

**Die Beschäftigung von Alleinerziehenden
aus der Sicht von Unternehmen:
Eine Studie zur Vereinbarkeit von Beruf
und Familie im Oberbergischen Kreis.**

Durchführungszeitraum Oktober 2009 bis April 2010



BEAU Berufliche
Eingliederung
Alleinerziehender aus
Unternehmenssicht

LANDESINITIATIVE

netzwerk



www.alleinerziehend-in-oberberg.de

Familienbewusste Unternehmen haben bessere Zukunftschancen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedarf unserer besonderen Aufmerksamkeit.

Der Oberbergische Kreis ist ein attraktiver Wirtschaftsstandort, der sich für Familien und Unternehmen lohnt. Für uns bedeutet Standortförderung eindeutig Familienförderung in Oberberg.

Wir sind eine Region mit Mittelstandsherz und Mittelstandsbewusstsein. Wir bauen auf unsere Familien und unsere Familien-Unternehmen. Oberbergische Unternehmerinnen und Unternehmer sind mit ihren Familien hier in der Region beheimatet. Sie leben selbst mit ihren Familien hier im Oberbergischen Kontext und führen ihr Unternehmen vor diesem Hintergrund.

Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Veränderungen ist der Fokus auf die eigene Unternehmens-Philosophie ein guter Ratgeber. Eine moderne Personalpolitik im Hinblick auf Fachkräftebindung und Personalakquise lässt ein Unternehmen manche Hürde bestehen. Die mittelständischen Familienunternehmen hier in Oberberg beweisen dies immer wieder. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die daraus resultierenden Potentiale werden zunehmend zum zentralen Thema. Familienbewusstheit verankert sich zu sehend in der Unternehmenskultur oberbergischer Betriebe. Das Thema Familie wird als „Wert“ und Standortvorteil in Oberberg erkannt. In der Familie spiegelt sich eine Gesellschaft wieder; Verantwortlichkeiten sowie Problemlagen werden hier gebündelt. Die anspruchsvolle Lebenssituation von Eltern während der Betreuung Ihrer Kinder sowie von erwachsenen Kindern während der Betreuung Ihrer hilfsbedürftigen Eltern ist strukturell in unserer sozialen Gemeinschaft bei den Familien angelegt und braucht alle Unterstützung und Hilfe, die eine Gesellschaft bieten kann.

Gerade in Anbetracht der demographischen Entwicklung, d. h. angesichts der rückläufigen Geburtenrate, ist es überaus ratsam, Familien die Unterstützungen zu bieten, die notwendig sind, um nicht durch die Sorge für andere, in soziale Not zu geraten. Es muss das Anliegen unserer Sozialgemeinschaft sein, dass Menschen durch Ihre Arbeit unabhängig bleiben können. Ein sehr wesentlicher wirtschaftlicher Faktor ist hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es gab bekanntlich noch nie so viele gut ausgebildete Frauen wie heute. Deren fachliches Know How wollen wir durch familienbewusste Angebote in unseren Betrieben halten. Aber auch die Unterstützung zur Berufsrückkehr und gerade die Unterstützung der Alleinerziehenden gehört in den Blick der verantwortlichen Akteure in Politik, Verwaltung und Unternehmen. Aus diesem Grund unterstütze ich die Initiative der Landesregierung, durch das Netzwerk W tragfähige Vernetzungsstrukturen und Finanzierungsmöglichkeiten zu schaffen.

Im Oberbergischen Kreis haben wir bereits vor 12 Jahren durch unsere Aktivitäten im Bereich „Frau und Wirtschaft“ sowie durch die Gründung des Oberbergischen Bündnis' für Familie im Jahre 2006 die notwendigen Weichen gestellt. Die Kreisverwaltung selbst wurde 2005 als erste Institution im Oberbergischen Kreis durch die Hertie-Stiftung für ihre familienbewusste Personalpolitik mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Im Herbst 2008 hat sich die Kreisverwaltung erfolgreich der sogenannten Re-Auditierung gestellt und darf das Siegel „audit berufundfamilie“ für weitere 3 Jahre führen.



Aufgrund der unmittelbaren Beteiligung von Oberbergs Unternehmen an der vorliegenden Studie, der professionellen Arbeit im Netzwerk W und der qualifizierten Durchführung durch die Fachhochschule Köln Campus Gummersbach, erhalten wir Antworten auf die Fragen: Wie setzen Oberbergs Unternehmen Familienbewusstheit um, welche Maßnahmen werden getroffen und wo benötigen Unternehmen Unterstützungsleistungen, die nicht nur Alleinerziehenden in Oberberg helfen, um Beruf und Familie künftig besser vereinbaren zu können.

Hagen Jobi

Hagen Jobi, Landrat Oberbergischer Kreis

Landesinitiative Netzwerk W



Gemeinsam für den Wiedereinstieg in den Beruf Mit der Landesinitiative Netzwerk W wird der Aufbau regionaler Netzwerke zur Unterstützung der Berufsrückkehr gefördert. Gleichstellungs-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Akteure in der Region schließen sich zusammen

und treten gemeinsam auf für die Interessen der Berufsrückkehrerinnen. Dabei suchen sie auch neue Partner und Partnerinnen, u.a. werden Kooperationen mit Familienzentren geschlossen oder das Thema Berufsrückkehr in das Bündnis für Familie eingebracht. Andere regionale Netzwerke nehmen sich der Fragen von Berufsrückkehrerinnen mit Zuwanderungsgeschichte an oder auch von Alleinerziehenden oder der besonders qualifizierten Frauen.

Berufsrückkehrerinnen verfügen über vielfältige Potenziale, sie sind in der Regel gut organisiert und motiviert, sie wissen, was sie wollen. Das Netzwerk W macht Unternehmen auf diese Potenziale aufmerksam; durch die Zusammenstellung von regionalen Angeboten macht Netzwerk W die Möglichkeiten zur Beratung und Qualifizierung für Wiedereinsteigerinnen sichtbar.

Die Landesinitiative ist in vielen Kommunen in Nordrhein-Westfalen vertreten. Sie wird vom Zentrum Frau in Beruf und Technik, Castrop Rauxel, koordiniert.

Weitere Informationen und eine Liste der Projektträger finden Sie unter www.zfbt.de oder auf Forum W, dem Landesportal zur Förderung des Wiedereinstiegs: www.wiedereinstieg.nrw.de.

Oberbergisches Netzwerk W



**OBERBERGISCHER KREIS
BÜNDNIS FÜR FAMILIE**

Im Oberbergischen Kreis wird das Netzwerk W im Rahmen des Oberbergischen Bündnis' für Familie seit 2008 tätig und besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der ARGE Oberberg, der Agentur für Arbeit (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt), des Oberbergischen Kreises (Wirtschaftsförderung / Frau und Wirtschaft, Gleichstellungsbeauftragte) sowie der Fachhochschule Köln,

Campus Gummersbach. Punktuell sind das Tagesmütternetz Oberberge.V. und die Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden mit einbezogen.

Erstes Ziel des Netzwerkes war es, eine Erhebung zur Situation von Alleinerziehenden im Oberbergischen Kreis im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzuführen, um daraus resultierende Handlungsstrategien für die Zukunft fundiert formulieren zu können.

Eines der vorrangigen Studienergebnisse der Befragung der Alleinerziehenden (BEA) in 2008/2009 war der Wunsch der Befragten bei der Arbeitssuche trotz des Status ‚Alleinerziehend‘ eine Chance bei Arbeitgebern zu erhalten sowie die Verbesserung ihres Image im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

So wurde im zweiten Schritt der Fokus im Netzwerk W auf die Unternehmen gerichtet und es erfolgte 2009/2010 eine zweite Studie mit Unternehmensbefragungen (BEAU) im Hinblick auf die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen sowie auf die bestehenden Erfahrungen mit Alleinerziehenden im Arbeitsprozess.

Die Erarbeitung der Fragestellungen im Hinblick auf die Studien, in Bezug auf die Zielgruppen „Unternehmen und Alleinerziehende“ und das Thema „Wiedereinstieg“ sowie „Vereinbarkeit“ hat unseren Blick weiter geschärft. Es ist unser Ziel, weiterhin im Netzwerk zusammenzuarbeiten.

Danksagung

Diese Studie wurde durch das Engagement vieler Personen und Institutionen getragen. Zu danken ist den Unternehmen im Oberbergischen Kreis, die an dieser Studie mitgewirkt haben und den Unternehmensvertretern, die sich in diesem Rahmen befragen ließen und ihre Zeit investiert haben, so dass wir ihre Erfahrungen und Sichtweisen für das Projekt nutzbar machen konnten. Danken möchte ich weiterhin den Mitgliedern des Lenkungsteams: Frau Birgit Steuer vom Oberbergischen Kreis (Wirtschaftsförderung/ Frau und Wirtschaft) für die Initiierung und tatkräftige Begleitung des Projektes; Herrn Rainer Drescher von der ARGE Oberberg, Frau Regina Brüning von der Agentur für Arbeit Bergisch Gladbach und Frau Sabine Steller, die als Gleichstellungsbeauftragte des Oberbergischen Kreises mitgewirkt hat.

Dank gebührt dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, das die Studie aus Mitteln der Landesinitiative Netzwerk W 2009 „Förderung der Aktivitäten regionaler Netzwerke zur Unterstützung der Berufsrückkehr“ finanziert hat.

Irina Bugeria, Feliz Isufi und Karina Grosu haben als studentische Mitarbeiterinnen bei der Gewinnung der zu befragenden Unternehmen wichtige Unterstützungsarbeit geleistet, die Interviews nach dem vorab festgelegten Interviewleitfaden zielgerichtet durchgeführt und zahlreiche Interviews transkribiert. Die aufwändige Transkription der Interviews wurde des Weiterem kompetent von Bertram Wlasak als studentischem Mitarbeiter durchgeführt. Frau Bugeria, Frau Isufi, Frau Grosu und Herrn Wlasak möchte ich für Ihre Mitarbeit danken. Danke ebenso an meine Frau, Diplom-Psychologin Monika Stumpf, für die sorgfältige und erkenntnisförderliche inhaltsanalytische Auswertung des umfangreichen Datenmaterials.

Danke schließlich an Frau Marzinski für die Verwaltung des Projektes an der Fachhochschule Köln.



Prof. Dr. Siegfried Stumpf
Direktor Betriebswirtschaftliches Institut
Fachhochschule Köln
Campus Gummersbach

Inhaltsverzeichnis

1 Anlass, Ziel und Aufbau der Studie	2
2 Methodik	4
2.1 Interviewleitfaden, Interviewablauf und Interviewauswertung	5
2.2 Die befragten Organisationen und Funktionsträger	6
3 Ergebnisse	8
3.1 Maßnahmen in der Organisation zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf	8
3.1.1 Arten eingesetzter Maßnahmen und Aktivitäten	8
3.1.2 Wichtigkeit und Bewährung der Maßnahmen	12
3.1.3 Nutzung der Maßnahmen in der Außendarstellung	13
3.2 Alleinerziehende in der Organisation: Verbreitung und Funktion	14
3.3 Erfahrungen mit Alleinerziehenden in der Organisation	15
3.3.1 Unterscheidbare Merkmale zwischen allein erziehenden und nicht allein erziehenden Mitarbeitenden	15
3.3.2 Positive und negative Erfahrungen mit Alleinerziehenden in der Organisation	17
3.3.3 Zentrale Faktoren für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
3.3.4 Risiken und Chancen bei der Beschäftigung von Alleinerziehenden	19
3.4 Unterstützende Maßnahmen der Organisation für Alleinerziehende	21
3.5 Empfehlungen für Alleinerziehende aus der Sicht der Organisationen	24
3.6 Abschließende Fragen zu förderlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Alleinerziehender	27
4 Schlussfolgerungen	29
5 Zusammenfassung	33
6 Literaturverzeichnis	34

Anmerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die geschlechtsneutrale Differenzierung, z.B. wie im Wort „Mitarbeiter/-innen“, häufig verzichtet. Begriffe wie z.B. „Mitarbeiter“ gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

1 Anlass, Ziel und Aufbau der Studie

Als allein erziehend gelten „Mütter oder Väter, die ohne Ehe- oder Lebenspartner/in mit ihren Kindern in einem Haushalt zusammenleben“ (Bundesagentur für Arbeit, 2008, S. 2). Gestützt auf den Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes gab es laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2008) in Deutschland 2.669.000 Alleinerziehende, davon 1.584.000 mit Kindern unter 18 Jahren. Der Anteil der Alleinerziehenden an den Familien mit Kindern unter 18 Jahren ist dabei von 14,2% im Jahr 1997 auf 18,8% im Jahr 2008 gestiegen, während der Anteil von Ehepaaren von 80,7% auf 72,9% gesunken ist. Ebenfalls in diesem Zeitraum gestiegen ist die Anzahl anderer, nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften, und zwar von 5,0% auf 8,3%. Die Alleinerziehenden-Familie ist damit eine zunehmende Form der Familienkonstellation, die rein von der Anzahl her betrachtet bedeutender ist als die nicht ehelichen Lebensgemeinschaften. Nahezu jede fünfte Familie mit Kindern unter 18 Jahren ist heutzutage eine Alleinerziehenden-Familie und die Tendenz ist steigend. Die Situation Alleinerziehender findet verstärkt öffentliche Aufmerksamkeit (vgl. z.B. DER SPIEGEL, 2010).

Risiken für Alleinerziehende sind Armut und Arbeitslosigkeit, wie der Bericht der Bundesagentur für Arbeit (2008) zeigt. Nahezu jede zweite Alleinerziehenden-Familie (41,6%) bezieht staatliche Unterstützungsleistungen, 325.000 Alleinerziehende sind arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosigkeit Alleinerziehender hat sich in den letzten Jahren zwar rückläufig entwickelt, allerdings waren die Abnahmen kleiner als bei allen Arbeitslosen, so dass der Anteil der allein erziehenden Arbeitslosen an allen Arbeitslosen von 8,1% im Jahr 2006 auf 9,9% im Jahr 2008 stieg. Die Arbeitslosigkeit dauert bei Alleinerziehenden deutlich länger als bei allen Arbeitslosen. 93% der allein erziehenden Arbeitslosen sind weiblich.

Aus einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Lietzmann, 2009) geht hervor, dass die Arbeitslosigkeit Alleinerziehender umso schwieriger beendet werden kann, wenn: a) das jüngste Kind noch im Vorschulalter ist; b) zwei oder mehr Kinder vorhanden sind; c) keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. Diese „Risikofaktoren“ zeigen, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Qualifizierung zwei wichtige Parameter sind, um Arbeitslosigkeit und Armut entgegen zu wirken.

Die vorliegende Studie knüpft an die 2009 veröffentlichte Untersuchung der Lebenssituation Alleinerziehender im Oberbergischen Kreis an (Stumpf, 2009: Projekt BEA – Berufliche Eingliederung Alleinerziehender; download unter www.alleinerziehend-in-oberberg.de). In der BEA-Studie wurde die Lebenssituation Alleinerziehender im Oberbergischen Kreis unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie analysiert. 227 zumeist weibliche Alleinerziehende aus dem Oberbergischen Kreis wurden mit Fragebogen- oder Interviewmethodik befragt, um deren Lebenssituation zu verstehen, die Probleme und Bedarfe von Alleinerziehenden zu erkennen und auf dieser Grundlage wirkungsvolle Handlungsansätze zur beruflichen Integration Alleinerziehender anzuregen. Die Untersuchungsergebnisse spiegeln die Perspektive der Alleinerziehenden wider. Im Fokus der Untersuchung standen zwar nicht ausschließlich, aber doch vorwiegend Alleinerziehende, die Arbeitslosengeld II beziehen.

Die Ergebnisse der BEA-Studie zeigen, dass die Arbeitslosengeld II beziehenden Alleinerziehenden mit ihrer Lebenssituation deutlich unzufrieden sind. Für 75% der Befragten ist eine zukünftige berufliche Tätigkeit sehr wichtig, für weitere 20% eher wichtig. 96% der Befragten würden eine für sie passende Stelle sofort antreten. Die Hauptmotive für den Wunsch nach einer beruflichen Tätigkeit sind, dass die Alleinerziehenden nicht abhängig von Sozialleistungen sein wollen, dass sie einen höheren finanziellen Lebensstandard erreichen wollen und dass sie ihren Kindern ein Vorbild sein möchten. Alleinerziehende müssen dabei aber den Wunsch nach beruflicher Tätigkeit mit ihren Aufgaben als Mutter oder Vater vereinbaren können: Für 80% der Alleinerziehenden hat die Sorge für die Kinder dieselbe hohe Priorität wie der

Wunsch arbeiten zu gehen. Der Rückgriff auf soziale Netzwerke, die z.B. eine kontinuierliche Kinderbetreuung durch die Großeltern des Kindes erlauben würden, scheidet in den meisten Fällen aus, da die sozialen Netzwerke Alleinerziehender dafür zu schwach ausgeprägt und nicht tragfähig genug sind. Dies zeigt, dass Alleinerziehende dringend hochwertige und für ihre Belange passende Kinderbetreuungsmöglichkeiten benötigen, um einer beruflichen Tätigkeit mit gutem Gewissen nachgehen zu können. Der Wunsch nach einer über das bisherige Maß hinausgehenden Kinderbetreuung ist vor allem bei Alleinerziehenden groß, die Kinder im Vorschulalter und im Grundschulalter haben, deutlich geringer ist dieser Wunsch erst, wenn die Kinder 15 Jahre und älter sind. Die Wunscharbeitszeit liegt bei den meisten Alleinerziehenden im Bereich von 20 bis 30 Wochenstunden, damit besteht vor allem Bedarf nach Teilzeitarbeitsplätzen.

Eine zentrale Funktion bei der beruflichen Wiedereingliederung sehen die befragten Alleinerziehenden bei den Unternehmen und Arbeitgebern im Oberbergischen Kreis. Auf dem Weg zur Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele stufen die Befragten ein Verständnis der Unternehmen für die Situation Alleinerziehender als am wichtigsten ein, gefolgt von besser passenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und zusätzlichen Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Die zusätzliche Unterstützung in der Mobilität kommt an vierter Stelle und der Zuwachs an Betreuungsqualität von der ARGE und der Bundesagentur für Arbeit an fünfter Stelle. Dabei ist aber nicht zu übersehen, dass trotz dieser relativen Relevanzunterschiede die absolute Wichtigkeit an zusätzlicher Unterstützung in allen fünf Maßnahmenbereichen hoch ist.

Die Alleinerziehenden wünschen sich von Unternehmen, dass diese Stellen schaffen, die auch für Alleinerziehende passen, sie sollten Verständnis entwickeln für die familiären Verpflichtungen Alleinerziehender und mehr Mut zeigen, Alleinerziehende einzustellen. Alleinerziehende könnten genauso gefordert werden wie andere Arbeitnehmende und bedürften keiner Schonbehandlung. Sie benötigen aber z.B. verlässliche Arbeitszeiten, um ihre Kinder pünktlich von der Betreuung abholen zu können, oder Entgegenkommen, wenn das Kind einmal aufgrund einer Erkrankung nicht in die Kinderbetreuung gehen kann.

Vorbehalte von Arbeitgeberseite gegenüber Arbeit suchenden Alleinerziehenden werden von den Befragten zu einem erheblichen Anteil als Grund gesehen, warum es mit dem Finden eines Arbeitsplatzes gegenwärtig noch nicht geklappt hat. Die Unternehmen entschieden sich lieber für Personen, die keine Verpflichtungen in der Kinderbetreuung hätten, weil diese dem Unternehmen uneingeschränkter zur Verfügung stehen würden und bei denen das Risiko durch kindbedingte Ausfallzeiten geringer wäre. Ungefähr 30% der Befragten berichten zudem, dass sie bei früheren beruflichen Tätigkeiten negative Erfahrungen gemacht haben, weil sie allein erziehend sind (z.B. kein Verständnis der Arbeitgeber, wenn Kinder erkranken). Andererseits zeigen gerade die Interviews mit den berufstätigen Frauen, dass es Arbeitgeber im Oberbergischen Kreis gibt, die sich sehr gut auf die Belange Alleinerziehender eingestellt haben.

