Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Fakultät Recht

Brunswick European Law School

Studiengang Wirtschaftsrecht

Darstellung von Maßnahmen und Best-Practice-Beispielen zur Arbeitsplatzverbesserung in kleinen und mittelständischen Unternehmen für Alleinerziehende

Diplomarbeit

zur Erlangung des Grades Diplom-Wirtschaftsjuristin

der Brunswick European Law School

an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften

Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

vorgelegt bei: Prof. Dr. rer. pol. Reza Asghari

Dipl. Päd. Martin Rust-Marx

vorgelegt von: Susanne Beckert

Matrikel-Nr.: 20628475

15.05.2012, Braunschweig

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis V

Abbildungsverzeichnis V

1 Einleitung 1

2 Für die Themenstellung wichtige Definitionen und Erläuterungen ... 6

2.1 Arbeitsverhältnis 6

2.2 Alleinerziehende 7

2.3 Minderjährige Kinder 9

2.4 Kleine und Mittelständische Unternehmen 11

2.5 Arbeitsmarkt 13

2.5.1 Der Erste Arbeitsmarkt 14

2.5.2 Der Zweite Arbeitsmarkt 14

2.5.3 Der Dritte Arbeitsmarkt 15

2.6 Staatliche Transferleistungen 15

2.7 Work-Life-Balance 16

2.8 Best-Practice-Beispiel 17

3 Eine Evaluation der Arbeit suchenden Alleinerziehenden in Wolfsburg 18

4 Besondere Problemstellungen für Alleinerziehende zur Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung 20

4.1 Ausgewählte Arbeitszeitmodelle 20

4.1.1 Schichtmodelle 20

4.1.2 Feste Arbeitszeit 21

4.1.3 Gleitende Arbeitszeit mit und ohne Kernzeit 22

4.1.4 Flexible Arbeitszeit 23

4.1.5 Teilzeit 24

4.1.6 Sabbaticals 25

4.1.7 Vertrauensarbeitszeit 25

4.1.8 Ungünstige Arbeitszeitformen für Alleinerziehende 27

4.2 Die Trennung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsort 28

4.3 Kinderbetreuung 29

4.4 Entgelt 31

4.5 Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Lebensraum 35

4.6 Umzug zum Arbeitsplatz 36

4.7 Ausbildung 38

4.8 Der Weg in die Selbständigkeit 40

5 Der ideale Arbeitsplatz für Alleinerziehende durch die Ableitung der positiven Rahmenbedingungen zur Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung 43

6 Darstellung von Best-Practice-Beispielen 46

6.1 Best-Practice-Beispiele in kleinen und mittelständischen Unternehmen 46

6.2 Best-Practice-Beispiele in Großunternehmen 52

7 Beispiel von gegründeten Initiativen zum Auffangen von Kinderbetreuungsengpässen 56

8 Berechnungsbeispiele für die Eröffnung eines Betriebskindergartens in Unterscheidung zwischen einem KMU und einem Großunternehmen 59

9 Ausblick – Anspruch und Wirklichkeit zur Integration von Alleinerziehenden in den Ersten Arbeitsmarkt 63

10 Anhang VII

Anhang I – Fragebogen zur Evaluation der Alleinerziehenden VII

Anhang II – Ergebnisse der Evaluation IX

Anhang III – Auswertung der Schulischen Ausbildung durch das Jobcenter XV

Anhang IV – Förderprogramme für Unternehmen XVI

11 Quellenverzeichnis XVII

12 Ehrenwörtliche Versicherung und Erklärung..... XXI

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: KMU Definition der EU Kommission, Quelle: vgl. IFM BONN 11
Tabelle 2: KMU Definition des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn, Quelle: IFM BONN 12
Tabelle 3: Vgl. Anforderungen an eine Arbeitsstelle, Quelle: OBERBERGISCHES BÜNDNIS FÜR FAMILIE, Stand Juni 2011 43
Tabelle 4: Berechnungsbeispiel fiktiver, betrieblicher Kindertagesstätten in Unterscheidung zwischen KMU und Großunternehmen, Quelle vgl. BFMSFJ, Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, Stand 2005 61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitssuchend gemeldete Alleinerziehende in Wolfsburg, nach Geschlecht, Quelle: vgl. Jobcenter, Anhang III, Stand Dezember 2011 2
Abbildung 2: Arbeitssuchend gemeldete Alleinerziehende in Wolfsburg, nach Alter, Quelle: vgl. Jobcenter, Anhang III, Stand Dezember 2011 2
Abbildung 3: Arbeitssuchend gemeldeten Alleinerziehende in Wolfsburg, nach beruflicher Qualifikation, Quelle: vgl. Jobcenter, Anhang III, Stand Dezember 2011 4
Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl von Alleinerziehenden in Deutschland von 1995 bis 2010, Quelle: STASTISCHES BUNDESAMT, Mikrozensus 2010 8
Abbildung 5: Zahl der Kinder unter 18 Jahren in Prozent, Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Mikrozensus 2009 10
Abbildung 6: Realisierte Arbeitsstunden im Vergleich, Quelle: BMFSFJ, SOEP, Stand 2009 24
Abbildung 7: Kinderanzahl der in Deutschland lebenden Kinder unter 6 Jahren, Quelle: vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, Mikrozensus 2010 29

Abbildung 8: Einnahmen nach Haushaltstyp, Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Datenreport 2011, S. 133.....32
Abbildung 9: Bruttoverdienst von ALG II - Empfängern die einer Arbeit nachgehen, Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Stand 2011.....33
Abbildung 10: Auswertung der Fragen 12 „Wie weit dürfte die Arbeitsstelle für sie entfernt sein?“ und Frage 13 „Wie viel Zeit dürfte aus Ihrer Sicht der Weg zur Arbeit hin und zurück dauern?“, Stand März 2012.....36
Abbildung 11: Auswertung der Frage 14 "Würden Sie einen Umzug zu einer neuen Arbeitsstelle in Betracht ziehen?", Stand März 2012,.....37
Abbildung 12: Auswertung der Frage 15 "Würden Sie eine Selbständigkeit in Betracht ziehen", Stand März 2012.....42

1 Einleitung

Der demografische Wandel zwingt den deutschen Arbeitsmarkt kontinuierlich zum Umdenken. Der Mangel an Arbeitskräften steigt in der Bundesrepublik Deutschland stetig. Vor allem fehlt es an Fachkräften. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamtes werden bis spätestens zum Jahr 2020 die Gruppe der sogenannten Alleinerziehenden einen Anteil von 2,6 Millionen Arbeits- und Fachkräften stellen.

Aus diesem Grund wird es immer wichtiger, dieser Gruppe einen passenden und passgenauen Arbeitsplatz anbieten zu können.

Um den Unternehmen in der Region Wolfsburg einen Anreiz zu geben, haben die IG Metall Wolfsburg und das Jobcenter Wolfsburg sich im Rahmen des Projektes mit dem Namen „100 Alleinerziehende – 100 Chancen“, dieser Aufgabe angenommen. Sie suchen Arbeitsstellen, die mit Alleinerziehenden, welche meist Bezieher so genannter Transferleistungen sind, besetzt werden sollen. Sind passende Stellen gefunden, sollen Vorstellungsgespräche geführt werden und bei Bedarf begleitende oder vorgreifende Qualifizierungen durchgeführt werden. Die Bestrebungen beider Initiatoren zielen darauf ab, innerhalb eines Jahres mindestens 100 von insgesamt 820 arbeitsuchend gemeldeten Alleinerziehenden, zu vermitteln.

Abbildung 1 zeigt die Verteilung des allein Erziehens auf das Geschlecht der 820 Alleinerziehenden. Deutlich erkennbar ist der weit überwiegende Anteil der allein erziehenden Mütter. Der Abbildung 2 folgend gehört der Großteil der Alleinerziehenden der Gruppe der 25 bis 50 jährigen an.

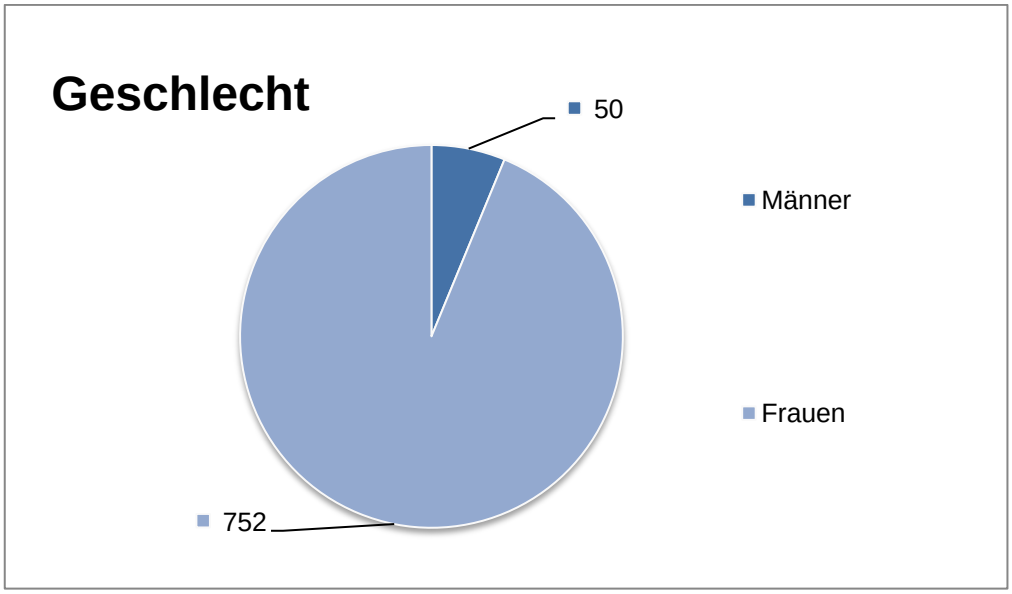


Abbildung 1: Arbeitssuchend gemeldete Alleinerziehende in Wolfsburg, nach Geschlecht, Quelle: vgl. Jobcenter, Anhang III, Stand Dezember 2011

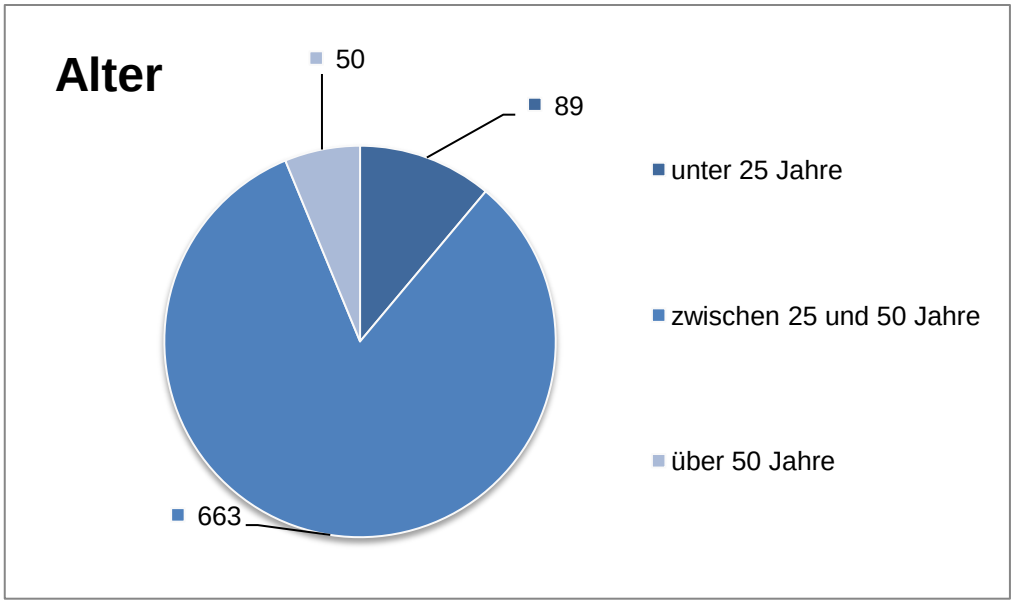


Abbildung 2: Arbeitssuchend gemeldete Alleinerziehende in Wolfsburg, nach Alter, Quelle: vgl. Jobcenter, Anhang III, Stand Dezember 2011

Von den 802 Alleinerziehenden haben 215 Personen einen Migrationshintergrund. Das entspricht etwa 26 Prozent, also ist jedes 4. alleinerziehende Elternteil nicht deutscher Herkunft.

Im oben bereits genannten Projekt war es im Rahmen dieser Arbeit möglich die Wolfsburg AG zu begleiten und dabei zwischen Arbeitgeber und dem Jobcenter, sowie der IG Metall als Vermittler zu agieren.

Das Projekt startete im September 2011 in Wolfsburg und ist bisher auf ein Jahr geplant. Somit ist es nicht möglich eine vollständige Auswertung in dieser Arbeit präsentieren zu können. Aufgezeigte Ergebnisse und Entwicklungen stellen allenfalls den Stand bis April 2012 dar.

In den ersten drei Monaten des Projektes ging es vor allem um die Akquise von kooperierenden und teilnehmenden Arbeitgebern im Raum Wolfsburg. Dabei wurden Unternehmen wie die Wolfsburg AG, die Volkswagen AG, aber auch verschiedene Bäckereien oder Krankenkassen angesprochen. Dafür zuständig war vor allem das Jobcenter Wolfsburg. Es hat sich in diesem Zuge auch nach bereits zu besetzenden Arbeitsplätzen erkundigt, um eventuelle kurzfristige Besetzungen mit Alleinerziehenden zu ermöglichen. Außerdem wurde bei der Frauenförderung von Volkswagen um die Bereitstellung gewerblicher und kaufmännischer Ausbildungsplätze gebeten. Die Frauenförderung von Volkswagen zieht dabei in Betracht 20 Ausbildungsplätze im August 2012 bereit zu stellen. Wobei in diesem Fall wahrscheinlich nur weibliche Alleinerziehende eingestellt werden sollen.

In Abbildung 3 sind die bisher vorhandenen beruflichen Qualifikationen der Alleinerziehenden zu erkennen, wodurch sich bereits Rückschlüsse schließen lassen, dass bei einer vollständigen Integrierung mindestens 452 Ausbildungsplätze von Wolfsburger Unternehmen bereitgestellt werden müssten.

