



dokumentation

Fachgespräch

„Väter und das ElterngeldPlus: Eine Erfolgsgeschichte?!“

26.01.2017, Berlin



Väter und das ElterngeldPlus: Eine Erfolgsgeschichte?!

Das ElterngeldPlus wurde für Geburten ab dem 1. Juli 2015 eingeführt und ermöglicht Eltern einen längeren Elterngeldbezug, insbesondere wenn sie während des Bezugs in Teilzeit arbeiten möchten. Erste Daten zeigen, dass diese Leistung ein großer Erfolg ist: Bereits 18,3 Prozent der Elterngeldbezieher*innen nutzen das

ElterngeldPlus, Tendenz steigend. Der Partnerschaftsbonus (weitere vier ElterngeldPlus-Monate je Elternteil) setzt einen zusätzlichen Anreiz, sich die Betreuung und Erziehung des Kindes partnerschaftlich aufzuteilen. Allerdings stellen die neuen Leistungen hohe Anforderungen an die Planung und Absprachen innerhalb der Familie und an die Betriebe.

Wo muss Politik ansetzen, damit Eltern und insbesondere Väter diese Leistung noch mehr in Anspruch nehmen? Wie kann die Politik Eltern und Unternehmen dabei unterstützen, gute Vereinbarkeitskonzepte umzusetzen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des Fachgesprächs. ■

Begrüßung + Einführung

Christiane Reckmann, Vorsitzende Zukunftsforum Familie e.V.



„Die neue Vätergeneration entwickelt sich zunehmend zu aktiven Vätern und sowohl das Elterngeld wie auch das ElterngeldPlus sind eine Erfolgsgeschichte!

Dabei entspricht die Einführung eines Teil-Elterngeldes im Rahmen des ElterngeldPlus einer langjährigen Forderung des ZFF. Das ElterngeldPlus bringt eine Flexibilisierung der Fürsorge und einen weiteren Anreiz für

Väter, in Elternzeit zu gehen oder sich diese mit ihrer Partnerin zu teilen. Um Partnerschaftlichkeit in der Familie wirklich leben zu können, braucht es jedoch noch weitere Instrumente, die bereits zum Teil auf den Weg gebracht wurden: Lohngerechtigkeit, die Einführung einer Familienarbeitszeit und natürlich ein Rückkehrrecht aus der Teilzeit.“

Input

„ElterngeldPlus und die Nutzung durch Väter“

Petra Mackroth, Abteilungsleiterin Familie im BMFSFJ

Mit dem ElterngeldPlus wurde eine flexible und auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtete Leistung geschaffen.

Diese Leistung erreicht die Väter gut, denn sie wollen lieber flexibel arbeiten, als sich zwischen Vollzeittätigkeit und zeitweisem Ausstieg zu entscheiden. Gleichzeitig wollen sie mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Hier setzt die neue Leistung an: Das ElterngeldPlus stärkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und erkennt insbesondere die Pläne derjenigen an, die früh in Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen wollen.

Neue Trends und Wünsche

- Familien stehen wieder hoch im Kurs. Neben der gestiegenen Geburtenrate von 1,5 Kindern pro Frau steigen auch die Kinderwünsche von Frauen und Männern.
- Eltern brauchen eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei einigen Familien funktioniert das gut, allerdings in Abhängigkeit von guten Arbeitsbedingungen, kooperativen Arbeitgeber*innen, einem gu-

ten Arrangement innerhalb der Familie und guter Kinderbetreuung.

- Eltern wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen. Sie brauchen Entlastung z.B. durch eine gute und ausgewogene Zeitpolitik für Familien.
- Eltern wollen Partnerschaftlichkeit leben. Sie wünschen sich mehrheitlich, dass sich Mütter wie Väter zu gleichen Teilen um die Kinder kümmern und erwerbstätig sind. Mehr als 50 Prozent der Väter möchte die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen. Immer mehr Väter reduzieren ihre Wochenarbeitszeit nach der Geburt des Kindes auch nach dem Elterngeldbezug.
- Mehr als jeder 3. Vater bezieht Elterngeld, die durchschnittliche Erwerbsunterbrechung der Väter liegt bei 3,1 Monaten. Mehrheitlich wünschen sich die Väter mehr Partnermonate. Für Väter besteht hier die Hoffnung, mehr Druck auf Arbeitgeber*innen ausüben zu können, Elternzeiten zu akzeptieren.

