



Dokumentation zur Fachtagung **Alleinerziehend – mit Potenzial und Perspektiven!**

Netzwerke, Konzepte und Praxisbeispiele.
3. Mai 2011



IMPRESSUM

Herausgeber:

Landeshauptstadt München
Sozialreferat / Stadtjugendamt
Abteilung Kinder, Jugend und Familie

Redaktionelle Bearbeitung

Christine Alt

Bilder

Helmut Heunke,
Jobcenter München

Grafik und Layout

Projektil Werbeagentur
Zielstattstraße 11
81379 München
www.projektil.com

Druck

Stadtkanzlei
100 % Altpapier / FSC zertifiziertes Papier

Die Broschüre finden Sie im Internet
unter www.muenchen.de/sozialreferat,
sie ist auch zu beziehen über
abteilung-kjf.soz@muenchen.de

München, August 2011

» Vorwort der Jugendamtsleiterin

Dr. Maria Kurz-Adam



Zur Veranstaltung am 3. Mai konnte ich im Namen der Stadt und auch im Namen des Stadtjugendamtes Frau Stadträtin Jutta Koller, Herrn Stadtrat Marian Offman und Frau Stadträtin Beatrix Zurek - insbesondere aber Frau Bürgermeisterin Christine Strobl – begrüßen, ebenso wie unsere Mitveranstalter, Herrn Ellerich für das Jobcenter, Frau Thoma für IBPro, Frau Kersch für die IHK, sowie verschiedene Unternehmen, Betriebsräte und Weiterbildungseinrichtungen und nicht zuletzt 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Wenn die Stadtspitze anwesend ist, dann wird deutlich, dass der Thematik „Alleinerziehend“ eine besondere Bedeutung beigemessen wird, dass die Stadt München hier bereits viel geleistet hat, und dass sie vor hat, sich weiter zu engagieren. Der Fachtag „Alleinerziehend – mit Potenzial und Perspektiven!“ wurde von uns geplant, weil wir uns mit einem Thema beschäftigen wollen, das ununterbrochen einer großen Aufmerksamkeit und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit bedarf.

Ich freue mich, dass dazu die Kooperation des Stadtjugendamtes mit dem Jobcenter, mit IBPro, mit der IHK und nicht zuletzt mit dem Arbeitskreis Alleinerziehende, in dem verschiedene Münchner Träger vertreten sind, zustande gekommen ist.

Wir haben von Expertinnen und Experten – Frau Prof. Dr. Hammer, Coburg, Herrn Prof. Dr. Reis, Frankfurt, Frau Neumaier, Bayerisches Sozialministerium, Frau Stellwag, Firma ConSol - und aus der Praxis Vieles zur Lebenslage alleinerziehender Mütter und Väter gehört und hören müssen. Welche

Themen und welche Probleme in unserer Stadt beschäftigen sie? Und vor allem – welche Perspektiven brauchen sie?

Die Lebenslage „Alleinerziehend“ ist an sich kein Jugendhilfethema, es ist ein Thema, das die gesamte Lebenslage umfasst, und daher ein eindeutiges „Kooperationsthema“ in der Stadtgesellschaft.

Und es ist ein gesamtgesellschaftliches Thema, das wir mit unserer Initiative von Seiten des Stadtjugendamtes aufgreifen möchten. Alleinerziehen heißt Kinder erziehen, heißt Alltag bewältigen, Partnerschaftsfragen durchleben und manchmal durchleiden, und es bedeutet allein Verdienen, Wohnen und Arbeiten. Es braucht hier nicht allein das Jobcenter, nicht allein einen bestimmten Dienstleister und nicht allein das Stadtjugendamt, sondern hier ist die Zusammenarbeit von mehr Akteuren erforderlich. Nur gemeinsam können wir hier Entwicklungen spürbar positiv voran bringen.

Diesen Zusammenhang verdeutlicht ganz klar der Arbeitskreis Alleinerziehende, von dem das Anliegen für diesen Fachtag auf den Weg gebracht wurde und der hier maßgeblicher Mitveranstalter ist. Im Arbeitskreis sind langjährig erfahrene Träger, die Kirchen und die städtischen Referate vertreten. Sie alle fordern mehr positive Öffentlichkeit für das Potenzial der alleinerziehenden Mütter und Väter.

Eine kleine Begebenheit in der U-Bahn auf meinem Weg zum Fachtag bringt zum Ausdruck, dass es auch um Toleranz geht, und auch um die Situation an den Arbeitsplätzen: eine Frau – vermutlich an der Kasse eines Supermarktes tätig - erzählte von ihrer jungen Kollegin, die alleinerziehend ist und sich für die Leitung der Filiale bewerben wollte. Und sie stellte die Frage, ob es ihr wohl gelingen würde, ob der Arbeitgeber so viel Toleranz aufbringen würde, dass sie, auch als Leiterin, nachmittags um 16 Uhr nach Hause gehen könne?

Lassen Sie es mich abschließend so ausdrücken, der Beifall zu Beginn der Veranstaltung galt nicht allein einzelnen Personen oder Institutionen, sondern er galt einer gelingenden Kooperation, mit der wir in München - zusammen mit den Alleinerziehenden - passende Problemlösungen finden, Perspektiven schaffen und so einen wichtigen Schritt weiter kommen wollen.

Ich bedanke mich für Ihre Teilnahme am Fachtag und für Ihr Engagement !

Dr. Maria Kurz-Adam
Leiterin des Stadtjugendamtes München

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort der Jugendamtsleiterin	4
Eröffnungsrede und Grußwort der Bürgermeisterin	6
Initiativen für eine gemeinsame Fachtagung	8
Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu Alleinerziehenden in Deutschland	10
Ein Unterstützungsnetzwerk für Alleinerziehende	15
Neuere Handlungsansätze und besondere Aspekte von Fördermöglichkeiten für Alleinerziehende	22
Fachkräftesicherung bei ConSol*durch eine familienbewusste Personalpolitik	24
Podiumsdiskussion	26
Workshop 1: Wieviel Qualifizierung braucht der Wiedereinstieg?	32
Workshop 2: Flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitszeiten. Welche Modelle gibt es?	35
Workshop 3: ... eigentlich bräuchte es ein Dorf	38
Workshop 4: Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung als zentrale Ressource für Alleinerziehende	43
Workshop 5: Alleinerziehen(d) im Verständnis verschiedener Kulturen	44
Der Informationsmarkt zum Fachtag	49
Vorhaben und Planungen in Folge des Fachtags	54
Adressen	55

» Eröffnungsrede und Grußwort der Bürgermeisterin

Bürgermeisterin Christine Strobl



Die Einladung zur Eröffnung dieser Veranstaltung habe ich gerne angenommen, die Thematik der Tagung ist hochaktuell, wir müssen uns mit der Lage der Alleinerziehenden auseinandersetzen.

Auch in München hat ihre Zahl zugenommen, von den insgesamt rund 125.000 Haushalten mit Kindern sind 20% alleinerziehende Familien, das sind 26.000 Haushalte.

Mehr als 7.800 Alleinerziehenden-Haushalte beziehen Arbeitslosengeld II, das sind 18,5 % aller Bedarfsgemeinschaften.

Wenn ich auch aufgrund meines Berufes und meiner Einkommenssituation eher in einer privilegierten Situation bin, so kenne ich doch aus eigener Erfahrung die Situation der Alleinerziehenden ziemlich gut. Ich weiß, was es für eine berufstätige Alleinerziehende bedeutet, wenn morgens aus dem Kinderzimmer kommt „Mama ich hab Halsweh“.

Obwohl sich 2010 mehr Alleinerziehende arbeitslos meldeten als 2009, konnte die Zahl der arbeitslosen alleinerziehenden Mütter und Väter in München, die ALG II beziehen, im Jahresverlauf 2010 kontinuierlich reduziert werden. Die Entwicklung war zum einen auf die beachtliche Zahl von 1.232 erfolgreichen Integrationsmaßnahmen in eine Erwerbstätigkeit zurückzuführen, die gegenüber 2009 um knapp fünf Prozent gesteigert werden konnte. Zum anderen war die berufliche Bildung forciert worden, die gerade für die gering qualifizierten Alleinerziehenden wichtig ist, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

In den alleinerziehenden Haushalten leben rund 36.000 Kinder. Wir wissen aus dem Münchener Armutsbericht - sie sind mehr als andere Kinder von Armut bedroht.

Die Schwierigkeiten der Bewältigung des Alltags zeigen sich auch aus den Berichten der Münchener Erziehungsberatungs-

stellen, den städtischen und denen der freien Träger: es ist erkennbar, dass Kinder und Jugendliche deren Eltern zur Beratung kommen, zu 48 % bei alleinerziehenden Eltern leben. Diese Zahlen zeigen aber auch, dass AE sich in konstruktiver Weise Beratung und Hilfe holen.

Aus der Gesundheitsberichterstattung des Bundes ist bekannt, dass alleinerziehende Mütter aufgrund der hohen Mehrfachbelastung häufiger unter Allgemeinbeschwerden und Schmerzen leiden und in ihrer Gesundheit bezogenen Lebensqualität stärker beeinträchtigt sind als nicht alleinerziehende Mütter.

Was die Lage arbeitswilliger Frauen, die von sozialen Leistungen unabhängig sein wollen, zusätzlich erschwert, ist oftmals die kritische Reaktion Personalverantwortlicher im Vorstellungsgespräch. Man könnte schon immer noch auf die Idee kommen, dass Unternehmen von vorn herein skeptisch sind, ob Alleinerziehende die Anforderungen des Arbeitsplatzes wirklich erfüllen können. Aufgrund von Skepsis und Vorurteilen werden wohl in vielen Fällen Fähigkeiten und Potenziale der Bewerberinnen nicht wahrgenommen. Aber es gibt auch hoffnungsvolle Ansätze in den Firmen.

Alleinerziehen ist zwar zunehmend ein Thema der Medien, es wird aber häufig in negativen Zusammenhängen dargestellt, so dass von der Gesellschaft weiterhin nur zum Teil wahrgenommen wird, welchen Belastungen Alleinerziehende ausgesetzt sind und mit welchem Engagement – in vielen Fällen unterstützt von Angehörigen, Freunden und einem selbst aufgebauten sozialen Netz - sie diesen täglich begegnen.

In München arbeiten wir an verschiedenen Maßnahmen zur Verbesserung für Einelternerfamilien.

Das Jobcenter hatte sich 2010 als beschäftigungspolitischen Schwerpunkt im Rahmen des SGB II die Erhöhung der Integrationschancen für Alleinerziehende in den ersten Arbeitsmarkt gesetzt. Mit Fördermaßnahmen und konkreten Angeboten soll auch 2011 einer negativen Entwicklung entgegengewirkt werden. Bereits bestehende Projekte für die Zielgruppe werden im bisherigen Umfang weiter finanziert.

Die „Informationsmessen für Alleinerziehende“, die das Jobcenter München bereits in vier Sozialbürgerhäusern koordinierte und auf die es sehr positive Resonanzen gab, werden in den weiteren Sozialregionen fortgesetzt. Bei diesen gemeinsamen Veranstaltungen werden die gesamten Dienstleistungen des Sozialbürgerhauses, des Stadtjugendamtes und das Netzwerk an sozialen Einrichtungen mit Angeboten in den jeweiligen Stadtbezirken präsentiert

Und erfreulicherweise kam das Jobcenter München im April 2011 zusammen mit verschiedenen Trägern bei der Bewerbung für Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zum Zug. Damit kann in den kommenden zwei Jahren ein „Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ geschaffen werden. Das mit diesen Mitteln ausgestattete Projekt „Alameda“ hat bereits die ersten Kontakte zu den Organisatoren des heutigen Fachtages geknüpft, so dass wichtige Erfahrungen für einen guten Start und für das Zustandekommen sinnvoller Ergebnisse zur Verfügung gestellt werden können.

Im Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm beim Referat für Arbeit und Wirtschaft gibt es zwar für Alleinerziehende keine speziellen Projekte, es fließen jedoch 26 der 28 Millionen in die Förderung von Langzeitarbeitslosen. Der Teil des Programms „Soziale Betriebe“ hat z.B. 35% Frauenanteil, davon sind ein Viertel Alleinerziehende, der Programmteil „Verbundprojekt Perspektive Arbeit“ hat einen Frauenanteil von 50%, davon sind ein Drittel Alleinerziehende. Das Projekt „power_m“ des Referats für Arbeit und Wirtschaft (RAW) arbeitet intensiv an seinem Angebot der Beratung und Unterstützung von Müttern und Vätern beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienpause.

Die Unterstützungsangebote des Referats für Gesundheit und Umwelt stehen generell für einen Personenkreis mit gehäuften psychosozialen Belastungen zur Verfügung, der Status „alleinerziehend“ ist dabei kein vorrangiges Entscheidungskriterium, allerdings werden die Leistungen gehäuft von diesem Personenkreis angenommen. So z.B. bei der Schwangerenberatung, bei der Vermittlung der Kinderkrankenschwestern in die Frühen Hilfen oder bei den über die Schuleingangsuntersuchungen eingeleiteten Unterstützungsangeboten.

Die Fachstelle Frau & Gesundheit legt in 2011 und 2012 einen Schwerpunkt auf die gezielte Gesundheitsförderung der von Armut betroffenen Frauen im mittleren Alter. Unter diesen sind, wie bereits erwähnt, überdurchschnittlich häufig Alleinerziehende zu finden.

Die Stadt bezuschusst im Bereich des Stadtjugendamtes auch zwei Einrichtungen, die sich ausschließlich der Zielgruppe

widmen, und zwar den „Verband alleinerziehender Mütter und Väter“ (VAMV), sowie den Verein „siaf – sozial-integrativ-aktiv für Frauen“ insgesamt mit rund ½ Million Euro im Jahr. Hinzu kommt die Finanzierung von Mütter-, Väter- und Familienzentren, für Erziehungsberatungsstellen, Familienbildungsstätten und Angebote der Offenen Familienarbeit, unter deren Nutzerinnen sich jeweils ein großer Anteil von Alleinerziehenden findet.

Gute Ansätze von Förderung und Unterstützung gibt es allerdings nicht nur durch soziale, kirchliche und kommunale Einrichtungen und Verbände, sondern auch von Seiten engagierter Firmen, die ihre Personalpolitik auf Familien und auf die Bedürfnisse zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichten.

Sie haben erkannt, dass man dem Fachkräftemangel mit besonderen Initiativen begegnen muss. Es wäre wünschenswert, wenn hiervon auch die Gruppe der Alleinerziehenden profitieren könnte.

Einige dieser Firmen – auch Mitglieder von Betriebsräten – sind heute hier vertreten, oder haben ihre unterstützende Haltung bekundet.

Die IHK für München und Oberbayern ist auf diesem Gebiet eine konstruktive Partnerin. Sie hat schon länger das Potential von jungen berufstätigen – sowie alleinerziehenden – Müttern erkannt und wirbt bei den Unternehmen im Rahmen der „IHK Firmenbesuche“ für die Schaffung von mehr Teilzeitausbildungsplätzen und für flexible und innovative Arbeitszeiten.

Und nicht zuletzt trägt die Stadt seit Jahren durch die Schaffung von Betreuungsangeboten in Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Horten und Schulen, durch Zuschüsse für Mittagsbetreuung und durch die Unterstützung von Freizeitangeboten u. v. m. dazu bei, dass Alleinerziehende berufstätig sein können.

Dank dem Münchner Stadtrat bleiben Betreuungsplätze ein wichtiges Thema, in jeder Sitzung des KJHA werden fünf bis sechs neue Einrichtungen beschlossen oder werden Einrichtungen erweitert, betrieben von der Stadt oder von freien Trägern.

Auch wenn die Bundesregierung bis 2013 dies gesetzlich nur für 35 % der Altersgruppe der 1 bis 3-jährigen Kinder vorgeschrieben hat, wird die Stadt München aufgrund der Bedarfslage voraussichtlich einen Bedarfsdeckungsgrad von rund 50 % der Kinder dieser Altersgruppe anstreben.

Abschließen möchte ich mit dem folgenden Ausblick:

Auch wenn sich in den vergangenen Jahren vieles verbessert hat, ist aus unserer Sicht die weitere Unterstützung von alleinerziehenden Frauen erforderlich.

Es bleibt für sie eine große Herausforderung, die vielfältigen familiären Aufgaben zu bewältigen und gleichzeitig einer Berufstätigkeit nachzugehen, die den Lebensunterhalt sicherstellt. Alleinerziehende sind motiviert und damit auch für Unternehmen ein interessantes Arbeitskräftepotential.

Die Fachberaterinnen und -berater in sozialen Einrichtungen sehen die Bedürfnisse von Alleinerziehenden so: sie wollen

- Teilzeitarbeitsstellen und Kinderbetreuungsplätze
- finanziell nicht abhängig sein
- das Beste für ihre Kinder
- keine Benachteiligung und Diskriminierung
- ihre Multitaskingfähigkeiten einsetzen und ihre Leistungsbereitschaft in Unternehmen unter Beweis stellen.

Die Stadt wird sich auch in den Zeiten der Haushaltskonsolidierung weiter für Alleinerziehende einsetzen. Der heutige Fachtag soll der fachlichen Information, dem

gegenseitigen Austausch, der Diskussion über sinnvolle Vernetzung und möglichen neuen Kooperationen dienen.

Ich freue mich über das große Interesse am Fachtag, bedanke mich bei den Veranstaltern und den freien Trägern, die heute den Informatmarkt betreiben, und wünsche Ihnen allen eine anregende und erfolgreiche Fachtagung!

Christine Strobl
2. Bürgermeisterin

» Initiativen für eine gemeinsame Fachtagung

Als sich der Arbeitskreis Alleinerziehende beim Stadtjugendamt im März 2010 nach einer kurzen Pause neu formiert hatte, waren die wesentlichen fachlichen Anliegen der Teilnehmerinnen folgende:

- die aktuelle Übersicht über Angebote und Konzepte in München zu bekommen,
- durch fachliche Vernetzung zugunsten der Zielgruppe vom stadtweiten Angebot stärker profitieren,
- regelmäßigen Kontakt von freien Trägern zu städtischen Dienststellen zu haben,
- den Austausch über neue Entwicklungen und Projekte für AE zu pflegen,
- wo immer möglich, Alleinerziehende selbst zu Wort kommen zu lassen,
- Arbeits- und Qualifizierungsangebote für berufstätige Mütter auch aus der Perspektive der Kinder zu prüfen,
- mit Informationen und Forderungen auch an die (Fach) Öffentlichkeit zu gehen,
- den Stadtrat über die aktuelle Lage von Angebot und Bedarf zu informieren,
- um auf diesem Weg mittelfristig Verbesserungen für die Zielgruppe der alleinerziehenden Münchnerinnen und Münchner zu erreichen.

Die VertreterInnen freier Träger und städtischer Dienststellen, waren sich einig bei dem übergeordneten Ziel für den AK, mit allen Aktivitäten kontinuierlich dazu beizutragen, dass Alleinerziehende von der Gesellschaft in erster Linie aus der Perspektive ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen als besonders engagierte Mütter und Väter gesehen werden.

Eine weitere Intention: Alleinerziehende sollen mit Unterstützung von Fachleuten aus Einrichtungen künftig von Seiten der Arbeitgeber zunehmend als motivierte Fachkräfte wahrgenommen werden, die es gelte, durch passende zeitliche Rahmenbedingungen und Kinderbetreuungsangebote für interessante und gut bezahlte Jobs anzusprechen.

Für mehr Initiativen in diese Richtung mussten wichtige Kooperationspartner mit Kontakten zu Arbeitgebern wie z.B. die IHK für München und Oberbayern gewonnen werden.

Mit zunehmender Offenheit für die Zielgruppe von der einen Seite und einem entsprechenden Angebot an Beratung und Unterstützung von Seiten der Träger sollte es dann auch für die weniger gut qualifizierten Alleinerziehenden leichter werden, über Teilzeitangebote in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen oder durch intensive Begleitung beim (Wieder-)Einstieg in eine Beschäftigung in Betrieben Chancen zu erhalten.

Die Überlegungen führten zur Planung einer Fachtagung und die Suche nach Kooperationspartnern aus dem Kreis wichtiger Münchener Akteure erwies sich nach einem gemeinsamen Diskussionsprozess als erfolgreich.

IBPro hatte als Anbieter für Qualifizierungsmaßnahmen mit individueller Förderung und Coaching für KursteilnehmerInnen bereits ein ähnliches Vorhaben in Planung und war bereit, gemeinsam mit dem Stadtjugendamt aktiv zu werden.

Die IHK konnte ebenfalls für eine gemeinsame Aktion zugunsten Alleinerziehender gewonnen werden, zumal sie selbst bereits für Familienfreundliche Arbeitszeiten werben. Das Jobcenter München ist ein wichtiger Kooperationspartner, weil es finanzielle Mittel für die Förderung Alleinerziehender einsetzt und weil es in seiner Vermittlungstätigkeit nah an den Bedürfnissen der Alleinerziehenden und ebenso nah am Bedarf der Arbeitgeber ist.

Eine mögliche Herangehensweise wäre gewesen, dass sich Alleinerziehende selbst am Fachtag beteiligen. Der Arbeitskreis entschied sich bewusst dagegen.

Die betroffenen Frauen sehen sich oft genug gezwungen, ihre Lage zu darzustellen, ihre Lebens-, Arbeits- und Einkommenssituation erklären zu müssen, warum sie Unterstützung benötigen oder warum vorhandene Angebote nicht zu ihrer Bedarfslage passen. In diesen Situationen erleben sich Alleinerziehende bezogen auf ihre Lebensform in einer defizitären Lage, auch wenn offensichtlich ist, dass es sich bei ihrem Bedarf oft nur um alternative Zeitfenster, um eine bessere Vernetzung der Institutionen, um überbrückende, oder um ergänzende Hilfeleistungen handelt.

Bei Behördenterminen und in Beratungsgesprächen spielt deswegen oft implizit das fehlende Verständnis oder eben

auch das eigene Selbstverständnis eine Rolle.

Es wurde entschieden, auf dem Fachtag nicht die gleiche Systematik zu wählen, und nicht wiederholt die Alleinerziehenden selbst ihre Lage darstellen zu lassen. Jede Alleinerziehende müsste dem Publikum ihre oft selbst gewählte, aber immer eine grundsätzlich persönliche Situation präsentieren. Ihre Beteiligung wurde dennoch durch vorab durchgeführte Interviews sicher gestellt.

Mit der Expertin Frau Prof. Dr. Hammer, dem Experten Herrn Prof. Dr. Reis, den fachlich versierten Moderatorinnen und den Referentinnen und Referenten zu aktuellen Themen wollten die Veranstalter zum Einen gewährleisten, dass das Tagungsthema mittels interessanter Entwicklungen, Vergleiche und Kennzahlen gut aufbereitet werden würde, und dass zum

Anderen eventuelle Strukturmängel und nötige Anstöße für die Situation in München andiskutiert werden könnten.

So wurde es schließlich das gemeinsame Anliegen des Fachtages, die Zielgruppe in den Mittelpunkt zu stellen, besondere Aspekte in Workshops mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu beleuchten und entsprechend der Diskussionsergebnisse Verbesserungen für Alleinerziehende auf den Weg zu bringen, in dem auch der Stadtrat sowie der Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin Frau Christine Strobl einbezogen wurden.

Christine Alt

» Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu Alleinerziehenden in Deutschland

Prof. Dr. Veronika Hammer

1. Zunehmende Realität: Alleinerziehende

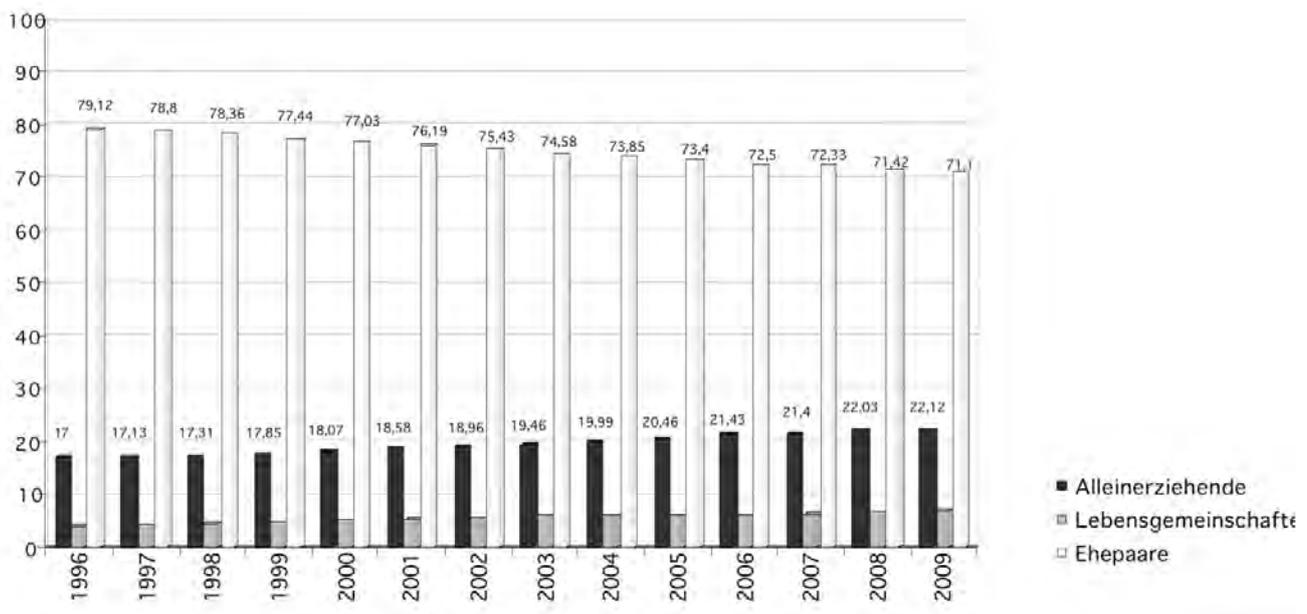
Die Aufmerksamkeit politischer und wissenschaftlicher Akteure richtet sich in der Bundesrepublik Deutschland immer wieder auf die Entwicklung der Familien- und Lebensformen. Von Interesse ist meist, wie sich bei gleich bleibend hoher Bedeutung der Familie das bürgerliche Leitbild der „Normalfamilie“ – charakterisiert durch die Kombination aus verheirateten Eltern und ihren leiblichen Kindern im gemeinsamen Haushalt – differenziert. Das seit einiger Zeit pluraler werdende Spektrum von Familien- und Lebensgemeinschaften gewinnt dabei deutlich an Legitimität. Die Spannweite bildet sich in unterschiedlichen Variationen ab – von der traditionellen

Kleinfamilie, den Alleinerziehenden, über die eingetragenen Lebenspartnerschaften bis hin zum Singlehaushalt und zu weiteren Lebensformen.

Zieht man zur Analyse einen Vergleich speziell von Familienformen heran, so nehmen die Alleinerziehenden sowohl an Akzeptanz als auch zahlenmäßig an Bedeutung zu. Statistisch nachweisbar zeichnet sich die aktuelle Entwicklung bei Familien nach Familienform – bezogen auf Alleinerziehende¹, Ehepaare² mit Kindern und Lebensgemeinschaften³ mit Kindern – folgendermaßen ab:

Mit 22,12 % Anteil (2,6 Mio. Personen) an allen Familien-

Abb. 1: Deutliche Zunahme von Alleinerziehenden im Vergleich zu anderen Familienformen (in Prozent)



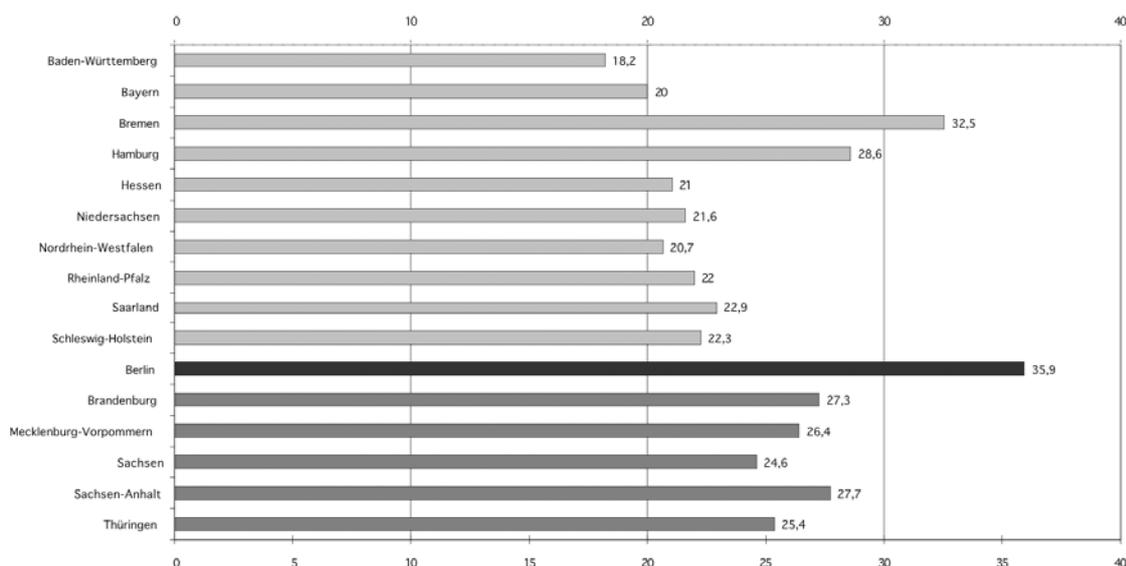
Quelle: Statistisches Bundesamt 2011b, Mikrozensusdaten für den Zeitraum der Jahre 1996 bis 2009. Eigene Berechnungen.

