

# Alleinerziehend

Gutes Management von  
Familie und Beruf



Verband Alleinerziehender Mütter und Väter  
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. (VAMV)

# Alleinerziehend

Gutes Management von Familie und Beruf



## Impressum

Herausgeber:

Verband Alleinerziehender Mütter und Väter,  
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. (VAMV),  
Kaiserstraße 29, 55116 Mainz

V.i.S.d.H.: Monika Wilwerding

Erscheinungsdatum: 02/2016

Nachdruck: 09/2016

Text und Redaktion: Inge Michels,  
[familientext.de/bildung-moderieren.de](http://familientext.de/bildung-moderieren.de)

Design und Illustration:  
Stefanie Linnartz, [diefarbeblau.de](http://diefarbeblau.de)

Bildnachweis: Ministerium für Familie, Frauen,  
Jugend, Integration und Verbraucherschutz des  
Landes Rheinland-Pfalz, Modehaus Marx, privat  
Druck: Druckerei Paffenholz, Bornheim

Print  kompensiert  
Id-Nr. 1658942  
[www.bvdm-online.de](http://www.bvdm-online.de)



Gefördert durch:

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz  
des Landes Rheinland-Pfalz

## Ein Wort zuvor: „Wir müssen alle an einem Strang ziehen“

– Interview mit Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

### Vereinbarkeit: neu gedacht

#### Projekt Kinderbetreuungslotse

oder: viel mehr als die Frage nach der passenden Betreuung – Gespräch mit Melanie Oehl

#### Alleinerziehend

Zahlen und Fakten aus Rheinland-Pfalz

4-11

## (Zeit-)Management und Familie

Zeitwohlstand und „Abstandhalter“:  
Basis für Lebensqualität

Gegen den „Strom der Zeit“:  
fünf Beispiele

12-15

## Erwerbstätigkeit organisieren

„Meine Arbeit ist für mich auch ein Stück Entspannung“ – Gespräch mit Claudia Paulus, Kauffrau im Einzelhandel

„Familienfreundlichkeit erledigt sich nicht nebenbei“ – Gespräch mit Karin Kaltenkirchen, Geschäftsführerin im Modehaus Marx, Trier

#### Umfrage:

Wie der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt und was ihn erschwert

5 Tipps zur Annäherung an den beruflichen Wiedereinstieg oder:  
Der Schlüssel zum Erfolg liegt im Tun

„Gute Arbeit für Alleinerziehende“

16-23

## Berufstätigkeit und die gute Entwicklung der Kinder

#### Rollenkonflikte?

Kein Grund, sich schuldig zu fühlen

Von guter Kinderbetreuung profitieren Mütter und Kinder

Checkliste „Gute Kinderbetreuung“

Wenn Mütter arbeiten zeigen Kinder gute Leistungen

Erwerbstätigkeit der Mütter:  
eine Ressource der Kinder

Ein Wort zum Schluss  
VAMV-Landesgeschäftsführerin  
Monika Wilwerding

24-28

## ANHANG 29-30

Fördern, unterstützen, „in Arbeit bringen“:  
Maßnahmen und Beispiele aus Rheinland-Pfalz  
Zum Weiterlesen, Adressen

# „Wir müssen alle an einem Strang ziehen“

## Interview mit Anne Spiegel,

Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

**Kinderbetreuung gilt als ein Schlüsselfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit ca. 44 Prozent liegt Rheinland-Pfalz an guter Stelle bei der Versorgung der unter Dreijährigen mit Betreuungsplätzen. Warum gibt es dennoch kaum Bewegung in der Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden?**

**Spiegel:** Bisherige Erfahrungen – insbesondere im Rahmen des 2013 abgeschlossenen Bundesprogramms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ – haben gezeigt, dass hier ein Ineinandergreifen von Arbeitsagentur, guter Beratung, familienergänzenden Dienstleistungen und die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern notwendig sind. Alleinerziehende stehen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur in Konkurrenz mit Bewerberinnen und Bewerbern aus Paarfamilien, sondern auch mit jenen ohne Familienaufgaben. Hinzu kommt, dass eine Arbeitsaufnahme auch an einer geeigneten Verkehrsinfrastruktur und fehlender Abstimmung zwischen Kita- oder Schulzeiten scheitern kann. Hier wünsche ich mir eine stärker bedarfsorientierte Abstimmung.

**Alle Studien weisen Alleinerziehenden eine hohe Erwerbsneigung nach. Das hat zuletzt 2014 Professorin Anne Lenze in ihrer Studie „Alleinerziehende unter Druck“<sup>1</sup> festgestellt. Alleinerziehende wollen häufig sogar Vollzeit arbeiten. Dennoch verbleiben sie besonders lange im Arbeitslosengeld-II-Bezug. Wie könnte man das Ihrer Meinung nach ändern?**

**Spiegel:** Eine nachhaltige Stärkung der eigenen Ressourcen zur Existenzsicherung gelingt neben zielgerichteten Familientransferleistungen am besten durch die Stärkung einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwei Drittel der nicht erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter würden gerne arbeiten. Für mich ein Grund, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem Schwerpunkt meiner Politik zu machen.

**Eine gute Vereinbarkeitspolitik ist auch eine gute Armutsprävention...**

**Spiegel:** Ja, auf jeden Fall. Deshalb haben wir in den letzten Jahren eine Reihe von Netzwerkkonferenzen gefördert. Deren Ziel ist es, regionale Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren und sie mit familienunterstützenden Diensten zusammenzubringen. So können wir Möglichkeiten der gegenseitigen Unterstützung und der Kooperation entwickeln.



Anne Spiegel  
Ministerin für Familie,  
Frauen, Jugend, Integration  
und Verbraucherschutz

## Ihr Haus steht für die Anerkennung der Vielfalt familiärer Lebensformen, was heißt das für Alleinerziehende?

**Spiegel:** Das bedeutet, dass ich sehr großen Respekt vor den Leistungen habe, die Alleinerziehende täglich erbringen. Alle Familien benötigen die Solidarität und Unterstützung der Gemeinschaft. Das gilt insbesondere für diejenigen Familien, die aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation auf Hilfe durch den Staat und das Gemeinwesen in besonderer Weise angewiesen sind. Alleinerziehende befinden sich in einer besonders herausfordernden Lebenssituation. Sie bei ihren vielfältigen Familienaufgaben zu unterstützen, ist ein wichtiger Beitrag zur Chancengerechtigkeit und Teilhabe.

**Bei solchen Querschnittsthemen greifen nicht nur landespolitische Themenfelder ineinander...**

**Spiegel:** ... ganz richtig. Auch bundespolitische Themen sowie die Infrastrukturgestaltung der Kommunen spielen wichtige Rollen. Ämter, die Wirtschaft, Kita, Schule und das Gemeinwesen haben einen entscheidenden Einfluss darauf, wie es jeder oder jedem einzelnen Alleinerziehenden und ihren Kindern geht. Da müssen alle an einem Strang ziehen.



# Vereinbarkeit: neu gedacht

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein familienpolitischer Longseller, wie man im Buchhandel sagen würde: unspektakulär im Vergleich zu einem Bestseller, aber von nicht nachlassender Bedeutung.

Für Alleinerziehende ist die Vereinbarkeitsfrage allerdings alles andere als unspektakulär. Sie ist vielmehr die „Gretchenfrage“ ihres Alltags. Doch jedes Thema, das über einen Zeitraum von Jahrzehnten seine Bedeutung für die Menschen nicht verliert, wird hin und wieder gewendet, neu betrachtet und der Zeit angepasst. Und so wurde in diesem Jahr nach einer Wortschöpfung des Bundesfamilienministeriums aus „Vereinbarkeit“ die „NEUE Vereinbarkeit“.

Die NEUE Vereinbarkeit zielt auf verschiedene Lebensphasen. Laut Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig geht es dabei um „mehr Optionen bei der Arbeits- und Lebensgestaltung; dabei kommt es darauf an, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.“<sup>2</sup> Die NEUE Vereinbarkeit soll familiengerechte Arbeitsbedingungen für alle Familienformen – insbesondere für Ein-Elternfamilien – bieten und damit einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung leisten. Hier wird der sowohl prognostizierte als auch bereits spürbare Fachkräftebedarf wirksam, der sich nicht zuletzt in einer zunehmenden Sensibilisierung von Unternehmen für die Belange von Familien niederschlägt.

„Das Familienbewusstsein der Unternehmen in Deutschland und eine familienbewusste Personalpolitik nehmen zu.“ So lautet das Fazit einer Studie der „berufundfamilie gGmbH“ aus dem Jahr 2013.<sup>3</sup> Dieses Engagement läuft auf eine Win-Win-Situation hinaus. Nicht nur Familien – und hier insbesondere Alleinerziehende – profitieren davon, auch die Unternehmen selbst. Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht nach dieser Studie einher mit einer geringeren Fehlzeiten- und Krankheitsquote, selteneren Eigenkündigungen und einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber. Und: In Unternehmen, die sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt systematisch widmen, ist die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laut o. g. Studie im Vergleich zum Durchschnitt aller Unternehmen um 14 Prozent höher, die Produktivität um 13 Prozent.

Was können Unternehmen konkret anbieten, oder anders: Wonach können Ein-Elternfamilien gezielt fragen? Beispiele:

- Betriebskindertagesstätte oder reservierte Kita-Plätze für Eltern der Firma (Belegrechte)
- Kooperation mit einer Kindertagespflegeperson
- Eltern-Kind-Zimmer im Unternehmen
- Zuschüsse zu den Kosten von Kinderbetreuung
- Zuschüsse zu den Kosten von Kinderfreizeiten in den Schulferien
- flexible Arbeitszeitmodelle und/oder Vertrauensarbeitszeit
- lebensphasenorientierte Wahlarbeitszeit
- flexible Gleitzeitregelungen

- Hilfe beim Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Telearbeitsplätze („Home-Office“)
- Job-Sharing, auch für Führungskräfte
- Unterstützung bei familiären Pflegefällen, z. B. Freistellung
- Übernahme oder Zuschuss zu den Kosten eines Coachings
- Freistellung/Zuschüsse für Weiterbildung
- Leitbild Diversity Management
- ...