Was braucht es für eine aktive Vaterschaft?

- Mehr betriebliche Möglichkeiten für Väter schaffen: Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ vereint derzeit 6.500 Unternehmen in einem Netzwerk, das sich mit dem Thema beschäftigt. Das reicht aber noch nicht aus. Weiteres Engagement muss auch in der Gesellschaft mitbefördert werden.
- Die Inanspruchnahme darf nicht am fehlenden Geld scheitern: Die Ausgestaltung des Elterngeldes als Lohnersatzleistung ist ein gutes Beispiel. Bei allen Instrumenten muss dieser monetäre Faktor mitgedacht werden, ansonsten können sich viele Eltern und vor allem Väter mehr Zeit mit der Familie nicht leisten.
- In Partnerschaft wie in der Gesellschaft wird mehr Akzeptanz und Offenheit gegenüber neuen Rollen gebraucht: Nur so wird sich Partnerschaftlichkeit langfristig etablieren können.

Wichtig: Aktive Vaterschaft auch nach der Trennung fördern

- Viele Väter wollen auch nach der Trennung Zeit mit ihren Kindern verbringen und einen gemeinsamen Alltag leben. Das

Caren Marks, MdB, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



„Immer mehr Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und ihre Partnerin beim Wiedereinstieg unterstützen. Männer wollen aktive Väter sein und Partnerschaftlichkeit leben.“

Das ElterngeldPlus schafft neue Gestaltungsspielräume für Väter und eine neue Qualität der Vereinbarkeit. Sie müssen sich

nicht mehr zwischen einem zeitweisen Ausstieg und einer Vollzeitwerbstätigkeit entscheiden, sondern können flexibel arbeiten. Das entspricht mehrheitlich ihren Wünschen.“

sollte wahrgenommen und in der Beschreibung der Familienformen ausgedrückt werden: z.B. durch eine Unterscheidung zwischen Alleinerziehenden und Getrennterziehenden.

- Gleichzeitig sind aber auch die Eltern in erster Linie für den Unterhalt der Kinder verantwortlich.
- Darüber hinaus werden betriebliche Unterstützungsleistungen gebraucht: Väter, die getrennt sind, müssen ebenfalls die Möglichkeiten erhalten, ihre Arbeit zu reduzieren, um Vereinbarkeit zu praktizieren. Dies

darf nicht am Verständnis in den Unternehmen scheitern.

Was trägt Familienpolitik für die Wünsche der Väter und Familien bei?

- Das neue ElterngeldPlus schafft Flexibilität und Partnerschaftlichkeit, erfordert aber auch viele gute Absprachen. Aushandlungsprozesse in den Familien haben neue Aushandlungsprozesse in den Betrieben zur Folge, Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertretungen können hier un-

terstützen. Das Unternehmensprogramm des Familienministeriums macht das Thema partnerschaftliche Vereinbarkeit zum Schwerpunkt.

- Die Ausgestaltung des ElterngeldPlus als flexible Lohnersatzleistung macht die Inanspruchnahme auch für Väter finanziell attraktiv. Väter, die ElterngeldPlus in Anspruch nehmen, beziehen durchschnittlich deutlich länger Elterngeld (im Schnitt 7,7 Monate (im Elterngeld: 3,1)). Auch der Partnerschaftsbonus kommt bei Vätern gut an: Bis zu 40 Prozent der Väter, die ElterngeldPlus beantragen, entscheiden sich mit ihrer Partnerin zugleich für den Bonus. Hier treffen die familienpolitischen Angebote auf vorhandene Bedarfe.



