

Leitfaden für Unternehmen Unterstützung von Alleinerziehenden



Die Gruppe alleinerziehender Mütter und Väter ist in den letzten Jahren stetig gewachsen und zu einer alltäglichen Familienform geworden. Alleinerziehende stehen häufig vor spezifischen Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben, da sie auf die Unterstützung eines festen Partners nicht zählen können. Dies bedeutet aber keinesfalls, dass diese allein zu bewältigenden Aufgaben ein Hindernis für Leistungsbereitschaft und Engagement auf dem Arbeitsmarkt darstellen.

Die folgende Broschüre soll für das Thema Alleinerziehende sensibilisieren, vor allem aber das immense Potential dieser Gruppe von Mitarbeiter/Innen enthüllen und schließlich Handlungsvorschläge aufzeigen, wie eine für alle Seiten zufriedenstellende Zusammenarbeit, abgestimmt auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden, gestaltet werden kann.

1. Situation und Bedarf von erwerbstätigen Alleinerziehenden

Alleinerziehende sind mittlerweile eine feste Größe im Rahmen der unterschiedlichen Lebensformen. Im Jahr 2013 ist ungefähr jede fünfte Familie mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern alleinerziehend. Als alleinerziehend gelten dabei alle Mütter und Väter, die mit mindestens einem Kind, jedoch ohne einen Lebens- oder Ehepartner in einem Haushalt zusammenleben. Die gesetzliche Haushaltsdefinition sollte hierbei nicht entscheidend sein, sondern viel mehr das Erkennen einer speziell schwierigen Situation der Betroffenen, die allein für die Bewältigung von Privat- und Erwerbsleben aufkommen müssen. Es wird erwartet, dass die Zahl der Alleinerziehenden als Anteilswert aller Familien auch zukünftig noch zunehmen wird. In dieser weit verbreiteten Lebensform sind mehrheitlich Frauen betroffen, doch auch alleinerziehende Väter sind ein wichtiger Bestandteil des Themas.

Die Lebenslage ‚Alleinerziehend‘ ist selten geplant; sie kann sowohl eine vorübergehende als auch langfristig andauernde Phase der betroffenen Mütter und Väter darstellen. Diese kann auf ganz unterschiedliche Art gestaltet werden, in der Dauer stark variieren und ist nicht immer als verfestigter Status zu verstehen.

Grundsätzlich zeigen sich zwischen der Erwerbsbeteiligungsquote von Alleinerziehenden und Elternteilen in Paarhaushalten keine Unterschiede. Eine entscheidende Abweichung zeigt sich jedoch in dem Anteil der in Vollzeit arbeitenden Alleinerziehenden, der mit 43 Prozent gegenüber 30 Prozent bei Paarhaushalten eindeutig höher liegt. Die Funktionalität von Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden äußert sich darüber hinaus aber auch in der Art und Qualität der Beschäftigung. Bedeutsam ist hier auch, dass das Durchschnittsalter von Alleinerziehenden in Deutschland vergleichsweise hoch ist. Die Mehrheit der Alleinerzie-

henden besitzt somit eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung und stellt sich gut qualifiziert und leistungsbereit dem Arbeitsmarkt zu Verfügung. Häufig fehlen jedoch geeignete Rahmenbedingungen in Unternehmen, die eine für alle Seiten effektive Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben ermöglichen. Bezüglich dieser Gruppe gilt es für die Unternehmenswelt, einen Wiedereinstieg so einfach und effektiv wie möglich zu gestalten. Das Potential der eher kleineren Gruppe jüngerer Alleinerziehender, die bisher weniger qualifikatorisches Kapital und berufliche Erfahrungen ansammeln konnten, sollte ebenso Aufmerksamkeit geschenkt werden. Es gilt, vorurteilsfrei, offen und kooperativ an die Thematik von alleinerziehenden Beschäftigten heranzutreten und wirksame, fortschrittliche Lösungsansätze zu erarbeiten und umzusetzen. Dadurch kann gleichermaßen das Leistungsvermögen und Engagement von Alleinerziehenden genutzt und dem Wachstum der Zahl speziell doppelt belasteter Personen auf effektive Weise entgegen gewirkt werden.

Aus einer Befragung durch das BMFSFJ von 2008 hinsichtlich der Selbsteinschätzung des Unterstützungsbedarfs bei Alleinerziehenden ergibt sich ein großer Bedarf rund um erwerbsbezogene Umstände und Regelungen. 44 Prozent der Befragten ersehnen sich eine stärkere Anerkennung von Familienzeiten und 41 Prozent wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. Ein gravierender Punkt sind außerdem für 31 Prozent flexiblere Betreuungszeiten in Krippen (Randzeiten, Notfallbetreuung) und Kindergärten. Ein ausschlaggebender Aspekt für die Erwerbsbeteiligung stellt das Alter des jüngsten Kindes dar. Vor allem, wenn das Kind unter drei Jahre alt ist, ist die Erwerbsbeteiligung stark eingeschränkt. Um das Potenzial Alleinerziehender also für Unternehmen nutzbar zu machen und die Förderung und Integration dieser zu praktizieren, ergeben sich aufgrund dieser Bedarfe die folgenden Handlungsoptionen und Maßnahmenbereiche.