¹ „Alleinerziehende sind Mütter und Väter, die ohne Ehe- oder Lebenspartner/in mit minder- oder volljährigen Kindern in einem Haushalt zusammen leben. Elternteile mit Lebenspartner/in im Haushalt zählen zu den Lebensgemeinschaften mit Kindern.“ (Statistisches Bundesamt 2011a)

² „Zu den Ehepaaren gehören laut Mikrozensus nur verheiratet zusammen lebende Personen. Hält sich ein Ehegatte zum Zeitpunkt der Erhebung zeitweilig oder dauerhaft außerhalb des befragten Haushalts auf und erteilt der befragte Ehegatte für ihn keinerlei Angaben, so gelten die Ehepartner zwar als verheiratet, aber getrennt lebend.“ (Statistisches Bundesamt 2011a)

³ „Unter einer nichtehelichen (gemischtgeschlechtlichen) oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft wird im Mikrozensus eine Lebenspartnerschaft verstanden, bei der zwei gemischt- oder gleichgeschlechtliche Lebenspartner ohne Trauschein beziehungsweise zwei gleichgeschlechtliche Lebenspartner mit Trauschein oder notarieller Beglaubigung in einem Haushalt zusammen leben und gemeinsam wirtschaften. Bis einschließlich zum Mikrozensus 2005 war es unerheblich, ob die Partnerschaft als eingetragene Lebenspartnerschaft nach dem im Jahr 2001 eingeführten Lebenspartnerschaftsgesetz (LpartG) registriert wurde. Ab dem Jahr 2006 werden im Mikrozensus auch eingetragene Lebenspartnerschaften erfragt.“ (Statistisches Bundesamt 2011a)

Abb. 2: Anzahl der Alleinerziehenden in den alten und neuen Bundesländern und in Berlin (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011b, Mikrozensusdaten des Jahres 2009. Eigene Berechnungen.

formen (11,9 Mio. Personen) wird im Jahr 2009 fast jede vierte Familie in Deutschland von einer Alleinerziehendenfamilie gestellt. Das Gros der Familien bilden mit 71,1 % (8,5 Mio. Personen) weiterhin die Ehepaarfamilien mit Kindern. Jedoch nimmt diese Familienform im Zeitverlauf ab, wohingegen Alleinerziehende – wie gerade skizziert – und auch die Lebensgemeinschaften mit Kindern mit derzeit 6,8 % (0,8 Mio. Personen) deutlich zunehmen. Den größten Anteil bei den Alleinerziehendenfamilien stellen immer noch und mit ansteigender Tendenz (Hammer 2008, S. 18) die Mütter. Sie sind im Jahr 2009 aktuell mit 87 % (2,28 Mio. Personen) im Vergleich zu den Vätern mit 13 % (0,35 Mio. Personen) deutlich in der Mehrzahl.

Alleinerziehende sind in den neuen Bundesländern stärker vertreten als in den alten Bundesländern, ebenso zählt man sie in den großen Städten häufiger als auf dem Land. Nach Bundesländern verteilt ergibt sich folgendes Bild:

Die Anerkennung von Alleinerziehenden nimmt zu, sie haben sich weitgehend etabliert. „Sie haben heute einen legitimen Charakter und gelten als eine moderne Familien- und Lebensform von vielen.“ (Hammer 2011, S. 11). Alleinerziehende weisen aber hinsichtlich der Beschaffenheit ihrer Lebensform einige Besonderheiten auf. Demnach bilden Alleinerziehende analytisch betrachtet keine homogene Einheit, sondern sie erweisen sich als hoch differenziert und gelten von daher als heterogen. Tendenziell rund einem Drittel geht es ausgesprochen gut, das sind meist diejenigen, die über gute Schul- und Berufsaufqualifikationen, gelingende Familie-Berufskonstellationen und ausreichende Unterstützungsnetzwerke verfügen. Ungefähr zwei Drittel können ihre Lebenslage nicht in gelingendem Maße meistern (ebd.). Bei diesem relativ hohen Anteil gilt es erneut zu unterscheiden: nach schlechter beruflicher Situation, nach belasteter Familiensituation, nach Defiziten im sozialen Netzwerk oder nach Schwierigkeiten in der Kleinkind-

betreuung (MASF 2009, S. 20; Brand/Hammer 2002, S. 63ff.). Diese Differenzierungen und teils auch Anhäufungen von problematischen Situationen entstehen oftmals in Paarhaushalten in dieser Form nicht. Dort kann Vieles durch den Austausch und die gegenseitige Unterstützung im Leben und Wirtschaften in einem gemeinsamen Haushalt aufgefangen werden.

2. Besondere Schwierigkeiten

Das bereits angedeutete Risiko in der Lebenslage vieler Alleinerziehender betrifft insbesondere die Mütter, wenn diese geringe berufliche Qualifikationen aufweisen; außerdem zeigt sich die Situation der un- und angelernten allein erziehenden Frauen als besonders prekär (Hammer 2002, S. 198ff.). Alleinerziehende sind – obgleich sie inzwischen eine „ganz normale“ und weitgehend anerkannte Familienform in unserer Gesellschaft darstellen – in besonderer Art und Weise auch von Armut betroffen oder gefährdet. Gegenwärtig sind rund 440.000 Alleinerziehende auf Hartz-IV-Leistungen angewiesen – im Verhältnis dazu sind dies 550.000 Paare mit Kindern (Adamy 2010, S. 8). Diese Zahlen erschrecken, gerade angesichts des deutlich geringeren Anteils von Alleinerziehenden im Verhältnis zu den Paarfamilien, bestehend aus Ehepaaren und Lebensgemeinschaften, siehe Abb. 1. Insbesondere Alleinerziehende haben eingeschränkte Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit, solange keine kontinuierliche Kinderbetreuung durch öffentliche oder private Betreuungsmöglichkeiten sichergestellt werden kann. Außerdem spielt die Einschränkung durch Pflögetätigkeiten bei Alleinerziehenden doppelt so häufig eine Rolle wie im Bevölkerungsdurchschnitt (ebd.). Darüber hinaus sind Alleinerziehende viel öfter als Paarfamilien mit Kindern knapp bei Kasse. Dies zeigen Ergebnisse der Studie „Leben in Europa“ (Egeler 2010, S. 10f.). 74 % der befragten Alleinerziehenden haben nicht die finanziellen Kapazitäten, um unerwartet anfallende Ausgaben zu bestreiten

und 56 % sehen sich nicht in der Lage, sich jedes Jahr eine einwöchige Ferienreise zu leisten. So erhielten denn auch rund 73 % derjenigen Alleinerziehenden, die erzieherische Hilfe bei den Jugendämtern in Anspruch nahmen, zusätzlich auch finanzielle staatliche Unterstützung, z.B. Arbeitslosengeld II und Sozialgeld nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch sowie Sozialhilfe oder Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung entsprechend dem Zwölften Sozialgesetzbuch (Statistisches Bundesamt 2010, S. 31). Insgesamt betrachtet sind Alleinerziehende mehr als andere Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder besonderen Anforderungen ausgesetzt. Sie nutzen in der Tat häufig auch einschlägige Beratungsstellen, wenn es um Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Kindererziehung geht. Die große Akzeptanz von Fachkräften Sozialer Arbeit und traditioneller Hilfeberufe sowie von Ämtern der Arbeits- und Sozialverwaltung unterstreicht somit die starke Bedeutung sozialstaatlicher Leistungen als unabdingbare Unterstützungsformen zur Alltagsbewältigung von Alleinerziehenden in problematischen Lebenslagen (Brand/Hammer 2002, S. 247).

3. Zeitmangel

Die eigene Erholungszeit kommt bei vielen Alleinerziehenden deutlich zu kurz. Dies belegen aktuelle Befunde aus einem Vergleich der Zeitbudgets von 5.400 Haushalten in der BRD (Meier-Gräwe/Kahle 2009). Der Zeitdruck steigt vor allem dann, wenn nicht auf Entlastung durch eine Partnerschaft gesetzt werden kann. Dies ist bei den meisten Alleinerziehenden der Fall. Der klare Favorit ist bei Alleinerziehenden die Vollzeitbeschäftigung, weil sie finanzielle Selbständigkeit in der Lebensführung verspricht. Aber dies lässt sich angesichts der beschriebenen Doppel- und Dreifachbelastungen kaum realisieren. Trotzdem nehmen sich Alleinerziehende mit 5,5 Stunden fast genauso viel Zeit für die Haushaltsführung und für familiäre Aufgaben wie Eltern in Paarfamilien mit 5,0 Stunden (ebd.). Die Folge ist, dass die Belastung extrem hoch und die Erholungszeit auf ein Minimum reduziert ist.

4. Potenziale und Förderansätze

In Deutschland und in vielen anderen Industrienationen, in denen die Geburtenzahlen seit Jahren nach unten gehen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011), sorgt man sich um Fachkräftenachwuchs und um die Zukunft des Systems der Sozialen Sicherung. Deutschland gilt mit einer Geburtenrate von 1,36 als Niedrig-Fertilitäts-Land. Nur Italien, Spanien und Russland haben von den OECD-Staaten eine noch geringere Geburtenrate als Deutschland. Frankreich mit 1,9, Schweden, Norwegen und Dänemark mit 1,8 und die Niederlande mit 1,7 liegen um einiges darüber (OECD 2011a). Indem Alleinerziehende Kinder haben, tragen sie mit dieser Stärke in hohem Maße zur Entfaltung und Realisierung menschlicher Kultur und gesellschaftlichen Lebens bei. In Untersuchungen zur Lebenslage Alleinerziehender (Brand/Hammer 2002, S. 223) wird deutlich, dass Alleinerziehende in aller Regel genau

dies auch sehen. „Einhellig war man der Meinung, dass insgesamt mehr Augenmerk auf die Potenziale und Fähigkeiten Alleinerziehender gelegt werden sollte, denn Alleinerziehende übernehmen eine große Verantwortung, auch hinsichtlich der Zukunftsentwicklung einer Gesellschaft.“ (ebd.).

Interessant ist von daher ein Blick auf die Selbsteinschätzung der Potenziale und Fähigkeiten von Alleinerziehenden. Sie schätzen ihre Stärken, die sie in der Familienzeit erworben haben und die sie in den beruflichen Alltag positiv einbringen könnten, folgendermaßen ein. Besondere Fähigkeiten sehen sie insbesondere im eigenständigen Arbeiten, im Treffen selbständiger Entscheidungen und darin, dass sie sich gut auf Situationen einstellen können. Auch betonen sie ihr hohes Maß an Organisationsvermögen und ihren tagtäglich gelingenden Umgang mit Problem- und Stresssituationen als herausragende Qualifikationen (ebd., S. 360). Insbesondere für Unternehmen und Organisationen dürften diese Informationen von zentraler Bedeutung und von Vorteil sein, wenn es darum geht, den betriebswirtschaftlichen Nutzen in Korrespondenz mit einer Verstärkung des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb zu kalkulieren (BMFSFJ 2010, S. 110). Das gleiche gilt für die Arbeitsvermittlung und für die Institutionelle Sozialarbeit. Denn sowohl in der Vermittlung von Erwerbsarbeit als auch in der Moderation von Produktionsnetzwerken (Verknüpfung der Dienstleistungen institutioneller Akteure zu einer potenziellen Leistung, z.B. Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs) bietet die fall- und felderorientierte Ressourcenorientierung – unter Berücksichtigung strukturell zu regelnder gesellschaftlicher Bedingungen – einen bedeutenden professionellen Ansatz.

Alleinerziehende tragen mit diesen Potenzialen und vor allem auch mit ihren Kindern zur gesellschaftlichen Entwicklung bei. Daher müssen ihre Kinder noch mehr als bisher ins Zentrum der Aufmerksamkeit familien- und arbeitsmarktpolitischer Überlegungen rücken. Aktuell zeigen die jüngsten Ergebnisse der Studie „Doing Better for Families“ (OECD 2011a), dass sich Deutschland noch zu wenig effektiv auf seine Kinder einstellt. Eine eher individualisierte Familienförderung wird als weniger aussichtsreich analysiert. Viel mehr bräuchten eine gezielte, qualitativ hochwertige vorschulische Förderung und kleinere Gruppen und Klassen in den institutionalisierten und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Jugendtreffs. Dort würden die kognitiven und sozialen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen in geeigneter Weise unterstützt und trügen gleichzeitig auch zur Verringerung von sozialer Ungleichheit bei. Das gleiche gelte für dichte, zielorientierte Vernetzungsleistungen vor Ort. Wer diese Förderungen unterlasse, müsse mit Folgekosten rechnen, z.B. mit einer Erhöhung der staatlichen Transferleistungen bei den späteren Erwachsenen. Gleichzeitig fällt das deutsche Steuersystem auf. Es sei das einzige Steuersystem innerhalb der OECD-Länder, das mit dem Ehegatten-Splitting diejenigen Familien steuerlich vorteilhaft unterstützt, die nach dem klassischen Ernährermodell leben. Für viele deutsche Frauen, darunter eine Vielzahl von Alleinerziehenden, stellt dieses Modell aber aktuell nicht mehr den Anreiz dar, wie dies noch Generationen



zuvor der Fall war. Dies hat sicherlich verschiedene Gründe. Zum einen mag es sein, dass die rechtlichen Sicherungsvorteile und Rahmungen der klassischen Ehe bei nichtehelichen Paaren, Verheirateten, Geschiedenen und eingetragenen Lebenspartnerschaften zu wenig bekannt sind oder dass die Möglichkeit eines diskontinuierlichen und brüchigen Lebensverlaufs vor allem für Frauen zur selbstverständlichen Normalitätserwartung geworden ist (BMFSFJ 2011, S. 62f.). Zum anderen spielen gerade bei den Alleinerziehenden deren konkrete Trennungserfahrungen eine entscheidende Rolle, wenn es um Überlegungen zu einer neuen Bindung in Form einer Partnerschaft und in einer nächsten Stufe zu einer auf Dauer angelegten Eheschließung geht. In den meisten Fällen entstehen Alleinerziehenden-Familien nach Trennungen bzw. Scheidungen und das Gros der Alleinerziehenden wünscht sich einen neuen Partner oder eine neue Partnerin. Alleinerziehende Mütter, die einen neuen Partner haben, betonen zumeist, dass sie sehr glücklich in dieser neuen Beziehung leben (Brand/Hammer 2002, S. 191). Gleichzeitig erheben sie an den neuen Partner meist ganz spezifische Ansprüche in besonderer Betonung ihrer eigenen Autonomie, ihrer eigenen Freiräume und ihrer finanziellen Unabhängigkeit. Insofern stellt sich die Frage einer generellen Reformierung des Steuersystems insofern, als es auf den Fokus der Kindorientierung im Sinne einer Erhöhung der Kinderfreundlichkeit in Deutschland zuzuspitzen wäre. Das gleiche gilt für Überlegungen zur Aktualisierung des Unterhaltseinforderungssystems.

Darüber hinaus wären in Bezug auf die vielen Fragen nach den weiteren Kompetenzen, Stärken und der genannten Kindorientierung aus der Perspektive der Alleinerziehenden aktuelle, gegenwartsbezogene, bundesweit angelegte repräsentative Studien mit differenzierungsfähiger Aussagekraft für die spezifischen Bundesländer dringend angemessen und sinnvoll. Die Kommunikation dieser neu gewonnenen Daten könnte dazu beitragen, dass in Deutschland wirkungsvollere

Partizipationsleistungen für diejenigen Alleinerziehenden auf den Weg gebracht werden könnten, die in besonderer Weise auf gesellschaftliche Unterstützung angewiesen sind. Dies gilt bereits jetzt für die Alleinerziehenden aus den unteren Milieus, diese gelten als besondere Risikogruppen. Eine Einführung gesetzlich garantierter Mindestlöhne würden die teils unzumutbaren Entgeltbedingungen im Niedriglohnssektor menschenwürdiger und lebensstandardorientierter gestalten sowie für positive fiskalische Effekte sorgen. Damit einher sollten weitere Unternehmenssensibilisierungen gehen, um auf die Lebenslage von Alleinerziehenden aufmerksam zu machen. Die betrieblichen Anforderungen könnten dann kompatibler mit den Erfordernissen dieser Familienform abgestimmt werden. Dies würde auch den Betrieben zur Sicherung ihrer weichen Standortvorteile dienen.

Weitere Ergebnisse der OECD-Untersuchung (OECD 2011b) verweisen darauf, dass eine stärkere Gleichstellung mehr denn je gefragt ist, sowohl im Privat- als auch im Berufsleben. Beispielsweise sei in den nordischen Ländern ein durchgehendes Portfolio öffentlicher, universeller Unterstützungsangebote gegeben, das sich in Form von z.B. bezahltem Elternurlaub mit Arbeitsplatzgarantie, bezuschusster frühkindlicher Betreuungsmöglichkeiten und Betreuungsleistungen außerhalb der Schulzeit bis zum Beginn der Sekundarschulzeit zeigt. „Elternschaft und beruflicher Erfolg schließen einander nicht gegenseitig aus, sondern gelten hier als etwas, das sich gleichzeitig realisieren lässt.“ (OECD 2011b, S. 3). Die Entwicklung von familien- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Orientierung an solchen und ähnlichen positiven Befunden in anderen OECD-Ländern könnte von daher speziell sowohl für die Alleinerziehenden-Familien und für andere Familien- und Lebensformen mit Kindern bzw. für solche, die sich Kinder wünschen, als auch generell für die Lebensqualität in Deutschland ertragreiche Effekte bringen.

Literatur:

- » *Adamy, Wilhelm (2010): Kommunale soziale Integrationshilfen bei Hartz IV. Das Fördern kommt immer noch viel zu kurz. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales. Heft 1/2010. S. 5-15.*
- » *Brand, Dagmer / Hammer, Veronika (2002): Balanceakt Alleinerziehend. Lebenslagen, Lebensformen, Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.*
- » *BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Berlin.*
- » *BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010): Familienreport 2010. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.*
- » *Egeler, Roderich (2010): Pressekonferenz „Alleinerziehende in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2009“ Statistisches Bundesamt. Wiesbaden, Berlin.*
- » *Hammer, Veronika (2002): Alleinerziehende im Gender-Diskurs – Unterschiede oder Gemeinsamkeiten bei Müttern und Vätern? In: Zeitschrift für Familienforschung 14, S. 194-207.*
- » *Hammer, Veronika (2008): Alleinerziehend: verbreitete Lebensrealität – vor allem für Mütter. In: FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung. BZgA, Heft 3/2008, S. 17-21.*
- » *Hammer, Veronika (2011): Alleinerziehende. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Baden-Baden: Nomos-Verlag, 2011, S. 11-12.*
- » *MASF Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2009): Familienform: Alleinerziehend. Soziale Situation alleinerziehender Mütter und Väter im Land Brandenburg. Beiträge zur Sozialberichterstattung Nr. 8. Potsdam.*
- » *Meier-Gräwe, Uta / Kahle, Irene (2009): Balance zwischen Beruf und Familie – die Zeitsituation von Alleinerziehenden. In: Meier-Gräwe, Uta / Heitkötter, Martina / Lange, Andreas / Jurczyk, Karin (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Opladen. S. 91-110.*
- » *OECD (2011a): Doing Better for Families. Paris, France.*
- » *OECD (2011b): Familien besser fördern. Zusammenfassung in Deutsch. Urheberrechte: OECD. Titel der Originalausgabe: Doing Better for Families. Paris, France.*
- » *Statistisches Bundesamt (2010): Alleinerziehende in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Berlin.*
- » *Statistisches Bundesamt (2011a): Glossar zum Mikrozensus. Bonn*
- » *Statistisches Bundesamt (2011b): Familien nach Familienform. Excel-Tabelle. Bonn*
- » *Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011): Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 1, Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Ausgabe 2011. Wiesbaden.*

Vorliegender Beitrag von Prof. Dr. Veronika Hammer für die Tagungsdokumentation wird in weiten Teilen Ende August 2011 in der Fachzeitschrift FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung der BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Berlin, Heft 1/2001, als Einführungsartikel zum Thema Alleinerziehende erscheinen. Die Redaktion erteilte die Genehmigung zum Abdruck. Für die Tagungsdokumentation wurde der Fachaufsatz noch um relevante Vortragsinhalte ergänzt.

» Ein Unterstützungsnetzwerk für Alleinerziehende

Prof. Dr. Claus Reis, Manuskript zum Vortrag vom 3. Mai 2011 in München

1. Das Modellprojekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) führte von April 2009 bis März 2010 das Modellprojekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ durch. Das Projekt hatte zum Ziel, exemplarisch an zwölf Standorten die Kooperation zwischen arbeitsmarktpolitischen und familienpolitischen Akteuren (weiter) zu entwickeln und zu erproben. Um die Lebens- und Arbeitssituation von Alleinerziehenden zu verbessern, galt es, Netzwerke zwischen SGB II-Trägern, Bildungsträgern, Unternehmen, Jugendhilfeträgern sowie lokalen familienpolitischen Initiativen und Netzwerken wie beispielsweise die Lokalen Bündnisse für Familie auszubauen. Anhand der Erfahrungen einzelner Standorte konnten so Chancen und Schwierigkeiten bei Aufbau und Steuerung der Netzwerke ausgelotet werden.

Dabei sollten stabile Netzwerkstrukturen etabliert werden, in denen von mehreren lokalen Akteuren gemeinsam komplexe Dienstleistungen für die Zielgruppe geplant und erbracht werden („Produktionsnetzwerke“). Dies verlangte vor allem, nachhaltige Steuerungsstrukturen aufzubauen und geeignete Steuerungsinstrumente zu entwickeln.

Hintergrund des Projektes waren Ergebnisse aktueller Analysen, die zeigten, dass vielerorts Unterstützungsangebote für Alleinerziehende im SGB II entwickelt wurden, die deren besondere Lebenssituation aufgreifen; gleichzeitig aber die bedarfsgerechte Kombination dieser Angebote den Adressatinnen häufig selbst überlassen bleibt (Reis 2011). Um die komplexe Lebenssituation Alleinerziehender zu erreichen, müssen deshalb nicht nur bedarfsgerechte Angebote entwickelt werden, diese sollten darüber hinaus auch systematisch verknüpft sein (Corbett/Noyes 2006). Diese Verknüpfung (z. B. von Qualifizierung, Beratung und Kinderbetreuung) kann jedoch organisatorisch häufig nicht im Rahmen einer einzelnen Institution realisiert werden, sondern muss sich auf stabile Netzwerkstrukturen stützen. Die Konstitution und das Management von Netzwerken nimmt daher einen wichtigen Stellenwert in der Organisation von Leistungen für Alleinerziehende ein.

2. Die Entwicklung von Produktionsnetzwerken

2.1 Der Begriff des „Netzwerks“

Der Begriff des „Netzwerks“ ist trotz langjähriger wissenschaftlicher Thematisierung nach wie vor sehr schillernd, was



seinem metaphorischen Charakter und seiner geradezu inflationären Verwendung geschuldet ist. Im Folgenden werden nur Netzwerke betrachtet, die von Organisationen gebildet werden („tertiäre“ oder institutionelle Netzwerke, vgl. Schubert 2008: 38f.), „primäre Netzwerke“ wie Verwandtschaften, Freundeskreise etc. fallen aus der Analyse heraus.

Ein herausragender Typus organisationaler Netzwerke sind Unternehmensnetzwerke, d. h. „soziale Systeme, die vornehmlich aus Geschäftsinteraktionen und -beziehungen zwischen (autonomen) Unternehmungen zusammengesetzt sind, die diese überwiegend mit Blick auf den Beziehungszusammenhang zwischen sich reflexiv koordinieren“ (Windeler 2001: 200). Wichtige Kennzeichen sind die Autonomie der Akteure und eine „reflexive Koordination“ von Aktivitäten, die sowohl auf das gesamte Netzwerk als auch auf die einzelnen beteiligten Organisationen zielt. „Autonomie der Akteure“ bedeutet, dass diese eigene Interessen verfolgen

¹ Zur Praxis im Umgang mit dieser Problematik vgl. das „Handbuch Alleinerziehende“ (www.handbuch-alleinerziehende.de).

² Dieser Begriff darf nicht zu eng gefasst werden. Er bezeichnet die kontinuierliche Erstellung von materiellen Produkten und/oder Dienstleistungen in einem Netzwerk und bezieht sich nicht nur auf materielle Produktion. Sydow/Möllering setzen ihn inhaltlich gleich mit „Unternehmensnetzwerken“ (2009: 17) – ein Begriff der für den sozialen Bereich nicht recht passt, da die hier vertretenen Organisationen nur teilweise Unternehmen sind.

und nur unter bestimmten Bedingungen bereit sind, sich auf gemeinsame Vorhaben einzulassen. Institutionelle Netzwerke sind deshalb kein Selbstzweck, sondern werden geschaffen, weil sich alle autonomen Akteure Vorteile versprechen, „wenn die eigenen Ziele durch Kooperation besser (effizienter und effektiver) erreicht werden können... Ressourceninterdependenz ist der theoretische und praktische Kern von Netzwerken“ (Strassheim/ Oppen 2006: 18).

2.2 Die Bedeutung organisationaler Felder

Institutionelle Netzwerke entwickeln sich im Kontext „organisationaler Felder“. Sie bilden ihre Struktur, indem die handelnden Akteure sich auf Regeln und Ressourcen stützen, die in diesen Feldern entwickelt werden. Jedes organisationale Feld ist geprägt von gemeinsamen kognitiven und normativen Orientierungen und umfasst einen „Pool“ von Akteuren, aus denen sich konkrete Netzwerke zusammensetzen (vgl. Machado-da-Silva/Guarido Filho/Rossoni 2006, diMaggio/Powell 2009). Im Falle von Arbeitsmarktpolitik gehören zum „organisationalen Feld“:

- die ökonomischen Bedingungen, soweit sie „Arbeitsmarktpolitik“ direkt beeinflussen, d.h. insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, z. B. Höhe und Struktur der Arbeitslosigkeit, die Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften (z.B. gefordertes Qualifikationsniveau), die finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte.
- die externen Governancestrukturen, d.h. die institutionelle Struktur des Sozialstaates, die gesetzlichen Anforderungen sowie Zuständigkeiten und Finanzierungsmodi (insbesondere im Hinblick auf Programme der EU, des Bundes und der Länder), die Rolle freier Träger sowie weiterer gesellschaftlicher Akteure (insbesondere die Tarifpartner), die Steuerungs- und Kooperationsmodi im Netzwerk der für das Feld relevanten kollektiven Akteure.
- die Organisationen, die sich zumindest mit einem Teil ihrer Aktivitäten in diesem Feld bewegen, z. B. Ministerien, die Bundesagentur für Arbeit, Kommunen, Beschäftigungs- und Bildungsträger, etc. vorgeordnete Behörden, Konkurrenten.

Dieses Feld setzt die „Rahmenbedingungen“ an denen sich jede einzelne Organisation orientiert und die sie in strategisches wie operatives Organisationshandeln umsetzen muss, auch gelten feldspezifische Normen und Deutungsmuster (vgl. Fligstein 2001). In der Konsequenz bedeutet dies, dass bei Netzwerkanalysen darauf geachtet werden muss, welchen organisationalen Feldern die verschiedenen Akteure angehören, ob diese Felder sich unterscheiden und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen. In der Arbeit mit Alleinerziehenden wird insbesondere die Spaltung zwischen

Akteuren, die dem Bereich der Arbeitsmarktpolitik zugeordnet werden können (Grundsicherungsstellen, Agenturen für Arbeit, Beschäftigungs- und Bildungsträger) und solchen deutlich, die eher dem Bereich der Familienpolitik angehören (z.B. Mütter-, Väter- und Familienzentren, Erziehungsberatungsstellen, Angebote offener Familienarbeit, Gleichstellungsbeauftragte), obwohl es auch „Grenzgänger“ gibt (z. B. die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt). Diese Spaltungen sind konzeptionell zu berücksichtigen, wenn Netzwerke dezidiert den Anspruch haben, bei der Erarbeitung bedarfsgerechter Angebote für Alleinerziehende die Grenzen zwischen den beiden Feldern zu überschreiten.