## Pflege – eine große Herausforderung

Zur Vereinbarkeit zählt inzwischen – und wird zunehmend relevanter – die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf; eine extreme Herausforderung für Alleinerziehende. Seit Beginn des Jahres 2015 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf Freistellung.<sup>4</sup>

Allerdings sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hier noch deutlich zurückhaltender als beim klassischen Vereinbarkeitsthema: Nur jede zweite Unternehmerin/jeder zweite Unternehmer hat sich bislang mit der „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ beschäftigt. Nicht einmal ein Drittel bietet nach eigenen Angaben pflegegerechte Maßnahmen an. Laut Umfrage geben die Personalverantwortlichen an, nicht so recht zu wissen, wie sie das Thema kommunizieren sollen. Außerdem befürchten sie hohen Aufwand und hohe Kosten.<sup>5</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wiederum haben laut einer Expertise des Instituts für Gerontologische Forschung (2014) Angst, sich wegen ihrer Pflegeverantwortung zu offenbaren. Sie befürchten Benachteiligungen im Beruf, einen Karriereknick und das Unverständnis der Kolleginnen und Kollegen sowie deren Ängste vor zusätzlichen Belastungen.<sup>6</sup> Alleinerziehende, die in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter besonderem Druck stehen, belastet diese Orientierungslosigkeit von Vorgesetzten zusätzlich.

Kommunikationsprobleme solcher Art hat Claudia Kuhn nicht. Ihr Verpackungsservice ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und gehört zu den offiziellen Vorbildunternehmen in Rheinland-Pfalz. Der Verpackungsservice aus Mainz schafft beispielsweise für Notfälle wie Krankheit der Kinder spontan flexible Arbeitszeitmodelle und ermöglicht auch längere Auszeiten bei pflegebedürftigen Familienmitgliedern. Die Inhaberin hat dabei stets die Alleinerziehenden im Blick, sieht sich jedoch darüber hinaus in einer umfassenden Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sagt: „Ich sehe es als meinen Auftrag als Unternehmerin, Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen, interkulturelle Integration zu unterstützen und zu einer breiten gesellschaftlichen Akzeptanz kultureller Vielfalt beizutragen.“

Zu diesen Vorbild-Unternehmen gehört auch das Modehaus Marx in Trier. Aus Überzeugung vertritt Geschäftsführerin Karin Kaltenkirchen über 20 verschiedene Arbeitszeitmodelle: berufs- und lebensphasenorientiert sowie indi-



**Claudia Kuhn**  
Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

viduell auf die persönlichen Bedürfnisse eines jeden angepasst. Der Erfolg: Zehn Prozent der Belegschaft nutzten die Möglichkeit, das Modehaus Marx beim Wettbewerb „familienfreundliches Unternehmen in Trier“ vorzuschlagen. Dies waren mehr als bei allen anderen Firmen, sofern diese überhaupt von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern vorgeschlagen wurden. „Das ist eigentlich die größte Auszeichnung“, freut sich Karin Kaltenkirchen (s. Interview auf

S. 18). 2011 wurde das Modehaus bereits für seine „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ ausgezeichnet.

Bei allem Entgegenkommen von vorbildlichen Unternehmen und Vorgesetzten: Das Managen und Aushandeln von Modellen, das Ausprobieren, Anpassen und Aushalten von Übergangssituationen müssen alleinerziehende Eltern immer wieder selbst in die Hand nehmen. Was für eine Leistung!

## Projekt Kinderbetreuungslotse\* oder: viel mehr als die Frage nach der passenden Betreuung



### Gespräch mit Melanie Oehl,

Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. (VAMV).

Die Diplom-Pädagogin leitet in Mainz das Modellprojekt Kinderbetreuungslotse, für das Familienministerin Anne Spiegel die Schirmherrschaft innehat. In dem Projekt kooperiert der VAMV mit Jobcenter und Arbeitsagentur, um alleinerziehenden Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Durchschnittlich zehn Stunden Coaching für jede Alleinerziehende sind dafür zunächst angesetzt.

### Was erwartet eine Arbeit suchende, alleinerziehende Mutter, wenn sie zum ersten Mal bei Ihnen im Büro sitzt?

Nichts, was auf den ersten Blick spektakulär wäre. Wir nehmen uns zunächst Zeit, uns kennenzulernen. Als Grundlage dient ein biografischer Fragebogen, über den wir ins

Gespräch kommen. Ich kläre die Fakten ab, stelle Fragen zur Lebenssituation und zu den Kindern, und daraus ergibt sich in der Regel ein Gespräch. Wichtig ist, dass die Frauen Vertrauen zu mir aufbauen.

### Wie gehen Sie beim Coaching vor?

Im Mittelpunkt meiner Arbeit steht der ganzheitliche ressourcenorientierte Ansatz, das heißt, ich versuche die Frauen auf Lösungswege aufmerksam zu machen und sie zu ermuntern, diese auszuprobieren.

### ... da geht es vermutlich um mehr als um Kinderbetreuung...

Ja, die Suche nach der passenden Kinderbetreuung ist ein ganz wichtiges Thema, aber nicht immer das Entscheidende. Sehr viele Frauen sind über die Folgen von Trennung und Scheidung unsicher, ängstlich oder frustriert geworden. Sie fragen sich zum Beispiel: Kann ich meinem kleinen Kind eine Ganz-



tagsbetreuung zutrauen? Bin ich für meinen Beruf immer noch qualifiziert genug? Was passiert, wenn ich krank werde? Manche kommen nicht dazu, strategisch zu denken, weil ihnen alles über den Kopf wächst; Geldsorgen, Streit um Umgangsregelungen und Unterhalt, Krankheit, auch gesellschaftliche Isolation. Daher versuchen wir zunächst, Strukturen für den Alltag zu etablieren. Aus dieser Sicherheit heraus können wir uns dann der Kinderbetreuung widmen.

### Wie entdecken Sie die Ressourcen?

Dafür benutze ich eine Ressourcenkarte, die die Fähigkeiten und Möglichkeiten zum Beispiel zu den Themen „Familie“, „Persönlich“, „Sozialraum“ oder „Kind“ abfragt. Es geht mir darum, zusammen mit den Frauen einen positiven Blick darauf zu erarbeiten, welche Ressourcen in ihnen selbst, aber auch im Umfeld und in ihren Kindern ruhen. Und dann geht es darum, dieses Umfeld, also zum Beispiel Freunde, Nachbarschaft, Verwandte, Menschen im Stadtteil zu aktivieren. Nach und nach erarbeite ich mit jeder Frau eine individuelle Netzwerkkarte mit konkreten Ressourcen. Es gibt Hausaufgaben für die Zeit zwischen den Sitzungen, um zu üben; etwa Informationen von Ämtern einzuholen, eine Person um Unterstützung zu bitten. Wenn jemand bei Ämtern und Institutionen nicht weiter kommt, springe ich ein.

### Was hindert Ihre Klientinnen, selbst aktiv zu werden?

Jede alleinerziehende Mutter ist anders. Manche stecken in einem Teufelskreis aus Stress und Sorgen und kommen nicht mehr dazu, innezuhalten. Andere vernachlässigen aus Scham vor ihrem vermeintlich „verkorksten“

Leben (kein Partner, kein Geld, keine Arbeit) ihr soziales Umfeld und meiden die Nachbarn. Wieder andere sind so verunsichert, dass sie sich nicht



Melanie Oehl  
Diplom-Pädagogin

trauen, Informationen einzuholen. Was man auch nicht unterschätzen darf: Die Auflage des Jobcenters, regelmäßig im Alltagsstress bis zu 20 Bewerbungen pro Monat zu schreiben, setzt viele Alleinerziehende so stark unter Druck, dass für wenig anderes Zeit bleibt.

### Man könnte jetzt den Rückschluss ziehen, es läge an den Frauen, wenn es mit der Vereinbarkeit nicht klappt ...

Dieser Rückschluss wäre zutiefst unfair. Zum einen muss ich nach meiner bisherigen Erfahrung sagen, dass viele Frauen sich trennen, weil die Situation in der Familie für die Kinder unhaltbar geworden ist. Dafür werden sie doppelt bestraft, weil sie häufig mit der Verantwortung und der Fürsorge für die Kinder allein gelassen werden. Zum anderen nimmt unsere Gesellschaft immer noch viel stärker die Mütter als die Väter in die Pflicht, für ein gutes Familienleben und glückliche Kinder zu sorgen. Das baut enormen Druck auf. Wenn Mütter dann auch noch alleine so viel Geld verdienen müssen, dass die Existenzsicherung für sich selbst und die Kinder gelingt – hier muss man wissen: immer noch zahlen viele Väter keinen, zu wenig oder unregelmäßig Unterhalt – sind viele Frauen einfach erschöpft.

*\* Das Projekt Kinderbetreuungslotse wird von der Walter-Blüchert-Stiftung in Gütersloh finanziell gefördert.*

## Frauen, Männer, Kinder<sup>7</sup>

- Im Jahr 2013<sup>8</sup> lebten in Rheinland-Pfalz insgesamt 129 900 Alleinerziehende (2014: 133 600), davon 74 300 mit Kindern unter 18 Jahren.
- Von den 129 900 Alleinerziehenden waren 107 400 Frauen und 22 500 Männer. Der Anteil der Frauen lag damit bei knapp 83 Prozent und damit etwas unter dem Bundesdurchschnitt von 85,6 Prozent.

Von insgesamt 956.200 Kindern in Rheinland-Pfalz leben 183.700 (19,2%) bei Alleinerziehenden; davon leben 86.500 mit einem Kind (66,6%), 35.300 mit zwei Kindern (27,2%) und 8.100 mit drei und mehr Kindern (6,2%)<sup>9</sup>.

## Leistungsbezug und Armutsrisiko<sup>10</sup>

- Im Jahresdurchschnitt 2013 bezogen 22 685 Alleinerziehende Leistungen nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende).
- Durchschnittlich 7 993 Alleinerziehende erhielten 2013 zu ihrem Arbeitseinkommen aufstockende Leistungen nach dem SGB II.
- Nach Angaben der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder lag die Armutsrisikoquote von Alleinerziehenden in Rheinland-Pfalz 2013 bei 47,9 Prozent.

## Bildung<sup>11</sup>

Der überwiegende Teil der Alleinerziehenden verfügt über einen mittleren Bildungsstand:<sup>12</sup>

- Rund ein Viertel (26,2 Prozent) hat einen Haupt-/Realschulabschluss ohne beruflichen Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung.
- 8,6 Prozent der Alleinerziehenden haben einen Meister- /Techniker- oder vergleichbaren Abschluss.
- 8,1 Prozent haben einen Fach- bzw. Hochschulabschluss.
- 6,5 Prozent haben eine Fach- bzw. Hochschulreife und eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Qualifikation.
- Ohne einen allgemeinbildenden oder beruflichen Abschluss bleiben 4,1 Prozent der Befragten.