Aus der Sicht der betroffenen Alleinerziehenden gibt es somit ein erhebliches Imageproblem der Alleinerziehenden bei den Arbeitgebern. Die problematischen Aspekte der Arbeit suchenden Alleinerziehenden drängten sich auf Arbeitgeberseite in den Vordergrund (z.B. mangelnde Verfügbarkeit), die positiven Aspekte (z.B. hohe Arbeitsmotivation, durch das Alleinerziehendsein geförderte Fähigkeiten wie Organisationsgeschick) würden dagegen kaum beachtet. Das in dieser Arbeitnehmergruppe liegende Potenzial würde verkannt und die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dieser Gruppe entgegenkommen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Unternehmen), würde vernachlässigt.

Mit der vorliegenden BEAU-Studie (BEAU: Berufliche Eingliederung Alleinerziehender aus Unternehmenssicht) soll die in der Vorgängerstudie erhobene Sichtweise der Alleinerziehenden durch die Perspektive von Unternehmen und Arbeitgebern ergänzt

und so mit dieser vergleichbar und kontrastierbar gemacht werden. Es soll durch eine systematische Befragung erhoben werden, welche Erfahrungen und Vorstellungen zu Alleinerziehenden bei Personalverantwortlichen in Unternehmen des Oberbergischen Kreises bestehen. Die zentralen Fragen, die durch die Studie beantwortet werden sollen, sind:

- Welche Unterstützungsmaßnahmen bietet die Organisation generell im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an? Welche Erfahrungen wurden mit diesen Maßnahmen gemacht?
- Wo sehen Personalverantwortliche Chancen und Risiken, wenn Alleinerziehende eingestellt werden? Welche Erfahrungen wurden bisher mit Alleinerziehenden in der Organisation gemacht?
- Welche Unterstützungsmaßnahmen bietet die Organisation für Alleinerziehende im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an? Welche Erfahrungen wurden mit diesen Maßnahmen gemacht?
- Was sollten Alleinerziehende „mitbringen“ (z.B. an Fähigkeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten), damit die berufliche Eingliederung in die Organisation gut erfolgen kann?
- Was benötigen Organisationen, um verstärkt Alleinerziehende einstellen und beschäftigen zu können?

Die in Bezug auf diese Fragen gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu verwendet werden, die berufliche Eingliederung Alleinerziehender zu fördern und das berufliche Potenzial der Alleinerziehenden für die oberbergische Wirtschaft nutzbar zu machen.

Diese Studie wurde finanziert aus Mitteln der Landesinitiative Netzwerk W 2009 „Förderung der Aktivitäten regionaler Netzwerke zur Unterstützung der Berufsrückkehr“ des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Projektträger ist der Oberbergische Kreis. Die Durchführung der Studie lag beim Betriebswirtschaftlichen Institut Gummersbach der Fachhochschule Köln. Zur Projektbegleitung wurde eine Lenkungsgruppe aus folgenden Kooperationspartnern gegründet: Wirtschaftsförderung des Oberbergischen Kreises (Frau und Wirtschaft), ARGE Oberberg (Geschäftsführung), Agentur für Arbeit (Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt), Fachhochschule Köln (Betriebswirtschaftliches Institut Gummersbach), Gleichstellungsbeauftragte des Oberbergischen Kreises und das Tagesmutternetz Oberberg e.V. Die Studie wurde im Zeitraum von Oktober 2009 bis April 2010 durchgeführt.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in fünf Abschnitte. Im nächsten Abschnitt wird die Methodik der Studie beschrieben, in Abschnitt 3 werden die Ergebnisse der Interviewbefragung dargestellt und in Abschnitt 4 werden die Schlussfolgerungen aus diesen Ergebnissen abgeleitet. Abschließend ist eine Zusammenfassung der Studie zu finden.

2 Methodik

Zur Erfassung der sich auf Alleinerziehende beziehenden Erfahrungen und Vorstellungen in Unternehmen, wurden Personalverantwortliche aus 24 Organisationen des Oberbergischen Kreises interviewt. Die Interviews fanden im Zeitraum von Oktober 2009 bis März 2010 statt.

2.1 Interviewleitfaden, Interviewablauf und Interviewauswertung

Die Interviews wurden als halbstandardisiertes Leitfaden-Interview (vgl. Wittkowski, 1994) durchgeführt: Die Gesprächsstruktur wurde durch einen Interviewleitfaden mit vorwiegend offenen Fragestellungen bestimmt, wobei temporäre Abweichungen von diesem Leitfaden zwar je nach Gesprächssituation möglich waren, immer aber die Fragen des Interviewleitfadens vollständig zu beantworten waren.

Der in Orientierung an den Untersuchungsfragen entwickelte Interviewleitfaden wurde vor dessen Einsatz mit den Vertreterinnen und Vertretern aus der Lenkungsgruppe abgestimmt.

Der Aufbau des Interviewleitfadens sieht wie folgt aus:

- (1) Einleitung
 - Erläuterung von Untersuchungszielen, Befragungsablauf und Umgang mit Daten (Anonymität der Auswertung)
 - Erfassung von Angaben zur Organisation (Mitarbeiteranzahl, Branche)
 - Erfassung der Tätigkeit/Funktion der befragten Person
- (2) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Organisation:
 - Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es in der Organisation?
 - Wichtigkeit dieser Maßnahmen
 - Bewährungsgrad dieser Maßnahmen
 - Nutzung der Maßnahmen in der Außendarstellung
- (3) Alleinerziehende in der Organisation: Verbreitung und Funktion
 - Anzahl/Anteil Alleinerziehender in der Belegschaft
 - Berufliche Funktionen von Alleinerziehenden in der Organisation
- (4) Erfahrungen mit Alleinerziehenden in der Organisation
 - Unterschiede zwischen Alleinerziehenden und anderen Mitarbeitergruppen
 - Negative Erfahrungen oder Probleme mit Alleinerziehenden
 - Positive Erfahrungen mit Alleinerziehenden
 - Entscheidende Faktoren für die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Zielen
 - Chancen und Risiken für die Organisation bei der Einstellung von Alleinerziehenden
- (5) Unterstützende Maßnahmen der Organisation für Alleinerziehende
 - Gibt es unterstützende Maßnahmen in der Organisation speziell für Alleinerziehende?
 - Welche Maßnahmen, die generell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelten, sind für Alleinerziehende besonders wichtig?
 - Gewünschte weitere Maßnahmen zur Unterstützung Alleinerziehender
 - Geplante weitere Maßnahmen zur Unterstützung Alleinerziehender
- (6) Tipps für Alleinerziehende aus Sicht der Organisation
 - Was sollten Alleinerziehende ohne Arbeit tun, um erfolgreich in dieser Organisation arbeiten zu können?
 - Umgang mit der Thematik des Alleinerziehens im Auswahlgespräch
- (7) Abschluss
 - Unter welchen Umständen würde Organisation vermehrt Alleinerziehende einstellen?
 - Kenntnis und Nutzung von Eingliederungszuschüssen und Fördermaßnahmen von ARGE und Bundesagentur für Arbeit
 - Gewünschte Ergänzungen zum bisher Gesagten.

Der vollständige Interviewleitfaden ist im Anhang abgedruckt.

Die Interviews wurden von drei Studentinnen des Ingenieurwesens der Fachhochschule Köln, Campus Gummersbach, durchgeführt, die mit den Interviewleitfäden vertraut gemacht und für die Interviewdurchführung trainiert wurden. Bei jedem Interview war eine Studentin als Interviewleiterin anwesend. Die Gespräche fanden zumeist in den Räumen des Unternehmens statt. Ein Interview wurde mangels anderer Gelegenheit telefonisch durchgeführt.

Alle Interviews wurden akustisch aufgezeichnet, transkribiert und anschließend mit Hilfe des Softwaresystems MAXQDA inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. Kuckartz, 2007).

Die Befragungsdaten wurden im Zuge der Auswertung anonymisiert: Weder Organisation noch befragte Personen sollten in dem Ergebnisbericht erkennbar sein und dies wurde den befragten Organisationen und Personen vorab zugesichert.

Die Dauer des Interviews ohne die Einleitung, d.h. nur bezogen auf den Teil des Fragens und Antwortens, betrug im Mittel 26,2 Minuten, wobei das kürzeste Interview 9 Minuten und das längste 54 Minuten dauerte. Die beträchtlichen Unterschiede in der Interviewdauer sind der Tatsache geschuldet, ob eine Organisation wenig oder aber viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf installiert hat und ob die Organisation viel oder wenig bis keine Erfahrungen mit Alleinerziehenden hat. Aber auch das kürzeste Interview enthielt durchaus relevante Aussagen zum Themenkomplex und war verwertbar.

2.2 Die befragten Organisationen und Funktionsträger

Die Akquise der Organisationen für die Befragung erfolgte mittels Adressen und Kontaktabahnung durch die Mitglieder der Lenkungsgruppe. Die meisten Kontakte wurden vermittelt über das für Wirtschaftsförderung zuständige Fachamt des Oberbergischen Kreises, ebenso unterstützt haben die IHK Köln, Zweigstelle Oberberg, und die Wirtschaftsjuvenoren Oberberg e.V.

Die Gewinnung der Organisationen für die Befragung erwies sich als schwierig. Zahlreiche Organisationen, die um Beteiligung gebeten wurden, nahmen nicht an der Untersuchung teil. Als Gründe wurden u.a. genannt, dass es zu wenig Zeit für die Beteiligung an der Untersuchung gebe oder dass man keine Erfahrung mit Alleinerziehenden habe. In Einzelfällen hatten wir zwar die Befragungszusage durch die Geschäftsleitung, es wurde dann aber kein Mitarbeiter benannt, der zu dem Untersuchungsthema Auskunft geben konnte.

Die Kontaktaufnahme zu den Organisationen erfolgte telefonisch, zur Information über das Befragungsanliegen und zur Motivation der Teilnahme an der Befragung wurde ergänzend dazu nach dem Telefonat ein Schreiben an die Organisation versandt.

Die beteiligten Organisationen sollten aus unterschiedlichen Branchen/Tätigkeitsfeldern kommen, um zu verhindern, dass die Ergebnisse durch die Besonderheiten einer spezifischen Branche bzw. eines spezifischen Tätigkeitsfeldes geprägt werden.

Außerdem sollten sowohl Organisationen befragt werden, bei denen eine familienfreundliche Personalpolitik öffentlichkeitswirksam geworden ist, als auch Organisationen, bei denen dies nicht der Fall ist. So sind unter den 24 befragten Organisationen drei Organisationen, die in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „Familienbewusste Unternehmen“ zertifiziert sind („Audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung, www.beruf-und-familie.de), die übrigen Organisationen haben keine entsprechenden Zertifikate. Auch dies sollte dazu beitragen, ein möglichst breites Spektrum an Einstellungen zur Alleinerziehendenthematik kennen zu lernen.

Die aus den Organisationen zu befragenden Personen sollten Entscheidungsträger im Personalmanagement einer Organisation sein, z.B. über Einstellungen (mit-)entscheiden oder verantwortlich sein für personalpolitische Maßnahmen (z.B. Einführung von flexibler Arbeitszeit, Telearbeit usw.)

Abbildung 1 stellt die Branchenzuordnung der 24 befragten Unternehmen dar.

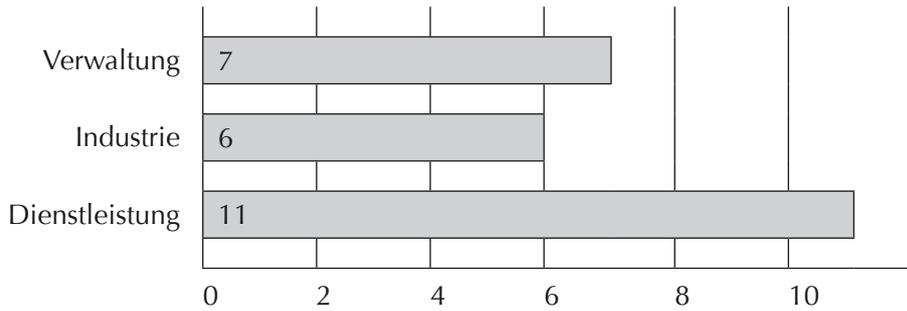


Abbildung 1: Branchenzuordnung der 24 befragten Organisationen

Nahezu die Hälfte der Organisationen gehört dem Dienstleistungssektor (z.B. Bildung, Beratung, Gesundheit) an, sechs sind Industrieunternehmen (z.B. Metallverarbeitung, Automobilzulieferer) und sieben sind Einrichtungen in der öffentlichen Verwaltung.

Wie Abbildung 2 zeigt, sind die Organisationen gemessen an der Mitarbeiteranzahl klein- oder mittelständig ausgeprägt. Die Hälfte der 24 Organisationen hat bis zu 100 Mitarbeitern, wobei sechs Organisationen Kleinunternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern sind. Sieben Organisationen haben zwischen 100 und 500 Mitarbeiter, fünf Organisationen über 500 Mitarbeiter.

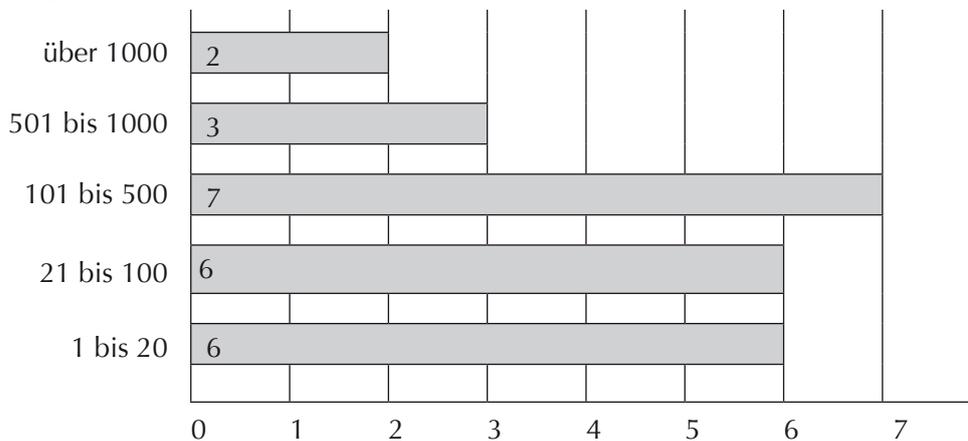


Abbildung 2: Anzahl Mitarbeiter in den 24 befragten Organisationen

An den Gesprächen nahm in der Regel jeweils ein(e) Organisationsvertreter(in) teil, in einem Gespräch wurde der Organisationsvertreter durch eine zweite Person unterstützt. 8 davon waren weiblich, 16 männlich. Abbildung 3 zeigt, welche Funktionen die Gesprächspartner in ihren Organisationen innehaben.

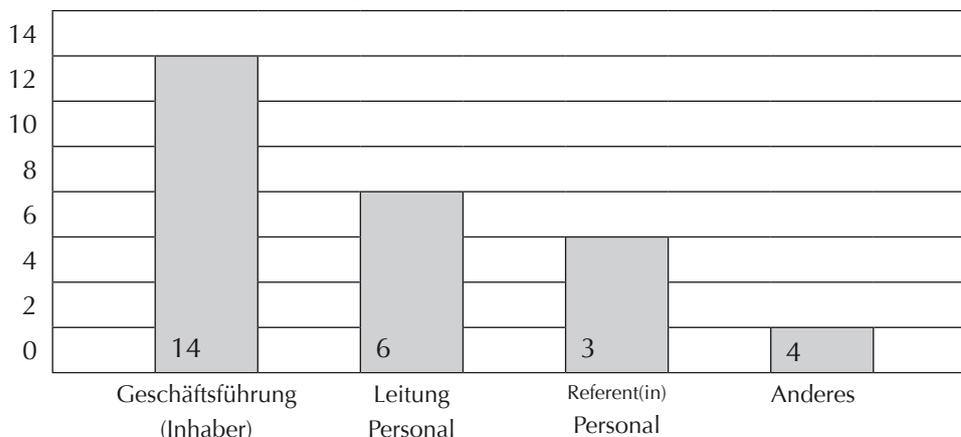


Abbildung 3: Funktionen der Befragten

In über 50% der Fälle war der Interviewpartner die Geschäftsführung oder Inhaber, dies traf insbesondere bei den kleineren Organisationen zu. In den übrigen Fällen waren die Gesprächspartner zumeist die Leiter des Personalbereiches oder Personalreferenten.

3 Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich an der Reihenfolge der im Interviewleitfaden angesprochenen Themenkomplexe. Zur Veranschaulichung werden die Ergebnisse mit Zitaten aus den Interviews belegt. Jeder der 24 Organisationen ist ein Buchstaben-Code (A bis X) zugeordnet, der nach dem in kursiver Schrift kenntlichen Zitat in eckigen Klammern genannt wird.