2.3 Produktionsnetzwerke

Institutionelle Netzwerke sind fragile Gebilde, deren Stabilität immer wieder durch geeignete (d. h. größtenteils gemeinsam getragene) Aktivitäten gesichert werden muss. Diese Aktivitäten müssen sowohl die Identität des Netzwerks als auch die der beteiligten Organisationen (d. h. deren „Autonomie“) im Auge behalten. Um die damit gesetzten Herausforderungen näher zu betrachten ist die Unterscheidung zwischen „richtungsoffenen“ und „zielgerichteten“ Netzwerken sinnvoll. Richtungsoffene Netzwerke haben den Charakter kohärenter Gemeinschaften, die nicht hierarchisch strukturiert, sondern horizontal verbunden sind. Ihr dauerhafter Zusammenhalt wird durch Vertrauen untereinander gefestigt, aber auch dadurch, dass die Akteure gemeinsame Grundüberzeugungen, z. B. in Form von Leitbildern, entwickeln (Schubert 2008: 47). Hierbei handelt es sich um „Informationsnetzwerke“, in denen „politische Probleme definiert, Situationsdeutungen und politische Problemlösungen herausgebildet und politische Handlungsoptionen“ entwickelt werden (Hild 1997: 216). Diese Netzwerke können mehr oder minder stabil sein, sie heben sich aber durch die Dauerhaftigkeit des Beziehungszusammenhangs aus dem „organisationalen Feld“ hervor. Sie konstituieren u. U. ein „ideelles Milieu“ (Bauer 2005), das aus gemeinsam geteilten Wertorientierungen, Handlungskonzepten und Professionsvorstellungen gebildet wird.

Zielgerichtete Netzwerke verfolgen klar definierte Aufgaben und Zwecke. „Die zu bewältigende Aufgabe ist zu komplex, als dass sie von einem Akteur allein zu bewältigen wäre. Die Akteure haben jeweils spezifische Eigenschaften, an denen andere interessiert sind, und initiieren bzw. koordinieren Tauschprozesse untereinander“ (Schubert 2008: 47). Zielorientierte Netzwerke können die Form von „Projektnetzwerken“ oder von „Produktionsnetzwerken“ annehmen.

Projektnetzwerke bearbeiten eine organisationsübergreifende Aufgabenstellung zeitlich befristet (Sydow/Wirth/Manning

³ Der Unterschied zwischen dieser Konstellation und einem reinen „Projektnetzwerk“ besteht darin, dass die Akteure eines Produktionsnetzwerks nicht nur „latente“ Beziehungen zueinander haben, die in einem Projekt evident werden, sondern dass stabile (d.h. verbindliche) Netzwerkbeziehungen existieren, auf die jeweils fallweise zurückgegriffen wird. Sie sind bereits evident, auch wenn sie nicht in allen Fällen benötigt werden.

⁴ Denn analog zum „Projektnetzwerk“ stellt Case Management auf einen einzelnen Fall bezogen ein Netzwerk von Akteuren zusammen.

2002: 4). Das Kennzeichen von „Produktions-netzwerken“² besteht demgegenüber darin, dass autonome Organisationen über ei-nen z. T. längeren Zeitraum hinweg gemeinsam Produkte herstellen bzw. Dienstleis-tungen erbringen. Hierzu ist ersichtlich ein intensiverer Kooperationszusammenhang erforderlich. Allerdings ist es nicht notwendig, dass alle Akteure bei jedem Produkti-onsvorgang beteiligt sind – es reicht aus, dass alle Beteiligten verbindlich ihre Bereit-schaft erklären, dann zu einem gemeinsamen Produkt beizutragen, wenn dieser Bei-trag benötigt wird.

„Projektnetzwerke“ und „Produktionsnetzwerke“ können direkt aufeinander bezogen sein: „Reflexive Vernetzung erfordert den Aufbau, die Pflege und ggf. auch die Re-strukturierung von Pools innerhalb der Netzwerkorganisation. Sie ist anhand von Se-lektions- und Evaluationskriterien als auch -verfahren zu regulieren“ (Wirth 2007). In dieser Konstellation existieren bereits Netzwerkstrukturen, die für die Bearbeitung einzelner Projekte jeweils aktiviert werden. Auf der „Systemebene“ wurden Vernet-zungen geschaffen, die je nach Bedarf abge-rufen werden können – oder auch nicht . Dies entlastet z. B. das Personal im Case Management in seiner alltäglichen Arbeit und schafft gleichzeitig die Möglich-keit für die Alleinerziehenden, diese Angebots-strukturen auch ohne einzelfall-bezogenes Case Management zu nutzen – wenn sie dazu in der Lage sind.

Auch Informationsnetzwerke und Produktionsnetzwerke können eng aufeinander be-zogen sein, allerdings muss deren jeweilige Eigenlogik beachtet werden. Es ist eine nur empirisch zu beantwortende Frage, ob und auf welche Weise sich aus einem In-formationenetzwerk ein Produktionsnetzwerk herauschält, denn für letzteres sind – wie gezeigt – engere Beziehungszusammenhänge notwendig. Ein „ideelles Milieu“, das sich innerhalb eines Informationsnetzwerkes gebildet hat, bildet zwar den idea-len Humus für die Konstitution eines Produktionsnetzwerkes, gleichzeitig können Macht- oder Konkurrenzverhältnisse, die in Produktionsnetzwerken deutlicher zum Vorschein kommen, den Konsens in Informations-netzwerken untergraben.

Zum Teil stellen die Netzwerke für Alleinerziehende komplexe Gebilde dar, sind z. B. Bestandteil umfassender Netzwerk-architekturen. Häufig sind Informationsnetzwerke (z. B. Lokale Bündnisse für Familie“) und Produktionsnetzwerke miteinander ver-knüpft – allerdings sollten sie nicht vermischt sein, denn der unterschiedliche Grad an geforderter Verbind-lichkeit beinhaltet unterschiedliche Anforderungen an die Ver-lässlichkeit der Netzwerkakteure. Zudem stellt sich das Problem der Konkurrenz in Informationsnetzwerken weitaus weniger scharf als in Produktionsnetzwerken.

3. Die Steuerung von Netzwerken

Komplexe Gebilde wie Produktionsnetzwerke müssen profes-sionell gesteuert wer-den, wenn sie erfolgreich sein sollen. „Netzwerksteuerung“ umfasst dabei inhaltlich ein ganzes Bündel von Aufgaben (vgl. Sydow 1999: 295f., Windeler 2001: 44), die in vier zentralen Funktionen zusammengefasst werden können (vgl. Sydow/Windeler 1997: 151):

- Selektion der Akteure, die das Netzwerk bilden bzw. später aufgenommen werden (3.1),
- Allokation, d. h. Verteilung der Aufgaben, die die Akteure wahrnehmen (3.2),
- Regulation, d.h. Festlegung von Strukturen und Regeln der Aufgabenwahr-nehmung (3. 3),
- Evaluation, d.h. Auswertung und Bewertung der Arbeit des Netzwerkes (3.4).

3. 1 Selektion: Auswahl der Netzwerkpartner

- Im Vorfeld der Bildung eines Netzwerkes stehen zwei Aufgaben im Vordergrund:
- die Entscheidung, welche potenziellen Mitglieder eines Netzwerkes angespro-chen werden sollten;
- die Sensibilisierung für die Interessen- und Motivlage dieser potenziellen Partner.

Eine Beteiligtenanalyse kann zeigen, welche Organisationen vor Ort auf die Lebens-situation Alleinerziehender einwirken und damit potenziell in ein Produktionsnetzwerk einbezogen werden sollten.

Im Fokus des zu bildenden Netzwerkes steht ein gemein-sames Problem bzw. Ziel (hier: nachhaltige Sicherung eines selbstständigen Lebens für Alleinerziehende), das u. U. aber zu diesem frühen Zeitpunkt noch nicht von allen (zukünftig) Beteiligten als gemeinsames Problem oder Ziel gesehen wird. Deshalb ist zunächst zu entscheiden, welche Organisationen und Institutionen unbedingt in ein Netzwerk einbezogen wer-den sollten. Hintergrund hierfür ist das Postulat der Heterogenität eines Netzwerkes, um alle Perspektiven der Problemformulierung und –lösung repräsentiert zu haben und die nötige Vielfalt an Kompetenzen im Netzwerk zu versammeln (Borkenhagen u. a. 2004: 34). Für die Arbeit im Netzwerk braucht es aber nicht allein die Kenntnis der vorfindlichen Strukturen, sondern es bedarf darüber hinaus der Sensibilität für die unterschiedlichen Perspektiven, die die einzelnen Akteure auf die Alleinerziehenden haben, sowie für die fachspezifischen Sinnsysteme und „Fachsprachen“. Die not-wendige Heterogenität des Netzwerkes bringt es nämlich mit sich, dass Akteure zu-sammenarbeiten werden, die sich auf ganz unterschiedliche Traditionen, gesetzliche Aufträge oder Ziele berufen.

⁵ Allerdings ist die wissenschaftliche Evaluation von Netzwerken besonders anspruchsvoll, da sowohl die Organisations- wie die Netzwerkebene erfasst in Beziehung zu „Wirkungen“ gesetzt werden müssen. Insbesondere aus der internationalen Diskussion können eine Reihe von Anregungen gewonnen werden (vgl. Provan/Milward 2004, Kenis/Provan 2009, Turrini u. a. 2010).

Nachdem die potenziellen Netzwerkpartner ausgewählt sind, gilt es, sie für die gemeinsame Sache zu gewinnen. Sind die zu gewinnenden Organisationen bekannt, geht es darum, dort auch die geeigneten Personen anzusprechen, die sich nicht nur für die Idee interessieren, sondern sie auch in der Organisation weiter verbreiten und für Akzeptanz sorgen. Bereits zu diesem frühen Zeitpunkt zeigt sich das Kernproblem organisationaler Netzwerke: Sie bestehen aus Personen, die im Netzwerk Organisationen mit eigenständigen Interessen repräsentieren. Als Mitglieder (häufig: Beschäftigte) dieser Organisationen müssen sich diese Personen gegenüber der Herkunftsorganisation loyal verhalten, gleichzeitig sollten sie im Interesse des gesamten Netzwerks handeln. Sie handeln im „doppelten Bezugsrahmen“ des Netzwerks einerseits und der einzelnen Organisation andererseits und damit gleichzeitig als (zu-meist angestellte) Angehörige einer „Mutterorganisation“ (Kommune/Agentur für Arbeit/Träger) und als Mitglied des Netzwerkes.

Um Organisationen für die Arbeit in einem Netzwerk zu gewinnen (und das heißt im Minimum, dass sie bereit sind, Personen in Sitzungen des Netzwerks zu entsenden), muss transparent gemacht werden, was sie von ihrer Beteiligung haben. Hierzu gilt es zunächst, potenzielle Win-Win-Situationen für die möglichen Netzwerkpartner auszuloten und abzuschätzen, was in welcher Zeit gemeinsam erarbeitet werden könnte. Diese Win-Win-Situationen müssen dann den Beteiligten aber auch deutlich sein, d. h. als solche wahrgenommen werden (Bienzle u. a. 2007: 21).

3.2 Allokation: Verteilung der Aufgaben in der „Dienstleistungskette“

Für die interne Stabilisierung und für die Außendarstellung eines Netzwerks ist es wichtig, dass die Akteure gemeinsam „Produkte“ oder „Projekte“ erarbeiten, die einen festeren Netzwerkzusammenhang schaffen und identitätsbildend wirken. Erst ein konkreter Arbeitszusammenhang schafft einen Rahmen für die Erfahrung von „Verlässlichkeit“ der Kooperationspartner und damit die Tragfähigkeit der Netzwerke. Diese Produkte haben ihren „Eigenwert“ im Nutzen, den sie für die Zielgruppe stiften (z. B. ein „Leitfaden“ oder eine „Anlaufstelle“), gleichzeitig stellen sie den Kulminationspunkt für die Schaffung einer nachhaltigen Unterstützungsstruktur, d.h. den Aufbau und die Stabilisierung eines Produktionsnetzwerks, dar. Diese Produkte sollten „möglichst bereits in der Initiierungsphase eines Netzwerks zu wahrnehmbaren positiven Ergebnissen sowohl für das Netzwerk wie auch für die Netzwerkpartner (Wahrnehmen der Win-Win-Situation) führen“ und „das Know-How möglichst vieler Partner benötigen; die Stärken eines Partners sowie der jeweiligen Schnittstellen deutlich werden lassen“ (Borkenhagen u. a. 2004: 46).

In diesem Sinne ist ein „Produktionsnetzwerk“ ohne konkretes Produkt kaum vorstellbar. Umgekehrt sind zumindest die Produkte, die im sozialen Bereich auf komplexe Bedarfslagen zielen, ohne Netzwerk kaum zu realisieren.

In der Entwicklung von Netzwerken für Alleinerziehende hat sich – anknüpfend an Erfahrungen aus den USA (vgl. Corbett/Noyes 2006) – das Verfahren der Konstruktion von „Dienstleis-

tungsketten“ bewährt (vgl. Brülle/Reis/Reiss 1998, Reis 1997). Hierbei werden im Netzwerk zunächst konkrete gemeinsame Ziele erarbeitet und definiert. Hieraus werden dann Aktivitäten abgeleitet, die zur Entwicklung eines bedarfsgerechten Angebots notwendig und, an denen tendenziell alle Akteure beteiligt sind. Diese gemeinsam erarbeiteten Produkte festigen den Zusammenhang der Akteure, die konkrete Zusammenarbeit wird erprobt, Kenntnisse über Schnittstellen werden erworben und Ansätze zu ihrer Überwindung können entwickelt werden. Das Netzwerk wächst über die Gestaltung des Prozesses: Eine zunächst virtuelle Dienstleistungskette wird sukzessiv konkretisiert. Gemeinsam geteilte Ziele „tragen intensiv dazu bei, dass eine gemeinsame Wahrnehmung und eine ähnliche Bewertung der gegenwärtigen Situation wie auch der zukünftigen Aussichten der Zusammenarbeit entstehen und erhöhen damit die Kooperationsbereitschaft der Netzwerkakteure“ (Sydow 1999: 262). Die aus dem Projektmanagement bekannten Regeln der Zielformulierung sind zu beachten, damit Ziele auch handlungsleitend sind und bleiben: „Die Ziele müssen präzise formuliert sein. Eine ungefähre Verabredung auf vage Netzwerkziele führt zu Unzufriedenheit und selten zum Erfolg“ (Borkenhagen u. a. 2004: 36). Zielerreichung setzt einerseits die Verlässlichkeit der Netzwerkpartner voraus und bildet umgekehrt für diese eine wichtige Motivation zu verlässlichem Handeln.

3.3 Regulation: Festlegung von Regeln und Strukturen

Die Stabilisierung eines einmal gegründeten Netzwerks erfolgt durch dessen „Regulation“ (vgl. Sydow/Möllering 2009: 189). Diese kann darin bestehen, Strukturen festzulegen, Regeln zu definieren oder Personen zu veranlassen, innerhalb des Netzwerks tätig zu werden. Ein weiteres wichtiges Element ist darüber hinaus die beständige Bekräftigung von „Wechselseitigkeit“ (Reziprozität) als Steuerungsmodus. Erst die Sicherheit, zumindest mittelfristig nicht nur zu geben, sondern auch nehmen zu können, bewegt Netzwerkakteure dazu, ein Stück ihrer organisationalen Autonomie in ein gemeinsames Vorhaben „einzubringen“, ohne die Autonomie jedoch ganz zur Disposition zu stellen und sich abhängig vom Netzwerk zu machen. Hierin liegt ein Wesensmerkmal von Netzwerken: Im Gegensatz zu formalen Organisationen sind sie nicht durch Weisungsverhältnisse gekennzeichnet. Dieses Merkmal macht allerdings gleichzeitig ihre Fragilität aus und bildet eine beständige Bedrohung der Stabilität von Netzwerkbeziehungen – wenn nämlich die Verlässlichkeit von einzelnen Akteuren in Frage gestellt und in der Folge durch das Überhandnehmen von Misstrauen u. U. tatsächlich fraglich wird.

Verlässlichkeit wird von den Partnern über das Einhalten gemeinsam aufgestellter Regeln, die Ausführung übertragener Aufgaben, aber vor allem über die Erfahrung der Durchführung gemeinsamer Projekte signalisiert. „Regulation“ bedeutet in diesem Zusammenhang zunächst die Aufgabe, zentrale Regeln zu erarbeiten, die mehr oder minder formalisiert sein können. Die Erarbeitung sollte möglichst frühzeitig geschehen und die Regeln sollten verbindlich, aber flexibel sein. Entscheidend ist, dass sie von allen Akteuren akzeptiert

werden können und sich niemand übervorteilt vor- kommt. Dies verlangt der Netzwerkkoordination höchste Neutralität und Fingerspitzengefühl ab: Sie ist „Anwalt des Netzwerks“ (Borkenhagen u. a. 2004: 47), soll alle Beteiligten einbinden, ihnen aber immer das Gefühl geben, ein freiwilliges Bündnis und keine Zwangsgemeinschaft eingegangen zu sein.

3.4 Evaluation: Auswertung und Bewertung der gemeinsamen Arbeit

Eine wichtige Funktion für die Sicherung der Nachhaltigkeit von Netzwerkstrukturen besteht in der Beobachtung und Auswertung des gemeinsamen „Produktionsprozesses“ und seiner Resultate.

Es hängt von der Art des Netzwerks, dem Grad an Verbindlichkeit und auch von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab, in welcher Form und mit welchem Grad an Formalisierung (Controlling, externe Evaluation) die Beobachtung und Bewertung erfolgt. Wesentlich ist es alle Akteure aktiv einzubeziehen und gemeinsame Diskurse zu organisieren, um diese Funktion für die Stabilisierung und Verstetigung von Netzwerkbeziehungen zu nutzen.

4. Fazit

Für den Aufbau und die Verstetigung von Netzwerken ist es wichtig, sich der „Erfolgsfaktoren“ zu vergewissern, die in der Praxis Chancen zur nachhaltigen Etablierung innovativer Strukturen und Prozesse bieten. Im Zuge der Arbeit im Pilotprojekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ haben sich folgende Erfolgsfaktoren für die Bildung von Produktionsnetzwerken für Alleinerziehende gezeigt:

- Persönliches Engagement – Anders als in Verbands- oder Behördenstrukturen können Akteure nicht über (hierarchisch) strukturierte und festgelegte Zuständigkeiten zur Aktivität im Netzwerk angehalten werden. Es liegt an den einzelnen Beteiligten, mit welcher Intensität das Netzwerk (mit)gestaltet wird. Gerade in den Phasen nach der Konstitution eines Netzwerks, in denen schwierige Abstimmungsprozesse stattfinden müssen, ist nicht nur die Netzwerkkoordination aufgefördert, mit persönlichem Engagement die Arbeit voran zu bringen. Ansonsten ist die Nachhaltigkeit gefährdet.
- Gemeinsame Ziele – Von der Netzwerkgründung bis zur Verstetigung: gemeinsame Ziele spielen in jeder Phase der Netzwerkarbeit eine tragende Rolle und die Akteure im Netzwerk müssen regelmäßig über deren Aktualität reflektieren. Für eine nachhaltige Netzwerkarbeit erweist sich eine gemeinsame Zielstellung als zentrale Voraussetzung. Sie sind Teil eines kontinuierlichen Aushandlungsprozesses und Orientierungsmarke für eine langfristige Perspektive.
- Erkennbarer Nutzen des Netzwerks für die einzelnen Akteure – Für die Beteiligten muss sich regelmäßig der Nutzen für die eigene Praxis erschließen, sonst können sie nicht über lange Zeit im Netzwerk gehalten werden. Es geht

dabei nicht notwendig um kurzfristige Erfolgsmeldungen, doch den Akteuren darf perspektivisch der Zugewinn für die eigene Arbeit nicht aus dem Blick geraten. Dieser kann unterschiedlich aussehen: Erleichterung für die alltägliche Arbeit im Sinne fallbezogen besser abgestimmter Abläufe, Verbesserung der Situation für die eigene Klientel oder Weiterentwicklung organisationsinterner Leistungsprozesse.

- Verbindlichkeit und Verlässlichkeit der Arbeit – Vereinbarungen über Ziele und die daraus resultierenden Aufgaben aller Akteure, sowohl was die Netzwerkarbeit als auch den Transfer in die eigene Organisation angeht, müssen eine verbindliche Richtschnur der Netzwerkarbeit sein. Auch bei teilweise konfligierenden Interessen müssen die Akteure die besonderen Bedingungen im Netzwerk respektieren und verlässlich die ihnen zugewiesene Funktion im Netzwerk erfüllen. Die Zusammenarbeit basiert darauf, das Vereinbarte aus einer gemeinsamen Selbstverpflichtung heraus zu erfüllen. Die gemeinsame Verantwortung für grundsätzliche Entscheidungen im Netzwerk ist eine wesentliche Arbeitsgrundlage für ein nachhaltig wirksames und von allen Beteiligten getragenes Netzwerk.
- Klare Aufgabenstrukturen – Netzwerkarbeit ist für viele Beteiligte Zusatzarbeit. Daher ist es vielerorts eine Frage der Organisation und Aufgabenverteilung, ob ein Netzwerk existieren kann oder nicht. Aufgaben müssen klar und gezielt verteilt werden, um die vielfältigen Kompetenzen angemessen nutzen zu können und um die knappen Ressourcen nicht durch Parallelarbeiten zu verschwenden.
- Existenz und Akzeptanz von Netzwerkregeln – Sinnbildlich für den besonderen Charakter von Netzwerkarbeit im System sozialer Dienstleistungen ist es, dass die Akteure sich selbst eigene Regeln geben (müssen). Da die Beteiligten häufig nicht innerhalb desselben Rechtskreises tätig sind, sondern verschiedene Regularien zur Deckung gebracht werden müssen, bedarf das Netzwerk eines eigenen Regelwerks, das nicht von einer Organisation dominiert werden kann.
- Klarer Fokus auf Zielgruppe – Gerade die Lebenssituation Alleinerziehender macht anschaulich, dass es sich lohnt, über Zuständigkeitsgrenzen hinweg zu kooperieren. Diese Personengruppe ist alltäglich damit konfrontiert, in unterschiedlichen, aber ähnlichen Unterstützungskontexten ihre Geschichte wieder und wieder offen zu legen. Bedarfslagenorientierte Hilfe zwischen den Akteuren abzustimmen bedeutet dann nicht nur eine Verbesserung des Unterstützungsangebotes, sondern stabilisiert zugleich das Netzwerk.
- Mitwirkung von Entscheidungsträgern – Um die Netzwerkarbeit auf Dauer stellen zu können, dürfen sich die Regelungen und Abstimmungen nicht darauf beschränken, dass die Akteure fallbezogen besser miteinander kooperieren. Um grundlegendere Regelungen zu treffen, Arbeitsabläufe verbindlich und fallübergreifend abzustimmen – hierzu braucht es die Zustimmung der jeweiligen Leistungsebene der Einzelorganisationen.

Innovative Ideen auf der operativen Ebene können nur dann dauerhaft implementiert werden, wenn auch die Entscheidungs-ebene in den Prozess eingebunden ist.

- Erhaltung der Autonomie der einzelnen Akteure – Dies beinhaltet zunächst die Berücksichtigung der Zielvorstellungen aller am Netzwerk Beteiligten und setzt sich bei der Festlegung von Regeln fort. Jenseits der Teilnahme am Netzwerk müssen die einzelnen Akteure immer auch autonom handeln können. Ist die Netzwerkarbeit und die dieser zu Grunde liegende Zielsetzung nicht vereinbar mit dem Selbstverständnis der Einzelorganisation, so besteht die Gefahr, dass diese das Netzwerk verlassen. Insbesondere die dominierenden Akteure müssen sich im Klaren darüber sein, dass das Netzwerk gerade deshalb gegründet wurde, weil eine einzelne Organisation die komplexe Unterstützungsarbeit Alleinerziehender nicht alleine leisten kann.
- Überzeugungsarbeit nach „innen“ – Um eine dauerhafte Struktur- und Ablaufgestaltung gewährleisten zu können, müssen die innovativen Ideen des Netzwerks in die Organisationen zurückgespiegelt werden. Nur wenn der Projektcharakter der Netzwerkarbeit in den regulären Abläufen (besonders der Behörden) seine Entsprechung findet, können in den einzelnen Organisationen Strukturen geschaffen werden, die nachhaltig neue Abläufe jenseits eines Experimentier-raums ermöglichen.
- Anbindung an bestehende Netzwerke – Die Stabilität von Netzwerken ist eng mit ihrer Anerkennung in der lokalen Landschaft verbunden. Es ist dringend erforderlich, die

bereits bestehenden Strukturen zu kennen, um sie nicht unberücksichtigt zu lassen oder gar zu übergehen. Da auf lokaler Ebene nahezu überall Netzwerke existieren, die die Problemsituation Alleinerziehender thematisch aufgreifen (Familienpolitik/ Arbeitsmarktpolitik) und in denen mindestens Teilaspekte (z.B. Berufsrückkehr) berücksichtigt werden, sollte ein Netzwerk für Alleinerziehende diese Zusammenhänge mit in die Planungen einbeziehen. Es muss immer klar sein, dass ohne die anderen Akteure in der lokalen Landschaft die Idee einer abgestimmten Hilfe für Alleinerziehende nicht gewährleistet werden kann. Andernfalls werden darüber hinaus Parallelstrukturen aufgebaut, die die versäulten Strukturen und Arbeitsteilungen reproduzieren, statt gemeinsam nach Ansätzen zu suchen, genau diesen Zustand zu überwinden.

Trotz der bereits zum jetzigen Zeitpunkt erstaunlichen Stabilität der am Projekt beteiligten Netzwerke wurde an vielen Stellen deutlich, dass etliche Ressourcen – beginnend bei finanziellen Mitteln und nicht endend bei zeitlichen Ressourcen – benötigt werden, um die Transformation eines Projekts in die „Regelpraxis“ realisieren zu können. Wie diese Erfolgsfaktoren zeigen, sind Aufbau und Pflege oder gar die dauerhafte Institutionalisierung von Netzwerken für Alleinerziehende alles andere als trivial und erfordern hochprofessionelles Management. Dies wird nicht zum „Nulltarif“ zu haben sein – von daher gilt es, auch zukünftig genau darauf zu achten, ob dort, wo von „Netzwerk“ die Rede ist, auch ein Produktionsnetzwerk existiert, oder ob nur Worthülsen gehandelt werden, die geeignet sind, eine gute Idee in Verruf zu bringen, nicht aber die Probleme zu lösen, die sich alltäglich in der Praxis stellen.

Literatur:

- » Bienzle, H., Gelabert, E., Jütte, W., Kolyva, K., Meyer, N., Tilkin, G. 2007: *Die Kunst des Netzwerkens. Europäische Netzwerke im Bildungsbereich, Wien.*
- » Borkenhagen, P., Jäkel, L., Kummer, A., Megerle, A., Vollmer, L.-M. 2004: *Netzwerkmanagement, Berlin.*
- » Brülle, H., Reis, C., Reiss, H.-C. 1998: *Neue Steuerungsmodelle in der sozialen Arbeit – Ansätze zu einer adressaten- und mitarbeiterorientierten Reform der öffentlichen Sozialverwaltung.* In: Reis, C., Schulze-Böing, M. (Hg.): *Planung und Produktion sozialer Dienstleistungen, Berlin, S. 55 - 75.*
- » Corbett, Th./ Noyes, J. L. 2006: *Integrated Human Service Models: . Assessing Implementation Fidelity Through the “Line of Sight” Perspective, Working Draft, Milwaukee.* http://legis.wisconsin.gov/lc/publications/rl/rl_2007-21.pdf (Zugriff: 25. 09.2009)
- » DiMaggio, P. J., Powell, W. W. 2009: *Das “stahlharte Gehäuse” neu betrachtet. Institutioneller Iso-morphismus und kollektive Rationalität in organisationalen Feldern.* In: Koch, S. (Hg.): *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft, Wiesbaden, S. 57 – 84.*
- » Fligstein, N 2001: *Social Skill and the Theory of Fields,* in: *Sociological Theory, 2/2001, S. 105-125*
- » Geideck, S., Hobusch, T., Kolbe, Ch., Reis, C. 2009: *Modellprojekt „Entwicklung kooperativer Strukturen zur Unterstützung Alleinerziehender im SGB II.“ Zwischenbericht August 2009 an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Unveröffentlichtes Manuskript.*
- » Hild, P. 1997: *Netzwerke der lokalen Arbeitsmarktpolitik. Steuerungsprobleme in theoretischer und empirischer Sicht, Berlin..*
- » Kenis, P., Provan, K. G. 2009: *Towards an Exogenous Theory of Public Network Performance.* In: *Public Administration, Bd. 87, Nr. 3, S. 440-456.*
- » Machado-da-Silva, C. L., Guarido Filho, E. R., Rossoni, L. 2006: *Organizational Fields and the Structuration Perspective: Analytical Perspectives,* in: *Brazilian Administration Review, 2/2006, S. 32-56*
- » Provan, K. G., Milward, H. B. 2004: *Do Networks Really Work? A Framework for Evaluating Public-Sector Organizational Networks.* In: *Public Administration Review, Bd. 61, Nr. 4, S. 414-423.*
- » Reis, C. 1997: *»New Public Management« im Rahmen der Produktion von Dienstleistungen. Das Konzept der »Leistungskette« als Alternative zur Produktorientierung.* In: *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins (NDV) 10/1997, S.318 - 325. und 11/1997, S.354 - 361.*

- » Reis, C., Geideck, S., Hobusch, T., Kolbe, Ch, 2011: Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten. Ansätze zur Integration von Unterstützungsangeboten für Alleinerziehende, PDF, www.bmfsfj.de, Berlin 2010
- » Reis, C. 2011: Allein gelassen. Junge arbeitslose allein Erziehende im Dickicht sozialstaatlicher Hilfeangebote, Frankfurt am Main (im Erscheinen).
- » Schubert, H. 2008.: Netzwerkkooperation – Organisation und Koordination von professionellen Netzwerken. In: Ders. (Hg.): Netzwerkmanagement, Wiesbaden.
- » Sydow, J. 1999: Management von Netzwerkorganisationen – Zum Stand der Forschung. In: Sydow, J. (Hg.): Management von Netzwerkorganisationen, Wiesbaden, S. 279-314.
- » Sydow, J., Möllering, G. 2009 : Produktion in Netzwerken. Make, Buy & Cooperate, München
- » Sydow, J., Windeler, A. 1997: Komplexität und Reflexivität, in: Ahlemeyer, H. W./ Königswieser, R. (Hg.): Komplexität managen, Wiesbaden, S. 147-162.
- » Sydow, J., Wirth, C., Manning, St. 2002: Autonomie und Bindung in Projektnetzwerken aus betriebswirtschaftlicher Perspektive. Literaturüberblick und erste konzeptionelle Überlegungen, Arbeitspapier, Berlin.
- » Sydow, J., Windeler, A.. (Hg.) 2000: Steuerung von Netzwerken. Konzepte und Praktiken. Opladen.
- » Turrini, A., Cristofoli, D., Frosini, F., Nasi, G. 2010: Networking Literature about Determinants of Network Effectiveness. In: Public Administration, Bd. 88, Nr. 2, S. 528-550.
- » Windeler, A. 2001: Unternehmungsnetzwerke. Konstitution und Strukturierung, Wiesbaden.
- » Wirth, C. 2007: Projektnetzwerke in der Arbeitsvermittlung: Eine Organisationsform mit Zukunft? In: Arbeit, 16. Jg., H. 1, S. 16-23.