# Alleinerziehend

## Zahlen und Fakten aus Rheinland-Pfalz



### Erwerbstätigkeit<sup>13</sup>

- Von den 129 900 Alleinerziehenden im Jahr 2013 waren 77 000 abhängig erwerbstätig.
- Rund 38 200 Alleinerziehende, d. h. 49,6 Prozent aller abhängig erwerbstätigen Alleinerziehenden, gingen einer Vollzeitbeschäftigung nach, 38 800 (50,4 Prozent) einer Teilzeittätigkeit.
- Die Zahl der Alleinerziehenden mit Minijob lag im Jahr 2013 bei 7 700. Das waren zehn Prozent der abhängig erwerbstätigen Alleinerziehenden und 5,9 Prozent der Alleinerziehenden insgesamt.
- Von den insgesamt 84 500 erwerbstätigen Alleinerziehenden waren 16 900 im Wirtschaftsbereich „Handel; Reparatur und Instandhaltung von Kfz; Verkehr und Lagerei“ beschäftigt (= 20 Prozent der erwerbstätigen Alleinerziehenden), 14 Prozent im „Verarbeitenden Gewerbe“ und 12,2 Prozent im „Gesundheitswesen“.

### Weiterbildung<sup>14</sup>

- Nach einer Mitteilung des Statistischen Landesamts haben im Jahr 2013 von den insgesamt 129 900 Alleinerziehenden in Rheinland-Pfalz 20 300 Personen an allgemeinen oder an beruflichen Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen.
- Nach einer Analyse des Arbeitsmarkts für Alleinerziehende in Rheinland-Pfalz (2013) der Bundesagentur für Arbeit (BA) haben 595 Alleinerziehende an Fördermaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung der BA teilgenommen. Dies waren 103 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr (20,9 Prozent) als in 2012.
- In Rheinland-Pfalz haben im Jahr 2013 durchschnittlich 1 149 Alleinerziehende, die Leistungen nach dem SGB II oder SGB III erhalten haben, an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung teilgenommen sowie 641 Alleinerziehende an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

# (Zeit-)Management und Familie

„Nicht genug Zeit zu haben“ ist ein beherrschendes Gefühl in vielen Familien. 85% der Vollzeit erwerbstätigen Mütter berichten von täglichen Zeitkonflikten (Monitor Familienleben 2012)<sup>15</sup>. Lebenslagen, die besonders unter Zeitnot leiden, sind Familien mit kleinen Kindern und doppelt erwerbstätigen Elternteilen, vollzeiterwerbstätige Mütter, Alleinerziehende, Mehrkinderfamilien und Familien, die einen pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen haben.<sup>16</sup>

„Alleinerziehende leiden am meisten unter dem Zeitdruck in einer ökonomisierten beschleunigten Welt“, schreibt Elke Großer von der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik.<sup>17</sup> Sie bettet die Zeitprobleme alleinerziehender Eltern in einen kritischen gesellschaftlichen Diskurs ein und konstatiert: Die zeitlichen Problemlagen Alleinerziehender ergeben sich aus mehreren Faktoren:

- hohes Armutsrisiko,
- Erwerbstätigkeit bzw. Vollzeiterwerbstätigkeit,
- unflexible und unzureichende Betreuungsangebote für Kinder,
- unübersichtlicher und komplizierter Behörden- und Antragsdschungel für unterstützende staatliche Leistungen,
- Nichtberücksichtigung der Zeitbedürfnisse von Kindern und Alleinerziehenden.

## **Zeitwohlstand und „Abstandhalter“: Basis für Lebensqualität**

Zeitlich gestresst zu sein, sich abhetzen zu müssen, häufig das Gefühl aushalten zu müs-

sen, nicht alles zu schaffen, nicht genug Zeit zu haben, ist das Gegenteil von Zeitwohlstand. Zeitwohlstand aber wird als „Basiselement der Lebensqualität“ bezeichnet<sup>18</sup>. Er besteht, so ist es im achten Familienbericht (Einführung)<sup>19</sup> nachzulesen, aus mindestens vier Dimensionen: aus dem Umfang der Zeit, der Qualität der Zeit, der individuellen Kontrolle der Zeitverwendung (Zeitsouveränität) und der sozialen Passung der disponiblen (frei verfügbaren) Zeitressourcen. Manchmal entlastet es, zu erfahren, wie komplex und anspruchsvoll das kleine Wörtchen „Zeit“ geworden ist. Worüber Eltern früherer Generationen selten nachdenken mussten, ist für Alleinerziehende heute ein ganz alltägliches Managementprojekt.

Vergegenwärtigt man sich den Alltag der Eltern- oder Großelterngeneration, lässt sich erkennen, dass das, was früher die Struktur für Alltag und Wochenende vorgegeben hat, vielen Menschen genommen wurde. Der Zeitforscher Karlheinz Geißler fordert in einem Interview mit dem Wirtschaftsmagazin „Brand eins“ wieder mehr Rhythmus, weniger Takt und „Abstandhalter“. <sup>20</sup> Er erläutert: „Die Wirtschaft wie auch der Alltag sind überreich an getakteter Zeitorganisation, an verdichteten und entrhythmisierenden Zeitvorgaben. Die Zeitnatur des Menschen verlangt nach Abschlüssen und Anfängen, nach Übergängen, Innehalten und Abbremsen. Sie haben die Funktion, Handlungsabläufe und Verhaltensprogramme zu entkoppeln, zu unterbrechen, um neue Ideen und zusätzliche Informationen für Anschlusshand-

lungen bereitzustellen. Das Wochenende, die Feiertage, die Pause, der Feierabend, fixe Zeiten für Mahlzeiten – alles das hatte die Funktion von Abstandhaltern.“ Das also ist die Kehrseite flexibler Arbeitszeitmodelle: Eltern und Kinder müssen ihre „Auszeiten“

selbst herstellen. Sie sind nicht mehr für alle Familien vorgegeben und dadurch selbstverständlich. Das ist nur ein Aspekt einer Herstellungsleistung, der in das Konzept des „doing family“ vom Deutschen Jugendinstitut eingegangen ist.

*„ Das ist die Kehrseite flexibler Arbeitszeitmodelle: Eltern und Kinder müssen sich ihre „Auszeiten“ selbst herstellen. „*



Elke Großer weiß, dass Zeitpolitik an unterschiedlichen Stellen ansetzen muss, die alle Lebensbereiche und Zeitbedürfnisse Alleinerziehender und die von Kindern einbeziehen. Sie schlägt u. a. ein **Grundeinkommen** vor, weil „die finanzielle existenzielle Absicherung eine notwendige Voraussetzung für die Möglichkeit ist, zu einem selbstbestimmteren Umgang mit Zeit und zu mehr Zeitwohlstand für Alleinerziehende“ zu kommen. Außerdem regt sie **Arbeitszeitverkürzungen für Alleinerziehende mit Lohnausgleich** an sowie keine Nachtarbeit für Alleinerziehende in Berufen, in denen das möglich ist. Weiter sollten Arbeitgebern Anreize geboten werden, um Alleinerziehende einzustellen und zeitlich zu unterstützen.<sup>21</sup>

Alleinerziehende, die in ihrem Alltag Zeitkonflikten, Synchronisations- und Koordinationsproblemen gegenüberstehen, geraten unter chronischen Stress. Sie stoßen an ihre Grenzen. Elke Großer: „Von einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und von Zeitwohlstand oder Zeitsouveränität kann aus ihrer Sicht ganz und gar nicht gesprochen werden, eher befinden sich Alleinerziehende nicht nur in finanzieller, sondern auch in zeitlicher Hinsicht in einer höchst prekären Lage.“<sup>22</sup>

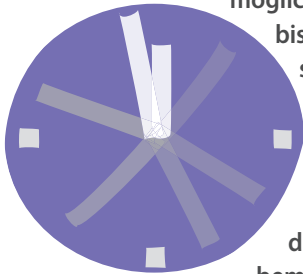
## Gegen den „Strom der Zeit“: fünf Beispiele

Wenn Arbeitszeit, Öffnungszeiten von Arztpraxen und Ämtern oder Betreuungszeiten in Kita und Schule nicht zusammenpassen, ist dies nicht die Schuld der Familie. Wenn Kinder oder Eltern krank werden, wenn Tagesmütter ausfallen oder Kitas schließen, wenn Arbeitgeber Überstunden verlangen oder sich wenig kooperativ zeigen, ist auch dies nicht individuell zu verantworten. Trotzdem fühlen sich allein erziehende Eltern verantwortlich, diese Gemengelage zu „händeln“; häufig eine Überforderung.

Wer abseits solcher „Vereinbarkeits-Katastrophen“ erkannt hat, wo die Stressquellen in der Familie liegen, kann versuchen, etwas zu ändern. Oft sind nur kleine Schritte möglich. Zumal es dauert,

bis Routinen umgestellt worden sind und Entspannung wirken kann; man spricht von mindestens zwei bis drei Monaten. Umso bemerkenswerter, mit

welchem Einsatz es alleinerziehenden Müttern gelingt, sich aus dem Strudel aus Gefühlen wie „Mir wächst alles über den Kopf“ und „Ich möchte für mein Kind entspannt sein“ herauszuarbeiten. Dabei setzen sie auf die gute Wirkung von Ritualen. Fünf Beispiele, wie Mütter gegen den „Strom der Zeit“ angehen:



### Kerstin (35), 2 Kinder (4 und 6): Tee trinken

Jahrelang fuhr ich genervt oder gestresst zur Arbeit, nachmittags saß ich wieder unter Zeitdruck im Bus. Erst seit drei Monaten mache ich es anders. Auf dem Weg zum Laden höre ich ein Hörbuch und trinke einen heißen Tee. Dafür habe ich mir so einen großen Thermobecher gegönnt. Zurück hake ich die Arbeit ganz bewusst ab und konzentriere mich schon mal auf die Kinder. Das musste ich echt üben! Dabei klingt es so banal, erzähle ich auch nicht jedem. Ich bin noch nicht einmal selbst drauf gekommen, in einem Chat gab mir eine andere Alleinerziehende den Tipp.

### Bianca (30), 1 Kind (11): Sonntagsnachmittagsruhe

„Meine Mutter ist immer gestresst, die hat nie Zeit, auch nicht am Wochenende“. Als mir die Klassenlehrerin von Max mitteilte, dass er das zu ihr gesagt hätte, war ich fertig mit der Welt. Ich saß da und heulte. Ich komme einfach aus meiner Haut nicht ´raus, irgendwo liegt immer eine Liste mit Dingen, die noch zu erledigen sind. Aber ich habe Max jetzt was versprochen: Am Sonntagnachmittag, so ab 15 oder 16 Uhr, mache ich nichts; dann nehme ich mir Zeit für was Schönes, mal allein oder mit Max, oder Kaffeetrinken mit einer Freundin. Seit einem halben Jahr halte ich das durch. Und so langsam merke ich, dass ich mich wieder auf den Sonntag freue.

„ Es kann nicht Aufgabe von Einelternfamilien sein, das Dilemma vereinbarkeitsfeindlicher gesellschaftlicher Strukturen durch Selbstoptimierung zu lösen. „

### **Petra (56), 1 Kind (14): Kleine Brösel**

Was ich mache, wenn ich unter Zeitdruck stehe? Ich löse den Stau in kleine Brösel auf, z. B. jeden Tag eine halbe Stunde für einen bestimmten Vorgang. So mache ich das im Büro. Zuhause habe ich den größten Stress, wenn mehrere Klassenarbeiten und Tests anstehen und Lotte mit mir üben will. Dann sage ich inzwischen konsequent alle anderen Termine ab, um nicht absolut unleidlich zu werden, und denke mir: In zwei, drei Jahren ist das auch vorbei.

