einzelne Wachstumstreiber

	Bevölkerung	Arbeitslosigkeit / Erwerbstätigkeit	Humankapital	Abgaben
Elterngeld (67% für 12 + 2 Monate), Verkürzung der beruflichen Auszeit	+	+	+	+
Kinderbetreuung, Ganztagesbetreuung unter Dreijährige / über Dreijährige	+	+	+	+
Verkürzung der Schul- und Ausbildungszeiten, Ganztageschulen	+	+	+	+
Modularisierung von Ausbildung / Studium	+		+	

+ : positive Wirkung, d. h. Bevölkerung steigt/Arbeitslosigkeit sinkt oder Erwerbstätigkeit steigt/Humankapital steigt/Abgaben sinken; leere Kästchen: kein signifikanter Einfluss

Quelle: IW 2006

6. Gemeinsame Maßnahmen in der Allianz

Je nach Unternehmensgröße, Branche, Personalstruktur und Unternehmenskultur müssen die Unternehmens- und Personalleitungen maßgeschneiderte Lösungen für ihren Betrieb finden. Dabei helfen Basisinformationen, der Austausch von Wissen und Erfahrung-

gen mit anderen Unternehmen, Tipps zum Vorgehen bei der Einführung familienorientierter Maßnahmen und die Einbindung in das regionale Umfeld. Eine strategische Partnerschaft moderner Art ist die von der Bundesregierung initiierte „Allianz für die Familie“.

Internetangebot: Erfolgsfaktor Familie

Das Bundesfamilienministerium und gesellschaftliche Partner stellen Angebote zur Verfügung:

- **Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“:** Das Programm des Bundesfamilienministeriums, kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, bietet unter www.erfolgsfaktor-familie.de Informationen zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik. Die Web-

site enthält unter anderem einen Überblick über Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen und Handlungsfelder, ausführliche Rechenbeispiele zum betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen, Informationen zum familienbewussten Personalmanagement, über 50 Beispiele erfolgreicher Unternehmen aus ganz

Deutschland (mit regionaler Suchfunktion), eine kommentierte Linkliste und einen umfangreichen Download-Bereich mit Studien und Ratgebern, aktuelle Termin- und Veranstaltungshinweise sowie Presseinformationen und Bildmaterial. Darüber hinaus können sich die Besucherinnen und Besucher der Website für einen kostenlosen elektronischen Newsletter anmelden.

- **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“:** Engagierten und interessierten Betrieben bietet das neue Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ unter www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk eine Wissens-, Themen- und Kontaktplattform. Im Mittelpunkt steht die Interaktion: Das Netzwerk vermittelt Ansprechpartner und Erfahrungsberichte anderer Unternehmen, bietet eine Unternehmensdatenbank, eine Informations- und Kooperationsbörse sowie exklusive Veranstaltungen. So können Betriebe, die sich ernsthaft mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigen und sich in diesem Bereich engagieren wollen, von den Besten lernen und sich laufend mit anderen Arbeitgebern austauschen. Die Teilnahme am Unternehmensnetzwerk ist kostenlos. Bis Ende November 2006 hatten sich bereits über 400 Mitglieder angemeldet.

- **berufundfamilie gGmbH:** Die berufundfamilie gGmbH (www.beruf-und-familie.de) ist ein Tochterunternehmen der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und Trägerin des audits berufundfamilie®. Von der berufundfamilie gGmbH sind bis heute etwa 400 Unternehmen und Institutionen mit dem Grundzertifikat des audit berufundfamilie® ausgezeichnet worden, rund 50 mit dem weiterführenden Zertifikat.
- **Portal „Mittelstand und Familie“:** Dieses Angebot der Bertelsmann Stiftung liefert mittelständischen Unternehmen Ideen und Beratung. Ein Rechenmodell kann mit unternehmensspezifischen Daten gespeist werden und zeigt dem Unternehmen die Kosten-Nutzen-Relation der geplanten Maßnahmen an (www.mittelstand-und-familie.de).
- **Lokale Bündnisse für Familie:** Wirtschaft und Kommunen können sich gegenseitig unterstützen, wenn es darum geht, Arbeitsplätze familienfreundlicher zu machen. Beispielhaft geschieht diese Vernetzung bereits in den Lokalen Bündnissen für Familien (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de).

