



Fachbereich WD 8

Rechtliche Vorgaben und Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Zur Frage wirtschaftlicher Ungleichheiten durch die Geburt eines Kindes

In Deutschland ist die sogenannte *Motherhood Lifetime Penalty*, also die Einkommensdifferenz zwischen kinderlosen Frauen einerseits und Müttern andererseits, die sich über das gesamte Erwerbsleben hinweg summiert, nach wie vor vergleichsweise stark ausgeprägt¹. Mütter mit einem Kind verdienen in Deutschland danach im Vergleich zu kinderlosen Frauen durchschnittlich 40 Prozent weniger. Mit drei oder mehr Kindern steigt die finanzielle Einbuße bei Müttern auf bis zu 70 Prozent an. Einen vergleichbaren Einkommenseinbruch gibt es bei Männern nicht: Nach Schätzungen der Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern (**Gender Lifetime Earnings Gap**) verdienen westdeutsche Frauen mit Kindern im Lauf ihres Lebens durchschnittlich rund 40 Prozent des durchschnittlichen Einkommens westdeutscher Männer.² Auch hier ist der Unterschied im internationalen Vergleich recht hoch, was unter anderem aus dem *Child Penalty Atlas*³ hervorgeht.

Grund für die Einkommenseinbußen von Müttern (im Vergleich zu Vätern, Männern und kinderlosen Frauen) seien, so die Bertelsmann Stiftung in einem Bericht von Februar 2024⁴, unterschiedliche Faktoren, insbesondere aber die vermehrte Teilzeit- und Sorgearbeit:

1 Vgl. etwa Bertelsmann Stiftung Februar 2024, Gleichstellung am Arbeitsmarkt? abrufbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/projektnachrichten/gleichstellung-am-arbeitsmarkt>.

2 Keller, Matthias/Körner, Thomas, Closing the Gap? Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit von Müttern und Vätern nach 15 Jahren Elterngeld, in Statistisches Bundesamt WISTA 4 2023, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2023/04/erwerbstaeitigkeit-arbeitszeit-042023.pdf?__blob=publicationFile.

3 Child Penalty Atlas des Princeton-Wissenschaftlers Henrik Kleven, abrufbar unter <https://childpenaltyatlas.org/>.

4 Gleichstellung am Arbeitsmarkt? Bertelsmann Stiftung, Februar 2024, abrufbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/projektnachrichten/gleichstellung-am-arbeitsmarkt>.

Im Jahr 2023 waren in Deutschland laut Statistischem Bundesamt 73,6 Prozent der Frauen gegenüber 80,8 Prozent der Männer in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren erwerbstätig.⁵ Laut Eurostat lag die Erwerbstätigkeit bei Frauen im Jahr 2024 in der Altersgruppe von 20 bis 64 sogar bei 77,6 Prozent (gegenüber 84,9 Prozent der Männer).⁶ Während die Erwerbstätenquote von Frauen damit vergleichsweise hoch ist, arbeitet in Deutschland jedoch fast die Hälfte der Frauen (49,9 Prozent) in **Teilzeit**, während dies nur 13,3 Prozent der Männer tun.⁷

Der unbereinigte **Gender Pay Gap**, also der Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, beträgt aktuell laut Statistischem Bundesamt 16 Prozent⁸ und könnte mitursächlich für die Entscheidung sein, dass im Zweifel die Mutter in Teilzeit arbeitet. Laut dem Bericht der Bertelsmann Stiftung, in dem verschiedene Studienergebnisse zusammengestellt wurden, führt die verbreitete Teilzeitarbeit bei Frauen zu einer geringeren tatsächlichen Erwerbsstundenzahl (**Gender (Work) Time Gap**) von durchschnittlich 7,9 Stunden pro Woche (der dritthöchste Gender Time Gap im europäischen Vergleich im Jahr 2020).⁹ Die Differenz der Arbeitszeit von Vätern und Müttern mit Kind(ern) **unter drei Jahren** lag im Jahr 2023 sogar bei 27,6 Stunden.¹⁰

Auch leisten Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (**Gender Care Gap**). Im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) waren es im Schnitt noch 52,4 Prozent.¹¹ Laut Statistischem Bundesamt lag der Gender Care Gap im Jahr 2022 bei 44,3 Prozent. Darüber hinaus stärken steuerliche Anreize wie das **Ehegattensplitting** die traditionelle Rollenverteilung mit ei-

5 Statistisches Bundesamt, Erwerbstätenquoten, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaeigkeit/Tabellen/erwerbstaeigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>.