### **Steffi (29), 1 Kind (2): Zehn Minuten um den Block**

Wenn mir alles über den Kopf wächst, nehme ich einen Becher Kaffee in die Hand und gehe mit Emma ´raus. Zehn Minuten um den Block, an die frische Luft; das hilft mir. Sieht wahrscheinlich komisch aus, weit kommen wir ja nicht. Emma freut sich über jeden Kieselstein, und ich komme runter. Was mir auch hilft: Termine absagen und aufräumen. Jedes Ding wieder an seinen Platz legen, mich über das eine oder andere freuen, das macht mich zufrieden.

### **Elena (28), 2 Kinder (3 und 5): Heilige Zeiten**

Ich arbeite Vollzeit und jongliere mit Tagesmutter und Kita, damit alles klappt. Für den Alltag habe ich kurz nach der Scheidung zwei „heilige Zeiten“ eingeführt: eine viertel Stunde für mich alleine, bevor ich die Kinder wecke, und eine halbe Stunde Vorlesen, bevor ich die Kinder ins Bett bringe. Die Zeiten brauchen wir als Puffer für den Zeitdruck, unter dem ich meistens stehe.

#### **Kommentar**

*Sonja Orantek, Vorsitzende VAMV RLP*

Bei allem Respekt für Kerstin, Bianca, Petra, Steffi und Elena: Grundsätzlich ist es für jeden Menschen hilfreich, sich zu entwickeln, Stärken auszubauen oder zu entdecken, Rituale zu pflegen. Aber allzu häufig werden Alleinerziehende gezielt aufgefordert, an ihren sozialen Netzwerken und persönlichen Kompetenzen zu arbeiten, wie diese Frauen es tun. Dennoch kann es nicht Aufgabe von Einelternfamilien sein, das Dilemma vereinbarkeitsfeindlicher gesellschaftlicher Strukturen durch Selbstoptimierung zu lösen.

# Erwerbstätigkeit organisieren

Die Mehrzahl der Alleinerziehenden erwirtschaftet ihren Lebensunterhalt oder einen großen Teil davon selbst. Auch die meisten Alleinerziehenden, die nicht erwerbstätig sind, würden gerne arbeiten, haben aber in der Regel größere Schwierigkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Für sie stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine beträchtliche innere Herausforderung dar. Diese anzunehmen, sich Erwerbstätig-

keit und Fürsorge für die Kinder zuzutrauen, ist die eine Hürde, die überwunden werden muss. Die zweite liegt darin, eine Arbeitsstelle und eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten zu finden, die/der Vereinbarkeit ohne gesundheitliche Einbußen von Mutter oder Kind durch zu viel Stress ermöglicht. Nachfolgend sprechen eine allein erziehende Mutter und ihre Arbeitgeberin darüber, wie Vereinbarkeit gelingen kann.

„ Meine Arbeit ist für mich auch ein Stück Entspannung! „

## Gespräch mit Claudia Paulus

Die alleinerziehende Mutter eines zehnjährigen Sohnes arbeitet als Kauffrau im Einzelhandel im Modehaus Marx in Trier und ist seit zwei Jahren geschieden.



Claudia Paulus  
Kauffrau im Einzelhandel

**Ihre Chefin hat Ihnen für unser Gespräch frei gegeben. Ist sie auch sonst so entgegenkommend?**

Auf jeden Fall! Ohne die Unterstützung meiner Chefin hätte ich gerade jetzt große Sorgen. Ich hatte eine schwere Gehirnerschütterung und lag fünf Wochen im Bett. Dann sollte ich eigentlich wieder arbeiten, aber das ging gar nicht. Ich konnte nicht so lange stehen. Jetzt bezahlt die Krankenkasse eine Wiedereingliederung und nächste Woche arbeite ich dann wieder 30 Stunden. Meine Chefin achtet darauf, dass ich mich nicht überanstrengt. Sie hat in der Zeit, als ich

nicht arbeiten konnte, sogar zweimal angerufen und mir Mut zugesprochen.

**Die Krankenkasse ersetzt über so eine lange Zeit nicht den vollen Lohn. Wie kommen Sie mit den Einbußen zurecht?**

Ich habe 150 Euro weniger im Monat. Das ist finanziell schon sehr, sehr eng; zum Glück zahlt mein geschiedener Mann für meinen Sohn Unterhalt. Und nächste Woche arbeite ich ja wieder voll.

**Bis um welche Uhrzeit arbeiten Sie?**

Bis 18 Uhr, ich darf aber zehn Minuten frü-



her raus. Dann düse ich los, um Alexander pünktlich abholen zu können. Er ist nachmittags in der Jugendbetreuung Mergener Hof, da macht er auch seine Hausaufgaben. Das kostet Geld, aber daran beteiligt sich mein Ex-Mann nicht.

### **Wie sieht Ihr Alltag mit Alexander aus, wenn alles normal läuft?**

Um 5 Uhr stehe ich auf...

### **So früh? Warum?**

Alexander steht um 5.30 Uhr auf, dann möchte ich das Frühstück fertig haben. Er muss zwar erst kurz nach 7 Uhr aus dem Haus, aber er braucht morgens seine Zeit. Alexander hat ADS und besucht jetzt eine Förderschule. Eigentlich hat er einen IQ von 110, ist also ganz normal begabt, er gilt aber als lernbehindert. Der Psychologe sagt, es kann sein, dass ihn die Zeit vor der Trennung so stark beeinträchtigt hat, dass er nicht in der Lage ist, sich zu konzentrieren. Die Atmosphäre in unserer Familie war schon sehr schlimm. Alexander hat viel geweint. Jetzt ist er in psychologischer Betreuung... Die Zeit morgens früh nehme ich mir jedenfalls gerne. Das ist ein guter Start in den Tag.

### **Wie regeln Sie Termine, die in der Arbeitszeit liegen?**

Ohne meine Chefin ginge das gar nicht. Wenn ich zum Beispiel mit Alexander zum Psychologen muss, kann ich früher gehen und arbeite die Stunden nach. Manche Termine macht Alexander auch allein, zum Schlagzeugunterricht gehen zum Beispiel. Jetzt möchte er seinen Rettungsschwimmer machen.

### **Wie verbringen Sie das Wochenende und Ihre Freizeit?**

Da machen wir viel Schönes (lacht)! Am Wochenende gehen wir zum Beispiel zum Trampolinspringen, ins Schwimmbad oder machen Ausflüge. Seitdem Alexander selbst entscheiden darf, ob er seinen Vater sehen möchte, ist er richtig aufgeblüht. Dieses Jahr nahm er auch 14 Tage an einer Ferienfreizeit teil. Dafür gab es sogar einen Zuschuss von meiner Chefin. Aber wir lernen auch. Wir üben lesen, das Einmaleins; und jetzt habe ich mir ein Buch mit kleinen Diktaten gekauft. Am liebsten wäre mir, Alexander könnte als Integrationskind eine normale Schule besuchen. Dafür bräuchte er aber jemanden, der ihn täglich begleitet. Der Sachbearbeiter im Jugendamt sagt, darauf hätte Alexander keinen Anspruch.

### **Macht Ihnen das zu schaffen?**

Ja, es bedrückt mich. Ich sehe, dass er mehr könnte als in der Förderschule erwartet wird. Aber was soll ich tun?

### **Gibt es Zeiten, wo Sie an sich selbst denken, sich erholen können?**

Ganz ehrlich: Meine Arbeit ist für mich auch ein Stück Entspannung! Da kann ich alle Sorgen abschalten und konzentriere mich auf den Verkauf. Ich habe sehr nette Kolleginnen, freundliche Kundinnen und eine verständnisvolle Chefin. Das Arbeiten hier macht mir Freude! Seitdem es Alexander besser geht, erhole ich mich auch an den Wochenenden. Wir machen, wie ich schon erzählt habe, Sachen, die uns beiden Spaß machen. Sonst lese ich auch gern oder löse Kreuzworträtsel.

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein großes Thema für alle Eltern, vor allem für Alleinerziehende. Haben Sie einen Tipp, auf was man achten sollte?**

Vor allem sollte man, wenn es Probleme gibt, offen mit seinem Chef sprechen und fragen, ob und wo er bereit ist, einen zu unterstützen. Das ist schon mal eine Entlastung, wenn der

Chef Bescheid weiß. Außerdem kann ich nur empfehlen, sich eine Mutter-Kind-Kur zu gönnen. Das habe ich schon zweimal gemacht und die Zeit hat mir und auch Alexander sehr gut getan. Man muss etwas für sich tun, damit man für die Arbeit und das Kind gesund bleibt. Mir hat es zum Beispiel geholfen, zu sehen, dass ich mit meinen Sorgen nicht allein bin.

*„ Familienfreundlichkeit erledigt sich nicht nebenbei „*

### **Gespräch mit Karin Kaltenkirchen**

Geschäftsführerin im Modehaus Marx, Trier

**Ihr Modehaus ist ein mittelständisches Unternehmen mit vielen Auszeichnungen: von den Bürgerinnen und Bürgern gewähltes familienfreundliches Unternehmen der Stadt Trier 2015, von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles 2014 ausgezeichnet für moderne und zukunfts-fähige Personalpolitik, „Vorbildunternehmen Rheinland-Pfalz“ (2013). Wissen das Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schätzen?**

Ich denke doch (lacht). Das Arbeitsklima ist gut, der Krankenstand liegt bei den „ein bis zwei Tage Krankschreibungen“ bei fast Null, und dass uns die Bürger selbst bei einer Umfrage der Tageszeitung zum familienfreundlichen Unternehmen gewählt haben, spricht für eine erfreuliche Kundentreue. Außerdem arbeiten bei uns viele Kolleginnen nach der Rente gerne noch weiter. Ich denke, das ist



*Karin Kaltenkirchen  
Geschäftsführerin*

für das Haus ein Kompliment und ermöglicht uns natürlich, viele langjährige Stammkunden weiter zu beraten und im besten Sinne an uns zu binden.

### **Was muss man tun, um als familienfreundlich zu gelten?**

Zunächst sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Unternehmensführung selbst ein Anliegen sein. Das ist entscheidend. Dabei sollte man sich nichts vormachen: Es ist auch etwas mehr Arbeit. Wenn ich zum Beispiel den Anspruch habe, dass der Wunsch nach bestimmten Arbeitszeiten nach Möglichkeit erfüllt werden sollte – und das ist ja ausschlaggebend für Vereinbarkeit – dann kann das für die Verantwortlichen in der monatlichen Personaleinsatzplanung zur „Fisselarbeit“ werden. Aber da bin ich ziemlich hartnäckig (lacht). Familienfreundlich

keit erledigt sich nun einmal nicht nebenbei. Außerdem unterstützt unser Haus kostenpflichtige Ferienfreizeiten für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen finanziell.