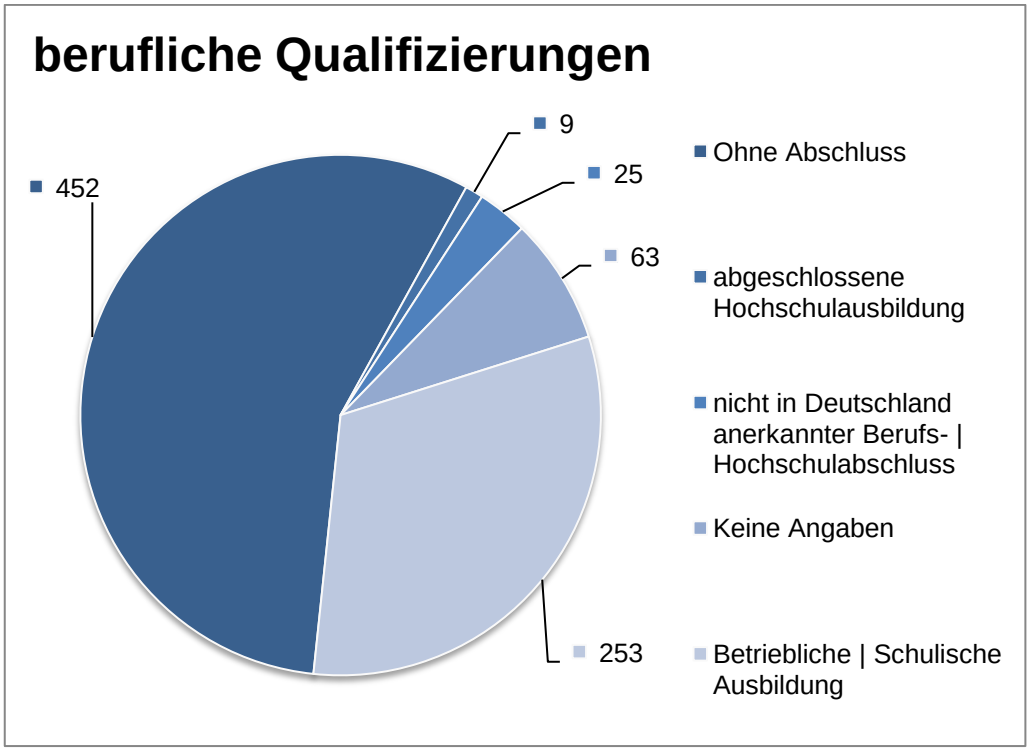


Abbildung 3: Arbeitssuchend gemeldeten Alleinerziehende in Wolfsburg, nach beruflicher Qualifikation, Quelle: vgl. Jobcenter, Anhang III, Stand Dezember 2011

Eine Maßnahme im Zuge des Projektes des Jobcenters war ein „Job-Speed-Dating“ für Alleinerziehende. Durch die hohe Wirtschaftsstruktur in Wolfsburg, treten bei vielen Firmen immer wieder Vakanzen, sowohl im Produktionsbereich, als auch bei Fach- und Führungskräften, auf. Das Jobcenter in Wolfsburg veranstaltet daher regelmäßig solche „Speed-Datings“ für verschiedene Personengruppen. Die Wolfsburger Arbeitgeber sitzen dabei an Tischen, die meist in einer Art Kreis angeordnet sind. Die potentiellen Arbeitnehmer haben dann die Möglichkeit, sich mit einer Kurzbewerbung und einem ersten persönlichen Eindruck bei den Firmen vorzustellen. Am 13.03.2012 hatten alle Alleinerziehende die Möglichkeit, sich den anwesenden 16 regionalen Firmen vorzustellen und damit einen Schritt im Arbeitsleben vorwärts zugehen.

Alle beim Jobcenter gemeldete Alleinerziehende wurden eingeladen, woraufhin in etwa 300 Personen zugesagt haben. Schätzungsweise 20 Alleinerziehende wurden zusätzlich von der Bundesagentur für Arbeit

eingeladen oder kamen durch eine Zeitungsanzeige. Zwischen 09:00 Uhr und 12:00 Uhr hatten somit alle Parteien die Möglichkeit sich jeweils 5 Minuten lang kennenzulernen.

Im Rahmen des „Speed-Dating“ für Alleinerziehende, wurde der in Kapitel 3 erläuterte Fragebogen an die Bewerber ausgeteilt. Am Ende der Veranstaltung wurden 102 Fragebögen ausgefüllt. Dieser Fragebogen ist Grundlage der vorliegenden Betrachtung, wie sich Alleinerziehende einen idealen Arbeitsplatz vorstellen.

2 Für die Themenstellung wichtige Definitionen und Erläuterungen

Im Folgenden sollen die für die Themenstellung wichtigsten Definitionen erklärt werden.

2.1 Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, beruht auf einen Arbeitsvertrag.

Dieser wird in § 611 Bürgerliches Gesetzbuch geregelt: *„(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. (2) Gegenstand des Dienstvertrages können Dienste jeder Arbeit sein.*“

Ein Arbeitsverhältnis beruht also auf einer gegenseitigen Verpflichtung, die jeweilige versprochene Leistung zu erbringen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich die monatliche Zahlung der Vergütung an den Arbeitnehmer zu leisten. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies, die geschuldete im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitsleistung zu erbringen.

Zusätzlich dazu können Rechte und Pflichten, die sich auf einen Tarifvertrag begründen, ebenfalls Inhalt eines Arbeitsverhältnisses werden.

2.2 Alleinerziehende

In § 21 Absatz 3 Sozialgesetzbuch II werden Alleinerziehende als Personen, die mit mindestens einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren zusammen in einem Haushalt leben und allein für deren Pflege und Erziehung Sorge zu tragen haben, beschrieben.

Die gängigere Definition jedoch sind alle Mütter und Väter, die mit mindestens einem ledigen Kind, aber ohne einen Ehe- oder Lebenspartner in einem Haushalt zusammen leben. Dabei ist es unerheblich, ob der alleinerziehende Elternteil allein die Sorge für das Kind trägt. Wichtig dagegen, ist das Fehlen eines Partners oder einer Partnerin zur Bewältigung des Alltags und Verbesserung der wirtschaftlichen Stabilität des Haushalts.[1]

Eine genauere Definition ist für das Wort „alleinerziehend“ schwer zu finden, da es von den Alleinerziehenden meist nicht als Familienform gesehen wird, sondern eher als eine Familien*phase*. Dabei soll mit dem Wort *Phase* zum Ausdruck gebracht werden, dass sie nicht auf Dauer alleinerziehend sein wollen. Im Fragebogen der Anlage I haben 70 Alleinerziehende gesagt, dass sie sich eine glückliche Partnerschaft wünschen. Dies bringt zum Ausdruck, dass der Status „alleinerziehend“ für über 80 Prozent kein dauerhafter Zustand bleiben soll.

Zudem ist in der oben genannten Definition ein Lebenspartner nicht ausgeschlossen. Es besteht dabei die Möglichkeit, dass es zwar einen Lebenspartner gibt, dieser aber nicht im selben Haushalt lebt und daher keine alltäglichen Entscheidungen mitträgt oder tragen kann.

---

[1] STATISTISCHES BUNDESAMT (2010), Alleinerziehende in Deutschland, Mikrozensus 2009, S. 7ff.

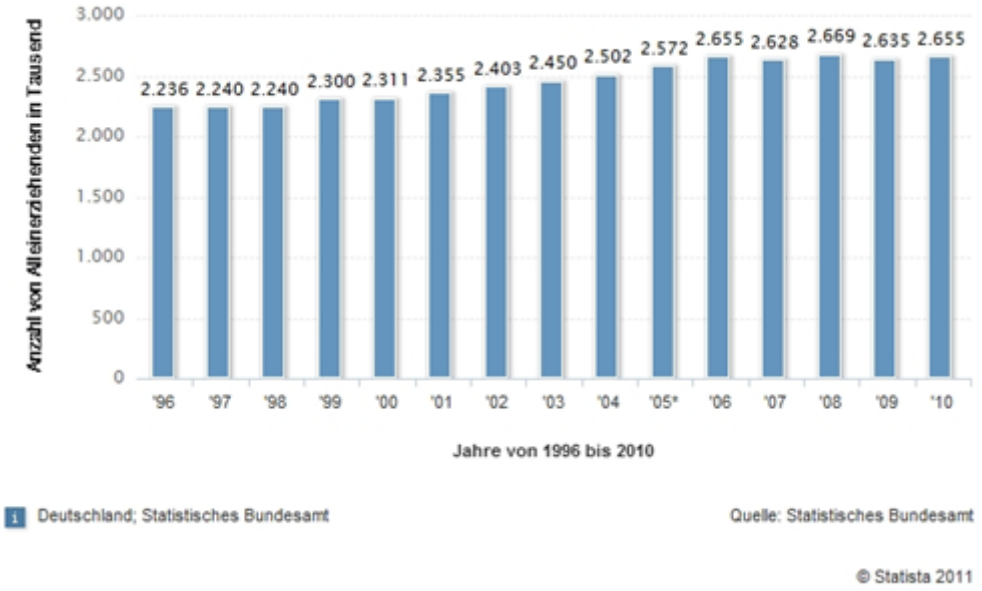


Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl von Alleinerziehenden in Deutschland von 1995 bis 2010, Quelle: STASTISCHES BUNDESAMT, Mikrozensus 2010

Laut der Studie „Mikrozensus 2009“ des Statistischen Bundesamtes leben in Deutschland im Jahr 2010 etwa 2,7 Millionen Alleinerziehende, mit etwa 2,2 Millionen[2] minderjährigen Kindern. Dies bedeutet, dass jede fünfte Familie in der Bundesrepublik Deutschland in die Kategorie alleinerziehend einzuordnen ist. Davon sind nur zehn Prozent alleinerziehende Väter, wobei 60,3 Prozent davon älter als 45 Jahre sind.[3] Bei Männern liegt der Altersdurchschnitt der minderjährigen Kinder meist zwischen 15 und 17 Jahren, bei den Müttern dagegen sind die Kinder meist jünger. Bei 31,2 Prozent der alleinerziehenden Frauen ist das jüngste Kind unter 6 Jahre alt. In Kapitel 2.2 wird in Abbildung 5 ein genauerer Aufschluss über die Verteilung der Zahl und des Alters der Kinder von alleinerziehenden Müttern und Vätern gegeben.

Im Jahre 2010 waren 61,3 Prozent der alleinerziehenden Frauen erwerbstätig, beinahe die Hälfte davon in Vollzeit.

---

[2] STATISTISCHES BUNDESAMT, Wie leben Kinder in Deutschland, 2010
[3] Vgl. BUNDESVERBAND FÜR ALLEINERZIEHENDE MÜTTER UND VÄTER, Statistische Informationen: Lebensform Alleinerziehen in Zahlen, März 2012

Etwa ein Drittel der in Deutschland lebenden Alleinerziehenden sind auf staatliche Transferleistungen, wie Hartz IV oder Sozialhilfe, angewiesen.[4]

2.3 Minderjährige Kinder

Als minderjährig sind alle Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gemeint.

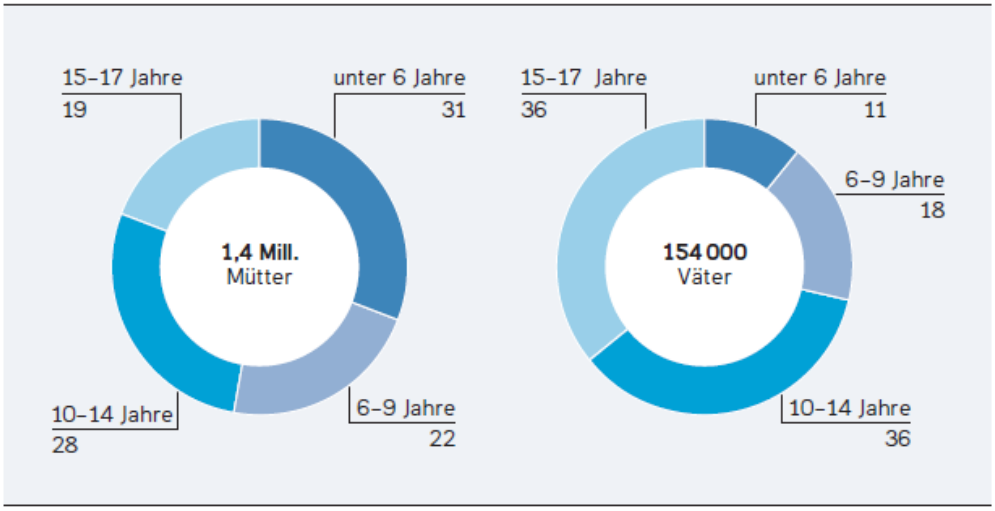
Wie unter Kapitel 2.2 Alleinerziehende beschrieben, gilt nach § 21 Absatz 3 Sozialgesetzbuch II ein Elternteil als alleinerziehend, wenn es die elterliche Sorge nach § 1626 Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch oder Vormundschaft nach § 1773 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch für ein in seinem Haushalt lebendes minderjähriges Kind zu tragen hat.

In dieser Arbeit soll allerdings das Augenmerk vor allem auf Kinder bis zum zwölften Lebensjahr liegen, da dieser Lebenszeitraum für Kinder eine vollständige Betreuungsbedürftigkeit bedeutet. Aus diesem Grund ist auch bis zum zwölften Lebensjahr die Betreuung des Kindes bei Erkrankung gemäß § 45 Absatz 1, in Verbindung mit § 10 Absatz 4 und § 44 Absatz 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch V, geregelt. Wonach es auf Grund einer Erkrankung des Kindes einem Elternteil gestattet ist, für die Betreuung der Arbeit fernzubleiben. Die vorliegende Datenlage ergibt keine genauen Zahlen, da Statistiken oftmals in verschiedenen Altersstufen aufgebaut sind.

In Abbildung 5 ist zu erkennen, dass der Anteil der Kinder unter 6 Jahren bei Müttern erheblich höher ist, als eine der anderen Altersgruppen. Wie bereits in Kapitel 2.2 beschrieben, ist klar ersichtlich, dass der Anteil der 0 – 14 Jahre alten Kinder, bei alleinerziehenden Vätern

[4] BUNDESVERBAND FÜR ALLEINERZIEHENDE MÜTTER UND VÄTER, Statistische Informationen: Lebensform Alleinerziehen in Zahlen, März 2012

wesentlich geringer ist. Das volkswirtschaftliche Problem liegt laut Abbildung 5 vor allem bei den alleinerziehenden Müttern, da sie etwa 1.134.000 Kinder zwischen 0 und 14 Jahren zu betreuen haben. Alleinerziehende Väter betreuen hingegen nur 100.100 Kinder. Da hier eine Klassifizierung bis 14 stattgefunden hat, wäre der Anteil der bis 12 jährigen etwas geringer. Der Unterschied ist dennoch ebenso deutlich.



1 Mit Kind(ern) unter 18 Jahren.
Ergebnisse des Mikrozensus – Bevölkerung in Familien/Lebensformen am Hauptwohnsitz.

Abbildung 5: Zahl der Kinder unter 18 Jahren in Prozent, Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Mikrozensus 2009

Das Statistische Bundesamt in Wiesbaden konnte belegen, dass die durchschnittliche Zahl der Kinder je Frau im Jahr 2010 bei 1,39 lag. In Wolfsburg lag diese Quote im Jahr 2011 bei den Alleinerziehenden bei 1,56 Kindern. Damit liegt die Anzahl an Kindern alleinerziehender Eltern in Wolfsburg über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Wobei zu beachten ist, dass in Wolfsburg jeder zweite Alleinerziehende zwei oder mehr Kinder hat. Dies führt zu erschwerten Bedingungen in der Kinderbetreuung.

Bis zur Vollendung des achten Lebensjahres haben die Erziehenden die Möglichkeit, ein Kind bis zu drei Jahre persönlich in Vollzeit zu

betreuen. Dabei können die drei Jahre innerhalb der ersten acht Lebensjahre so aufgeteilt werden, wie es am besten zur jeweiligen Lebenssituation passt. Geregelt wird dies in § 10 Absatz 1 Nummer 3 und Nummer 4 Sozialgesetzbuch II.