3.1 Maßnahmen in der Organisation zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf

3.1.1 Arten eingesetzter Maßnahmen und Aktivitäten

Am häufigsten werden von den befragten Organisationen Maßnahmen in der Flexibilisierung der Arbeitszeit genannt. 19 der 24 Organisationen teilen mit, dass es bei ihnen Gleitzeit oder noch weitergehende Flexibilisierungen der Arbeitszeit gebe:

Wir gehen sehr flexibel damit um. Wir haben auch flexible Arbeitszeiten eingeführt, so dass eben ausgestempelt werden kann. Es gibt Kernzeiten, wo die Anwesenheit Pflicht ist und auch gewünscht ist, aber es gibt immer Möglichkeiten, Notsituationen da zu bewältigen. [Q]

... wir haben z.B. die gleitende Arbeitszeit und haben natürlich in diesem Zusammenhang unsere so genannten Kernzeiten entsprechend ein bisschen verändert, damit z.B. auch berufstätige Frauen vor Dienstbeginn (die Kinder) problemlos in Kindertagesstätten, Schulen oder ähnliche Einrichtungen bringen können. Aber das sind Maßnahmen, die wir schon vor vielen Jahren durchgeführt haben. [T]

Wir haben Gleitzeit. Wir haben eine Kernarbeitszeit von 9 bis 15 Uhr und freitags von 9 bis 14 Uhr. Die Mütter, ich bleibe mal bei den Frauen, weil es die ja überwiegend betrifft, müssen das Kind ja in den Kindergarten bringen und bis 9 Uhr kann man das ja schaffen. [J]

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine freie Zeiteinteilung und es ist ein Ergebnis vorgegeben, das unabhängig vom Zeitarrangement erwartet wird und insofern lässt sich das gut damit verbinden, wie die ... Kinder in der Schule abholen oder sonst was erforderlich ist, es gibt keine Präsenzpflicht. [E]

... es gibt bei uns sehr wenig Einschränkungen bezüglich der Arbeitszeit, also es wird nur ein Zeitrahmen vereinbart, ein wöchentlicher Zeitrahmen, die Anfangszeit und Endzeit sind relativ frei und können eigentlich mit dem Vorgesetzten abgestimmt werden. Es muss eben irgendwo in das Arbeitsumfeld passen, kommt dann einfach auf die Aufgabe drauf an, wann derjenige anwesend sein muss. Aber vom Prinzip her kann die Arbeitszeit da relativ frei gestaltet werden, kann auch zwischendrin unterbrochen werden, also wenn jetzt z. B. jemand mittags die Kinder abholen müsste aus der Schule, aus dem Kindergarten, dann kann man auch morgens von 8 bis um 12 arbeiten und dann erst um 2 oder um 3 wieder anfangen und dafür abends länger arbeiten. Also an der Stelle sind wir eigentlich sehr flexibel. [N]

Das Bestehen einer Gleitzeitregelung geht in Einzelfällen mit dem Verzicht auf eine Kernarbeitszeit, zu der jeder Mitarbeiter anwesend sein muss, einher:

Es gibt z.B. keine Kernzeiten, sondern es richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen. Wenn ich z.B. einfach mal nachmittags um 14.00 Uhr gehen muss und der Teamleiter sagt: „Es passt jetzt vom Dienstbetrieb“, dann kann ich gehen ohne eine besondere Regelung zu haben. [P]

Eine Organisation berichtet von einer Vertrauensarbeitszeit, die ohne Kontrollmechanismen auskommt:

Für die Angestellten haben wir Vertrauensarbeitszeit, dass man, je nachdem, die volle Stelle ist hier 35 Stunden die Woche und man hat so eine Kernarbeitszeit, aber ansonsten gibt es keine Überstunden oder Minusstunden, man regelt alles selber. Also es ist keine Kontrolle in dem Sinne, sondern darum heißt es ja Vertrauensarbeitszeit. Man sieht zu, dass man im Einklang mit der Firma und zum Wohl der Firma seine Arbeitszeit so regelt und legt, dass es hinkommt. (Dass man) natürlich dann, wenn man zu Hause Kinder hat und mal Probleme hat, natürlich früher mal nach Hause gehen kann. Das kann man an anderer Stelle dann nacharbeiten. Das ist Vertrauensarbeitszeit. [W]

Bei einigen Organisationen ist die Gleitzeitregelung mit langfristigen Zeitkonten kombiniert, so dass Mitarbeitende über längere Zeiträume hinweg ihre Arbeitszeit flexibel anlegen können:

... die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können im Rahmen eines Jahresarbeitszeitkontos relativ frei bestimmen, wie die Arbeitszeiten geregelt sind. D.h. in Zeiten, wo mal viel zu tun ist, kann man Stunden aufbauen, man kann aber auch in anderen Phasen, oder man zu Hause durch die Doppelbelastung mal einen Ausgleich braucht, auch wieder Stunden abgleiten, so dass man über diese Gleitzeitregelung schon relativ viel Möglichkeiten hat. [O]

Es gibt Arbeitszeitkonten, Halbjahreskonten, so dass ein Plus an Stundenzahl in nahezu unbegrenzter Größe angesammelt werden könnte. Halbjährliche Kappung bei 40 Stunden, also das muss man im Halbjahresbereich sehen, dass man dann entsprechend wieder klarkommt, aber es erhöht schon die alltägliche Flexibilität. Und das sind flexible Zeiten, die durchaus über eine reine gleitende Arbeitszeit, die so eine Zeitspanne für den Beginn und das Ende vorsieht, deutlich darüber hinausgehen. [P]

Das Funktionieren der flexiblen Arbeitszeitmodelle erfordert aber, dass Absprachen und Lösungen immer im direkten Austausch im Kollegenkreis und/oder mit den Führungskräften gesucht werden:

Es gibt Kernzeiten, wo die Anwesenheit Pflicht ist und auch gewünscht ist, aber es gibt immer Möglichkeiten, Notsituationen da zu bewältigen. Insofern sehen wir es nicht als ein Problem. Da ist auch eine große Hilfsbereitschaft zwischen den Mitarbeitern. Das ist jetzt nicht so, die kommen zum Chef und sagen, „Darf ich jetzt mal nach Hause gehen, ich muss mal meine Tochter oder meinen Sohn vom Kindergarten abholen, er hat eine Rotznase“. Das gibt es alles nicht. Das wird direkt alles im Team untereinander geregelt. Das ist auch der beste Weg. [Q]

Wir haben gleitende Arbeitszeiten. Aber auch dabei muss das - gerade in Filialen im Kundenbereich - mit den Kollegen abgestimmt werden, denn wenn dann mehrere gleiten wollen, ist die Filiale nicht mehr vernünftig besetzt. Ansonsten kann ich im Rahmen meiner Gleitzeitvereinbarung flexibler arbeiten. Morgens mal später kommen, nachmittags mal früher gehen. [R]

Die am zweit häufigsten genannte Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Auffallend ist dabei aber, dass diese Maßnahme gerade von den größeren Unternehmen nicht immer explizit bei diesem Themenkomplex aufgeführt wird. Dies kann daran liegen, dass Teilzeitarbeit in den größeren Unternehmen als weitgehend „normal“ erachtet wird. Aus den Interviews wird deutlich, dass Teilzeit insbesondere für Personen beim Wiedereintritt in die Organisation nach einer kindbedingten Auszeit wichtig wird:

Wir bieten auch die Möglichkeit von Teilzeitverträgen an, wenn erziehende Personen Teilzeit arbeiten möchten, soweit dies im ...Geschäft möglich ist. Wir haben sehr viele Teilzeitmitarbeiter. [L]

Wenn jemand sagt, wenn er noch zehn Stunden haben möchte, arbeiten möchte in der Elternzeit, oder nach der Elternzeit, dann ist es möglich. Also Arbeitszeitmodelle, wo jemand entweder (einen) geringeren Prozentsatz hat an Arbeitszeit, also nicht

Vollzeit hat, oder aber auch, was auch für uns ein Arbeitszeitmodell ist, wenn er jetzt nur 50 % hat und arbeitet dann montags und dienstags ganz, mittwochs halb, aber dafür Donnerstag, Freitag frei. Klassische Teilzeitkraft wäre Montag bis Freitag nur vormittags, ne, halb. Das wäre auch ein Modell. Wir haben gesagt, die unterschiedlichsten Modelle, wo jemand dann nur vier Tage kommt, wo jemand nur zwei Tage kommt, wo jemand drei Tage kommt. Und das natürlich dann mit verschiedenen Stundensätzen auch. Das ist über die Jahre immer mehr noch verfeinert, erweitert worden. Klar, irgendwo muss die Aufgabe erfüllt werden. Dann haben wir auch in vielen Bereichen Publikum. Aber bislang funktioniert das so. ... das Wenigste, was wir haben, sind 10 Stunden, das wäre Minimum im Moment. In dem Zusammenhang ist eigentlich fast alles möglich. [V]

Von unserer Betriebsgröße her sind wir gesetzlich nicht verpflichtet, Teilzeitstellen anzubieten, gleichwohl versuchen wir das, wenn es bei uns funktioniert, auch zu machen. Wir haben also beispielsweise im Moment gerade vor einem halben Jahr wieder eingestellt eine Mitarbeiterin, die nach Zwillingen und einer Auszeit von ... gut drei Jahren, dann wieder gekommen ist. [F]

... wir bieten (den Frauen) an, Teilzeit wieder zu kommen und das wird auch sehr rege genutzt. Die Frauen kommen in der Regel schon, wenn sie jemanden haben für die Kinderbetreuung - während der Elternzeit als geringfügig Beschäftigte und stocken dann so nach und nach ihre Arbeitszeit auf. Wir versuchen natürlich, uns weitgehend nach den Wünschen der Frauen zu richten, aber müssen natürlich auch gucken, dass die dann nicht alle vormittags arbeiten wollen, wenn die Kinder im Kindergarten sind und nachmittags haben wir keinen. Eine gewisse Flexibilität erwarten wir natürlich auch von den Frauen. [R]

Am dritthäufigsten wird von den befragten Organisationen die Einrichtung von Home-Office-Tagen und Telearbeitsplätzen genannt:

Ja, unter anderem haben wir, ganz aktuell jetzt, einen jungen Mann, der Familienvater geworden ist und der ist in Teilzeit und da haben wir uns dann geeinigt, dass er zu Zeiten arbeiten kann, wo es für seine Familie am besten ist, d.h. er ist zwei Tage in der Woche im Hause für ein paar Stunden und bestimmte Vormittagsanteile macht er von zu Hause. [S]

Wir bieten Telearbeit an. Telearbeit in der Regel heißt zum Einen, man kann über einen EDV-Arbeitsplatz, der bei uns immer Kernelement jedes Arbeitsplatzes ist, zu Hause arbeiten, hat definierte Arbeitszeiten, wo man im Büro anwesend sein muss, Kontakt haben muss zu Kollegen und Vorgesetzten - möglicherweise auch zu Kunden. Wir nutzen Telearbeit, im Moment haben wir, glaube ich, drei Fälle (unter den) ... Mitarbeitern, die das sehr intensiv nutzen, mit geringen Präsenzzeiten. [P]

... die Telearbeitsplätze, ... das heißt, dass die Leute von zu Hause aus einen Teil ihrer Arbeit machen können, über einen Computer und über das Telefon Kontakt zur Firma haben. In vielen Unternehmen ist das eine gängige Praxis. Muss man halt gucken, wie man es macht. Wenn wir es einrichten können und wenn es die Arbeitsaufgabe auch zulässt, dann machen wir es natürlich auch. Das ist auch gerade für Alleinerziehende, oder es müssen nicht Alleinerziehende sein, überhaupt Familie, Väter oder Mütter, ist das eine beliebte Maßnahme. [X]

In den Interviews wurden mit geringerer Häufigkeit eine Vielzahl weiterer Maßnahmen und Aktivitäten genannt. Diese sind:

- Unterstützung bei Schwierigkeiten in der Kinderbetreuung: Hilfe bei der Suche von Tagesmüttern (auch kurzfristig im Falle von Erkrankungen), z.B. im Zusammenwirken mit dem Tagesmütternetzwerk Oberberg; Vorhandensein eines Eltern-Kind-Zimmers in der Organisation, in das Kinder mitgebracht werden dürfen und in dem Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind, so dass Arbeit und Kinderaufsicht miteinander verbunden werden können.

- Betreuung in den Ferienzeiten: Diese von vier Organisationen angeführte Maßnahme erleichtert die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung in den Ferienzeiten. *Wir bieten ... eine flexible Kinderbetreuung während den Ferienzeiten an, d.h. wenn die Schulen zu sind und teilweise auch die Kindergärten zu sind, dann haben die Eltern Gelegenheit, Kinder unterzubringen. Das ist eine Maßnahme, die bis heute läuft. Das war vom ersten Tag an ein Renner. [Q]*
- Betreiben eines Betriebskindergartens: Dies kann entweder in Eigenregie der Organisation erfolgen oder in Zusammenarbeit mit einem ortsansässigen Kindergarten. *In erster Linie (ist zu nennen) die Gründung des Betriebskindergartens, dieser wurde im Juli 2008 eröffnet. Dadurch haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Kinder hier morgens abzugeben und diese wieder nach der Arbeit oder getaner Tätigkeit wieder mitzunehmen. Das haben wir flexibel gestaltet, was die Öffnungszeiten anbetrifft. Dieser wurde sehr gut angenommen und ist sicherlich der Hauptpunkt beim Grundgedanken Familie und Beruf. [U] Wir haben in Kooperation mit dem ... Kindergarten vor Ort ein flexibles Kinderbetreuungsinstrumentarium aufgebaut, d.h. wenn unsere Mitarbeiter mal Schwierigkeiten haben, morgens um 7.00 Uhr Kinder schon unterbringen zu müssen, dann ist das möglich, das gab es vorher nicht. [Q]*
- Qualifizierungsmaßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg: Anbieten von Kursen und Seminaren (z.B. EDV-Schulungen), um den Wiedereinstieg zu erleichtern.
- Finanzielle Zulagen: z.B. Übernahme eines Teils der Kosten, wenn Mitarbeiter flexible Betreuungsangebote für die Kinder in Anspruch nehmen müssen.
- Intranet zur Kinderbetreuungsthematik: *(Es ist) ein Intranet für die Mitarbeiter aufgebaut worden, wo die dann gegenseitige Dienstleistungen anbieten können, wenn einer sagt, „Ich bin Tagesmutter nebenbei“, oder „Ich habe einen Kinderwagen zu verkaufen“. Dann sind das Dinge, die dort drüber koordiniert werden. [Q]*
- Aufbau von realistischen Arbeitsperspektiven (z.B. wie kann die zukünftige berufliche Entwicklung aussehen?) und langfristige Arbeitsplanung (z.B. wie sieht mein Dienstplan in den nächsten Wochen aus?)
- Ausbildung im Teilzeitarbeitsverhältnis
- Anbieten von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. Rückenschule, Fitnessraum, Entspannungstechniken, Rauchentwöhnung)
- Durchführung eines Familienfestes bzw. Familientages, an dem Mitarbeitende ihre Partner und Kinder mitbringen dürfen.

Drei Organisationen berichten, dass sie keine Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, wobei aber zum Teil deutlich gemacht wird, dass einzelfallbezogene Lösungen durchaus möglich sind:

Schlicht und ergreifend, weil wir keine Möglichkeiten dafür (d.h. für solche Maßnahmen) haben. Dafür ist das Unternehmen wiederum zu klein. Ich finde es toll, dass es Unternehmen gibt, die selber Betriebskindergärten anbieten oder sonst was, ganz tolle Sache. Nur dafür ist hier der Mittelstand zu klein. Das ist meines Erachtens auch das Problem an der ganzen Sache, dass die meisten Beschäftigten im Mittelstand sind und nicht in Großkonzernen oder sonst was. [H]

Ja, im Prinzip sind es immer Einzelfalllösungen. Also, was so viel heißt, dass wir da schon flexibel sind, aber bei so einem kleinen Unternehmen (mit so wenig Mitarbeitern), wovon vielleicht ungefähr die Hälfte eine Familie haben und davon wieder die Hälfte, die Kinder haben, die klein, also wirklich auch klein sind und eine Betreuung brauchen, ist da jetzt ein Konzept in dem Sinne noch nie erforderlich gewesen ... wir hatten bisher noch keine Nachfrage, insofern eben auch keine Maßnahmen ... flexible Arbeitszeit, Home Office möglicherweise, also wenn das jetzt ein größeres Unternehmen wäre, dann Kooperation mit einer Betriebskindertagesstätte, das ist bei uns aber völlig absurd eigentlich. Wir versuchen im gegenseitigen Einvernehmen

eine Lösung zu finden, also das heißt jetzt Elternzeit in Teilzeit, oder dass man den Mitarbeitern entgegen kommen kann, aber so, dass eben auch der Arbeitgeber davon profitieren kann. [K]

Wir sind ein Familienunternehmen. Das heißt aber, dass die Familie sich dem Unternehmen unterordnen muss. [C]

3.1.2 Wichtigkeit und Bewährung der Maßnahmen

Als besonders wichtig unter den bestehenden Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden vor allem die flexible Arbeitszeit und die Teilzeitarbeit angesehen:

... ich halte es für wichtig, dass erstens die Mütter ein Stück Sicherheit haben, dass wenn das jetzt morgens mal mit dem Kindergarten zum Beispiel nicht klappt, dass sie jetzt ein bisschen später kommen können. Oder wenn die Kinder, sage ich mal zu anderen Tagesmüttern gebracht werden müssen, da gibt es ja schon mal Schwierigkeiten in der Beziehung zwischen den Kindern und der Mutter, dass sie nicht loslassen können. Das halte ich für wichtig, dass die jungen Mütter einfach die Sicherheit haben, da steht jetzt nicht einer mit einer Stoppuhr und jetzt komme ich heute fünf Minuten zu spät und dann gibt's Ärger, dann muss man eben flexibel sein. [F]

... die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, finde ich am wichtigsten. Gleitende Arbeitszeit kommt natürlich auch entgegen. Gerade Teilzeitarbeit ist in (unserer Branche) nicht so üblich. Das finde ich wichtig, dass wir das anbieten. [L]

Also ganz wichtig finde ich diese Vertrauensarbeitszeit. Das finde ich erst mal für das Selbstwertgefühl, für die Motivation bei der Arbeit, finde ich das Instrument Vertrauensarbeitszeit sehr gut. Weil das wirklich motiviert und das wird überhaupt nicht ausgenutzt, sondern im Gegenteil. [W]

Zum Teil weisen die Organisationen darauf hin, dass auch wenn man zwischen wichtigeren und unwichtigeren Maßnahmen unterscheiden könnte, es dennoch auf das „Gesamtpaket“ der Maßnahmen ankommt:

Eigentlich das Teuerste war dieses Kinderzimmer einzurichten und das ist in der Nutzung ganz selten gebraucht. Weniger wichtig würde ich aber dazu nicht sagen. Das ist so etwas wie eine Versicherung. Familienfest, kann man auch darüber streiten, muss so etwas sein oder nicht. Es führt die Menschen zusammen. Ich würde also nicht gerne abqualifizieren und sagen „Das war wichtig und das war unwichtig“. Das Gesamtpaket ist eigentlich das, was wichtig ist. [Q]

Hingewiesen wird hier auch darauf, dass es wichtig ist, dass die Leitung einer Organisation Verständnis für familiäre Belange hat:

Eine der wichtigsten Maßnahmen ist auch, wenn man von der Unternehmensleitung Verständnis für die Bedürfnisse und Belange zeigt. Wenn man nicht schief angeguckt wird, wenn man mal etwas für die Kinder tun muss. Wenn die Kinder irgendwo hin müssen, oder man für sie etwas erledigen muss. Das habe ich durchaus selbst auch als Angestellter in anderen Unternehmen auch schon anders erlebt, dass unterschwellig immer ein Vorwurf im Raum stand, na ja, dem geht ja Familie vor seiner Arbeit. Und tatsächlich, ich sehe das so. Ich finde schon, dass Familie vorgehen muss vor der Arbeit. Nicht in jedem Einzelfall und nicht wenn es unwichtige Dinge sind, aber es gibt eben wichtige Dinge, wie Arztbesuche und wesentliche Dinge, die mit den Kindern zusammenhängen und meines Erachtens sollte man dafür Verständnis haben. Und das Vorleben, dann gucken die kinderlosen Kollegen einen auch nicht schief an, wenn man aus Gründen der Familie mal eher geht, anders kommt, mal einen Tag aussetzt und dafür mal am Wochenende einen Tag arbeitet. [D]

Auf die Frage, inwieweit sich diese Maßnahmen in der Organisation auch bewährt haben, wird in fast allen Fällen die Bewährung konstatiert:

Es hat sich alles bewährt. Das wurde alles von den Mitarbeitern sehr gut angenommen. Ich bin natürlich noch nicht so ewig da ..., aber ich habe noch nichts Negatives gehört. [W]

(wir) haben grundsätzlich (ein) gutes Feedback in dieser Richtung. Versuchen auch persönliche Belange irgendwo mit einfließen zu lassen, inwiefern halt das Entsprechende immer machbar ist. Man muss immer abwägen zwischen der Anforderung hier im Betrieb und Anforderung privat, dass man das irgendwo in Einklang bringt. Ich denke mal, dass man das ganz gut auch mit den Mitarbeitern zusammen hinbekommt. [B]

Das hat sich gut bewährt. Noch vor 15 Jahren war man der Meinung, ein Kundenberater müsste rund um die Uhr für seine Kunden da sein und ein Kundenberater, eine Kundenberaterin, die nur halbe Tage kommt oder nur drei Tage in der Woche, das geht überhaupt nicht. Da kommt der Kunde, da ist seine Beraterin nicht da. Unmöglich! Aber es hat sich gezeigt, dass das alles nur eine Kopfsache ist. Will ich das, oder will ich das nicht. Und dann geht das auch. [R]

In einer Organisation wird die Telearbeit kritisch gesehen, aber die Ausführungen machen deutlich, dass es hier auf die richtige Mischung von Arbeitszeiten zu Hause und im Betrieb ankommt:

Wo man zumindest ein Fragezeichen ansetzen muss, ist die Telearbeit. Das heißt, dass die Leute von zu Hause aus arbeiten, ohne tatsächlich präsent zu sein. Da hat sich in den letzten Jahren eine Mischform ergeben. Es gibt keine Leute, die wir beschäftigen, die nur zu Hause sind und nur zu Hause für die Firma arbeiten, sondern es gibt eigentlich in der Praxis nur Mischformen. Also drei Tage zu Hause und zwei in der Firma. Diese zwei Tage müssen die fit sein. [X]

3.1.3 Nutzung der Maßnahmen in der Außendarstellung

Nur ein kleiner Teil der befragten Organisationen nutzen ihre Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Außendarstellung, z.B. zum Zwecke der Imageverbesserung oder zur gezielten Akquise von Mitarbeitern:

... wir haben eine Internetseite und da steht alles so drin ... Wir werben schon damit, dass gerade Leute von weiter weg, z.B. aus Köln, dass sich junge Familien überlegen, hier hinzukommen und da muss man natürlich ein bisschen werben. [W]

Wir haben dafür gesorgt, dass (Nachweise unserer Familienfreundlichkeit) grundsätzlich bei Stellenannoncen oder auch im Internet mit plakatiert werden. Damit das Image als familienfreundliches Unternehmen auch nach draußen getragen wird. Wir haben damit großen Erfolg bei der Einwerbung neuer Mitarbeiter gehabt, weil sie das heute für wichtig erachten. [Q]

Die Mehrzahl der befragten Unternehmen macht keine gezielte Werbung mit ihren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern diese Möglichkeiten werden durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ verbreitet oder z.B. erst im Vorstellungsgespräch mit einem interessanten Kandidaten besprochen. Zum Teil scheint hierbei auch eine Rolle zu spielen, dass man vor allem Bewerber haben möchte, die sich aus Leistungsbereitschaft und inhaltlichem Interesse an der Organisation bewerben, nicht aber wegen attraktiver Rahmenbedingungen.