**Alleinerziehende bewältigen jeden Tag den Spagat zwischen Erwerbstätigkeit und Sorge für ihre Kinder. Aber auch bei bester Planung kann schon mal etwas dazwischen kommen. Wie gehen Sie damit um?**

Flexibel; diese Flexibilität beruht auf Gegenseitigkeit. Wir machen kurzfristig sehr viel möglich, gerade wenn es um die Kinder geht, aber ich erwarte auch im Rahmen der Möglichkeiten Teil-Flexibilität von alleinerziehenden Mitarbeiterinnen. Im Moment habe ich eine alleinerziehende Mitarbeiterin, die möchte kurzfristig die Arbeitszeit reduzieren, weil ihr Kind in einer schwierigen Phase ist. Nach Weihnachten hat sie vor, die Arbeitszeit sukzessive wieder aufzustocken. Das versuchen wir, passend zu planen.

**Nach welchen Gesichtspunkten stellen Sie Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein?**

An formalen Qualifikationen orientiere ich mich selten. Ich nehme mir in einem Gespräch Zeit, die Bewerberin kennen zu lernen. Ich frage nach der familiären Situation und achte zum Beispiel darauf, ob die Person auch einmal lachen kann. Eine freundliche Ausstrahlung ist in unserem Unternehmen sehr wichtig. Ich stelle auch Quereinsteigerinnen aus branchenfremden Bereichen ein, oder Frauen „55 plus“. Entscheidend ist ein gewisses Verständnis für die Tätigkeit des Beraters und Verkaufens, eben für Dienstleistung. Häufig bitte ich die Frauen auch, ein oder zwei Tage zur Probe zu arbeiten. Dann stellt sich schnell heraus, ob eine Bewerberin

Freude am Umgang mit Kunden findet und die Tätigkeit für sie passt.

**Vereinbarkeit als Schlagwort ist ein weites Feld. Gibt es Themen, die Ihnen besonders am Herzen liegen?**

Ja, zwei. Das eine nenne ich meine „Mission“: Ich möchte durch gut abgestimmte Zeiteinteilung bei berufstätigen Müttern das permanent schlechte Gewissen minimieren, das sie entweder der Firma und/oder der Familie gegenüber haben. Man ist keine weniger gute Mutter, wenn man Geld verdient. Mein zweites Anliegen ist das Thema „Führung in Teilzeit“. Da bin ich vor über zehn Jahren drauf gestoßen, als eine Führungskraft aus familiären Gründen Stunden reduzieren musste und zunächst für alle klar war, dass sie mit den verbleibenden drei Arbeitstagen pro Woche keine Leitungsfunktion mehr ausfüllen können wird. Irgendwann habe ich gestutzt und gedacht: Warum eigentlich nicht? Dann haben wir die Stellenbeschreibung analysiert und so zugeschnitten, dass die echten Führungsaufgaben erhalten blieben und alles andere, was nicht originär Führungsaufgabe ist, in andere Zuständigkeitsbereiche wanderte. Damit mache ich seitdem gute Erfahrungen und arbeite mit voll motivierten Führungskräften zusammen.



# Umfrage:

## Wie der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt und was ihn erschwert

Ist der Gang zu einer Beratungsstelle mit dem Gefühl des Scheiterns verbunden? Fast könnte man diesen Schluss ziehen, denn eine Umfrage<sup>23</sup> legt die Vermutung nahe. Die Auftraggeber befragten vor allem Frauen und Männer zwischen 30 und 50 Jahren, darunter waren 40 Prozent alleinerziehend. Von ihnen wollten die Handwerkskammer Rheinhessen und der Verband Alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) Rheinland-Pfalz wissen, welche Hemmnisse es beim Wiedereinstieg von Eltern in den Beruf gibt, welche Hürden überwunden werden müssen, insbesondere von alleinerziehenden Eltern.

Dabei wurden Widersprüche aufgedeckt, die zwar nicht repräsentativ sind, aber dennoch ein exemplarisches Bild auf die Situation von erwerbswilligen, aber arbeitslosen (alleinerziehenden) Müttern werfen.

### Widerspruch Nr. 1:

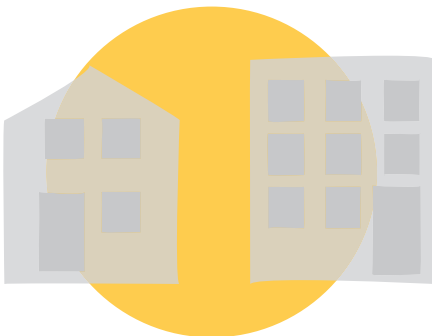
Eine hohe Zahl der Befragten wünscht sich eine persönliche Unterstützung beim Wiedereinstieg. Konkret möchten

- 49 Prozent eine persönliche Rückkehrbetreuung,
- 59 Prozent Information und Aufklärung,
- 31 Prozent Kontakt zu einer Beratungsstelle speziell für Alleinerziehende.

**Aber:** 60 Prozent der Befragten sind selbst die weit verbreiteten Beratungsstellen nicht geläufig (zumal es keine Beratungsstellen gibt, die sich auf die Belange von allein erziehenden Elternteilen spezialisiert haben).

### Widerspruch Nr. 2

Mit der Kinderbetreuung in Schule und Kita sind die meisten (70 Prozent) zufrieden, 47 Prozent können auf eine Unterstützung im Notfall zurückgreifen. Ebenso verfügen die Befragten zu einem großen Teil über eine solide Schul- und Berufsausbildung (51 Prozent haben Fachabitur oder Abitur) sowie über Berufserfahrung. **Dennoch:** 40 Prozent der Befragten sind seit bis zu einem Jahr arbeitslos.



## Auf Spurensuche

Interessant ist, dass die harten Fakten eine etwas andere Sprache sprechen als die persönliche Situation der Befragten. Die Spurensuche und Interpretation der Befragungsergebnisse bringen ein Dilemma ans Tageslicht, welches Dr. Michaela Naumann von everybody's public Coaching & Kommunikation, die die Umfrage durchgeführt hat, so beschreibt: „Ein hoher Prozentsatz von 80 Prozent der Befragten fühlt sich bei Arbeitgebern und in der Gesellschaft diskriminiert und bezeichnet außerdem unflexible Arbeitszeitmodelle als größte Hürde.“

Dr. Naumann setzt die Umfrageergebnisse in Bezug zu ihren Erfahrungen als Coach bei der Handwerkskammer, sowohl in den Qualifizierungskursen als auch in der persönlichen Beratung; darunter viele allein erziehende Mütter. Nach ihrer Einschätzung kommen folgende Faktoren zusammen: Die große Unsicherheit der Befragten hängt zusammen mit

- unklaren Rahmenbedingungen,
  - einem (vermeintlich) verpassten Anschluss an die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt,
  - einem Mangel an qualifizierenden Weiterbildungsangeboten sowie
  - Einflüssen des soziokulturellen Umfeldes.
- Beim letzten Punkt stößt die Fachfrau häufig auf Rollenkonflikte, insbesondere alleinerziehender Mütter. „Der Vorstellung, eine gute Mutter zu sein, wird die eigene Berufstätigkeit, die eigene Zufriedenheit und sogar die finanzielle Sicherheit untergeordnet und letztendlich geopfert.“

Darauf weist auch der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge ins seinen Empfehlungen zur Verbesserung der

Erwerbsintegration von Alleinerziehenden hin (2015): „Alleinerziehende können durch eigene Rollenbilder oder infolge der Erwartungen ihres sozialen Umfeldes an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gehindert werden. Vermittler/innen sollten für Rollenbilder sensibilisiert werden und in der Lage sein, diese in Beratungsgesprächen zu thematisieren. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Eingliederungsprozess lässt sich in der Regel nur über eine kontinuierliche und langfristige Begleitung durch eine/n Vermittler/in realisieren.“<sup>24</sup>

Dr. Michaela Naumann plädiert in folgedessen für einen anderen Blick auf die Klientel und für ganzheitliche Beratungsangebote. Sie fordert von Beraterinnen und Beratern, dass diese über den Tellerrand von klassischen Qualifikationen schauen, den ganzen Menschen in den Blick nehmen und offen für seine Kompetenzen sind. „Fachkräfte in dem weiten Feld von Beratung und Unterstützung sollten sensibilisiert sein für das häufig anzutreffende ‚schlechte Gewissen‘ von Müttern. Sie sollten stärkenorientiert agieren, ermunternd arbeiten und unbedingt im Austausch mit anderen Beratungsstellen stehen, um frühzeitig passende Angebote und Impulse machen zu können.“

Ergänzend empfiehlt der Deutsche Verein: „Zur Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Kinderbetreuung sollten Vermittler/innen die Leistungsberechtigten über das für sie verfügbare und örtlich erreichbare Angebot an Kinderbetreuung informieren und „Dringlichkeitsbescheinigungen“ ausstellen. In Anbetracht gesetzlich geregelter Ansprüche auf Kinderbetreuung sind Alleinerziehende nicht (Unterstreichung durch Red.) auf ihre ggf. vorhandenen sozialen Netzwerke für die Betreuung ihrer Kinder zu verweisen.“

## 5 Tipps zur Annäherung an den beruflichen Wiedereinstieg oder: Der Schlüssel zum Erfolg liegt im Tun

Dr. Michaela Naumann ist systemischer Coach und Dozentin, u.a. bei der Handwerkskammer Rheinhessen in Mainz tätig. Dort unterrichtet sie auch innerhalb der Weiterbildung zur Managementassistentin/zum Managementassistenten. Die Kurse absolvieren in der Mehrzahl Mütter, die sich auf den Wiedereinstieg in den Beruf vorbereiten, darunter viele Alleinerziehende. Das sind ihre Erfahrungen:



*Dr. Michaela Naumann  
Coach und Dozentin*

Der Wiedereinstieg in den Beruf macht Müttern Sorgen. Je länger sie aus ihrem Beruf heraus sind, umso größer ist die Angst vor dem Unbekannten. Das ist ganz normal. Die Ängste bieten aber durchaus Chancen: Sie tragen dazu bei, das Projekt Wiedereinstieg mit Augenmaß zu planen. Die folgenden fünf Punkte helfen meinen Kursteilnehmerinnen:

1. Es ist hilfreich, wenn die Kursteilnehmerinnen sich jede Sorge genau und so **konkret** wie möglich anschauen, damit sie aus dem „**Ja, aber... - Modus**“ herausfinden. Unzureichende oder aus Sicht der Teilnehmerinnen nicht vertrauenswürdige Kinderbetreuung ist zum Beispiel ein ganz neuralgischer Punkt. Je nach Alter des Kindes überlegen wir Lösungen und Alternativen, also einen „**Plan B**“.
2. Die Weiterbildung dauert ca. ein halbes Jahr, findet vormittags statt und beinhaltet ein mehrwöchiges Praktikum. Mit der Anmeldung zum Kurs haben die Mütter also schon einen ersten wichtigen Schritt in Richtung **Neuorganisation** von Alltag, Haushalt und Kinderbetreuung getan. Das ist hilfreich, weil sie sehen: „Das klappt schon mal“. **Vieles relativiert sich im Tun.**
3. Ein großer Schritt ist gegangen, wenn Mütter einen Perspektivwechsel vollziehen und verstehen, dass der Arbeitsmarkt nicht die Bühne ist, wo sie beweisen müssen, dass sie eine gute Mutter sind. Im Job geht es um berufliche Qualifikationen und berufsrelevante Kompetenzen. Dass eine Frau mit ihren Kindern in einer Einelternfamilie lebt, ist zunächst lediglich eine Information, mehr nicht. Wenn die Kursteilnehmerinnen bereit sind, diesen **Perspektivwechsel** zuzulassen, fällt vielen ein Stein vom Herzen.
4. „Bin ich gut genug für den Arbeitsmarkt?“, „Kenne ich noch die Spielregeln?“, „Wie nehmen die Kollegen mich auf?“ – Der Wiedereinstieg ist für viele Teilnehmerinnen der berühmte „Sprung ins kalte Wasser“. Fast alle Frauen erhalten nach dem Praktikum gute und ermunternde Rückmeldungen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt im **Ausprobieren** – und Erfolg beflügelt.
5. Noch ein Tipp zur allgemeinen Vorbereitung auf den Wiedereinstieg: Selbst wenn dieser nicht aktuell bevorsteht, kann man sich durch Kurse (Rhetorik, Fremdsprachen, PC-Kenntnisse, Kommunikation etc.) eine gewisse Routine im Umgang mit neuen Anforderungen, fremden Menschen und Prüfungssituationen bewahren und **kleinere und größere Erfolge sammeln.**

## „Gute Arbeit für Alleinerziehende“

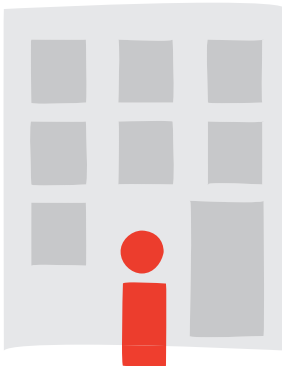
Die Ergebnisse der Umfrage von Handwerkskammer und VAMV passen zum Resümee, welches Ende 2013 aus dem ESF-Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“<sup>25</sup> gezogen werden konnte: Danach lassen sich für die erfolgreiche Vermittlung von Alleinerziehenden zwei wesentliche Faktoren ableiten. Zum einen konnten bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oftmals vorhandene Vorbehalte gegenüber Alleinerziehenden, wie beispielsweise eine geringere Flexibilität oder ein höheres Ausfallrisiko, durch gezielte Ansprachen abgebaut werden. Zum anderen waren individuelle Unterstützungsangebote wie die Stellenakquise für Alleinerziehende oder Erstansprache der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen durch Projektmitarbeiterinnen zielführend. Außerdem sollten, so ein Fazit, alle Maßnahmen bei einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin gebündelt werden (Job- oder Integrationscoach).

*„Im Sinne des ganzheitlichen und zielgruppenspezifischen Betreuungsansatzes können die Jobcenter die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Alleinerziehender zielführend unterstützen, indem (weiterhin) auch persönliche Lebenslagen systematisch erfasst und im Integrationsprozess berücksichtigt werden. Dabei gilt es, auf Bedarfe der Alleinerziehenden aber auch die Bedarfe ihrer Kinder umfassend einzugehen.“<sup>26</sup>*

Wie in der Umfrage von Handwerkskammer und VAMV kommt auch das ESF-Programm

zu dem Schluss, dass eine bestimmte Gruppe von Alleinerziehenden eines umfassenden Coachings bedarf:

*„Die Teilnehmenden der Modellprojekte wiesen einen großen (Neu-)Orientierungs- und Qualifizierungsbedarf auf, da viele von ihnen noch nie oder seit mehreren Jahren nicht mehr erwerbstätig waren. Hinzu kam, dass ehemals ausgeübte Tätigkeiten oft nicht mit den Betreuungszeiten der Kinder vereinbar waren. Für die Entwicklung einer langfristigen und realistischen Berufsperspektive war es zu Beginn der Projektteilnahme erforderlich, ein umfassendes Profiling durchzuführen. Dabei musste jedoch immer auch die persönliche Situation der Teilnehmenden im Blick behalten werden, um keine unrealistischen Orientierungs- oder Qualifizierungsschritte aus dem Profiling abzuleiten.“*



Erfolgreiche Faktoren für den Wiedereinstieg sind diese:

Die Aktivitäten zur beruflichen Orientierung waren insbesondere dann erfolgreich, wenn sie möglichst praxisnah ausgestaltet waren. So konnten die Alleinerziehenden zum Beispiel bei **betrieblichen Praktika** besonders realistische Einblicke in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in verschiedenen Berufsfeldern erhalten. Bei Praktika wie auch bei Angeboten zur Qualifizierung war erfolgsrelevant, dass diese nicht nur inhaltlich passgenau sondern auch mit Rücksicht auf die Betreuungszeiten der Kinder und die örtliche Erreichbarkeit mit den Möglichkeiten der Alleinerziehenden vereinbar waren.<sup>27</sup>



# Berufstätigkeit und die gute Entwicklung der Kinder

## Rollenkonflikte? Kein Grund, sich schuldig zu fühlen

Sowohl Dr. Michaela Naumann als auch Karin Kaltenkirchen erleben, dass erwerbstätige Mütter und solche, die es (wieder) werden wollen, häufig mit Erwartungen konfrontiert sind, die sie als widersprüchlich wahrnehmen: Sie sollen sich beruflich etablieren, sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechend weiter entwickeln und ihre Kinder bestmöglich erziehen und fördern. So können Rollenkonflikte entstehen, die gerade auch bei Alleinerziehenden in Schuldgefühlen gegenüber ihren Kindern münden (können).

Doch dafür gibt es keine Gründe, wie gleich mehrere Studien zeigen, darunter die Analyse der Konrad Adenauer Stiftung, die ausführlicher vorgestellt wird. Zunächst jedoch ein Blick auf eine Interviewreihe mit Kindern: 2011 veröffentlichte der Erziehungswissenschaftler Prof. Dr. Holger Ziegler (Uni Bielefeld) seine Studie „Auswirkung von Alleinerziehung auf Kinder in prekärer Lage“. Dafür interviewten er und sein Team 1053 Kinder im Alter zwischen sechs und 13 Jahren, die jeweils in gut oder schlecht situierten Eineltern- oder Zweielternfamilien lebten. Entlastend für alle alleinerziehenden Elternteile, die sich mit einem schlechten Gewissen quälen: Kinder aus Einelternfamilien berichten in den Interviews von mindestens genauso viel Aufmerksamkeit und Zuwendung in der Erziehung wie Kinder aus Zweielternfamili-

lien. Allein erzogene Kinder geben sogar zu 100 Prozent an, „sie hätten immer jemanden, der sich um sie kümmert.“ Tendenziell, so Ziegler, sind die Erziehungserfahrungen von Kindern von Alleinerziehenden sogar eher besser. Belastend wirkt nach dieser Studie vor allem familiäre Armut, nicht die Familienform.<sup>28</sup>

Die Konrad Adenauer Stiftung (KAS) hat im Oktober 2015 Befunde aus nationaler und internationaler Forschung zu den Auswirkungen der Erwerbstätigkeit von Müttern zusammengetragen, ausgewertet und unter der Überschrift „Wie viel Mutter braucht das Kind? – Zur Situation berufstätiger Mütter und ihrer Kinder“ veröffentlicht (Autorin ist die Bonner Professorin für Entwicklungspsychologie Una M. Röhr-Sendlmeier).<sup>29</sup> Daraus zwei Zitate:

*„Tatsächlich fanden wir in zwei Studien heraus (...), dass erwerbstätige Mütter höhere Schuldgefühle gegenüber ihren Kindern angaben, wenn sie ein traditionelles Verständnis ihrer familiären Aufgaben hatten. Darüber hinaus war entscheidend für die Ausprägung der Schuldgefühle, in welchem Maße die Mütter Konflikte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebten und wie zufrieden sie mit der erfahrenen Unterstützung im Alltag waren. Wurden die Konflikte im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie als moderat und wurde die Unterstützung als ausreichend erlebt, waren die Schuldgefühle gering.“*



Interessant ist, dass Schuldgefühle gegenüber Kindern nichts mit Erwerbstätigkeit zu tun haben:

*„Bemerkenswert ist, dass auch nicht erwerbstätige Frauen von höheren Schuldgefühlen berichteten, ihrer Mutterrolle nicht perfekt zu genügen, wenn sie ein traditionelleres Verständnis ihrer familiären Aufgaben hatten. Dass Frauen sehr verbreitet der Meinung sind, keine ausreichend gute Mutter zu sein, ist ein sehr deutsches Phänomen.“*

*„Haben berufsbezogene Schuldgefühle eine nachweisbare Auswirkung auf die Kinder? Die von uns befragten Grundschul Kinder hatten eine sehr positive Sicht auf die Berufstätigkeit von Frauen im Allgemeinen und speziell von der Erwerbstätigkeit der eigenen Mütter. Dies ist konform mit Befunden weiterer Umfragen der letzten Jahre, in denen sich Kinder mehrheitlich stolz über die Berufstätigkeit ihrer Mütter äußerten (Geolino-UNICEF 2010; Hurrellmann, Andresen & Schneekloth 2011).“*

Ebenfalls interessant sind die Ergebnisse über Auswirkungen mütterlicher Erwerbstätigkeit auf die Entwicklung der Kinder. Zwei Auswertungsergebnisse:

1. Ist eine Mutter-Kind-Beziehung stabil, wird sie durch einen Krippen- und Kindergartenbesuch nicht beeinträchtigt, wenn das Kind nicht vor Vollendung des ersten Lebensjahres dort untergebracht wird und die Qualität der Betreuung stimmt. Hier sind die Qualität und Kontinuität von hoher Bedeutung.
2. Berufstätigkeit und Leistungsbereitschaft von Müttern haben einen positiven Einfluss auf Schulleistungen, schulisches Selbstvertrauen und Leistungsmotivation von Jugendlichen.