» Neuere Handlungsansätze und besondere Aspekte von Fördermöglichkeiten für Alleinerziehende

Bernadette Neumaier



1. Fachtag: Alleinerziehend

Fachvortrag: Neuere Handlungsansätze und besondere Aspekte von Fördermöglichkeiten für Alleinerziehende von Bernadette Neumaier

2. Familienpolitik und Alleinerziehende

- Familienleben heute ist vielfältig – Allein- Zu- Doppelverdiener, Ehepaarfamilie, Lebensgemeinschaft mit Kindern, Alleinerziehende, Lebenspartnerschaft bzw. gleichgeschlechtliche Partnerschaft mit Kindern, sog. Patchworkfamilien.
- Familienpolitik will gute Rahmenbedingungen für alle Familien schaffen

3. Armutsrisikoquote

von Familien in Bayern 2008:

- Personen in **Alleinerziehendenhaushalten** haben mit **40%** das höchste Armutsrisiko. Betroffen: 160T Personen
- Personen in Haushalten mit **zwei Erwachsenen und (1 oder mehreren) Kindern** haben mit **11,3%** Armutsrisiko unter dem Schnitt (13,6%, 2003: 13,5 %). Betroffen aber: 375T Personen.

Quelle: Soziale Lage in Bayern 2010, S. 35

4. Grundbedürfnisse von Familien

Alle Familien haben letztlich die gleichen Grundbedürfnisse, aber für Einelternfamilien stellt sich die Situation oft zugespitzter und kräfteaubender dar – Alleinerziehende haben einen besonderen Unterstützungsbedarf in allen drei Bereichen:

- **Zeit** – Zeit für Erwerbstätigkeit oder Ausbildung, Zeit für die Familie, für sich selbst
- **Elterliche Kompetenz** – Kraft und Wissen, um Erziehung für alle Altersgruppen der Kinder leisten zu können, aber auch, um den Spagat zwischen Familie und Beruf zu leben
- **Grundbedürfnis Geld**
 - › Vielfalt finanzieller Leistungen – unterschiedliche Zielsetzungen, unterschiedliche Anknüpfungspunkte (z.B.:

Steuergerechtigkeit, Einkommensaufstockung, Unterhaltersatz, Existenzsicherung, allgemeine familiäre Transferleistungen)

- › Neben allgemeinen familienbezogenen Leistungen bestehen bereits Sonderregelungen für Alleinerziehende: z.B. Unterhaltsvorschuss, steuerlicher Entlastungsbetrag, Mehrbedarfzuschlag im SGB II, kleines Wahlrecht beim Kinderzuschlag bzgl. Betrag des Mehrbedarfzuschlags, Verlängerung des Elterngelds auf Partnermonate, Landeserziehungsgeld.
- › Wohngeld und Kinderzuschlag – sind sie ein finanzieller Schutzschirm vor dem Bezug von SGB II/Hartz IV? Vorstellung der Reformvorschläge zum Kinderzuschlag!

5. Modell: Reform Kinderzuschlag

- Anhebung Kinderzuschlag von max. 140€ auf 200 – 272€
- Verzicht auf Höchsteinkommensgrenze
- Echtes Wahlrecht oberhalb einer Mindesteinkommensgrenze
- Probleme für Alleinerziehende beseitigen: Mehrbedarfzuschlag einführen oder Senkung der Transferentzugsrate bei elterlichem Nichterwerbseinkommen (bzw. nach anderer Variante: Verzicht auf Anrechnung Mindestunterhalt als Einkommen)

Quelle: Reformvorschlag des DGB, dargestellt nach Becker/Hauser, Hans-Böckler Stiftung, „Kindergrundsicherung, Kindergeld und Kinderzuschlag: Eine vergleichende Analyse aktueller Reformvorschläge“, Abschlussbericht, Riedstadt/Frankfurt a.M., August 2010, S. 29, 30

6. Grundbedürfnis Geld

Geht's nicht auch einfacher? – Darstellung der Diskussion um die sogenannte Kindergrundsicherung

- Grundidee
- Realisierbarkeit.
- Einzelfragen – wie z.B. Verhältnis der Kindergrundsicherung zum Unterhaltsrecht und zu Grundwertungen in Art. 6 GG; Abstimmungsprobleme zu anderen Leistungen für die Eltern; Abstimmungsfragen im Steuerrecht; Frage der (regional sehr unterschiedlichen) Wohnkosten und deren Finanzierung – somit Frage der teilweisen Rückkehr zur Vielfalt.

7. Modell: Kindergrundsicherung

(Variante 1, u.a. Bündnis Kindergrundsicherung, Zukunftsforum Familie e.V., Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V., vgl. näher Becker/Hauser, a.a.O, S. 19 ff)

- 502 Euro (zu versteuern)



- Streichung kinderbezogener Leistungen, u.a. Kinderzuschlag, UVG, Sozialgeld, Teile des Wohngelds, BAföG; aber: Sonder- und Mehrbedarfe, überdurchschnittliche Wohnkosten wären weiterhin zusätzlich abzudecken
- Streichung Ehegattensplitting (nicht so Becker/Hauser, jedenfalls nicht sofort und umfassend, vgl. a.a.O, S. 27)
- Finanzierungslücke ca. 36 - 40,9 Mrd Euro (vgl. Becker/Hauser, a.a.O, S. 39, 100)
- Hypothetisch: Gegenfinanzierung durch Zuschlag auf die Einkommenssteuer in Höhe von 18,5 % (Becker/Hauser, a.a.O. S. 100)
- Erhebliche Reduzierung der Armutsgefährdung

8. Grundbedürfnis Zeit - Immer in Hetze?

- Kinderbetreuung
 - › Ausbau der Kinderbetreuung ist im Gange (unter 3-Jährige: By 2002: 3,5 %; 2011: geschätzt 24%)
 - › Randzeitenbetreuung als besondere Herausforderung
 - › Dazu besondere Beispiele aus der Praxis (1. Bemühungen eines engagierten ARGE-Teams, für jedes Betreuungsproblem eine Lösung zu finden; 2. Kindergarten, der sein zeitliches Angebot mittels Einbezug von Tagspflege und Ehrenamt auf die Zeit von 6 – 22 Uhr nach Bedarf ausdehnen kann und dabei ein einheitliches Konzept zu Grunde legt)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - › Worauf kommt es grundsätzlich an? Insbesondere auf ein familienfreundliches Betriebsklima, aber auch auf Angebote, die einerseits die Bedarfe von Alleinerziehenden im Blick haben und andererseits auch die Väter im jeweiligen Unternehmen ansprechen.
 - › Projekt „eff“ – „effizient familienbewusst führen“ richtete sich an Führungskräfte (www.eff-portal.de).

9. Grundvoraussetzung Kompetenz

- Familienbildung – Informationen, Angebote, Beratung: Eltern- und Familienbildung ist normal, selbstverständlich, unterstützt, gehört dazu, ist „in“!
- Modellprojekt „Familienstützpunkte“:
 - › sind Anlauf- und Kontaktstellen, die konkrete Angebote der Eltern- und Familienbildung in einer Kommune vorhalten und mit anderen Einrichtungen gut vernetzt sind.
 - › sollen an bestehende Einrichtungen vor Ort, z.B. Mütterzentren, Erziehungsberatungsstellen, Familienbildungsstätten, aber auch an Kindertagesstätten oder Mehrgenerationenhäuser angegliedert werden.
 - › Modellstandorte sind Stadt und Landkreis Bamberg, Stadt Nürnberg, Stadt Augsburg, Stadt und Landkreis Regensburg, Landkreis Traunstein, Stadt und Landkreis Würzburg, Stadt Aschaffenburg und Stadt Kaufbeuren.

10. Fachtag Alleinerziehen

- Eine ganzheitliche Sicht auf Familie ist notwendig! Alleinerziehenden kann dann dauerhaft geholfen werden, wenn die ganze Lebenssituation im Blick ist.
- Projekt „Tandem“ in Nürnberg/Fürth – Vernetzung von Arbeitsverwaltung und Jugendhilfe

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

» Fachkräftesicherung bei ConSol* durch eine familienbewusste Personalpolitik – auch für Alleinerziehende

Andrea Stellwag



ConSol Story

- Gründung im Jahr 1984 als Ein-Mann-Büro
- Ausbau von 1 auf 180 Mitarbeiter
- Leit-Ideen: „der Mensch“ und „Qualität durch Kompetenz“
- Lösung komplexer Spezialaufgaben im Bereich IT

Profil

ConSol *ist ein IT-Full-Service-Dienstleister und bietet

- Entwicklung
- Beratung
- Integration
- Lösung komplexer Spezialaufgaben im Bereich IT

von komplexen IT-Systemen und Architekturen.

ConSol*steht für

Know-How seit 1984

- Intelligente Lösungen
- Höchste Qualität
- Engagement
- Freude am Service
- **und langjährige Kundenbeziehungen**

Fachkräfte gewinnen und halten

- Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Fachkräfte gewinnen: Kommunikation nach außen
- Fachkräfte halten: Arbeitsatmosphäre und Mitarbeiterführung entscheiden

Werte und Ziele

- Technische Expertise Wissen teilen in der ConSol*-Akademie
- Mitarbeiter als Mit-Unternehmer Mitarbeiter als Mit-Unternehmer CoMit - das Gewinnbeteiligungsmodell
- Gesellschaftliche Verantwortung
- ConSol*-Unternehmenskultur

Wissen teilen: ConSol*-Akademie

- Kultur der offenen Informationsweitergabe
- Expertenwissen ist wichtigstes Kapital
- Keine „Wissensinseln“
- Offene Türen
- Kommunikation als alles verbindendes Basiselement

Kundenreferenzen (Auszug)



CoMit-das Gewinnbeteiligungsmodell

- Direkte Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn
- Vertragliche Vereinbarung zwischen ConSol* und Mitarbeitern
- Motivation und Motivation und Förderung unternehmerischen Denkens

Gesellschaftliche Verantwortung

- Nachwuchskräfte in Management und Technik fördern
- Austausch zu Themen in Wirtschaft und Gesellschaft
- Personalpolitische Entwicklungen
- Spenden und Sponsoring

Unternehmenskultur: Strukturen zur Entscheidungsfindung

- Gremium aus Geschäftsführern und Divisionsleitung
- Direktorium= „Ältestenrat“ besonders erfahrener „Mitarbeiter“
- All-Meetings
- Frauen-Forum

Unternehmenskultur: Miteinander statt Gegeneinander

- Lob und Belohnung
- Gepflegter, lockerer Umgang mit hoher gegenseitiger Achtung
- Partnerschaftlicher Führungsstil als Basis
- Teilhabe am materiellen Erfolg

Work-Life-Balance

- Verzahnung von Job und Privatleben
 - › Mailinglisten für Freizeitaktivitäten
 - › Spielerraum
 - › ConSol*Lounge
- Viele SocialEvents
- Firmenfeste mit Familienangehörigen

Ohne Stress: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch für Alleinerziehende

- Flexibles Arbeiten
- Freiheiten gewähren
- Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse
- Einbindung der Mitarbeiterfamilien



Beispiele aus der Praxis

- Väter in Elternzeit, auch bei Führungskräften
- gemeinsame Elternzeit
- Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Teilzeitmodelle
- Flexibles Arbeiten
 - › Räumlich: Büro oder Home Office
 - › Zeitlich: Gleitzeit

Beispiele aus der ConSol*-Arbeitswelt

- Für alle Fälle: Lösungen für besondere Situationen
 - › Notbetreuung PME
 - › Kurzfristiger Urlaub jederzeit möglich
 - › Kinder mit im Büro
 - › Schachkurs für ConSol*-Kids in den Osterferien

Mittelstand als Chance

Vorteile des mittelständischen Unternehmens

- Mitarbeiterzufriedenheit ist immer wieder neu auszuloten!
 - › Direkte Befragung der Mitarbeiter
 - › Individuelle Lösungen finden
 - › Anregungen ernst nehmen

ConSol*Software GmbH

www.consol.de

» Podiumsdiskussion

Moderation:

Antonia Arnold, Hörfunkjournalistin beim „Notizbuch“ (Bayern 2, Bayerischer Rundfunk)



Diskussion entlang der Fakten aus der alltäglichen Realität Alleinerziehender gewährleisten zu können, hat die Moderatorin über persönliche Interviews eine geeignete Form gefunden, die Erfahrungen betroffener Frauen zu schildern und in die Diskussion des Fachpublikums einzubeziehen. IBPro traf die hierzu nötigen Vorbereitungen für eine Gesprächsrunde mit Frauen aus dem Kreis ihrer KursbesucherInnen.

Drei alleinerziehende Münchnerinnen erzählen

Zur Information: Kurz vor Ostern 2011 in München: Ein langes Gespräch mit drei Frauen: 30, 32 und 42 Jahre alt. Alle drei sind sie alleinerziehend und auf staatliche Unterstützung angewiesen. Ihre beruflichen Qualifikationen sind unterschiedlich: Eine der Frauen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung, eine andere ist gelernte Bankkauffrau und hat in diesem Beruf auch vor dem ersten Kind gearbeitet. Die dritte Frau hat drei abgeschlossene Ausbildungen, in der Verwaltung und in der Gastronomie. Zwei der Frauen sind schon sehr lange Alleinerziehend, eine wurde erst vor zwei Jahren geschieden – nur ihr Mann zahlt Unterhalt. Drei unterschiedliche Biographien – und doch sehr ähnliche Probleme. Da sie anonym bleiben wollen, nennen wir sie für diesen Beitrag Katrin, Tina und Sabine:

Katrin: „Ich bin 30 Jahre alt und habe zwei Kinder mit 5 und 8 und suche grad dringend einen Job – und da ist immer von den Chefs: Wer nimmt die Kinder bei Krankheit etc... auch mit nachmittags, ob ich flexibel bin, das wird ich gefragt – und wenn man das dann schon sieht: alleine, zwei Kinder, ist man nicht sehr flexibel“

Katrin bezieht Hartz IV. Früher hat sie in der Bank gearbeitet, aber das war für sie mit zwei kleinen Kindern nicht mehr möglich. Nach der Scheidung von ihrem Mann trägt sie die Hauptverantwortung für den Sohn und die kleine Tochter. Finanziell und sozial eine neue Situation für Katrin. Der Sohn geht nach der Schule in den Hort, die Kleine hat einen Kindergartenplatz bis 15 Uhr: Wenigstens das:

Katrin: „Ich hatte 5 Absagen und die haben mir das dann so durch die Blume gesagt: Ich bin alleine, ich bin arbeitslos – da hat Ihr Kind kein Recht auf einen Kindergartenplatz.“

Der Kampf um den Kindergarten- und Hortplatz – den kennen alle drei Frauen. Und sie sagen, dass sie als Alleinerziehende bei der Vergabe der Plätze nicht bevorzugt wurden – eher im Gegenteil: Sie sind ja eh zuhause, sie brauchen keinen Ganztagesplatz. Das kennt auch Tina:

Tina: „Du kriegst keine Arbeit, weil Dein Kind keinen Kinder-

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Beatrix Zurek, Stadträtin, bildungspolitische Sprecherin der SPD Fraktion

Jutta Koller, Stadträtin, Bündnis 90/Die Grünen, mit Schwerpunkt im Kinder- und Jugendhilfereich

Marian Offman, Stadtrat, sozialpolitischer Sprecher der CSU Fraktion

Dr. Maria Kurz-Adam, Leiterin des Stadtjugendamtes

Jochem Ellerich, Geschäftsführer des Jobcenter München

Elfriede Kerschl, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Referentin für Wirtschafts- und Sozialpolitik

Dr. Susanne Herrmann, Leiterin des Bereichs Kindertageseinrichtungen im Referat Bildung und Sport

Interviews Antonia Arnold

Da die Zielgruppe selbst nicht vertreten war, und um die

gartenplatz hat, aber Du kriegst auch keinen Kindergartenplatz, weil Du bist ja eh zuhause. Das ist wirklich ein Teufelskreis...“

Tina ist 32, ihre Tochter mittlerweile 11. Der Vater des Kindes hatte sich schon vor der Geburt getrennt, Unterhalt hat er bis heute nie gezahlt. Tina hat keine abgeschlossene Ausbildung, aber hat immer wieder versucht, im Einzelhandel zu arbeiten – das scheiterte in den ersten Jahren, als die Tochter noch klein war an den langen Öffnungszeiten:

Tina: „Das war auch der Grund, warum ich offiziell 7 Jahre arbeitslos war, weil ich drei Jahre Elternzeit genommen habe und danach eigentlich immer von einer Tür in die nächste geguckt habe und nichts gefunden hab. Und man mich auch damals von der Stadt in sämtliche Weiterbildungsmaßnahmen gesteckt hat – in sämtliche Bewerbungstrainings – geholfen hat s nichts, spätestens nach dem zweiten hätte das klar sein müssen, ich habe aber bestimmt innerhalb dieser paar Jahre bestimmt 5 oder 6 Bewerbungstrainings absolviert und drei Weiterbildungsmaßnahmen.“

Einer der Lehrgänge brachte Tina dann doch beruflichen Erfolg: Durch ein dort vermitteltes Praktikum hatte sie eine Lehrstelle im Einzelhandel gefunden und arbeitet heute weiterhin in der Firma auf 400 Euro-Basis. Ihre Chefin kennt und akzeptiert Tinas Familiensituation:

Tina: „Dadurch, dass mein Kind schon 11 Jahre alt ist, kann sie auch mal ne Weile alleine bleiben, sie weiß aber auch ganz genau, wo sie mich findet, wen sie anrufen kann, wenn es ein Problem gibt und da kann sie auch bei mir in der Firma anrufen, denn das weiß meine Chefin ganz genau, wenn irgendwas brennt und sonst keiner außer mir die Lösung machen kann, dann muss ich gehen...aber solche Chefinnen musst du erst mal finden...gerade im Verkauf...wow...“

Wenn Not ist, können auch Tinas Eltern einspringen: finanziell und vor allem in der Betreuung. Auch bei Sabine war das anfangs so: Ihr konnte ihre Mutter aushelfen, doch mittlerweile ist sie nicht mehr belastbar genug. Und so bleibt die 42jährige Sabine arbeitslos – obwohl sie drei abgeschlossene Ausbildungen hat. Zurück in die Gastronomie, das geht nicht als Alleinerziehende, sagt sie:

Sabine: „Das Problem, das ich jetzt habe: Meine Tochter ist jetzt 14, dass der eine oder andere mir einen Job angeboten hat, den ich auch hätte haben können, wo ich bis acht oder zehn Uhr arbeiten muss, aber ich hab ein schulpflichtiges Kind. Ich will nicht erst um elf Uhr nach Hause kommen und schauen, wann ist mein Kind ins Bett gegangen? Oder ich will mir schon diese Option vorbehalten, dass ich am Abend mit meiner Tochter Abend esse – ich mein, das ist auch für eine 14jährige sehr, sehr wichtig und dass ich ihr mal über die Hausaufgaben drüber gucke, denn sie ist immer noch ein schulpflichtiges Kind und das muss irgendwie zu vereinbaren sein“

Ihre Erfahrungen mit dem Jobcenter sind unterschiedlicher Natur: der eine Sachbearbeiter konnte sich nicht in ihre

Familiensituation hineindenken und war nur schwer davon zu überzeugen, dass Sabine ihre Tochter nicht abends bis 22 Uhr alleine lassen kann. Nur nach langen kräfteaubenden Diskussionen wurde Sabines Hartz IV nicht gekürzt. Ein anderer Sachbearbeiter verstand ihre Lebenssituation sofort und versucht weiterhin, für Sabine einen passenden Job zu finden.

Mehr Verständnis von den Jobcentern und eine bessere Vernetzung – das wünschen sich alle drei Frauen: denn für sie ist es schwer immer wieder aufs Neue ihre Geschichte zu erzählen, bei jeder Stelle die eigene prekäre Lebenssituation wieder offenzulegen. Und dann heißt es als Antwort oft: Wir setzen sie auf die Warteliste:

Tina: „Das ist auch dieses: wenn ich sage: ich brauch jetzt Hilfe, dann brauch ich sie nicht in drei Monaten, vielen Dank, sondern ich brauch sie jetzt und ich brauch jetzt eine Lösung oder einen Weg in die richtige Richtung und nicht vor den Kopf gestoßen werden...dann warte mal, wir haben in drei Monaten einen Platz für dich.“

Sabine: „Das Schlimme ist ja, dass sich alles so lang hinzieht, wenn man 1000 Stellen hat, wo man hinmuss und dann kriegst du keinen Termin und dann musst du wieder drei Wochen warten...“

Ein funktionierendes Netzwerk wünschen sich die Frauen – so wie sie es in ihrer Weiterbildungsmaßnahme erleben konnten. Nicht die einzelnen Probleme mit unterschiedlichen Sachbearbeitern klären, sondern jemanden, der auf die gesamte Lebenssituation blickt und nicht nur auf einzelne Sachbereiche. Sie sind bereit, viel zu geben und zu investieren – wenn man ihnen zuhört und eine Chance gibt – vor allem auf dem echten Arbeitsmarkt:

Sabine: „Das würde ich mir viel öfter wünschen von Arbeitgebern, dass sie mir eine Chance geben, von mir aus durch ein Probearbeiten, das zahlt ja sogar die ARGE oder das Jobcenter, dass man sagt: ok, eigentlich ist das interessant was hier steht, aber ich will das ausprobieren: mach das mal drei Monate, du wirst weiter bezahlt vom Jobcenter, wenn ich zufrieden bin, dann übernehme ich Dich.“

Katrin ist gerade im Praktikum, vermittelt über ihre Weiterbildungs-Maßnahme. Die gelernte Bankkauffrau arbeitet seit zwei Wochen im Büro – und ist überglücklich:

Katrin: „Auch die Kinder sind stolz, sagen auch zu Freunden, schau mal, da ist Mamas Arbeit und sind total happy – und mir geht's auch persönlich...ich bin zwar am Abend foxy, aber ich weiß, was ich am tag gemacht habe. Ich hab einfach was gebraucht – und auch gebraucht zu werden: hey ich kann das, also mach ich es auch...“

Tina: „Ich will was tun, ich will gebraucht werden, ich will das Gefühl haben, dass meine Arbeit, die ich verrichte, nützlich ist, mit Kind – und das aber auch mit einem Kind noch unter Dach und Fach zu kriegen – das ist ne ganz andere Leistung.“

-Ende-

Diskussion

„Wie können Rahmenbedingungen und Perspektiven für alleinerziehende Frauen in München – mit Blick auf ihr Potenzial und ihre Motivation – verbessert werden?“

Für die Diskussion gab es lediglich ein knappes Zeitfenster, dennoch sollen aus den Beiträgen in Kürze einige Aspekte zur Situation Alleinerziehender mit Vertretern der Münchner Stadtpolitik hier abgedruckt werden.

Frage an Frau Dr. Herrmann: Sind Alleinerziehende tatsächlich benachteiligt? Haben Sie keine Priorität bei der Vergabe der Betreuungsplätze?

„Zu dieser Frage gab es bis vor drei Jahren einen großen Diskurs innerhalb des Sozialreferats und innerhalb des Referats Bildung und Sport, auch gemeinsam im Austausch. Man hat zu Gunsten der Alleinerziehenden folgendermaßen entschieden: Nicht an der Lebensform – ob Alleinerziehend, Verheiratet, Patchworkfamilie – wird angesetzt, sondern es wird auf die Situation der Kinder geschaut. Es gibt dadurch in der Tat keine Bevorzugung der Alleinerziehenden. Aber sie sind den doppelt berufstätigen Ehepaaren gleichgestellt, weil wir auch nicht klären können, wer braucht den freien Platz im Moment am dringendsten, wer hat ausreichend finanzielle Mittel, wer hat ein festes soziales Netz? Deswegen sind Alleinerziehende auch den Arbeitsuchenden gleichgestellt. Im Rahmen der Zeitenlegung bezüglich des Betreuungsbedarfs findet die Situation der Alleinerziehenden gegenüber doppelt Berufstätigen noch mal besondere Beachtung, durch die Frage, wann kann der Partner betreuen? Denn diese Möglichkeit entfällt ja bei Alleinerziehenden.“

Frage an Frau Stadträtin Koller, Bündnis 90/die Grünen: Das Problem bleibt ja nicht bei den Krippen- und Kindergartenplätzen stehen, es geht weiter beim Hort. Wo sehen Sie da noch Spielräume, wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Wir haben vor Kurzem eine Servicestelle für Ganztagschulen bei der Stadt eingerichtet. Und wir meinen, dass dies der richtige Weg ist, den wir weiter gehen müssen. Wir bauen - wo es machbar ist - Horte und Tagesheime, aber die Platzressourcen sind in der Stadt eben derzeit noch beschränkt.

Wir sind auch der Meinung, dass die Ganztagschule die sinnvolle pädagogisch Alternative ist.

Unsere Überlegung ist, und wir hoffen, dass wir das schaffen, innerhalb den nächsten fünf Jahren an jeder Grundschule mindestens einen verlässlichen Ganztagszug anzubieten.

Verlässlicher Ganztagszug heißt für uns, dass es auch in den Ferien eine Betreuung geben muss, denn kein Mensch hat Weihnachten, Fasching, Ostern und im Sommer Ferien, das macht kein Arbeitgeber mit, und das kann man auch nachvollziehen. Die Eltern sollen wissen, wenn mein Kind in diesem Zug ist, ist es von Montag bis Freitag von der Früh bis ca. 16 oder 17 Uhr und in den Ferien gut versorgt und die Eltern können getrost weiter arbeiten. Denn jede kennt die Situation: man hat die Krippenzeit gut überstanden, man hat in der Kindergartenzeit wieder angefangen zu arbeiten, dann

beginnt die Schulzeit, und um 12 Uhr stehen die Kinder wieder vor der Tür. In dieser Situation müssen Mütter dann oft den Arbeitsplatz wieder aufgeben. Das wollen wir nicht.

Deswegen haben wir gemeinsam mit der SPD einen Antrag gestellt, dass hierzu ein entsprechendes Konzept entwickelt werden soll.

Frage an Herrn Stadtrat Offman, CSU Fraktion: Welche Pläne gibt es dazu bei Ihnen? Was sind bei Ihnen die Vorstellungen in Sachen Betreuung von unter 3-jährigen Kindern und in Sachen Hilfen für Alleinerziehende? Gibt es ähnliche Konzepte?

„Unser Konzept ist, dass es eine ausreichende Versorgung geben muss. Zur Zeit haben wir für 31 % der Kinder in diesem Alter einen Betreuungsplatz, die Untersuchungen sprechen aber von einem Bedarf von über 50 %, manche sprechen von bis zu 60 % Bedarf, beispielsweise bei den Krippenplätzen. Die Untersuchungsergebnisse sind, so weit mir bekannt, ist noch nicht vollständig publiziert.“

Wir können uns die besten Netzwerke und wunderbare Konzepte ausdenken, aber solange wir keine höhere Bedarfsdeckung bei den Betreuungsplätzen haben, wird es immer wieder verzweifelte Mütter und Väter geben, die in den Hartz IV Bezug hinein fallen.