Kinder bis zum zwölften Lebensjahr benötigen jedoch eine dauerhafte und vollständige Betreuung, weshalb die Notwendigkeit besteht, dass Erziehende eine Möglichkeit finden ihre Kinder betreuen zu lassen. Dies ist in Kindertagesstätten und Horten bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres gegeben, bzw. meistens bis zur Beendung des vierten Schuljahres. So stellen Grundschulen mit einer Unterrichtszeit bis zum Mittag eine umfassende Betreuung von 5 Zeitstunden pro Tag sicher. Zusätzlich können weitere anmeldungspflichtige Angebote genutzt werden, was den Eltern ein weiteres Zeitfenster bieten kann. Trotzdem sind Erziehende bei der Arbeitszeitgestaltung auf die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, bzw. Schulen angewiesen. (siehe Kapitel 4.3 Kinderbetreuung)

2.4 Kleine und Mittelständische Unternehmen

Diese Arbeit betrachtet vor allem Best-Practice-Beispiele in mittelständischen Unternehmen. Eine genauere Definition, bis wann ein Unternehmen im Mittelstand ist, gestaltet sich jedoch schwierig.

Die EU-Kommission definiert kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in drei verschiedenen Gruppen:

Typ	Beschäftigte	Umsatzerlös (Mio. € / Jahr)	Bilanzsumme (Mio. € / Jahr)
Kleinstunternehmen	< 10	≤ 2	≤ 2
Kleine Unternehmen	< 50	≤ 10	≤ 10
Mittlere Unternehmen	< 250	≤ 50	≤ 43

Tabelle 1: KMU Definition der EU Kommission, Quelle: vgl. IFM BONN

Das Institut für Mittelstandsforschung in Bonn (IfM Bonn) definiert KMU dagegen folgendermaßen:

Typ	Beschäftigte	Umsatzerlös (Mio. € / Jahr)
Klein	≤ 9	< 1
Mittel	≤ 499	< 50
(KMU) Zusammen	< 500	< 50

Tabelle 2: KMU Definition des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn, Quelle: IFM BONN

§ 267 Absatz 2 des Handelsgesetzbuches sagt jedoch, dass die Grenze für mittelgroße Kapitalgesellschaften im Jahresdurchschnitt unter 250 Mitarbeitern liegen sollte.

Laut dem Unternehmensregister von 2009 gibt es nach den Maßstäben des IfM Bonn in Deutschland insgesamt 3.584.760 kleine und mittelständische Unternehmen mit 15.290.841 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Auf den Maßstäben der Europäischen Union dagegen sind es insgesamt 3.580.510 kleine und mittelständische Unternehmen mit 13.853.765 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.[5] Womit gezeigt wird, dass sich zwischen den Maßstäben der Europäischen Union und des IfM Bonn keine großen Unterschiede ergeben.

Eine genaue Festlegung der Mitarbeiterzahl ist aber nicht möglich. Selbst die Europäische Union zieht die Mittelstandsgrenze in bestimmten Programmen bei 500 Mitarbeitern. Der Fokus wird in dieser Arbeit auf Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern gesetzt, aber sowohl mittelständische als auch große Unternehmen mit bis zu 500 oder sogar mehr Mitarbeitern sollen hier zusätzlich zur Unterstreichung gewisser Thesen betrachtet werden.

[5] Vgl. IFM BONN, Schlüsselzahlen des Mittelstandes, 2009

2.5 Arbeitsmarkt

Der Begriff Arbeitsmarkt definiert im Bereich Sozialwissenschaftlicher Forschung alle Aspekte der Vermittlung von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze.[6]

Im Folgenden wird näher auf drei verschiedene Definitionen des Arbeitsmarktes eingegangen. In den Kapiteln 2.4.1, 2.4.2 und 2.4.3 wird im Besonderen die Theorie ausgeführt, die für diese Arbeit als Grundlage dienen soll.

Der Verlauf von fortschreitender Technisierung und Automatisierung der Produktion führte zu einer Spaltung des Arbeitsmarktes in zwei Segmente, was als dualer oder geteilter Arbeitsmarkt bezeichnet wird.[7]

Im primären Segment sind es dabei stabile und dauerhaft besetzte Arbeitsplätze. Im sekundären Segment sind dagegen befristete und fluktuierende Arbeitsverhältnisse zusammengefasst, was längerfristig zu einer Spaltung der Arbeiterschaft in Kern- und Randbelegschaften führt.

Einer anderen Sichtweise folgend, kann in Ländern mit einem ausgeprägten beruflichen Bildungssystem, wie unserem, von drei Segmenten ausgegangen werden, einem betriebsspezifischen, einem berufsfachlichen und einem unstrukturierten Arbeitsmarkt.

Der betriebsspezifische Arbeitsmarkt bezieht sich auf einen Teilarbeitsmarkt, bei dem Beschäftigte vor allem innerhalb des Unternehmens angeworben und qualifiziert werden. Dem gegenüber steht der berufsfachliche Arbeitsmarkt, der alle beruflich und fachlich gut qualifizierten Arbeitskräfte umfasst. Hinzu kommt als drittes Segment die Theorie des unstrukturierten Arbeitsmarktes. Dieser beschränkt sich auf

---

[6] Vgl. REINHOLD, GERD (Hrsg), Soziologie-Lexikon, 1997
[7] Vgl. FUCHS-HEINRITZ, WERNER (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 2011

Beschäftigte, die eher unterdurchschnittlich qualifiziert, deren Löhne geringer und die Beschäftigungsverhältnisse viel instabiler sind.

Neben diesen beiden Definitionen existieren weitere Betrachtungsweisen des Arbeitsmarktes. Die Betrachtungsweise, auf die diese Arbeit aufbaut ist, wird im Folgenden näher erläutert.

2.5.1 Der Erste Arbeitsmarkt

Der Erste Arbeitsmarkt führt den betriebswirtschaftlichen Bedarf an Arbeitskraft von Unternehmen mit der Nachfrage der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zusammen, um daraus resultierend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entstehen zu lassen. Also einen Arbeitsplatz der nur durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer mit Abgaben zu Kranken-, Renten- und Sozialversicherung getragen wird.

2.5.2 Der Zweite Arbeitsmarkt

Der Zweite Arbeitsmarkt ist ein staatlich geförderter Arbeitsmarkt. Im Gegenteil zum Ersten Arbeitsmarkt, sollen hier durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Anreize für Arbeitgeber geschaffen werden, weitere Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Als Beispiel einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme der Bundesrepublik Deutschland kann hier der § 1 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz *„(2) Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) fördert durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab dem 31. Dezember 2009 vermindern und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.*“ genannt werden. Hierbei fördert die Bundesagentur für Arbeit durch Leistungen die Arbeitszeitverminderung älterer Arbeitnehmer,

wenn damit die Einstellung eines bisher arbeitslosen Arbeitnehmers gewährleistet werden kann. Die in diesem Falle erstatteten Leistungen der Bundesagentur für Arbeit an den Arbeitgeber werden in § 4 Altersteilzeitgesetz beschrieben. Als Beispiel soll hier der Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 Prozent des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentgeltes aufgeführt werden.

2.5.3 Der Dritte Arbeitsmarkt

Der Dritte Arbeitsmarkt beschreibt die ausschließlich staatlichen Maßnahmen zur Erbringung von Arbeit. Dabei geht es vor allem um Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen für Empfänger von Arbeitslosengeld II, die durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Solche Leistungen zur Eingliederung in Arbeit sind geregelt in § 16 Sozialgesetzbuch II.

2.6 Staatliche Transferleistungen

Durch staatliche Transferleistungen wird dem „sozialen Bundesstaat“, wie die Bundesrepublik Deutschland im Artikel 20 Absatz 1 Grundgesetz definiert ist, Rechnung getragen. Mit staatlichen Transferleistungen sollen aus Gründen der Solidarität Bedürftige durch wirtschaftlich Stärkere unterstützt werden. Eine Transferleistung ist im wirtschaftlichen Sinne eine Leistung, die unterstützen soll und keine Gegenleistung erfordert.

Staatliche Transferleistungen in der Bundesrepublik Deutschland sind Beispielsweise Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe, Wohngeld, Elterngeld und Kindergeld.

2.7 Work-Life-Balance

Die Bezeichnung Work-Life-Balance beschreibt die perfekte Ausgeglichenheit zwischen dem Privat-, beziehungsweise Familienleben und der Tätigkeit, mit der Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen.

Durch die massive demografische Strukturverschiebung und eine starke Veränderung der Individualisierungsprozesse, wird die Work-Life-Balance sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber immer wichtiger. In Zukunft wird dies in der Familienpolitik eine höhere Rolle spielen. Die Work-Life-Balance wird immer mehr von einer Randgruppe in den Mittelpunkt des politischen Handelns rücken.

Viele Arbeitgeber halten die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter für äußerst wichtig, fürchten jedoch immer noch die Kosten und den organisatorischen Aufwand. Sie bieten ihren Mitarbeitern daher keine oder nur sehr wenige Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance an, wie zum Beispiel im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Flexibilität des Mitarbeiters.

Gerade bei Alleinerziehenden werden zielorientierte Maßnahmen in der familienorientierten Personalpolitik immer wichtiger, da sie den größten Balanceakt zwischen Familie und Beruf zu meistern haben.[8]

[8] Vgl. SCHNEIDER, HELMUT, in: Betriebliche Familienpolitik, S. 64 ff.

2.8 Best-Practice-Beispiel

Der Begriff Best-Practice ist ein Terminus aus der angloamerikanischen Betriebswirtschaftslehre. Herausgehoben werden damit besonders erfolgsversprechende Maßnahmen durch Unternehmen. Ein Best-Practice-Beispiel ist in dieser Arbeit ein Unternehmen, dass für Alleinerziehende Arbeitnehmer neben den üblichen Rahmenbedingungen eines Arbeitsvertrages zusätzliche Bonusleistungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet.

3 Eine Evaluation der Arbeit suchenden Alleinerziehenden in Wolfsburg

Als das Job-Speed-Dating für Alleinerziehende in Wolfsburg stattfand, entstand die Möglichkeit eine Evaluation durchzuführen, um damit in dieser Arbeit Theorien aufzustellen und Thesen zu stützen.

Es wurde ein Fragebogen erstellt, welcher dann während des Job-Speed-Datings verteilt und von den Alleinerziehenden ausgefüllt wurde. Verteilt wurden insgesamt 300 Fragebögen, insgesamt 102 Fragebögen wurden ausgefüllt. Dieser Fragebogen wurde anonymisiert und musste nicht vollständig ausgefüllt werden.

Der erste Teil des Fragebogens bezog sich ausschließlich auf gegebene Fakten, wie das Geschlecht, das Alter, den aktuellen Beziehungsstatus, die Staatsangehörigkeit, sowie die beruflichen Qualifikationen. Die Altersstrukturen wurden der Gruppierung des Jobcenters angepasst.

Der zweite Teil dagegen, Frage sechs, sieben und acht, bezogen sich auf die im Haushalt lebenden minderjährigen Kinder. Die Altersgruppen der Kinder sind sowohl dem Jobcenter, als auch einer schulischen Laufbahn angepasst.

Im dritten und letzten Teil des Fragebogens ging es vor allem um die Wünsche und Ansprüche der Alleinerziehenden. Bei Frage neun sollten die Alleinerziehenden eine Entscheidung treffen, wie wichtig ihnen gewisse Bereiche zum Thema Leben und Arbeiten tatsächlich sind. Die letzten Fragen bezogen sich vor allem um die zukünftige Arbeitsstruktur und –varianten, die sie bezüglich einer neuen Arbeitsstelle in Kauf nehmen würden. Zusätzlich wurden die Alleinerziehenden bezüglich ihrer Affinität sich selbständig zu machen befragt.

Als es in Frage 11 um die möglichen, beziehungsweise wünschenswerten Arbeitszeitmodelle ging, wurde den Alleinerziehenden die Möglichkeit einer Mehrfachnennung gegeben. Bei den Fragen zum Thema

Umzug und Selbständigkeit, wurde bei einer Verneinung Raum für eine Begründung gelassen.

Als es vor allem um ihre Wünsche und Ansprüche im Bereich Leben und Arbeiten ging, wurde in Frage neun eine Skalierung vorgenommen um damit später eine Rangfolge festlegen zu können.

Um die Fragebögen, vollständig auszuwerten und eine Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, wurden alle Fragebögen nummeriert und erst danach ausgewertet.

Auf besondere Korrelationen und Auffälligkeiten, wird im Laufe dieser Arbeit genauer eingegangen.

4 Besondere Problemstellungen für Alleinerziehende zur Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung

Im Folgenden werden die schwerwiegendsten Problemstellungen für Alleinerziehende bei Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung aufgezeigt.

4.1 Ausgewählte Arbeitszeitmodelle

Für viele Alleinerziehende beginnen die Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung mit den Arbeitszeitmodellen, die von potentiellen Arbeitgebern angeboten werden.

4.1.1 Schichtmodelle

Eines der Hauptprobleme für Alleinerziehende sind die Schichtmodelle, welche meist in produzierenden Betrieben zu finden sind. Bei einem genutzten Schichtmodell, werden zwei oder mehr Schichten so hintereinander gelegt, dass ein Betrieb bis zu 24 Stunden fortgeführt werden kann.[9] Faktoren dabei sind die Anzahl der Wochenstunden, die Arbeitstage und die Personalstärke pro Schicht. In Europa bevorzugt sind Wechselschichtsysteme, dabei rotieren Schichtbelegschaften über zwei oder mehr Schichten und variieren hinsichtlich der oben genannten Faktoren.[10] Frühschichten von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr, Spätschichten von 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr und Nachtschichten von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr sind der Regelfall. Produzierende Betriebe sind oft auf sich

[9] Vgl. DRUMM, Personalwirtschaft, S. 158
[10] Vgl. KNAUTH, 1983b, 368-374

überschneidende Schichten angewiesen, um einen reibungslosen Ablauf und eine einwandfreie Übergabe gewährleisten zu können.

Neben diesem, in seiner Grundfunktion bereits seit Beginn der Industrialisierung existierenden Modell, gibt es zunehmend weitere Modelle. Um der wachsenden Anzahl von Teilzeitkräften zu begegnen, werden in einigen Betrieben Teilzeitschichtmodelle angeboten. In der Regel liegt dabei eine feste Schicht vor, die nicht gewechselt wird. Dies ermöglicht Familien und Alleinerziehenden in Schichtarbeit eine bessere Planung der Kinderbetreuung.

4.1.2 Feste Arbeitszeit

Kaufmännische Betriebe oder Arbeitsplätze im kaufmännischen Bereich haben hingegen meist kein Schichtmodell als Grundlage. Hier beginnt die Arbeitszeit im Regelfall zwischen 08:00 Uhr und 09:00 Uhr und endet zwischen 16:30 Uhr und 17:30 Uhr. Grundlage hierfür ist zumeist eine 5-Tage Woche mit 40 Stunden Arbeitszeit. Die tägliche Differenz ist dabei einer 30-minütigen Mittagspause geschuldet.

„Der Vorzug dieser Lösung liegt in der Präsenz des gesamten arbeitsfähigen Personals während der Dauer der Arbeitszeit“ [11] Zusätzlich bietet es aber auch in Unternehmen mit Öffnungszeiten für ihre jeweiligen Kunden die Möglichkeit immer in einem bestimmten Zeitrahmen Ansprechpartner zu haben, was einen Vorteil für beide Seiten bietet.

