



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Aus der Praxis für die Praxis



Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Hochschulen



EUROPÄISCHE UNION



HRK

DIHK

I.

Impuls – Warum familienfreundliche Hochschule?

Zahlen und Fakten

- | 44% aller Studierenden wünschen sich zwei Kinder, weitere 25% sogar drei und mehr, lediglich 7% wollen keine Kinder.
- | Rund drei Viertel der Studierenden wollen ihren Kinderwunsch zwischen 25 und 35 realisieren, ebenso viele sind sich nicht bereit, für die Karriere auf die Gründung einer Familie zu verzichten.
- | 40% der Studierenden mit Kind halten ein Studium und Kind derzeit prinzipiell für nicht vereinbar.
- | Studentische Eltern unterbrechen ihr Studium im Schnitt 4x häufiger und brauchen 5 Semester länger.
- | Der Anteil von Frauen mit Hochschulabschluss hat sich in den letzten 30 Jahren verfünffacht und wird auch zukünftig steigen.
- | Über 90% der ausgebildeten Fachkräfte in Deutschland zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern und mehr als zwei Drittel dieser Gruppe ohne Kinder bewerten Familienfreundlichkeit als ebenso wichtig wie das Gehalt.
- | Das Erwerbspotenzial der 30- bis unter 50-jährigen wird bis 2020 von heute 24 Mio. auf ca. 20 Mio. schrumpfen.

Der demographische Wandel macht Familienorientierung zu einem zunehmend wichtigen Faktor im Wettbewerb um Studierende und wissenschaftliches Personal. Denn was für die Wirtschaft gilt, ist für Hochschulen noch drängender: Gut gebildeter Nachwuchs wird angesichts der demografischen Entwicklung in absehbarer Zeit spürbar knapper. Weder Wirtschaft noch Hochschulen werden es sich künftig leisten können, den Wunsch junger Frauen und Männer zu ignorieren, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Aktuell sind deutlich über 50% aller Studierenden weiblich, allerdings nimmt mit jeder weiteren Qualifikationsstufe der Anteil der Frauen ab. Gerade an den Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation scheiden überproportional viele Frauen aus dem System aus. Dies liegt vor allem daran, dass die Phase der Qualifizierung häufig in die Phase von Familiengründung und Kindererziehung fällt und die Vereinbarkeit beider Aufgaben zum Problem wird.

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist aber nicht allein ein Frauenproblem. Zunehmend gibt es gerade im hoch qualifizierten Bereich Paare, bei denen beide Karriere machen wollen, die Dual Career Couples. Um dieses Potential auszuschöpfen, müssen die Hochschulen Maßnahmen ergreifen. Denn günstige Rahmenbedingungen für Frauen und Familien an Hochschulen sind ein Wettbewerbsvorteil in der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft – nicht nur bundesweit, sondern weltweit.

Familienfreundliche Hochschulen sind im Vorteil, wenn es gilt, attraktiv für Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu sein – und damit die Voraussetzungen für internationale Wettbewerbsfähigkeit und Exzellenz zu schaffen.

II.

Überblick – Was bedeutet familienfreundliche Hochschule?

Um Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschulalltag zu ermöglichen, gibt es vielfältige Handlungsfelder und Maßnahmen, die für drei unterschiedliche Gruppen gelten können: Für die Studierenden, die jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie die Beschäftigten der Hochschulverwaltung. Die folgende Übersicht gibt einen kompakten Überblick über Handlungsfelder, in denen Hochschulen aktiv werden können. Sie soll als Impuls zum Weiterlesen verstanden werden:

Betreuungsangebote für Kinder und durchaus auch für pflegebedürftige Angehörige sind eine wichtige Voraussetzung für die familiengerechte Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen. Dazu gehört die Bereitstellung von ausreichenden Betreuungsangeboten durch KiTas und Krippen, die möglichst mit Arbeits- und Studienzeiten an der Hochschule in Einklang sein sollten. Es können an einer Hochschule aber auch sonst viele Orte und Angebote für Kinder und Familien geschaffen werden, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtern – z.B. Spielplätze und -zimmer, Elternstammtische, Tagesmütter- und Babysitterbörsen, Kinderbetreuung bei Kongressen, Nachmittags- und Ferienbetreuung für Schulkinder, betreute Spielzimmer, Wohnheime mit Familienappartements bzw. familiengeeignete Dienstwohnungen.