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

Allianz für Familie: Gemeinsame Erklärung der Bundesregierung und der Impulsgruppe "Allianz für Familie": Deutschland braucht eine familienbewusste Arbeitswelt, Berlin 2006

BDI: Herbstumfrage im Mittelstandspanel, Berlin 2006

Becker, C.: Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland - Ergebnisse einer aktuellen Bestandsaufnahme von Dienstleistungspools, DIW Berlin, Event Dokumentation 3, Berlin 2005

Beckmann, P.: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, IAB Werkstattbericht Nürnberg 2002

Bertelsmann-Stiftung/Luckoschat, H./Walther, K.: Karriere(n)ick Kinder, Mütter in Führungspositionen - ein Gewinn für Unternehmen, Gütersloh 2006

Bertram, H.: Erziehung ist nicht (nur) Privatsache, in: Wissenschaftszentrum NRW 1/2002-Das Magazin, S. 28-30, Bonn 2002

Bertram, H./Rösler, W./Ehlert, N.: Zeit, Infrastruktur und Geld: Familienpolitik als Zukunftspolitik, APuZ 23-24/2005

Biesinger A./Schweitzer F.(Hrsg.): Bündnis für Erziehung, Freiburg 2006

BITKOM: Mitgliederbefragungen 2001 - 2005

BMF: Auszug aus dem Bundeshaushaltsplan 2005

BMF: Darstellung der geltenden Familienförderung, Monatsbericht 09/05, S. 45-52

BMF: Datensammlung zur Steuerpolitik, S. 59, Berlin 2005

BMF: Bundeskabinett setzt Impulse für mehr Wachstum und Beschäftigung, Pressemitteilung Nr. 5/2006

BMF: Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Wachstum und Beschäftigung, Berlin 2006

BMFSFJ/Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Abschätzung der (Brutto-)Einnahmeeffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen, Berlin 2003

BMFSFJ: Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung, Gutachten von Prof. Dr. B. Rürup und S. Gruescu, Berlin 2003

BMFSFJ: Bericht zur Elternzeit, Berlin 2004

BMFSFJ/Destatis: Alltag in Deutschland, Analysen zur Zeitverwendung, Forum zur Bundesstatistik Band 43, Wiesbaden 2004

BMFSFJ: Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, Berlin 2004

BMFSFJ: Frauen in Deutschland, Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Berlin 2004

BMFSFJ: Leitfaden: ‚Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung‘, Berlin 2004

BMFSFJ: Nachhaltige Familienpolitik: Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik, Gutachten von Prof. Dr. H. Bertram, W. Rösler, N. Ehlert, Berlin 2005

BMFSFJ: Familienfreundlichkeit im Betrieb, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Allensbach 2005

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

BMFSFJ: Auszüge aus dem Koalitionsvertrag zur Familienpolitik, Berlin 2005

BMFSFJ: Wer betreut Deutschlands Kinder? Monitor Familiendemographie, 02/2005

BMFSFJ: Monitor Familienforschung 3/2005: Väter und Väterbilder in Deutschland, Berlin 2005

BMFSFJ: Monitor Familienforschung 4/2005: Mütter und Beruf, Berlin 2005

BMFSFJ: Stärkung familialer Beziehungs- und Erziehungskompetenzen (Kurzfassung), Berlin 2005

BMFSFJ: Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, Gutachten von Prof. Dr. Hans Bertram, Wiebke Rösler, Berlin 2005

BMFSFJ/DIHK: Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung; Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen, Berlin 2006

BMFSFJ: Elterngeld und Elternzeit: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Unternehmen, Berlin 2006

BMFSFJ: Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin 2006

BMFSFJ: Informationen für Personalverantwortliche, Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, Berlin 2006

BMFSFJ: Newsletter Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen. Ausgabe 1/2006 - 5/2006