Trotz der starren Arbeitszeiten haben auch viele Alleinerziehende im Fragebogen geantwortet, dass für sie eher eine feste Arbeitszeit in Frage käme. Bei einer möglichen Mehrfachnennung haben insgesamt 70 Personen unter anderem die feste Arbeitszeit gewählt. Dies liegt vor allem daran, dass eine feste Arbeitszeit für Alleinerziehende den Vorteil der Abschätzung bietet. Die alleinerziehenden Elternteile wissen dabei

[11] DRUMM, Personalwirtschaft, S. 152

in jedem Fall, wann genau sie nach Hause kommen, bzw. ihr Kind von der jeweiligen Betreuungseinrichtung abholen können.

4.1.3 Gleitende Arbeitszeit mit und ohne Kernzeit

„Beginn und Ende der Arbeitszeit sind hierbei frei oder innerhalb vorgegebener Zeiten vom Mitarbeiter selbst zu gestalten.“[12]

Gleitende Arbeitszeit mit Kernzeit

Ein weiteres Arbeitszeitmodell ist eine gleitende Arbeitszeit mit fester Kernzeit. Feste Kernzeit bedeutet, dass für die Mitarbeiter eine Anwesenheitspflicht in einer bestimmten Zeitspanne besteht. Diese liegt meist zwischen 10:00 Uhr und 15:00 Uhr. Darüber hinaus hat der Mitarbeiter die Möglichkeit selbst zu entscheiden, wann er zur Arbeit erscheint und wann er den Arbeitstag beendet, solange er die zu Grunde liegende tägliche Arbeitszeit von meist acht Stunden einhält. In vielen Unternehmen ist die Gleitzeit mit Arbeitszeitkonten kombiniert. Indem der Arbeitnehmer an manchen Tagen länger arbeitet, hat er die Möglichkeit, an anderen Tagen entsprechend früher Feierabend zu machen.

Dieses Arbeitszeitmodell ermöglicht es Alleinerziehenden ihre Flexibilität zu gewährleisten, um eine reibungslose und umfassende Betreuung ihrer Kinder zu ermöglichen. Hierbei können Alleinerziehende somit zum Beispiel sagen, dass sie jeden Dienstag und Donnerstag ein oder zwei Stunden länger arbeiten. Damit bekämen sie die Möglichkeit, an Freitagen früher das Wochenende zu beginnen.

---

[12] BEYER; HORST-THILO, Personallexikon, 1990

Gleitende Arbeitszeit ohne Kernzeit

Bei einer gleitenden Arbeitszeit ohne Kernzeit besteht die Möglichkeit Überstunden aufzubauen und genau diese Überstunden dann an einem anderen Tag wieder abzubauen. In vielen Unternehmen jedoch ist es nicht möglich, einen gesamten Tag freizunehmen. Es ist viel mehr gewünscht, dass man zwar früher von der Arbeit geht, jedoch trotzdem für eine gewisse Zeit anwesend ist.

In Zeiten von Betreuungsnotständen können Alleinerziehende deshalb ein wenig freier mit ihrer Arbeitszeit umgehen.

4.1.4 Flexible Arbeitszeit

Einer flexiblen Arbeitszeit liegt immer eine wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde. Diese beläuft sich in Deutschland meist auf 40 Stunden pro Woche. Dabei kann der Mitarbeiter völlig frei entscheiden, wie er seinen Arbeitsalltag strukturiert. Die einzigen Erwartungen des Arbeitgebers liegen darin, dass der Mitarbeiter zu Terminen die notwendig sind, anwesend ist, und er, wenn nicht notwendig, nicht in Nacht- oder Wochenendzeit arbeitet, da durch gesetzliche Beschränkungen in § 6 und § 9 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz dem Arbeitnehmer eine Zulage für Nacht- und Wochenendstunden gezahlt werden muss.

Für Alleinerziehende bedeutet dies allerdings auch, dass sie in Zeiten von höherem Arbeitsaufkommen täglich länger ihrer Arbeit nachgehen müssten. Ihr geplanter Betreuungsablauf muss somit umgestellt werden. Dies kann in kurzfristigen Fällen einen hohen Aufwand und auch Problematiken mit sich führen.

4.1.5 Teilzeit

Viele Alleinerziehende nutzen die Möglichkeit einer Teilzeitstelle, da diese sich oftmals im Rahmen der Öffnungszeiten ihrer Kindertagesstätte befindet, bzw. das Elternteil schon daheim ist, bevor das Kind aus der Schule kommt. Der betreuende Elternteil erhält dadurch Flexibilität, insbesondere dann, wenn diese Teilzeit mit flexiblen Arbeitszeiten kombiniert werden kann.

Allerdings führt eine Teilzeitarbeit auch zu einer entsprechend anteilig geringeren Entlohnung. Dies führt, wie in Kapitel 3.4 ausführlich beschrieben, bei einem zuvor als arbeitssuchend gemeldeten Elternteil oftmals zu Teilbezügen aus Transferleistungen. Eine Person fällt erst aus einem Bezug von Arbeitslosengeld II, wenn sie über 2.100 Euro Brutto verdient (Näheres in Kapitel 4.4 Entgelt).

Da dies keine Lebensgrundlage bietet und auch Alleinerziehende nicht auf Dauer von Transferleistungen abhängig sein wollen, beziehungsweise können, ist das wahrscheinlich auch der Grund, weshalb, wie in Abbildung 6 ersichtlich, ein solch hoher Anteil der Alleinerziehenden im Gegensatz zu den Müttern in Paarbeziehungen im Jahr 2009 in Vollzeit, statt in Teilzeit arbeiteten.

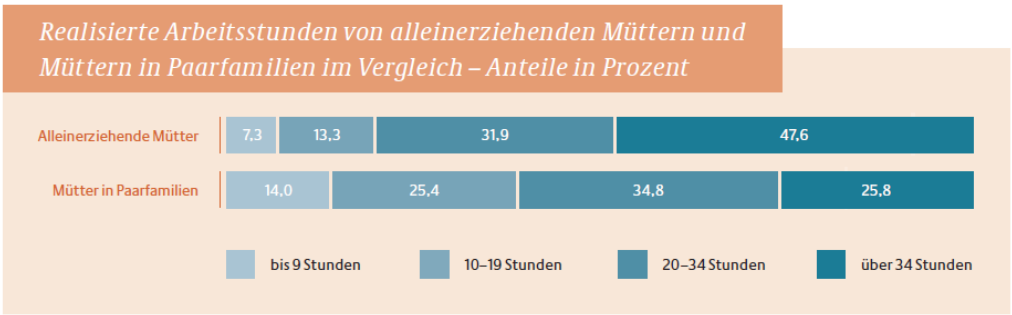


Abbildung 6: Realisierte Arbeitsstunden im Vergleich, Quelle: BMFSFJ, SOEP, Stand 2009

4.1.6 Sabbaticals

Eine Langzeitfreistellung (sabbaticals) ist neben anderen familienbewusst gestalteten Angeboten zur zeitweiligen Absenkung der Arbeitszeit eine weitere Form der zukünftig immer wichtiger werdenden Personalpolitik.

Im Augenblick wird vor allem durch die Mediengestaltung dies eher als „Luxusthema“ mit Weltreisen oder Südseeurlaub assoziiert. Allerdings kann bisher nachgewiesen werden, dass Sabbaticals nur selten für diese Luxuszwecke genutzt werden, sondern überwiegend zur Überwindung eines Zeitkonfliktes. Dies ist zum Beispiel meist eine gesundheitliche Regeneration oder eine berufliche Neuorientierung beziehungsweise Weiterqualifizierung.

Künftig kann dies aber bei einer familienbewussten Personalpolitik eine wichtige Rolle zur zeitweiligen Entlastung und Entzerrung in Zeitnöten spielen. Gerade in einer intensiven Familienphase, wie dem Alleinerziehen, kann die Zeitnot sehr groß werden.

Besondere Regelungen zu Sabbaticals existieren bisher vor allem nur im öffentlichen Dienst oder als Betriebsvereinbarungen in familienbewussten Pilotunternehmen.[13]

4.1.7 Vertrauensarbeitszeit

Ein weiteres Arbeitszeitmodell, das in einer familienbewussten Personalpolitik einen positiven Auftrieb geben kann, ist die Vertrauensarbeitszeit. Dieses Modell wird vielmals auch Arbeitszeitsouveränität bezeichnet.

---

[13] Vgl. SPITZLEY, in: Betriebliche Familienpolitik, S. 133

Das Wort „Vertrauen“ ist ein wichtiger Bestandteil, der sowohl auf Arbeitgeber-, als auch auf Arbeitnehmerseite eine Notwendigkeit ist, um dieses Modell erfolgreich zu gestalten. Das Vertrauensverhältnis und die Ehrlichkeit auf beiden Seiten ist somit eine Voraussetzung, um damit eine Basis zu schaffen, auf der aufgebaut werden kann.

Es wird für die monatliche Vergütung zwar eine wöchentliche Arbeitszeit vorausgesetzt, diese ist jedoch nicht zwingend zu erreichen oder zu überschreiten.

Grundlage der Entgeltzahlung ist ein arbeitsvertraglich festgelegter wöchentlicher Stundensatz. Jedoch gibt es hierbei keine Zeiterfassung. Der Arbeitgeber erwartet dabei von seinem Mitarbeiter, dass er bei Arbeitsspitzen seine Arbeitszeit erhöht, gibt ihm jedoch auch die Möglichkeit, bei einem geringeren Arbeitsaufkommen weniger zu arbeiten. Genauso ist der Mitarbeiter in der Pflicht, seine zu erwartenden Arbeitsleistungen so zu erreichen, wie es arbeitsvertraglich geregelt worden ist.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird die Vertrauensarbeitszeit oftmals als ein ideales Arbeitszeitmodell angesehen.[14] Ein Problem ist jedoch das Risiko der zu erwartenden Selbstüberforderung durch eine Ausdehnung der Ist- über die Sollarbeitszeiten.[15] Ersichtlich wird hier, dass in Ausübung von Vertrauensarbeitszeit in einem Unternehmen die Work-Life-Balance der Mitarbeiter im Vordergrund stehen muss. Es ist von hoher Wichtigkeit, dass eine Arbeitszeitsouveränität den Mitarbeiter bei der Gestaltung seines Arbeits- und Privatlebens unterstützt und nicht behindert.

---

[14] Vgl. SPITZLEY, in: Betriebliche Familienpolitik, S. 134 ff.
[15] Vgl. PLETKE/WIECZORECK-HAUBUS, 2003

4.1.8 Ungünstige Arbeitszeitformen für Alleinerziehende

Hier sollen kurze Beispiele aufgezeigt werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Alleinerziehende überaus erschweren und somit eine positive Work-Life-Balance für sie eher unmöglich erscheinen lassen.

Arbeitet eine alleinerziehende Person in einem Schicht- oder Dienstplansystem, so können zu viele Änderungen in diesem zu einem sehr hohen Aufwand führen. Es könnte beispielsweise die Planung der Kinderbetreuung umwerfen und damit in höchstem Maße erschweren.

Eine weitere ungünstige Arbeitszeitform ist für Alleinerziehende die Wochenendarbeit, da diese ebenfalls die Unterbringung und Betreuung des Kindes erschwert. Näheres dazu wird in Kapitel 4.3 Kinderbetreuung erläutert.

Völlig unmöglich dagegen für ein alleinerziehendes Elternteil ist eine kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, der sogenannte Dienst auf Abruf. Hierbei wird, wie beispielsweise im Falle von Arbeitsspitzen oder Erkrankung eines Arbeitskollegen, vom Arbeitgeber eine sofortige Arbeitsaufnahme erwartet. Mitarbeiter, die die Sorge für ein Kind zu tragen haben, werden dadurch in eine unangenehme Lage gebracht, da die Unterbringung eines Kindes, sofern es nicht in diesem Augenblick bereits betreut wird, einen hohen organisatorischen Aufwand erfordert und keine sofortige Arbeitsaufnahme möglich ist.

Eine negative Beeinflussung der Work-Life-Balance stellt der meist zu geringe Einfluss des Beschäftigten auf seine Arbeitszeitgestaltung. Sollte das aktuelle Arbeitszeitvolumen nicht dem eigentlich gewünschten des Arbeitnehmers entsprechen, kann dies Unmut hervorrufen. Sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber kann dies eine angenehme Zusammenarbeit erschweren. Aus Arbeitgebersicht wäre es somit von Vorteil, den Arbeitnehmern in gemeinsamer Abstimmung, einen Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung zu gewähren. Damit wird

nicht nur die Work-Life-Balance des jeweiligen Mitarbeiters gefördert, sondern auch eine kommunikative, strukturierte und familienbewusste Personalpolitik gefördert.

4.2 Die Trennung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsort

Für Alleinerziehende gibt es zusätzlich Möglichkeiten, ihre Arbeit flexibel zu halten, indem sie Ihren Arbeitsplatz und den Arbeitsort trennen. Eine Variante ist in diesem Fall die so genannte Telearbeit. Dabei stellt der Arbeitgeber sowohl durch das Internet, als auch durch das Intranet eine telekommunikative Verbindung für seinen bzw. mit seinem Mitarbeiter her. Dies befähigt den Arbeitnehmer unter räumlicher Abspaltung vom Betrieb trotzdem seine volle Arbeitskraft anzubieten und ins Betriebsergebnis mit einzubringen.

Eine weitere Variante ist der Heimarbeitsplatz, welcher ähnliche Grundlagen hat, wie es schon die Telearbeit mit sich bringt. Bei beiden Varianten gibt es zu dem die Möglichkeit, dies alternierend zu gestalten. Dies bedeutet für den Mitarbeiter an regelmäßig wiederkehrenden Tagen im Betrieb anwesend zu sein, was zusätzlich für den Mitarbeiter ein „Gemeinschaftsgefühl“ schafft.

All das kann Vorteile sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer schaffen. Der Arbeitnehmer kann die Arbeitskraft flexibel einsetzen und der Arbeitgeber verliert diese damit nicht.

4.3 Kinderbetreuung

Die häufigste Problemstellung für Alleinerziehende ist die Kinderbetreuung, wie man auch den aktuellen Diskussionen in der Politik entnehmen kann.