2. Besonderheiten und Potentiale von Alleinerziehenden

Die besondere Situation von alleinerziehenden Müttern und Vätern wirkt sich vor allem auf ihre Erwerbsneigung aus: es zeigt sich eine besondere Motivation und Einsatzbereitschaft zur eigenen Erwerbstätigkeit. Es ist keine finanzielle Sicherung durch einen Partner gewährleistet, sodass Alleinerziehende auch als Alleinernährer der Familie fungieren müssen und ein Bezug von Transferleistungen die einzige Alternative zu eigener Erwerbsarbeit darstellen würde. Auch bei zeitweilig nicht- beschäftigten Alleinerziehenden ist der Wunsch nach Berufstätigkeit daher deutlich stärker ausgeprägt als bei Elternteilen in Paarhaushalten. Alleinerziehende wünschen sich eine Berufstätigkeit und möchten grundsätzlich nicht gezwungen sein, diesbezüglich kürzer zu treten als KollegInnen. Der Beruf zeigt sich als Quelle von Unabhängigkeit und selbstständiger Fähigkeit zur Existenzsicherung. Betroffene betonen vor allem den Aspekt der Erwerbsarbeit als Instanz für soziale Integration und es wird deutlich, dass das Gehalt hier nicht immer die übergeordnete Rolle spielt. Darüber hinaus zeichnet sich der Großteil der Alleinerziehenden durch bestimmte erwerbsbezogene Eigenschaften und Einstellungen aus.

Alleinerziehende sind durch ihre Elternrolle und Erziehungsfunktion entscheidend geprägt: der Großteil stellt für sich selbst eine Weiterentwicklung der Persönlichkeit und einen Zugewinn an Selbstbewusstsein und Organisationsfähigkeit durch die Erziehung des Kindes und das Managen des Haushalts fest. Alleinerziehende erweisen sich grundlegend oft als optimistische Bewältigungsakteure. Hier zeigen sich erneut die Besonderheiten von potentiellen Mitarbeitern mit bereits vorhandener Familie mit Kindern, die für Unternehmen und den Arbeitsmarkt attraktiv sein können.

Im Vergleich der Selbsteinschätzungen von Alleinerziehenden und Personen in Paarhaushalten beschreiben sich Alleinerziehende deutlich häufiger als kontaktfreudige Persönlichkeiten, die zur Übernahme von Verantwortung bereit sind und sich in der Lage sehen, gute Ratschläge geben zu können. Alleinerziehende betrachten sich selbst außerdem in gleichem Maße als selbstsicher, durchsetzungs- und überzeugungskräftig. Besonders häufig werden Alleinerziehende so auch seitens der Arbeitgeber als überdurchschnittlich gut strukturiert und belastbar beschrieben. Es wird häufig eine spezielle Kompetenz bezüglich Organisationsaufgaben und Zeitmanagement beobachtet. Ein hohes Maß an Eigenständigkeit, Verlässlichkeit und Stressresistenz machen Alleinerziehende für Unternehmen zu einer Zielgruppe mit besonderem Reiz und Potenzial.

3. Unternehmerische Lösungen für Alleinerziehende

Was können Unternehmen in Bremen und Bremerhaven tun, um speziell auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden einzugehen?

Alleinerziehende sind als solche trotz ihrer zunehmenden Verbreitung zumindest derzeit noch keine spezifische, herausgehobene Zielgruppe für das Personalmanagement, das heißt der Blick auf Alleinerziehende muss erst noch gefördert werden. Viele Unternehmen fokussieren jedoch bei der Implementierung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zunächst (vor allem weibliche) Beschäftigte mit kleinen Kindern – und die sind nicht selten alleinerziehend. Alleinerziehende profitieren dabei insbesondere von folgenden Angeboten: Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Wiedereinstieg nach der Elternzeit und eine familienfreundliche Unternehmenskultur, wie im Folgenden dargestellt wird.

3.1 Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung

Ein (Wieder)Einstieg ins Berufsleben ist für viele Alleinerziehende nur in Teilzeit möglich. Nützlich für Beschäftigte mit Kindern sind deshalb flexible Arbeitszeitmodelle. Gerade für Alleinerziehende ist Zeit eine kostbare Ressource. Deshalb sind die Dauer, aber auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit von Bedeutung. Aufgrund der fehlenden Betreuungsinfrastruktur ist für die meisten Alleinerziehenden eine Vollzeiterwerbstätigkeit nicht möglich. Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es berufstätigen Alleinerziehenden die Balance zwischen Erwerbstätigen- und Elternrolle individueller und effektiver zu gestalten und auch kurzfristig und in Notfällen für ihre Kinder da sein zu können.

Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten bieten sich an, um alleinerziehenden Müttern und Vätern zu ermöglichen, die Arbeitszeit in größerer Eigenverantwortung und mit an die spezielle Situation angepasster Flexibilität zu gestalten.

- **Arbeitszeitverkürzung – vollzeitnahe Teilzeit**

Die Beschäftigung in Teilzeit kann für viele Alleinerziehende eine willkommene Möglichkeit zur Verbindung von Privat- und Erwerbsleben darstellen. Vor allem in Phasen des Wiedereinstiegs kann der Übergang in den Beruf so angenehmer gestaltet werden. Darüber hinaus kann das Angebot einer vollzeitnahen Teilzeit (30-35 Wochenstunden) bereits ein erhebliches Maß an zeitlicher Entlastung für Erziehungsaufgaben und häusliche Pflichten

bieten, ohne zu erheblichen finanziellen Verlusten zu führen. Schließlich verlieren Unternehmen dadurch auch nicht gleich eine volle Arbeitskraft.

Wichtig ist allerdings, eine Rückkehr in Vollzeit immer als zu gewährleistende Option zu verstehen, da sie von vielen Alleinerziehenden oftmals gewünscht ist, eine Absicherung gegen die häufig drohende Einkommensarmut darstellt und bei angepassten Rahmenbedingungen auch gut funktionieren kann. Vollzeitbeschäftigte sichern Arbeitgeber überdies auch vor Qualifikationsverlust.

- **Zeitkonten**

Nicht nur die Verkürzung der Arbeitszeit, sondern vor allem die angepasste Verteilung dieser ist eine erfolgreiche Maßnahme zur bedarfsorientierten Arbeitsorganisation für Alleinerziehende. Abweichungen von der Normalarbeitszeit, die durch Phasen stärkerer Belastung oder kurzfristige Ausfälle entstehen können, können mittels Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden. Diese Abweichungen werden dabei als Plus- oder Minusstunden auf einem Konto angespart und entnommen. Über die genauen Grenzen und die möglichen Formen, wie Kurzzeit-, Gleitzeit- oder Langzeitkonten, kann betriebsintern entschieden werden.

- **Home Office**

Eng verbunden mit der Arbeitszeitflexibilisierung ist die Arbeitsortflexibilisierung, von der speziell viele Alleinerziehende profitieren können. Moderne Kommunikationsmedien ermöglichen es gerade Alleinerziehenden, zeitweise von zu Hause erwerbstätig zu sein. Diese sog. Telearbeit hat den Vorteil, Wegezeiten zur Arbeit einzusparen. Weiterhin ist es dadurch möglich, morgens im Unternehmen zu arbeiten, nach Kindergarten- und Schulende mittags und nachmittags Zeit für die Kinder zu haben und sich abends oder wenn die Kinder nachmittags verabredet sind, noch mal an den Computer setzen zu können, um weiterzuarbeiten. Unternehmen bringen bei der Telearbeit ihren Beschäftigten viel Vertrauen entgegen, da sie sich bei dieser Arbeitsform Anwesenheitskontrolle wegfällt und stärker die Arbeitsergebnisse zählen. Kein Unternehmen, das Telearbeit verwirklicht hat, hat jedoch wieder davon Abstand genommen, denn die Unternehmen merken, dass die Beschäftigten das ihnen entgegengebrachte Vertrauen mit guten Arbeitsergebnissen honorieren. Gerade für Alleinerziehende mit Schulkindern, die eine vollzeitnahe Arbeitszeit haben (z.B. 35 Stunden pro Woche), ist diese Arbeitszeitdauer erst durch Telearbeit möglich. Gleichzeitig nimmt es ihnen etwas von dem häufig quälenden schlechten Gewissen, nicht genug für ihre Kinder da zu sein.

- **Erreichbarkeit im Notfall**

Für berufstätige Alleinerziehende ist es natürlich wichtig, in Notfällen erreichbar zu sein, um auch dann ihrer Rolle und Funktion als Elternteil gerecht werden zu können. Die Möglichkeit über die Nummer des Arbeitgebers oder das eigene Mobiltelefon erreichbar zu sein bietet eine einfach, aber wirksame Unterstützung.

3. 2 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Um die Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt langfristig und nachhaltig zu sichern, ist es erforderlich, spezifische Betreuungsangebote für Kinder unterschiedlicher Altersgruppen zu entwickeln oder auszubauen. Neben einem stärkeren Platzangebot für unter Dreijährige sowie für Schulkinder steht insbesondere der Ausbau von Randzeiten, Ferienangeboten und Wochenendbetreuung auf der Liste der notwendigen Verbesserungsmaßnahmen. Denn die Bereitstellung einer flexiblen und verlässlichen sowie qualitativ hochwertigen Betreuung der Kinder sind grundlegende Voraussetzungen für die Alleinerziehenden, um einer Berufstätigkeit nachzugehen und sich gleichzeitig um die Familie kümmern zu können. Auf dem Ausbau der Krippenbetreuung liegt aktuell das politische Augenmerk vor dem Hintergrund des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Unter-Dreijährige, der ab August 2013 gilt. Neben der politischen Verantwortung des Ausbaus der Kinderbetreuung ist es auch für Unternehmen wesentlich, ihren Angebote und Maßnahmen einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung - insbesondere mit Blick auf die spezifische Situation von Alleinerziehenden - weiter zu entwickeln.

