

**Familienfreundlichkeit ist ein aktuelles Thema** in der Presse, das zeigen Artikel aus überregionalen und lokalen Zeitungen. Politische Programme wie „lokale Bündnisse für Familien“, die seit dem letzten Jahr in Landkreisen und Kommunen geschmiedet werden, der Wettbewerb um die familienfreundlichste Kommune oder die Diskussionen über Kinderbetreuungskosten, zeugen von der Präsenz des Themas in der Politik. Dass auch die Wirtschaft das Thema Familienfreundlichkeit entdeckt hat, zeigen Wettbewerbe und Audits für familienfreundliche Unternehmen, an denen sich die großen Wirtschaftsverbände beteiligen. Das 7. Wirtschaftsforum Südwest beschäftigte sich mit der demografischen Entwicklung. Bei einer Open-Space-Veranstaltung von, IHK, WRO (Wirtschaftsregion Ortenau), WJO (Wirtschaftsjunioren) und Landratsamt im Ortenaukreis, im Oktober 2005, ging es unter dem Motto „Familie+Beruf=Zukunft“ explizit um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

**Familienfreundlichkeit ist ein relevantes Thema** für die gesamte Gesellschaft und deshalb auch für die Wirtschaft, angesichts der demografischen Entwicklung, die wir bis heute beobachten können und vor allem, der zukünftig zu erwartenden Entwicklung unserer Bevölkerung.

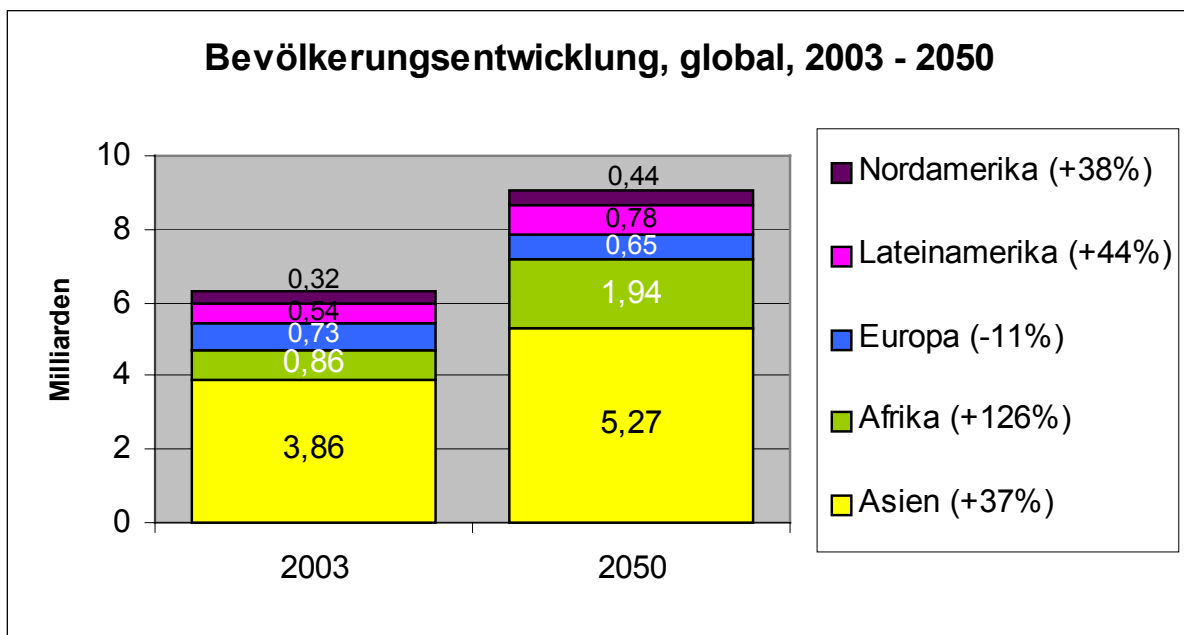
### Demografische Entwicklung

Wie wird sich unsere Bevölkerung entwickeln und welche Konsequenzen hat dies für Unternehmen und Betriebe? Die Antwort lässt sich auf die zwei wesentlichen Stichworte *Schrumpfung* und *Entjüngung/Alterung* der Gesellschaft sowie deren Konsequenzen komprimieren.