6 Eurostat, Erwerbstätenquote nach Geschlecht, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=de>.

7 Statistisches Bundesamt, Teilzeitquoten, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/tabc-Teilzeitquote-nach-geschlecht-f25.html>.

8 Statistisches Bundesamt, Bruttostundenverdienste, Verdienstunterschied, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/inhalt.html#643266>.

9 Lott, Yvonne/Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, WSI Report, No. 72, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf (S. 27), abrufbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/251276/1/1794700420.pdf>.

10 Statistisches Bundesamt, Gleichstellungsindikatoren, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/tabc-arbeitszeit-eltern-f23.html>.

11 Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017, S. 11), abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>.

nem Alleinverdiener.¹² In der Folge ist auch der **Gender Pension Gap** („Rentenlücke“) groß. Er beschreibt den relativen Unterschied der Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen ab 65 Jahren und liegt in Deutschland bei Frauen ohne Hinterbliebenenrenten bei 39,4 Prozent.¹³

2. Aktuell geltende Regelungen sowie geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die Elternschaft

Mütter haben einen Anspruch auf **Mutterschutz** mit einer Dauer von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt gemäß § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG)¹⁴. In dieser Zeit darf ein Arbeitgeber eine Frau nicht beschäftigen, die Mutter erhält Mutterschaftsgeld über ihre Krankenkasse, falls sie selbst gesetzlich krankenversichert ist, oder über das Bundesamt für Soziale Sicherung. Außerdem gilt ein Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis mindestens vier Monate nach der Entbindung, § 17 MuSchG.

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben und zur Unterstützung des Familienlebens können beide Elternteile, sofern sie Arbeitnehmer sind, pro Kind bis zu drei Jahre **Elternzeit**, also eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben, nehmen. Die Voraussetzungen und die Dauer richten sich nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG¹⁵. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, dabei können bis zu 24 Monate zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden, § 15 Abs. 2 BEEG. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Innerhalb der Elternzeit muss der Arbeitgeber den Elternteil von der Arbeit freistellen, es besteht ein Kündigungsschutz.¹⁶

Das **Elterngeld**, also die bezahlte Elternzeit, wird in Form des Basiselterngeldes, des Elterngeldes Plus und/oder des Partnerschaftsbonus gewährt: Beim **Basiselterngeld** haben die Eltern gemeinsam einen Anspruch auf grundsätzlich zwölf Monate Basiselterngeld bis zur Vollendung des

12 Ifo Institut, Pressemitteilung vom 4. April 2024, abrufbar unter <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2024-04-04/ifo-institut-econpol-europe-elternschaft-verstaerkt-ungleichheit>.

13 Statistisches Bundesamt, Gender Pension Gap, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/_inhalt.html#643266.

14 Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Februar 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 59).

15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 43 des Gesetzes vom 2. Dezember 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 387).

16 Siehe auch die Arbeit der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Einzelfragen zu Familienleistungen und besonderen Leistungen an vulnerable Gruppen, Dokumentation vom 10. Februar 2023, WD 9 - 3000 - 010/23, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/938546/8a0e6ce404ac0df0bf70e7ce4ef5d697/WD-9-010-23-pdf.pdf>, siehe auch Familienportal, Was Sie zur Elternzeit wissen müssen, abrufbar unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq>.

14. Lebensmonats des Kindes, § 4 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Ist das Einkommen aus Erwerbstätigkeit eines Elternteils in zwei Lebensmonaten gemindert, haben die Eltern gemeinsam Anspruch auf zwei weitere Monate Basiselterngeld (Partnermonate), § 4 Abs. 3 Satz 2 BEEG.