Das ist zur Zeit eine fürchterliche Spirale, und wir alle, die gesamte Gesellschaft hat nicht rechtzeitig erkannt, in welche Situation wir uns da hinein bewegen. Ich weiß nicht, was wir gemacht hätten, wären wir in der Regierungsverantwortung, wahrscheinlich wäre es zum gleichen Desaster (allgemeine Heiterkeit im Saal !) gekommen.

Es gibt jedenfalls derzeit in diese Richtung keine notwendige Entscheidung im Münchener Stadtrat, die wir nicht vollumfänglich mittragen würden. Aber wir wissen auch, und das ist ein großes Problem, selbst wenn wir jetzt Krippen bauen und Horte errichten, dass wir nicht in ausreichender Zahl die nötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. Wir sind da in einer schwierigen Situation. Und mich erreichen regelmäßig Anrufe verzweifelter alleinerziehender Mütter.“

Frage an Frau Stadträtin Zurek, SPD Fraktion: Warum gibt es in dieser Situation in München keine Notfallpläne von denen heute schon die Rede war?

„Mit dem Programm ‚das wir haben, sind wir auf einem guten Weg. Und natürlich fehlen Plätze, das will niemand weg diskutieren. Aber wir haben in München eine besondere Situation, die Kinder werden hier nicht wie im Bundesdurchschnitt weniger, sondern mehr. Es gibt in München bereits den Trend zum vierten Kind. Und die Eltern geben ihre Kinder eben sehr gerne in Kindertagesbetreuung, insbesondere in städtische Einrichtungen und in die von freien Trägern. Ich meine, dass es hier keine andere Lösung gibt, als Bauen, und nochmals Bauen, und Erzieherinnen und Erzieher auszubilden.“

(Zuruf aus dem Publikum:) '... und gut zu bezahlen!' Die bessere Bezahlung ist ein Appell an die Tarifpartner und ein Aufruf an die Gewerkschaften. Man hat diesen Bereich wirklich lange sträflich an der Seite gelassen. Aber unabhängig davon



meine ich, dass man auch aus anderen Bereichen noch zu Lösungen beitragen kann. Zur Ergänzung der Betreuung sollte z.B. der Beruf der Tagesmütter und Tagesväter gesellschaftlich mehr Wertschätzung erfahren. Denn man wird nicht über ein Krippen-, Kindergarten- und Hortsystem allein alle Probleme lösen. Und es will auch keiner die Rund-um-die-Uhr-Betreuung in Einrichtungen. Es müssen sich auch andere Lebensentwürfe verwirklichen lassen als die Vollzeitberufstätigkeit mit entsprechender Ganztagsbetreuung.

Ich will nicht abstreiten, dass es den Mangel gibt, aber ich wehre mich dagegen, dass wir die Entwicklung verschlafen hätten, denn als man im Bayerischen Landtag das Wort „Krippe“ noch nicht schreiben konnte, da haben wir sie in München schon gebaut!“

Frage an Frau Kersch, IHK: Der Status Alleinerziehend ist eine große Hürde bei Bewerbungen, den Arbeitgebern entgleisen sofort die Gesichtszüge, wenn sie davon hören, dann war's das mit dem Job für die Bewerberin. Inwieweit können Arbeitgeber ihre Kriterien verändern, was können Alleinerziehende in Bewerbungen hinein bringen?

„Mittlerweile ist es nichts Ungewöhnliches mehr, wenn Alleinerziehende sich bewerben. Viele von ihnen stehen sehr gut den Mann bzw. die Frau im Beruf.

Entscheidend ist in einer Bewerbungssituation, ob die Alleinerziehende glaubhaft machen kann, dass sie die Arbeitszeiten zuverlässig abdeckt und dass sie in gewissem Maße flexibel sein kann. Ist das nicht der Fall, dann überlegen Unternehmer sehr wohl, ob die Bewerberin die geeignete ist, denn anders können sie sich das auch nicht leisten. Wir stellen fest, dass Unternehmen zunehmend die persönliche und soziale Situation ihrer Arbeitnehmer und auch der Bewerberinnen berücksichtigen. Dabei ist aber kein Kriterium ob alleinerzie-

hend oder verheiratet, denn wenn z.B. der Partner ständig auf Dienstreise ist, dann ist auch diese berufstätige Mutter faktisch alleinerziehend.“

Arnold: Wie ist das mit der Flexibilität der Betreuung z.B. im Verkauf, in der Gastronomie?

„Die Kinderbetreuung, sie wird verlässlich und flexibel benötigt, bis 20 Uhr und auch am Wochenende, dabei spreche ich nicht von einer Betreuung rund um die Uhr, und sie muss finanzierbar sein. Im Handel z.B. da gibt es nicht die großen Gehälter.

Aber auch die Unternehmen sind gefordert bei den flexiblen Arbeitszeiten, bei den Möglichkeiten der Teilzeit oder bei der reduzierten Vollzeit. Da muss mehr Bewegung rein kommen und die Unternehmen werden reagieren müssen auch aufgrund der Fachkräftesituation.“

Frage an Frau Dr. Kurz-Adam, Leiterin Stadtjugendamt: Wie realistisch sind diese flexiblen Betreuungszeiten? Was machen Sie da für Erfahrungen? Denn die Belastungen, körperliche und auch psychische, sind ja groß, und dazu kommen auch mal Probleme der Erziehung. Das Jugendamt versucht ja durch Frühe Hilfen dies aufzufangen. Wie kann man diese beiden Welten, die da geschildert werden, zusammen bekommen?

„Ich möchte bei dem Thema Betreuung einsteigen und auf das zurück kommen, was Fr. Dr. Herrmann erwähnt hatte: man muss Betreuung auch aus der Perspektive des Kindes sehen. Ich gieße hier einen Wermutstropfen in dieses ideale Modell von Kinderbetreuung von 7 Uhr bis 22 Uhr – dafür gibt es nicht Kinder auf der Welt! (Applaus!)

Deswegen finde ich es gut, wenn wir uns begegnen, wenn nicht von der Jugendhilfe oder von der Kommune ein Modell



der Betreuung Rund-um-die-Uhr verlangt wird, sondern dass auch Arbeitgeber Arbeitsmodelle entwickeln, die dieser Frage der zeitlichen Ausgestaltung des Lebens mit Kindern entgegen kommen. Dies muss von beiden Seiten betrachtet werden, nicht nur von der Seite einer endlos ausgebauten Kinderbetreuung: Wie können Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass Kinder in dieser Gesellschaft gut aufwachsen können?

Ich finde, dass die Frauen in den Interviews dies sehr verantwortungsvoll angesprochen haben. Sie sagen nicht: ich brauche eine Betreuung bis 22 Uhr, sondern, ich möchte mit meiner Tochter Abendessen können.

Was die Belastung angeht, so hat dies bereits die Frau Bürgermeisterin erwähnt, sie hat von der Erfahrung, aber auch von den Zahlen gesprochen. In Zahlen wissen wir, dass wir hoch belastete alleinerziehende Mütter und Väter, insbesondere Mütter, in der Erziehungsberatung haben. Und dass die Belastungen nicht allein durch das Segment Arbeit entstehen, sondern dass es oft multifaktorielle Belastungen sind. Wesentliche Auslöser sind häufig die kleinen Fragen des Alltags, das kranke Kind, oder der Anruf des ehemaligen Partners, der keinen Unterhalt für das Kind mehr zahlen will. Anlass für Verzweiflung, weniger für Resignation. Es sind Situationen, die auch dazu führen Hilfen anzunehmen. Und hier ist München gut aufgestellt, es gibt verschiedene nicht stigmatisierte Angebote, Familienzentren, Mütterzentren, Anlaufstellen sozialer Netzwerke. Wir haben uns auch gerade im Bereich der Frühen Hilfen den hoch belasteten Lebenslagen von Müttern mit sehr kleinen Kindern zugewandt. Wir sind da mit Unterstützung des Stadtrats auf einem guten Weg und ich finde wir sind damit erfolgreich.“

Herr Ellerich, Geschäftsführer Jobcenter: Ein weiterer Punkt aus den Interviews, das Thema Jobcenter. Die Erfahrungen damit sind unterschiedlicher Natur, die Frauen haben sehr gute

aber auch schlechte Erfahrungen gemacht, je nach Leistungssachbearbeiter oder Vermittlerin. Wie können hier Konflikte vermieden und Wartezeiten verkürzt werden? Wie können Methoden verbessert, und wie kann stärker sensibilisiert werden?

„Es ist sicher die berechtigte Erwartung Alleinerziehender und aller Kundinnen und Kunden des Jobcenters, dass ihr Gegenüber die nötige Sensibilität für die Problemlage an den Tag legt und auch das nötige Sachwissen besitzt. Es gibt auch Möglichkeiten an dem Thema zu arbeiten und was wir dieses Jahr als erstes gemacht haben, war, das Thema Alleinerziehende als Schwerpunktthema zu machen.

Wir haben also unsere Aufmerksamkeit auf die besonderen Problemlagen gelenkt, das wird in nächster Zeit sicher an der einen oder anderen Stelle zu mehr Sensibilität führen. Das zweite ist eine Aktivität, die bereits in 2010 begonnen wurde, es sind Informationsveranstaltungen in den Sozialbürgerhäusern, die sowohl für die Alleinerziehenden als auch für die Fachkräfte bedeutsam sind. Daran sind das SBH Soziales und das SBH Arbeit beteiligt. Die Infomesse richtet sich an alle Alleinerziehenden und sie hat eine Wirkung für das Thema sowohl nach innen als auch nach außen. Es geht vor allem darum die gesamten Hilfsangebote für Alleinerziehende transparent zu machen. Ich denke das ist ein ganz guter Weg, wir machen damit in diesem Jahr in anderen Sozialregionen weiter. Der dritte Punkt ist gesetzlich vorgesehen, wir werden eine Beauftragte für Chancengleichheit im Jobcenter bekommen und ich verspreche mir sehr viel davon. Auch die BCA (Beauftragte für Chancengleichheit) wird mit ihrer Arbeit nach außen und nach innen wirken.

Und als letzter Punkt: erst kürzlich ist ein Projekt gestartet. Alameda. Es geht darum, alles was auf dem Gebiet in München für Alleinerziehende geschieht in den nächsten

zwei Jahren in einem Netzwerk zusammen zu fassen. Die Initiative ist aus dem Jobcenter heraus entstanden und es werden verschiedene Partner mit eingebunden, z.B. Regsam. Ich denke das sind gute Schritte, um mehr Sensibilität, ein besseres Verständnis und ein stärker vernetztes Fachwissen zu erreichen.

Wir versuchen außerdem sicher zu stellen - und haben dies auch in unserem Arbeitsmarktprogramm ausgewiesen - dass für diese Personengruppe keine Kürzungen der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten statt finden. Nach wie vor sind die Alleinerziehenden überproportional in der Förderung drinnen.“

Aber von den derzeit 2700 arbeitslosen alleinerziehenden Frauen sind 1800 ohne Ausbildung. Eine dramatische Situation, und wenn man über Qualifizierung spricht, dann weiß man, dass man da ansetzen muss.

Arnold:

Das ist ein ambivalenter Punkt. Auf der einen Seite gibt es die Angst, dass Angebote zur Qualifizierung gestrichen werden und auf der anderen Seite Klagen, dass man zu oft in Kurse gesteckt wird. Die Frauen sagen „Lasst uns Probearbeiten, lasst uns in Praktika gehen, gebt uns die Chance uns unter Beweis zu stellen!“

Ellerich:

Die Möglichkeit am 1. Arbeitsmarkt tätig werden zu können ist immer das erste Mittel der Wahl für die vermittelnden Fachkräfte – fast immer! Wenn aber klar ist, dass dadurch Nachhaltigkeit verhindert wird, dann muss natürlich überlegt werden, ob eine Qualifizierung Vorrang haben soll. Das Ziel bleibt - rasch Arbeitswelterfahrung zu sammeln.

Arnold:

Aber es scheint eine Schleife zu geben, in die Frauen rein geraten. An der Stelle möchte ich Frau Thoma von IBPro zur Praxis fragen.

Frau Thoma:

Es ist unbestritten, dass wir in München auf einem guten Weg sind, das möchte ich gerne unterstreichen. Gerade das Verbundprojekt Perspektive Arbeit, das von der Stadt München finanziert und vom Referat für Arbeit und Wirtschaft durchgeführt wird, bietet zahlreiche gut abgestimmte Möglichkeiten für Alleinerziehende. Auch die Zusammenarbeit mit dem Stadtjugendamt und dem Jobcenter läuft gut.

Es gibt aber auch noch einiges zu tun: Die Vernetzung der Angebotsstruktur in München und die Zusammenarbeit zwischen den Institution sollte noch intensiver werden. Aber - wir sind auch da auf einem guten Weg. Wir arbeiten individuell und doch vernetzt mit unseren Teilnehmerinnen: Wir stärken die Frauen, wir fördern Stärken, wir erfassen ihre Kompetenzen, wir suchen gemeinsam mit den Teilnehmerinnen nach passgenauen Angeboten für die berufliche Wiedereingliederung.

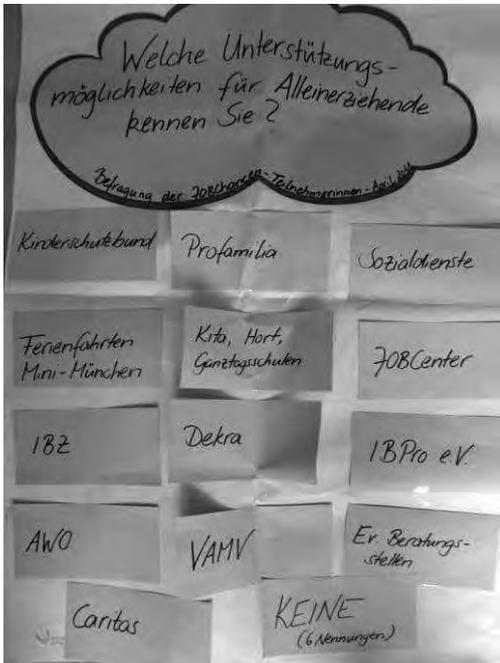
An der Stelle möchte ich aber auch deutlich auf Grenzen hinweisen und hier kommen wir auf den Bereich der Einsparungen zu sprechen: Die Agentur für Arbeit spart Bildungsgutscheine ein. Wie soll man passgenaue Angebote machen, wenn die Angebotspalette nicht mehr zur Verfügung steht?

Wir haben heute von der großen Zahl der Alleinerziehenden gehört, die keine Ausbildung haben, aber Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringen. Hier wäre ein gemeinsamer Austausch der Einrichtungen mit Jobcenter und Referat für Arbeit und Wirtschaft wünschenswert, um die Angebote noch genauer aufeinander abzustimmen.

» Workshop 1: Wieviel Qualifizierung braucht der Wiedereinstieg?

Moderation:

Monika von Heeg, Arbeitsvermittlerin im Jobcenter München



Einleitung

Workshop 1 beschäftigte sich mit den vorhandenen und aufzufrischenden Kompetenzen von Wiedereinsteigerinnen. Anhand der Leitfragen:

- Ist der Bedarf der Alleinerziehenden durch die bestehenden Angebote gedeckt?
- Wie transparent sind die Angebote in München?
- Wie viel Ausbildung in Teilzeit braucht es?

Nach einem Inputreferat wurde in der Diskussion vor allem deutlich, dass noch Handlungsbedarf in Sachen Transparenz und Angebotserweiterung besteht.

Die Meinung der Fachöffentlichkeit und der Betroffenen liegt dabei oft nah beieinander:

Teilnehmerinnen von JOBChancen 2011

- Kinderbetreuung in den Ferien
- Kinderbetreuung in Notfällen
- Ausreichend lange Kinderbetreuung
- Flexible Arbeitgeber
- Wissen was ich will und wohin ich will
- Kenntnisse erwerben bzw. aktualisieren
- Fuß in die Tür kriegen
- Bewerbungsunterstützung

Fachleute

- Soziale Kompetenzen
- gestärkte Selbstwirksamkeitserwartung
- Ziel finden – Lebensplan entwickeln
- Kenntnisse auf den neuesten Stand bringen
- Arbeitserprobung und Realitätsanpassung
- Unterstützung bei den ersten Schritten auf dem Arbeitsmarkt
- Loslassen können (gute Kinderbetreuung)
- Fachliche Kompetenz

Impulsreferat:

Silke Engel, Kursleitung JOBChancen, IBPro e.V. München

Ziel war es, die Sicht der Alleinerziehenden in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken. Dafür wurden die Teilnehmerinnen von JOBChancen, IBPro e.V. im Vorfeld des Fachtages befragt. Der Vortrag in Stichworten:

Wie viel Weiterbildung braucht der Wiedereinstieg Alleinerziehender?

Moderation: Monika von Heeg (Jobcenter München)

Impulsreferat: Silke Engel (IBPro e.V.)

Was brauchen Alleinerziehende für den beruflichen Wiedereinstieg?

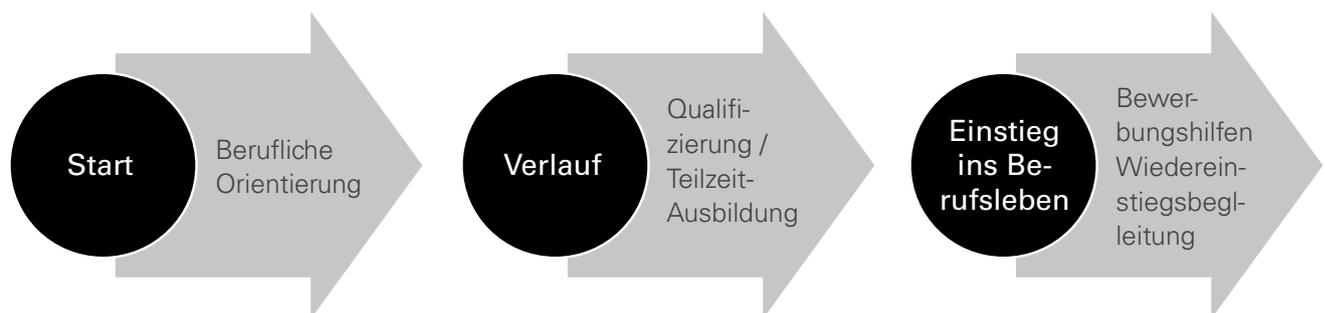
Zunächst wurden die Teilnehmerinnen gefragt, welche Unterstützungsmöglichkeiten für Alleinerziehende sie kennen. Immerhin sechs der zwanzig Befragten kannten keine Möglichkeiten Bekannt waren den Teilnehmerinnen:

- Kinderschutzbund
- Profamilia
- Sozialdienste
- Ferienfahrten/Minimünchen
- Kita, Hort, Ganztagschulen
- Jobcenter
- IBZ
- Dekra
- IBPro e.V.
- AWO
- VAMV
- Evangelische Beratungsstellen
- Caritas

Die Alleinerziehenden wünschen sich bei der Befragung zusätzliche Unterstützung:

- Besseren Zugang zu Weiterbildungen
- Eine Anlaufstelle, die die Ansprechpartner für verschiedene Fragestellungen kennt
- Mehr Hilfe
- Ausreichenden Verdienst in Teilzeit
- Flexible Arbeitgeber
- Förderung für Arbeitgeber, wenn sie Alleinerziehende einstellen
- Mehr teilzeitausbildende Betriebe
- Schnellere Bearbeitung von Anträgen auf Betreuungsplätze
- Mehr Betriebskindergärten
- Hortplatz auch für arbeitslose Alleinerziehende
- Mehr Kinderbetreuung

Vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten im Wiedereinstiegsprozess im Überblick:



Alleinerziehende in Deutschland

- Alleinerziehende machten 2009 einen Anteil von 19% der Familien in Deutschland
- mit Kindern unter 18 Jahren aus (Tendenz steigend – 1996 waren es 14%)
- Knapp 23 % sind erwerbstätig mit Kindern im Krippenalter
- Ca. 60 % sind erwerbstätig mit älteren Kindern
- Alleinerziehende arbeiten im Vergleich zu Frauen in Partnerschaften mit Kindern
- häufiger in Vollzeit (42% zu 27%).

Quelle: Mikrozensus 2009 (Statistisches Bundesamt)

Best Practice: Teilnehmerin von JOBChancen 2010 – Frau W. (45 Jahre, 2 Kinder)

Frau W. – Arbeit im Verkauf bis zur Geburt des ersten Kindes, seitdem alleinerziehend, ohne Arbeit, dann neue Partnerschaft, zweites Kind, kurzzeitige Rückkehr in den Verkauf, nach 1 Jahr wieder allein erziehend, auf 400 €-Basis als Bürohilfe tätig

- Schritt 1: Frau W. im IBZ Ergebnis der Beratung und der Kompetenzwerkstatt – Frau W. kann und möchte ins Büro
- Schritt 2: Qualifizierung bei IBPro – JOBChancen, Praktikum im Klinikum rechts der Isar
- Schritt 3: Bewerbung mit Vermittlungscoaching durch JOBChancen für Festanstellung im Klinikum an anderer Stelle (heute dort fest angestellt)

Diskussionsanregung: Wie schaffen wir es, möglichst viele Frauen so passgenau zu unterstützen?

Das Verbundprojekt Perspektive Arbeit (VPA) Bessere Chancen für Langzeitarbeitslose in München

Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsnetzwerk des Referats für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München wird gefördert aus Mitteln des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ).

Das Verbundprojekt Perspektive Arbeit ...

- ist ein wesentlicher Baustein des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ)
- ist eine freiwillige, die Maßnahmen des SGB II ergänzende Leistung der Landeshauptstadt München
- existiert seit Februar 2007
- ist ein Kooperationsnetzwerk aus 25 Münchner Beratungs- und Qualifizierungsträgern sowie dem Referat für Arbeit und Wirtschaft und dem Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration der LH München.
- bietet vielfältige, eng aufeinander abgestimmte Maßnahmen für langzeitarbeitslose Menschen mit erhöhtem Förderbedarf

Die Diskussion im Workshop 1 – Leitfragen

- Sind die Bedarfe der Alleinerziehenden durch die bestehenden Angebote abgedeckt? Was wird zusätzlich benötigt?
- Wie transparent sind die Angebote in München für Alleinerziehende?
- Schließt Teilzeitausbildung eine Lücke?
- Wie viel Teilzeit-Qualifizierung/-Ausbildung braucht es?
- Ist die gesetzliche Frist von drei Jahren für ALG-2-Bezieherinnen sinnvoll?

Der Einstieg in die Diskussion wurde anhand der Leitfrage „Sind die Bedarfe der Alleinerziehenden durch die bestehenden Angebote abgedeckt? Was wird zusätzlich benötigt?“ gestartet – dabei immer im Blick: Die Sicht der Alleinerziehenden. Die weiteren Leitfragen wurden im Lauf der Diskussion aufgegriffen.

Zentrale Punkte der Diskussion

Thema: Sind die Bedarfe gedeckt? Und: Was wird zusätzlich benötigt?

- Bedarfe der Alleinerziehenden sind nicht abgedeckt.
- Es braucht weitere qualitativ hochwertige Ausbildungen, deren Rahmenbedingungen die Bedarfe von Alleinerziehenden berücksichtigen (Ferienzeiten, halbtags,..)
- Die Ausbildungen sollen in existenzsichernde Berufe münden, ansonsten bleiben Alleinerziehende „Aufstocker“
- Angemessene und anerkannte Abschlüsse helfen den Alleinerziehenden am meisten.
- Niederschwellige kurze Angebote werden zusätzlich benötigt.
- Nachhaltigkeit muss im Zentrum stehen, langfristige Perspektiven entwickelt werden bevor Qualifizierung stattfindet – diese Angebote gibt es bereits (bspw. Im VPA oder über power_m, müssen aber transparenter und offen für alle werden)
- Passgenaue Qualifizierungen sind sinnvoll (nicht das 5. Bewerbungstraining oder eine Buchhaltungsqualifizierung für alle Migrantinnen, da dort kein Deutsch benötigt wird, sondern genau schauen: Wer hat welche Kompetenzen, welches Ziel, wie realistisch ist dies etc.).
- Im Anschluss an Qualifizierungen sollte eine Nachbetreuung angeboten werden können.
- Qualität der Berater/Beratungen muss gewährleistet sein
- Abschlüsse aus dem Ausland sollen leichter anerkannt werden.

Thema Teilzeitausbildung

- Teilzeitausbildung schließt eine Lücke und es werden mehr Betriebe benötigt, die diese anbieten. Die IHK wird dabei als Partner gewünscht.
- Teilzeitausbildungen müssen für Betriebe attraktiv werden. Dafür muss bei den Unternehmen geworben werden.
- In technischen Betrieben gibt es zu wenig Teilzeitausbildungen.

Thema Transparenz: Wie kann diese erhöht werden?

- Die Projekte für Alleinerziehende wünschen sich mehr Planungssicherheit, um langfristig und qualitativ hochwertig zu arbeiten und um die Transparenz für Alleinerziehende gewährleisten zu können. Sonst müssen sich alle dauernd neu orientieren.
- Dauerhafte Beratungsstellen in allen Regionen erhöhen die

Übersicht der Angebote.

- Eine Anlaufstelle für Alleinerziehende allgemein – für Alleinerziehende im ALG II Bezug pro Sozialbürgerhaus ein Ansprechpartner
- Informationen zu Kinderbetreuung sollen gebündelt werden.
- Ein echtes Netzwerk unter den Einrichtungen, so dass an jeder Stelle die Ansprechpartner der Anderen bekannt sind und Zusammenarbeit statt findet.
- Kompetenzen der einzelnen Träger können gebündelt werden in einem echten Netzwerk.
- Ein Wegweiser oder eine Sammlung aller Maßnahmen in einem Buch oder im Internet erleichtert die Orientierung.

Thema: Gesetzliche Frist von drei Jahren Nicht-Aktivierung nach der Geburt des Kindes

- Die gesetzliche Frist wurde von allen Beteiligten als nicht sinnvoll angesehen, da dann nach drei Jahren die Mütter von „null auf hundert“ müssen. Besser: eine schrittweise Aktivierung, ein schrittweiser Wiedereinstieg.
- In den drei Jahren ist eine Beratung und Orientierung mit offenem Zugang sinnvoll.

Zusammenfassung

Die Teilnehmer/innen des Workshop 1 sind sich in folgenden Punkten einig: Sie fordern mehr nachhaltige, existenzsichernde Ausbildungen mit anerkannten Abschlüssen für Alleinerziehende. Dazu gehört zwingend ein Ausbau der Teilzeitausbildungen. Qualifizierungen und Ausbildungen sind nur sinnvoll, wenn vorab das Ziel der Teilnehmerinnen klar formuliert wird, dieses mit den Kompetenzen abgeglichen ist und auf Realitätstauglichkeit geprüft wird. Passgenaue Weiterbildungen mit Nachbetreuung sind der Schlüssel für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt. Ziel jeder Weiterbildung sollte eine Existenz sichernde Arbeit im Anschluss sein.

Die Transparenz der Angebote in München für Alleinerziehende und Fachleute wird durch ein echtes Netzwerk erhöht. Gewünscht wird ein Lotse durch die Münchner Möglichkeiten sowohl in Form einer Einrichtung als auch im Internet.

Damit Mütter mit Kleinkindern nicht den Anschluss verlieren, ist eine schrittweise Aktivierung in den ersten drei Lebensjahren des Kindes sinnvoll. Offene Angebote helfen, den Teilnehmerinnen die Orientierung zu erleichtern und sie schrittweise an den Arbeitsmarkt heran zu führen.

» Workshop 2: Flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitszeiten. Welche Modelle gibt es?

Moderation:

Stefanie Hartl, Arbeitgeberservice, Jobcenter München

Tatjana Wetter, Stadtjugendamt München

Impulsreferate

Elfriede Kerschl, Dipl.-Volkswirtin, Referentin für Wirtschafts- und Sozialpolitik, Familie & Beruf bei der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern gab den TeilnehmerInnen einen Überblick über „Flexible Arbeitszeitmodelle“. Im Anschluss wurde durch konkrete Unternehmensmodelle die Vielfältigkeit familienbewusster Personalpolitik von zwei Firmenvertreterinnen vorgestellt.

Sabine Peters von der aerogate München Gesellschaft für Luftverkehrsabfertigungen mbH stellte „Flexible Arbeitszeiten als Unternehmensmodell“ vor und

Marianne Pfister, Leitung Marketing, das Konzept von Comet Computer GmbH, München, „Kompetenzgewinn als Unternehmensmodell“

Einleitung

Ein-Eltern-Familien sind Teil unserer gesellschaftlichen Realität. Die Zahl der alleinerziehenden Frauen und Männer hat in den vergangenen Jahren weiter zugenommen. In der Landeshauptstadt München gibt es insgesamt rund 125.000 Haushalte mit Kindern. Darunter befinden sich 26.000 Haushalte mit einem alleinerziehenden Elternteil. Davon beziehen rund 7.800 Leistungen der Grundsicherung - Arbeitslosengeld II.

Für alleinerziehende Frauen und Männer ist es eine große Herausforderung, die vielfältigen familiären Aufgaben zu bewältigen und gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, die den Lebensunterhalt sicherstellt. Viele Alleinerziehende üben dennoch eine berufliche Tätigkeit aus – in Teilzeit und nicht selten auch in Vollzeit. Alleinerziehende sind motiviert – und damit auch für Unternehmen ein interessantes Arbeitskräftepotenzial.