„Väter sind die Treiber des Partnerschaftlichkeitsprozesses. Sie wollen mehr Zeit mit ihren Kindern.“

- Mit der Familienarbeitszeit als neuer Leistung soll Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie über einen längeren Zeitraum möglich gemacht werden. Damit sich alle Eltern Zeit für die Kinder nehmen und die eigene Arbeitszeit reduzieren können, soll ein neues Zeitrecht mit einem Familiengeld kombiniert werden: Wenn Vater und Mutter gemeinsam in einem Korridor von 26-36 Stunden erwerbstätig sind, erhalten sie jeweils ein Familiengeld von 150 Euro als Zuschuss. Damit können die Wünsche vieler Eltern erfüllt werden, die Kinder profitieren durch mehr Zeit mit beiden Elternteilen und die Wirtschaft gewinnt die Eltern in großer Teilzeit auch in der frühen Familienphase. ■

(Elterngeld und) ElterngeldPlus: Eine Erfolgsgeschichte?

Handlungsansätze aus den Kommentaren und der Diskussion



„Die Betreuung und Erziehung der Kinder ist zu einem Thema für beide Eltern geworden. Das ist u. a. die Leistung von Elterngeld und ElterngeldPlus.“

„Wenn wir über Anreizsysteme für Männer für die Nutzung des Elterngeldes sprechen, dürfen wir nicht unerwähnt lassen, dass sich Deutschland derzeit ein Steuersystem leistet, das Lohnungleichheit honoriert.“

Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftbonus:

beratungen angeboten werden. Dies kann zu einer besseren Information für Mütter und Väter und zu einer partnerschaftlicheren Aufgabenteilung der Elternzeit führen.

- **Beratung ausbauen** und ggf. verpflichtend machen: Die Anspruchsvoraussetzungen für das ElterngeldPlus sind kompliziert, sowohl für Eltern als auch für Unternehmen. Beratungsstellen müssen daher, ähnlich wie die Pflegestützpunkte, ausgebaut werden. Ebenfalls sollten Beratungen in den Unternehmen verstärkt auch als Paar-
- Um vor allem kleine und mittlere Unternehmen besser zu beraten und zu unterstützen, ist es wichtig, gute **Lösungen in Bezug auf das Vertretungsmanagement** zu finden. Hier helfen u.a. regionale Plattformen und Unternehmensnetzwerke – sei es in der Beratung, für den Austausch oder auch in der Erstellung von Personalpools.



- Ausweitung der **verpflichtenden Partnermonate**: Väter werden dadurch mehr in die primäre Verantwortung genommen und es kann dauerhaft eine gleichwertigere Aufteilung erreicht werden. Gleichzeitig erhöht das den Druck auf Unternehmen, gute und flächendeckende Vereinbarkeitskonzepte anzubieten.

- Zurücknahme der Anrechnung des **Mindestelterngeld auf SGB II Leistungen**, Sozialhilfe und den Kinderzuschlag: So wird das Armutsrisiko von Kindern in den ersten Lebensjahren deutlich gesenkt.

- Durch den **Arbeitszeitkorridor beim Partnerschaftbonus** werden gleichstellungspolitische Effekte erzielt, in dem Mütter mehr und Väter (deutlich) weniger arbeiten. Für Alleinerziehende sollte aber eine höhere Flexibilität eingerichtet werden z.B. mit einer Untergrenze von 19,5 Stunden.

- In vielen Familien mit mittleren oder niedrigen Einkommen **kann auf das volle Einkommen eines Elternteils häufig nicht verzichtet werden**. Dadurch werden weiterhin Männer abgehalten, aktive Väter zu

sein. Um die Potenziale des Elterngeldes für jede Einkommensklasse nutzbar zu machen, sollte bspw. deutlich früher und zu 100 Prozent ein Lohnausgleich ausgezahlt werden.

- **Selbständige und Familien mit Misch-einkünften** müssen bei der Beantragung von Elterngeld und ElterngeldPlus besser beraten und unterstützt werden.

- Damit Eltern auch in Phasen wie dem Übertritt in eine weiterführende Schule oder der Pubertät ihre Arbeitszeit rechtlich abgesichert reduzieren können, ist eine **weitere Ausweitung des Elternzeitkontingents** auf das 14. Lebensjahr des Kindes wünschenswert.