- **Betriebseigene Kindereinrichtung**

Im klassischen Betriebskindergarten werden ausschließlich Kinder von MitarbeiterInnen betreut. Das Unternehmen ist Träger der Kindertagesstätte, daher für die Ersteinrichtung zuständig und stellt zudem die pädagogischen Fachkräfte ein. Meist ist die Sozial- und Personalabteilung dafür verantwortlich. Inhaltliche und konzeptionelle Unterstützung kann durch das örtliche Jugendamt oder externe Personen sichergestellt werden.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, mit anderen Unternehmen eine Einrichtung an einem Standort gemeinsam und anteilig zu finanzieren. In der Regel gründen die betrieblichen Initiatoren einen pädagogischen Verein, der die Trägerschaft für diese Einrichtung übernimmt.

Alleinerziehenden wird somit eine Möglichkeit geboten, auch bei der Arbeit das Gefühl der Nähe und Erreichbarkeit bezüglich ihrer Kinder zu besitzen und sich eine enorme Zeiterparnis zu verschaffen. Eine derartig gestaltete Vereinbarkeitsmaßnahme sorgt bei den betroffenen Arbeitnehmern für ein hohes Maß an Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen.

- **Beteiligung an einer Kita im Stadtteil**

Bei einer betrieblichen Beteiligung an einer Kita im Stadtteil des Unternehmenssitzes erhalten Unternehmen das Recht, gegen Engagement und Finanzierung eine Anzahl an Plätzen für MitarbeiterInnen Kinder zu reservieren. Die Einrichtung ist aber auch für Kinder aus dem Stadtteil oder der Umgebung geöffnet. Häufig ist der Betrieb von Anfang an mit in die Planung der Kindertagesstätte mit einbezogen und engagiert sich durch die Bereitstellung von Immobilien sowie durch die Übernahme von Betriebs- bzw. Personalkosten. Träger der Einrichtung ist ein freier oder kommunaler Träger, durch einen Vertrag werden die wechselseitigen Leistungen bestimmt und festgehalten.

- **Finanzierung von Belegplätzen in bestehenden Einrichtungen**

Für kleinere bis mittelständische Unternehmen oder für Arbeitgeber mit einem geringen Anteil junger Familien und Alleinerziehender eignet sich die Finanzierung von Belegplätzen in bereits bestehenden Betreuungseinrichtungen. Das Unternehmen legt mit dem Einrichtungsträger einer oder mehrerer Kindertagesstätten die Bereitstellung und Reservierung einer bestimmten Anzahl von Betreuungsplätzen für Kinder Ihrer MitarbeiterInnen fest. Als Gegenleistung erhält der Träger vom Unternehmen eine Förderung unterschiedlicher Art, etwa einen Zuschuss zu Investitionskosten pro Betreuungsplatz oder einen monatlichen oder jährlichen Anteil der Betriebs- und Personalkosten. Befristete Verträge bedeuten geringes finanzielles Risiko für das Unternehmen und bieten Flexibilität.

- **Kinderbetreuungsschuss**

Es sind hauptsächlich Großunternehmen, die ihren Beschäftigten Kinderbetreuungsplätze ermöglichen können. Viele Unternehmen sind dazu übergegangen, nicht selbst ein Betreuungsplatz zur Verfügung zu stellen, sondern ihren Beschäftigten einen Kinderbetreuungsschuss monatlich zur Verfügung zu stellen, damit sie selbst ihre Betreuung organisieren und finanzieren können.

- **Eltern- Kind- Zimmer**

Ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer ist vor allem für den kurzfristigen, ungeplanten Kinderbetreuungsbedarf in Notfällen eine gute Lösung für Eltern. Das Zimmer ist ein eigenes Arbeitszimmer, das sowohl mit Bürotechnik als auch mit einer kindgerechten Spielecke ausgestattet ist. Das Zimmer kann altersspezifisch an die Kinder angepasst werden, mit einem Schreibtisch für Schulkinder und/oder Wickeltisch und Kinderbett für kleinere Kinder.

Alleinerziehende können in Notsituationen die Betreuung ihrer Kinder selbst übernehmen und trotzdem ihrer Arbeit nachgehen. Die Kollegen und Kolleginnen werden durch die Anwesenheit eines Kindes nicht gestört, da es sich um einen separaten Raum handelt. Die Arbeitgeber müssen in Notsituationen nicht auf ihre Beschäftigten verzichten und bieten dennoch eine kostengünstige Möglichkeit der Familienunterstützung, sodass sich Alleinerziehende auch in Notfällen im Unternehmen aufgefangen und abgesichert fühlen.