In diesem Workshop wurde eruiert, wie Unternehmen mit einer familienorientierten Personalpolitik die Arbeitsmarktchancen für Alleinerziehende verbessern und gleichzeitig motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen können.

Im Zuge des Mangels an Fachkräften bei den Unternehmen, im Interesse der Stadt und des Jobcenters und durch die hohe Motivation bei alleinerziehenden Frauen, finanziell nicht von Transferleistungen abhängig zu sein, unterstützt von kompetenten sozialen Dienstleistern, will der Workshop helfen, für diese Personengruppe geeignete Rahmenbedingungen zu formulieren damit sie eine existenzsichernde Arbeit aufnehmen können.

Es gibt gute Ansätze in innovativen Firmen. Der Workshop will jedoch auch formulieren, welche Rahmenbedingungen noch ergänzt werden müssen, damit ein wirksames Netzwerk vor Ort, unterstützt durch die Stadtpolitik, zum größtmöglichen Erfolg für die Alleinerziehenden und für alle Beteiligten führt.

Frau Kerschl (IHK) gab anfangs einen Überblick: Der demographische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel sind wichtige Aspekte für die Mitgliedsunternehmen der IHK. Familienfreundliche Personalpolitik ist als Wettbewerbsvorteil zu sehen. „Gerade kleine und mittlere Unternehmen können durch eine familienfreundliche Personalpolitik ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und damit Fachkräfte einfacher gewinnen und an das Unternehmen binden.“

Sie zeigte anhand einer Studie BMFSFJ, 2009, Monitor Familienforschung: „Einstellungen und Lebensbedingungen“ auf, dass bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt spielt. Kriterien der flexiblen Arbeitszeit, wie Sonderurlaub bei krankem Kind, Arbeit von zu Hause aus oder betriebliche Kinderbetreuung und junge Väter, die Elternzeit nehmen können, wurden hier vor allem genannt.

Kennzeichen eines familienfreundlichen Betriebes sind:

- Flexible Arbeitsbedingungen: Hierunter fallen flexible -Arbeitszeit, -Arbeitsorganisation, -Arbeitsort
- Unternehmenskultur: Hierunter fallen Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz und Personalentwicklung
- Flankierende Angebote: Hierunter fallen: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen sowie Kinder- und Angehörigenbetreuung

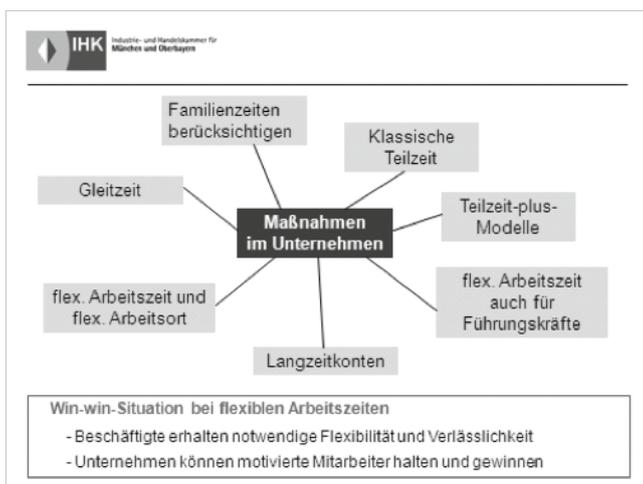
Die Unternehmen sehen den Vorteil familienbewusster Personalpolitik an der

- Gewinnung und Bindung von Fachkräften (Mitarbeiterbindung steigt)
- Personalkosten können gesenkt werden, Fluktuation sinkt, kürzere Elternzeit, Fehlzeiten sinken, Motivation steigt
- Imagegewinn des Unternehmens in der Innen- und Außenwahrnehmung

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist das zentrale Handlungsfeld für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Beschäftigten können Umfang und Lage der Arbeitszeit besser

mit familiären Anforderungen vereinbaren. Dadurch, dass auch Unternehmen von der flexiblen Arbeitszeitgestaltung Vorteile haben, wird diese Win – Win Situation für Arbeitnehmer und Unternehmen tragfähig.

- Für die Betriebe erleichtern flexible Arbeitszeitmodelle saisonale Schwankungen und helfen die Ausweitung von Öffnungs- und Betriebszeiten auszugleichen. Die Instrumente umfassen alle Gestaltungsformen in Bezug auf Länge und Lage der Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Gleit- und Teilzeitmodelle oder auch Jobsharing
- den Beschäftigten ermöglicht es, ihre Arbeitszeit besser an die Betreuungs-/ Pflegezeiten ihrer Kinder/ Eltern anzupassen. Aber auch vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub oder Freistellungen (Sabbaticals) sind wichtige Maßnahmen, wenn beispielsweise die Einschulung des Kindes eine vorübergehend intensivere Betreuung durch ein Elternteil erforderlich macht. Auch die Möglichkeit, in Notfällen kurzfristig der Arbeit fernbleiben zu können oder Servicezeiten, die das Team nach interner Abstimmung abdeckt (statt einer Kernzeit mit Anwesenheitspflicht), sind wertvolle Angebote. Dies ermöglicht es den Eltern, die Betreuung ihres Kindes zu organisieren und dann mit klarem Kopf an ihren Arbeitsplatz zurück zu kehren.



Frau Marianne Pfister, Marketingleiterin von Comet Computer GmbH, München, stellte mit ihrer Themenstellung „Kompetenzgewinn als Unternehmensmodell“ ein „Pionierunternehmen“ der familienbewussten Personalpolitik vor. Das Unternehmen hat mittlerweile unzählige Auszeichnungen für familienbewusste Personalpolitik, von total E-Quality bis hin zu dem Bayerischen Förderpreis erhalten. Wichtige Voraussetzungen für das gute Gelingen dieses Modells sind, ein Gesamtkonzept, das auf Kommunikation und Flexibilität ausgerichtet ist und es in ein Prinzip des Gebens und Nehmens eingebettet ist sagt Frau Pfister. Dieses Konzept muss durchgängig praktiziert werden, mit Solidarität und Teambewusstsein und mit Verantwortung gegenüber der Aufgabe. Dadurch wurde es ein Gewinn für alle. MitarbeiterInnen: diese hatten Spaß an anspruchsvoller Arbeit und durch das motivierende Miteinander konnte man im Unternehmen eine große Innovationskraft mit motivierten MitarbeiterInnen

feststellen, welches den Erfolg des Unternehmens am Markt widerspiegelt.

Zusammengefasst kann man sagen, dass dadurch, dass Comet seine Kunden und Mitarbeiter befähigt und eine familienbewusste Unternehmenskultur lebt, der Unternehmensgewinn gesteigert wird.

Frau Sabine Peters von aerogate München Gesellschaft für Luftverkehrsabfertigungen mbH stellte eine weitere Argumentationslinie vor, warum familienbewusste Arbeitszeiten für das Unternehmen und die Beschäftigten einen Mehrwert darstellt.

„Flexible verbindliche Arbeitszeiten als Unternehmensmodell“ Frau Peters ist in der Personalentwicklung beschäftigt und als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat des Unternehmens mandatiert. Das Kerngeschäft von Aerogate ist die Passagier- und Flugzeugabfertigung am Flughafen München. Diese Dienstleistungen erbringt aerogate im Namen und im Auftrag von mehr als 50 Fluggesellschaften. Hierbei steht aerogate mit fünf weiteren Firmen im Wettbewerb. Die Anforderungen an das Unternehmen und die Mitarbeiter hier sind: hoher Kostendruck, hohe Qualifikationsanforderungen /-vielfalt und fremdgesteuerter / inhomogener Arbeitsanfall durch den Flugplan. Die Herausforderung für das Unternehmen bestand aus einer erhöhten Krankheitsrate durch extreme Schichtdienste, einem hohen Qualifizierungsaufwand und Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterbindung und /-identifikation. Als Dienstleistungsunternehmen in der Luftverkehrsbranche ist ein durchschnittliches bis unterdurchschnittliches Gehaltsgefüge gegeben, das Unternehmen hatte eine hohe Fluktuation und dadurch Schwierigkeit am Arbeitsmarkt qualifiziertes Personal zu finden.

Hier zeigte sich familienorientierte Unternehmenspolitik als Lösungsansatz. Der Frauenanteil unter den 400 Mitarbeitern ist 74%. 1999 ließ sich aerogate nach einer Mitarbeiterbefragung bei mit dem Gütesiegel Familie & Beruf auditieren. Kernstück war ein Haustarifvertrag mit Bestandteilen überdurchschnittlich hoher Flexibilität. Durch die folgenden Maßnahmen:

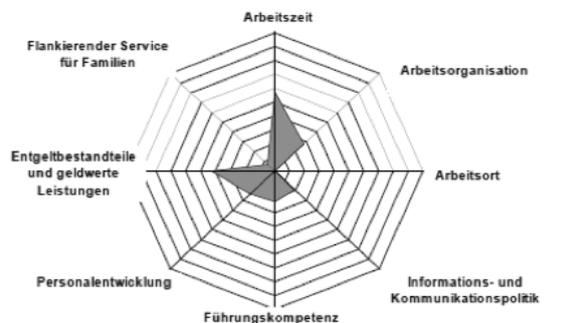
hochflexible Arbeitsverträge und Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit in Führungspositionen, Teilzeioptionen während der Elternzeit, „Requestwesen“ und großzügige Dienstaustauschoptionen mit dem Slogan: „Bei uns können Sie Ihre Arbeitszeit und Ihren Dienstplan selbst gestalten“ und flankierende Maßnahmen wie regelmäßiger Mitarbeiterstammtisch mit der Geschäftsführung zum Informationsaustausch, Partner- und Familienveranstaltungen zur Einbindung und Information des privaten Mitarbeiterumfeldes Mitarbeitergesteuerte Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsplätze (Büros) durch Arbeitsgruppen und Bildung von „Dedicated Groups“ – Teambildung konnte unter Berücksichtigung der Wünsche und Notwendigkeiten der Mitarbeiter größtmögliche Flexibilität und hohe Qualität und dadurch eine optimale Erfüllung der Anforderungen der Kunden erreicht werden. Aerogate sieht die Flexibilität und Zufriedenheit der Mitarbeiter als die Basis ihres wirtschaftlichen Erfolges der für Kontinuität und Stabilität im Wettbewerb bürgt.

aerogate

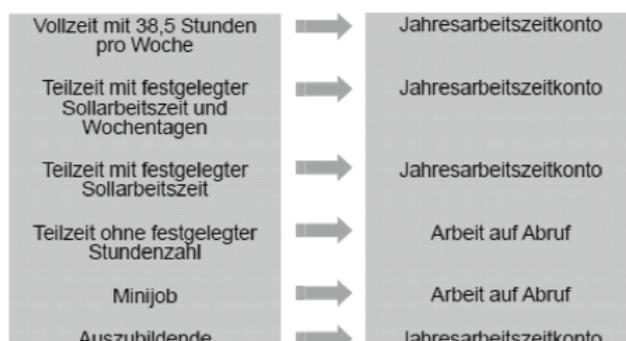
Audit Beruf & Familie



Auswertung Handlungsfelder gesamt (prozentual)



Aerogate hat durch familienbewusste Arbeitszeiten aus der Not eine Tugend gemacht. Durch Ihre flexible Dienstplangestaltung die besten Mitarbeiter halten können. Alleinerziehende sind sehr leistungsstark. Durch die von Ihnen angebotenen flexiblen Arbeitszeiten können Sie verbindlich zum Geschäftserfolg beitragen.



Zentrale Punkte der Diskussion

Durch die aussagekräftigen hervorragenden Darstellungen konnte der Spannungsbogen von einem Dienstleister, der unter erheblichen Kostendruck steht und durch Verbindlichkeit von Arbeitszeiten im bedarfsgerechtem flexiblen Kontext Arbeitnehmern wirtschaftliche Planbarkeit und Planbarkeit von verbindlichen Familienzeiten ermöglicht hin zum wissensorientierten Betrieb, in dem „high potentials“ arbeiten, die einen Arbeitgeber bevorzugen, der den Support durch familienbewusste Arbeitszeiten gewährleistet.

Durch diese Good-Practice-Beispiele bei KmU konnte gut herausgearbeitet werden welche Rahmenbedingungen gesetzt sein müssen, damit Alleinerziehende ihr Leben durch Erwerbsarbeit finanzieren können und dabei der Fürsorgepflicht gegenüber dem Kind gerecht werden können.

Anhand dieser Darstellung wurde festgestellt, dass Alleinerziehende immer ein Gewinn für die Wirtschaft sind, wenn die Rahmenbedingungen stimmen allein schon von Seiten der Volkswirtschaftlichen Leistungen da sie betriebswirtschaftlich

abgebildet werden. Die Personalabteilungen hoffen durch diese Personengruppe den drohenden Fachkräftemangel, das Thema Frauenquote und den demographischer Wandel konstruktiv begegnen zu können. Die Referenten waren sich in ihrer Analyse einig, dass familienbewusste, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ein Standortfaktor sind, der einen Wettbewerbsvorteil um die besten MitarbeiterInnen darstellt.

Als zentrale Punkte der Diskussion wurde die Wertschätzung der Familienleistung beidseitig, sowohl die der Alleinerziehenden als auch die Rahmenbedingungen der Angebote der familienbewussten Personalpolitik arbeitgeberseitig durch individuelle Arbeitszeitmodelle benannt. Es wurde herausgestellt, dass die Flexibilität gleichwertig von Arbeitgeber/- in und Arbeitnehmer/-in gewährleistet sein muss.

Von allen Anwesenden wurden vor allem die Schnittstellen zwischen den staatlichen Institutionen benannt, sie sollen dahingehend lösungsorientierter und flexibler werden. „das Leben besteht aus Aufgaben, die es zu lösen gilt, Fehlerfreundlichkeit ist in diesem Zusammenhang ein Mehrwert, den es zu beachten gilt. So wurde von Frau Peters ein aussagekräftiges Beispiel eingebracht:

Im Winter 2011 während eines kräftigen Wintereinbruchs bemühten sich die Mitarbeiter von Aerogate die „gestrandeten“ Passagiere gut unterzubringen und zu versorgen. Zu diesem Zeitpunkt waren die Schulen wegen Witterungsverhältnissen geschlossen. Hier ist es wichtig, dass eine verlässliche Kinderbetreuung auch bei unvorhergesehenen Situationen (Schnee- Chaos) gewährleistet ist, damit die Herausforderung nicht allein auf den Schultern der alleinerziehenden Beschäftigten ausgetragen wird. Ergänzend wurde der grundsätzliche gegenseitige Respekt für unterschiedliche Lebensläufe / Lebensentwürfe und Lebenssituationen angesprochen wie er in unserer Verfassung verankert ist, den es auch durch konkrete Maßnahmen und Rahmenbedingungen zu schützen und beleben gilt.

Zusammenfassung

Als zentrale Forderungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, damit Alleinerziehenden die Teilhabe am Erwerbsprozess gelingen kann wurden Angebote von flexibleren und verlässlicheren Kinderbetreuungszeiten auch bei Notsituationen gefordert. Hier geht es auch um Schnittstellenproblemen zwischen den Institutionen.

Z.B. müssen Ferienzeiten besser abgedeckt werden, kindgerechte Angebote in der geforderten Flexibilität und Verbindlichkeit in den schulfreien Zeiten.

Damit auch für alleinerziehende Männer und Frauen die Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit möglich sein kann, wurden „faire Löhne“ angemahnt, von denen man als Alleinerziehende auch leben kann. Hieraus entstand die Forderung nach einem => gesetzlichen Mindestlohn. In diesem Zusammenhang war den Anwesenden sehr wohl bewusst, dass hier auch das Qualifikationsniveau der Alleinerziehenden durch verbesserte

Rahmenbedingungen gehoben werden soll. Dies kann durch ein stärkeres Angebot an Teilzeitausbildungsplätzen, von gezielten Angeboten und Förderungen von jungen Müttern geschehen.

Einmütig formulierten die WorkshopteilnehmerInnen, dass eine Flexibilität von Mitarbeitern nur in Korrespondenz mit einer Verbindlichkeit seitens des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitern funktionieren kann, wie schon in den Vorträgen unter Punkt Unternehmenskultur unter Wertschätzung und Kommunikation dargestellt wurde.

Von Seiten der Unternehmensvertreter wurde eine bessere Bezahlung für Erzieherinnen und Erzieher angemahnt. Alleinerziehende müssen sich darauf verlassen können, dass während sie arbeiten ihre Kinder in einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung in einem flexibleren Betreuungs- und Bildungssystem gut aufgehoben sind und sich gut entwickeln können.

Im Zuge der Verbetriebswirtschaftlichung unserer Gesellschaft kann durch den Bedarf an Fachkräften und dem demographischen Wandel unserer Gesellschaft endlich die Wertschätzung von Familienarbeit abgeleitet werden die ihr gebührt, in der Hoffnung, dass hieraus eine besserer Bezahlung haushaltsnaher Arbeit abgeleitet werden kann.

Literaturhinweise

» *Quelle: BMFSFJ, 2009, Monitor Familienforschung: „Einstellungen und Lebensbedingungen*

» *Familienbewusste Personalpolitik – ein Gewinn für Unternehmen und Beschäftigte Handlungsfelder. Instrumente. Aktuelle Praxisbeispiele aus der oberbayerischen Wirtschaft.*

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vertreter der Erziehungsberatungsstelle, Bildungsträger, KitAs, Vertreter der Wirtschaft und KollegInnen aus dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, dem Verbund Strukturwandel und den Sozialbürgerhäusern, aus dem Sozialen Bereich und aus dem des Jobcenters, bereicherten durch Realitätsberichte die Diskussion.

Schlussbemerkung

Gelungene Konzepte zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine Balance zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Belangen der Beschäftigten herstellen.

Entscheidend ist daher, dass sich alle Beteiligten – Unternehmensverantwortliche, Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Beschäftigte – der Bedürfnisse des jeweils anderen bewusst sind und bereit sind, konstruktiv gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

Die Stadt und die sozialen Organisationen, die Alleinerziehende unterstützen, einen selbständigen, von Transferleistungen unabhängigen Lebensentwurf zu verwirklichen haben mit dieser Veranstaltung einen ersten Lösungsschritt unternommen.

» Workshop 3: ... eigentlich bräuchte es ein Dorf ... - Gesundheit, Selbsthilfe und Netzwerke von Alleinerziehenden

Moderation:

Johanna Kürzinger, Leiterin sif e.V., sozial-integrativ-aktiv-für Frauen

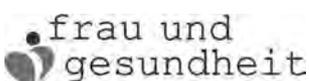
Maria Zarda, Leiterin Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Ortsverband München

Impulsreferat:

Juliane Beck

Referat für Gesundheit und Umwelt

Die körperliche und psychische Gesundheit Alleinerziehender

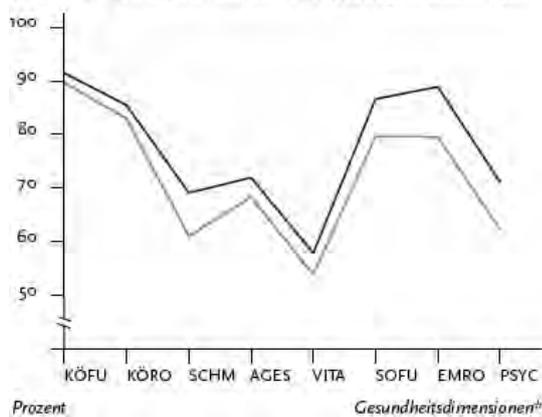


Alleinerziehende – eine sehr heterogene Gruppe

- Frauen (ca. 88 %) – Männer (ca. 12 %) mit jüngeren/älteren Kindern
- überwiegend berufstätig – Frauen mit durchschnittlichen bis geringen Verdiensten
- Deutsche - Migrant/innen/-en
- Alleinerziehende Väter (keine Unterschiede zu gemeinsam erziehenden Vätern bezüglich Einkommen und Gesundheitszustand)

Gesundheitsbezogene Lebensqualität im Vergleich (aus: RKI 2003 Heft 14)

Abbildung 2
Gesundheitsbezogene Lebensqualität alleinerziehender und verheirateter Mütter (Mittelwerte)
Abgaben in Prozent
Datenquelle: Bundes-Gesundheitssurvey 1998, eigene Berechnungen



Physische Gesundheit, Alleinerziehender

Zusammenhänge zwischen Gesundheit u.

- finanzieller/sozialer Situation
- Bildung
- guten sozialen Netzwerken

(d.h. bei gleichen Ressourcen kein Unterschied zwischen alleinerziehenden und verh. Frauen)

häufigeres Vorkommen von:

- Schmerzen (Rücken/Kopf/Schulter)
- Nieren- und Lebererkrankungen
- chron. Bronchitis
- Migräne

seltener zur Vorsorge Zusammenhang Armut/Arbeitslosigkeit und schwere Erkrankungen

Psychische Gesundheit Alleinerziehender

- Alleinerziehende geben mit 24,7 % mehr als doppelt so häufig psychische Erkrankungen wie die verheirateten Mütter an
- Häufiger Schlaflosigkeit, Niedergeschlagenheit, Traurigkeit (schichtabhängig)
- Häufiger Therapien, Kinder häufiger fremd-untergebracht

Belastungen alleinerziehender und verheirateter Mütter (aus: RKI 2003 Heft 14)

Belastungen/Beunruhigungen	alleinerziehende Mütter	verheiratete Mütter
Unsicherheit, wie eigene Zukunft weitergeht	48,80%	26,40%
finanzielle Probleme	47,70%	18,70%
Erziehung und Ausbildung der Kinder	34,50%	27,10%
zu viele Aufgaben in der Familie	23,80%	13,00%
Anforderungen nicht mehr gewachsen sein	22,70%	11,40%
nicht genug Erfolg	20,30%	7,50%
fehlende Harmonie in der Familie	17,90%	4,10%
Probleme mit der Wohnsituation	16,60%	6,20%
Gefühl, überflüssig zu sein	15,50%	8,9%

Robert-Koch Institut / Statistisches Bundesamt: Gesundheitsbericht erstattung des Bundes, Heft 14: Gesundheit alleinerziehender Mütter und Väter (PDF)

Gesundheit von alleinerziehenden Migrantinnen

- ungleiche Bildungschancen
- beruflichen Abstiegs-/Deklassierungsprozesse (geringer Selbstwert)
- häufiger Orientierungslosigkeit nach Trennung
- häufiger Versagensgefühle in Bezug auf die traditionelle Ehefrauenrolle
- "Verschweigen"- »leerer Raum« (Modell Bochum.Hudstedt)

Soziale Ressourcen Alleinerziehender

- häufiger einen Mangel an guten Freunden (11 Prozent versus 4,5 Prozent, AG 1995).
- können sich deutlich seltener im Notfall auf mehr als drei Personen verlassen .

Fazit: besondere Bedeutung von Peergruppen

Was wirkt gesundheitsfördernd?

- Maßnahmen zur Verbesserung der finanziellen Lage/beruflichen Entwicklung gekoppelt mit Gesundheitsförderung (Information, individuelles und Gruppencoaching, Selbstwirksamkeit/Achtsamkeit - Netzwerke)
- Best Practice-Beispiele: armut&gesundheit LMU (betriebl. Setting) PALME (Erziehungskompetenz und Bindungsförd.) Armutskompetenz der Profis!

Literaturliste

- » *Gesundheit alleinerziehender Mütter und Väter; Robert-Koch-Institut Gesundheitsberichterstattung des Bundes Heft 14:2003 (Aut.: C. Helfferich, A. Hendel-Kramer, H. Klindworth)*
- » Mielck, A. (2000) *Soziale Ungleichheit und Gesundheit*, Bern
- » *Sozial bedingte Ungleichheit von Gesundheitschancen Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.*
- » *Düsseldorfer Alleinerziehendenstudie PALME – Prof. M. Franz DJI: „Entwicklung kommunaler Strategien zur Armutsprävention bei Alleinerziehenden“ (Nürnberg) 2005 www.dji.de/napra*
- » *Projekt armut&gesundheit www.klinikum.uni-muenchen.de/laufende projekte*

Impulsreferat:

Igball Selimi

Dipl. Sozialpäd. (BA) Projektleitung

allfabeta Kontaktnetz für alleinerziehende Frauen mit Kindern mit Behinderung, Trägerverein siaf e.V.



Das Konzept von allfabeta beinhaltet

- Individuelle Beratung und Unterstützung
- Netzworkebildung
- Regelmäßige offene Treffen
- Selbsthilfeunterstützung
- Bildungs-, Erholungs- und Freizeitangebote
- Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit
- Vernetzung und Kooperation

Vernetzung der Zielgruppe

- Abschwächung von Isolation
- Synergieeffekte
- Unterstützung von Selbsthilfe
- hohe Erreichbarkeit

Assistenz zur Selbsthilfe durch eine Fachstelle

Auswirkungen

- Nutzung von Synergien
- Teilen individueller Fähigkeiten
- Stärkung des Selbstwerts

Herausforderungen

- Balance zwischen Selbstständigkeit und Abhängigkeit
- Grenzen der Wirksamkeit

Hintergrund

- Trend zur Zunahme von Einelternerfamilien in der LH München besonders ausgeprägt (2007 21,7% aller Haushalte mit Kindern)
- Allein erziehende Frauen mit Kindern mit Behinderung sind in vielen Bereichen sehr belastet und haben einen speziellen Bedarf an Unterstützung
- 2007 Initiierung der Anlaufstelle allfa beta speziell für diese Zielgruppe durch siaf e.V.

Vorgehen

Die Einrichtung hilft Müttern von Kindern mit Behinderung

- die komplexen Anforderungen ihres Alltags zubewältigen
- ihre soziale Isolation zu überwinden
- dem Burnout vorzubeugen

Das Konzept von allfabeta basiert auf der Stärkung des Selbsthilfepotenzials mittels

- Individueller Beratung und Unterstützung
- Bildungs-, Erholungs- und Freizeitangeboten
- Unterstützung zur Selbsthilfe

Gute Praxisbereiche

Empowerment

- mit dem Ziel individuelle Bewältigungsstrategien und Selbsthilfepotentiale zu stärken

Bildung von Netzwerken

- durchbricht die Isolation
- stärkt das Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten

Dokumentation und Evaluation

- Begleitung und wissenschaftliche Evaluation durch das Sozialwissenschaftliche Institut München mittels schriftlicher Befragung, teilnehmender Beobachtung, Expertinnengespräche und Dokumentenanalyse



Innovation und Nachhaltigkeit

- Zunehmende Anfragen bezeugen zunehmende Etablierung von allfa beta als Unterstützungsnetzwerk
- Synergieeffekte durch Kooperationen und Vernetzungen.
- Konsolidierung und Eigenständigkeit der Selbsthilfegruppe

Aus der Sicht des VAMV – bundesweiter Verband für Alleinerziehende

Der Ortsverband München hat seit über 30 Jahren Erfahrung in Netzwerkarbeit. Basis des Vamv ist immer noch die Selbsthilfe die sich in eine assistierte Selbsthilfe weiter entwickelt hat. Es geht um die Fragen:

Was brauchen Alleinerziehende um gut mit ihren Kindern leben zu können?

Was brauchen sie um die Balance zwischen Eigenständigkeit und Unterstützung aufrecht zu erhalten?

Drei wichtige Faktoren sind:

Einelternerfamilien brauchen Information

Dies erhalten sie am Telefon und in Beratungsgesprächen über rechtliche Themen, über die Organisation des Alltags, über Betreuungsmöglichkeiten, über berufliche Fragen, über staatliche Hilfen, Erziehungsfragen usw. Dabei ist uns ein Anliegen, dass diese Informationen so vermittelt werden, dass sie umgesetzt werden können. Gerade in der neuen Situation nach Trennung und Scheidung ist es für diesen Personenkreis wichtig Informationen zur Regelung des Alltags zu bekommen da viel Unsicherheit besteht.

Alleinerziehende brauchen eine stabile finanzielle Grundlage

um die Familie zu finanzieren.

Staatliche Leistungen können nur ein Teil des Einkommens und nur vorübergehend sein. Um wieder berufstätig zu sein brauchen sie Ausbildung, Qualifizierung und familienfreundliche Arbeitsplätze.. Hier greifen wir auf das Netzwerk anderer Stellen zurück und erarbeiten selbst in Gruppen und Einzelgesprächen Lösungen für die Praxis. Unterstützend ist der Kontakt und die Erfahrung anderer Alleinerziehender.

Einelternerfamilien brauchen ein funktionierendes Netzwerk

Deshalb ist neben Beratung die Selbsthilfe und Treffpunktarbeit ein wichtiger Schwerpunkt.

Sie reicht über Treffs, Gruppen, Feste, Freizeitgestaltung, Urlaubsangebote.

Wir geben den Alleinerziehenden Raum und den Rahmen um eigene Ideen einzubringen, Angebote zu machen, Gemeinsame Gestaltung von Ritualen und Festen machen das Miteinander aus. Dabei entstehen feste und tragfähige Kontakte und Freundschaften untereinander. Sie sind eine wichtige Ressource für diesen Personenkreis.