BMFSFJ: Pressemitteilung 16.10.2006

BMFSFJ: Pressemitteilung zur Allensbach-Untersuchung "Generationen-Barometer", Berlin 2006

BMFSFJ: Siebter Familienbericht; Zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin 2006 sowie die Stellungnahme der Bundesregierung zum Siebten Familienbericht, Berlin 2006

BMFSFJ: Soziale Kompetenz für Eltern und Familien, Ergebnisse der Erlangen-Nürnberg Entwicklungs- und Präventionsstudie, Berlin 2004

BMFSFJ: Informationen für Personalverantwortliche, Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, Berlin 2006

BZgA: Frauen Leben - Ein Studie zu Lebensläufen und Familienplanung, Köln 2002

BZgA: Männer Leben, Eine Studie zu Lebensverläufen und Familienplanung, Köln 2005

Cornelissen W./Gille, M. u.a.: Junge Frauen - junge Männer, Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit, Opladen 2002

Deutsche Bundesbank: Staatliche Leistungen für die Förderung von Familien, Monatsbericht April 2003

Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2002, Frankfurt am Main 2002

Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2006, Frankfurt am Main 2006

DFV-Familie, Milliarden für Kinder - Wo steckt denn das viele Geld? Ausgabe 2/06

- Dienel, C.: Der Bedarf an familienunterstützenden Dienstleistungen in Europa - ein Überblick, DIW Berlin, Event Dokumentation 3, Berlin 2005
- Deutscher Gewerkschaftsbund/Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, 2004
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Ruhe vor dem Sturm. Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, 2005
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW): Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter, Wochenbericht 35/2003
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW): Einnehmeeffekte beim Ausbau von Kindertagesbetreuung, 04/2005
- DJI-Kinderbetreuungsstudie, München 2005
- Domsch, M. E./Ladwig, D. H.: Doppelkarrierepaare – Eine Herausforderung für die betriebliche Familienpolitik, in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Dorbritz, J./Lengerer, A./Ruckdeschel, K. (BIB): Einstellungen zu demographischen Trends und zu den bevölkerungsrelevanten Politiken, Wiesbaden 2005
- Eggen, B.: Familienpolitik, Geburtenhäufigkeit und Einkommensarmut in der EU, in Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 4/2005
- Eggen, B.: Ökonomische Situation der Familien in Deutschland und in seinen Ländern, Expertise für den 7. Familienbericht, Stuttgart 2005
- Eggen, B.: Pflegebedürftige und Pflegende, FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg 2006
- Eichhorst, W./Windhövel, K.: Der Markt für "Familienunterstützende Dienstleistungen". Angebot, Nachfrage, Rahmenbedingungen, DIW Berlin, Event Dokumentation 3, Berlin 2005
- Esch, K./Klaudy, E./Stöbe-Blossey, S.: Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Gestaltungsfelder für die Kinder- und Jugendpolitik. Wiesbaden, 2005
- Esch, K./ Stöbe-Blossey, S.: Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung - Anforderungen an die Neustrukturierung eines Dienstleistungsangebots, IAT 2005
- Eurostat: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Männern und Frauen, 2005
- Familienbund der Katholiken: Infoblatt, 2005
- FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg: Familienbericht 2004 Baden-Württemberg, Stuttgart 2004
- FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg: Auswertung des International Social Survey Programme 2002, Stuttgart 2005
- FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg: Auswertung des Mikrozensus 1972-2004, Stuttgart 2005