- **Kindertagespflege - Flexible Betreuung durch das Tagespflegemodell**

Unternehmen können zur Sicherstellung des Kinderbetreuungsbedarfes ihrer Beschäftigten auch mit Tagesmüttern zusammenarbeiten. Die Kinder werden entweder im Haushalt der Tagesmutter oder in angemieteten Räumen, den sogenannten Großtagespflegestellen, betreut. Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch eine Kinderbetreuung im Haushalt der Eltern möglich. Kindertagespflege bietet eine gute Alternative zur Ganztagesbetreuung und ist häufig die kostengünstigere, sowie ein organisatorisch in kurzer Zeit realisierbare Lösung. Tagesmütter oder -väter betreuen maximal fünf Kinder gleichzeitig in ihren oder von ihnen angemieteten Räumlichkeiten. Darüber hinaus bieten sie neben der regulären Tagesbetreuung häufig auch individuelle Betreuungsleistungen in den frühen Morgenstunden (Frühschicht), in den späteren Abendstunden (Spätschicht) und über Nacht sowie an Wochenenden, Brücken- und Feiertagen an. Vorteil der Kindertagespflege ist die zeitlich flexible Nutzung auch in Ausnahme- und Notfallsituationen. Diese besondere Flexibilität würde insbesondere Alleinerziehenden zu Gute kommen.

- **Ferienbetreuung**

Schulferien sind für alleinerziehende Eltern häufig ein besonderes Problem. Um Beschäftigte in dieser Situation zu unterstützen, könnten Unternehmen Angeboten externer Anbieter buchen oder vermitteln. Solche Tagesfreizeiten oder auch Ferienfahrten und -programme werden oft von Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Jugendverbänden und Jugendzentren veranstaltet.

Vor der Planung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung steht eine differenzierte Analyse des tatsächlichen Bedarfs, insbesondere auch bei jüngeren Beschäftigten noch ohne Kinder, aber mit Kinderwunsch. Wesentliche Fragen sind: Wie viele Kinder müssten derzeit und in Zukunft betreut werden? Soll die Einrichtung nur Krippenkinder betreuen oder auch Kindergarten und Hortkinder aufnehmen? Welche Öffnungszeiten sind sinnvoll (Schichtdienst, Wochenende)? Dieser Bedarf kann im Betrieb bspw. über einen Fragebogen für alle Mitarbeiter spezifiziert werden. Die Erfahrung zeigt allerdings: Der eigentliche Bedarf ermittelt sich in der Regel erst, wenn das Angebot da ist und eine proaktive Informationspolitik der Unternehmen auch in die verwaltungsfernen Arbeitsbereiche hinein erfolgt.

Die einfachste und kostengünstigste Lösung stellt die Unterstützung bei der Suche nach Ferienangeboten, z.B. über Flyer von Anbietern oder den jährlichen Newsletter ‚Sommerferienbetreuung im Land Bremen‘ des Impulsgeber Zukunft e.V. dar. Das Unternehmen unterstützt Mitarbeiter/innen bei der Informationsbeschaffung und bietet so individuelle Betreuungsvarianten an.

3.3 Wiedereinstiegsförderung

Unternehmen möchten in der Regel nicht, dass ihre Beschäftigten die gesetzlich möglichen drei Jahre Elternzeit nach der Geburt eines Kindes in Anspruch nehmen, sondern wünschen sich eine frühzeitige Rückkehr ins Unternehmen, damit der Qualifikationsverlust gering ist. Viele Unternehmen haben ein spezielles Personalentwicklungsprogramm für Beschäftigte in Elternzeit. Zentral ist vor allem das Kontakthalten zwischen Unternehmen und Elternzeiter/in durch regelmäßige formelle Gespräche mit der/dem Vorgesetzten oder informeller Art über Patenschaften auf Kollegenebene.

In der Gruppe der Alleinerziehenden verbirgt sich oftmals hoch qualifiziertes Personal, dessen Partizipation am Arbeitsmarkt unerwartet erschwert oder ganz beendet werden musste. Wichtig ist daher, an die bereits vorhandenen Berufsausbildungen und Qualifikationslaufbahnen der alleinerziehenden Mütter und Väter anzuschließen, um so ihr Potential und ihre Erfahrung für das Unternehmen nutzen zu können. Aufgrund dessen sind vor allem die Phase des Wiedereinstiegs und das Schließen einer möglicherweise entstandenen Qualifikationslücke bedeutsam. Im Rahmen dessen können Mentoring und Patenmodelle wirksam sein, bei denen ausgewählte MitarbeiterInnen aus dem Unternehmen die Wiedereinsteigenden rund um Prozesswissen, aktuelle Geschehnisse und hilfreiche Kontakte im Unternehmen beraten und in der frühen Phase begleiten. Darüber hinaus sind Auffrischungsmodule sowie Weiterbildungen und Umschulungen, die auch in Teilzeit stattfinden können, eine wichtige Maßnahme. Fortbildungen und Seminare können direkt mit Kinderbetreuung oder in kürzeren Einheiten angeboten werden sowie bestmöglich betriebsintern ausgerichtet werden. Das aktive Angebot seitens der Unternehmen ist hier entscheidend, da vor allem die große Zahl der Berufsrückkehrerinnen unter den Alleinerziehenden die eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten nach einem Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit häufig unterschätzen. Durch einen offenen Umgang mit wiedereinsteigenden Elternteilen können erahnte Qualifikationsdefizite schnell als unproblematisch oder leicht zu lösen erkannt werden.