## Von guter Kinderbetreuung profitieren Mütter und Kinder

Zur Qualität der Kinderbetreuung hat der VAMV-Landesverband Rheinland-Pfalz 2014 ein Schwerpunktheft herausgegeben: „Kinderbetreuung – zwischen Wunsch und Wirklichkeit“. Dort erschien auch die nachfolgend abgedruckte Checkliste „Gute Kinderbetreuung“. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass allein erziehende Mütter und Väter selten die Wahl haben, sich aussuchen zu können, in welche Betreuung sie ihr Kind guten Gewissens geben können. Die finanziellen Ressourcen, die Wege zur Arbeit, das Angebot im ländlichen Raum beschränken die Auswahl. Einelternfamilien sind deshalb in besonderer Weise darauf angewiesen, dass Land, Kommunen, Träger und Einrichtungen die bestmöglichen Rahmenbedingungen für gute Qualität in Kita, Kindertagespflege und Schule vorhalten und ausschöpfen.

### Checkliste „Gute Kinderbetreuung“

- Eine Erzieherin sollte sich nicht um mehr als drei oder vier Kleinkinder gleichzeitig kümmern müssen.
- Die Kitas sollten sich auf eine Erziehungspartnerschaft mit den Eltern einlassen und den Austausch suchen. Das ist der wichtigste Faktor für den Erfolg.
- Eltern sollten bei Krippe oder Kita darum bitten, Ihr Kind während der ersten zehn Tage begleiten zu dürfen.
- Eltern sollten darauf achten, dass in Kita oder Krippe eine ruhige und entspannte Atmosphäre herrscht.
- Eltern sollten darauf achten, dass keine Kinder weinen, ohne getröstet zu werden.



- In einer guten Krippe/Kita werden Kinder angelächelt.
- Wenn ein Kind vormittags müde wird und eine Pause braucht, bekommt es die auch.
- Die Kinder nehmen von sich aus Kontakt zu der Erzieherin auf.
- Jedes Kind bekommt individuelle Zuwendung.
- Die Kinder zeigen Freude aneinander.
- Kinder lassen sich von der Erzieherin trösten und in den Arm nehmen.
- Gute Krippen/Kitas machen Angebote statt Programme.
- Wenn eine fröhliche, angenehme Atmosphäre herrscht und ich als Mutter oder Vater komme da rein und denke, ach, jetzt würde ich mit meinem Kind eigentlich gerne noch länger bleiben – dann habe ich die richtige Einrichtung gefunden.


## Wenn Mütter arbeiten, zeigen Kinder gute Leistungen

Blicken wir auf die förderliche Entwicklung der Kinder, so verweist die Expertise der Konrad Adenauer Stiftung auf folgende Studienergebnisse: Zur Frage psychosozialer Schutzfaktoren für die untersuchten Drei- bis 17-Jährigen ließ sich feststellen, dass „eine Berufstätigkeit der Mutter keine

*ungünstigen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Kinder hat, im Gegenteil: Kinder teil- oder vollberufstätiger Mütter zeigen sogar weniger Auffälligkeiten als Kinder nicht berufstätiger Mütter. Seit der Basiserhebung haben sich die Werte kaum verändert (KiGGS Study Group 2014).“*

Die Schulleistungen der Kinder waren der Wissenschaftlerin Röhr-Sendlmeier ein besonderes Augenmerk wert. Sie forscht dazu selbst und hält in der KAS-Publikation fest: „Dass die Befürchtungen, mit der Berufstätigkeit der Mütter gingen schlechte Schulleistungen der Kinder einher, nicht berechtigt sind, belegen inzwischen verschiedene Studien auch aus Deutschland. Mit unserem Bonner Team haben wir zum Themenkomplex der berufstätigen Mütter und ihrer Familien inzwischen über 7.000 Familien bzw. 18.000 Personen in verschiedenen Teilstudien untersucht.“

*„Bei Familien von Fünft- bis Achtklässlern an Gymnasien fanden wir zwei wesentliche Ergebnisse: Ob ein Kind eine spezielle Gymnasialklasse für begabte Kinder oder eine Regelklasse besuchte, hing eher vom Berufsstatus der Mutter als vom väterlichen Beruf oder dessen Bildung ab.“*



Eine Detailauswertung für die neuen Bundesländer wartete mit noch deutlicheren Ergebnissen auf. Dort, wo die Erwerbstätigkeit der Mütter gesellschaftlich stark akzeptiert ist, staunte die Wissenschaftlerin: „Ob bei Müttern mit und ohne Hochschulreife, ob bei Alleinerziehenden oder Frauen aus Kernfamilien – bei jeder dieser Untergruppen ist die Gymnasialquote der Kinder massiv höher, wenn die Mütter Vollzeit berufstätig sind“ (Tillmann & Meier 2003, 387).

*„Bei Jugendlichen in unterschiedlichen Schulformen konnten wir bestätigen: Die Ausbildung, Berufstätigkeit und Leistungsbereitschaft der Mutter gingen mit besseren Schulleistungen, einem höheren schulischen Selbstvertrauen und höherer Leistungsmotivation der Neunt- und Zehntklässler einher. Besonders Jugendliche in Haupt- und Realschulen entwickelten eine höhere Berufswahlbereitschaft (...) Sie hatten realistische Vorstellungen von möglichen Berufsfeldern und den Anforderungen im Berufsalltag entwickelt.“*

## Erwerbstätigkeit der Mütter: eine Ressource der Kinder

Die Bonner Professorin für Entwicklungspsychologie Una M. Röhr-Sendlmeier zieht aus ihren Forschungen und denen ihrer Kolleginnen und Kollegen das Fazit: Mütterliche Erwerbstätigkeit ist eine wichtige bildungsrelevante Ressource für Kinder. Dafür nennt sie vier Gründe (hier kurz zusammengefasst):

- Kinder nehmen sich die mütterliche Arbeitshaltung und die vorgelebten Lern- und Bewältigungsstrategien zum Vorbild.
- Wenn Eltern die Anstrengungen ihrer Kinder wertschätzen, motivieren und begünstigen sie den Schulerfolg.
- Ein höheres Familieneinkommen erlaubt es, den Kindern mehr soziale und kulturelle Anregungen zu geben. So werden Interessen geweckt und können aufrechterhalten werden.
- Mütter, die mit ihren Kindern über ihren Beruf und das Arbeitsleben sprechen, fördern schon allein dadurch ihre Kinder. Die Fähigkeit der Kinder, fundierte Entscheidungen bezüglich ihres eigenen lern- und beruflichen Lebensweges zu treffen, steigt.

# Ein Wort zum Schluss

## Management von Familie und Beruf – eine gesellschaftliche Herausforderung, vor allem für Alleinerziehende

Alleinerziehend kann jede und jeder im Laufe seines Lebens werden oder sich bewusst für diese Lebensform entscheiden. Die Lebensform Alleinerziehend macht rund 20 % aller Familien in Deutschland aus, und Alleinerziehende sind zu ca. 85 % weiblich.

Alleinerziehende bilden einen Querschnitt der Bevölkerung, aber: Die Probleme, mit denen Familien zu kämpfen haben, mit denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, treffen alleinerziehende Frauen in der Regel besonders hart. Denn Erziehung, Haushalt und Existenzsicherung lasten im Wesentlichen auf ihren Schultern und sie müssen die gesamte Verantwortung alleine tragen. Das erfordert viel Koordinierungsleistung, Disziplin und Anstrengung. Hinzu kommt: Der Übergang in die Phase des Alleinerziehens ist oftmals mit großen psychischen Herausforderungen und materiellen Veränderungen verbunden, auch und gerade für die betroffenen Kinder. Dies zu ertragen, belastet und erschöpft Eltern zusätzlich.

Für Alleinerziehende ist es selbstverständlich und existenziell notwendig, dass sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Sie haben zwar eine höhere Erwerbsquote als verheiratete Frauen und mehr als die Hälfte von ihnen finanziert das Haushaltseinkommen überwiegend durch Erwerbsarbeit. Dennoch haben Alleinerziehende ein weitaus höheres Armutsrisiko als z.B. Ehepaare mit Kindern. Die Ursachen dafür liegen unter anderem in der Benachteiligung von Frauen und Müttern auf dem Arbeitsmarkt, in Unterbrechungen in der Erwerbsbio-

grafie, in den finanziellen Einschnitten durch Trennung und Scheidung, in fehlenden oder unzureichenden Unterhaltszahlungen. Potenzielle Arbeitgeber hegen darüber hinaus Vorbehalte gegenüber Alleinerziehenden – sie befürchten, dass diese höhere Ausfallzeiten haben und der doppelten Belastung nicht gewachsen sind.

Um Alleinerziehende wirksam zu unterstützen, ihnen eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen und Kinder aus der Armut zu holen, bedarf es weiterer struktureller Verbesserungen, von denen ich hier nur einige nennen will:

- Der Ausbau der Kinderbetreuung muss weiter vorangetrieben werden, hin zu verlässlichen, flexiblen und kostenfreien Angeboten auch in den Randzeiten;
- Arbeitgeber müssen sich mehr an den Zeitaktiven von Familien orientieren;
- atypische Arbeitszeiten und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse müssen eingedämmt werden;
- qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze (mit Rückkehrmöglichkeiten auf Vollzeitbeschäftigung) müssen ausgebaut werden.

Von diesen Veränderungen profitieren alle Seiten: Arbeitgeber profitieren von verantwortungsbewussten, zuverlässigen und engagierten Mitarbeiter/innen und Alleinerziehende gewinnen finanzielle Sicherheit für sich und ihre Kinder.



Monika Wilwerding  
Geschäftsführerin VAMV-Landesverband  
Rheinland-Pfalz



## Fördern, unterstützen, „in Arbeit bringen“: Maßnahmen und Beispiele aus Rheinland-Pfalz

Die Förder- und Aktivierungsmaßnahmen in Rheinland-Pfalz umfassen vor allem niedrigschwellige Trainingsmaßnahmen, Beschäftigungszuschüsse, Weiterbildung bzw. Ausbildung in Teilzeit, gezielte Projektarbeiten oder Workshops. Sie sind nicht spezifisch auf die Belange von alleinerziehenden Müttern und Vätern zugeschnitten, werden aber auch in Teilzeit angeboten. Bei geförderten Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung können die Kinderbetreuungskosten je Kind bis zu 130 Euro monatlich übernommen werden.