Eine **Neuregelung** betrifft den parallelen Bezug von Basiselterngeld: Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld mit der Partnerin oder dem Partner ist für Geburten seit dem 1. April 2024 innerhalb der ersten 12 Lebensmonate des Kindes gemäß § 4 Abs. 6 BEEG nur noch für **maximal einen Monat** möglich.

Laut einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 24. März 2025 bezogen im Jahr 2024 1,24 Millionen Frauen und 432.000 Männer Elterngeld. Der Väteranteil war mit 25,8 Prozent leicht rückläufig. Die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs 2024 bei Frauen mit 14,8 Monaten war weiterhin deutlich länger als bei Männern mit 3,8 Monaten.¹⁷ Laut einer repräsentativen Umfrage der Bertelsmann Stiftung vom März 2025¹⁸ wünschten sich 44 Prozent aller Befragten eine gleichmäßige Verteilung der Elternzeit. Allerdings seien knapp 39 Prozent nach wie vor für die „traditionelle“ Aufteilung (Mutter: 12 Monate, Vater: 2 Monate). 2023 waren unter den 1,8 Millionen Müttern und Vätern, die Elterngeld erhielten rund 50.400 Personen alleinerziehend, 49.300 oder 97,8 Prozent davon waren Frauen.¹⁹

Beim **Elterngeld Plus** kann die berechtigte Person bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes im Vergleich zum Basiselterngeld doppelt so lange (24 Monate), dafür nur in halber Höhe (mindestens 150 Euro und höchstens 900 Euro) Elterngeld beziehen, § 4 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 Satz 2 BEEG. Bei einer generell bestehenden Teilzeitbeschäftigung hingegen (auch hier bis zu 32 Wochenstunden möglich) kann das monatliche Elterngeld Plus genauso hoch sein wie das Basiselterngeld mit Teilzeit. Seit seiner Einführung wird das Elterngeld Plus somit immer stärker genutzt. 2016, im ersten Jahr nach seiner Einführung, entschieden sich 20,1 Prozent der Mütter und 8,2 Prozent der Väter für Elterngeld Plus.²⁰ 2024 betrug der Anteil der Empfängerinnen und Empfänger von Elterngeld, die bei ihrem Elterngeldbezug zumindest anteilig auch Elterngeld Plus einplanten, 36,7 Prozent (2023 waren es 34,8 Prozent).

17 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 112 vom 24. März 2025, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_112_22922.html.

18 Frauen und Männer wollen die bezahlte Elternzeit gleichmäßig aufteilen – tun es aber nicht, Bertelsmann Stiftung, März 2025, abrufbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2025/marz/frauen-und-maenner-wollen-die-bezahlte-elternzeit-gleichmaessig-aufteilen-tun-es-aber-nicht>.

19 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 124 vom 27. März 2024, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_124_22922.html.

20 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 112 vom 24. März 2025, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_112_22922.html.

Der **Partnerschaftsbonus** ist eine Zusatzleistung, die Eltern unterstützt, die sich ihre beruflichen und familiären Aufgaben **partnerschaftlich teilen und gleichzeitig in Teilzeit** arbeiten. Beide Elternteile können hier jeweils zwei bis vier zusätzliche, aufeinanderfolgende Monate Elterngeld Plus erhalten, wenn sie in diesem Zeitraum gleichzeitig zwischen 24 und 32 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten, § 4 b BEEG.²¹

Aktuell wird über eine Reform des Elterngeldes debattiert.²² Im am 5. Mai 2025 unterzeichneten Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD²³ ist für die 21. Wahlperiode festgehalten, dass das Elterngeld weiterentwickelt werden soll, indem mehr Anreize für mehr Partnerschaftlichkeit, insbesondere **mehr Väterbeteiligung** in alleiniger Verantwortung gesetzt werden. Das soll durch erhöhte Lohnersatzraten und veränderte Anzahl und Aufteilung der Bezugsmonate des Elterngeldes erreicht werden. Insbesondere mit Blick auf die Zeit nach der Geburt sollen Familien unterstützt und es soll damit langfristig zu einer gerechteren Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit beigetragen werden. Die Einkommensgrenze sowie der Mindest- und Höchstbetrag sollen spürbar angehoben werden.