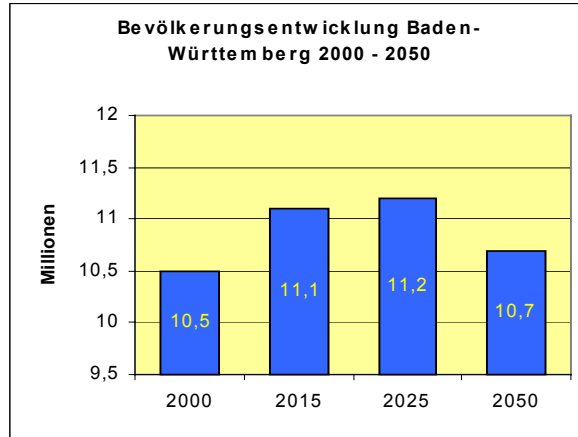
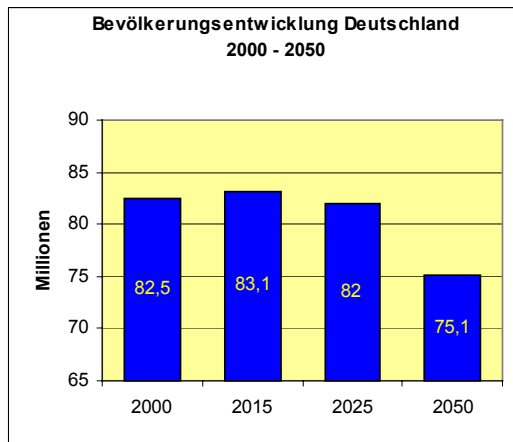
### Globales Wachstum und regionale Schrumpfung

Nach einer mittleren Variante der Bevölkerungsvorausberechnung auf der Basis des Jahres 2001 wird die Weltbevölkerung in 50 Jahren um 50% wachsen, vor allem in Afrika, wo sich die Bevölkerung verdoppeln wird. In Europa wird die Bevölkerung hingegen schrumpfen.

Quelle: Stat. Landesamt, BaWü. 3/2005; eigene Bearbeitung, Becker 2006



Deutschlands Bevölkerung wird in etwa 10 Jahren nicht mehr weiter wachsen. In Baden-Württemberg tritt dieselbe Entwicklung, um etwa 10 Jahre verzögert, ebenfalls ein. Nach 2025 werden hier weniger Menschen leben als heute.

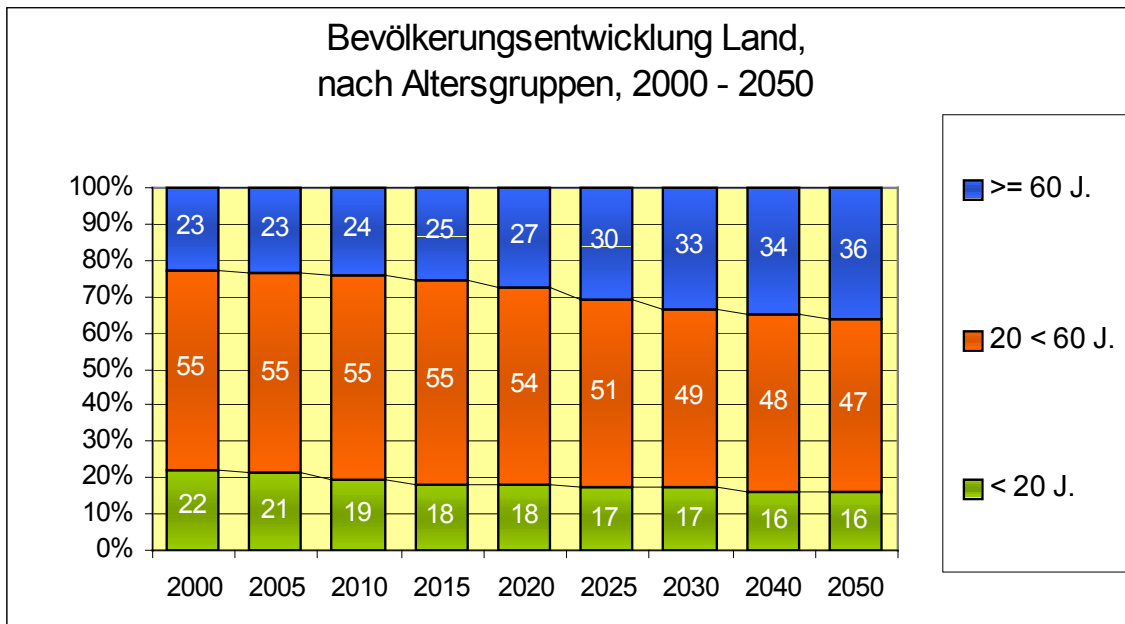


Quelle: Stat. Analysen BaWü.3/05 S.11-20; Meister-Scheufelen 7.Wirtschaftsforum S. 5-8

### Entjüngung oder Alterung

Wir werden weniger junge, dafür mehr alte Menschen haben. Das Durchschnittsalter in Baden-Württemberg soll bis 2050 um 8 Jahre steigen, von heute 41 auf 49 Jahre. Heute gibt es bereits mehr Erwerbspersonen über 40 als unter 40 Jahren.