Schon kleine Lösungen sorgen für große Wirkung



Förderprogramm betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

! Mit dem Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds setzt das Bundesfamilienministerium Anreize für Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, sich für die Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren. Das Programm unterstützt Betriebe und Eltern dabei, für dieses gemeinsame Anliegen individuelle Lösungen zu finden. Es setzt auf die Kooperation zwischen den Arbeitgebern und den Trägern der Betreuungseinrichtungen.

Gefördert wird die Schaffung zusätzlicher Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr – sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein 50-prozentiger Zuschuss zu den während der ersten beiden Jahre anfallenden Betriebskosten gezahlt.

Für Hochschulen umfasst das Förderprogramm zudem nicht nur die Kinder der Beschäftigten, sondern auch die Kinder der Studierenden.

Insgesamt stehen bis Ende 2011 für das Programm 50 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung.

Die Träger der jeweiligen Betreuungseinrichtungen sind Antragsteller und Zuwendungsempfänger der Fördermittel aus diesem Programm. Ist die Hochschule Träger der Betreuungseinrichtung, ist sie selbst antragsberechtigt und erhält die Fördermittel. Die Hochschule entscheidet selbst, mit welchem Träger sie zusammenarbeiten will. Dies können ebenso öffentliche Träger wie gemeinnützige oder privatgewerbliche freie Träger sein.

Weitere Informationen unter www.erfolgsfaktor-familie.de

Die Hochschule Wismar - University of Technology, Business and Design,

Mitglied im best practice club „Familie in der Hochschule“, unterstützt seit Jahren ihre Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem Balanceakt zwischen Hochschule und Familienaufgaben. Mit dem Neubau der Campus-Kita, dem „Haus Wellenreiter“ bietet die HS in Kooperation mit dem Kinderwelt Wismar e.V. nunmehr 36 Krippenplätze für Kinder von null bis drei Jahren sowie 18 Kindergartenplätze für Kinder vom Beginn des vierten Lebensjahres bis zum Schuleintritt an. Zusätzlich wurde 2004 ein eigenes Elternarbeits- und Kinderzimmer, die sogenannte Zwergenstube, in Nutzung genommen und mit zwei möblierten Büros, internetfähigen PCs, zwei Kinderbetten mit Sternenhimmel, Wickelkommode, Hängeschaukel, Laufgitter, Wippe, Sitzecke, großer Wandtafel und Spielzeug ausgestattet. Dem Bedarf eines flexibel zu nutzenden und zugleich familienfreundlichen Beratungs- und Seminarraums wurde man gerecht, indem man den Sitzungsraum des Dezernates II in unmittelbarer Nachbarschaft der Zwergenstube ansiedelte. Eine flankierende Betreuung der Kinder während der Sitzungen kann nachgefragt werden. Darüber hinaus hat sich die Hochschule Wismar vorgenommen, das bestehende Angebot mit einer Starthilfe für neue CampusEltern und einer Oma-Opa-Leihbörse abzurunden.