3. Weitere Maßnahmen, um Eltern, insbesondere Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern

3.1. Kinderbetreuung

Bereits seit dem 1. August 2013 gibt es in Deutschland einen **Rechtsanspruch** auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr (§ 24 Abs. 2 Achte Buch Sozialgesetzbuch²⁴, SGB VIII). Während die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in der Kindertagesbetreuung im Jahr 2007 noch bei 15,5 Prozent lag, hat sie sich im Jahr 2024 mit 37,4 Prozent²⁵ mehr als verdoppelt. Damit nach der Einschulung keine Betreuungslücke entsteht, wurde

21 Familienportal, Was Sie zur Elternzeit wissen müssen, abrufbar unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq>. Die neuen Regelungen beim Elterngeld, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neuregelung-elterngeld-2268810>.

22 Siehe dazu im Einzelnen Zu Bilanz und Reform des Elterngeldes, Aktueller Begriff der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages vom 28. April 2025, [Nr. 14/25](#), Zehnter Familienbericht Unterstützung allein- und getrenntziehender Eltern und ihrer Kinder — Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen vom 16. Januar 2025, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/254524/8aa3c1aea2f0076cd6fd08f932b1c4b/zehnter-familienbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>.

23 Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, Verantwortung für Deutschland, 21. Legislaturperiode, abrufbar unter: <https://www.koalitionsvertrag2025.de/> S. 99.

24 Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 107).

25 Statistisches Bundesamt Betreuungsquote, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/tabc-betreuungsquote-h15.html>.

der Rechtsanspruch auf **Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder** eingeführt²⁶, der am 1. August 2026 in Kraft tritt. Er gilt zunächst für Kinder der ersten Klassenstufe und wird in den Folgejahren jeweils um eine Klassenstufe erweitert, sodass er ab August 2029 für die Klassenstufen eins bis vier gilt.

Mit dem **KiTa-Qualitätsgesetz**²⁷ unterstützt der Bund die Länder in den Jahren 2023 bis 2026 mit insgesamt rund acht Milliarden Euro, um Qualität und Teilhabe und in der Kindertagesbetreuung zu verbessern. Mit dem dritten Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung wurde das KiTa-Qualitätsgesetz zum 1. Januar 2025 inhaltlich weiterentwickelt, die Bundesländer dürfen die zur Verfügung gestellten Bundesmittel nur noch für festgelegte Handlungsfelder verwenden. Dazu zählen beispielsweise die Stärkung eines bedarfsgerechten Angebots (z. B. durch erweiterte Öffnungszeiten) oder die Stärkung der Kindertagespflege (für Kinder unter drei Jahren).²⁸

3.2. Flexible Arbeitszeiten, Mobile Arbeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)²⁹ hat unter anderem zum Ziel, Teilzeitarbeit zu fördern und Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern, § 1 TzBfG. In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger als sechs Monate beschäftigt sind, grundsätzlich Teilzeitarbeit beanspruchen, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen, § 8 TzBfG. **Einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit nach der Elternzeit gibt es nicht.** Auch einen gesetzlichen Anspruch, nach Teilzeitarbeit wieder in die Vollzeitarbeit zurückzukehren, gibt es nicht, lediglich den Anspruch, unter bestimmten Voraussetzungen bei einer freien Stelle bevorzugt zu werden.

Die Koalitionspartner der 21. Legislaturperiode beabsichtigen, im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit einer **wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit** schaffen und zur konkreten Ausgestaltung einen Dialog mit den Sozialpartnern durchzuführen.³⁰

26 Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG), [BGBI, Nr. 71 vom 11. Oktober 2021](#).

27 KiTa-Qualitäts- und -Teilhabeverbesserungsgesetz vom 19. Dezember 2018 (BGBI. I S. 2696), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. November 2024 (BGBI. 2024 I Nr. 361).