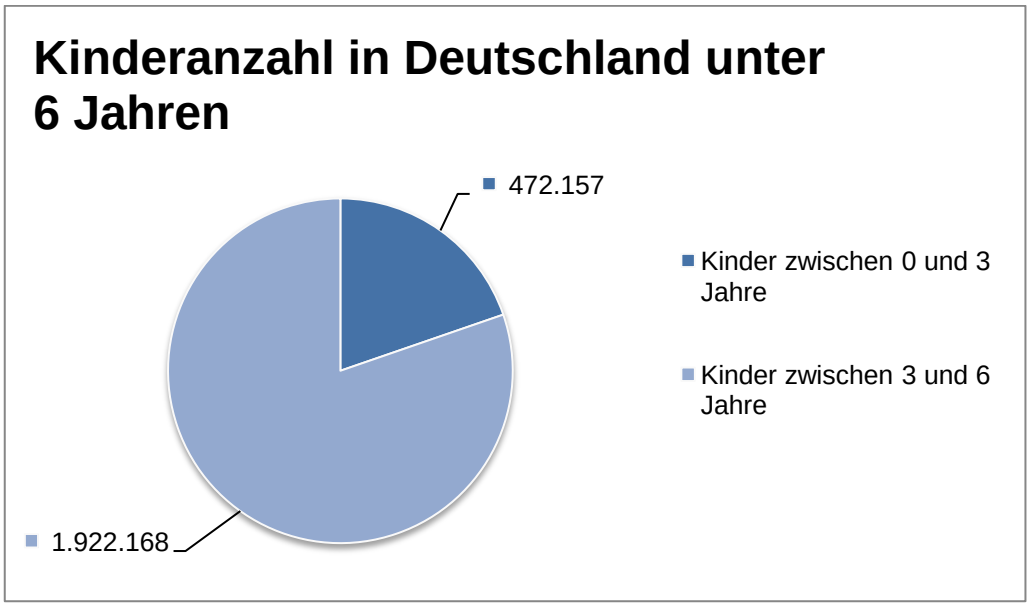


Abbildung 7: Kinderanzahl der in Deutschland lebenden Kinder unter 6 Jahren, Quelle: vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, Mikrozensus 2010

In Deutschland lebten 2010 insgesamt 2.394.325 Kinder unter sechs Jahren. Im Alter von 0 bis 3 Jahren wurden insgesamt 23,1 Prozent betreut, die Ganztagsbetreuungsquote lag dagegen bei 11,6 Prozent. Zwischen 3 und 6 Jahren wurden 92,6 Prozent betreut und 32,3 Prozent dabei ganztags.[16]

Häufig stellen die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen ein Problem dar mit denen Alleinerziehende zu kämpfen haben. In § 8 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder heißt es „Die Öffnungs- und Betreuungszeiten der Kindertages-

[16] STATISTISCHES BUNDESAMT, Mirkozensus 2010

stätten haben dem Wohl der Kinder und den Belangen ihrer Erziehungsberechtigten Rechnung zu tragen. Zu diesem Zweck sollen auch Früh- und Spätdienste eingerichtet werden“.

Die „berufundfamilie gGmbH”, gegründet 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, befasste sich 2008 mit einem “Kita-Check”, also einer Überprüfung von Kindertagesstätten anhand bestimmter Kriterien. Wichtige Kriterien dabei waren vor allem Öffnungszeiten, Flexibilität und die Zusammenarbeit der Kindertagesstätten mit Betrieben in Form von Belegplätzen und Ferienbetreuung.[17]

Diese Überprüfung brachte sowohl positive, als auch negative Ergebnisse zu Tage. 6.700 Kindertagesstätten wurden von der IHK-Organisation befragt. Dabei wurde festgestellt, dass 99 Prozent der Kindertagesstätten am Samstag geschlossen sind. Dies ist bei einem Schichtmodell, dem eine sechs, oder sieben Tagewoche zugrunde liegt, ein erhebliches Problem für Alleinerziehende. Außerdem haben 96 Prozent der befragten Kindertagesstätten nach 18 Uhr nicht mehr geöffnet und nur in zwei Drittel kann man seine Kinder bereits vor 07:30 Uhr am Morgen betreuen lassen. Dies ist ein Problem für alle Erziehungsberechtigten, die einen regelmäßigen Arbeitsbeginn von 06:00 Uhr bis 07:30 Uhr haben.

Ein weiteres Problem stellt die Ferienbetreuung in Deutschland dar. Lediglich ein Drittel der Kindertagesstätten gewährleisten in der gesamten Ferienzeit eine Betreuung. Dies ist in ganz Deutschland für alle Erziehungsberechtigten problematisch, denn die Ferienzeit beläuft sich im Jahr 2012 auf insgesamt 87 Ferientage (am Beispiel von Niedersachsen). Abzüglich aller Sonn- und Feiertage, summieren sich somit 73 Werktage zusammen. Alleinerziehende, selbst wenn sie die vollen gesetzlichen Urlaubstage von insgesamt 24 Werktagen[18] in der Ferienzeit nutzen, müssen entsprechend immer noch für 49 Werktage eine anderweitige Betreuung ihrer Kinder sicherstellen. Bei dieser Rechnung

[17] DIHK-KITABEFRAGUNG, Der Kita-Check, 2008
[18] § 3 Absatz 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer

werden aber nur Werktage gemäß § 3 Absatz 2 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer berücksichtigt. Änderungen können sich bei einem Sieben-Tage-Schicht Modell, durch Sonn- und Feiertagsarbeit, ergeben.

Zudem sind nur 58 Prozent der Kindertagesstätten flexibel, wenn es um die Betreuung in Ausnahmefällen geht.

Eine zusätzliche Problematik ergibt sich aus den nötigen Schulungsmaßnahmen der Kindertagesstätten. Alle Elternteile wünschen sich eine gute und kompetente Betreuung ihres Kindes, allerdings bedingt es auch, dass Erzieherinnen und Erzieher regelmäßig geschult und weitergebildet werden. Aus diesem Grunde wird im § 5 Absatz 5 Satz 2 Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder darauf bestanden, dass Fachkräfte einer Kindertagesstätte mindestens drei Tage im Jahr an fachlichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Wodurch allerdings die Kindertagesstätten in dieser Zeit ihre Einrichtung schließen, um alle Fachkräfte gleichzeitig zu schulen. Dies ist günstiger für die Einrichtung und ist somit für alle Seiten sehr von Nutzen, allerdings muss ein Elternteil sich in dieser Zeit eine anderweitige Betreuung suchen.

4.4 Entgelt

Eine große Schwierigkeit kann für Alleinerziehende ebenso die Höhe des Entgeltes darstellen. Auf ein alleinerziehendes Elternteil kommen große Belastungen zu, um die Sorge für ein Kind zu tragen. Hier hinein fallen alle Kosten, beginnend vom allgemeinen Lebensunterhalt über die Bezahlung von Betreuungseinrichtungen, bis hin zur Teilnahme an Freizeitveranstaltungen des Kindes.

Laut einer Studie der Zeitschrift „Focus“ liegen die Ausgaben für ein Kind geschätzt bei 17.064,00 Euro jährlich.[19] Demzufolge ergibt das monatliche Ausgaben von 1.422,00 Euro. Dies ist ein erheblicher Posten, da das Statistische Bundesamt bei Alleinerziehenden von einem Haushaltsnettoeinkommen von durchschnittlich 1.943 Euro[20] monatlich ausgeht, was ein Jahreseinkommen von 23.316 Euro ergibt. Womit bei Alleinerziehenden mit einem Kind von einem Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen von jährlich 12.792 Euro ausgegangen werden kann.

	Allein-lebende	Allein-erziehende	Paare ohne Kind	Paare mit Kind(ern)
	Durchschnitt je Haushalt und Monat in EUR			
Bruttoeinkommen aus unselbstständiger Arbeit	1104	1171	1984	3602
Bruttoeinkommen aus selbstständiger Arbeit	116	104	243	488
Einnahmen aus Vermögen	190	137	509	540
Einkommen aus öffentlichen Transferzahlungen	645	614	1261	640
Einkommen aus nichtöffentlichen Transferzahlungen und aus Untervermietung	137	301	233	171
Haushaltsbruttoeinkommen	**2193**	**2327**	**4230**	**5441**
– Steuern und Abgaben	467	384	843	1250
Haushaltsnettoeinkommen	**1726**	**1943**	**3387**	**4191**

Abbildung 8: Einnahmen nach Haushaltstyp, Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Datenreport 2011, S. 133

Wenn in Betracht gezogen wird, dass Alleinerziehende zusätzlich ebenfalls die Ausgaben von Miete und Lebensmitteln haben, bleiben bei dieser Rechnung nicht sehr viele finanzielle Mittel übrig. Da allerdings von einem Durchschnittseinkommen die Rede ist, muss bewusst gemacht werden, dass viele der Alleinerziehenden deutlich unter dem Einkommen liegen. Besonders beachtet werden muss bei dieser Betrachtung die Lohnentwicklung im Niedriglohnsektor. Immer mehr Berufsgruppen, zum Beispiel Frisöre oder Lageristen haben ein auffällig niedriges Ent-

[19] Vgl. FOCUS ONLINE, Was ein Kind wirklich kostet
[20] Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, Datenreport 2011, S. 133

gelt zur Verfügung, dass stellenweise trotz einer 40 Stundenwoche noch niedriger ist, als die Leistungen aus der Arbeitssicherung.

Oftmals haben vor allem alleinerziehende Mütter das Problem, dass sie durch eine Schwangerschaft in die Leistungen der Arbeitssicherung fallen und danach nicht die Möglichkeit haben sofort wieder zurück in ihren Beruf zurückzukehren. In diesem Falle müssen sie ihr Kind und sich selbst mit den Mitteln, die sie vom Staat erhalten, die so genannten Transferleistungen, optimal versorgen.

Als Fazit ist damit zu sehen, dass Alleinerziehende darauf achten müssen, eine Arbeitsstelle zu bekommen, die ihnen sowohl die Flexibilität als auch das nötige Einkommen sichert. Einen Hinzuverdienst zu Leistungen aus der Arbeitssicherung ist zwar möglich, dennoch besteht oft die Gefahr, dass Alleinerziehende dabei eine Grenze übersteigen und somit aus diesen Leistungen herausfallen. Im schlimmsten Fall ergibt es damit ein Haushaltseinkommen, das, wie im oben genannten Beruf des Frisörs, der zum weit überwiegenden Teil von weiblichen Arbeitnehmern ausgeübt wird, geringer ist als es die staatlichen Leistungen waren.

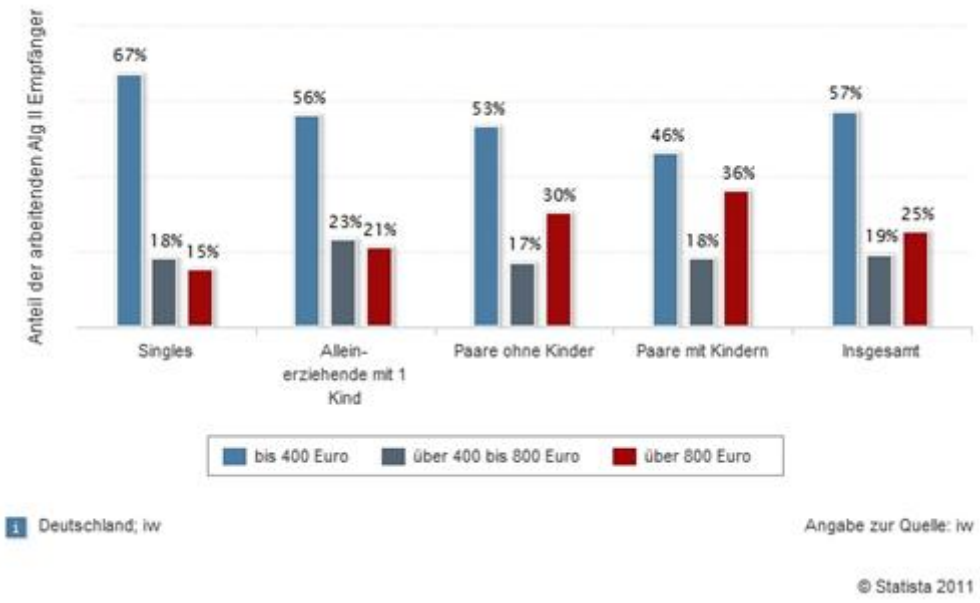


Abbildung 9: Bruttoverdienst von ALG II - Empfängern die einer Arbeit nachgehen, Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT, Stand 2011

Laut dem Ratgeber des Bundes zu Hartz IV erhalten allein Erziehende im Durchschnitt 867,40 Euro. In der Grundlage besteht dies seit 01.01.2012 gemäß §20 Absatz 2 Sozialgesetzbuch aus einem Regelsatz von 374,00 Euro und einem Mehrbedarf, der sich nach der Anzahl und dem Alter der Kinder richtet.[21]

Bekommt ein Arbeitnehmer dagegen bei einer 40 Stundenwoche 8,00 Euro pro Stunde, so erhält er Brutto 1.360,00 Euro, ergibt dies ein monatliches Nettoeinkommen von annähernd 1.050,00 Euro. Anders ausgedrückt, muss eine Alleinerziehende Person 40 Stunden in der Woche arbeiten und kann sich nicht um die Kinderbetreuung kümmern, um gegenüber eines Beziehers von Harz IV 183,00 Euro mehr Entgelt zu erhalten. Um aber prinzipiell aus den Leistungen der Arbeitssicherung herauszukommen, müsste eine Person mindestens 2.100 Euro monatlich verdienen. Berechnet wurde dies auf Grundlage eines Alleinerziehenden, mit einem minderjährigen Kind ohne Unterhaltsanspruch. Dies bedeutet für den Alleinerziehenden ein monatliches Nettoeinkommen von 1.451,64 Euro. Bei dem sich somit ergebenden Jahreseinkommen von 17.419, 68 Euro, hätte dieser Haushalt nur ein Nettoäquivalenzeinkommen von 8.709,84 Euro, was wahrlich weit unter einem Existenzminimum liegt.

In der Politik wird dies ebenfalls bereits aufgegriffen. Die aktuelle Diskussion um eine Einführung von Mindestlöhnen im Bereich von 7,50 Euro, zeigt auf wie tief die Einkommensgrenze in Deutschland angesetzt werden könnte. Eine Durchsetzung wäre für viele Arbeitnehmer, sicher von Vorteil. Jedoch zeigt das oben genannte Rechnungsbeispiel auf, dass 7,50 Euro für Alleinerziehende, welche ein oder mehrere Kinder zu versorgen haben, ein absolutes Existenzminimum darstellt.

[21] HARTZ IV RATGEBER, Hartz IV Berechnung – 2011 Beispiele – ALG II berechnen

4.5 Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Lebensraum

Eine Schwierigkeit stellt oftmals die Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Lebensraum eines Arbeitnehmers dar. Bei einer insgesamt zweistündigen Fahrt zum Arbeitsplatz hin und wieder zurück kann es problematisch werden, die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte einzuhalten. Wenn die Kindertagesstätte erst um 08:00 Uhr öffnet, kommt der Erziehungsberechtigte frühestens um 09:00 Uhr zur Arbeit. Auf Grundlage, der bereits beschriebenen 40 Stunden Woche, also 8 Arbeitsstunden plus einer 30 minütigen gesetzlich vorgeschriebenen Pause, endet die Arbeitszeit entsprechend um 17:30 Uhr. Entsprechend kann das Kind erst gegen 18:30 Uhr wieder bei der Betreuungseinrichtung abgeholt werden. Zu dieser Uhrzeit haben die meisten Kindertagesstätten in der Regel jedoch, wie bereits in Kapitel 3.3 Kinderbetreuung beschrieben, bereits geschlossen. Eine einfache Fahrtstrecke von bis zu 90 Kilometern (was einer Fahrzeit von mehr als einer Stunde entspricht) wird von der Arbeitsagentur als vertretbar und jedem zumutbar angesehen.

Um ein genaueres Bild im Hinblick auf die Nähe zum Arbeitsort für Alleinerziehende geben zu können, soll hier auf die Fragen 12 und 13 der durchgeführten Evaluation hinweisen werden. In Frage 12 lag der Bezug auf der tatsächlichen Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstelle. Dabei haben von 107 Alleinerziehenden insgesamt 69 geantwortet, dass sie nur eine Entfernung von bis zu 10 Kilometern in Betracht ziehen würden. 37 der Alleinerziehenden dagegen, würden sogar eine Strecke von bis zu 50 Kilometer in Kauf nehmen, um einen dauerhaften Arbeitsplatz antreten zu können.