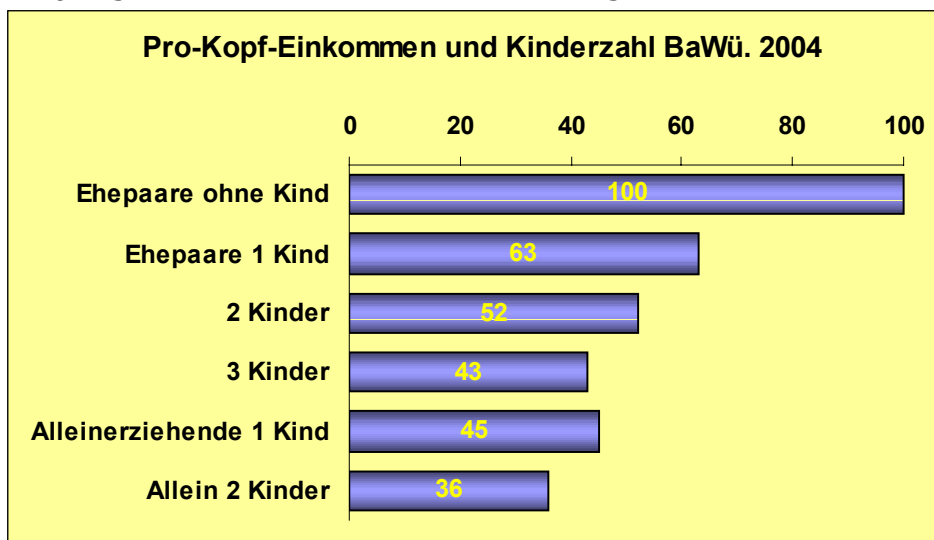
Am mittleren Oberrhein sieht die Situation aus Unternehmenssicht, wegen des vergleichsweise hohen Anteils an Erwerbstätigen, noch relativ gut aus, allerdings auf Kosten eines sehr niedrigen Anteils an jungen Menschen, der schon in den kommenden Jahren unter 20% sinken wird. Das heißt, es werden den Unternehmen nach 2020 immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung stehen.



Quelle: Stat. Landesamt, BaWü. 3/2005; eigene Bearbeitung, Becker 2006

**Die Ursachen** liegen ziemlich eindeutig in einer vergleichsweise geringen Kinderzahl und zunehmend weniger Zuwanderung aus dem Ausland. Mit einer durchschnittlichen Zahl von 1,3 Kindern pro Frau im „gebärfähigen Alter“, liegt die Geburtenrate in Deutschland am unteren Ende der Partnerländer der EU, die allerdings alle ebenfalls unter der Geburtenziffer von 2 Kindern liegen, die bislang als notwendig zum Erhalt der Bevölkerungszahl angesehen wird.

Neben kulturellen Unterschieden zwischen den Staaten Europas, kommen Faktoren wie Kinderbetreuung, Einkommen und (Frauen-)Erwerbstätigkeit eine besondere Bedeutung zu. So geht ein gutes Angebot an Kinderbetreuung in den meisten Ländern sowohl mit einer höheren Geburtenziffer als auch mit einer höheren Erwerbsquote von Frauen einher. Dass die Frauenerwerbstätigkeit auch wirtschaftliche Gründe hat, zeigt die Tatsache, dass selbst im relativ wirtschaftsstarken Baden-Württemberg, das Prokopfeinkommen von Kinderhaushalten deutlich unter demjenigen von kinderlosen Haushalten liegt.



Quelle: Stat. Landesamt, BaWü. 3/2005; eigene Bearbeitung, Becker 2006

**Konsequenzen aus der Bevölkerungsentwicklung** werden mittelfristig fehlende Auszubildende und überalterte Belegschaften sowie langfristig fehlende Fachkräfte sein. Dies wiederum wird auf dem entstehenden Arbeitskräftemarkt mehr Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte und mehr Fluktuation dieser nach sich ziehen, mit der Folge einer Gefährdung von Produktivität und Innovationsfähigkeit.

Allerdings dürften davon nicht alle Branchen und nicht alle Unternehmen in gleicher Weise betroffen werden, sondern vorwiegend innovative Branchen und Unternehmen mit Bedarf an hochqualifiziertem Personal die regional oder lokal gebunden sind.