28 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Für gute Kinderbetreuung bundesweit: das KiTa-Qualitätsgesetz, 18. Dezember 2024, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/kinderbetreuung/fuer-gute-kinderbetreuung-bundesweit-das-kita-qualitaetsgesetz-209046>. Die Bundesregierung, Mehr Qualität in der Kindertagesbetreuung, 20. Dezember 2024, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kita-qualitaetsgesetz-2077912>.

29 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBI. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBI. I S. 1174).

30 Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, Verantwortung für Deutschland, 21. Legislaturperiode, abrufbar unter <https://www.koalitionsvertrag2025.de/>, S. 18.

Einen gesetzlichen Anspruch auf **mobile Arbeit** gibt es nicht. Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf mobile Arbeit für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, beruht dies in der Regel auf einer freiwilligen Entscheidung des Arbeitgebers.

3.3. Beratungsangebote und Netzwerke

Um Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, bieten die Bundesagentur für Arbeit³¹ und die Jobcenter in ihren Regionen spezielle Beratungen und Vermittlungsleistungen an.

Auf dem **Informationsportal** "perspektiven-schaffen.de"³² des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der Rubrik „Erwerbstätigkeit“ bei „Beruflicher Wiedereinstieg“ gibt es Informationen, Tipps und Beratungsangebote. Das **Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie**³³ des BMFSFJ und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages vereint bundesweit über 6.700 Unternehmen und Institutionen, die sich zu einer familienbewussten Personalpolitik bekennen und mit Beispielen, Studien und Leitfäden zeigen, wie eine flexible Arbeitsorganisation im betrieblichen Alltag funktionieren kann. Die berufundfamilie Service GmbH bietet mit dem "audit berufundfamilie"³⁴ ein **Managementinstrument**, das eine familienbewusste Personalpolitik fördern und umsetzen soll. Unternehmen, Betriebe, Behörden und Hochschulen erhalten individuelle Lösungsmöglichkeiten für ein familienfreundlicheres Umfeld.³⁵

4. Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern von Jugendlichen

Im **Achten Buch Sozialgesetzbuch** (SGB VIII)³⁶ - finden sich grundlegende bundesgesetzliche Regelungen, die die Kinder- und Jugendhilfe betreffen. Es bestimmt Leistungen für junge Menschen, deren Eltern und Sorgeberechtigte, die ihren tatsächlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Enthalten sind insbesondere in Kapitel 2 Regelungen zu Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Jugendschutz (§ 11 ff SGB VIII), Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 ff SGB VIII) oder Hilfe für junge Volljährige (§§ 41 ff SGB VIII). Die vom BMFSFJ geförderte Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e. V. (DAJEB)³⁷ ist ein überparteilicher, konfessionell nicht gebundener und gemeinnütziger Verein zum Zwecke der Förderung u. a. der Jugend- und

31 Als Mutter erfolgreich zurück ins Berufsleben, abrufbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/bewerbungstraining/erfolgsgeschichte-als-mutter-erfolgreich-zurueck-ins-berufsleben>.

32 Abrufbar unter <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/fuer-erwerbstaeige-und-wiedereinstigende/beruflicher-wiedereinstieg>

33 Website abrufbar unter <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>.

34 Abrufbar unter <https://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-auf-einen-bllick>.

35 Vereinbarkeit Familie und Beruf, Familienportal der Bundesregierung, abrufbar unter <https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/ausbildung-beruf/vereinbarkeit-familie-und-beruf>.

36 Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 107).

37 Abrufbar unter <https://www.dajeb.de/>.

Familienberatung. Zu nennen sind verschiedene Beratungsangebote, wie die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e. V., die eine bke-Onlineberatung für Jugendliche und Eltern anbietet³⁸ oder andere gemeinnützige Beratungsstellen auf Länderebene, die Eltern von Jugendlichen in Erziehungsfragen unterstützen.³⁹

38 Abrufbar unter <https://www.bke-beratung.de/>.

39 Für Berlin über die Seite der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, abrufbar unter <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/erziehungs-und-familienberatung/>.