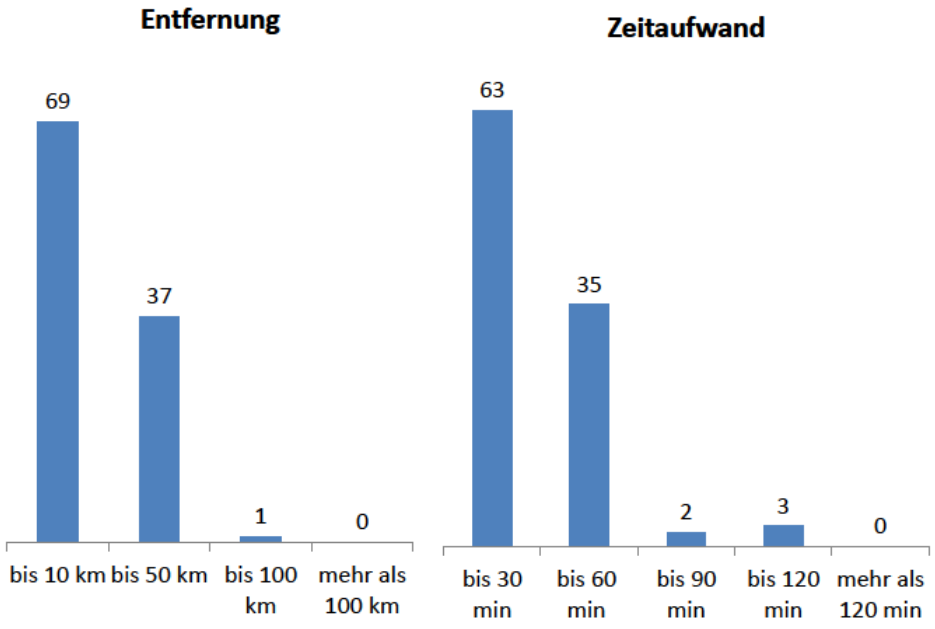


Abbildung 10: Auswertung der Fragen 12 „Wie weit dürfte die Arbeitsstelle für sie entfernt sein?“ und Frage 13 „Wie viel Zeit dürfte aus Ihrer Sicht der Weg zur Arbeit hin und zurück dauern?“, Stand März 2012

In Abbildung 10 ist zu erkennen, dass sich die Ähnlichkeit in Frage 13 widerspiegelt, wenn es um den Zeitaufwand für die Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstelle geht.

4.6 Umzug zum Arbeitsplatz

In diesem Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, in wie weit für Alleinerziehende ein Umzug zum Arbeitsplatz eine sinnvolle Alternative sein könnte.

Dies kann wohl in den meisten Fällen verneint werden.

Zum Einen ist das, sollte die Tätigkeit nur befristet sein, auch für Alleinerziehende mit einem hohen Risiko behaftet. Dies wird umso prekärer,

da die Anzahl an unbefristeten Stellen bei Ersteinstellungen rückläufig ist.

Zum Anderen ist anzunehmen, dass im aktuellen Lebensumfeld der Erziehungsberechtigten die Möglichkeit besteht, zum Beispiel durch Familie und Freunde eine kurzfristige Kinderbetreuung zu gewährleisten. Auch wenn die Alleinerziehenden meist vollkommen allein für die Sorge ihres Kindes verantwortlich sind, ist dies doch ein Rettungsnetz, das die Betreuung im Notfall gewährleisten kann. Ziehen die Alleinerziehenden dagegen zu einem etwas weiter entfernten Arbeitsort, sind sie dort vollkommen auf sich allein gestellt.

Ein weiteres Problem sind die sozialen Risiken für das Kind selbst. Aus pädagogischer und psychologischer Sicht sollte ein Kind nicht aus dem persönlichen Umfeld gezogen werden, in das es sich integriert und eingelebt hat. Dies kann zu aktuellen oder späteren Störungen führen, wie zum Beispiel die Angst vor dem Verlassen werden.

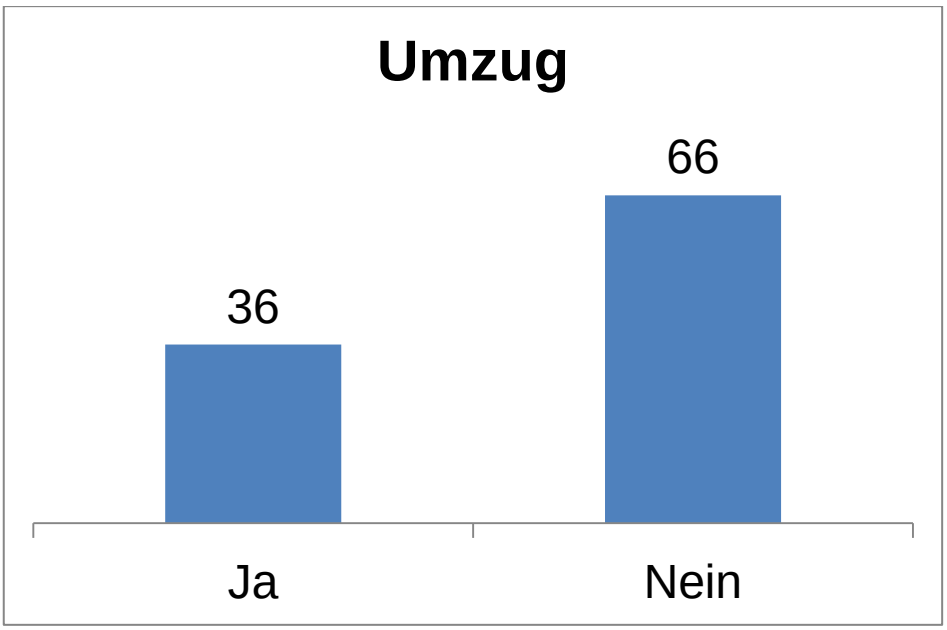


Abbildung 11: Auswertung der Frage 14 "Würden Sie einen Umzug zu einer neuen Arbeitsstelle in Betracht ziehen?", Stand März 2012,

Wie in Abbildung 11 zu erkennen, haben von insgesamt 107 Alleinerziehenden, bei der Frage nach einem möglichen Umzug, insgesamt 66

Personen, also 64,71 Prozent mit „Nein“ geantwortet. Auf einige dieser Antworten folgte der Satz: „Nein, weil wir erst umgezogen sind“ (Zitat: Fragebogen Nr. 1). Dies wurde meist von Alleinerziehenden geantwortet, welche zwar immer noch verheiratet sind, jedoch bereits getrennt leben. Viele möchten sich selbst, aber eben auch ihrem Kind nicht noch einen Umzug zumuten. Interessant ist aber auch, dass viele der Alleinerziehenden bei Ihrer Antwort an das Wohl ihres Kindes gedacht haben. Dies wird vor allem bekräftigt durch Aussagen wie „Nein, weil meine Kinder in der gewohnten Umgebung bleiben sollen“ (Zitat, Fragebogen Nr. 32), „Nein, weil meine Kinder in der Schule und Kindergarten feste Freunde haben“, „Nein, weil mein Kind hier alles aufgeben müsste“ (Zitat, Fragebogen Nr. 52), „Nein, weil meine Familie hier wohnt“ (Zitat, Fragebogen Nr. 17). Oftmals wird aber auch die Notfallbetreuung des Kindes durch Familie und Freunde aufgeführt, als Beispiel möchte ich hier die Antwort von Fragebogen Nr. 47 aufführen „Nein, weil wenn die Familie auch weg ist, ist arbeiten zu besten Zeiten unmöglich.“ (Zitat).

Abschließend kann wohl zu einem Umzug zu einem potentiellen Arbeitgeber gesagt werden, dass dies aus den oben ausgeführten Gründen und der nicht repräsentativen Umfrage in den meisten Fällen weder für die Alleinerziehenden, noch für die Kinder und deren Zukunft, eine Alternative darstellt.

4.7 Ausbildung

§ 1 Absatz 3 Satz 1 und Satz 2 Berufsbildungsgesetz definiert eine Ausbildung folgendermaßen *„Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Aus-*

bildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

Um sich im deutschen Arbeitsleben zu integrieren, ist eine abgeschlossene Berufsausbildung von hoher Wichtigkeit. Die meisten Arbeitgeber in Deutschland erwarten von ihren Bewerbern, das Sie eine zumindest in Ausbildung erworbene Berufserfahrung vorweisen können. Da dies eine notwendige Qualifizierung ist um einen Beruf auszuüben, haben Bewerber ohne eine Berufsbildung wenige Möglichkeiten, sich überhaupt bei einem Arbeitgeber vorstellen zu können. Ein Ausschluss von Bewerbern ohne Berufsabschluss im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ist auch keine Benachteiligung gemäß § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, was natürlich dazu führt, dass Bewerbungen ohne Berufsausbildung meist nicht weiterverfolgt werden.

Laut des Jobcenters haben insgesamt 117 arbeitssuchend gemeldete Alleinerziehende entweder keine, oder eine in Deutschland nicht anerkannte Berufsausbildung (Kapitel 1 Einleitung, Abbildung 3). In der Auswertung meines Fragenbogens, haben insgesamt 25 Alleinerziehende keine abgeschlossene Berufsausbildung. Zusätzlich dazu haben 10 Personen eine in Deutschland nicht anerkannte Berufsausbildung.

Um diese potentiellen Arbeitskräfte trotzdem in Arbeit bringen zu können ist somit vorerst eine Ausbildung notwendig.

Eine Ausbildung zu beginnen ist für Alleinerziehende allerdings erheblich schwerer, als für Kinderlose oder Personen, die in einer Beziehung leben. Zum einen liegt das daran, dass die Ausbildungsvergütung oft unter den nötigen Lebenshaltungskosten liegt und somit einen angemessenen Lebensstandard beinahe unmöglich macht. Zum Anderen daran, dass die notwendige schulische Ausbildung nicht flexibel ist. Dagegen ist bei einer dauerhaften Beschäftigung außerhalb des schulischen Kontextes, das Einplanen von Lernphasen nicht notwendig. Das Ergebnis der Evaluation bekräftigt dabei die Problematik vor der die meisten Alleinerziehenden stehen. Nur 12 der insgesamt 25 Alleiner-

ziehenden ohne abgeschlossene Ausbildung empfinden eine Ausbildung wichtig oder sehr wichtig. Unter den 10 Alleinerziehenden mit einer in Deutschland nicht anerkannten Ausbildung empfindet ebenfalls nur eine Person eine Ausbildung als wichtig. Was die oben genannte Problematik zusätzlich unterstreicht.

Als positiv zu verzeichnen ist allerdings, dass das Jobcenter in Wolfsburg für die Zukunft eine Anerkennungsstelle für ausländische Berufsqualifizierungen einrichtet. Dies würde zumindest den Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt einräumen.

4.8 Der Weg in die Selbständigkeit

Die Selbständigkeit wird für viele als große Möglichkeit angesehen sich selbst in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem ist dadurch die Möglichkeit gegeben, nur für sich selbst zu entscheiden, was derjenige tun möchte, wie dieser ein Unternehmen führen möchte, und welchen Weg das Unternehmen damit einschlagen soll.

In der Selbständigkeit besteht die Möglichkeit sich sein Berufsleben eigenständig zu gestalten. Als abhängiger Beschäftigter ist dies oft nicht gegeben.

Es beginnt alles schon mit der Entscheidung, in welcher Branche man tätig sein möchte, die einem selbst obliegt. Dies ist natürlich für Alleinerziehende von Vorteil. Wenn nicht gerade der Wunsch darin besteht, eine Einrichtung zu eröffnen, die durch die Nutzung der Kunden allein schon gewissen Öffnungszeiten unterliegt oder sogar gesetzlich eingeschränkt ist, können Alleinerziehende in ihrer Arbeitszeitgestaltung völlig flexibel handeln. Von der Wirtschaft im Augenblick und wahrscheinlich auch auf lange Sicht gesehene Beispiele, sind dabei

Unternehmen, die sich vor allem auf dem Online-Markt bewiesen haben.

Im Bereich des Web-Business könnten Alleinerziehende sich auf lange Sicht etablieren. Abhängig vom Tätigkeitsbereich in dem sich dieses Web-Business bewegt, können sie sich Ihre Arbeitszeiten völlig frei gestalten und hätten dabei sogar die Möglichkeit ihr Kind selbst zu betreuen, oder hätten zumindest keine Schwierigkeiten mit den eingeschränkten Öffnungszeiten der Kindertagesstätte.

Dies setzt allerdings immer noch eine innovative, durchsetzungsfähige Idee und Gründungskapital voraus.

Als Förderungsmöglichkeit käme für Personen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld I der Gründerzuschuss oder mit Anspruch auf Arbeitslosengeld II das Einstiegsgeld in Frage. Ob dies für die Antragstellenden in Frage kommt, entscheidet die Bundesagentur für Arbeit. Dies bedeutet, dass die Zahlung eines Gründerzuschusses eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung ist. Auf die besteht allerdings kein Rechtsanspruch.

Weitere Fördermittel des Bundes oder der Europäischen Union sind dagegen über die KfW-Bankengruppe zu erhalten. Im Anhang soll die Abbildung der KfW-Bankengruppe Aufschluss über alle Förderprogramme für Unternehmen geben können.

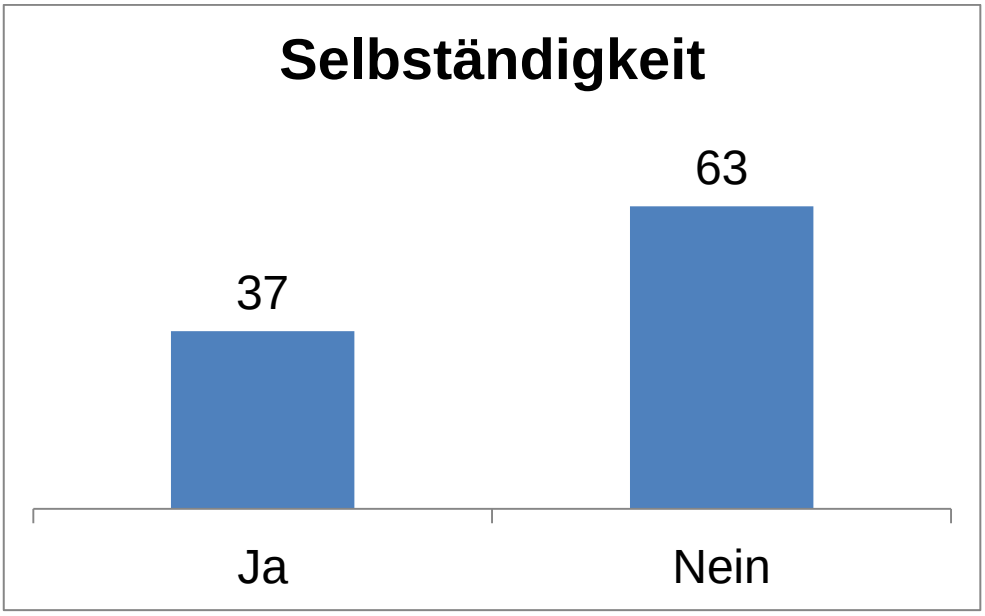


Abbildung 12: Auswertung der Frage 15 "Würden Sie eine Selbständigkeit in Betracht ziehen", Stand März 2012

In der Auswertung der Fragebögen wird offensichtlich, dass von 100 Personen, die diesen Fragebogen beantwortet haben, nur 37 Alleinerziehende dazu bereit wären den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen. Viele der 63 Personen, die durch ihr Antwortverhalten derzeit anscheinend nicht dazu bereit sind, haben vor allem mit Worten wie „riskant“ oder „unsicher“ auf diese Frage geantwortet. Einige sind auch der Meinung, dass die Förderungsmöglichkeiten zu gering sind, oder dass sie daraufhin zu wenig Zeit für ihr Kind hätten.