3. 4 Kommunikations- und Unternehmenskultur

Strukturelle Rahmenbedingungen wie familienbewusste Arbeitszeitmodelle und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sind zentrale Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein weiterer Aspekt ist die gelebte Unternehmenskultur bzw. das empfundene Klima. Ob ein Betrieb Alleinerziehenden in angemessener Form entgegen kommt oder nicht, hängt grundlegend von Unternehmenskultur und der innerbetrieblichen Kommunikation ab. Entscheidend ist, wie alltäglich mit Alleinerziehenden und eventuellen Herausforderungen umgegangen wird. Gibt es ein offenes Ohr und Verständnis für ihre Vereinbarkeitsprobleme und werden Beschäftigte nur in ihrer Arbeitskraft gesehen oder als Menschen, die durch ihre Kombination von Erwerbs- und Privatleben charakterisiert und ausgemacht werden?

Eine diesbezüglich positive Unternehmenskultur äußert sich in erster Linie durch das Informations- und Kommunikationsverhalten des Betriebs. Bevor an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasste Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit angestrebt und umgesetzt werden können, müssen diese Wünsche zunächst wahrgenommen und erhoben werden. Vor allem zur Bedarfsanalyse bezüglich Alleinerziehender kann einer Mitarbeiterbefragung sehr nützlich sein. Die Anzahl alleinerziehender MitarbeiterInnen im Unternehmen ist oftmals gar nicht bekannt und wird meistens nur geschätzt oder durch informelle Gespräche erahnt.

• **Mitarbeiterbefragung: Eine Anleitung**

Die Befragung sollte in einem günstigen, vorher festgelegten Zeitraum stattfinden, möglichst nicht zur Urlaubszeit oder Arbeitsspitzen, und mit der Arbeitnehmervertretung des Unternehmens abgesprochen und wenn Gelegenheit besteht vorangekündigt werden.

Das Anschreiben im Fragebogen soll zu Ihrer Art, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusprechen, passen, sollte jedoch durch folgende Elemente gekennzeichnet sein:

- Grund der Befragung
- Bedeutung der Teilnahme von betroffenen Zielgruppen, hier Alleinerziehende
- Zeitaufwand (10 - 20 Minuten)
- Hinweis, wer den Fragebogen ausfüllen soll und wer nicht
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Zusicherung der vertraulichen Auswertung
- Rücksendefrist und ggf. Hinweis auf den beigefügten frankierten Rückumschlag
- Dank für die Teilnahme
- Unterschrift eines Verantwortlichen

Sie können Fragebogen und Anschreiben per Post verschicken oder intern verteilen. Bei der internen Verteilung müssen allerdings jene, die in Elternzeit oder im Urlaub sind, per Post bedacht werden. Geben Sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für die Beantwortung der Fragen. Zwei bis vier Wochen sollten aber ausreichen, da sonst die Umfrage auch wieder in Vergessenheit geraten kann.

Weitere Informationen zur Mitarbeiterumfragen sowie einen Beispielfragebogen siehe:
<http://www.mittelstand-und-familie.de/bedarfsanalyse-umsetzungsschritte>

Besonders interessant für die Bedarfsgruppe der Alleinerziehenden ist auch das Kontaktverhalten während einer Erwerbspause. Regelmäßige formelle Gespräche mit der/ dem Vorgesetzten oder über informelle Informationsketten über Patenschaften oder KollegInnen können den Wiedereinstieg stark positiv beeinflussen. Außerdem ist es immer maßgeblich, inwiefern MitarbeiterInnen überhaupt über ihre Möglichkeiten und die Angebote des Unternehmens informiert werden. Über Maßnahmen und Lösungskonzepte seitens des Betriebes muss aktiv und konsequent aufgeklärt werden, um Alleinerziehenden ein angenehmes Arbeitsklima bieten zu können.