Familienfreundlichkeit bedarf eines Bewusstseinswandels. Deshalb muss Familienfreundlichkeit stärker als Teil einer zukunftsfähigen Ausrichtung der Hochschule verstanden werden. Es gilt, das Thema gezielt in Hochschulentwicklungsplänen, Leitbildern und Zielvereinbarungen mit den einzelnen Fakultäten zu verankern und seine hochschulpolitische Relevanz zu verdeutlichen. Zusätzlich bedarf es der Sensibilisierung von Führungspersonlichkeiten, die zuweilen noch das Leitbild vom „Selbstlosen Forscher“ ohne weitere Verpflichtungen und Interessen verinnerlicht haben. Innovative Hochschulen legen hierzu gezielt Führungskräftenachwuchsprogramme sowohl für die Verwaltungsangestellten als auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf. Hilfreich kann es zudem sein, das Thema in Einstellungs- und Berufungsverfahren anzusprechen und Vergütungsanreize sowie Mittelvergabesysteme zu schaffen, die familienfreundliches Führungsverhalten belohnen.

TU Berlin

Als technische Universität ist die TU Berlin traditionell mit der Herausforderung konfrontiert, weiblichen Nachwuchs zu rekrutieren. Vor diesem Hintergrund steht für die TU Berlin fest: die Zukunftsfähigkeit gerade einer technischen Universität, muss Familienfreundlichkeit beinhalten. Dies beinhaltet auch einen Kultur- und Mentalitätswandel und der Etablierung eines veränderten, Vereinbarkeitsfragen integrierenden Führungsverständnis. Deshalb hat die TU Berlin als Bestandteil ihres aktuellen Zukunftskonzepts ein GenderControlling-Konzept entwickelt, das Gleichstellungs- und damit Vereinbarkeitsfragen als Querschnittsaufgabe im Planungs- und Steuerungsprozess der Hochschule verankert. Zusätzlich bietet die TU Berlin ein spezielles Programm „ProFit“ für ihren Führungskräfte-nachwuchs an, den sie gezielt auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereiten will. Das Thema Familienfreundlichkeit wird über das Seminarmodul „Gender Mainstreaming“ ausdrücklich zum Gegenstand gemacht, fließt aber außerdem in fast alle Themen der Seminarreihe mit ein. Das Programm läuft seit fast einem Jahr und wird sehr gut angenommen. Aufgrund der positiven Erfahrungen ist geplant, ein vergleichbares Programm speziell für Neuberufene aufzulegen.

Studien- und Prüfungsordnungen tragen den besonderen Anforderungen einer Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie häufig nicht Rechnung. Das System orientiert sich am Vollzeitstudierenden bzw. am Vollzeitforschenden. Um dieses Problem anzugehen, bedarf es einer familiengerechten Studienorganisation, wie die Verlagerung von Pflichtveranstaltungen in kinderbetreuungsgesicherte Zeiten, der semesterweise Wechsel der Zeiten für Wahlveranstaltungen, die Schaffung flexibler Möglichkeiten für Teilzeitstudien und Teilzeitpraktika, die Ermöglichung alternativer Leistungserbringung, die Anerkennung von Mutterschutz, Elternzeit oder Krankheit des Kindes als Grund für Fristverlängerungen oder Rücktritt von einer Prüfung, die Bereitstellung von E-Learning-Angeboten und die Vermittlung an familienbewusste Unternehmen.