Im Grunde gar nicht, außer über die Betroffenen selber, weil wir von unseren Mitarbeitern erwarten, dass sie sich wohl fühlen und im Freundes- und Bekanntenkreis über die guten Arbeitsbedingungen hier berichten: dass man einen vernünftigen Arbeitsplatz hier bekommt und dass der Arbeitgeber attraktiv ist. Es spricht sich schon herum, dass wir als Arbeitgeber einen guten Ruf haben. Wir machen das aber nicht offensiv im Sinn von Werbung. [O]

Vielleicht empfindet man das als zu selbstverständlich. Es ist eine gute Anregung, vielleicht kann man da noch auch gezielt da drauf hinweisen. Aber wir werben also

nicht bewusst jetzt damit. Von da gesehen ist es eine gute Anregung, was man vielleicht tun könnte. [N]

Ne, angeben tun wir damit nicht. [F]

Eigentlich gar nicht ..., (in unserer Branche) arbeitet (man) möglichst viel und möglichst lange. Work-Life-Balance ist da eigentlich nicht so ein Thema. Von daher wäre das eher kontraproduktiv, wenn man jetzt ... damit werben würde. [M]

3.2 Alleinerziehende in der Organisation: Verbreitung und Funktion

Sechs der befragten Organisationen geben an, dass bei ihnen keine Alleinerziehenden beschäftigt sind. Vier dieser sechs Organisationen sind Kleinbetriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern.

Die übrigen Organisationen können zumeist keine konkreten Zahlen nennen, da hierzu keine Statistiken in der Organisation vorlägen:

Ich müsste jetzt einen Würfelbecher herausholen, weil das vom Mitarbeiter her nicht auskunftspflichtig ist. Schätzen, ich kann das nicht wirklich schätzen. Es ist ein geringer Anteil, es gibt welche, aber es ist ein geringer Anteil. [X]

Das kann ich nicht beantworten, wie viele wirklich allein erziehend sind. Denn das können Sie selbst als Unternehmen, wenn Sie das recherchieren wollten, auch nur bedingt feststellen, denn nicht unbedingt jedes Kind ist ja auf der Steuerkarte des Mitarbeiters hier und vielleicht weil es älter ist etc. und dementsprechend kann man so einen Wert überhaupt nicht feststellen, auch wenn man es wollte. [U]

Ja, ich gehe davon aus, dass Alleinerziehende bei uns arbeiten, aber es ist im Prinzip nicht das Kriterium. Also offiziell über den dienstlichen Weg erfahre ich das eigentlich nicht. Es ist eigentlich eine Dunkelziffer ... offiziell ist es so gar nicht im Blick. [P]

Geben die Befragten einen Schätzwert für den Anteil Alleinerziehender an der gesamten Belegschaft an, so liegt dieser zumeist im Bereich von 1% bis 5% und in einzelnen Organisationen bei 5% bis 25%.

Als Funktionen und Tätigkeitsfelder, die Alleinerziehende in der Organisation ausüben, werden zum einen so genannte einfache Tätigkeiten angegeben (Backoffice, Service, Reinigungskraft ...), aber auch qualifizierte Fachaufgaben genannt (Dozent, Beratung ...).

Auch Aufgaben mit Führungsverantwortung werden von einzelnen Organisationen als Arbeitsfeld von Alleinerziehenden angegeben. Einige der größeren Organisationen, die über eine Vielzahl von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten, führen allerdings aus, dass es bei ihnen keine Alleinerziehenden in Führungspositionen gebe:

Ich kenne keine Führungskraft im Moment, die allein erziehend ist. [X]

Mir ist kein Fall bekannt einer Führungskraft, die allein erziehend wäre. [U]

Also in Führungsverantwortungen kenne ich alle, das sind keine Alleinerziehenden. Nicht weil es Absicht ist, sondern es ist einfach so. [Q]

Eine Befragte begründet ihre Aussage, dass es in ihrer Organisationen keine Alleinerziehenden in Führungspositionen gebe, wie folgt:

Das können Sie auf Hochdeutsch auch vergessen. Bei mir kommt wahrscheinlich heute ein bisschen Frust raus, aber es ist so. Deswegen sage ich ganz bewusst, es passt in der heutigen Zeit nicht. In der Führungsposition kannst du nicht sagen, kann nicht, oder ich gehe (jetzt nach Hause). Da kriegst du keine Führungsposition. [H]

Ein anderer Befragter meint hierzu:

Wir haben für Führungspositionen grundsätzlich keine Einschränkungen, was jetzt weiblich, männlich, oder ledig, verheiratet, mit Kinder, ohne Kinder angeht. Ich denke, dass die Positionen deswegen häufig nicht so (mit Alleinerziehenden) besetzt werden können ... weil der zeitliche Aufwand, der mit der Verantwortung verbunden ist, eben immer noch sehr schwer miteinander passt. Also da haben wir für die Zukunft noch was zu tun. Das gilt aber auch schon für die Männer, nicht nur für die Frauen, das gilt für alle mit familiärer Verantwortung. [Q]

3.3 Erfahrungen mit Alleinerziehenden in der Organisation

3.3.1 Unterscheidbare Merkmale zwischen allein erziehenden und nicht allein erziehenden Mitarbeitenden

Auf die Frage, ob sich allein erziehende Mitarbeiter/-innen von anderen Mitarbeitergruppen unterscheiden, antworten Befragte aus 10 Organisationen, dass ihnen keine Unterschiede aufgefallen sind:

.. obwohl wir keine Statistik haben dazu ...gibt es bei uns wissentlich Alleinerziehende. Die unterscheiden sich eigentlich nicht wesentlich, aus meiner Sicht zumindest. Wir haben gute Rahmenbedingungen und es ist natürlich so, dass eine Alleinerziehende noch mehr angewiesen ist auf diese Rahmenbedingungen. [V]

Die Befragten führen auf diese Frage aber auch folgende Unterscheidungsmerkmale auf:

Höhere Organisationskompetenz:

Ich habe vielfach festgestellt, dass Alleinerziehende ein unglaubliches Organisationstalent haben. Erst mal müssen sie das Kind für die Zeit, in der sie arbeiten, unterbringen, heute haben sie oft die Ganztagsbetreuung, Kitas, Horte, wenn die Kinder älter sind, ist natürlich auch mit hohen Kosten verbunden und wenn sie sich das nicht leisten können, wie z.B. bei den Auszubildenden, dann sind die Kinder bei den Eltern oder der Schwester untergebracht. Ich habe festgestellt, dass ...– ich würde sagen – 60% der Frauen beim Organisieren (talentiert sind). Sie setzen das dann hier im Büro weiter fort. [J]

... es ist oft, dass ich erlebe, dass Alleinerziehende besser strukturiert sind und im Grunde genommen belastbarer sind. Es gab ja mal ein Vorurteil, dass sie öfter ausfallen würden, das empfinde ich anders. Sondern, dass sie sowieso ihren Alltag schon straffer organisieren müssen, ist so auf der Arbeit auch. [W]

Ich denke, die sind besonders gut organisiert, müssen sie auch sein, ist völlig klar, da ist ein ziemlich enges Management erforderlich. [G]

Höhere Einsatzbereitschaft und Motivation: Diese ergibt sich unter anderem daraus, dass die Alleinerziehenden ein ihnen gezeigtes Entgegenkommen durch besonderes Engagement zurückerstatten wollen:

Ja, die Situation erfordert das dort schon mal, wenn plötzliche Änderungen im Tagesablauf auftreten, also zum Beispiel: Kind erkrankt in der Schule Dann ist die Frage mit der Urlaubszeit, mit den Ferien, die sind zu berücksichtigen und das sind so die Hauptthemen. Dann alles andere mit dem Einkaufen und so, das kriegt man alles gut geregelt, da sind die Zeiten mittlerweile auch so flexibel. Das sind so die einzigen Punkte, die mal passieren und manchmal schlägt auch das eine oder andere Kind hier auf, weil es früher Schluss hat, das ist auch schon passiert. ... Dadurch ist natürlich die Leistungseinforderung in dem Moment eingeschränkt. Ich glaube aber, das gerade auf Basis der Rücksichtnahme auf dieses Thema, ist die Bereitschaft da, auf einer anderen Ebene dann Überdurchschnittliches zu bringen, kurz, einfach weil das Verständnis besser da ist. [E]

... wir stellen schon fest, dass man bei den Betroffenen ab und an etwas mehr Rücksicht nehmen muss – wenn z.B. das Kind abgeholt werden muss und nur

ein Elternteil zu Verfügung steht – aber da nimmt man in der Regel innerhalb des Teams Rücksicht, ansonsten bemerken wir das nicht. Eher die Situation, dass die Mitarbeiterinnen in der Lage sind, sowohl im Beruf als auch privat unglaublich gute Leistungen abzuliefern. Wir sind manchmal verblüfft, zu was die alles in der Lage sind, trotz dieser Mehrfachbelastung. Wobei man schon aufpassen muss, dass die eine oder andere Mitarbeiterin im Laufe der Zeit nicht unter dieser Belastung zusammenbricht. Dass ist dann so, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht so ein bisschen darauf achtet, aber die Mitarbeiterinnen sich selber mehr zumuten, als sie vertragen können. [O]

Aber insgesamt kann man schon sagen, dass das Verantwortungsbewusstsein und damit die verbundene Leistungsbereitschaft und auch die Loyalität zum Unternehmen und die Dauerperspektive für einen Arbeitsplatz selbstverständlich damit zunimmt, wenn sie eine entsprechende Verantwortung im Privaten auch für andere übernehmen, das sind die Kinder, das sind die Ehepartner, die Familien und teilweise auch die Eltern. [Q]

□ Effektiveres und strukturierteres Arbeiten:

... dass sie die Arbeit für sich manchmal noch besser strukturieren können als jemand, der mehr Zeit hat, der mehr Zeit zur Verfügung hat, den ganzen Tag im Büro ist, der auch vielleicht noch keine Familie hat, der in seiner eigenen Zeitplanung wesentlich freier ist als eine Mutter, die in der Regel in einem sehr engen zeitlichen Raster sich bewegt, sowohl in der Firma wie dann auch im Familienleben. Das merkt man dann oft im Beruf auch, dass sie einfach gewohnt sind, sich besser zu organisieren. [N]

Vielleicht sind die Alleinerziehenden sogar ein bisschen stringenter in ihrer Aufgabenerfüllung, sie müssen sich vielleicht auch in stärkeren Maße durchsetzen, so dass ich mir vorstellen kann, dass die für unseren Beruf, wir müssen ja auch mit Schultern umgehen, wir müssen die Interessen unserer (Kunden) durchsetzen und da haben wir zumindest bei der Mitarbeiterin, die ich jetzt vor Augen habe, die eben allein erziehend ist, die macht das prima, vielleicht ist sie sogar, weil sie eben auch zu Hause die Verantwortung alleine trägt, sogar noch ein bisschen stringenter in ihrer Durchsetzungskraft. Also das ist eher ein Vorteil als ein Nachteil. [F]

Organisationskompetenz, höhere Einsatzbereitschaft und Motivation sowie effektives und strukturiertes Arbeiten sind positiv gerichtete Unterschiede, die Alleinerziehende für Organisationen attraktiv machen. Daneben werden weitere Unterschiede genannt, die eher problematische Aspekte der Beschäftigung von Alleinerziehenden ansprechen. Hierzu gehört, dass auf Alleinerziehende mehr Rücksicht genommen werden muss als auf Arbeitskräfte ohne Kinder, wobei dieses Erfordernis der Rücksichtnahme bei arbeitenden Frauen mit Kindern oftmals in ähnlicher Weise wie bei Alleinerziehenden gegeben ist. Andere problematische Aspekte sind mit den Arbeitszeitmodellen verbunden: So sind z.B. Teilzeitbeschäftigte nicht so gut in den betrieblichen Informationsfluss integriert wie Vollzeitbeschäftigte, was neben Informationsdefiziten auch dazu führen kann, dass sich in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter als „halbwertige“ Mitarbeiter fühlen. Die folgenden Zitate veranschaulichen diese problematischen Aspekte:

Ja gut, wir stellen schon fest, dass man bei den Betroffenen ab und an etwas mehr Rücksicht nehmen muss – wenn z.B. das Kind abgeholt werden muss und nur ein Elternteil zu Verfügung steht – aber da nimmt man in der Regel innerhalb des Teams Rücksicht, ansonsten bemerken wir das nicht. [O]

Ja, meistens ist es schon, dass die Mutter, wenn irgendein Kind krank ist, als erste natürlich zu Hause bleibt. Aber ich habe auch Erfahrungen gemacht, wenn es dann so ist, dass hier einfach Druck ist und dass da schon mal heißt, o.k. der Vater übernimmt die Betreuung, oder sonst was. Bei Alleinerziehenden ist es häufig so, die haben keinen und deswegen ist es schon ein Unterschied. [H]

Es ist nur diese zeitliche Gebundenheit. Da würde ich das auch nicht mit dem Alleinerziehend(-sein) nicht so streng sehen. Meine (Mitarbeiterin) z.B. hat zwei kleine Kinder und ist praktisch allein erziehend, weil der Mann halt arbeitet. Ich muss darauf Rücksicht nehmen, dass sie sie morgens in den Kindergarten hinbringt und nachmittags holt. Das heißt, sie kann nicht zu früh kommen, weil der Kindergarten nicht auf hat und sie kann abends nicht länger bleiben, weil sie die Kinder dann abholen muss. Und damit ist sie praktisch mit ihren Zeiten streng reglementiert. Da sind eben nicht 15 Minuten flexibel und das unterscheidet sie natürlich von anderen (Mitarbeiterinnen), wo man nicht so genau auf die Zeit achten muss. ... Das ist im konkreten Fall (z.B. der Erkrankung der Kinder) so, dass dann in der Familie jemand einspringt. Die Mutter wohnt nebenan und passt dann auf die Kinder auf, so dass ich mich zu der Einstellung entschlossen hab, obwohl es dieses „Handicap“ gibt. In Wirklichkeit ist sie gar nicht allein erziehend, sie hat ja einen Mann, nur er spielt in dem ganzen Spiel nicht mit. So dass wir eigentlich gar nicht unterscheiden zwischen allein erziehend oder zu zweit erziehend, sondern jede Frau, die hier arbeitet und kleine Kinder hat, kann ein Problem sein und die Stelle muss dann genau passen. Bestimmte Schichten gehen nicht, oder bestimmte Positionen, wo man flexibel in der Arbeitszeit sein muss, gehen eben auch nicht. [X]

Ja, weil wenn sie Teilzeit arbeiten, nehmen sie einfach an bestimmten Besprechungen nicht teil. ... Sie sind einfach nicht so präsent wie viele andere, das heißt, denen fehlt ein riesengroßer Informationsteil und das können sie natürlich auch nicht verlangen und erwarten, dass sie am nächsten Tag kommen und sich erkundigen, wie war es auf der Besprechung. Sonst hätte man ja nur damit zu tun zu erzählen, welche Information brauche ich, welche Information ist ausgetauscht worden und wie ist die ausgetauscht worden. ... Viele Leute, die in Teilzeit arbeiten und die Familie haben, laufen eigentlich mit so einem latenten Gefühl herum, nicht zu genügen. Den Ansprüchen nicht zu genügen. Das habe ich schon oft erlebt. [X]

3.3.2 Positive und negative Erfahrungen mit Alleinerziehenden in der Organisation

Auf die Frage, ob es positive Erfahrungen gibt, die mit Alleinerziehenden in der Organisation gehäuft auftreten, werden ähnliche Aspekte genannt, wie sie bereits zu der Frage nach den Unterschieden zwischen Alleinerziehenden und anderen Mitarbeitergruppen erwähnt wurden:

- Hohes Engagement und starke Motivation
- Gutes Zeitmanagement, strukturiertes und effizientes Arbeiten
- Durch Kinder zufriedener, weniger karrierefixiert und lebensbejahend

Acht der 24 Befragten antworten auf diese Frage, dass ihnen keine spezifischen positiven Aspekte einfallen, die diese Mitarbeitergruppe besonders auszeichnen:

Es ist so, die machen ihren Job genauso, wie die anderen auch. Also es ist jetzt nicht so, dass sie da irgendwie groß auffallen in irgendeiner Hinsicht. Man macht seinen Job und es fällt oft gar nicht auf, ob man allein erziehend ist. Die sind in der Lage, genauso ihre Arbeit hier zu machen, wie die anderen auch. Was ja schon positiv ist, weil sie diese Doppelbelastung ja haben. [W]

Die meisten befragten Organisationen antworten auf die Frage, ob es negative Erfahrungen mit Alleinerziehenden gibt, die in dieser Mitarbeitergruppe gehäuft auftreten, mit einem klaren „Nein“. Werden hier negative Erfahrungen und Probleme angesprochen, so haben diese insbesondere mit Ausnahmesituationen zu tun, in denen auf die Belange der Kinder besonders Rücksicht genommen werden muss. Zumeist wird aber auch das von Organisationsseite als gut zu bewältigendes Problem angesehen:

Also wenn man es als Problem definiert, dass jemand kurzfristig sich mal um Kind vom Kindergarten abholen, kümmern muss, weil es krank geworden ist oder ähnli-

ches, dann gibt es das. Aber das sehen wir nicht als ein Problem an, sondern das ist ein zu organisierendes Etwas im Unternehmen, wie alles andere auch. [Q]

Nein, bei uns haben wir da keine Probleme mit gehabt, wobei ich ausdrücklich sage, dass wir das nicht als Problem ansehen, wenn dann natürlich mal eine allein erziehende Mutter, das ist aber genau das Gleiche, wie bei einer verheirateten Mutter, ja, die natürlich mal zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist, aber da jetzt einen Unterschied zu machen zwischen Verheirateten und Alleinerziehenden, sehen wir nicht, nein. [F]

Es gibt ganz selten Fälle, wenn mehrere Mitarbeiter ein Kindergartenkind haben und dort die Grippe grassiert, dann kann es schon zu einer unangenehmen Häufung kommen und mehr als die Hälfte der Mitarbeiter zu Hause bleiben müssen, um die Kinder zu betreuen. In jedem Einzelfall ist das völlig nachvollziehbar und verständlich, wie gesagt, ich bin ja mit meiner Familie in einer ähnlichen Position, aber dann kann es schon unangenehm für das Unternehmen werden, wenn man z.B. für eine Sache, die für einen Termin fertig gestellt sein muss, Mitarbeiter fest eingeplant hat und diese dann ausfallen. Es fallen dann nicht nur die aus, die selber krank sind, sondern auch die, deren Kinder krank sind. Das sind sehr seltene Fälle, aber das kommt schon mal vor. [D]