5 Der ideale Arbeitsplatz für Alleinerziehende durch die Ableitung der positiven Rahmenbedingungen zur Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung

Für Alleinerziehende besteht eine Notwendigkeit einen passgenauen Arbeitsplatz zu finden, um damit ihrer Lebenssituation gerecht werden zu können.

In Tabelle 3 wird aufgezeigt, welche Bedingungen aus Sicht der Alleinerziehenden unbedingt erfüllt sein müssen, um wieder eine dauerhafte Arbeitsstelle anzutreten.

In den Studien „Berufliche Eingliederung Alleinerziehender“ (BEA) und „Berufliche Eingliederung Alleinerziehender aus Unternehmenssicht“ (BEAU) wurden insgesamt 227 Alleinerziehende aus dem Oberbergischen Kreis befragt, die ebenfalls als arbeitssuchend beim Jobcenter Oberberg gemeldet sind.[22]

Anforderung an Arbeitsstelle	Anteil
Vereinbarkeit der Tätigkeit mit meinen Aufgaben als Mutter / Vater	82,8 %
Nähe zum Wohnort	81,7 %
Gutes Arbeitsklima	72,0 %
Arbeit muss mir gefallen	61,3 %
Guter Verdienst	57,0 %
Flexible Arbeitszeiten	41,4 %
Muss in Arbeit Verantwortung übernehmen können	17,2 %
Muss Entscheidungs- und Handlungsspielräume haben	14,5 %

Tabelle 3: Vgl. Anforderungen an eine Arbeitsstelle, Quelle: OBERBERGISCHES BÜNDNIS FÜR FAMILIE, Stand Juni 2011

[22] OBERBERGISCHES BÜNDNIS FÜR FAMILIE (Hrsg.), Die Beschäftigung von Alleinerziehenden aus Sicht von Unternehmen, 2010

Erkennbar ist, dass für das alleinerziehende Elternteil vor allem die Rolle als Mutter oder Vater an oberster Stelle steht. Damit kann unterstrichen werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Kriterium für die Auswahl des künftigen Arbeitgebers ist. Das Wohl des Kindes steht für einen Alleinerziehenden im Blickpunkt. Somit müssen Arbeitgeber zur Integration der notwendigen alleinerziehenden Fachkräfte Möglichkeiten bieten, die eine Work-Life-Balance möglich machen.

Im Folgenden werden die notwendigen Rahmenbedingungen aufgezeigt werden, die sich aus den oben genannten Problemstellungen heraus ergeben haben. Damit ein Alleinerziehender einen dauerhaften Arbeitsplatz aufnimmt, spielen vor allem folgende Aspekte eine Rolle:

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Die Nähe zum eigenen Wohnort
- Das Verständnis des Arbeitsumfeldes zur eigenen Lebenssituation
- Eine angemessene und vor allem ausreichende Entlohnung
- Die Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit der Kinderbetreuung
- Planbare Arbeitszeiten, mit der Möglichkeit einer flexiblen Ausübung
- Die Möglichkeiten von Schulungen und Weiterbildungen sollten gegeben sein, um die Möglichkeit der Selbstverwirklichung zu verbessern

Um für das Unternehmen wertvolle Fachkräfte halten, beziehungsweise rekrutieren zu können, ist oftmals mehr nötig, als nur die notwendigen Mindestvoraussetzungen zu erfüllen.

Im Folgenden werden Bonusleistungen angegeben, mit denen sich die Aufmerksamkeit von alleinerziehenden Fachkräften sichern lässt:

- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
  - Durch eine unternehmensinterne Kinderbetreuungsstätte
  - Durch einen Einkauf von Belegplätzen in einer unternehmensfremden Kinderbetreuungsstätte
  - Durch einen Zuschuss für die Kindertagesbetreuung
  - Die Möglichkeit bei Betreuungsengpässen das Kind in der Arbeitsstelle zu betreuen
  - Ferienangebote für Kinder
- Die Ermöglichung eines Home-Office-Platzes für Ausnahmefälle
  - Bei Erkrankung des Kindes
  - Schließung der Kindertagesstätte
- Die Einstellung eines Familienbeauftragten
- Monetäre Anreize, wie beispielsweise eine monatliche Zulage pro Kind
- Die Möglichkeit von Teilzeitausbildungs- oder Teilzeitstudienplätzen

Wie zu sehen ist, ist dem Ideenreichtum in diesem Bereich keine Grenze gesetzt. In Kapitel 6 dieser Arbeit werden Best-Practice-Beispiele aufgeführt, die einige dieser zusätzlichen Bonusleistungen bieten und somit wahrscheinlich eine höhere Fachkräftebindung erreichen.

6 Darstellung von Best-Practice-Beispielen

In diesem Kapitel werden Best-Practice-Beispiele aufgeführt, die in Deutschland Alleinerziehenden höhere Chancen zur Integration in das Berufsleben ermöglichen und ihre Arbeitsplätze verbessern.

6.1 Best-Practice-Beispiele in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Zu den folgenden Beispielen muss gesagt werden, dass sie national und international keine Ausnahmen sind. Sie sollen lediglich verdeutlichen, welche Möglichkeiten Unternehmen haben und sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Verbesserung des Arbeitsplatzes und ihrer Work-Life-Balance bieten.

Wepuko Pahnke GmbH – Metzingen

Das Unternehmen Wepuko Pahnke GmbH ist ein 1932 gegründeter Hersteller und heutiger Marktführer im Sektor Hochdruckpumpen. Nach 80 Jahren Erfahrung ist das Unternehmen mittlerweile in mehr als 74 Ländern vertreten. Mit 119 Mitarbeitern ist die Wepuko Pahnke GmbH ein beispielhaftes mittelständisches Unternehmen, dem viel an seinen Mitarbeitern liegt, was sie durch die Eröffnung ihrer Kindertagesstätte erfolgreich bewiesen haben.

Der Geschäftsführer Michael Pahnke sagt: *„Theoretisch ist unsere Firma mit 119 Mitarbeitern viel zu klein, um eine eigene Kinderbetreuungsstätte einzurichten, aber wir wollten uns im Interesse unserer Arbeitnehmer auf diesem Gebiet engagieren. Wir haben es nach jahrelangen Versuchen geschafft, eine Tagesstätte auf unserem Firmenge-*

lände einzurichten, und das trotz der komplizierten gesetzlichen Vorgaben."

Um den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten und deren Kindern gerecht zu werden, hat das Unternehmen Wepuko Pahnke GmbH eine firmeneigene Wohnung zu einer kleinen Kindertagesstätte umgebaut, um so eine Betreuung der firmenangehörigen Kleinkinder zu gewährleisten. Das Projekt selbst nennt sich kurz „Firmen-TigeR“, was Tagesbetreuung in anderen geeigneten Räumen bedeutet. Anfang Oktober 2010 ging dieses Projekt mit 12 Plätzen für Kinder zwischen einem halben und drei Jahren an den Start. Drei Tagesmütter des Reutlinger Tagesmüttervereins betreuen dabei die Kleinkinder. In Kooperation mit dem Tagesmütterverein und der Stadt Metzingen kommt die Wepuko Pahnke GmbH für deren Miete und Nebenkosten auf. Hier werden bisher neun Kinder ihrer Mitarbeiter betreut, die übrigen Plätze stehen nicht firmenangehörigen Eltern zur Verfügung. Aus diesem Projekt entstanden später zusätzlich die „Campus-TigeR“, wobei hier die Kinder von Studenten nach deren jeweiligen Notwendigkeiten betreut werden. Mittlerweile gibt es sechs dieser TigeR-Gruppen und weitere sind in Planung.

Durch eine Teilung der Betreuungszeiten zwischen den Tagesmüttern, ermöglicht der „Firmen-TigeR“ besonders lange Öffnungszeiten, was den firmenangehörigen Elternteilen eine zusätzliche Flexibilität bietet.

Baumhaus GmbH – Wiesbaden

Die in Wiesbaden ansässige Baumhaus GmbH ist seit 25 Jahren bundesweit Spezialist für die Begrünung von Bürogebäuden, Institutionen, öffentlichen Einrichtungen, privaten Wohnungen und Wintergärten. Das Unternehmen hat derzeit 29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sollten in Wiesbaden die Kindertagestätten unerwartet oder kurzfristig geschlossen sein, so wird den Beschäftigten der Baumhaus GmbH die

Möglichkeit geboten, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Auf dem Gelände mit einer Größe von 2.000 Quadratmetern, können sich die Kinder frei bewegen und spielen. Diese Tradition hat sich seit der Gründung 1977 durchgesetzt. Selbst der heutige Geschäftsführer und Sohn der Firmengründer war als Kind Nutznießer dieser Regelung. Mittlerweile begründet es auch aus Sicht der Mitarbeiter ihre hohe Motivation und den daraus resultierenden Erfolg des Unternehmens.[23]

Haar gGmbH – Haar / München

Die Kindertagestätte Haar gemeinnützige GmbH in München wurde 2005, in Kooperation mit verschiedenen Unternehmen, der Landeshauptstadt München und dem Freistaat Bayern, gegründet.

Im Jahr 1990 startete die Einrichtung als erste Kinderkrippe mit Langzeitplätzen im Landkreis München. Heute ist die Haar gGmbH Träger von insgesamt acht Kindertagesstätten in der Gemeinde Haar und in der Landeshauptstadt München.

In dieser Einrichtung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von mittlerweile 18 Partnerunternehmen die Möglichkeit das Angebot zu nutzen. Dabei haben sie Anspruch auf die Hälfte der 108 Plätze für Kinder von 0 bis 3 Jahren. Die andere Hälfte steht allen anderen Münchener Eltern zur Verfügung. Anfallende Kosten werden dabei von den Partnerunternehmen, den Eltern, der Stadt und dem Freistaat getragen.[24] Die Kindertagesstätten der Haar gGmbH sind Ganztagseinrichtungen mit Öffnungszeiten von 07:30 Uhr bis 18:00 Uhr.

Die Haar gGmbH ist die erste Kindertagesstätte, die mit dem Zertifikat „Audit Beruf & Familie"® ausgezeichnet wurde. „*Die Auszeichnung*

[23] DIHK/BMFSFJ/BERUFUNDFAMILIE GGMBH (Hrsg.), Familienorientierte Personalpolitik, Stand August 2008
[24] KINDERTAGESSTÄTTE HAAR, <www.kita-haar.de>

wurde 2005 durch Frau Bundesministerin Renate Schmidt und 2008 durch Frau Bundesministerin Ursula von der Leyen überreicht.“[25]

promeos GmbH – Erlangen

Die promeos GmbH ist ein im Jahr 2003 gegründetes start-up Unternehmen mit insgesamt 32 Beschäftigten in Erlangen. Die promeos GmbH entwickelt und produziert Spezialbrenner und bietet Beheizungslösungen für Industrieanlagen. Auch Gas- und Ölbrenner für Gebäudeheizungen, die den Energieverbrauch senken und Emissionen verringern, hat promeos entwickelt.

„promeos steht zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen.“[26] Aus diesem Grund engagiert sich das Unternehmen in Themen, wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Unterstützung des Nachwuchses und der Integration von Ausländern.

Um Betreuungsengpässe zu überbrücken, haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit ihre Kinder mit zur Arbeit zu nehmen. Eigens dafür hat die Geschäftsleitung der promeos GmbH eine Spielecke einrichten lassen. Selbst ein Fußballspiel auf dem Firmengelände ist hier für den Arbeitgeber kein Problem. Sollte es die Betreuungssituation dennoch erforderlich machen, können die Beschäftigten entsprechende Aufgaben auch zu Hause bearbeiten. Notebooks und UMTS, die vom Unternehmen gestellt werden, sind hier ein Standard um ein Home-Office zu ermöglichen.

Bei Neueinstellungen oder anderen familiären Belangen ist die promeos-Familienbeauftragte Ansprechpartnerin, wie zum Beispiel in Fragen der Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Raum Erlangen. Mit weiteren familienfreundlichen Maßnahmen wie einem Sonderurlaub für den Vater und Windelgeld für Neugeborene erhöht dieses Unternehmen seine Attraktivität für hochqualifizierte Fachkräfte.

---

[25] KINDERTAGESSTÄTTE HAAR, <http://www.kita-haar.de/Kita/>
[26] PROMEOS GMBH, Gesellschaftliche Verantwortung

Prämiert für diese Familienfreundlichkeit wurde die promeos GmbH beim Wettbewerb „Trendunternehmen“ des Erlanger Familienbündnisses.[27] Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird das Unternehmen ebenfalls als Erfolgsbeispiel genannt.[28]

Gärtner Datensysteme GmbH & Co. KG – Braunschweig

Das Braunschweiger Unternehmen Gärtner Datensysteme GmbH & Co. KG ist ein Beratungsunternehmen, das seit dem Jahr 1992 Dienstleistungen rund um das Thema Internet und Lösungen bei Problemen in Netzwerken anbietet.

Bei diesem Unternehmen ist die Palette der arbeitnehmerfreundlichen Maßnahmen seit Unternehmensgründung ein großes Thema. Hier können die 14 Beschäftigten innerhalb einer vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit nach Rücksprache selbst entscheiden, wann sie im Unternehmen oder auch von zu Hause arbeiten und damit auf ihre aktuelle Betreuungssituation reagieren.[29] Seit 2007 bringt sich das Unternehmen zusätzlich im Braunschweiger Bündnis für Familie, unter anderem in den Projekten K.N.U.T und Pa.U.L.A., ein (siehe Kapitel 7 „Beispiele gegründeter Initiativen zum Auffangen von Kinderbetreuungsengpässen“).

Hier funktioniert auch die Teilzeitarbeit für Führungskräfte. Im Jahr 2000 entschied sich bereits der erste Gesellschafter dafür. Im Jahr 2002 konnten auch die restlichen drei Gesellschafter ihre Arbeitszeit reduzieren.[30]

---

[27] WIM, Ausgabe 02/2007, Seite 29
[28] BMFSFJ (Hrsg.), Informationen für Personalverantwortliche, S. 11, 2009
[29] DIHK/BMFSFJ/BERUFUNDFAMILIE GGMBH (Hrsg.), Familienorientierte Personalpolitik, Stand August 2008
[30] Vgl. GÄRTNER DATENSYSTEME GMBH & CO. KG, Zeittafel

perbit Software GmbH – Altenberge

Die perbit Software GmbH vertreibt Human-Resources-Management-Systeme. Das in Altenberge ansässige Unternehmen beschäftigt rund 60 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die perbit Software GmbH empfindet eine familienfreundliche Personalpolitik als wesentlichen Stützpfeiler in ihrer Unternehmenskultur. Work-Life-Balance wird hier großgeschrieben. Es gibt keine Anwesenheitskontrolle, stattdessen gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine *„Vertrauensarbeitszeit, die ergebnisorientiert gestaltet ist und auf Zeitautonomie setzt.“*[31]

Eltern können zu dem ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, sowohl durch Home Office, als auch in Teilzeit. Hier arbeiten derzeit 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit. Zwei davon sogar in einer Führungsposition.