Es gibt durchaus ein möglicherweise noch nicht erkanntes

#### **Potential für den zukünftigen Fachkräftebedarf.**

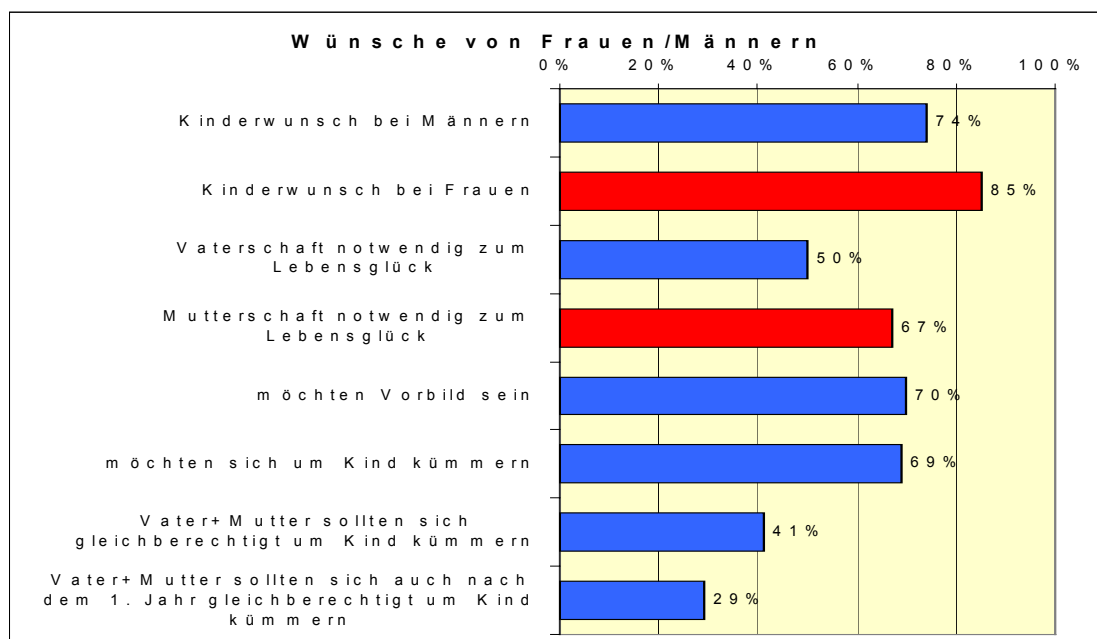
Dieses Potential liegt z.B. in jungen Menschen, die heute und in Zukunft in der Mehrheit höhere Bildungsabschlüsse haben als frühere Generationen. Darunter gibt es – wie uns die Pisa-Studie lehrte – einen beträchtlichen Anteil junger Menschen, deren Bildungspotential wegen mangelnder Förderung oder sprachlicher Defizite nicht ausgeschöpft wird. Migranten sind ebenfalls eine vorhandene Reserve, wegen deren bislang noch geringeren Erwerbsbeteiligung. Diese haben oft wegen niedriger Bildungsabschlüsse einen erhöhten Qualifizierungsbedarf.

Nicht zuletzt zeigen auch die bisherigen Erwerbsquoten von Frauen, die in aller Regel einen höheren Bildungsstand als Männer haben, dass Frauen wegen der noch suboptimalen Kinderbetreuungsangebote, insbesondere für Kinder unter 3 Jahren, wenn überhaupt, dann aber häufiger in Teilzeit arbeiten.

### Die Entjüngung der Gesellschaft ist aufhaltbar

Ein Gutachten im Auftrag der Bundesregierung kommt zu dem Ergebnis, dass eine Geburtenziffer von 1,7 für Deutschland ausreichen würde, um die Bevölkerungszahl bei ca. 82 Millionen Menschen stabil halten und die Alterstruktur durch einen Anteil an jungen Menschen (unter 20 Jahren) von mindestens 20%, verbessern zu können. (vgl. Bomsdorfgutachten)

Solche Szenarien müssen nicht unrealistisch sein, denn Frauen (zu 85%) und Männer (zu 75%) wollen Kinder, und Eltern wollen und werden auch arbeiten, wenn die **Voraussetzungen** dafür stimmen und die Kinderbetreuung geregelt ist.



Quelle: Monitor Familiendemografie 3/Sept. 2005 BMFSFJ; eigene Bearbeitung, Becker 2006