Begleitende Maßnahmen:

- **Lohnleichheit**, ein **Rückkehrrecht von Teilzeit auf den vorigen Arbeitszeitstandard** sowie die **Familienarbeitszeit** müssen umgesetzt und eine Inanspruchnahme auch für Mitarbeiter*innen in kleinen und mittleren Unternehmen möglich gemacht werden: Erst durch weitere Instrumente der Partnerschaftlichkeit kann auch das ElterngeldPlus für alle Eltern seine volle Wirkung entfalten.

- **Väter und Mütter in Trennungssituationen** müssen stärker darin unterstützt werden, Partnerschaftlichkeit zu leben – hier darf es weder am Geld noch am Verständnis der Unternehmen fehlen.

- **Vorgelebte Vereinbarkeit von (männlichen) Führungskräften** müssen anerkannt und gefördert werden: In Betrieben, in denen eine männliche Führungskraft Elternzeit genommen hat, ist die Anzahl der Väter, die Elternzeit nehmen, fünf Mal höher. Gleiches gilt, wenn Führungskräfte in Teilzeit arbeiten.

- Der **Infrastrukturausbau** muss weiter vorangetrieben werden: Es fehlen ortsnahe Krippenplätze, der Rechtsanspruch ist längst nicht überall umgesetzt, Ganztagsplätze fehlen in vielen Regionen und die ergänzende Betreuung zur Schule oder Ganztagschulen fehlen ebenso. Solange diese Angebote nicht an die veränderten Bedarfe der Gesellschaft abstellen, werden es Eltern schwer haben, Beruf und Familie dauerhaft zu vereinbaren.

- Darüber hinaus muss sich das **Verständnis des „Normalarbeitsverhältnisses“** verändern: Keine überlange Vollzeit auf der einen – männlichen – Seite und prekäre Minijob oder kleine Teilzeit auf der anderen – weiblichen – Seite, sondern „große Teilzeit“ für beide. ■



Kommentare

Sabine Kittner-Schürmann

Gleichstellungsbeauftragte HSH Nordbank AG

Seit 2005 berät Frau Kittner Schürmann werdende Eltern bei der HSH Nordbank. Dies geschieht u.a. im Rahmen von Veranstaltungen, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte aktiv einlädt, aber auch über individuelle Paarberatungen und Hintergrundinformationen auf der Intranetseite des Unternehmens.

- Seit 2007 nutzen in der HSH Nordbank immer mehr Väter die Elternzeit im Zusammenhang mit dem Elterngeld/dem ElterngeldPlus. Seit 2015 liegt der Schwerpunkt der Beratung beim ElterngeldPlus: Zwar schafft die neue Leistung Flexibilität, aber die Beantragung ist komplex. Wichtig ist hier eine gezielte Ansprache von Vätern,

z.B. durch den Hinweis auf die flexible Gestaltung, insbesondere in Bezug auf Variationsmöglichkeiten der Partnerschaftsbonusmonate während der Elternzeit.

- Paare haben häufig noch alt hergebrachte Rollenmodelle im Kopf. Gezielte Beratung kann hier zu einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familie und Beruf führen. Das ElterngeldPlus ist eine gute Möglichkeit, die Vorstellungen einer partnerschaftlichen Aufteilung auch später in die Realität umzusetzen. Was viele Paare darüber hinaus nicht wissen: Nach Abzug von Mutterschutzfristen und Partnermonaten bleiben 8 Monate übrig, die sich die Eltern frei untereinander aufteilen können. ■



„Beratung ist das A und O: Auch für Eltern, die schon Erfahrungen mit dem Basiselterngeld haben, ist es wichtig, sie über die neuen Möglichkeiten im Zusammenhang mit dem ElterngeldPlus zu informieren.“

Kirsten Frohnert

Projektleiterin Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, DIHK Service GmbH



„Die Mehrheit der Väter (66 Prozent) möchte gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ist Männern und Frauen wichtig.“

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird gemeinsam vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) getragen sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Derzeit sind mehr als 6.500 Unternehmen Mitglied in der größten Wissens- und Austauschplattform für familienbewusste Personalpolitik. 63 Prozent der Mitglieder sind Organisationen mit weniger als 250 Beschäftigten. Das Thema „Väter und Vereinbarkeit“ ist ein Schwerpunkt der Netzwerkarbeit.