Studien- und Prüfungsordnung
familiengerecht organisieren

Fachhochschule Nordhausen

Als junge, innovative, kleine Fachhochschule in einer eher strukturschwachen Region setzt die Fachhochschule Nordhausen vor allem auf Standortattraktivität. Von diesem Einsatz für Familienfreundlichkeit verspricht sich die Hochschulleitung Wettbewerbsvorteile in der Rekrutierung von Professorinnen, aber auch von Studierenden. Viel Engagement fließt deshalb auch in die Ausgestaltung familiengerechter Studienbedingungen. So zum Beispiel die Prüfungsordnungen ermöglichen die Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen und der Elternzeit. Außerdem enthalten sie Regelungen zu Versäumnis oder Rücktritt von Prüfungen bei Krankheit eines vom Studierenden zu versorgenden Kindes. Darüber hinaus gestattete die FH Nordhausen den Masterstudiengang Public Management & Governance als Piloten zum Teilzeitstudium. Dieser ist in seinen Grundzügen zwar auf ein konsekutives Vollzeitstudium ausgelegt (30 ECTS-Credits/Semester). Die Stundenplanung ist jedoch so ausgelegt, dass insbesondere Berufstätige und Studierende mit besonderen familiären Verpflichtungen das Studium alternativ auch in Teilzeitform absolvieren können (15 ECTS-Credits/Semester). Dies wird dadurch ermöglicht, dass die Hälfte der Lehrveranstaltungen eines Semesters in acht, auf das Semester verteilten Wochenzeiträumen stattfindet. Zwei Semester später findet die andere Hälfte der Lehrveranstaltungen in diesen Zeiträumen statt. So lassen sich in diesen Zeiträumen innerhalb von vier Semestern alle Lehrveranstaltungen des Studiengangs besuchen. Die jeweils anderen Lehrveranstaltungen finden wöchentlich von Dienstag bis Donnerstag statt. Semester im Teilzeitstudium werden als halbe Fachsemester gezählt, die Fristen entsprechend angepaßt.



Gerade im wissenschaftlichen Bereich können Arbeitszeiten relativ flexibel gestaltet werden. Allerdings könnten familiäre Belange, die sich z.B. aus den Betreuungszeiten ergeben, dabei oft besser berücksichtigt werden. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen Freiräume für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher und Familienarbeit zu schaffen – Voraussetzung ist allerdings eine entsprechende Akzeptanz für Familienzeiten. Mögliche Maßnahmen sind Jobsharing und Teilzeit (auch und gerade bei Professuren und Qualifikationsstellen), Freistellungsregelungen oder auch vertraglich gesicherte Freiräume für Qualifikationsarbeiten sowie familiengerechte Besprechungs- und Gremiensitzungstermine.

Familienbewusste Personalentwicklung hilft, qualifiziertes Personal zu halten und zu gewinnen.

Familienbewusste Personalentwicklung kann entscheidend mit dazu beitragen, qualifiziertes Personal für die Hochschule zu gewinnen oder an ihr zu halten – und damit die entscheidende Bedingung für Qualität und Exzellenz mit ermöglichen. In diesem Zusammenhang stehen u.a. Maßnahmen für sogenannte Double Career Couples (z.B. Schaffung lokaler Netzwerke mit der Wirtschaft und nahe gelegenen Hochschulen, die ähnliche Bedarfe haben), aber auch die Planung und die Begleitung von elternzeitbedingten Abwesenheiten (Kontakthalteprogramme, Fortbildung während der Elternzeit) sowie Fortbildungsangebote mit Kinderbetreuung. Immer mehr Hochschulen gehen außerdem zusehends dazu über, auch an den Hochschulen eine zur Wirtschaft vergleichbare systematische Personalentwicklung für das Verwaltungs- und das wissenschaftliche Personal zu etablieren und das Thema Familie in die individuelle Karriereplanung mit einzubeziehen. Immer mehr Universitäten lassen Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie in die Förderung und Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses einfließen.

Leibniz Universität, Hannover

Im Rahmen ihres Frauenförderplans hat etwa die Leibniz Universität Hannover eine spezielle Promotionsabschlussförderung für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgelegt, deren Abschluss sich aufgrund familiärer Gründe verzögert hat. Aktuell profitieren hiervon vier Promovierende. Ergänzend hierzu bietet sie den Studentinnen und Doktorandinnen mit ihrem Programm Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft ein Kompetenzpaket zur Berufs- und Karriereplanung an, die auch die Frage einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Karriere und Familie einbezieht. Als weitere Maßnahme zur Unterstützung angehender Wissenschaftlerinnen und -schaftler sind eine Reihe von Maßnahmen neu geplant, die speziell die Problematik der Befristung entschärfen und mehr Planbarkeit ermöglichen sollen. Hierzu gehört etwa das Vorhaben, künftig bei Ausschreibungen für Juniorprofessorinnen und -professoren, sofern gegeben, die Möglichkeit zum Tenure Track mit anzugeben.