- Forsa: Meinungen zu Familie und Beruf, 2006
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: Thesenpapier, Ergebnisse der Befragung "Betriebswirtschaftliche Effekte Familienbewusster Maßnahmen", Münster 2006
- Fthenakis, W. (Hrsg.): Neurologie und frühkindliches Lernen: Ein kontroverses Thema oder eine neue Perspektive für die frühkindliche Bildung. Vortrag auf dem Symposium "Die Zukunft des Lernens" am 06.12.2003 in Hamburg
- Gaschke, S.: Die Emanzipationsfalle. Erfolgreich, einsam, kinderlos, München 2005.
- GfK Nürnberg: Repräsentativbefragung zum Thema "Glaube im Alltag", August 2006
- Gille, M. u.a.: Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland, Jugendsurvey 3, Wiesbaden 2006
- Grossmann, K. E.: Bindungsforschung im deutschsprachigen Raum und der Stand bindungstheoretischen Denkens. In: Psychologie in Erziehung und Unterricht 47, S. 221 - 237
- Grunert, C.: Bildung und Lernen - ein Thema der Kindheits- und Jugendforschung? In: Rauschenbach, T./Wiebken, D./Sass, E. (Hrsg.): Informelles Lernen im Jugendalter, Weinheim und München 2006
- Hans-Böckler-Stiftung: Familienfreundlichkeit im Betrieb - Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung, Studie im Auftrag des BMFSFJ, 2005
- Hoffert, A./Porstmann, C.: Keine Angst vor Familienfreundlichkeit im Betrieb - Steuerliche Vorteile bei der Kinderbetreuung, DIHK Berlin 2005
- Hüther, G.: Kinder brauchen Wurzeln - Zum Verhältnis von Bindung und Bildung, Vorabdruck zu Schavan, A.: Bildung stärkt Menschen, 2003
- IAIZ: Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik
- IGS: Väter zwischen Karriere und Familie, Köln 2005
- InformationsZentrum Sozialwissenschaften: Welche Werte braucht Deutschland? Neuere Forschung zum Wertewandel, Bonn 2004
- IAB-Kurzbericht Nr. 11/2001
- IAB-Kurzbericht Nr. 11/2005
- Institut Arbeit und Technik: Arbeitszeit und Kinderbetreuung, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Gelsenkirchen 2005
- Institut der deutschen Wirtschaft: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Köln 2003
- Institut der deutschen Wirtschaft: Informationsdienst: Familienpolitik: Nicht immer zielgerichtet, Nr. 44/2004
- Institut der deutschen Wirtschaft: Informationsdienst: Familienpolitik: Viele Ideen - kein Konzept, Nr. 33/2005
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis, Studie im Auftrag des BMFSFJ, 2005
- Institut der deutschen Wirtschaft: Informationsdienst: Familienpolitik: Das Gesamtkonzept fehlt, Nr. 5/2006
- Institut der deutschen Wirtschaft: Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik, Köln 11/2006
- Institut der deutschen Wirtschaft: Informationsdienst: Familienbericht: Neue Perspektive, Nr. 20/2006
- Institut für angewandte Innovationsforschung e.V. (IAI): Zukunftsperspektiven der Biotechnologie, 2005
- Institut für Demoskopie Allensbach: Einflussfaktoren auf die Geburtenrate, Repräsentativbefragung, Allensbach 2004
- Institut für Demoskopie Allensbach: Familienfreundlichkeit im Betrieb, Allensbach 12/2005
- Institut für Demoskopie Allensbach: Einstellung junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb, Allensbach 08/2005
- Institut für Demoskopie Allensbach: Elterngeld und Elternzeit: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen, Allensbach 09/2006
- IGS: Väter zwischen Karriere und Familie, Köln 2005
- Kaltenborn, B./Knerr, P./Kurth-Laatsch, S.: Familienunterstützende Dienstleistungen, Beiträge zur Wirtschaftsforschung und Politikberatung Nr. 9, August 2005
- Klages, H./Gensicke, T.: Wertesynthese, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Juni 2006