Wenn dann halt so eine Situation kommt, dass eben ein Kind erkrankt oder plötzlich die Anwesenheit des Elternteils erwartet oder verlangt wird, dann stört's meinen Unternehmensablauf. Und das ist die negative Erfahrung dabei, die aber bisher immer geregelt werden konnte und ich bisher noch nicht ein Mal, dass ich nicht (darauf) eingehen konnte. Das ist dann das einzig Störende im Moment, aber überall liegt noch 'ne Chance drin und beim nächsten Mal habe ich umso mehr Freude dabei, wenn eben größeres Engagement entsteht in der Erinnerung daran, dass ich in der Notsituation geholfen habe. Oder tolerant war, geholfen habe ich gar nicht. [E]

In diesem Zusammenhang wird auch die oftmals fehlende zeitliche Flexibilität von Arbeitnehmern mit Kinderbetreuungsaufgaben als problematisch genannt:

... es ist besonders wichtig zu sehen und zu sagen, wenn da eine Mutter ist und die sagt, um 15 Uhr muss ich gehen, weil ich das Kind aus dem Kindergarten abholen muss, dann kann natürlich eine Führungskraft nicht kommen und sagen „tja, aber wir haben heute Arbeit bis 16 Uhr“. Das ist auch auf der anderen Seite eine einschränkende Bedingung, muss man auch ganz klar so sehen, was die Akzeptanz dieser Teilzeitstellen auch angeht oder dieser festeren Arbeitszeiten so angeht, ist das natürlich ein Punkt, der immer wieder vorgeworfen wird. Das ist eine sehr starre Arbeitszeit. Das ist sehr schwierig. Deswegen geht es eben auch nicht auf jeder Position, dass man jemanden in Teilzeit oder auch mit festen Arbeitsplätzen arbeiten lässt. [X]

3.3.3 Zentrale Faktoren für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auf die Frage, was die entscheidenden Faktoren sind, die dazu beitragen, dass Alleinerziehende familiäre Verpflichtungen und berufliche Ziele miteinander vereinbaren können, werden vorwiegend genannt:

- Flexible und verlässliche Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit ...), die den Arbeitnehmern Freiheitsgrade geben, um den Anforderungen in der Kinderbetreuung gerecht werden zu können:

Wir können uns nur danach richten, wenn jemand eine Betreuung hat für die Kinder, durch Eltern, Schwiegereltern oder fremde Personen und die dann sagen, wir können aber nur an den und den Wochentagen. Dass wir dann gucken, dass wir das entsprechend organisieren, dass die Frauen auch nur an den Tagen arbeiten müssen. Wenn jetzt die Oma kommt und sagt, ich kann nur Montag bis Mittwoch, Donnerstag und Freitag habe ich selber Verpflichtungen, dann können wir gucken, dass wir die Frau dann Montag bis Mittwoch einsetzen. [R]

Ich glaube, dass einfach eine variable Arbeitszeit da schon ein sehr wichtiger Aspekt ist, weil das Problem, was eine allein erziehende Person hat, ist, dass wenn da irgendwas mit den Kindern ist, sprich sie sind krank oder sie müssen irgendwo aus der Schule abgeholt werden ungeplant oder was auch immer, dass halt der Arbeitgeber da irgendwo immer Verständnis für haben muss an der Stelle ... und wenn dann die Arbeitszeit variabler ist, dass ich auch Dinge von zu Hause dann nacharbeiten kann, dann ist es sicherlich von Vorteil für eine Alleinerziehende. Dass man nicht da auch schnell vielleicht in einen Druck hineingerät, dass vielleicht der Arbeitgeber dann mit dieser Situation auch unzufrieden ist und die Alleinerziehende dann eben versucht, solche Situationen zu vermeiden, das führt natürlich dann irgendwo zu einer unwahrscheinlichen Stresssituation. Also die allein erziehende Mutter, Vater, die sitzen dann irgendwo immer zwischen den Stühlen, zwischen dem Arbeitgeber und den Kindern zu Hause. Und wenn sich das einfach durch eine etwas variablere Arbeitsverteilung auflösen lässt, dann ist es, glaube ich, etwas, was für beide Seiten vorteilhaft ist. [N]

Das Entscheidende für die Mitarbeiter sind die Arbeitszeiten, dass sich das Unternehmen auch daran hält und das auch respektiert. Das Entscheidende ist, dass die Führungskräfte das respektieren und sagen, wir verstehen das. Und die Kultur im Unternehmen, dass man auf einander Rücksicht nimmt und dass man für solche Situationen Verständnis hat. [X]

Gesicherte Betreuung der Kinder:

Der entscheidendste Faktor ist meines Erachtens die natürliche Betreuungssituation der Kinder. Wenn die Kinder gut untergebracht sind, dann hat der/die Alleinerziehende erst mal faktisch/technisch die Unterbringung gelöst, aber auch emotional. Wenn man das Kind irgendwo abschiebt und sagt „na ja, der Kindergarten ist nicht so toll, die Ganztageschule/Ganztagsbetreuung ist auch nicht so toll“, dann läuft man als Mensch mit Kindern immer mit schlechtem Gewissen herum und sagt, ich gehe oder muss arbeiten, aber mein Kind ist in dieser Zeit nicht so gut betreut, als wie wenn ich es selber betreuen würde. Ich denke, dass das das A und O ist, dass die Kinder gut betreut sind. [D]

Wir sprechen ja bewusst von Alleinerziehenden und Alleinerziehende haben ja immer mit Kindern zu tun. Einfach, dass sie die Möglichkeit haben, die Betreuung der Kinder auf jemand anderen zu übertragen. Das ist der springende Punkt ... [H]

... oder Unterstützung bei der Betreuungssituation, so wie sie hier zumindest für Notfälle geregelt ist. Ob es unbedingt der betriebliche Kindergarten sein muss, das ist etwas hoch gegriffen, das ist vielleicht nicht so wichtig, sondern einfach eine Unterstützung in den Rahmenbedingungen „Arbeitszeit“ und ermöglichen, dass man auch es so legen kann, dass Betreuungseinrichtungen und andere Sachen genutzt werden können. [P]

3.3.4 Risiken und Chancen bei der Beschäftigung von Alleinerziehenden

Die Hauptchance wird zum einen darin gesehen, dass man bei der Beschäftigung von Alleinerziehenden qualifizierte und motivierte Mitarbeiter gewinnt:

Chancen sehe ich darin, dass ich oft Alleinerziehende als sehr strukturiert und sehr organisiert und auch belastbar erlebe. Eigentlich sehr wertvolle Mitarbeiter. [W]

Die Chancen sehe ich darin, dass ... gerade Alleinerziehende sicherlich sich straff organisieren müssen und das sicherlich auch gut können, dass da eine gewisse Disziplin dazu gehört und dass das Fähigkeiten sind, die mit Sicherheit hier auch gut brauchbar sind. [K]

Und Alleinerziehende sind aufgrund des Engagements im Beruf, wenn sie eine Eingliederung gefunden haben, überaus zuverlässige Partner aufgrund der Besonderheit, der Chance, die dann da ist, wieder arbeiten zu können, Leben, Familie und Haushalt. Deshalb ... finde (ich) auch, die sind zuverlässig, man merkt, dass der Job wichtig ist. [E]

Allerdings wird hier auch vor Generalisierungen gewarnt:

... das wird gerne so gesagt, dass Alleinerziehende organisierter sind, die müssen organisierter sein. Aber das ist ja letztendlich auch eine Veranlagung, oder etwas Gelerntes. Nur weil ich allein erziehend bin, bin ich ja jetzt nicht ein Organisationstalent. Das wäre ja schön. Dann würde man ja wahrscheinlich nur noch Alleinerziehende einstellen, wenn man dann sagt, oh, super, die können auch ihren Arbeitsplatz alle toll organisieren, während eine verheiratete Vollzeitbeschäftigte, die kann so etwas nicht. Das kommt immer auf den Einzelfall an. Es gibt Leute, die von Natur aus organisierter sind und andere, die chaotischer sind. Wer chaotisch ist, wird nicht nur, weil er geschieden und allein erziehend ist, jetzt plötzlich zu einem Organisationstalent. [R]

Zum anderen wird die Hauptchance darin gesehen, dass man gute und bewährte Mitarbeiter behält, wenn man diesen ermöglicht, trotz hinzugekommener Verpflichtungen in der Kinderbetreuung weiter beschäftigt zu bleiben:

Die positive Erfahrung ist, dass bei Alleinerziehenden, die im Unternehmen sind oder bei denen die Situation eintritt, (dass sie) zu Alleinerziehenden werden, wenn sie im Unternehmen sind, dass wir in der Regel ungern auf deren Tätigkeit verzichten und dann dafür eine ganze Menge tun, dass wir die Mitarbeiter dann mit ihrer Qualifikation, mit dem was sie bei uns auch zusätzlich gelernt haben, gerne bei uns behalten. Und dann versuchen, wie kriegen wir gemeinsam den Spagat hin, zwischen der Situation des Alleinerziehenden und der Situation des Unternehmens. Die Chancen sind ..., dass man sich das Know-how, was die Alleinerziehenden haben, behält, d.h. dass man sich die Arbeitskraft und das, was an Potenzial vorhanden ist, behält. [S]

Man bekommt eventuell qualifizierte Mitarbeiter, man kann vor allen Dingen auch qualifizierte Mitarbeiter halten. Wir können dadurch (durch Maßnahmen wie Telearbeit) Fachkräfte, die eingearbeitet sind, die motiviert und gut arbeiten, ... halten. Wir haben keine lange Auszeit und halten diese Mitarbeiterinnen, wir ... sind eigentlich ständig auf der Suche nach neuen Fachkräften, die wir einarbeiten müssen und insofern haben wir ein hohes Interesse, die eingearbeiteten Mitarbeiter zu halten und gerade mit den Telearbeitsplätzen gelingt es so. Wir haben ohnehin viele Fälle von Elternzeit und Ausfallzeiten in diesem Bereich und wenn man dadurch, durch die Telearbeit der Mitarbeiterin helfen kann, direkt nach der Geburt, oder sehr zeitnah nach der Geburt, weiter zu arbeiten mit nennenswerten Zeitanteilen, ist das, denke ich für beide Seiten von Vorteil. Das könnte man auf Alleinerziehende übertragen. [P]

Das sind dann z.B. Mütter, die nicht die gesamte Elternzeit verwenden wollen, sondern früher in ihren Job zurückkehren möchten. Die brauchen solche Angebote, die brauchen die Flexibilität, die brauchen die Mitwirkung des Arbeitgebers und im Gegenzug bekommt man eben frühzeitiger auch deren Engagement. Eine Mutter, die ist nicht allein erziehend, aber ich sage das mal als Beispiel an dieser Stelle, die ist bereits nach drei Monaten wieder voll im Betrieb eingestiegen und sie ist eine Top-Expertin die im Export arbeitet, also ganz wertvolle Mitarbeiterin. Und das ist sicherlich das Größte, was man an positiven Effekten erreichen kann. [Q]

Als Risiken werden insbesondere genannt:

Erhöhte Ausfallzeiten von Alleinerziehenden:

Die Risiken sind natürlich da, wenn die Leute mit Tagesmüttern arbeiten ..., dann habe ich immer das Risiko, dass die Tagesmutter krank wird, die Mutter kann krank werden und das Kind kann krank werden, wenn ich sonst wen einstelle, gehe ich davon aus, dass (nur) die Frau selber krank werden kann. ... Das wäre das Einzige, das wäre für mich ein Risiko. Aber das gehe ich ein. [I]

Auch ein Problem, wenn die Kinder ständig krank sind und (die Mitarbeiterinnen) dann auch 10 Tage im Jahr zu Hause bleiben können und dann vielleicht auch noch selber krank sind, dann hat man da ein paar Probleme mehr. [R]

Man muss natürlich mal mit einem Ausfall rechnen, nicht nur wegen der Gesundheit des Mitarbeiters, also der Mitarbeiterin, sondern wenn die Kinder krank sind. Und man kann verstehen, dass dann die Mütter bei ihren Kindern sein wollen. [F]

□ **Eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit/Flexibilität der Alleinerziehenden:**

... und sind natürlich nicht so flexibel, was die Arbeitszeit angeht, wie andere, (dadurch) bedingt, weil Kindergarten und Schule irgendwann mal zu machen. [V]

Sagen wir mal so, das ist immer das Problem bei Halbtags- oder Teilzeitbeschäftigten, das überein zu bekommen: wann kommen die arbeiten, sind die flexibel? Dass sie nicht alle sagen, wir wollen vormittags arbeiten, wenn die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind, sondern die müssen auch mal nachmittags arbeiten kommen. [R]

Also ich sehe schon das Risiko, dass gerade im Führungsbereich, wir hier im Unternehmen Menschen brauchen, die bereit sind, über Maße zu arbeiten. D. h. also da kann es dann auch passieren, dass man abends um fünf noch mal sagt, so, das muss jetzt fertig werden und die Leute gehen hier um zehn und um elf (Uhr) raus. Und dass ich das von Alleinerziehenden nicht fordern kann. Schlicht und ergreifend. [H]

Die Risiken bestehen sicherlich darin: das Unternehmen wird abhängiger von der privaten Planung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das ist aber ein Trend, er wird so oder so auf uns zukommen und dem müssen sich die Unternehmen alle stellen. Also insofern das, was da ein Risiko ist, ist für uns auch eher eine Chance und wir nutzen es auch als Chance. Wir sagen einfach: Wer sich da als Erster eingestellt hat, der ist auch der attraktivere Arbeitgeber. [Q]

3.4 Unterstützende Maßnahmen der Organisation für Alleinerziehende

Die Frage, ob es in der Organisation unterstützende Aktivitäten oder Maßnahmen gibt, die speziell auf Alleinerziehende abzielen, verneinen die meisten Befragten. In der Regel wird hierauf geantwortet, dass die unterstützenden Maßnahmen allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen, also z.B. auch verheirateten Frauen, und nicht auf Alleinerziehende beschränkt sind:

Wir haben keine speziellen Maßnahmen. Wir haben Maßnahmen, die durchaus auch von mehreren genutzt werden. Wir haben keine Maßnahme, (von der es) heißt, die ist nur für Alleinerziehende. [R]

Nur in einzelnen Organisationen haben Alleinerziehende Vorrechte gegenüber anderen Mitarbeitergruppen oder dürfen auf Maßnahmen zugreifen, die nur für sie gedacht sind:

... also das Einzige, wo bei uns die Alleinerziehenden bevorzugt werden, ist ... bei der Absprache der Urlaube, die im Moment noch verbliebene Alleinerziehende darf als erstes immer ihren Urlaub eintragen, damit wir da ihr nicht noch mehr Probleme machen. Sie muss ja sehen, wie das mit den Kindern ist. Ist das Kind da versorgt und so weiter, deswegen hatte die quasi das Recht des ersten Zugriffs, wenn es jetzt um Urlaubstage geht. [F]

... es gibt dieses Modellprojekt, als Teilzeitausbildung Kauffrau für Bürokommunikation. Das richtet sich ausschließlich und gezielt ... an Alleinerziehende. Da haben wir von so einem Kreis von weiß nicht wie vielen Bewerbern ... zwei ausgewählt, die jetzt diese Ausbildung machen. Zunächst mal als Modellprojekt, das werden wir auswerten, wie das hier in der Praxis funktioniert, wie das in der Schule funktioniert. Also das ist jetzt gezielt eine Maßnahme für Alleinerziehende. [V]

Auf die Frage, welche Maßnahmen, die in der Organisation generell dazu dienen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, für Alleinerziehende besonders wichtig sind, wird am häufigsten die flexible Arbeitszeit genannt:

Wir haben gleitende Arbeitszeiten. Aber auch dabei muss das - gerade ... im Kundenbereich - mit den Kollegen abgestimmt werden, denn wenn dann mehrere gleiten wollen, ist die (Einheit) nicht mehr vernünftig besetzt. Ansonsten kann ich im Rahmen meiner Gleitzeitvereinbarung flexibler arbeiten. Morgens mal später kommen, nachmittags mal früher gehen. Aber das haben alle. Das haben wir nicht nur speziell für Alleinerziehende eingeführt. Das Thema Alleinerziehende ist für uns eigentlich kein Thema, kein Problem. [R]

Flexible Arbeitszeit ist glaube ich das A und O. [V]

Weitere Maßnahmen, die hier genannt werden, sind: Unterstützung in der Kinderbetreuung (z.B. Betriebskindergarten, Eltern-Kind-Zimmer), und langfristige Vereinbarungen von Dienstplänen, die Alleinerziehenden Planungssicherheit geben. Ebenfalls wird hier auf die bedeutende Rolle der Unternehmenskultur im Sinne eines durch Rücksichtnahme geprägten Miteinanders hingewiesen:

... die Unternehmenskultur, d.h. die Hilfsbereitschaft der Kollegen. Das ist ganz entscheidend. ... Also das Kind ist krank, es kommt ein Notanruf aus dem Kindergarten, die Mutter oder der Vater muss weg, das Kind abholen ... in der Phase ist die Kollegialität gefragt im Unternehmen, weil die Arbeit da nicht aufhört, die ist weiterhin da und da müssen andere für einspringen. Die übernehmen dann die Arbeit. Und das ist, wie alles im Leben, ein Geben und Nehmen, d.h. an anderer Stelle wird dann diese Mutter oder der Vater auch mal für einen Kollegen sagen, „Hör mal, du hast heute Abend einen privaten Termin, gehe früher nach Hause, wir haben flexible Arbeitszeiten, ich übernehme das für dich“. [Q]

... dass jede einzelne Führungsposition sensibilisiert wird, das ist eine Alleinerziehende, da muss man auf besondere Bedürfnisse eingehen können, da muss man sensibilisiert werden. Da kommt jetzt Frau X, die hat dies und jenes Problem, dass man sich dann da hinsetzt und gemeinsam eine Lösung findet. ... Ich finde, dass ich da als Arbeitgeber schon entgegenkommend sein muss. [J]

Auf die Frage, welche weiteren Aktivitäten oder Maßnahmen sich die Organisation wünschen würde, damit Alleinerziehende noch mehr unterstützt werden können, wird am häufigsten die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation genannt, entweder durch Maßnahmen der Organisation selbst (z.B. Einrichtung eines Betriebskindergartens) oder durch Aktivitäten anderer (z.B. Schulen, Kindergärten):

Da ist für mich noch ganz viel in dem Bereich Betreuung zu regeln. Das ist grausam teilweise. Die haben einfach einen Tag frei. Die Lehrer machen einen Lehrerausflug, was machen die mit den Leuten, die allein erziehend sind. Die wissen doch vorher nicht, dass den Lehrern einfällt, dass sie irgendwann ein Tag frei machen. Fällt morgen eine Stunde aus oder die Kinder kommen eine Stunde früher wieder, ich finde das sind Strukturen, das geht einfach nicht. [I]

Das ist vielleicht eine sehr teure Vision, wenn ein Unternehmen sich leisten könnte, eine Person vielleicht selber zu beschäftigen, die die Möglichkeit hat, dann für das Kind zu sorgen, wenn es eine Notsituation ist, (und man so) auf die Situation von Alleinerziehenden deutlich flexibler reagieren kann. [S]

Das hat weniger mit unserem Unternehmen zu tun, aber wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Regeln und Gesetze und Durchführungsverantwortung für die Betreuungseinrichtung noch längst nicht so flexibel sind, wie Betriebe und Eltern es brauchen. [Q]