### Das gibt es zum Beispiel:

- **Modellprojekt „Kinderbetreuungslotse“** des rheinland-pfälzischen Verbandes Alleinerziehender Mütter und Väter. Der Kinderbetreuungslotse unterstützt und begleitet arbeitssuchende Alleinerziehende aus Mainz dabei, die Betreuung ihrer Kinder gut zu organisieren, damit die Aufnahme einer Berufstätigkeit oder einer Ausbildung möglich wird. Der Kinderbetreuungslotse wird über einen Zeitraum von 3 Jahren (09/2014 bis 08/2017) von der Walter-Blüchert-Stiftung mit Sitz in Gütersloh finanziell gefördert. Kontakt: info@vamv-rlp.de
- **Berufspraktische Weiterbildungsangebote in Teilzeit** (inkl. Kinderbetreuung) als niedrigschwellige Heranführung an den Arbeitsmarkt mit praxisnahen Qualifizierungsinhalten
- **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)** nach § 16 SGB II i. V. m. §§ 81 ff. SGB III (i. d. R. in Teilzeitform). Dazu gehören beispielsweise das Nachholen eines Berufsabschlusses im Rahmen der bundesweiten Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“, Umschulung oder abschlussorientierte Weiterbildungen.
- Beteiligung einzelner Jobcenter am ESF-Programm **„Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“**.
- Beteiligung einzelner Jobcenter in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit am bundesweiten Aktionsprogramm **„Perspektive Wiedereinstieg“** mit dem Ziel der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.
- Regionale Umsetzung der Initiative mit der Deutschen Telekom zur **„Besetzung von Teilzeitausbildungs- und Teilzeitstudienplätzen für junge Alleinerziehende im SGB II bei der Deutschen Telekom“**.
- **Maßnahmen bei einem Träger (MAT)** nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III. Dazu gehören beispielsweise: Einzelcoaching und Unterstützung für Arbeitsaufnahme bzw. Abbau von Vermittlungshemmnissen; Bedarfsgemeinschaftscoaching.
- **Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)**<sup>30</sup> nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III mit dem Ziel, die Arbeitsaufnahme zu erleichtern sowie Vermittlungshemmnisse zu verringern oder zu beseitigen.

## Zum Weiterlesen – eine Auswahl

### **Meine Arbeit ist was wert.**

Positionspapier des Verbandes Alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e.V. zur Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, Berlin 2011 (Download: [www.vamv.de](http://www.vamv.de))

### **Alleinerziehende unter Druck.**

#### **Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf.**

Von Prof. Dr. Anne Lenze, Hrsg. von der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh 2014 und 2016 (Download: [www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de))

### **Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen.**

(Report 2013), Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2013

### **Alleinerziehende: zuverlässige und engagierte Mitarbeiter/innen.**

Hrsg. vom Verband Alleinerziehender Mütter und Väter, Landesverband NRW e.V., Essen 2010

## Adressen

### **[www.vamv-rlp.de](http://www.vamv-rlp.de)**

Der **VAMV-Landesverband Rheinland-Pfalz** ist landesweit Ansprechpartner in allen Angelegenheiten, die das Alleinerziehen betreffen, sowohl für Einzelternfamilien als auch für Vertreter/innen aus Politik, Verbänden, Organisationen, Initiativen und Unternehmen. Er setzt sich ein für gleiche Chancen für alle Kinder und die Anerkennung von Einzelternfamilien als gleichberechtigte Lebensform. Kontakt: [info@vamv-rlp.de](mailto:info@vamv-rlp.de)

### **[www.neuekompetenz.de](http://www.neuekompetenz.de)**

Die vier **Beratungsstellen „Neue Chancen“** in Altenkirchen, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Landau und Trier bieten Unterstützung und Beratung von Eltern, die aufgrund einer Familien- oder Pflegephase aus dem Beruf ausgestiegen sind und weder Arbeitslosengeld I noch Arbeitslosengeld II beziehen.

### **[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)**

Unter dem Button Best Practice finden Sie Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, etwa zu Familienpflegezeit, Pausenmodellen oder zur Vereinbarkeit von Pflege und Schichtarbeit.

### **Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Alleinerziehenden.**

Hrsg. vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Berlin 2015 (Download: [www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de))

### **Kinderbetreuung – zwischen Wunsch und Wirklichkeit.**

Schwerpunktheft 2014, Hrsg. vom Verband Alleinerziehender Mütter und Väter, Landesverband Rheinland-Pfalz e.V., Mainz 2014 (Download: [www.vamv-rlp.de](http://www.vamv-rlp.de))

### **Wieviel Mutter braucht das Kind. Zur Situation berufstätiger Mütter und ihrer Kinder.**

Von Una M. Röhr-Sendlmeier (Analysen & Argumente, Ausgabe 188), Konrad-Adenauer-Stiftung, Oktober 2015 (Download: [www.kas.de](http://www.kas.de))

### **[www.frauennetz-aktiv.de](http://www.frauennetz-aktiv.de)**

Die Plattform ist ein Forum zum Thema Frau und Beruf in Rheinland-Pfalz. Hier gibt es u. a. Informationen zu Fördermöglichkeiten, Aus- und Weiterbildung, Selbständigkeit, Rechtsfragen. Unter dem Button „**Plan W**“ werden Angebote und Projekte zum Wiedereinstieg in den Beruf aufgelistet.

### **[www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)**

Dieses Portal verfolgt den Anspruch, von Unternehmen für Unternehmen Möglichkeiten aufzuzeigen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Hier gibt es z. B. einen Fragebogen zur Bedarfsanalyse von Kinderbetreuung, Hinweise zu Zuschüssen zu Kinderbetreuung und deren steuerlichen Absetzbarkeit oder die Organisation eines „Inhouse-Ferienprogramms“.

### **Hinweis: Projekte der Landesregierung finden Sie auf den Webseiten der einzelnen Ministerien.**

## Quellennachweis

- 1 Alleinerziehende unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf, Prof. Dr. Anne Lenze, Hochschule Darmstadt. Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Die Studie steht unter [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms\\_bst\\_dms\\_39498\\_39499\\_2.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_39498_39499_2.pdf) zum Download bereit.
- 2 Memorandum Neue Vereinbarkeit, vorgestellt am 21.9.2015 von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig. Mehr Infos: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,-did=219384.html>
- 3 Mehr Infos: [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de). Das Projekt „berufundfamilie“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Gesellschafter der berufundfamilie gGmbH ist die Gemeinnützige Hertie-Stiftung.
- 4 Mehr Infos: <http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>
- 5 Mehr Infos: [http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=37&sid=&cms\\_det=1298](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=37&sid=&cms_det=1298)
- 6 Mehr Infos: [www.igfberlin.de](http://www.igfberlin.de)
- 7 Quelle: Landtag Rheinland Pfalz, Drucksache 16/4973. Antwort des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD – Drucksache 16/4779 – zur Situation von Alleinerziehenden in Rheinland-Pfalz.
- 8 Lt. Mikrozensus. Alle Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2013.
- 9 Quelle: Statistische Berichte 2015 des Statistischen Landesamtes Bad Ems/Mikrozensus
- 10 Quelle: Landtag Rheinland Pfalz, Drucksache 16/4973. Ders.
- 11 Quelle: Landtag Rheinland Pfalz, Drucksache 16/4973. Ders.
- 12 Nach ISCED-Klassifikation (International Standard Classification of Education), einer internationalen Klassifikation des Bildungswesens. Sie gilt als Standard für internationale Vergleiche von Bildungssystemen und -abschlüssen.
- 13 Quelle: Landtag Rheinland Pfalz, Drucksache 16/4973. Ders.
- 14 Quelle: Landtag Rheinland Pfalz, Drucksache 16/4973. Ders.
- 15 Hier nachzulesen: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/monitor-familienleben-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- 16 Quelle: „Zeitpolitik für Familien – Beispiele erprobter Ansätze moderner kommunaler Zeitpolitik für Familien“ (Dokumentation des AGF-Fachgesprächs 2013), hier nachzulesen: [http://www.agf-rip.de/fileadmin/agf/doc/Dokumentation\\_13.pdf](http://www.agf-rip.de/fileadmin/agf/doc/Dokumentation_13.pdf)
- 17 Der Beitrag ist hier nachzulesen: [http://www.boell-brandenburg.de/sites/default/files/uploads/2015/08/grosser\\_-zeitpolitik.pdf](http://www.boell-brandenburg.de/sites/default/files/uploads/2015/08/grosser_-zeitpolitik.pdf)
- 18 Nach Manfred Garhammer, Professor für Soziologie, Quelle: <http://www.sozialstruktur.uni-oldenburg.de/dokumente/beip5.pdf>
- 19 Achter Familienbericht - Zeit für Familie - Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik; hier zum Download: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=186954.html>
- 20 „Die Verpfändung der Zeit“, online nachzulesen auf <http://www.brandeins.de/archiv/2010/auf-sicht/die-verpfaendung-der-zeit/>
- 21 A.a.O
- 22 A.a.O
- 23 Eine Umfrage im Auftrag der Handwerkskammer Rheinhessen, des Verbandes Alleinerziehender Mütter und Väter und des Landesfamilienministeriums (2014). 1 200 Personen wurden angeschrieben, 90 schickten die Fragebögen zurück (83% Frauen). Damit ist die Umfrage nicht repräsentativ, gewährt aber Einblicke in typische Hemmnisse, die einer Berufsrückkehr von Müttern entgegenstehen.
- 24 Mehr Infos: [www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2015-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zur-verbesserung-der-erwerbsintegration-von-alleinerziehenden-1859,385,1000.html](http://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2015-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zur-verbesserung-der-erwerbsintegration-von-alleinerziehenden-1859,385,1000.html)
- 25 Der Abschlussbericht kann hier nachgelesen werden: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/schwerpunkt-alleinerziehende-abschlussbericht-programmbegleitung-gafa.html>
- 26 A.a.O. S. 81
- 27 A.a.O. S. 3
- 28 Infos zur Studie: <http://kinderforderung.bepanthen.de/sozialforschung/alleinerziehungs-studie-2011/>
- 29 Die Publikation, auf die sich die nachfolgenden Ausführungen beziehen, ist in der Serie „Analysen & Argumente“ der Konrad Adenauer Stiftung erschienen und kann hier heruntergeladen werden: [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_42829-544-1-30.pdf?151014172158](http://www.kas.de/wf/doc/kas_42829-544-1-30.pdf?151014172158)
- 30 Wird umgangssprachlich auch als (Betriebs-)Praktikum bezeichnet.

# Alleinerziehend

## Gutes Management von Familie und Beruf

Mit dieser Broschüre möchte der VAMV Rheinland-Pfalz Alleinerziehende und Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber ermutigen, sich aufeinander zuzubewegen. Beide „Seiten“ sollten auf die Unterstützungsangebote aus Politik, Wirtschaft und Verbänden zurückgreifen, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut gelingt.



Verband Alleinerziehender Mütter und Väter,  
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. (VAMV)  
Kaiserstraße 29, 55116 Mainz  
Tel. 06131/61 66 33, E-Mail: [info@vamv-rlp.de](mailto:info@vamv-rlp.de)  
[www.vamv-rlp.de](http://www.vamv-rlp.de)

Gefördert durch



**RheinlandPfalz**

MINISTERIUM FÜR FAMILIE,  
FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION  
UND VERBRAUCHERSCHUTZ