Familienfreundliche Angebote bekannt machen

Familienfreundliche Angebote werden nur genutzt, wenn sie den Betroffenen auch bekannt gemacht werden. Hilfreich sind hier vor allem (gut auffindbare) Angebote auf der Website der Hochschule sowie kompetente Ansprechpartnerinnen und -partner, an die sich Betroffene wenden

können, wenn sie für familienbedingten Bedürfnissen Hinweise und Unterstützung brauchen. Sehr effektiv und auch imagefördernd sind so genannte Welcome-Center für Hochschulangehörige mit Familie, die über hochschulinterne Angebote informieren und idealiter auch an kommunale Angebote weiter verweisen.

Philipps-Universität, Marburg

Die Philipps-Universität Marburg bietet ein Family-Welcome-Center das sich an alle neuen Mitglieder der Philipps-Universität richtet: Studierende, Professoren, Professorinnen und Verwaltungsangestellte. Sein Service unterstützt diejenigen, die ihren Wohnsitz neu nach Marburg verlegen. Besonders für Familien mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Umzug schwierig zu gestalten. Das Angebot enthält Hilfen bei der Wohnungssuche, Kinder- und Ferienbetreuungsangebote, Unterstützung beim Kennenlernen der Schullandschaft, bei der Suche nach Alten- und Pflegeheimen, bei administrativen Antragstellungen sowie kulturelle Angebote. Zusatzangebote stehen Dual Career Couples zur Verfügung. Sie werden begleitet durch die Unterstützung bei der Stellensuche für den/die Partner/in, die intensive Kontaktaufnahme zu lokalen/regionalen Wirtschaftsunternehmen, die Kooperation mit anderen hessischen Hochschulen und den Aufbau von Netzwerken.



III.

Umsetzung – Welches sind die zentralen Schritte auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule?

Bestandsaufnahme – ist immer der erste Schritt auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit. Analysieren Sie, welche Infrastruktur-Angebote es im Umfeld der Hochschule schon gibt und mit wem man hier zusammenarbeiten kann. Oft ist die Kommune ein guter Partner, aber manchmal sind es auch Träger, Lokale Bündnisse oder Unternehmen am Ort, die z.B. beim Thema Kinderbetreuung ähnliche Bedarfe haben. Zur Bestandsaufnahme sollte nicht nur die Analyse der Angebotsseite gehören. Mindestens genauso wichtig (nur leider oft schwieriger zu ermitteln) ist die Frage nach dem Bedarf: Wie viele Hochschulangehörige haben eigentlich Familie? Wie viele davon haben welche Probleme? Wie wird sich das in den nächsten Jahren entwickeln? Und schließlich gehört zur Bestandsaufnahme auch die Frage: Wo gibt es an der Hochschule selbst schon Akteure und Akteurinnen, die sich mit dem Thema beschäftigen, die man für eine Bedarfseinschätzung mit zu Rate ziehen kann.

Bedarfs- und Machbarkeitseinschätzung – kann nicht immer den tatsächlichen Bedarf voll abbilden, doch zumindest eine Annäherung sein. Hier geht es darum, z.B. mit Hilfe einer Befragung oder Gesprächen herauszufinden, wo Probleme aber auch Ansatzpunkte für Lösungen liegen. Daraus kann ein individuell für die Hochschule passender Maßnahmenvorschlag erarbeitet werden – am besten mit validen Einschätzungen bezüglich der Kosten und Nutzen der Maßnahmen. Hilfreich ist zudem, gerade auch bei Maßnahmen, die Betreuungsangebote betreffen und Kosten verursachen, Möglichkeiten der Co-Finanzierung zu eruieren (z.B. kommunale Förderung oder Programme des Bundes) und Partnerinnen und Partner zu kennen, mit denen Angebote realisiert werden könnten.