... aber an Betreuungsmaßnahmen gibt es außer in den Sommerferien nichts, wo wir das nur drei Wochen machen ... die Ferien sind (aber) sechs Wochen, wir haben Herbstferien, wir haben Osterferien, also wenn wir mehr Geld hätten, wäre das eine Möglichkeit, das auszubauen. [V]

Wenn wir jetzt größer wären, könnten wir einen eigenen Kindergarten einrichten, oder eine eigene Kinderbetreuung organisieren. Wir haben hier im ländlichen Raum das Problem, dass Kindergartenplätze erst ab drei Jahren zu Verfügung stehen, d.h. die Mitarbeiter kommen dann doch einige Jahre aus dem Berufsleben, wenn sie Kinder kriegen. [D]

Also die Alleinerziehenden würden einen Vorteil haben, wenn sie sich in der Zeit, wo sie arbeiten gehen, sich nicht um das Kind Sorgen machen. Wo das Kind in Kindertagesstätten oder in Kindergärten gut aufgehoben wäre. Wo sie sich halt nicht Sorgen machen müssten, ob das alles so rechtzeitig klappt, wenn sie mal fünf Minuten oder zehn Minuten länger arbeiten müssten. [C]

Auch die Möglichkeit, dass sich mehrere kleinere Unternehmen zusammenschließen, um gemeinsam eine Kinderbetreuungsmaßnahme zu gründen, wird hier angesprochen:

Maßnahmen können natürlich sein, dass man in paar Netzwerken drin ist, dass man einfach innerhalb der Netzwerke versucht, tatsächlich irgendwie eine Art von Hort aufzubauen und dass jedes Unternehmen dann einen Betrag von X spendet oder Sponsoren sucht, die dann auch eventuell das ganze mit unterstützen. Dass wir eine Erzieherin, Tagesmutter wie auch immer die Dame dann oder der Herr sich nennen, einstellt und dann eben mit mehreren zusammen das finanziert. Was dann natürlich viel einfacher ist und dass die Mitarbeiterinnen dort ihre Kinder eben in gute Obhut geben können ... aber da wäre es eine Idee, die ich hätte, dass man sich einfach zusammenschließt mit mehreren Unternehmen. [A]

Weitere gewünschte Aktivitäten, die genannt werden, sind:

- Ausbau Telearbeit
- Einführung von Job-Sharing-Modellen
- Ausbildungsmodelle für Alleinerziehende mit gewährleisteter simultaner Kinderbetreuung
- Finanzielle staatliche Unterstützung für Organisationen, wenn diese Alleinerziehende beschäftigen (z.B. zum Abfedern möglicher Ausfallzeiten)
- Bessere Bezahlung von Alleinerziehenden ohne Ausbildung
- Familientag in der Organisation zum wechselseitigen Austausch

Auf die Frage, ob in der Organisation weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Alleinerziehenden geplant werden, antworten die Befragten mit großer Übereinstimmung, dass derzeit keine (weiteren) Maßnahmen für Alleinerziehende geplant sind. Im Hinblick auf Maßnahmen generell zur Vereinbarung von Beruf und Familie wird von einzelnen Organisationen darauf verwiesen, dass es wichtig sei, das erreichte Niveau zu halten, andere Organisationen wollen ihre Maßnahmen in spezifischen Aspekten ausbauen:

.. manchmal ist es auch so, dass wir Dinge auch erhalten und behalten wollen, wenn man ein gewisses Niveau erreicht hat an Maßnahmen bei Arbeitszeiten, viel flexibler geht's manchmal nicht, dass man aber auch - gerade wenn so eine Krise kommt - dass man die Dinge nicht wieder abbaut. Also vieles hier von Beruf und Familie ist auch darzustellen, was wir an guten Dingen auch in der Vergangenheit schon hatten, dass man die auch mal deutlich macht, systematisiert und dann auch sicherstellt ...für die Zukunft, das ist auch ein Punkt. ... Also ein großes Ziel ist auch das Niveau, was wir haben, zu halten. [V]

Kosten ist nach wie vor auch noch ein Thema, wobei da einiges an Steuererleichterung und so weiter geschaffen wurde. Das ist aber für die geringer bezahlten Gruppen in der Tat so wenig, dass damit der zusätzliche Betreuungsaufwand nicht gewährleistet ist. Das ist auch ein Punkt, wo wir innerbetrieblich noch daran arbeiten. Sobald die Wirtschaftslage drum herum ein bisschen besser ist, dass wir dann den Mitarbeitern mehr finanzielle Hilfestellung zur Verfügung stellen werden. [Q]

3.5 Empfehlungen für Alleinerziehende aus der Sicht der Organisationen

Auf die Frage, was Alleinerziehende, die gegenwärtig keine Arbeit haben, von sich aus tun oder mitbringen sollten, damit diese in der befragten Organisation erfolgreich arbeiten können, machen die Befragten vor allem die Bedeutung zweier Aspekte deutlich:

- Fachlich qualifiziert sein: Im Vordergrund steht das Fachwissen und das fachliche Können und dies muss vorhanden sein, damit man für die Besetzung einer Stelle in Frage kommt.

Ja, wie bei allen Mitarbeitern, möglichst hohe Qualifikation, das ist einfach das A und O. Und alles andere wird sich regeln lassen, also da würde ich keinen Unterschied machen. [F]

Für mich ist es in erster Linie wichtig, dass sie über eine Qualifikation verfügen, die wir benötigen bei uns im Unternehmen. [N]

Wesentlicher ist, dass wir einfach fachlich die besten Leute bekommen wollen für unsere Positionen. Wenn das eben ein Alleinerziehender ist, dann ist das eben ein Alleinerziehender. [X]

Wir rekrutieren nicht nach Familienstatus, sondern nach Qualifikation. Und wenn Alleinerziehende ohne entsprechende Qualifikation sich bewerben, dann haben sie es schwer. [Q]

- Lösungen entwickeln und präsentieren zur Frage der Kinderbetreuung: Gegenüber dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber deutlich machen, dass für beide Seiten eine akzeptable Lösung für die Kinderbetreuungsfrage besteht.

Das Unternehmen sollte wissen, dass die Kinderbetreuung wirklich sichergestellt ist. Wichtig ist für das Unternehmen, ob es ein weitergehendes soziales Netz gibt, was über die Kita oder einen Kindergartenplatz hinausgeht, dass da jemand im Falle einer Krankheit da ist, der mit unterstützt. Da könnten die Betroffenen noch mehr darauf hinweisen, dass sie das haben. ... Das gibt dem Unternehmen auch eine gewisse Sicherheit, dass der Arbeitnehmer auch zu Verfügung steht. [L]

Wenn bei mir im Vorstellungsgespräch jemand wirklich glaubhaft versichern könnte, wie sie die Betreuung der Kinder absichern, dass man also eine Stelle hat, wo man sagt, da habe ich die Möglichkeit, auch länger zu arbeiten und sofort und so weiter, dann denke ich, besteht die Möglichkeit schon. Aber man muss die Lösung schon im Petto haben und nicht sagen nein, da kümmere ich mich da mal drum - ist falsch. Sondern ich muss mit der Lösung schon ins Vorstellungsgespräch rein: So, das ist geklärt, das habe ich geklärt. [H]

Also wenn ich acht Stunden jeden Tag arbeiten möchte, dann müsste die Alleinerziehende halt den Rest der Zeit in irgendeiner Form die Betreuung des Kindes sicherstellen, deswegen ist es jetzt, sag ich mal, eigentlich für mich eine Sache, was die allein erziehende Person für sich geregelt haben muss. Sie muss dafür eine Lösung haben und sie muss sich darüber im Klaren sein, wie viel Stunden sie dann jeden Tag arbeiten will. Weil das eine hängt mit dem anderen natürlich irgendwo zusammen. [N]

... dass der-oder diejenige sich eben so aufstellt, dass trotz dieser Erziehungssituation eben eine gewisse maximale Flexibilität aus seiner Sicht geschaffen werden kann. Das würde ich als wichtigstes Kriterium einschätzen. Denn es ist auch immer ein Geben und Nehmen zwischen beiden Vertragspartnern und die Flexibilität, die einerseits sicherlich erwartet wird, nämlich vom Unternehmen, wird auch andererseits vom Mitarbeiter erwartet. [U]

Die Empfehlung ist im Grunde so, einen Plan B zu haben, wenn da was ist und das praktisch mit auf den Tisch zu legen. Zu sagen, ich bin zwar mit den Kindern allein, ich bin auf entsprechende Arbeitszeiten angewiesen, ich möchte bitte Teilzeit arbeiten und für den Fall, dass Kinder krank sind, hat mir meine Nachbarin versprochen,

oder ist der Opa da, oder was auch immer. Dass man dem Unternehmen sagt, also ich mach das alles und im Notfall habe ich die und die Möglichkeit. [X]

Für die, die qualifiziert sind und sich im Besonderen auf eine Stelle bewerben, ist es wichtig, glaube ich, dem Unternehmen deutlich zu machen, erstmal die eigene Arbeitshaltung und nicht schon mit gesenktem Haupt sich vorzustellen und dann zu sagen: „Ja, aber könnte sein, das oder jenes“, sondern das Unternehmen will Lösungen hören. Was ist, wenn das Kind krank ist und wie sieht es aus, wie ist der Hintergrund? Sind im Hintergrund Verwandte, die das auffangen können, gibt es eine Tagesmutter, wie sieht es aus, wenn bestimmte Dinge eintreten, da sollte schon nachgegangen werden und sagen, „Mensch, ich kriege das hin, ich habe da Lösungen“. [S]

Als weitere Punkte, die zum Teil mit den oben aufgeführten Aspekten eng verknüpft sind, werden genannt:

- Aktiv soziale Netzwerke aufbauen, um so die Kinderbetreuung möglichst auch in Notfällen sicherstellen zu können
- Die eigene fachliche Qualifikation verbessern und kindbedingte Arbeitspausen nicht zu lange werden zu lassen. Unternehmen bieten bewährten Mitarbeitern hierbei Unterstützung an:

Wir sind darauf angewiesen und fördern das auch, dass unsere Frauen möglichst schnell wiederkommen. Wir bilden bzw. qualifizieren die ja genauso gut wie die Männer. Da haben wir noch nie ein Problem damit gehabt. Frauenförderung war bei uns kein Thema, weil über 60% der Beschäftigten sind ja Frauen. Wir können uns das ja gar nicht leisten, die Frauen nicht oder schlechter zu fördern als die Männer. Wenn wir die hier gut ausgebildet haben und qualifizierte Arbeit geleistet haben, dann sagen wir ja nicht, jetzt hast du ein Kind, bleib zu Hause! Sondern wir sind ja froh, wenn die wenigstens Teilzeit wiederkommen und brauchen trotzdem unsere Azubis, um die Lücken zu schließen. Insofern ergibt sich für uns nicht das Problem. Und wenn eine Frau sagt, ich kann mir das finanziell leisten, bleibe die drei Jahre zu Hause und nehme die Elternzeit, tja gut, dann nimmt sie die und kommt dann wieder. Geändert hat sich dann erst mal was im EDV-Bereich. Gut, dann bekommt sie da noch mal ein entsprechendes Auffrischungsseminar oder sitzt noch einen Tag bei einer Kollegin und wird dann da eingearbeitet. [R]

- Engagement und Ehrgeiz deutlich machen
- Eine positive, selbstbewusste Einstellung zeigen und deutlich machen, dass man Probleme anpacken und lösen kann:

Ein gesundes Selbstbewusstsein und eine gesunde Einstellung. Also wer das schon im Privaten geregelt bekommt, braucht eigentlich nicht vor Herausforderungen im Beruf zurückschrecken, da man ja dann schon eine ganze Menge überein gebracht hat. Die richtige Einstellung überzeugt oft die Personalchefs von den Firmen und deshalb sollte man selbstbewusst und überzeugend auftreten, dann hat man auch eine gute Chance. [O]

Die Qualifikation ist wichtig, aber man muss das Gefühl haben, dass ganz viel Motivation da ist und weniger Depression. Wenn man natürlich merkt, dass jemand, der schon völlig überfordert ist mit seiner Situation, mit dem Kind und mit so einer Haltung reinkommt, dann ist es für ein Unternehmen äußerst schwierig, weil wir immer weniger Arbeitsplätze haben, die dulden, dass man Phasen hat, wo man nicht so leistungsfähig ist. [S]

Auf die spezielle Frage, wie allein erziehende Bewerber/-innen mit der Thematik des Alleinerziehens im Auswahlgespräch umgehen sollen, wird von den Befragten in großer Übereinstimmung empfohlen, dieses Thema klar anzusprechen und dabei Lösungen zu präsentieren:

Ich persönlich freue mich, wenn man offen und ehrlich damit umgeht. Ich habe ein schlechteres Gefühl dabei, wenn jemand ein Problem schön redet oder vertuscht, als wenn jemand sagt, ich hab meine Probleme und möchte das so und so organisieren. Dann kann man erkennen, dass er/sie offen mit der Thematik umgeht und sich einen Plan gemacht hat. Man kann dann bewerten, ob der inhaltlich machbar ist, oder nicht. Offenheit und am besten mit einem Lösungsvorschlag, das ist das, was ich erwarte und ich auch als positiv bewerten würde. [O]

Sie sollten auf keinen Fall versuchen, ihre Situation zu verschleiern. Sie sollten schon in der Bewerbung das Thema ganz offensiv angehen und sagen, ich bin allein erziehend, habe mein Kind bis so und so untergebracht, klappt prima. Ich finde das positiver, als wenn man dann nachher herkommt und sagt, ja, ich bräuchte da und da eine Ausnahmeregelung. Also lieber raus damit, mag sein, dass es Personalleute gibt, die die dann aussortieren, aber bei mir würde das positiv ankommen ... [D]

Ich würde das als Bewerberin offensiv ansprechen. Nicht warten, bis mich da einer fragt, in der Hoffnung, nicht gefragt zu werden. Ich würde das offensiv ansprechen, also so und so ist die Situation und ich hab das so und so organisiert und ich könnte so und so arbeiten. [R]

Ich finde schon, dass sie damit offen umgehen sollten. Sie müssen es sicherlich nicht, es gibt ja auch gewisse Fragestellungen, die im Vorstellungsgespräch gar nicht möglich sind, aber ich denke nichtsdestotrotz ist ein offener Umgang und ein offensiver Umgang damit ist sehr wichtig, denn, es gibt immer Möglichkeiten, oder sehr viele Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeitszeit, aber dann muss man auch die Rahmenbedingungen kennen und offen darüber sprechen. [T]

Es offen ansprechen. Ich meine die Antwort werden Sie wahrscheinlich überall kriegen. Es offen ansprechen und wie gesagt aber schon Lösungsansätze bereit haben. Und sagen, es ist geklärt, das machen wir so, das mache ich so. Da ist noch eine Oma, da ist die Nachbarin, oder sonst was. Dass man merkt, dass sie sich mit dieser Thematik, die problematisch ist, aber schon auseinander gesetzt haben. [H]

Wir ... sehen aus den Daten heraus, o.k., da spielt das Thema „Kinderbetreuung“ eine Rolle und rechtlich ist das nicht das, was man in einem Bewerbungsgespräch hinterfragen darf von Seiten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber, der sich daran hält, hat dann aber intern offene Fragen und insofern ist es (positiv), wenn man (das) aktiv, unverkrampft darstellen kann und das Thema nicht negiert, sondern sagt, „Gut, ich habe eine Betreuungssituation, aber das ist geregelt“ und vielleicht andeutet, „Meine Mutter wohnt nebenan und ich habe das entsprechend geregelt“, oder wie auch immer. Man muss es gar nicht so in den privaten Details darstellen und (wenn man) das überzeugend rüberbringt, ist das auch schon eine durchaus positive Darstellung. Es zeigt, dass der Bewerber sich darüber Gedanken gemacht hat. [P]

Dabei sollten die Bewerber/-innen die Kinderbetreuungsthematik aber nicht zur Hauptsache machen, sondern sich immer bewusst sein, dass die fachliche Qualifikation für die jeweilige Stelle die notwendige Bedingung ist, um für die Stellenbesetzung in Frage zu kommen:

Das A und O ist natürlich die fachliche Qualifikation. Wenn sie fachlich qualifiziert sind, dann ist allein erziehend ja oder nein kein Kriterium. Wenn man fachlich und menschlich gut ist, dann ist es mir egal, ob man allein erziehend ist, oder nicht. Ich könnte jetzt nicht sagen, dass sie was Spezifisches tun müssen, um bei uns einen Job kriegen zu können. [D]

Von da gesehen würde ich ehrlich gesagt da auf diese Punkte in einem Bewerbungsgespräch auch gar nicht großen Wert darauf legen, also da wären für mich ganz andere Punkte viel, viel wichtiger, die einfach auf persönliche Qualifikation hinzielen. [N]

Das Eine ist, dem Thema (der Kinderbetreuung) zu viel Raum zu widmen - man kann es ansprechen, aber man muss nicht die ganze Zeit darüber sprechen. Das Zweite ist, ... was ich auch gerne hören würde, wäre, hat derjenige sich ein System geschaffen auch zu Hause, dass quasi jemand im Notfall einspringen kann. Das Dritte ist, sich genau wie jeder andere Bewerber, so darstellen, dass man für die Stelle qualifiziert ist. Das ist nichts anderes, als bei vielen anderen. [X]

Die besonderen privaten Anforderungen, mit denen sich Alleinerziehende konfrontiert sehen, sollten die Betroffenen nicht als Grund zum Klagen sehen, sondern im Bewerbungsgespräch – und nicht nur dort - als Herausforderung nehmen und darstellen, das man dieser gewachsen ist. Auf diese Weise können Alleinerziehende im Bewerbungsgespräch deutlich machen, was „in ihnen steckt“.

... wenn jemand von Anfang an sagt, der und der bin ich, das und das kann ich, diese private spezifische Problematik bringe ich auch mit, ist so und so gelöst. Ich fände das gut. Für mich wäre das ein Zeichen, dass sich der Mensch organisiert, das auch vermittelt und ordentlich kommuniziert. Das sind für mich Bausteine in Richtung Vertrauen, souveräner Umgang mit der Situation. Für mich wären das positive Merkmale. [D]

Ich würde das offensiv ansprechen, also so und so ist die Situation und ich hab das so und so organisiert und ich könnte so und so arbeiten. Ich könnte entweder jeden Tag einen halben Tag, oder ich könnte zwei, zweieinhalb, oder drei Tage am Stück arbeiten. Ich hab das mit den und den Personen, so und so organisiert um dann auch gleich deutlich zu machen, dass ich Organisationstalent habe. Nur weil ich allein erziehend bin, bin ich ja noch kein Organisationstalent. Ich muss dann schon deutlich machen, dass das organisiert ist. [R]

Ich glaube, dass man selber damit positiv umgehen muss. Also nicht auf eine jammernde Art und Weise sagen, „Ich habe hier ein schweres Päckchen zu tragen“, sondern das neutral zu schildern und die Freude daran und die Vorteile selber dem Gegenüber näher zu bringen. Das glaube ich wäre ein Weg. [M]

3.6 Abschließende Fragen zu förderlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Alleinerziehender

Auf die Frage, was passieren müsste, damit die Unternehmen verstärkt Alleinerziehende einstellen und beschäftigen, weisen die Befragten insbesondere auf zwei Aspekte hin:

- Die Qualifikation ist der ausschlaggebende Faktor, das Kriterium „allein erziehend oder nicht“ steht demgegenüber im Hintergrund und ist an sich noch kein Entscheidungskriterium. Eine vorrangige Beschäftigung von Alleinerziehenden, etwa aufgrund besonderer finanzieller Anreize, wird skeptisch gesehen.