- **Führungskräfte und Multiplikatoren - Schulung sowie Sensibilisierung**

Eine strukturelle Verankerung des Vereinbarkeitsthemas – auch mit Blick auf alleinerziehende Beschäftigte - auf höchster Ebene ist notwendig zur erfolgreichen Entwicklung von Angeboten. Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass vorhandene Angebote im Arbeitsalltag auch umgesetzt werden. Das Thema Führungskompetenz ist daher ein eigenes, zentrales Aktionsfeld. Es zeigt sich, dass dort die prägnanteste, unternehmenskulturelle Veränderung sichtbar wird, wo die Verantwortlichen selbst eine starke Überzeugung und Betroffenheit mitbringen. Ihre Einstellung erweist sich als zentrale Rahmenbedingung für die Entstehung einer familienbewussten Kultur. Vor dem Hintergrund der verkürzten Sicht auf Vereinbarkeit als ‚Frauenthema‘ ist auch die Diskussion neuer Leitbilder von Familie jenseits der ‚Normalfamilie‘ notwendig, um die Dynamik und Vielfalt von familialen Lebenslagen auch von Alleinerziehenden sowie deren konkreten alltäglichen Herausforderungen sichtbar zu machen.

4. Die besondere Bedeutung von Schichtarbeit und gute Beispiele aus der Unternehmenspraxis

Wie bereits erfahren sind Alleinerziehende mit besonderen Herausforderungen bei der Gestaltung ihres Alltags gestellt und müssen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit unterstützt werden. Schichtarbeit kann dabei eine hilfreiche und funktionale Maßnahme darstellen- wenn sie familienbewusst gestaltet und an die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen angepasst wird. Seit mehreren Jahrzehnten werden Schichtarbeitssysteme in einigen Branchen wieder besonders vermehrt genutzt. Dabei kann schlecht angepasste Schichtarbeit negative Auswirkungen auf sozialer und gesundheitlicher Ebene für die Beschäftigten haben. Unter Betrachtung dieser Form der Arbeitszeitorganisation mit besonderem Augenmerk auf Risiken und Gefahren, kann Schichtarbeit aber für Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen flexibel und zufriedenstellend gestaltet werden. Mit Einhaltung bestimmter Kriterien kann die Planbarkeit und Vorhersehbarkeit der individuellen Arbeitszeiten gewährleistet und den ArbeitnehmerInnen somit eine gute Work- Life- Balance ermöglicht werden. Es lohnt sich daher, Informationen über die vielfältigen Schichtarbeitsmodelle einzuholen, um aus diesem Pool an Möglichkeiten das individuell passende Arbeitszeitkonzept auswählen zu können. Verschiedene Unternehmen im Land Bremen haben bereits an ihrem Schichtarbeitssystem gearbeitet und reagieren unter anderem auch durch Kinderbetreuungslösungen, um besser an die Bedürfnisse aller Beteiligten angepasst zu sein und damit für einen reibungslosen Arbeitsablauf und langfristige Zufriedenheit zu sorgen:

Klinikum Bremen Ost

- ✦ kein Drei- Schichten-Plan mit Früh-, Spät- und Nachtschicht mehr: somit eine gesundheitlich weniger bedenkliche, regelmäßige und mit privaten Pflichten besser übereinstimmbare Schichtarbeit
- ✦ individuell abstimmbare Schichten immer nur zu Kernarbeitszeiten in Schichten von 4 bis 5 Stunden
- ✦ betriebsnahe Kita mit Betreuungsmöglichkeiten auch zu frühen oder späten Arbeitszeiten
- ✦ außerdem Kinderferienprogramme während der Oster- und Sommerferien

BSAG

- ✦ hier werden Alleinerziehende als eigene Gruppe unter den MitarbeiterInnen erfasst und auf ihre besonderen Bedürfnisse eingegangen

- ✧ das Unternehmen agiert in Schichtarbeit, aber: alleinerziehende MitarbeiterInnen fahren immer nur Schichten, die ihnen zeitlich passen und sind keinen variierenden Arbeitszeiten ausgesetzt
- ✧ für eine Kindernotfallbetreuung ist ebenfalls gesorgt

Außerdem zeigen Fallbeispiele aus der gesamten Bundesrepublik, wie die Unterstützung von Alleinerziehenden gelingen kann und welche Vorteile Unternehmen dabei verbuchen können:

Hess Natur- Textilien GmbH in Hessen und ihr Mitarbeiter Herr Böckling

- ✧ Herr Böckling ist alleinerziehender Vater mit zwei Kindern und im Unternehmen als Pharmazeut beschäftigt
- ✧ seine Arbeitszeiten wurden an die Schulzeit seiner Kinder angepasst: er arbeitet Montags bis Donnerstags ganztägig und Freitags vormittags
- ✧ Das Unternehmen verliert somit keinen qualifizierten Mitarbeiter und stellt fest, dass Herr Böckling sich aufgrund des Entgegenkommens des Betriebs besonders stark engagiert

Kur Apotheke Bad Sobernheim in Rheinland- Pfalz und ihre Mitarbeiterin Frau Römer

- ✧ Frau Römer ist alleinerziehende Mutter mit einem Kind und im Unternehmen als Grafikdesignerin angestellt
- ✧ sie ist in Vertrauensarbeitszeit beschäftigt und kann ihre Arbeitsstunden frei über die Woche verteilen
- ✧ sie hat außerdem in bestimmten Fällen die Möglichkeit des Home- Office und muss nicht dauerhaft erreichbar sein
- ✧ der Betrieb erkennt die hohe Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiterin und stellt besonders geringe Fehlzeiten fest