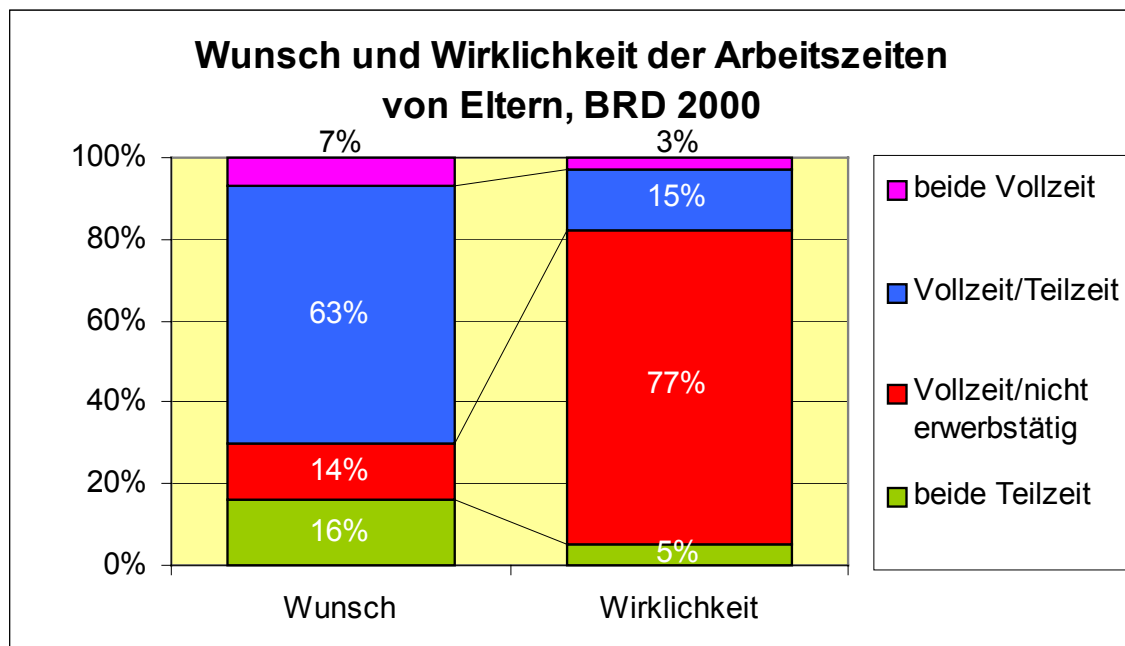
Zu den Voraussetzungen zählen Ausbau der Kinderbetreuung, finanzielle Förderung junger Familien, „lokale Bündnisse für Familien“ unter Beteiligung von Kommunen, Verbänden und Unternehmen, eine „Allianz für Familien“ aus Politik und Wirtschaft auf gesellschaftlicher Ebene sowie die Verbesserung der Balance von Familie und Beruf und eine familienfreundliche Unternehmenskultur, auf der Ebene von Unternehmen und Betrieben.

### Wozu familienorientierte Personalpolitik/-entwicklung?

Unternehmensziele wie Produktivität, Flexibilität, Wissen und Innovation, bedingen qualifizierte, vielseitig einsetzbare, motivierte, leistungs- und lernwillige sowie –fähige Fachkräfte, die es angesichts zukünftig stärkerem Fachkräftemangel zu *finden*, bei zunehmender Abwerbungs-/Abwanderungsgefahr zu *binden* und angesichts vorhandenem Kinderwunsch und Elternzeit zu *repositionieren* gilt.

### Familienorientierte Personalpolitik ist auch in kleinen und mittleren Unternehmen möglich

und bezieht sich auf die klassischen Felder *Unternehmenskultur, Zeitmanagement, Arbeitsablaufmanagement* und *Service für MitarbeiterInnen*. Gerade bei den Arbeitszeiten klafft heute noch oft eine große Lücke zwischen Wünschen von Beschäftigten mit Kindern und betrieblicher Wirklichkeit. So wünschen, nach einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarktforschung Nürnberg aus dem Jahr 2000, zwei Drittel der Paare für sich die Arbeitszeit-Kombination „ein Partner in Vollzeit, der andere in Teilzeit“, während die betriebliche Wirklichkeit knapp 80% dieser Eltern mit Kleinkind auf die klassische Einteilung „ein Partner Vollzeit, der andere Partner nicht-erwerbstätig“ zwingt. (vgl. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2005)



Anmerkungen: Eltern mit jüngstem Kind unter 3 Jahren, BRD 2000, IAB-Werkstattbericht 12, 3/2002.  
Quelle: Statistisches Monatsheft BaWü. 6/2005; eigene Bearbeitung, Becker 2006

### Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen rechnen sich,

denn sie bringen trotz Kostenaufwand für diese Maßnahmen unter dem Strich eine zweistellige Rendite ein. (vgl. Familienorientierte Personalpolitik/Prognosstudie 2004) MitarbeiterInnen mit Familie verursachen allen Unternehmen, ob sie nun familienfreundlich sind oder nicht, Kosten für Personalersatz bei Mutterschafts- und Erziehungsurlaub (Akquise, Einarbeitung, etc.), Kosten durch familienbedingte Fluktuation (Ausscheiden qualifizierter MitarbeiterInnen, Neueinstellung, Einarbeitung und Qualifizierung neuer MAB, etc.) und Kosten für die Wiedereingliederung nach Mutterschafts- und Erziehungsurlaub.

Diese Kosten können durch familienfreundliche Maßnahmen reduziert oder vermieden werden. Laut einer Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen von Prognos AG und BMFSJ aus dem Jahr 2004, übersteigt das jährliche Einsparpotential, aus den Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen, die Aufwendungen für Ein- und Durchführung familienfreundlicher Maßnahmen deutlich.