- Betriebliches Vertretungsmanagement (von Vätern) während der Elterngeldphase ist in vielen Unternehmen noch schwierig: Relativ einfach zu handhaben sind kurze Auszeiten von zwei Monaten, die innerhalb

des Unternehmens aufgefangen oder überbrückt werden können oder auch längere Auszeiten, die über ein Jahr hinausgehen. Hier können Elternzeitvertretungen eingestellt werden. Alles dazwischen stellt – auch aufgrund des Fachkräftemangels – vor allem kleine und mittlere Unternehmen in männerdominierten Sparten vor große Herausforderungen.

- Gleichzeitig gibt es viele innovative Ansätze und Lösungen der Unternehmen: z.B. in Form von Paarberatungen zur Ausgestaltung der Elternzeit oder indem „Elternzeit“ ein Baustein in der Karriereentwicklung ist. Andere Unternehmen lösen das Vertretungsproblem von Führungskräften dadurch, dass sie jungen Nachwuchskräften in der Zeit die Möglichkeit geben, „auf Probe“ zu führen. ■



„Wir sind stolz auf unsere Söhne und freuen uns darüber, wie sie sich die Sorgearbeit mit den Schwiegertöchtern teilen. Uns fällt auf, welche Bindung zum Vater durch die frühe intensive Betreuung entstanden ist.“

Christiane Reckmann

Vorsitzende Zukunftsforum Familie e.V.

Christiane Reckmann beginnt ihr Statement mit einem persönlichen Bericht aus ihren Erfahrungen als Mutter und Großmutter: Ihre beiden Söhne teilen sich die Erwerbs- und Sorgearbeit mit den Schwiegertöchtern. Die Enkeltochter ist schon zehn Jahre alt, der Enkelsohn gerade zehn Monate. Mit ihren persönlichen Erlebnissen lässt sich konkret die Entwicklung eines Gesetzes beobachten, für welches auch das ZFF erfolgreich gestritten hat. Die Geschichte zeigt aber auch, wo die Eltern dringend weitere Unterstützung brauchen.

- Das ZFF begrüßt die Entwicklung des Teilelterngeldes im ElterngeldPlus: Dies

bringt eine Flexibilisierung der Fürsorge und einen weiteren Anreiz für Männer und Väter, in Elternzeit zu gehen oder sich diese mit ihrer Partnerin zu teilen. Das ZFF unterstützt zudem die Regelung eines Arbeitszeitkorridors für den Partnerschaftsbonus (sowie für die Familienarbeitszeit). Wenn dieser nicht zu niedrig beginnt und nicht zu hoch endet, können gute gleichstellungspolitische Effekte erzielt werden: Väter arbeiten deutlich weniger und Mütter mitunter deutlich mehr – und werden dafür vom Staat belohnt.

- Jedoch kann in vielen Familien mit mittleren oder niedrigen Einkommen auf das volle Einkommen eines Elternteils häufig nicht verzichtet werden. Dadurch werden weiterhin Männer abgehalten, aktive Väter zu sein. ■

Martin Rosowski

Vorsitzender Bundesforum Männer e.V.

Das Bundesforum Männer begrüßt das ElterngeldPlus und die zusätzliche Unterstützung von Eltern, die beide gleichzeitig ihre Arbeitszeit mit der Geburt eines Kindes reduzieren möchten. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung, denn damit wird die partnerschaftliche Verantwortungsübernahme von Vätern und Müttern erleichtert, die ja schon seit langem von den meisten Eltern angestrebt wird.

- Männer erleben die Elternzeitphase als eine individuelle Lern- und Entwicklungsphase, die sich nachhaltig im Erziehungs-

und Fürsorgeengagement des Mannes widerspiegeln. Darüber hinaus profitiert die Paarbeziehung durch die Unterstützung der Partnerin beim Wiedereinstieg in den Beruf.