In der Auswahl schauen wir auf die Noten, Zeugnisse, machen eine Vorauswahl und gehen dann in das persönliche Gespräch. Uns interessiert es erst mal nicht, ob jemand Kinder hat oder welche Konfession er hat. Uns interessiert, ob das jemand ist, den wir hier im Büro brauchen [J]

Wir sind eine relativ spezielle Branche. Deswegen ist die Voraussetzung schon mal eine spezielle Ausbildung. Das hat nichts mit dem Status allein erziehend zu tun oder nicht. [O]

Bei einem kleineren Unternehmen ist das so, dass wir uns überhaupt keinen Fehlgriff leisten können, keinen einzigen. Alle Mitarbeiter müssen gut sein und ihren Job ausfüllen. Insofern wäre das für mich ein absolut untergeordnetes Kriterium. Ich würde niemals einen „schlechteren“ Mitarbeiter nehmen, weil mir der Staat 20% dazugibt oder so, oder mir eine Steuererleichterung gibt. Wenn ich zwei gleich gute Bewerber hätte, dann würde so etwas den Ausschlag geben. [D]

Bei uns ist die Qualifikation ausschlaggebend und wenn wir eine gute Bewerbung von jemandem bekommen, dann werden sich Lösungen finden. [L]

(Alleinerziehend-Sein) ist für ein Unternehmen eigentlich keine Kategorie. Es wird nicht gefördert oder negativ gesehen. Es ist für uns keine Kategorie. [X]

Also, ich lehne diese Diskriminierung ab! Das würde auf eine Quotierung sozusagen bei der Berücksichtigung von Einstellungen hinauslaufen. ... Bei uns geht es um Qualifikation und wie gesagt, das meiste ist schon dadurch gewährleistet, dass wir Familienstand nicht als wichtigstes Kriterium berücksichtigen und sagen, „Wir wollen die Person“. [Q]

Als wesentliche Rahmenbedingung für die Beschäftigung von Alleinerziehenden wird auf die Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger und flexibler Kinderbetreuungsangebote verwiesen, die unter anderem von öffentlicher Hand ausgebaut werden sollten.

... eben Betreuungsplätze vollständig ausbauen und zu nutzen. So, und da muss es die Möglichkeit geben, dass man ein Kind auch bis abends 7 Uhr in einer Betreuung lässt, dass es keine Probleme gibt. Dass es eine qualitativ sehr hochwertige Betreuung ist, also nicht nur eine Verwahrnastalt, sondern ... dass man sich um die Kinder dort kümmert und auch zur Erziehung was beiträgt. Das wäre für mich der absolute Ansatz, der hier verfolgt werden müsste. [H]

Was vielleicht noch helfen könnte, wäre irgendeine Möglichkeit, dass Alleinerziehende nicht nur die Möglichkeit haben, ihr Kind in dem Ort, in dem sie wohnen, in den Kindergarten zu bringen, sondern auch in dem Ort, in dem sie arbeiten. Das möglichst ortsnah, so eine Art Vorfahrtschein für Kindergartenunterbringung. Dass die dann morgens in den Ort fahren, in dem sie arbeiten, ihr Kind dort in den Kindergarten bringen, zu arbeiten und sie danach wieder abzuholen. Sie wären dann auch nah dran, wenn mal was ist. Es gibt ja auch viele Berufspendler. [D]

... aber wichtig ist für mich, dass es vor allen Dingen mehr gebundene Tagesschulen gibt für den ganzen Tag, mehr gebundene Einrichtungen gibt, so dass die Frauen gar nicht in die Situation kommen zu sagen, „Ja, ich kann heute nicht, weil meine Mutter ist ausgefallen“. Sie brauchen eigentlich eine sichere Unterstützung öffentlicherseits, indem die Kinder gut versorgt werden. [S]

Nicht immer ist es so, dass es verlässliche Betreuungsangebote gibt. Und das, glaube ich, bräuchte es noch mal mehr. Gute Betreuungszeiten, auch wirklich eher nachmittags und flexiblere Zeiten, da unsere Projekte nicht mittags aufhören. [G]

Auf die Frage, ob die Eingliederungszuschüsse und sonstigen Förderungen genutzt werden, die die ARGE und die Agentur für Arbeit für die Beschäftigung von arbeitslosen Alleinerziehenden anbieten, antworten die meisten Befragten, dass sie diese Zuschüsse nicht kennen und/oder nicht nutzen.

... ich sehe, das Alleinerziehungsmerkmal nicht als einen Makel oder nicht als wertmindernd an, deswegen erwarte ich im Prinzip auch keine Kompensationen vom Staat dafür. Das ist für mich schon eine andere Situation, als wenn ich über Behinderte spreche, wo man dann sagt, o.k., da ist jetzt auch die Leistungsfähigkeit vielleicht geringer und dadurch ist es an der Stelle vielleicht gerechtfertigt, dass man vom Staat eine Kompensation bekommt oder so. [N]

... entweder brauchen wir Mitarbeiter, dann werden wir sie uns beschaffen auf dem Arbeitsmarkt und das werden wir dann auch hinkriegen, also speziell für unsere (Organisation) werden irgendwelche Fördermittel sicherlich da nicht hilfreich sein ... [F]

Andere Organisationen nutzen Eingliederungszuschüsse und machen dabei zum Teil deutlich, dass der Zuschuss nicht der ausschlaggebende Grund für die Einstellung ist:

Wir nutzen Eingliederungszuschüsse und wenn wir eine Alleinerziehende einstellen können und wenn sich jemand bei uns bewirbt in diesem Rahmen und er bei der ARGE bzw. bei der Agentur für Arbeit gemeldet ist, dann stellen wir auch den Antrag zur Eingliederung. [S]

Wir nutzen ... Eingliederungszuschüsse, wenn es möglich ist, (es) ist für uns aber kein Einstellungskriterium. Ist halt immer eine Frage der Qualifikation des Mitarbeiters hier bei uns, vor allen Dingen bei den Produkten, mit denen wir hier zu tun haben, deshalb würde es uns auch relativ wenig nutzen, nur auf ein Zuschuss zu zielen, um dann nachher, vielleicht nach einem halben Jahr festzustellen, dass der Mitarbeiter dazu gar nicht in der Lage wäre, dem nachzukommen. Also genutzt werden die Zuschüsse, ja natürlich, wenn es sich ergeben sollte. Wir haben z.B. im letzten Jahr immer wieder mal ältere Mitarbeiter eingestellt, wo das eben noch nicht so aktuell war bei den verschiedensten Unternehmen, war aber auch nicht für uns das Kriterium, sondern einzig und allein, ob der Mitarbeiter so qualifiziert ist, ob er da reinwachsen kann in diese Aufgabe und da haben wir es völlig altersunabhängig betrachtet. [U]

Von der abschließenden Möglichkeit, dem bisher Gesagten noch etwas hinzuzufügen, machen die Befragten in der Regel keinen Gebrauch.

4 Schlussfolgerungen

Im Folgenden werden die im vorigen Abschnitt beschriebenen Ergebnisse diskutiert und Schlussfolgerungen daraus abgeleitet. Dabei wird sich an Fragen orientiert, die der Untersuchung zugrunde lagen (vgl. Abschnitt 1).

Was tun die Organisationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und welchen Stellenwert haben diese Maßnahmen für die Organisationen?

In den meisten der befragten Organisationen gibt es spezifische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Besonders weit verbreitet sind hier flexible Arbeitszeitmodelle, also Gleitzeit, sowie die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Mit etwas geringerer Verbreitung werden auch Telearbeit, bei der Mitarbeiter unter Nutzung moderner Informationsmedien von zu Hause aus arbeiten, und Home-Office-Tage genannt. In einzelnen Organisationen gibt es weiterhin z.B. einen Betriebskindergarten, ein Eltern-Kind-Zimmer, in dem gearbeitet und gleichzeitig das Kind betreut werden kann, Unterstützungsangebote für die Kinderbetreuung in den Ferienzeiten sowie Hilfen bei akuten Schwierigkeiten in der Kinderbetreuung (z.B. Erkrankung der Tagesmutter). Unter den befragten Organisationen sind solche, die nur einzelne Maßnahmen haben, und andere, die ein breites Maßnahmenpektrum anbieten (z.B. Gleitzeit, Teilzeitarbeit, Telearbeit und Betreuung der Kinder in einem Kindergarten). Werden von einer Organisation keine spezifischen Maßnahmen genannt, so wird dabei darauf verwiesen, dass die Organisationsgröße dies nicht erlauben würde oder dass nach solchen Maßnahmen seitens der Mitarbeiter keine Nachfrage bestünde. Allerdings wird auch hier betont, dass flexible Einzellösungen möglich sind, wenn sich bei einem Mitarbeiter ein konkreter Bedarf ergeben sollte.

Als besonders wichtig werden die weit verbreiteten Maßnahmenarten betrachtet, also insbesondere die flexible Arbeitszeit (z.B. Gleitzeit) sowie die Teilzeitarbeit.

Aus Sicht der Organisationen haben sich die ergriffenen Maßnahmen bewährt. Selbst wenn ein komplexes Maßnahmenangebot besteht, wo man auch zwischen wichtigeren und weniger wichtigeren Maßnahmen unterscheiden könnte, so wird darauf verwiesen, dass es eben das „Gesamtpaket“ sei, das die erstrebte Auswirkung habe.

Deutlich wird in den Interviews auch, dass diese Maßnahmen nicht nur ein formales Instrumentarium sind, sondern von einer spezifischen Organisationskultur getragen werden müssen, die durch Merkmale wie „Dialog“ und „Verständnis“ gekennzeichnet ist: Auch flexible Arbeitszeiten sind oftmals nicht praktikierbar, wenn es keine ver-

lässlichen zeitlichen Absprachen unter Kollegen und/oder mit der Führungskraft und Verständnis für die wechselseitigen Belange gibt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Wirkung dieser Maßnahmen vor allem auf zwei Ebenen liegt:

- (1) Faktische Ebene: Maßnahmen wie z.B. flexible Arbeitszeiten oder ein Betriebskindergarten geben Mitarbeitern zusätzliche Möglichkeiten, die Belange von Familie und Beruf vereinbaren zu können.
- (2) Symbolische Ebene: Diese Maßnahmen haben neben dem unmittelbaren praktischen Nutzen auch einen symbolischen Gehalt, sie sind eine Botschaft der Organisation an die Mitarbeiter, die besagt, dass die Organisation sich um den Mitarbeiter kümmert und für ihn sorgt, dass er eben nicht nur ein Rädchen im Getriebe oder eine betriebliche Ressource ist, sondern ein Mensch mit persönlichen Interessen, die die Organisation wichtig nimmt. Auch wenn so die Einrichtung eines „Eltern-Kind-Zimmers“ teuer war und dieses jetzt nur ganz wenig genutzt wird und man sich darüber streiten könnte, ob ein Familientag im Unternehmen wirklich gebraucht wird, so steht hinter diesen Einrichtungen auch ein symbolischer Wert und eine Botschaft an den Mitarbeiter, die zu seiner Identifikation mit dem Unternehmen beitragen. Damit diese Botschaft in der gewünschten Weise ankommt, ist es aber auch wichtig, dass die gesamte Organisationskultur diese Interpretation einer Einzelmaßnahme nahe legt, also der Mitarbeiter z.B. auch im täglichen Kontakt mit seinen Führungskräften diese Rücksichtnahme auf seine Belange erfahren kann, sonst kann es leicht heißen „wenn ich mal 15 Minuten eher weg muss, um meinen Sohn ausnahmsweise früher vom Kindergarten abzuholen, dann geht das nicht, aber hier nun groß ein Eltern-Kind-Zimmer einrichten“.

Eine dritte Ebene, auf der die Wirkung dieser Maßnahmen liegen kann, ist die Ebene der Darstellung der Organisation in der Öffentlichkeit. Nur wenige der befragten Organisationen setzen aber die ergriffenen Maßnahmen gezielt zur Öffentlichkeitsarbeit, für Image- und Werbezwecke oder zur Personalbeschaffung ein. Einzelne Organisationen, die dies tun, berichten hier von Erfolgen bei der Anwerbung neuer Mitarbeiter, andere Organisationen dagegen haben Bedenken, dass der Hinweis auf solche „soften“ Rahmenbedingungen eventuell sogar Bewerber anziehen könnte, die nicht die nötige Leistungsorientierung haben.

Inwiefern beschäftigen die Organisationen Alleinerziehende? Sind Alleinerziehende eine spezifische Zielgruppe für das Personalmanagement in den Organisationen?

Klare Zahlen, wie viel allein erziehende Mitarbeiter in der Organisation beschäftigt sind, konnte fast kein Befragter nennen. Alleinerziehende sind keine feste statistische Größe in den Organisationen, es handelt sich hier nicht um einen erfassten Parameter in der Personalverwaltung wie z.B. „Alter“, „Ausbildungs- oder Studienabschluss“ oder „Geschlecht“. Es ist auch keine Kategorie, in der die Befragten personalbezogen denken. Die Kategorie, die im Hinblick auf das Personalmanagement relevant wird, scheint eher die Klasse „Frau mit Kind(ern)“ zu sein, denn zum einen sind meist nach wie vor Frauen für die Kinderbetreuung zuständig, zum zweiten können auch viele verheiratete Frauen faktisch allein erziehend sein, weil sich der männliche Partner nicht in die Erziehungsaufgaben einbringt. Interessenkonflikte zwischen Arbeit und privaten Belangen sind also eher grundsätzlich bei Frauen mit Kindern zu erwarten. Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich generell an Mitarbeiter mit Familie, sie erleichtern insbesondere vielen Frauen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und auch Alleinerziehende können folgerichtig von diesen Maßnahmen profitieren. Unterstützende Maßnahmen, die spezifisch auf Alleinerziehende ausgerichtet sind (z.B. Berufsausbildung von Alleinerziehenden in Form von Teilzeit), gibt es in kaum einer der befragten Organisation. Alleinerziehende sind als solche also trotz ihrer zunehmenden Verbreitung zumindest derzeit noch keine spezifische, herausgehobene Zielgruppe für das Personalmanagement.

In Bezug auf die Tätigkeiten, die in den Organisationen von Alleinerziehenden ausgeübt werden, werden sowohl einfache Aufgaben als auch qualifizierte Fachaufgaben genannt. Vereinzelt werden auch Führungsaufgaben genannt, gerade einige der größeren Organisationen, die ansonsten viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen, machen aber deutlich, dass es bei ihnen keine Alleinerziehenden in Führungsfunktionen gibt. Zum Verständnis dieser unterschiedlichen Einschätzung ist es wichtig zu beachten, dass Führungsposition nicht gleich Führungsposition ist. Viele Führungspositionen sind durch ein hohes Maß an unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. Störungen in betrieblichen Abläufen, Problemlagen lebenswichtiger Kunden ...) und den sich daraus ergebenden Anforderungen wie z.B. geringe Planbarkeit oder plötzliches Erfordernis von Überstunden geprägt, andere dagegen sind geschützt vor solchen Einwirkungen, verbunden mit guter Vorausplanbarkeit und so besser vereinbar mit hochgradig geregelten und verlässlichen Arbeitszeiten. Aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen werden viele Alleinerziehende erstere Führungstätigkeiten nur schwer ausüben können, die zweite Form von Führungsposition scheint dagegen durchaus machbar für Alleinerziehende zu sein.

Die Befragten gehen davon aus, dass insbesondere zwei Faktoren bei Alleinerziehenden wichtig sind, damit diese familiäre Verpflichtungen und berufliche Ziele gut miteinander vereinbaren können: (1) Flexible und verlässliche Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit ...), die den Arbeitnehmern Freiheitsgrade geben, um den Anforderungen in der Kinderbetreuung gerecht werden zu können; (2) Gesicherte Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit. Bedingung (1) kann von den Organisationen selbst geschaffen werden, indem diese prüfen, welche Arbeitsplätze mit solchen Arbeitszeitmodellen verträglich sind und entsprechende Regelungen treffen. Bei der Realisierung von Bedingung (2) sind externe Einrichtungen (z.B. städtischer Kindergarten, Tagesmutternetzwerke ...) gefordert, aber auch die Organisation selbst kann hier Wege finden, sei dies im Alleingang, in Kooperation mit einer Kinderbetreuungseinrichtung oder, insbesondere bei kleineren Unternehmen, durch eine gemeinsame Aktion mit anderen Unternehmen (z.B. mehrere Unternehmen tun sich zusammen, um vor Ort einen Kindergarten für die Mitarbeiter zu gründen).

Welche Erfahrungen haben die Organisationen mit Alleinerziehenden gemacht und wie ist das Image von Alleinerziehenden bei den Arbeitgebern? Haben es Alleinerziehende schwerer als andere, wenn es um Stellenbesetzungen geht?

Die BEA-Studie (Stumpf, 2009), in deren Rahmen vor allem Alleinerziehende im Oberbergischen Kreis, die Arbeitslosengeld II beziehen, befragt wurden, legt nahe, dass Arbeit suchende Alleinerziehende bei den Arbeitgebern ein negatives Image haben. Die Arbeitgeber würden vor allem die für die betrieblichen Abläufe negativen Aspekte sehen (z.B. erhöhte Ausfallrisiken aufgrund Erkrankung der Kinder), nicht aber die positiven Merkmale, die viele Alleinerziehende aufweisen, z.B. die erhöhte Organisationskompetenz, die erworben wird, wenn man auf sich allein gestellt Kinderbetreuung und Arbeit so organisieren muss, dass beides miteinander vereinbar wird. Aus diesem Grund wurden z.B. Imagekampagnen für Alleinerziehende vorgeschlagen und in der BEA-Studie in die Handlungsempfehlungen aufgegriffen.

Befragt man nun die Organisationen im Oberbergischen Kreis zu den Erfahrungen mit Alleinerziehenden und ihren Bildern von Alleinerziehenden, so wird deutlich, dass dieses Imageproblem nicht in dieser Weise existiert. Entweder sagen die Befragten, dass ihnen keine Unterschiede zwischen Alleinerziehenden und anderen Mitarbeitergruppen einfallen, oder aber sie erwähnen jene positiven Eigenschaften, die sich Alleinerziehende auch selbst zuschreiben: ausgeprägte Organisationskompetenz und gutes Zeitmanagement, hohe Einsatzbereitschaft, effizientes und strukturiertes Arbeiten. Wirklich negative Erfahrungen mit Alleinerziehenden oder befürchtete „Horrorszenarien“ liegen eindeutig nicht vor: Überdurchschnittliche Ausfallzeiten werden z.B. nicht berichtet und auch nicht, dass Alleinerziehende nur mit eingeschränktem Engagement aufgrund ihrer familiären Belastung arbeiten könnten. Schwierigkeiten

scheinen nur im Ausnahmefall aufzutreten (z.B. Erkrankung der Kinder), hierfür können aber schnell Lösungen gefunden werden, die für Organisation und Mitarbeiter vertretbar sind. Entgegenkommen und Rücksichtnahme geben die Alleinerziehenden in Form von erhöhtem Engagement zurück.

Trotz dieser positiven Erfahrungen und Bilder, die die Befragten von Alleinerziehenden haben, bringt die Beschäftigung von Alleinerziehenden aber auch Risiken und Nachteile für die Organisation mit sich. Hier nennen die Befragten insbesondere (1) prinzipiell das Risiko einer erhöhten Ausfallzeit von Alleinerziehenden; und (2) eine eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit bzw. Flexibilität von Alleinerziehenden. Wenn sich auch in den bisherigen Erfahrungen keine größeren Probleme mit Ausfallzeiten von Alleinerziehenden ergeben haben, so ist dieses Risiko aber dennoch in jedem Einzelfall vorhanden. Und die eingeschränkte zeitliche Flexibilität von Alleinerziehenden (z.B. spontan Überstunden machen zu können) ist ein Nachteil, von dem ausgegangen wird, dass er bei anderen Mitarbeitergruppen (z.B. Singles) nicht in gleicher Weise besteht. Die Frage, ob Alleinerziehende es nun schwerer als andere haben, bei Stellenbesetzungen berücksichtigt zu werden, ist aufgrund dieser beiden Nachteile und trotz der berichteten positiven Bilder und Vorstellungen zu Alleinerziehenden zu bejahen. Schwerer in der Hinsicht, dass sie sich bei Bewerbungen mit diesen Bedenken auseinandersetzen müssen, diesen aktiv begegnen müssen, was z.B. Singles nicht tun müssen, und diese Bedenken eventuell auch ehrlicher Weise nicht vollständig ausräumen können. Es ist davon auszugehen, dass Arbeit suchende Alleinerziehende diese bestehenden Bedenken im Auswahlgespräch erspüren oder auch klar erfahren und deswegen auf ein „schlechtes Image“ von Alleinerziehenden bei Arbeitgebern schließen, das in Form von negativen Eigenschaftszuschreibungen zur Gruppe der Alleinerziehenden aber gar nicht vorhanden ist.