Außerdem fördert Engagement in der Selbsthilfe soziale Kontakte, die Teamfähigkeit und die Fähigkeit, Verantwort-

tung zu tragen. Es schafft mehr Selbstvertrauen und Freude darüber etwas Sinnvolles geschaffen zu haben und anderen geholfen zu haben. Es ist ein Übungsfeld um auf Menschen zuzugehen, und hilft Distanz zu den eigenen Problemen durch den Austausch mit anderen Betroffenen zu bekommen.

Kurze Zusammenfassung der Diskussion

Die Studien zur Gesundheit Alleinerziehender zeigen deutliche Zusammenhänge auf zwischen dem Vorhandensein von Ressourcen wie z. B. Geld, Zeit, funktionierende soziale Netze und Gesundheit. Alleinerziehende sind gesünder wenn diese Ressourcen ausreichend vorhanden sind. Bei finanzieller Zufriedenheit finden sich keine Unterschiede zum Gesundheitszustand verheirateter Eltern. Berufstätigkeit wirkt sich positiv aus.

Hinweis auf good practice Projekt im Rahmen von armut & gesundheit der LMU in Kooperation mit dem RAW und Münchner Beschäftigungsprojekten für Langzeitarbeitslose, , so z.B. im Mütterprojekt „Mobiler Hilfsdienst“ des Vereins Netzwerk Geburt und Familie, München, Häberlstr. 17 (www.klinikum.uni-muenchen.de/Institut-und-Poliklinik-fuer-Arbeits-Sozial-und-Umweltmedizin/de/forschung/arbeitsgruppen/PD_Dr_med__Angerer/forschung/laufende/Arbeitslosenprojekt.html) . Entscheidende Merkmale: Settingansatz im Betrieb, kontinuierliche Einzelberatung und Gruppenaktivitäten zu Bewegung und Ernährung, unter Einbindung von Zukunftsperspektiven für die Frauen.

Vorerfahrung von allfa-m (www.siaf.de) die zur Gründung von allfabeta 2007 führten: Alleinerziehende Frauen mit Kindern mit Behinderung sind in ganz besonderer Weise belastet. Sie empfinden sich als zwischen allen Stühlen hängend und als Randgruppe innerhalb anderer Randgruppen. Ein Netz von Gleichgesinnten, wo sie sich verstanden fühlen ist für sie deshalb von besonderer Bedeutung.

Ziele assistierter Selbsthilfe sind: Potenziale abholen- Ressourcen stärken- Eigenmacht fördern.

Nachhaltige Unterstützung von Alleinerziehenden durch Netzwerke setzt doppelt an, sowohl mit Selbsthilfearbeit als auch mit spezifischen Fachstellen.

Fachliche Empfehlungen und Forderungen

- Vernetzung und Netzwerke für Alleinerziehende
- Prävention spart Folgekosten sowohl im Gesundheitsbereich als auch in der Jugendhilfe : Netzwerkmodellprojekte werden oft befristet gefördert. Es fließt Arbeit und Engagement in die Entwicklung. Nachhaltigkeit erfordert eine gesicherte Weiterfinanzierung für wirksame Erfolgsmodelle. (O-Ton: „Alles andere ist Augenauswischerei“)
- Netzwerke und Fachberatung, fachliche Unterstützung müssen sich ergänzen. Für die heterogene Zielgruppe

der Alleinerziehenden sind differenzierte Angebotsnetze erforderlich um passgenaue Entlastungen/Hilfen leisten zu können.

- Aufbau eines interaktiven Internetportals, das alle Angebote für Alleinerziehende, einschließlich gesundheitsfördernder Angebote, verbindet (s. a. Alameda Netzwerk für Alleinerziehende, [www. Alameda-netzwerk.de](http://www.Alameda-netzwerk.de)). Zur umfassenden Information über alle Alleinerziehende betreffende Bereiche quer durch die Referate, freien Träger, zuständigen Stellen wie Arbeitsagentur. Nutzbar sowohl für Alleinerziehende selbst sowie für die Fachleute, damit diese individuell geeignete Maßnahmen vermitteln können. Beispiel: Alleinerziehende sollten ihre persönlichen Belastungen eingeben können, auf die das Programm dann bestimmte Vorschläge unterbreitet.
- die Unterstützung besonders belasteter Frauen, z.B. psychisch kranker erfordert ausreichend Zeit und fachliche Ressourcen um verlässliche, persönliche Begleitung auch

längerfristig gewährleisten zu können und stabilisierend zu wirken. Stundenkontingentierung/ zeitliche Begrenzungen, wie in den frühen Hilfen oder der AEH wirken dann kontraproduktiv.

- Aufbau einer Stelle im Jobcenter für Alleinerziehende, z.B. ähnlich Compaq oder Amiga für ältere Arbeitslose. Spezialisierte Angebote sind besonders qualifiziert nachhaltige Lösungen für komplexe Lebenslagen Alleinerziehender zu erarbeiten.

Allgemeine Forderungen zu verbesserten Rahmenbedingungen:

- Die Schaffung von Ganztageschulen in sehr guter Qualität mit speziellen Förderkursen, die AE entlasten, stark vorantreiben.
- Übernahme von Verhütungskosten im ALGII-Bezug (war im BSHG gewährleistet)

Johanna Kürzinger

» Workshop 4: Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung als zentrale Ressource für Alleinerziehende

Moderation:

Susann Vogel, Referat für Bildung und Sport, Bereichsleitung für Altersintegrative Einrichtungen
Petra Heuser, Referat für Bildung und Sport, Quartiersleitung für Kindertagesstätten

Mit Beiträgen von:

Corinna König, Leiterin der pme Familienservice GmbH
in Allgäu-Bodensee

Annette Landesberger, Sozialpädagogin im
KinderTagesZentrum Langbürger StraÙe

Das Ziel des Workshops war es, sich – vor dem Hintergrund der jeweiligen Erfahrungswerte – über die Erwartungen und Wünsche von erwerbstätigen Alleinerziehenden an Kindertagesbetreuung auszutauschen und Antworten auf die Frage zu finden, wie es gelingen kann, die Bedürfnisse und Bedarfe von berufstätigen Alleinerziehenden, deren Kindern und die Interessen der Arbeitgeber miteinander in Einklang zu bringen.

Auch sollte ein Austausch stattfinden sowohl über Beispiele guter Praxis, in denen es gelingt, mithilfe des Angebots von Kindertagesbetreuung Alleinerziehende erfolgreich zu aktivieren eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, als auch über Modelle gelungener Kinderbetreuung, die Alleinerziehenden den beruflichen Start, den Wiedereinstieg oder die berufliche Weiterbildung sichern.

Zu den Fragestellungen

- Welche Erwartungen haben erwerbstätige Alleinerziehende an eine Kindertagesbetreuung?
- Was brauchen Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden in Kindertagesbetreuungseinrichtungen?
- Welche Betreuungsangebote gibt es für Kinder, die den ganzen Tag in der Einrichtung sind und keine Hausaufgaben haben oder für ältere Kinder, die unbeaufsichtigt sind?
- Wie kann es gelingen, die Bedürfnisse und Bedarfe von berufstätigen Alleinerziehenden, deren Kinder und die Interessen der Arbeitgeber zum Nutzen aller zu integrieren?
- Wie ist ein Wandel hin zu einem arbeitnehmerfreundlichen Klima zu schaffen?
- Welche Angebote für Kinder gibt es außerhalb der institutionellen Kindertagesbetreuung (Stichwort: Work-Life-Balance) gab es ein

Impulsreferat von Frau Corinna König

Das Fazit ihres Vortrages war, dass es - damit Beruf und Kinder für Alleinerziehende gut vereinbar sind – unterschiedliche Angebote einer Kinderbetreuung erfordert.

Neben einer stabilen, ganztägigen Regelbetreuung in Kindertagesbetreuungseinrichtungen – hier fehlen insbesondere im Bereich der unter 3-jährigen und über 6-jährigen Kinder Betreuungsplätze - braucht es auch flexible Kindertagesbetreuungsangebote bzw. eine höhere Flexibilität der institutionellen Kindertagesbetreuung hinsichtlich der Öffnungszeiten, Raumnutzungen etc.

Insbesondere Betreuungsangebote für Not- und Ausfallzeiten der Alleinerziehenden außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit, für Dienstreisen oder sonstige Ortsabwesenheit (auch über Nacht oder am Wochenende), aber auch Kinderbetreuungsangebote für zu Hause (im Falle einer Erkrankung der Kinder) sind auszubauen, um eine arbeitnehmerinnenfreundliche Kinderbetreuung sicherzustellen.

Frau König legte in ihrem Vortrag auch dar, dass es bei der Ausgestaltung der Kinderbetreuungsangebote sehr wichtig ist, darauf zu achten, was Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung brauchen. Sie machte deutlich, dass bei allen Kinderbetreuungsangeboten der Bedarf und Wunsch der Eltern immer mit dem Wohl und den Bedürfnissen der Kinder in Einklang gebracht werden muss.

Wie es gelingen kann über das Angebot der Kindertagesbetreuung Kontakt zu Frauen zu bekommen, die z.B. aufgrund ihres Migrationshintergrundes isoliert leben und welche Modelle (Beschäftigungsangebote etc.) es in Kindertagesbetreuungseinrichtungen für alleinerziehende Frauen gibt eine Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt zu erwerben, hat die zweite Referentin,

Frau Annette Landesberger in ihrem Vortrag

„Über die Kindertagesbetreuungseinrichtung zur Erwerbstätigkeit – ein Modell der Aktivierung von Alleinerziehenden im Hinblick auf eine Beschäftigung“ dargelegt:

Die KinderTagesZentren in städtischer und Betriebsträgerschaft vermitteln insbesondere Frauen in unterschiedliche, sehr niederschwellige Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen des Stadtteils bzw. bieten als Kindertagesbetreuungseinrichtung im Bereich der offenen Angebote (Second-Hand Shops, Elterncafe u.ä.) selbst Arbeitsmöglichkeiten für Frauen an.

Der Vorteil hier ist, dass der Kontakt zu den Frauen durch die tägliche Kinderbetreuung in der Einrichtung sehr niederschwellig, behutsam, dafür aber nachhaltig aufgebaut werden kann, da die Kinder KinderTagesZentren entweder sechs oder zwölf Jahre lang besuchen. Mithilfe dieser intensiven Beziehungsarbeit gelingt die Aktivierung der Familien sehr gut und gemeinsam mit den Frauen können unterschiedlichste Möglichkeiten erarbeitet werden - orientiert an deren Ressourcen - in Erwerbstätigkeit zu kommen.

In der Diskussion im Workshop wurden aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungswerte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschiedenste Facetten zum Thema „Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung“ erörtert.

Im Zusammenhang mit den bestehenden Kinderbetreuungsangeboten besteht im Stadtgebiet München – so war es Konsens im Workshop - im Hinblick auf die Zielgruppe der Alleinerziehenden noch Nachbesserungsbedarf.

Erforderlich sind:

- mehr zeitlich flexible und stärker individuell ausgerichtete Kinderbetreuungsangebote
 - › mit längeren Öffnungszeiten, um als Alleinerziehende überhaupt einen Job zu bekommen oder auch wegen der Arbeitszeiten an Samstagen u.ä.
 - › mit einem Betreuungsangebot für die sog. Randzeiten (z.B. für Arbeitende in Krankenhäusern und im Verkauf)
 - › mit der Möglichkeit zu flexiblen Bring- und Abholzeiten (Arbeitgeberseite verlangt hohe Flexibilität der Arbeitnehmer und dies muss sich auch in den Kinderbetreuungsangeboten widerspiegeln)
 - › passgenaue Kinderbetreuungsangebote
 - › ein großes Spektrum an unterschiedlichen Betreuungsangeboten
- Betreuungsangebote/Freizeitangebote für ältere Kinder von Alleinerziehenden
 - › Was passiert mit den Kindern nach der Grundschulzeit?
- Kinderbetreuungsangebote mit fachlicher Qualität
 - › ausreichendes und gut qualifiziertes Fachpersonal, um den Bedürfnissen der Kinder und Alleinerziehenden gerecht werden zu können
 - › Qualität der Kinderbetreuung darf bei individuellen und längeren Öffnungszeiten nicht leiden
 - › persönlicher Kontakt und Verständnis des Fachpersonals wird gewünscht
- Betreuungsangebote, die für Alleinerziehende finanzierbar sind
 - › d.h. auch keine Einsparungen an den bestehenden Kinderbetreuungsangeboten bzw. da wo erforderlich, auch eine stärkere Investition in die Qualität als bisher

Bei allen Anregungen und Forderungen zur Kinderbetreuung war den Beteiligten wichtig, das Wohl des Kindes an erster Stelle zu sehen. Dies bedeutet auch, dass aus Sicht des Kindes von der Betreuung durchaus auch eine Pause eingelegt werden muss, die Anwesenheit des Kindes in der Einrichtung an einzelnen Tagen verkürzt wird und auch „Urlaub von der Kita“ für die Kinder sein muss.

Neben den o.g. Verbesserungsvorschlägen für die Kinderbetreuungsangebote braucht es auch verstärkt:

- Unterstützungs- und Anregungsangebote für Alleinerziehende, um wieder in das Arbeitsleben einsteigen zu können
- keine Fragen wie „Haben Sie Kinder?“ o.ä. seitens der Arbeitgeber bei Vorstellungsgesprächen
- Angebote der Beratung, die die Motivation der Alleinerziehenden zur Aufnahme einer Berufstätigkeit anregen
- Enge Vernetzungsstrukturen der unterschiedlichen Kooperationspartnerinnen und -partner zum Thema
- d.h. die Einrichtungen, die mit den Betroffenen zusammenarbeiten, sollen eine engere Vernetzung anstreben, gegenseitige Verbindungen aufbauen, die Eltern mit einbeziehen, weiter vermitteln und eng zusammen zu arbeiten.

Grundsätzlich wünschen sich Alleinerziehende, dass ihr „alleinerziehend sein“ nicht immer in den Mittelpunkt gestellt wird. Viel hilfreicher ist, sie in einer Differenziertheit – wie andere Eltern auch - wahrzunehmen, insbesondere mit ihren Ressourcen, diese zu stärken und in den Kontakt mit einbinden.

Susann Vogel und Petra Heuser

» Workshop 5: Alleinerziehen(d) im Verständnis verschiedener Kulturen

Moderation:

Dorit Sterzing, Diplompsychologin, Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stadtjugendamt, S-II-A/BST

Iris Krohn, Diplomsozialpädagogin (FH) TREFFAM (Treffpunkt Familie International) eine Einrichtung der Inneren Mission München für Familien aller Nationalitäten, besonders für Eltern mit Kindern von 0 – 6 Jahren, für Alleinerziehende und binationale Familien

Mit Beiträgen von:

Alain M.G. Kathola, Pädagoge M.A. Freier Mitarbeiter bei Refugio München, Studienberater und Ansprechpartner für behinderte und chronisch kranke Studierende an der TU München, Lehrbeauftragter für Interkulturelle Pädagogik am Institut für Pädagogik, Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik, Erziehungs- und Sozialisationsforschung der LMU München und Verfahrensbeistand beim Amtsgericht München

Ngan Nguyen-Meyer, Diplomsozialpädagogin (FH) Ambulante Erziehungshilfen bei Beratungsdiensten Arbeiterwohlfahrt München, interkultureller Coach für die Arbeit mit vietnamesischen Familien.

Derya Bozaba, Diplomsozialpädagogin (FH) Arbeiterwohlfahrt München, Bereich Migration und Integration, Projekt „Integration macht Schule im Quartier“

Der Anteil an Einelternfamilien mit Migrationshintergrund wächst überproportional. Jedoch wissen wir bisher wenig darüber, was Alleinerziehen für MigrantInnen in Deutschland bedeutet. In diesem Workshop beschäftigten wir uns deshalb mit der Frage, wie Alleinerziehende aus verschiedenen Kulturkreisen diesen Familienstatus (er)leben und gestalten. Die Bedeutung von Erziehung und Alleinerziehen für Menschen aus drei verschiedenen Kulturen – afrikanisch, vietnamesisch und muslimisch - wurde zunächst durch Eingangsreferate vorgestellt und in der Diskussion um die Erfahrungen der TeilnehmerInnen ergänzt. Im Mittelpunkt der Diskussion stand die Frage, welchen Einfluss dies in den Arbeitskontexten der TeilnehmerInnen hat.

Leitfragen des Workshops:

- Wie (er)leben und gestalten Alleinerziehende aus verschiedenen Kulturkreisen das Alleinerziehen in Deutschland?
- Welchen Einfluss hat dies in unserem Arbeitskontext?

Inputreferat 1:

Alleinerziehende Frauen aus Afrika - Bewusster Erziehungsprozess als Herausforderung für Menschen afrikanischer Herkunft?

Alain M.G. Kathola

Zentrale Fragen:

1. Was wird in vielen Ländern Subsahara-Afrikas¹ unter Erziehung verstanden?
2. Was versteht man in Deutschland unter Erziehung? Wann beginnt und endet sie?
3. Welche Gründe führen dazu, den bewussten Erziehungsprozess als Herausforderung für Menschen afrikanischer Herkunft zu betrachten?

1. Erziehung orientiert sich in vielen Ländern Subsahara-Afrikas an der Tradition, d.h. der Prozess wird durch Beobachtung und Ausprobieren bestimmt. (Sozialisation)

- Alle Erwachsenen haben die Aufgabe, Kinder zu erziehen. (Kindererziehung mit funktionalem Aspekt)
- Kinder bzw. junge Menschen sind gezwungen, sich der Autorität der Älteren zu beugen. (Sozialisation)
- „fiktive“ Übernahme der Haushaltstätigkeit und erzieherischer Aufgaben durch die Frau (Tradition), Männer behalten in vielen Fällen das letzte Wort und geben selbstverständlich auch in der Erziehung Anweisungen.

2. Erziehung in Deutschland kann als ein bewusster Prozess bezeichnet werden:

- In der Regel erfolgen Überlegung und Entscheidung, ob man Kinder haben möchte oder nicht.
- In der Schwangerschaftszeit liegt besondere Achtung auf körperlichem und seelischem Zustand der werdenden Mutter.

- Schematisierung der Entwicklung: Kindheit –Jugend – Erwachsenenalter
- Erziehungsinstitutionen (Kinderkrippe, Kindergarten, Schule, Jugendamt, Erziehungsberatungsstellen, etc.)

3. Welche Gründe führen dazu, den bewussten Erziehungsprozess als Herausforderung für Menschen afrikanischer Herkunft zu sehen?

- Sprachdefizite in der fremden Kultur
- eigenes Verständnis von Erziehung
- Verlust von traditionellen Strukturen
- persönliche Probleme, wie z.B. seelische Gesundheit, Sorgen um die Zukunft, etc.)
- geringe Schulbildung
- Rollenkonflikt (Traditionelle Rollenverteilung - Männer als Ernährer der Familie und Frau zuständig für Haushalt und häusliche Erziehung der Kinder - ist in der Bundesrepublik meist nicht möglich, da auch die Frau mit zum Unterhalt der Familie beitragen muss, das heißt, es kommt zur Vermischung der Rollen)

Bedeutung einer Familie aus afrikanischer Sicht

- große Einheit
- Erhaltung der Tradition
- hierarchische Strukturen
- starker Einfluss der Großfamilie

Rolle der Institutionen in der Dynamik einer Familie afrikanischer Herkunft
positive Rolle:

- Schutz und Unterstützung der Frau und der Kinder durch Gesetze (GG, SGB)
 - soziale Sicherung durch das Sozialamt
- negative Rolle:
- Entmachtung des Oberhauptes der Familie durch Eingriffe von Institutionen und Gesetze
 - plötzlicher Verlust traditioneller Strukturen

Konsequenzen von Migration diesbezüglich könnten sein:

- Überforderung der Eltern in Erziehungsangelegenheiten, z.B. in Kindertagesstätten, Schule und heilpädagogischen Tagesstätten
- Hilflosigkeit in der Erziehung kann sich z.B. zeigen in Drohungen, Anschreien, Schlagen,...
- Durchsetzung afrikanischer Erziehungsmethoden, z.B. schlechtes Gewissen einreden
- Resignation der Eltern
- Überforderung der väterlichen Rolle, z.B. zu wenig Geld, um die Familie ausreichend zu versorgen!
- Überforderung der mütterlichen Rolle, z.B. Arbeit im Haushalt und zusätzlich Übernahme einer bezahlten Tätigkeit
- **Orientierungslosigkeit aller Beteiligten durch den plötzlichen Verlust der traditionellen Aufgaben und der bisherigen Rollenverteilung**

Interventionsmöglichkeiten

- Sensibilisierungsarbeit: Aufklärung über das „wahre“ Leben in Europa
- Betreuung und Begleitung von Familien durch fachlich qualifiziertes Personal als Präventionsmaßnahme

Literaturverzeichnis

- » Kathola, Alain M.G. in Bundschuh, K. & Bach, J. (Hrsg.) (2009): *Prävention und Intervention über die Lebensspanne – Schulische und außerschulische Handlungsfelder*, Julius Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn
- » Krebs, Uwe (2001): *„Erziehung in Traditionellen Kulturen - Quellen und Befunde aus Afrika, Asien, Australien und Amerika (1898 – 1983)“*, Dietrich Reimer Verlag, Berlin
- » Van de Loo, M. J. (Hrsg.) (1993): *Kinder. Ethnologische Forschungen in fünf Kontinenten*, Trickster Verlag, München

Inputreferat 2: Alleinerziehend im Verständnis der vietnamesischen Kultur

Ngan Nguyen-Meyer

Traditionelle Einstellung

1. Kindererziehen ist die Aufgabe der Frauen. Daher erziehen die meisten vietnamesischen Ehefrauen trotz der Anwesenheit ihrer Ehemänner ihre Kinder überwiegend allein.
2. Der Hauptgrund für das Alleinerziehendsein im üblichen Sinne ist Trennung und Scheidung. Dadurch, dass das Geschiedensein im vietnamesischen traditionellen Denken ein Tabuthema ist, redet man auch ungern über das Alleinerziehendsein, denn das ist das Ergebnis von Trennung und Scheidung.
3. Das Alleinerziehendsein und die damit verbundenen Problemen werden einfach nicht als Problem gesehen, nach dem Motto ich schaffe es irgendwie schon.
4. Übliche Deutungsmuster: alleinerziehende Frau: „die Frau ist selber schuld“; alleinerziehender Mann: „der arme Mann.“

Fakten/ Realität:

Gender: 99% der Alleinerziehenden sind Frauen - „Alleinerziehen ist Frauensache“;

sehr wenig Männer sind davon betroffen (Mikrozensus 2009)

Ursachen für das Alleinerziehen: häufig durch Trennung (Mann in Vietnam, Frau und Kinder in Deutschland) und Scheidung (Regelfall), durchs Verwitwen (Minderheit), durch kulturspezifische Erziehungseinstellung

Probleme und Ressourcen alleinerziehender vietnamesischer Frauen und Männer

(-) = Probleme, (+) = Ressourcen

Biologisch: (-) durch extrem viel Arbeit körperlich sehr belastet, Folgen:

Erschöpfung, dauerhafte Anspannungen, permanentes Kranksein, schwaches Immunsystem

Psychisch: (-) überfordert, einsam, depressiv, traurig - solche Zustände werden i.d.R. von Vietnamesen besonders stark verdrängt.

Bildung: (-) schlechte Bildung in Vietnam

Wissen: (-) kaum Information über Hilfesystem in Deutschland bis auf das Arbeitsamt (wie auch vietnamesische nicht alleinerziehende MigrantInnen).

Sozioökonomisch: (-)

Berufssituation/ Jobmöglichkeiten: Bedienung im Restaurant, Putzen und andere einfache Arbeitstätigkeiten

Arbeitsbedingungen: schlechte Bezahlung, lange Arbeitszeit, häufig in asiatischen Restaurants ohne Sozialversicherung

Einkommen: niedrig mit oder ohne Hartz IV

Wohnbedingungen: Hasenberg, Neuperlach, i.d.R. eng, schlechte Wohnungsausstattung

Sozioökonomisch: (+) Hartz IV als eine der wenigen Ressourcen

Sozial: (-)

Familie/Verwandtschaften: oft mehr Konflikte als Unterstützung
neue Partner: viele haben kaum Zeit und Elan für eine neue Beziehung, und auch für sich selbst

bekommen kaum Unterstützung für Kinderbetreuung

haben kaum Zeit und Geld für eine Reise nach Vietnam

noch bestehende Probleme mit dem ehemaligen Partner

Erziehungsprobleme

Probleme in der Mutter-Kinder-Beziehung

Sozial: (+)

Unterstützung durch Freunde-Familie-Verwandtschaft ist bei vielen alleinerziehenden Vietnamesinnen, die gut vernetzt sind, vorhanden. Allerdings ist das nicht selbstverständlich. Manchmal machen die getrennt lebenden Partner noch etwas im Haushalt, aber es ist auch nur eine Ausnahme.

Unterstützung durch Sozialamt, Jugendamt, u.a. Sozialeinrichtungen (AEH, Familienhilfe u.a.), nur wenn die Kinder auffällig sind), vgl. „Beinahe die Hälfte aller erzieherischen Hilfen für Minderjährige am Jahresende 2008 (46%) richtete sich an alleinerziehende Familien.“ (Mikrozensus 2009)

Mehrfachbelastung:

- müssen alles allein mit ihren Kindern bewältigen
- Migrationsproblematik (Aufenthaltsstatus, Sprachbarriere, familienrechtliche Aspekte: Scheidung, Sorge- und Umgangsrechte, sozialrechtliche Aspekte: Arbeitserlaubnis, Sozialleistungen mit zu erfüllenden Pflichten, Kindergeld, Elterngeld, Unterhaltsvorschuss)

Bedeutung für die praktische Arbeit mit vietnamesischen alleinerziehenden Frauen:

- Es ist i.d.R. leichter mit vietnamesischen Alleinerziehenden zu arbeiten, als mit Vietnamesinnen mit ihren Ehemännern.
- Reflexionsarbeit mit vietnamesischen Alleinerziehenden

über ihre Stellung und über das Thema Alleinerziehen wäre oft notwendig, könnte aber wegen ihres Stolzes oder aufgrund von Tabus schwierig sein.

Auf der Handlungsebene mehr Unterstützungsmöglichkeiten anbieten, die vietnamesische Alleinerziehenden auch annehmen könnten:

1. Wissensvermittlung oder Öffentlichkeitsarbeit (Zusammenhänge zwischen physischer und psychischer Gesundheit, Gesundheitssystem in Deutschland, Informationen über das Hilfesystem in Deutschland, Wissen über ihre Rechte und Pflichten – z.B. Unterhaltsrecht, Pflicht der Erziehungsberechtigten u.a., externe Hilfe als positiver Veränderungsfaktor),
2. Arbeitsvermittlung an zuverlässige Arbeitgeber,
3. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, z.B. durch ehrenamtliche Studierende, die angewandte Sozialwissenschaften studieren, oder „Balu und du“,
4. verstärkte Familienhilfe

Literaturverzeichnis

» *Statistisches Bundesamt 2010. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Fachserie 1. Reihe 2.2. Wiesbaden*

Inputreferat 3: MigrantInnen aus dem islamischen Kulturkreis

Derya Bozaba

Gegebenheiten bei alleinerziehenden MigrantInnen:

- Ursache für das Alleinerziehen ist häufig Trennung und Scheidung; Verwitwen macht nur einen kleinen Teil aus.
- Ein hoher Anteil der alleinerziehenden MigrantInnen sind Frauen.
- Eine besondere Form des Alleinerziehendseins ist, dass meistens auch in der bestehenden Partnerschaft oder Ehe der Erziehungs- und Betreuungsauftrag den Frauen übertragen wird.

Strukturelle Problemlagen, die das Alleinerziehendsein bei MigrantInnen erschweren:

- Häufig Zuzug nach Deutschland durch Ehe (hier sind hauptsächlich Frauen anzuführen)
- Rahmenbedingungen: Unsicherer rechtlicher Status, fehlende Sprachkenntnisse, geringer Bildungsstand, ungenügende bis hin fehlende Kenntnisse zu öffentlichen Hilfesystemen in der Stadt
- Folgen: Hohes Armutsrisiko-Hartz IV, gesellschaftliche Isolation

Alleinerziehende MigrantInnen partizipieren an öffentlichen Hilfsangeboten kaum, weil die Kenntnisse über die Angebote und Erfahrungen, solche Hilfen zu erschließen, fehlen. Die Inanspruchnahme der familiären Unterstützung ist verbreitet.