- Klages, H.: Brauchen wir eine Rückkehr zu traditionellen Werten?, Aus Politik und Zeitgeschichte b29/2001
- Klenner, C.: Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einen familienfreundlichen Betrieb, in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Klös, H.-P./Seyda, S.: Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Beschäftigungs- und Bildungssystem in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Lösel, F./Bellmann, A./Jaurisch, S./Stemmler, M.: Prävention von Problemen des Sozialverhaltens im Vorschulalter, Sonderdruck aus: Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie, 35 (2), S. 127-139, Göttingen 2006
- Lösel, F./Bellmann, A./Jaurisch, S./Stemmler, M.: Soziale Kompetenz und Familien: Ergebnisse der Erlangen-Nürnberger Entwicklungs- und Präventionsstudie, 2004
- Lösel, F.: Bestandsaufnahme und Evaluation von Angeboten im Elternbildungsbereich - Erste Auswertungsergebnisse, BMFSFJ 2006
- McKinsey&Company: Perspektive Deutschland 3: Sonderauswertung 2004
- Ministerium für Generationen, Frauen und Familie und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen: Fast 4ward: Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Deutschland im internationalen Vergleich
- Mohn L., Schmidt R.: Familie bringt Gewinn, Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt, Gütersloh 2004
- Münnich M.: Einkommensverhältnisse von Familienhaushalten und ihre Ausgaben für Kinder; Berechnungen auf der Grundlage der Einkommens- und Verbraucherstichprobe 2003, Wirtschaft und Statistik, 06/2006
- Netzwerk für örtliche und regionale Familienpolitik: Doppelter Gewinn - Bildungsangebote im Betrieb für Beschäftigte mit Familie, Hannover 2005
- Opaschowski, H. W.: Das Moses-Prinzip. Die 10 Gebote des 21. Jahrhunderts, Gütersloh 2006
- Petersen, T./Mayer, T.: Der Wert der Freiheit - Deutschland vor einem neuen Wertewandel?, Freiburg im Breisgau 2005
- Prognos AG: Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte, 08/2005
- Prognos AG: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Berlin 2005
- Prognos Elterngeld und Elternzeit. Ein Erfahrungsbericht aus Schweden, Studie im Auftrag des BMFSFJ, Basel 2005
- Prognos: Väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, Ansatzpunkte - Erfolgsfaktoren - Praxisbeispiele, Berlin 2005
- Robert Bosch Stiftung: Studie "Unternehmen Familie", Roland Berger Strategy Consultants, 2006
- Robert Bosch Stiftung: Unternehmen Familie, Stuttgart 2006
- Rosenschon, A.: Familienförderung in Deutschland - eine Bestandsaufnahme, Kiel 2001
- Rosenschon, A.: Finanzpolitische Maßnahmen zugunsten von Familien - Eine Bestandsaufnahme für Deutschland, Kiel 2006
- Rürup, B./Gruescu, S.: "Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ 2005
- Scheiwe, K.: Familienorientierte Personalpolitik von Unternehmen - arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Elternzeit und Teilzeit, Möglichkeiten und Grenzen, in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Schnabel, R.: Steuerliche Behandlung von Kinderbetreuung und Familientransfers in Unternehmen, in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Schneewind, K. A.: Freiheit in Grenzen - Wege zu einer wachstumsorientierten Erziehung. In: Krüsselberg, H.-G./Reichmann H. (Hrsg.), Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft (S. 213-262), Graftschaft 2002
- Schneider, N./Limmer, R./Ruckdeschel, K.: Berufsmobilität und Lebensform, SR des BMFSFJ, Band 208, Stuttgart 2002
- Schneider, N./Häuser, J./Ruppenthal, S./Stengel, S./Naderi R.: Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz. Abschlussbericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz, 2005
- Schneider, N.: Work-Life-Balance - Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive, in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Schönwitz, D.: Rechnung bitte!, Wirtschaftswoche Nr. 51/5.12.2005
- Schumann, S.: Persönlichkeit - eine vergessene Größe der empirischen Sozialforschung", Wiesbaden 2005
- Schweitzer, F.: Werte erwachsen - Der Zusammenhang zwischen Erziehung und Religion, In: Familienbund der Katholiken (Hrsg.): Werteorientierte Erziehung: Aufgabe und Chance für die Eltern, Stimme der Familie, 53. Jg., Heft 3-4/2006, Seite 5 - 6
- Smolka, A.: Welchen Orientierungsbedarf haben Eltern? in: Wahl, K./Hees, K. (Hrsg.): Helfen "Super Nanny" und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung", Weinheim und Basel 2006
- Spitzer, M.: Denken, Darmstadt 2002
- Spitzley, H.: Theorie und Empirie der Arbeitszeitflexibilisierung. Ein Instrument zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, in: Dilger A./Gerlach I./Schneider H.: Betriebliche Familienpolitik, Wiesbaden 2007
- Statistisches Bundesamt: Frauen in Deutschland, Wiesbaden 2004
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2006, Bonn 2006
- Statistisches Bundesamt, Internetangebot: Soziale Sicherung, Wiesbaden 2006
- Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung, Wiesbaden 11/2006
- Textor, M.: Gehirnentwicklung bei Babys und Kleinkindern - Konsequenzen für die Erziehung (www.familienhandbuch.de)
- TNS Emnid: Frauen 2002: Wünsche, Werte, Wirklichkeit, Frankfurt a. M. 2002
- TNS Infratest Sozialforschung, Formen des Arrangements der Betreuung von Vorschulkindern, Sonderauswertungen auf der Grundlage des Freiwilligen surveys, München 2004
- TNS Infratest Sozialforschung: Werteorientierte Erziehung, Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, 2006
- Tschöpe-Scheffler, S.: Konzepte der Elternbildung - eine kritische Übersicht, Opladen 2005
- VDI: VDI-Ingenieurstudie Deutschland 2005
- Ver.di: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem - oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter, Dokumentation, Berlin 2004
- von der Leyen, Ursula: Mehr Kinder in die Familie, mehr Familie in die Gesellschaft, Stimme der Familie, 53 JG. Heft 1-2/2006
- Vossler, A., Was erwarten Eltern von der Erziehungsberatung? In: Wahl, K./Hees, K. (Hrsg.): Helfen "Super Nanny" und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung, Weinheim und Basel 2006