Was sollten Alleinerziehende ohne Arbeit aus Sicht der Organisationen tun, um Arbeit zu finden?

Hier machen die Befragten deutlich, dass Alleinerziehende immer vor Augen haben müssen, dass das wichtigste Kriterium bei der Stellenvergabe die fachliche Qualifikation ist. Deswegen muss die Investition in die eigene Qualifikation die absolute Priorität haben, sei dies durch ein Studium, durch das Erlernen eines Berufs oder, falls eine Person eine kindbedingte Auszeit in der Arbeit nehmen muss, indem sie darauf achtet, dass sie den Kontakt zum Arbeitgeber nicht verliert und frühzeitig, z.B. im geringen Umfang, die Arbeit wieder aufnimmt. Wenn das Unternehmen den Eindruck gewinnt, dass die fachliche Qualifikation eines Bewerbers überzeugend ist, so wird auch mehr Bereitschaft bestehen, bei Fragen hinsichtlich der Arbeitszeit oder in der Kinderbetreuungsthematik eine gute Lösung für beide Seiten zu finden.

Alleinerziehende sollten sich im Vorfeld einer Bewerbung aktiv und vorausschauend mit der Kinderbetreuungsthematik befassen und eine akzeptable Lösung hierfür schaffen, die sie dann auch im Bewerbungsgespräch präsentieren können. Auch wenn die Organisationsvertreter im Auswahlgespräch nicht nach der Kinderbetreuung fragen, z.B. um jeden Anschein von Diskriminierung zu vermeiden, so sollten Stellensuchende dieses Thema von sich aus offen ansprechen, und zwar nicht als Problem, sondern als Thema, und hierzu gleich die Lösung präsentieren, d.h. offen legen, wie sie die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit gewährleisten wollen und wie sie in Notfällen (z.B. Erkrankung Kind) vorgehen wollen. Die Organisation wird wissen wollen, wie sie mit dem Bewerber „dran“ ist. Außerdem kann man dies als Chance sehen, die eigene Organisationsfähigkeit und das eigene Engagement unter Beweis zu stellen. Auch wenn es so sein sollte, dass Alleinerziehende in der Regel über Organisationskompetenz verfügen, so will der Arbeitgeber immer wissen, wie es sich bei dem konkreten Bewerber im Einzelfall verhält, eine allgemeine Tendenz ist hier nicht ausschlaggebend.

Die Alleinerziehenden sollten im Auswahlgespräch ferner eine positive und selbstbewusste Einstellung zeigen. Wie z.B. die BEA-Studie (Stumpf, 2009) aber gezeigt hat,

ist dies für arbeitslose Alleinerziehende eher schwierig. Arbeitslosigkeit und die damit oftmals verbundene Armut lassen das Selbstbewusstsein leicht in den Keller sacken. Unterstützende soziale Netzwerke (z.B. Freundschaften) sowie erzielte Erfolge wie z.B. im Organisieren von Kinderbetreuungsmöglichkeiten können wichtig sein, um wieder an sich selbst glauben zu können.

Was müsste passieren, damit die Organisationen verstärkt Alleinerziehende beschäftigen?

Die wichtigsten Faktoren aus der Sicht der Organisationen sind die Qualifikation der Alleinerziehenden und die Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger und flexibler Kinderbetreuungsangebote. Bei letzterem sind insbesondere die öffentlichen Einrichtungen gefordert, hier besteht Ausbaubedarf, z.B. in Richtung auf eine qualifizierte Ganztagesbetreuung in Schulen und stärkere Flexibilität in den Betreuungszeiten öffentlicher Einrichtungen. Finanzielle Zuwendungen zur Förderung der Beschäftigung von Alleinerziehenden werden von den Organisationen nicht als ausschlaggebend betrachtet.

Diese Schlussfolgerungen aus den erhobenen Interviewdaten sind keine Aussagen, die in dieser Form auf die Gesamtheit der Organisationen im Oberbergischen Kreis übertragbar sind. Es wurde bei der Erhebung nicht darauf abgezielt, eine repräsentative Stichprobe für Organisationen im Oberbergischen Kreis zu erhalten. Vielmehr sollen die Ergebnisse deutlich machen, wie Organisationen unterschiedlicher Größe, aus verschiedenen Branchen und mit unterschiedlichen formalen Voraussetzungen (Zertifizierung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf) über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf denken, wie sie die Beschäftigung von Alleinerziehenden sehen und welche Erfahrungen sie bisher mit Alleinerziehenden gemacht haben. Das Spektrum an unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen sollte dabei deutlich gemacht werden und die zentralen Tendenzen in den Einschätzungen und Meinungen sollten herausgearbeitet werden.

5 Zusammenfassung

In dieser Untersuchung wird der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen und Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie generell und speziell zur Beschäftigung von Alleinerziehenden bei Personalverantwortlichen von Organisationen im Oberbergischen Kreis bestehen. Auf der Grundlage eines für diesen Zweck entwickelten Interviewleitfadens wurden Personalverantwortliche aus 24 Organisationen interviewt. Die befragten Organisationen bilden eine Vielfalt unterschiedlicher Betriebsformen ab bezüglich Mitarbeiteranzahl (von unter 20 bis über 1000), Branchen (Industrie, Dienstleistung, Verwaltung) und formaler Aspekte (ohne und mit Zertifizierung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Die erhobenen Interviewdaten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet, die Tendenzen und Variationen in den Sichtweisen und Einschätzungen der Personalverantwortlichen sind im Bericht dargestellt und mit Originalzitaten aus den Interviews belegt und veranschaulicht. Die Ergebnisse zeigen, dass es in den befragten Organisationen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt, wobei es zwischen den Organisationen erhebliche Unterschiede in der Anzahl ergriffener Maßnahmen gibt. Die Maßnahmen haben sich aus der Sicht der Organisationen bewährt, weit verbreitet sind insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen, beides Maßnahmen, die auch als besonders wichtig erachtet werden. Alleinerziehende sind für das Personalmanagement in den Organisationen keine ausgewiesene Zielgruppe, die gesondert betrachtet wird, sondern der Fokus liegt allgemein auf (weiblichen) Mitarbeitern mit Familie. Besonders skeptisch wird die Beschäftigung von Alleinerziehenden in Führungspositionen gesehen. Die Erfahrungen mit der Beschäftigung von Alleinerziehenden sind positiv und Alleinerziehende wer-

den tendenziell positive Attribute wie Organisationskompetenz und Engagement zugeschrieben. Als Nachteile bei der Einstellung von Alleinerziehenden werden das erhöhte Risiko von Ausfallzeiten gesehen sowie die eingeschränkte Flexibilität der Alleinerziehenden in der Arbeitszeit. Mit den damit verbundenen Bedenken müssen sich Alleinerziehende bei der Stellensuche auseinandersetzen. Aus der Sicht der Personalverantwortlichen sollten Arbeit suchende Alleinerziehende auf ihre fachliche Qualifikation achten, da diese das wichtigste Kriterium bei der Einstellung von Personal ist. Bereits im Vorfeld einer Bewerbung sollte aber die Frage der Kinderbetreuung von den Alleinerziehenden in Angriff genommen werden und hierzu Lösungen erarbeitet werden. Diese Thematik und die hierfür vorliegenden Lösungen sollten von den Alleinerziehenden im Bewerbungsgespräch eigeninitiativ und offen dargelegt werden. Als zu verbessernde Rahmenbedingungen für eine zunehmende Beschäftigung von Alleinerziehenden wird insbesondere der Ausbau von flexiblen und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten genannt. Finanzielle Zuwendungen zur Förderung der Beschäftigung von Alleinerziehenden werden von den Organisationen nicht als ausschlaggebend bei Stellenbesetzungen erachtet.

6 Literaturverzeichnis

- Bundesagentur für Arbeit (2008). *Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende 2008*. Internetabfrage am 19. April 2010 unter: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/analytik/alleinerziehende-analytikreport_2008-10.pdf
- DER SPIEGEL (2010). *Wie Alleinerziehende mit und ohne Hartz IV durchs Leben kommen*. Heft 13, 29.03.2010, S. 56-62.
- Lietzmann, T. (2009). *Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben*. IAB-Kurzbericht, 12/2009, 1-12
- Kuckartz, U. (2007). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (2., aktualisierte und erweiterte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stumpf, S. (2009). *BEA – Berufliche Eingliederung Alleinerziehender. Studie zur Lebenssituation der Alleinerziehenden im Oberbergischen Kreis im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Gummersbach: Oberbergischer Kreis.
- Wittkowski, J. (1994). *Das Interview in der Psychologie. Interviewtechnik und Codierung von Interviewmaterial*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Anhang

Leitfaden für Interview mit Personalzuständigen aus Oberbergischen Unternehmen und Organisationen zur beruflichen Eingliederung Alleinerziehender

Organisatorisches:

Interviewer/in:	
Gesprächspartner/in:	
Datum:	
Uhrzeit (von – bis):	

A. Einleitung

Ziel der Einleitung ist, alle notwendigen Informationen zu Ziel, Ablauf und Rahmenbedingungen des Gespräches zu geben sowie eine offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen.

- a1) Freundliche Begrüßung und Vorstellung des Interviewers/der Interviewerin
- a2) Danken für Beteiligung an der Untersuchung und das Zeitinvestment
- a3) Funktion des Interviews: Erklärung, warum und mit welchem Ziel die Untersuchung und das Interview durchgeführt wird.

„Wir kommen von der Fachhochschule Köln, Campus Gummersbach. Wir haben im Auftrag des Oberbergischen Kreises im letzten Jahr eine Untersuchung zur Lebenssituation vorwiegend arbeitsloser Alleinerziehender durchgeführt, um Hinweise zu bekommen, wie diese Gruppe, zumeist handelt es sich hier um Frauen, bei der beruflichen Wiedereingliederung unterstützt werden kann. Damals haben wir ungefähr 200 Frauen dazu befragt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für diese Gruppe besonders schwer. Nun gibt es eine Fortsetzung dieser Studie, Auftraggeber ist wieder der Oberbergische Kreis und die Untersuchung erfolgt in Zusammenarbeit mit der ARGE Oberberg und der Agentur für Arbeit. Diesmal wollen wir Unternehmen und Organisation aus dem Oberbergischen Kreis zu dieser Thematik befragen und uns interessiert, wie diese Unternehmen und Organisationen die Beschäftigung von Alleinerziehenden sehen, ob es in den Unternehmen/Organisationen Maßnahmen gibt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, wie sich diese Maßnahmen bewährt haben, ob und welche Erfahrungen mit Alleinerziehenden bestehen und was Alleinerziehende mitbringen sollten, um im Unternehmen/Organisation dauerhaft Fuß zu fassen. Dazu führen wir Gespräche mit ca. 20 Unternehmen/Organisationen aus dem Oberbergischen Kreis. Diese kommen aus unterschiedlichen Branchen. Unser Ziel ist letztendlich, mit dieser Studie einen Beitrag dazu zu leisten, dass weniger Alleinerziehende arbeitslos sind, Beruf und Familie besser vereinbaren können und die Oberbergischen Unternehmen/Organisationen von dieser brachliegenden Ressource an Arbeitskraft profitieren können.“

a4) Ablauf und Rahmenbedingungen des Interviews

„Wir haben für das Gespräch zahlreiche Fragen vorbereitet, die wir im Gespräch durchgehen. Wichtig ist uns, dass Sie alles einbringen können, was Sie im Hinblick auf die Beschäftigung Alleinerziehender aufgrund Ihrer Erfahrung für wichtig halten. Das Gespräch wird ca. 60 Minuten dauern.“

a5) Aufzeichnungsmodalitäten und Anonymität der Befragung

„Wir machen das so, dass wir das Gespräch mit einem Aufnahmegerät aufnehmen, damit wir nachher alle Interviews, die wir führen, gründlich und vollständig auswerten können, ohne etwas zu vergessen oder zu übersehen. Die Auswertung der Interviews erfolgt anonym, das heißt, Interviewaussagen werden niemals namentlich genannten Personen oder Unternehmen/Organisationen zugeordnet und es wird auch nicht in unserem Ergebnisbericht stehen, welche Unternehmen/Organisationen in der Untersuchung befragt wurden oder mit wem wir gesprochen haben. Falls Sie außerdem am Ende des Gespräches nicht wollen, dass wir bestimmte im Interview mitgeteilte Informationen verwenden, können Sie dies am Ende des Interviews sagen, wir nehmen diese Teile dann heraus.“

a6) Datenverwendung und Ergebnisrückmeldung

„Unseren Ergebnisbericht erhält der Oberbergische Kreis, Ressort Wirtschaftsförderung, Frau und Wirtschaft. Dieser wird die Ergebnisse veröffentlichen und Sie können sich dann über die Ergebnisse unserer Studie informieren.“

a7) Fragen zur Einleitung

„Haben Sie noch Fragen zu Ziel, Rahmenbedingungen oder Ablauf?“ Wenn ja, dann diese beantworten. „Wenn nein, dann können wir beginnen.“

a8) Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt Ihr Unternehmen/Organisation?

a9) In welcher Branche ist Ihr Unternehmen/Organisation tätig?

a10) Welche Funktion haben Sie im Unternehmen? Wofür sind Sie zuständig?

B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen/Organisation

- Gibt es in Ihrem Unternehmen bestimmte Aktivitäten/Maßnahmen, die Mitarbeiter/-innen dabei unterstützen, Beruf und Familie besser vereinbaren, d.h. „unter einen Hut“ bekommen zu können? Welche Aktivitäten/Maßnahmen sind das?
- Welche dieser Aktivitäten/Maßnahmen halten Sie für besonders wichtig? Welche sind weniger wichtig?
- Wie haben sich diese Aktivitäten/Maßnahmen in der Praxis bewährt? Was hat sich bewährt? Was hat sich nur eingeschränkt oder nicht bewährt?
- Inwieweit nutzen Sie diese Aktivitäten/Maßnahmen auch in der Außerdarstellung (z.B. Werbung, Mitarbeiterbeschaffung ...)?

C. Alleinerziehende im Unternehmen: Verbreitung und Funktion

„In unserer Untersuchung liegt das besondere Augenmerk auf Alleinerziehenden, also Menschen, zumeist Frauen, die ihre Kinder ohne Unterstützung eines Lebenspartners erziehen und betreuen müssen, also einer Gruppe, für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders wichtig ist“.

- Arbeiten in Ihrem Unternehmen/Organisation Alleinerziehende? Wie viele Prozent Ihrer Mitarbeiter/-innen sind schätzungsweise allein erziehend?
- In welchen Funktionen sind Alleinerziehende in Ihrem Unternehmen/Organisation zu finden? Haben Alleinerziehende Führungsverantwortung? Üben sie vorwiegend einfache Tätigkeiten aus?

D. Erfahrungen mit Alleinerziehenden in Unternehmen/Organisation

„In den nächsten Fragen geht es um die Erfahrungen, die bisher mit Alleinerziehenden in Ihrem Unternehmen gemacht wurden“.

- Unterscheiden sich Ihrer Erfahrung nach allein erziehende Mitarbeiter/-innen in irgendeiner Hinsicht (z.B. Einstellungen, Arbeitshaltungen, Fähigkeiten/Qualifikation, Bedürfnisse und Wünsche ...) von anderen Mitarbeitergruppen? Ist Ihnen hier etwas besonders aufgefallen? Was?
- Gibt oder gab es negative Erfahrungen (Probleme ...), die in dieser Gruppe von Mitarbeitern gehäuft auftreten? Welche sind das? Können Sie ein typisches Problem beschreiben? Wie geht/ging Ihr Unternehmen/Organisation mit diesem Problem um?
- Gibt oder gab es positive Erfahrungen, die speziell mit dieser Gruppe von Mitarbeitern auftreten? Welche sind das? Können Sie eine typische positive Erfahrung beschreiben?
- Was sind die entscheidenden Faktoren, die Ihrer Meinung nach dazu beitragen, dass Alleinerziehende familiäre Verpflichtungen und berufliche Ziele miteinander vereinbaren können?
- Wo sehen Sie für Ihr Unternehmen Risiken, wenn das Unternehmen Alleinerziehende einstellt? Wo sehen Sie die Chancen?

E. Unterstützende Maßnahmen von Unternehmen/Organisation für Alleinerziehende

„Im ersten Teil des Interviews sprachen wir über Maßnahmen/Einrichtungen Ihres Unternehmens/Organisation, die Mitarbeiter/-innen dabei unterstützen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren“

- Gibt es in Ihrem Unternehmen/Organisation Aktivitäten oder Maßnahmen, die speziell auf Alleinerziehende abzielen und diese dabei unterstützen, beruflich tätig zu sein? Welche Maßnahmen sind dies? Wie bewähren sich diese Maßnahmen?
- Welche Aktivitäten oder Maßnahmen, die in Ihrem Unternehmen/Organisation generell dazu dienen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, halten Sie für Alleinerziehende für besonders wichtig? Aus welchem Grund?
- Welche Aktivitäten oder Maßnahmen würden Sie sich für Ihr Unternehmen/Organisation noch wünschen, damit Alleinerziehende noch mehr unterstützt werden können?
- Werden in Ihrem Unternehmen weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Alleinerziehenden geplant? Welche Maßnahmen sind dies und was erwartet sich Ihr Unternehmen von diesen Maßnahmen?

F. Tipps für Alleinerziehende aus Sicht von Unternehmen/Organisation

- Was sollten Alleinerziehende, die gegenwärtig keine Arbeit haben, von sich aus aktiv tun oder mitbringen, damit Sie in Ihrem Unternehmen erfolgreich arbeiten könnten?
- Wie sollten allein erziehende Bewerber/-innen mit der Thematik des Alleinerziehens im Auswahlgespräch umgehen? Welche Art der Darstellung/Präsentation dieser Thematik werten Sie positiv? Welche Art der Präsentation dieser Thematik werten Sie negativ?

G. Abschließendes

- Was müsste passieren, damit Ihr Unternehmen verstärkt Alleinerziehende einstellt und beschäftigt? Benötigt Unternehmen/Organisation dazu Unterstützung von Dritten? Welche?
- Kennen oder nutzen Sie die Eingliederungszuschüsse und sonstigen Förderungen, die die ARGE und die Bundesagentur für Arbeit für die Beschäftigung von arbeitslosen Alleinerziehenden anbieten?
- Möchten Sie dem bisher Gesagten noch etwas hinzufügen?

Impressum

Herausgeber	Oberbergisches Bündnis für Familie
Nachdruck	Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT), Castrop-Rauxel, im Rahmen der Landesinitiative NetzwerkW, www.netzwerkW-expertinnen.de
Gefördert vom	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen
Datum	November 2010
Druckauflage	500 Exemplare
Layout	Lisa Blum, Grafikbüro, Gummersbach
Druckerei	Siebel Druck & Grafik, Lindlar

An der Studie beteiligt sind:

Herausgeber:



Nachdruck durch:



Durchführung
der Studie:



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