- Ob ein Vater Elternzeit in Anspruch nimmt oder nicht, ist im Wesentlichen von der subjektiv empfundenen Sicherheit seines Arbeitsplatzes und vom Engagement des Unternehmens bei der Gewährung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig. Allerdings haben diese Rahmenbedingungen keinen direkten Einfluss auf die Nutzungsdauer. Dies hängt eher von der beruflichen Situation der Partnerin ab, ihrer Berufsorientierung, ihrem Einkommen und ihren Arbeitsbedingungen. ■



„Aktive Vaterschaft ist politisch und gesellschaftlich gewollt und doch wird sie zugleich durch ein hartnäckiges Stereotyp relativiert: die Rolle des Mannes als Haupternährer und Vollerwerber.“



„Für Alleinerziehende ist gute und ausreichende Kinderbetreuung essenziell.“

Daniela Jaspers

Vorstandsmitglied Verband alleinerziehender Mütter und Väter e.V.

Der VAMV begrüßt die aktive Unterstützung von Partnerschaftlichkeit in der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Auch für den Fall einer Trennung ist es gut, wenn beide Elternteile eine eigenständige Existenzsicherung und eine Elternschaft aufgebaut haben, die bleibt.

- Der VAMV begrüßt das ElterngeldPlus sowie die Möglichkeit, dass der Partnerschaftsbonus auch Alleinerziehenden gleichermaßen zugänglich ist. Gerade sie

müssen Familien und Erwerbsarbeit ohne partnerschaftliche Unterstützung bewältigen.

- Aber nur für rund ein Fünftel der Alleinerziehenden greifen die Bedingungen für das ElterngeldPlus. Nur wenige können neben der Kindererziehung, -Betreuung und dem Haushalt in großer Teilzeit (25 – 30 Std.) arbeiten. Gleichzeitig müssen sie die Voraussetzung für den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach dem Einkommensteuergesetz (vgl. § 24 b EStG) erfüllen, d.h. die Alleinerziehende darf keine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen volljährigen Person haben. ■



*Birgit Merkel, stv. Vorsitzende des
Zukunftsforum Familie e.V.*

„Ich danke dem BMFSFJ für die gute und erfolgreiche Zusammenarbeit bei dieser Veranstaltung. Ein herzliches Dankeschön für die anregende Diskussion und die vielen Impulse gilt ebenso den Inputgeber*innen und den aktiven Teilnehmer*innen. Es ist klar geworden: Damit Väter ihren Wünschen nach mehr Zeit in der Familie nachgehen und die guten familienpolitischen Leistungen wie das ElterngeldPlus nutzen

können, müssen die Rollenbilder in unseren Köpfen und in den Unternehmen überdacht werden.

Nur so können gesellschaftspolitische Veränderungen angestoßen werden. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf heißt darüber hinaus nicht nur ausreichende Lohnersatzleistungen anzubieten, sondern auch eine ausreichende und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur – auch für Schulkinder – zur Verfügung zu stellen. Ich freue mich auf weiteren Austausch und den



verstärkten Einsatz für Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit für Väter und Männer.“ ■



Das ZFF wurde 2002 auf Initiative der Arbeiterwohlfahrt gegründet. Der familienpolitische Fachverband setzt sich für die Interessen von Familien ein und kämpft für soziale Gerechtigkeit in der Familienpolitik. Für das ZFF ist Familie dort, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken. Neben Gliederungen der AWO sind dort unter anderem der Bundesverband der Mütterzentren, der Progressive Eltern- und Erzieherverband (PEVNW) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativkindergärten organisiert. ■

Impressum

Herausgeber:
Zukunftsforum Familie e.V.

Verantwortlich:
Alexander Nöhring

Redaktion:
Nikola Schopp

Fotos:
Kai Doering, Berlin

Gestaltung:
büro G29, Aachen

Druck:
KOMAG mbH, Berlin-Brandenburg

Auflage:
300 Stück

Bezugsadresse:
Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstraße 11, 10969 Berlin
Telefon: 030 2592728-20
Telefax: 030 2592728-60
info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de

Berlin, Mai 2017

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