Umsetzung – bedarf zuweilen des langen Atems sowie der entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen. Nötig ist es zunächst, die relevanten Entscheiderinnen und Entscheider für das Anliegen der familiengerechten Hochschule zu gewinnen. Hilfreich sind natürlich Argumente, die darauf verweisen, wie sich Familienfreundlichkeit im Rahmen der Gesamtstrategie der betroffenen Hochschule positiv auswirken kann – sowie der Verweis auf die Machbarkeit und die Vorteile familienorientierter Maßnahmen. Für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen selbst sind individuell mitunter sehr unterschiedliche Ressourcen und Aktivitäten erforderlich. Identifizieren Sie hierfür für einzelne Aufgaben Kooperationspartner, die ebenfalls an der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen interessiert sind. Und: Kommunizieren Sie die Ideen in der Öffentlichkeit, denn hier lässt sich durchaus mit dem Thema punkten!



IV.

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt Sie!

Das Netzwerk bietet Lösungen und Ideen, wie Vereinbarkeit konkret umgesetzt werden kann

Als Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms wurde das Netzwerk im Herbst 2006 in einer gemeinsamen Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages ins Leben gerufen. Es ist die größte Plattform für Unternehmen und Institutionen, die sich für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren oder bereits engagieren. Mitglieder haben kostenfrei die Möglichkeit, ihr Engagement für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie öffentlichkeitswirksam zu präsentieren und Erfahrungen mit anderen auszutauschen.

Eine kostenfreie Mitgliedschaft – Ihr Vorteil!

Die **kostenfreie Mitgliedschaft** beinhaltet für Institutionen folgende Leistungen:

- **Zielgruppenspezifische Angebote:** Das Netzwerkbüro bereitet Informationen und Tipps zum Thema aus Sicht bestimmter Zielgruppen auf und entwickelt spezielle Services (z.B. zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate).
- **Erfahrungsberichte:** Das Netzwerkbüro sucht interessante Beispiele familienbewusster Unternehmensführung und macht Mitgliedern die Erfahrungen anderer zugänglich.
- **Unternehmensdatenbank:** Mitglieder können Kontakt zu familienfreundlichen Unternehmen in ihrer Nähe oder Ihrer Branche aufnehmen.
- **Kalender:** Das Netzwerkbüro veröffentlicht interessante Termine zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Themen und Fragen aus der Praxis:** Das Netzwerkbüro sammelt wichtige Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gibt Antworten – übersichtlich, kurz und bündig.
- **Forum:** Netzwerkmitglieder können sich online und individuell über konkrete Fragen der familienbewussten Unternehmensführung austauschen.
- **Veranstaltungen:** Das Netzwerkbüro stellt kompetente Referenten und Referentinnen zum Thema familienbewusste Unternehmensführung zur Verfügung, vermittelt Kontakte zu Experten und führt auch selbst Veranstaltungen durch.
- **Beratung:** Das Netzwerkbüro gibt Tipps zur Kommunikation familienfreundlicher Maßnahmen nach Außen und Innen.

Interessierte Firmen und Institutionen können sich über www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk direkt eintragen.

Nützliche Links

- | www.erfolgsfaktor-familie.de
- | www.bmfsfj.de
- | www.beruf-und-familie.de

Weiterführende Publikationen

- | BMFSFJ: Monitor Familienforschung Nr. 14,
„Zukunftstauglich: Familienfreundliche Hochschulen“, 2008
- | berufundfamilie gGmbH: Für die Praxis 2,
„Standortvorteil familiengerechte Hochschule“, Frankfurt/M. 2008



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

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
Email: netzwerkbueero@dihk.de
Tel.: (030) 20 308 – 6101
Fax: (030) 20 308 -5- 6101

Stand: September 2008

Gestaltung: Ricardo Müller

Druck: Köllen Druck + Verlag GmbH

Foto/Bildnachweis: www.shutterstock.de, TU-Pressestelle/Böck