## **Familienfreundlichkeit ist auch für mittelständische Unternehmen interessant**

Diese Studie beschränkte sich auf die Zielgruppe der Beschäftigten mit Kindern von 0-8 Jahren, die auch im eigenen Haushalt betreut werden und bezog nur Maßnahmen und Wirkungen ein, die für diesen Personenkreis zu verzeichnen sind. Weitergehende Effekte, wie eine möglicherweise verbesserte Work-Life-Balance, Motivationserhöhung, Identifikation mit dem Unternehmen oder eine Absenkung von Fehlzeiten oder Arbeitsunfähigkeitstagen, sind in obiger Studie nicht berücksichtigt und kommen als indirekte Wirkungen ggfls. noch hinzu.

Weiterhin wurden nur Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen in die Studie einbezogen, die sich berechnen und mit Controllingdaten betriebswirtschaftlich quantifizieren lassen.

Der Nutzen der Maßnahmen wurde über die folgenden vier Effekte näher definiert:

1. Reduzierung familienbedingter Fluktuation nach Elternzeit,
2. Verkürzung von Abwesenheitszeiten in Elternzeit,
3. Kostensenkung für Wiedereingliederung der RückkehrerInnen nach Elternzeit,
4. Attraktivitätssteigerung des Unternehmens als Arbeitgeber.

## **Wirkungen und Einspareffekte familienfreundlicher Maßnahmen**

Von familienfreundlichen Maßnahmen können sich Unternehmen folgende Wirkungen und Einspareffekte versprechen:

<b>Wirkungen der Maßnahmen</b>	<b>Quantifizierungsansätze</b>
Bindung von unternehmensspezifischem Know-How und Erfahrungswissen, durch Verringerung der Fluktuation und Erhöhung der Rückkehrquote aus Elternzeit	Personal(wieder-)beschaffungskosten
Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz	Überbrückungskosten
Senkung der Wiedereingliederungskosten nach Rückkehr aus Elternzeit	Wiedereingliederungskosten
Attraktivität als Arbeitgeber <ul style="list-style-type: none"> <li>- verbessertes Personalmarketing</li> <li>- Erschließung weiblichen Erwerbspersonenpotentials</li> <li>- qualifizierte Auszubildende</li> </ul>	Personalbeschaffungskosten

## **Verringerung der Fluktuation / Erhöhung der Rückkehrquote aus Elternzeit**

Die Bindung von unternehmensspezifischem Know-How und Erfahrungswissen, durch Verringerung der Fluktuation und Erhöhung der Rückkehrquote aus Elternzeit. Damit lassen sich Personalwiederbeschaffungskosten reduzieren, die vorwiegend durch Produktionsausfall durch fehlende Markt- und Kundenbetreuung der unbesetzten Stelle, durch Anwerbung, Auswahl, Einstellung, Fort- und Weiterbildung für neue MitarbeiterInnen und den damit verbundenen Einarbeitungsaufwand und Minderleistungen in der Einarbeitungsphase verursacht werden.

## Übersicht zu Personal(wieder-)beschaffungskosten

Wiederbeschaffungskosten einer Stelle	untere Einkommen	mittlere Einkommen	obere Einkommen
Kosten der unbesetzten Stelle (€/Monat)	900 €	1.600 €	2.700 €
Kosten der unbesetzten Stelle (bezogen auf durchschnittl. Wiederbesetzungsdauer)	900 €	3.600 €	10.800 €
Anwerbungskosten	1.800 €	5.500 €	10.500 €
Auswahlkosten	1.200 €	2.400 €	3.900 €
Einstellungskosten	800 €	1.300 €	1.900 €
Aus- und Fortbildungskosten	800 €	1.800 €	3.700 €
Einarbeitungskosten	2.800 €	6.000 €	7.600 €
Minderleistungen bei Einarbeitung	1.200 €	2.600 €	4.800 €
<b>Summe Wiederbeschaffungskosten</b>	<b>9.500 €</b>	<b>23.200 €</b>	<b>43.200 €</b>
Durchschnittl. Wiederbesetzungsdauer (Mon.)	1,0	2,3	4,0

Quelle: Prognos AG 2004

### Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz

Eine weitere erwünschte Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen ist die Senkung der Abwesenheitsdauer im Anschluss an den Mutterschutz. Hierdurch lassen sich die Überbrückungskosten für befristete oder unbefristete Einstellungen und die Kosten für Arbeitsumstellungen oder Mehrarbeit während der Elternzeit reduzieren.

Je kürzer die Elternzeit, desto geringer die Überbrückungskosten.