Schwierigkeiten in der Alltagsbewältigung:

- Der Erziehungsauftrag/ Betreuung der Kinder stellt ein erhebliches Problem dar, weil bei Scheidung/Trennung das familiäre Rückgrat, das bis dahin meist durch die Familie des Mannes gewährleistet war, wegfällt. Die eigenen Familien befinden sich meist im Heimatland.
- Alleinerziehende (Frauen) können Familienbekanntschaften und Nachbarschaftsverhältnisse nur begrenzt aufrecht erhalten, weil das Umfeld sich von Alleinerziehenden distanziiert. Hier fehlen folglich auch Unterstützungsmechanismen/ Netzwerke zur Unterstützung durch die Bekanntschaft bzw. Nachbarschaft.
- Bewältigung von Anforderungen, wie z.B. der regelmäßiger Besuch des Integrationskurses oder Arbeit, Ämter und Behördengänge, Bewältigung von schulischen Erwartungen gelingen aufgrund der Mehrfachbelastung nur begrenzt.
- In Fällen, bei denen Kinder, z.B. aufgrund von Gewalterfahrungen in der Familie, belastet sind und Schwierigkeiten in der Schule und/oder Erziehung auftreten, tritt eine hohe Überforderung für die Mutter ein.

Soziale Belastungen:

- Frauen, die vorher in Großfamilien gelebt haben, fühlen sich nach der Scheidung/Trennung einsam. Häufig treten depressive Symptome auf.
- Soziale Kontrollmechanismen in der Community sind groß. Frauen setzen sich folglich selbst unter Druck, bestimmten Verhaltenserwartungen zu entsprechen und persönliche Bedürfnisse zurück zu stellen - Verpflichtungen haben Vorrang. Folge ist auch teilweise, dass sich Alleinerziehende ganz bewusst von dieser Community abgrenzen, um nicht im Blickfeld zu sein.
- Alleinerziehende werden meistens aus den Familientreffen ausgeschlossen bzw. abgeschirmt.
- Auch der Erziehungsstil wird durch das Alleinsein stark gesteuert: In den meisten Fällen werden Kinder in einem hohen Maße überbehütet und kontrolliert. Altersgemäße Freiräume fehlen. Umgekehrt wird in vielen Fällen den Jungen die Rolle des Vaters übertragen.

Differenzierung:

Die angeführten Punkte müssen differenziert betrachtet werden, da es sich hauptsächlich auf MigrantInnen bezieht, die durch Ehe nach Deutschland zugezogen sind. MigrantInnen der zweiten Generation (weiterer Einflussfaktor: Bildungsstand) verfügen über andere Möglichkeiten, Hilfsangebote für Alleinerziehende zu erschließen. Letztendlich kann konstatiert werden, dass jeder Einzelfall eine neue Situation darstellt und differenzierte Betrachtung erfordert.

Handreichungen für die praktische Arbeit mit alleinerziehenden MigrantInnen:

Hinführung zu Hilfsangeboten für Alleinerziehende:

- Finden von öffentlichen Räumen, wo MigrantInnen ange-

- troffen werden, wie z.B. Kindergarten, Schule etc.
- Information über das Schul- und Ausbildungssystem, Gesundheitssystem etc. sowie zu Hilfen der BSA, Angebote der Erziehungsberatungsstellen, der Nachbarschaftstreffe etc.
 - Ermutigung von Alleinerziehenden, die Angebote anzunehmen; hier ist der Aufbau einer engmaschigen Beziehungs- und Vertrauensarbeit notwendig.
 - Niederschwellige Hinführung der Alleinerziehenden durch Begleitung zu den Angeboten.

Der Einsatz von Kultur-/SystemmittlerInnen mit Migrationshintergrund fördert die Kommunikation mit den Betroffenen.

Schwerpunkte der Diskussion

Ein interessanter Einstieg in die Diskussion war für die TeilnehmerInnen, dass der Begriff Alleinerziehend in verschiedenen Ländern und Kulturen anders oder gar nicht verstanden wird. Ebenso wie sich die unterschiedlichen Formen des Zusammenlebens von Menschen in Gemeinschaften auch in unterschiedlichen Erziehungsvorstellungen und -konzepten abbilden. So gibt es Gemeinschaften, in denen alle erwachsenen Personen sich für die Erziehung aller Kinder, z.B. der Dorfgemeinschaft, verantwortlich fühlen und engagieren, also gemeinsam erziehen, unabhängig von individueller Elternschaft. Andere Gemeinschaften verfolgen eine ganz klare Rollenteilung und schreiben z.B. den Frauen die Aufgabe und Verantwortlichkeit für die Erziehung zu. Durch ihre Sozialisation haben viele in Deutschland lebende MigrantInnen das jeweilige Erziehungsmodell ihrer Kultur unhinterfragt übernommen, müssen aber feststellen, dass sich hier aus verschiedenen Gründen nicht in der gleichen Weise leben lässt.

Es stellt sich im Rahmen unseres Workshops heraus, dass es eine große Herausforderung für Fachpersonal darstellt, mit diesen unterschiedlichen Vorstellungen von Inhalten, Zielen und Gestaltung von Erziehung, die KlientInnen mitbringen, umzugehen. Gerade dafür waren die Inputreferate, die speziell auf Erziehung in den Ländern Sub-Sahara-Afrikas, der vietnamesischen Kultur und im islamischen Kulturkreis eingingen, sehr unterstützend, um besser zu verstehen, welche Vorstellungen KlientInnen aus diesen Kulturkreisen möglicherweise mitbringen. Eine wichtige Aufgabe und zugleich eine große Leistung des Fachpersonals ist es dann auch, transparent und nachvollziehbar darzustellen, welche Erziehungsvorstellungen in Deutschland bestehen und welche Aufgaben dabei Eltern und Familien für eine gelingende Erziehung in unserem Gesellschaftssystem bewältigen müssen.

Lösungsansätze finden sich in niederschweligen, interkulturell geöffneten Gruppen und Beratungsansätzen. Diese sollten idealerweise an Regeldienste und Einrichtungen angegliedert werden, wo junge Familien aller Herkunft, Kultur, Religion, Hautfarbe und Erziehungsstile aufeinander treffen. Diese Arbeit sollte mit ausreichend Zeit und Ressourcen versehen werden. Eine interkulturelle Öffnung ist idealerweise für Fachpersonal und NutzerInnen anzustreben. Diese Inhalte sollten schon in die Ausbildung von Fachpersonal fließen. So kann es gelingen

Ressourcen einer heterogenen Gesellschaft zu erkennen und zu nutzen. Ein weiteres Thema unseres Workshops war auch die signifikante Überschneidung von Arbeit mit Alleinerziehenden mit der Arbeit mit Frauen. Aus dem Erfahrungsschatz der TeilnehmerInnen zu schließen, ist nach einer Trennung des Elternpaares meist die Frau für die Erziehung, Versorgung und gesellschaftliche Einbindung der Kinder zuständig. Dies scheint bei allen Betroffenen in München so zu sein, egal aus welchem Land, Kultur oder Bildungsstand sie kommen. Auch hier bringen Menschen aus verschiedenen Kulturen unterschiedliche Auffassungen dazu mit, wie Eltern ihre Aufgabe auch nach einer Trennung wahrnehmen können. In diesem Zusammenhang wurden innerhalb des Workshops arbeitsalltagsbezogene Probleme diskutiert: Heiratsmigration, Viel-Ehen, Unkenntnis der deutschen Rechtsprechung, Geschlechterrollen in Zusammenhang mit kultureller Sozialisation, unterschiedlicher Umgang mit älteren Familienangehörigen, moralische und finanzielle Verpflichtungen Familienangehörigen gegenüber etc. Ein Lösungsansatz könnte hierbei eine stärker auf die einzelnen Personen bezogene Soziale Arbeit sein (Stichwort: FallmanagerInnen). Hier wäre auch ein Wechsel von sog. Komm-Strukturen zu Geh-Strukturen förderlich. Verbindliche, kompetente Bezugspersonen fördern einen vertrauensvollen, belastbaren und tragfähigen Arbeitskontext.

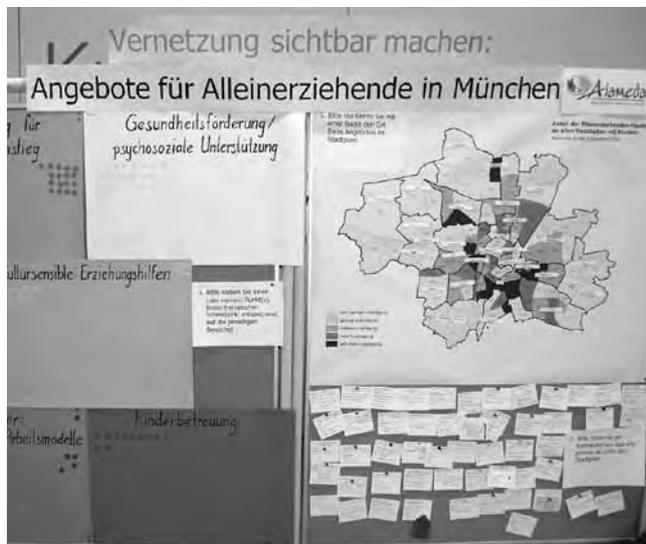
Im Workshop wurden aus der Vielfalt der Themen einzelne für einen Austausch herausgegriffen, ohne dass diese damit umfassend diskutiert werden konnten. Viele Themen wurden nur angeschnitten. Die knapp bemessene Zeit wurde gut genutzt für eine Erweiterung des Wissens durch sehr interessante Inputreferate und eine Sondierung in der Gruppe zur Frage: Was bedeutet dies für und in unserer Arbeit. Was beschäftigt uns besonders? Auf welche Schwierigkeiten stoßen wir? Und welche Lösungsansätze gibt es bereits? Für gemeinsames „working“, wie man es in einem Workshop erwarten würde, war jedoch - gerade auch angesichts der hohen Teilnehmerzahl - an dieser Stelle keine Gelegenheit. Von den TeilnehmerInnen wird eine Weiterführung der begonnenen Diskussion dringend gewünscht.

Rückmeldungen für das Abschlussgremium:

- Wir wünschen uns niedrigschwellige Informations- und Arbeitssysteme. Damit sind gemeint: leicht zugängliche, kulturell vielfältige, offene und zugehende Informationsmöglichkeiten für alle Bürger der Stadt München. Ebenso sollten sich unsere Regeldienste und sonstigen Anbieter Sozialer Arbeit in München gestalten.
- Stärker personenbezogene Arbeit aller Fachkräfte mit einem hohen Standard an personellen und finanziellen Ressourcen sowie Ausstattung, d.h. Investitionen in Personalkapazität und Sachmittel.
- Damit diese Investitionen die gewünschte Wirkung entfalten können, ist es unbedingt erforderlich, eine Kontinuität der Angebote zu gewährleisten. Auf Projektbasis umgesetzte, befristete Angebote sind in vielerlei Hinsicht als nachteilig anzusehen gegenüber Regelangeboten.

» Der Informationsmarkt zum Fachtag

Gudrun Preß, Monika von Heeg und Astrid Manstetten



Bei der Planung des Infomarktes war es das zentrale Anliegen des Organisationsteams, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Ergänzung zum umfassenden Vortrags- und Workshopprogramm Informationsmaterial an die Hand zu geben. Darüber hinaus wurde die Gelegenheit der konzentriert versammelten Fachkompetenz zum Thema Alleinerziehende genutzt, das bereits bestehende, vielfältige Angebot in München mit Hilfe einer räumlichen Übersichtskarte (siehe oben) zu dokumentieren und für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sichtbar zu machen.

Angesichts der zeitlichen und räumlichen Gegebenheiten fanden auf der Galerie im Kulturhaus insgesamt acht Infotische Platz, die eng an die Themen der Workshops angelehnt waren:

1. Vernetzung und Kooperation, Verbände und freie Träger
2. Kinderbetreuung
3. Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung, Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg
4. Unterstützung für Alleinerziehende im SGB-II-Bezug
5. Familienbewußte Arbeitszeiten
6. Beratung, Erziehungsberatung, Lebensberatung, Wohnberatung
7. Interkulturelle Arbeit und Gesundheit
8. Rechtlicher Kontext

Auf dem Infomarkt waren viele der im Rahmen des Veranstaltungsprogramms vorgestellten bzw. beteiligten Institutionen, Verbände und Projekte vertreten. Damit hatten die Besucherinnen und Besucher des Infomarktes die Möglichkeit, zusätzlich zu einer umfassenden Auswahl an Informationsmaterial persönliche Kontakte für die zukünftige bzw. intensivere Vernetzung und Kooperation zu knüpfen.

An zwei Moderationswänden gab es die Möglichkeit eine Übersichtskarte für München zu erstellen. Die am Fachtag teilnehmenden Projekte, Einrichtungen, Unternehmen und Institutionen, die sich für Alleinerziehende engagieren oder Alleinerziehende beschäftigen, konnten sich eintragen (siehe Tabelle im Anschluss). Eine Mitarbeiterin von „Alameda“ war dabei behilflich.

„Alameda“ ist ein neues, mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, innerhalb von zwei Jahren alle Angebote für Alleinerziehende im Raum München nachhaltig zu vernetzen. Es sollen verbindliche Kommunikations- und Kooperationsstrukturen, z.B. zwischen Projekten, Beratungsstellen, Behörden und Wirtschaftsbetrieben, hergestellt werden.

Institution/ Firma	Ansprech- partner/ -in	Websites	Adresse	Stadtteil
Arbeitgeber				
Infineon Technologies AG	Fr. R. Castano	www.infineon.com	Gustav-Heinemann-Ring 212, 81739 München	Ramersdorf Perlach
Cirquent GmbH	Claudia Kullack	www.cirquent.de	Zamdorfer Straße 120, 81677 München	Bogenhausen
Deutsche Bundesbank	Karin Döhnel	www.bundesbank.de		
Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e.V.	Christiane Hönig-Achhammer	www.chemie-kvi-bayern.de		
Flughafen München GmbH	Anna Müller	www.munich-airport.de		
aerogate München - Gesell- schaft für Luftverkehrsabfer- tigungen mbH	Sabine Peters	www.munich-airport. de/de/micro/aerogate/ kontakt/peters/index.jsp	Cargo Terminal, Modul C, Süddallee, 85356 München Flughafen Spacer	
Comet Computer GmbH	Marianne Pfister	www.comet.de	Rückertstraße 5, 80336 München	Ludwigs- vorstadt/ Isarvorstadt
ConSol Consulting & Solutions Software GmbH	Andrea Stellwag	www.consol.de	Franziskanerstr. 38, 81669 München	Au/ Haidhausen
Ämter / Referate / Sozialbürgerhäuser				
Sozialbürgerhaus Pasing		www.muenchen.de/ Rathaus/soz/sozialbuer- gerhaeuser/pa/39550/ index.html	Landsbergerstraße 486, 81241 München	Pasing/ Obermenzing
Sozialbürgerhaus Mitte	Fr. Dietrich	www.muenchen. de/Rathaus/soz/ lbuergerhaeuser/m/39020/ index.html	Schwanthalerstraße 62, 80336 München	Ludwigs- vorstadt/ Isarvorstadt
Referat für Gesundheit und Umwelt	Frau Galle	www.muenchen.de/ Rathaus/rgu/beratung_ foerderung/angebote/ schwangerschaft/87831/ index.html	Bayerstraße 28a, 80335 München	Ludwigs- vorstadt/ Isarvorstadt
Stadtjugendamt Beratungs- stelle für Kinder, Eltern und Jugendliche	Björke Kühn von Burgsdorff		Aachener 11, 80804 München	Milbertshofen/ am Hart
Erzbischöfliches Jugendamt München und Freising	Bettina Siebert-Blaesing	www.eja-muenchen.de	Preysingstraße 93, 81667 München	Au/ Haidhausen
Referat für Arbeit und Wirtschaft	Walter Ruggaber	www.muenchen.de/ Rathaus/raw/37587/index. html	Herzog-Wilhelm-Straße 15, 80331 München	Altstadt/ Lehel
Referat für Bildung und Sport	Marlene Kelch	www.muenchen.de/ Rathaus/scu/wir/327865/ index.html	Bayerstr. 28, 80335 München	Ludwigs- vorstadt/ Isarvorstadt

Institution	Ansprechpartner/ -in	Websites	Adresse	Stadtteil
Kinderbetreuung				
Städt. Kindertagesstätte Dillingerstr.	Fr. Wecker	www.kischuni.de/Kindergarten/Muenchen/Allach-Untermenzing-33035.html	Dillinger Straße 15, 80997 München	Moosach
Städt. Kindertagesstätte Widmannstraße	Kornelia Weber	www.netmoms.de/lokales/detail/landeshauptstadt-muenchen-kindertagesstaette-widmannstrasse-muenchen-25277	Widmannstraße 34, 81829 München	Riem
Städt. Kinderkrippe Johannes-Timm-Straße 7	Fr. Zink	www.kita.de/kita/90354	Johannes-Timm-Straße 7, 81373 München	Sendling
Städt. Kindertagesstätte Blumenauerstraße	Carolin Steinhaus, Fr. Breuer		Blumenauerstraße 9, 80689 München	Hadern
Diakonie Flexible Hilfen München - Hort am Haidenapark	Marlen Schüller	http://s195487855.online.de/diakonie_rosenheim/index.php?id=1020	Spicherenstraße 8, 81667 München	Au Haidhausen
Zu Hause Gesund werden	Hildegard Ballmann	www.zu-hause-gesund-werden.de/	Thierschstraße 17, 80538 München	Altstadt Lehel
Beratungsstellen				
Städtische Beratungsstelle für Kinder und Jugendliche	Fr. Akhavan-Mittertrainer		Oberbiburgerstraße 49, 81547 München	Untergiesing/ Harlaching
Beratung für Schwangere und junge Familien/ Sozialdienst katholischer Frauen		www.skf-muenchen.de	Dachauer Straße 48, 80335 München	Maxvorstadt
Städtische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche	Nele Kreuzer	http://www.muenchen.de/Rathaus/soz/jugendamt/eltern/erziehung/43921/ezb.html	Prielmayerstr. 1, 80335 München	Maxvorstadt
Pro Familia Ortsverband München e.V.	Silke Bittner	www.profamilia.de	Türkenstraße 103, 80933 München	Maxvorstadt
Caritas Erziehungsberatungsstelle Hansastraße 136		www.caritas-laim-sending.de/Page007225.htm	Hansastraße 136, 81373 München	Westpark
AWO Beratungsdienst - Projekt Integration macht Schule im Quartier	Frau Derya Bozaba	http://www.awo-muenchen-migration.de/index.php?id=integrationschule	Goethestraße 53, 80336 München	Ludwigs-vorstadt/ Isarvorstadt
Tusch Frauen für Frauen e.V.	Brigitte Morawetz	www.tusch.info	Grimmstraße 1, 80336 München	Ludwigs-vorstadt/ Isarvorstadt
Beratung/ Kontaktmöglichkeiten/ Kurse				
Fachstelle für Alleinerziehende Erzbischöfliches Ordinariat München	Susanne Ehlert; Irmengard Römer (Haus Dorothee)	www.alleinerziehende-programm.de	Rochusstraße 5-7, 80333 München	Altstadt/ Lehel

Institution	Ansprechpartner/ -in	Websites	Adresse	Stadtteil
Evangelische Fachstelle für alleinerziehende Frauen und Männer	Fr. Preß	www.alleinerziehend-evangelisch.de	Landwehrstraße 15, Rgb., 80336 München	Ludwigsvorstadt-Isarvorstadt
Netzwerk Geburt und Familie e.V.	Korinna Bauer	www.nguf.de	Häberlstraße 17, 80337 München	Ludwigsvorstadt-Isarvorstadt
Siaf e.V. - allfa-m - Kontakt-netz für alleinerziehende Frauen	Fr. Kürzinger	www.siaf.de	Sedanstraße 37, 81667 München	Au Haidhausen
Mütterzentrum Neu-Aubing, AEZ Müttertreff		www.sos-kinderdorf.de/sos_muetter_und_kindertageszentrum_muenchen/de/startseite.html	Wiesentfeller Straße 68, 81249 München	Aubing
Kinder- und Jugendland	R. Vogel	www.verein-stadtteilarbeit.de	Hanselmannstraße 31, 80809 München	Milbertshofen/Am Hart
ACILIM - präventive Arbeit mit Migrantenfamilien	Ali Poyraz	www.acilim.de	Orleansstraße 13, 81669 München	Au/ Haidhausen
Verein für Sozialarbeit e.V. AEH Ramersdorf	Herr Schreiegg	www.verein-fuer-sozialarbeit.de	Ramersdorfer Str. 1, 81669 München	Ramersdorf/Perlach
Verein Stadtteilarbeit e.V. - Stadtteiltreff FaMoos	Clarissa Schmidt	www.verein-stadtteilarbeit.de	Moosacher Str. 11a, 80809 München	Milbertshofen/Am Hart
SOS Kinder- und Familientreff Messestadt Ost	Frau Lüders	www.sos-kinderdorf.de/sos_kinder_und_familientreff_messestadt_ost.html	Astrid-Lindgren-Straße 65, 81829 München	Messestadt Ost
Evang. Hilfswerk München, Stadtteilbüro Neuperlach		www.stadtteilbuero.neuperlach.de	Gerhart-Hauptmann-Ring 56, 81737 München	Ramersdorf/Perlach
Stadtteilzentrum der Caritas Neuperlach-Süd	Norbert Gutzeit	www.caritas-ramersdorf-perlach.de	Therese-Giehse-Allee 69, 81739 München	Ramersdorf/Perlach
Innere Mission, Treffam - Migrationsdienst Obergiesing	Iris Krohn	www.im-muenchen.de/migration/treffam/index.php	Tübinger Straße 11, 80686 München	Westpark
Wohnmöglichkeit				
Frauenhilfe München - Frauenhaus		www.frauenhilfe-muenchen.de/		
Haus für Mutter und Kind	Rolf Schlesinger	www.mutter-kind-haus.org	Bleyerstraße 6, 81371 München	Sendling
MKE Mutter/Vater/ Kind Einrichtung	Frau Wilde, Fr. Hecking	www.verein-fuer-sozialarbeit.de	Maistraße 44 + 46, 80337 München	Ludwigsvorstadt/Isarvorstadt
Frauenhaus - Frauen helfen Frauen	Frau Stotz	http://www.frauenhaus-muenchen.de/	81504 München	
Berufliche Qualifizierung				
power_m (MVHS)	Sybille Keicher	www.power-m.net	Rheinbergerstraße 7, 80333 München	Maxvorstadt

Institution	Ansprechpartner/ -in	Websites	Adresse	Stadtteil
MinA - Ausbildung für junge Mütter	A. Nestlinger, S. Suligoj	www.mina-ausbildung.de	Isartalstraße 44a Rgb., 80469 München	Ludwigs-vorstadt/ Isarvorstadt
IBPro e.V., JOBChancen	Fr. Wagner/ Fr. Engel	www.ibpro.de	Rosenheimer Straße 139, 81671 München	Ramersdorf/ Perlach
ZAK-Zentrum für angewandte Kompetenz und Mentoring		www.frauenakademie-zak.de/	Baaderstraße 3, 3. OG, 80469 München	Isarvorstadt
Avanta München	Birgit Fendt	www.avanta-muenchen.de	Stahlgruberring 22, 81829 München	Trudering
Diakonia GmbH - Arbeit Beratung Perspektive	Frau Winkler	www.diakonia.de	Seidlstraße 4, 80335 München	Maxvorstadt
Münchner Volkshochschule (MVHS) - Projekt Mona Lea	Fr. Bioletta Gutheil	www.mvhs.de/5.3/mvhs.de/index.php?StoryID=8322	Schwanthalerstr. 40, 80336 München	Ludwigs-vorstadt/ Isarvorstadt
Münchner Initiative - Junge Frauen in Arbeit	Dagmar Wirsching	www.jfia.de	Landsbergerstraße 501, 81241 München	Pasing/ Obermenzing
Peters Bildungs GmbH	Petra-Maria Klier	www.peters-bg.de	Hansastraße 30-32, 80686 München	Westpark
Spezielle Angebote für Väter				
Väternetzwerk München e.V.	Jobst Münderlein		Westenststraße 68, 80339 München	Schwanthalerhöhe
Papa Kultur Cafe	Jobst Münderlein	http://www.alleinerziehen-evangelisch.de/?q=mein_papa_kommt	Landwehrstraße 15, 80336 München	Ludwigs-vorstadt/ Isarvorstadt

» Vorhaben und Planungen in Folge des Fachtags



Zum Abschluss des Fachtags möchte ich Ihnen folgendes mit geben:

Sie können sicher sein, alle heute formulierten Forderungen gehen direkt an den Stadtrat und an die Bürgermeisterin. Das Thema und die Anliegen werden ernst genommen. In den letzten Jahren hat sich viel getan für die Alleinerziehenden, und - das haben wir heute gesehen - es bleibt noch viel zu tun.

Ich möchte einige der Forderungen noch einmal aufgreifen:

- Eine transparente Plattform für Angebote zusammen mit der Kinderbeauftragten wird an einem entsprechenden Vorhaben gearbeitet, an einer Datei, die insbesondere auch als Überblick für Fachleute dienen soll. Es soll technisch möglich sein zu filtern nach Zielgruppen, Altersgruppen, Stadtbezirken und Themenbereichen. Angedacht ist, die Datei gemeinsam zu speisen und zu pflegen. Aufzurufen wäre das Angebot über die Startseite des Sozialreferats im Netz. Es soll demnächst mit der Arbeit begonnen werden.
- Netzwerke und Arbeitskreise der AK Alleinerziehende hat vor, sich nach dem Fachtag neu aufzustellen, um sich eine bedarfsgerechte Struktur zu geben. Dabei werden Ziele bzw. ein nächstes Ziel diskutiert

und vereinbart. Es wird berücksichtigt, dass neue InteressentInnen teilnehmen können, zu beachten ist aber eine entsprechende Struktur, so dass man trotzdem arbeitsfähig bleibt.

- Betreuung in Notsituationen und Ferienzeiten zu diesem Thema werden wir uns im Stadtjugendamt zusammen setzen, um möglichst kurzfristig Angebote für verschiedene zeitliche Bedarfe zu bekommen.

Am heutigen Fachtag sind wichtige Akteure zusammen gekommen, darunter Leitungskräfte, also Entscheidungsträger, wie z.B. Herr Ellerich und Frau Dr. Kurz-Adam. Und die Begegnung wurde auch bereits genutzt, um ein weiteres Gespräch im Herbst zu vereinbaren. Die Abteilung Kinder, Jugend und Familie wird die Vorbereitung einfädeln, damit wir heute nicht nur zugehört und geredet haben, sondern damit wir auch in die Umsetzung und zu Verbesserungen kommen. Die Ergebnisse des heutigen Fachtages werden zusammen gestellt, Angebote werden mit aktuellen Bedarfen abgestimmt und die Zusammenfassung wird dann im Rahmen einer Vorlage für den Stadtrat aufbereitet.

Ich bedanke mich herzlich bei Allen, die an der Planung, Organisation und Durchführung dieses Fachtags mitgewirkt haben !

Claudia von Stransky
Sachgebietsleiterin
Angebote für Familien, Frauen und Männer

» Adressen

Frau Prof. Dr. Veronika Hammer

Diplom-Soziologin Univ./Dipl. Sozialpädagogin FH
Fachhochschule Coburg / University of Applied Sciences
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Friedrich-Streib-Straße 2
96450 Coburg

*Lehrgebiete Sozialarbeitswissenschaft, Grundlagen und Methoden der empirischen Sozialforschung
Leitung Masterstudiengang Soziale Arbeit
Schwerpunkte Single-Parent-Forschung, Lebenslagen und Verwirklichungschancen, institutionelle Sozialarbeit, integrierte Sozialraumplanung*

Herr Prof. Dr. Claus Reis

Diplom Soziologe
Fachhochschule Frankfurt am Main / University of Applied Sciences
Institut für Stadt und Regionalentwicklung
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main

*Schwerpunkte Organisation Sozialer Dienste im Bereich Armut, Wohnungslosigkeit und Arbeitslosigkeit,
Organisationssoziologie, kommunale Sozial- und Arbeitsmarktpolitik,
Case Management
Projekt des BMFSFJ 2009-2010: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“,
Begleitung und Evaluation der Modellstandorte*

Frau Bernadette Neumaier

Oberregierungsrätin, Volljuristin
Referentin im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Marsstraße 46
80335 München

*Arbeitsgebiet Familienpolitik und Grundsatzfragen, u.a. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
Alleinerziehende*

Frau Andrea Stellwag

Diplom-Ingenieur (Univ.) Diplom-Wirtschaftsingenieurin (Univ.)
ConSol* Software GmbH
Franziskanerstraße 38
81669 München

Geschäftsführerin Finanzen & Personal

ConSol zählt zu Deutschlands besten Arbeitgebern 2006-2011 und hat den Bayerischen Frauenförderpreis 2008 gewonnen. ConSol* bietet seinen Mitarbeitern diverse Möglichkeiten Familie und Beruf zu vereinbaren*

Antonia Arnold

Hörfunkjournalistin beim „Notizbuch“
Bayern 2/Bayerischer Rundfunk
antonia.arnold@brnet.de

Cindy Greiner-Geuther

cmgt – Tagungen. Training. Seminare.
tagungen@cmgt.de

Katharina Maercks

Veranstaltungstechnik
katharina.maercks@web.de
0179 – 5293967

Mike Schmieder

Catering & Veranstaltungsservice
info@ms-catering.de
0175 – 2040765

Weitere Kontaktdaten zu Anbietern, Institutionen und Einrichtungsträgern, die am Fachtag teilgenommen haben, finden Sie auf Seite 50 - 53.