5. Förderangebote und Zuschüsse

Durch ihre besondere Situation kann es Alleinerziehenden trotz ihrer immensen Potentiale stark erschwert sein, wieder in die Erwerbsarbeit einzusteigen. Weshalb Unternehmen diese qualifizierte Gruppe an zukünftigen MitarbeiterInnen für den eigenen Betrieb keinesfalls ignorieren, sondern ihnen besondere Aufmerksamkeit schenken sollten, wurde bereits beschrieben- doch auch finanzielle Aspekte wie der Eingliederungszuschuss für alleinerziehende Frauen und Männer schaffen einen zusätzlichen Anreiz, eventuelle Vorbehalte und Zweifel zu überwinden. Alleinerziehende fallen laut Gesetz unter die Gruppe der ArbeitnehmerInnen, denen es aufgrund ihrer in der eigenen Person liegenden Umstände erschwert ist, einem Beruf nachzugehen. Sie gelten als in ihrer Wettbewerbsfähigkeit für den Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppe, sodass Unternehmen daher einen Eingliederungszuschuss beantragen können, der für maximal 12 Monate gewährt wird und es Betrieben ermöglicht, bis zu 50% der Lohnausgaben für den oder die Angestellte zurückzuerlangen. Einzige Voraussetzung ist dabei, dass mit dem Arbeitsvertrag eine Versicherungspflicht einhergeht. Darüber hinaus besteht bei Alleinerziehenden natürlich auch die Möglichkeit, Eingliederungszuschüsse für Arbeitslosengeld II- BezieherInnen zu beantragen, falls dies gegeben ist. Nähere Informationen für derartige Zuschüsse können bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingeholt werden bzw., sind eingeschränkt auch über folgenden Link abrufbar: <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtax/~edisp/l6019022dstbai399733.pdf>.

Die Servicestelle: Impulsgeber Zukunft e.V.

Der gemeinnützige Verein Impulsgeber Zukunft e.V. wurde am 28. Juni 2011 als Nachfolger des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie gegründet.

Zu seinen Mitgliedern gehören u.a. die Industrie- und Handelskammern Bremen und Bremerhaven, die Handwerkskammer Bremen, Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie öffentlich-rechtliche Organisationen wie Radio Bremen und die Bremer Krankenhäuser.

Aus dieser Grundmotivation hat der Verein sein Selbstverständnis und konkretere Ziele abgeleitet, die in unterschiedlichen Aktivitäten umgesetzt werden. Auf der Agenda stehen diverse Veranstaltungsformate für den fachlichen Austausch sowie die inhaltliche Besetzung von Themen beispielsweise aus den Bereichen betriebliche Kinderbetreuung, Angehörigenpflege, betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenskommunikation.

Wir streben an, dass Frauen und Männer gleichermaßen Erwerbsarbeit und berufliches Fortkommen mit der Übernahme von Familienpflichten vereinbaren können und damit eine geschlechtsunabhängige, gleichberechtigte Teilhabe sowohl an der Familie als auch am Beruf ermöglicht wird. Daher sensibilisieren und informieren wir **alle Interessierten** (Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen) und vernetzen sie mit Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit zu allen Facetten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalpolitik.

Wir informieren Sie über die Möglichkeiten des Einsatzes einer familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik sowie der Demografiefestigkeit im Rahmen der vorhandenen Gestaltungsfelder.

Wir unterstützen Sie im Rahmen der Erstberatung dabei, konkrete Einstiegs-Maßnahmen zu entwickeln, die auf Ihren Bedarf abgestimmt sind. Die Einführung von Maßnahmen fördert die Attraktivität von Organisationen und ihre verbesserte Wettbewerbsfähigkeit. Darüber hinaus vermitteln wir auch **konkrete Beratungskompetenz**, so dass die Betriebe und Organisationen passgenaue Handlungsmöglichkeiten für ihre Personalpolitik erarbeiten können.

Wir stehen Ihnen gern für weitere Fragen zur Verfügung



Leitung der Geschäftsstelle

Impulsgeber Zukunft e.V.
Universitätsallee 21-23
28359 Bremen

Rena Maria Fehre (Soziologin M.A.)

Universitätsallee 21-23
28359 Bremen
Tel. 0421-218 61753
E-Mail: rena.fehre@impulsgeber-zukunft.de
Internet: www.impulsgeber-zukunft.de

Kerstin Purnhagen (Dipl.-Ök.)

Universitätsallee 21-23
28359 Bremen
Tel. 0421-218 61752
E-Mail: kerstin.purnhagen@impulsgeber-zukunft.de
Internet: www.impulsgeber-zukunft.de



Besuchen Sie auch unsere neue homepage: www.ausgezeichnet-familienfreundlich.de