### Berechnung der Überbrückungskosten

Überbrückungskosten je Ersatzkraft*	
Überbrückungskosten mit unbefristeter Einstellung	17.500 €
Überbrückungskosten mit befristeter Einstellung:	
Überbrückungszeitraum 6 Monate	13.900 €
Überbrückungszeitraum 12 Monate	14.900 €
Überbrückungszeitraum 18 Monate	16.000 €
Überbrückungszeitraum 36 Monate	17.500 €
Überbrückung mit sonstigen Maßnahmen €/Monat	650 €

\*gewichtet mit der Qualifikationsverteilung der Zielgruppe

Quelle: Prognos AG 2004

### Senkung der Wiedereingliederungskosten nach Rückkehr aus Elternzeit

Nach der Rückkehr von MitarbeiterInnen aus Elternzeit entstehen in der Regel Wiedereingliederungskosten auf Grund der Entwöhnung von Arbeitsvollzügen/-routinen, der zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen von Produkten, Normen, Richtlinien, Technik, Organisation, etc.. Je länger die Elternzeit, desto größer die Dequalifizierungswirkung und desto höher die Wiedereingliederungskosten (z.B. für Fort-/Weiterbildung). Durch Teilzeitarbeit während der Elternzeit, können Aufwendungen für Wiedereingliederung gesenkt oder vermieden werden.

Wiedereingliederungskosten von RückkehrerInnen aus Elternzeit je Fall	
nach 6 Monaten	1.200 €
nach 12 Monaten	2.400 €
nach 18 Monaten	4.000 €
nach 36 Monaten	6.000 €

Quelle: Prognos AG 2004

**Attraktivität als Arbeitgeber**

Durch familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben wächst das damit verbundene verbesserte Personalmarketing und die Erschließung weiblichen Erwerbspersonenpotentials und erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber. Dies wiederum reduziert die Personalbeschaffungskosten, weil interessierte Arbeitskräfte auf Grund positiven/attraktiven Unternehmensimages von selbst wegen Arbeitsstellen nachfragen.

**Bilanz der Kosten-Nutzen-Analyse** (in mittelständischen Unternehmen)

Für die Modellrechnung wurde von einem Unternehmen mit ca. 250 beschäftigten, davon 50% Frauen und ca. 10% (etwa 25 MAB) mit Kindern von 0-8 Jahren ausgegangen, von welchen etwa jährlich 3 Beschäftigte in Elternzeit sind. Das Unternehmen habe ein leicht überdurchschnittliches Qualifikationsniveau sowie ein positives Betriebsergebnis übers ganze Jahr betrachtet. Außerdem sollten keine Personalreduktion geplant oder vorgesehen sein.

Für ein solches Unternehmen wurde ein Grundprogramm an familienfreundlichen Maßnahmen vorgesehen, das Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit vorsieht und hierfür etwa ¼ Personalstelle anrechnet. Weiterhin sind Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und / –souveränität für Eltern vorgesehen, wofür ein Beratungs- und Koordinationsaufwand von etwa 6 Personentagen pro Jahr zu veranschlagen ist. Zwei Telearbeitsplätze für Beschäftigte in Elternzeit und fünf Belegplätze in Kindertagesstätten runden dieses Programm ab, das jährliche Kosten von ca. 42.500 € verursachen würde.

**Maßnahmenprogramm / Grundprogramm**

<b>Maßnahmen</b>	<b>Aufwand</b>	<b>Kosten p.a.</b>
Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit	¼ Stelle	16.250 €
Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und –souveränität für Eltern (hier: Beratungs- und Koordinationsaufwand)	3 Fälle p.a. = 6 Personentage	1.750 €
Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit	2 Plätze	12.000 €
Belegplätze	5 Plätze	12.500 €
<b>Gesamt</b>		<b>42.500 €</b>

Quelle: Prognos AG 2004

**Verschiedene Szenarien von Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen**

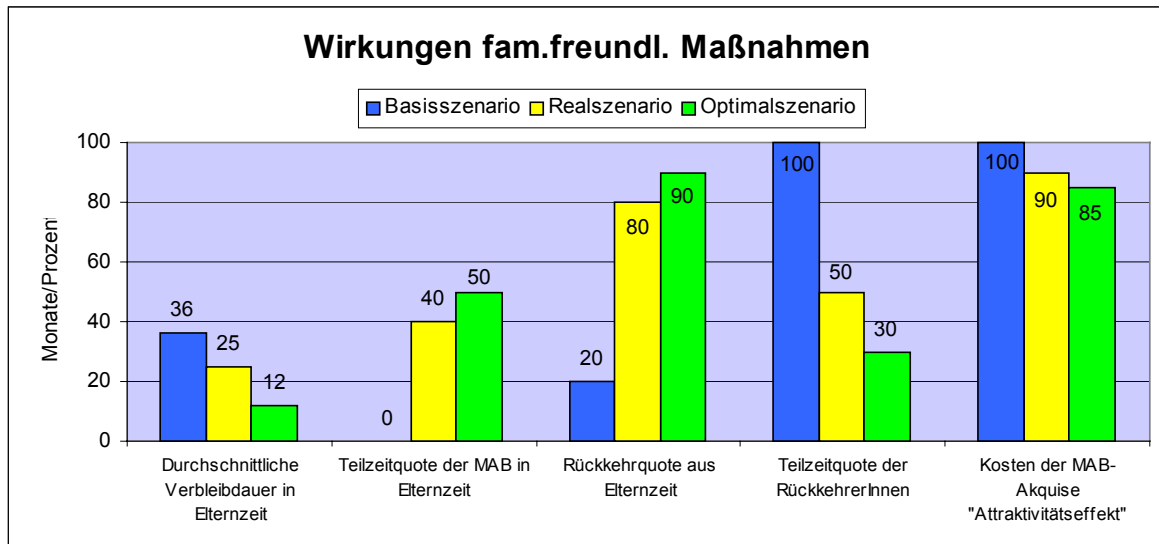
Für dieses Grundprogramm wurden drei Szenarien berechnet, ein Basisszenario, ohne familienfreundliche Maßnahmen, ein Realszenario, bei dem von einem durchschnittlichem Wirkungsgrad des familienfreundlichen Grundprogramms ausgegangen wurde und ein Optimalprogramm, bei welchem von einem maximalen Wirkungsgrad des familienfreundlichen Grundprogramms ausgegangen wurde.