Wahl, K./Hees, K.: Helfen "Super Nanny" und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung, Weinheim und Basel 2006

Wahl, K.: Alt, C./Hoops, S./Sann, S./Thrum, K.: Elterliche Erziehungskompetenzen: Auskünfte aus empirischen Studien, In: Wahl, K./Hees, K. (Hrsg.): Helfen "Super Nanny" und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung, Weinheim und Basel 2006

Walper, S.: Was die Wissenschaft über Erziehung weiß, In: Wahl, K./Hees, K. (Hrsg.): Helfen "Super Nanny" und Co.? Ratlose Eltern - Herausforderung für die Elternbildung, Weinheim und Basel 2006

Weinkopf, C.: Förderung haushaltsbezogener Dienstleistungen - Sinnvoll, aber kurzfristige Beschäftigungswirkungen nicht überschätzen; Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 72, S. 133-147, 2003

1. Beispiele für Initiativen, die verschiedene gesellschaftliche Akteure in die Verantwortung für Familien mit einbeziehen sind die 300 auf Anstoß des BMFSFJ gegründeten Lokalen Bündnisse für Familie (<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>), die Kooperation mit der Wirtschaft in der Allianz für Familie das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ (<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>) und das Aktionsprogramm Mehrgenerationenhäuser (<http://www.mehrgenerationenhaeuser.de>)

Weinkopf, C.: Haushaltsbezogene Dienstleistungen: Aktuelle Förderkonzepte auf dem Prüfstand, Vortragspräsentation, Gütersloh 2004

Weinkopf, C.: Herausforderungen beim Ausbau familienunterstützender Dienstleistungen in Deutschland, Vortragspräsentation, Berlin 2005

Ziefle, A.: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen, Berlin 2004

Zweyer, K.: Bindung im Kindergartenalter, http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Fachbeitrag/a_Kindheitsforschung/s_1509.html

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Alexanderstraße 3
10178 Berlin

Telefon: 01 88 8/555 – 0
Telefax: 01 88 8/555 - 41 03
Internet: www.bmfsfj.de

Verantwortlich i.S.d.P.: Iris Bethge

Kontakt: Dr. Regina Claussen
E-mail: regina.claussen@bmfsfj.bund.de

Redaktion und Gestaltung:

FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg
Erich Stutzer, Heike Lipinski
Böblinger Straße 68
70199 Stuttgart
Internet: www.fafo-bw.de

Stand: Januar 2007