Berechnung 3 Szenarien:	
Basisszenario	keine familienfreundlichen Maßnahmen
Realszenario	familienfreundliches Grundprogramm mit durchschnittlichem Wirkungsgrad
Optimalprogramm	familienfreundliches Grundprogramm mit maximalem Wirkungsgrad



## Ergebnisse

Bei den Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen springt besonders die deutliche Erhöhung der Teilzeitquote von MitarbeiterInnen *während* der Elternzeit, bei gleichzeitiger starker Absenkung der Teilzeitquote *nach* der Elternzeit ins Auge.



Quelle: Prognos AG 2004

Dies korrespondiert mit der Erhöhung der Rückkehrquote nach der Elternzeit und zeigt, dass die Personalbindung an das Unternehmen zu den großen Vorteilen familienfreundlicher Maßnahmen zählen, die sich obendrein betriebswirtschaftlich rechnen, wie die folgende Übersicht zeigt. Je nach Szenario wurde eine Rendite bzw. ein Return on Invest (ROI) zwischen 15% und 109% berechnet.

Kosten-Nutzen-Relation im Überblick		
Kosten ohne familienfreundliche Maßnahmen (Basisszenario) p.a.	100.560 € Einsparpotential	
Gesamtkosten familienfreundlicher Maßnahmen p.a.	42.500 € Kosten	
Realisierbare Einsparung p.a. im Vergleich zu Basisszenario	Realszenario 48.930 €	Optimalszenario 88.710 €
Kosten-Nutzen-Differenz	6.430 €	46.210 €
Return on Investment (ROI)	15%	109%

Quelle: Prognos AG 2004

Quelle: Prognos AG 2004

Da ist es doch sehr verwunderlich, dass bei einer Umfrage der WRO, nur etwa 15% der 400 von der angefragten regionalen Unternehmen sich von Familienfreundlichkeit einen wirtschaftlichen Vorteil versprechen.

Offenburg, Februar 2006

Dr. phil. Martin Becker

Sozialwissenschaftler, Kommunal- und Organisationsberatung

77654 Offenburg, Scheffelstraße 23, Tel.: 0781-39120;

[kontakt@organisationsentwicklung-becker.de](mailto:kontakt@organisationsentwicklung-becker.de)

## Quellen:

- „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse“, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2003.
- Datenreport (2004), Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Bonn.
- Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“, DIHK-Deutscher Industrie- und Handelskammertag / Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend / Beruf & Familie gGmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertiestiftung, Hrsg.) Berlin 2004.
- Monitor Familiendemografie, Ausgabe Nr. 1: „Deutschland: Kinderlos trotz Kinderwunsch?“, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 4/2005.
- Monitor Familiendemografie, Ausgabe Nr. 2: „Wer betreut Deutschlands Kinder?“, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin Juli 2005.
- Monitor Familiendemografie, Ausgabe Nr. 3: „Väter und Vaterbilder in Deutschland“, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 9/2005.
- „Perspektiven für eine nachhaltige Familienpolitik. Ergebnisse des Gutachtens von Prof. Dr. Eckart Bomsdorf“, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2005.
7. Wirtschaftsforum Südbaden, „Demografische Entwicklung in Südbaden – Handlungsfelder für die Region und die Unternehmen“, IHK Südlicher Oberrhein, September 2005.
- Statistische Analysen 3/2005 „Die Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg“, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.).
- Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2004, Stutzer, Erich/ Lipinski, Heike: „Wollen die Deutschen keine Kinder? Sechs Gründe für die anhaltend niedrigen Geburtenraten“.
- Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2005, Ridderbusch, Jens: „Erwerbsbeteiligung und Kinderbetreuung im regionalen Vergleich“.