Durch das Beispiel, dass die perbit Software GmbH gibt, wurde sie im Jahr 2005 ebenfalls durch „Audit Beruf & Familie"® ausgezeichnet.[32]

STADLER Anlagenbau GmbH – Althausen und TZ Mikroelektronik (TZM) – Göppingen

Die STADLER Anlagenbau GmbH baut und liefert Sortier-Systeme für die Entsorgungsindustrie europaweit. Das Unternehmen hat mittlerweile weit über 100 Mitarbeiter.[33]

Das Unternehmen TZM ist seit über 20 Jahren ein Engineering-Dienstleister für die Automobil-, Medizin- und Automatisierungsbranchen. TZ Mikroelektronik beschäftigt etwa 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

---

[31] PERBIT SOFTWARE GMBH, Work-Life-Balance
[32] BMFSFJ (Hrsg.), Informationen für Personalverantwortliche, S. 21, 2009
[33] Vgl. STADLER ANLAGENBAU GMBH, Das Unternehmen

Um dem demografischen Wandel entgegenzutreten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Familienplanung zu unterstützen und um eine familienbewusste Personalpolitik leben zu können, übernehmen beide Unternehmen einen Teil der Kosten für Tagesbetreuungen.

VIPA Gesellschaft für Visualisierung und Prozessautomatisierung mbH (VIPA) – Herzogenaurach

Die Firma VIPA aus dem fränkischen Herzogenaurach ist ein Spezialist für Automatisierungstechnik und Steuerungslösungen. Das im Jahr 1985 in Erlangen gegründete Unternehmen beschäftigt mittlerweise 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.[34]

Sie bietet Mitarbeitern die Möglichkeit der Telearbeit, bei der sie Zugriff auf alle relevanten Dokumente und Informationen durch Intranet und Telefon haben. Dies gilt ebenso für Fachkräfte, die nicht zu einem Umzug nach Franken bereit sind.

Besonders beeindruckend erscheint jedoch der Umgang mit Rückkehrern aus der Elternzeit. Diese bekommen die Chance ihre Stelle innerhalb des Unternehmens zu wechseln, sofern sich eine andere Position besser mit dem Privatleben vereinbaren lässt. Mit dieser Praktik kann das Unternehmen mit seiner familienorientierten Personalpolitik einen neuen Standard setzen.

6.2 Best-Practice-Beispiele in Großunternehmen

Zur Verdeutlichung, welche Schwierigkeiten kleine und mittelständische Unternehmen bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, werden hier als Vergleich Beispiele von Großunternehmen aufgeführt.

[34] Vgl. VIPA, VIPA Story

Hönigsberg und Düvel (H&D) – Wolfsburg / Gifhorn

Die Hönigsberg & Düvel Datentechnik GmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Informationstechnologie mit einem umfangreichen Portfolio. Im Jahr 2011 beschäftigte das 1996 gegründete Unternehmen an über 20 Standorten bereits um die 1400 Mitarbeiter. Der Hauptsitz der Firma befindet sich in Wolfsburg, der größte Standort des Unternehmens liegt hingegen in Gifhorn.

Im Jahre 2008 wurde deutlich, dass im Stadtgebiet Gifhorn ein hoher Mangel an Betreuungsplätzen herrscht. In Folge dessen wurde durch das Unternehmen das Projekt „Kita“ ins Leben gerufen und die notwendigen Fachkräfte zum Aufbau engagiert. Eröffnet wurde diese Einrichtung vor allem, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wiedereinstieg ins Unternehmen zu erleichtern. Allen voran den Rückkehrern aus Elternzeit, um die Work-Life-Balance zu erhöhen. Im August 2011 konnte die Einrichtung ihren Betrieb aufnehmen.

Bei insgesamt 95 Betreuungsplätzen, für Kinder von zwei Monaten bis zum Schuleintritt, ermöglicht die Kindertagesstätte mit dem Namen „Robin HuD“ zusätzlich auch Plätze für Kinder der Stadt Gifhorn, was ebenfalls den Wirtschaftsstandort Gifhorn aufwertet.

Das Besondere an dieser Kindertagesstätte ist allerdings der Nutzen für die Mitarbeiter im Hauptsitz des Unternehmens, welcher sich in Wolfsburg befindet. Für deren Kinder steht an jedem Arbeitstag ein Shuttlebus in Wolfsburg bereit, der diese danach alle gemeinsam in die Kindertagesstätte „Robin HuD“ fährt, wo sie dann in Gifhorn betreut werden. Mit dieser Art eines Schulbusses werden die Kinder zum Feierabend zurück zum Standort Wolfsburg gebracht und von ihren Eltern in Empfang genommen.[35]

[35] Vgl. HÖNIGSBERG UND DÜVEL DATENTECHNIK GMBH

Deutsche Telekom – Bonn / Bundesagentur für Arbeit

Mit weltweit rund 236.000 Mitarbeitern ist die Deutsche Telekom AG in über 50 Ländern vertreten. Der Hauptsitz des Konzerns liegt in Bonn.

Die Bundesagentur für Arbeit hat schon lange erkannt welches Potential an Arbeitskraft in Alleinerziehenden schlummert. Deshalb gibt es bereits mehrfach Projekte in denen Möglichkeiten für Alleinerziehende gefunden werden sollen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

So auch in dem Modellprojekt „Teilzeit-Ausbildung/Studium für junge Alleinerziehende“, das die Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit der Deutschen Telekom durchführt, auf das hier näher eingegangen werden soll.

In diesem Projekt möchte, ähnlich wie im Projekt „100 Alleinerziehende – 100 Chancen“ in Wolfsburg, die Bundesagentur für Arbeit Alleinerziehende an Unternehmen vermitteln. Die Akquise der Unternehmen, sowie der Bewerberinnen und Bewerber übernimmt ebenfalls die Bundesagentur für Arbeit.

Als Partner konnte sich hier die Deutsche Telekom unterstützend einbringen. An den Standorten Berlin, Hannover, München, Stuttgart und Leipzig beginnen im Ausbildungsjahr 2012 insgesamt 17 alleinerziehende Mütter eine Ausbildung in Teilzeit. Zusätzlich dazu werden 3 alleinerziehende Mütter im Oktober ein Teilzeitstudium an der unternehmenseigenen Hochschule in Leipzig beginnen.[36]

[36] BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen, 2011

Agentur für Arbeit – Rostock

Wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, ist die Arbeitsagentur für Arbeit in Rostock ebenfalls weit vorn.

Sie bietet als Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in Kooperation mit dem privaten Betreuungsanbieter „Engelchen & Bengelchen“, die Möglichkeit kurzfristige Bereuungsengpässe zu überbrücken.

Sollten die Kindergärten geschlossen sein, oder andere Betreuungsmöglichkeiten ausfallen, können die Eltern ihre Kinder, auch mit nur einer Stunde Vorlaufzeit, anmelden und in eine kompetente Betreuung geben. Eigens dafür stellte die Arbeitsagentur für Arbeit ein Zimmer im Unternehmen zur Verfügung, in dem die Kinder betreut werden. Bis zu 40 Stunden im Jahr werden die Kosten dieser Kinderbetreuung vom Arbeitgeber übernommen.

Zusätzlich dazu bietet die Arbeitsagentur für Arbeit in Rostock ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezielle Ferienangebote, wie beispielshalber Feriencamps, in denen sie ihre Kinder unterbringen können.

7 Beispiel von gegründeten Initiativen zum Auffangen von Kinderbetreuungsengpässen

KALEO – Wolfsburg

Ein mustergültiges Beispiel für die Beachtung des in den letzten Jahren oftmals in den Medien propagierten Betreuungsnotstandes in Deutschland, ist der Kinder-Betreuungs-Notruf KALEO. Dies ist ein gemeinsames Projekt der Stadt Wolfsburg, der Volkswagen Frauenförderung am Standort Wolfsburg und dem FAMILIENSERVICE und soll dazu dienen *„die Lücke in der Kinderbetreuungslandschaft zu schließen“*[37], wie es auf dessen Onlineportal heißt.

Ergibt sich ein Betreuungsnotfall bei einem Erziehungsberechtigten, so hat diese Person die Möglichkeit 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche bei KALEO anzurufen. Innerhalb einer Stunde trifft dann eine der sechs qualifizierten Betreuerinnen, oder eine der drei Springerinnen im jeweiligen Haushalt ein und betreut das Kind vor Ort. Dieser Dienst könnte im Notfall sogar bis zu zwei Tage in Anspruch genommen werden, was jedem Alleinerziehenden sicher eine große Last nehmen kann. Dies kann für alle Wolfsburger Kinder von 0 bis 14 Jahren, sowie von jedem Mitarbeiter der Volkswagen AG, der Stadt Wolfsburg und der Wolfsburg AG in Anspruch genommen werden.

Jede Betreuungsstunde kostet 8,00 Euro, zuzüglich dazu wird eine Anfahrtspauschale von 6,50 Euro angerechnet. Dies ergibt bei einem acht Stunden Arbeitstag 70,50 Euro, womit klargestellt werden kann, dass es sich hierbei nur um eine Notfallmaßnahme handelt.

Nach Auskunft von KALEO wurde das Angebot innerhalb eines Jahres bereits 105 Mal genutzt. 71 Mal davon in Wolfsburg, 20 Mal in Gifhorn, fünfmal in Helmstedt und neunmal in Braunschweig. Dafür waren meist dienstliche Gründe verantwortlich.

---

[37] KALEO, Kinderbetreuungsnotruf

K.N.U.T. / Pa.U.L.A. – Braunschweig

K.N.U.T. ist das Braunschweiger *„Kinder-Notfall-Unterbringungs-Telefon“*. Seit September 2008 gibt es auch hier die Möglichkeit bei spontanen Notfällen in der Kinderbetreuung, durch einen Anruf kurzfristig Hilfe und eine zuverlässige Betreuung für ein Kind zu erhalten. Ähnlich dem Projekt KALEO in Wolfsburg wird auch hier eine Betreuung für bis zu zwei Tage gewährleistet.[38]

Pa.U.L.A. dagegen ist der Braunschweiger Partner für planbare Betreuungsengpässe. Wenn ein Betreuungsnotstand sichtbar für den Erziehenden wird, so kann er sich vorab mit Pa.U.L.A. in Verbindung setzen und wenn gewünscht die Betreuungskraft vorher kennenlernen. Auch bei dieser Lösung kann damit eine Betreuung bis zu zwei Tage gesichert werden.[39]

Die Einsatzstunde einer Betreuungskraft kostet in diesen Fällen 8,00 Euro. Sollte die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln oder einem PKW erforderlich sein, entstehen für An- und Abfahrt zusätzliche Kosten von 3,00 Euro. Für jeden zusätzlichen Kilometer, während der Betreuung, werden 0,50 Euro in Rechnung gestellt.

Bei beiden Initiativen müssen die Erziehenden vorher einen Betreuungsvertrag abschließen und mit der Betreuungskraft einen Fragebogen durchgehen. Dieser Fragebogen stellt sicher, dass die Betreuungskraft in Fragen der Schlafrhythmen, oder den Essgewohnheiten vollständig informiert ist, um so eine sichere Betreuung zu gewährleisten. Betreut werden Kinder bis zu einem Alter von 15 Jahren.

Erwähnenswert ist in dem Projekt auch die Technische Universität, welche im Zuge eines Forschungsprojektes ein Stundenkontingent für die Mitarbeiter, beziehungsweise Studenten mit Kindern, erworben hat, um damit den erfolgreichen Abschluss des Projektes gewährleisten zu können.

---

[38] Vgl. BRAUNSCHWEIGER BÜNDNIS FÜR FAMILIE, K.N.U.T
[39] Vgl. BRAUNSCHWEIGER BÜNDNIS FÜR FAMILIE, Pa.U.L.A.

Die Initiatoren dieser Projekte waren unter anderem der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V. und die Bundesagentur für Arbeit. Unterstützende Unternehmen sind hierbei unter anderem, die Gärtner Datensysteme GmbH & Co. KG, die Commerzbank, die Braunschweigische Landessparkasse und die Braunschweiger Zeitung, als Schirmherr fungiert die Stadt Braunschweig Träger ist der Verein „Lokales Bündnis für Familie e.V.“

8 Berechnungsbeispiele für die Eröffnung eines Betriebskindergartens in Unterscheidung zwischen einem KMU und einem Großunternehmen

Bei der Gründung einer betrieblichen Kindertagesstätte fällt die Auswahl des pädagogisch qualifizierten Personals, die Bestimmung der Öffnungszeiten, das pädagogische Konzept, der verwaltungstechnische Aufwand und noch weiteres in die Hand des Unternehmens. Solch ein Projekt wird meist durch die unternehmenseigene Personalabteilung organisiert und betreut.

Alternativ besteht die Möglichkeit, dass sich das Unternehmen an einen freien oder kommunalen Träger wendet. In diesem Fall können, insofern zusätzlich betriebsfremde Kinder aufgenommen werden, öffentliche Zuschüsse beantragt werden, was seitens eines kleinen oder mittelständischen Unternehmens vorteilhaft wäre. In dem folgenden Berechnungsbeispiel soll jedoch davon ausgegangen werden, dass alle Kosten vollständig durch das Unternehmen selbst getragen werden, um somit einen Vergleich zwischen KMU und Großunternehmen herstellen zu können.

Zur Eröffnung einer Kindertagesstätte benötigt der zuständige Träger eine Betriebserlaubnis vom zuständigen Jugendamt. Notwendig dazu sind geeignete Räumlichkeiten und das bereits erwähnte qualifizierte pädagogische Personal.

Die Kosten einer betrieblichen Kindertagesstätte berechnen sich vor allem aus den Personalkosten, den einmaligen Investitionskosten und den Sach- und Betriebskosten.

Im Folgenden wird eine fiktive Beispielberechnung durchgeführt, um die Unterschiede bei der Eröffnung einer betrieblichen Kindertagesstätte zwischen einem kleinen und mittelständischen Unternehmen, sowie einem Großunternehmen aufzuzeigen.

Als Grundlage der Berechnung in Tabelle 4, soll davon ausgegangen werden, dass jeder 10. Beschäftigte des Unternehmens die Kinderbetreuung innerhalb des eigenen Betriebes nutzen wird. Dies bedeutet bei einem KMU mit einer Mitarbeiterzahl von 250 insgesamt 25 Plätze für betriebsinterne Kinder. Bei einem Großunternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 1500 Mitarbeitern wären hier dagegen 150 Kinderplätze von Nöten.

Grundlage der unten aufgeführten Berechnung bildet das Niedersächsische Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder.

Einige Bundesländer schreiben einen bestimmten Betreuungsschlüssel vor. Andere hingegen überlassen dies den Trägern der Kindertagesstätte, so auch Niedersachsen. Der Schlüssel ist unter anderem abhängig von der zu betreuenden Altersgruppe, da die Betreuungsschlüssel unterschiedlich nach Kinderkrippe, Kindergarten oder Kinderhort festgelegt werden. Da die Quote der Kinderbetreuungsplätze für Säuglinge und Kleinkinder in Niedersachsen sehr gering ist, wird in dieser Berechnung der Personalschlüssel für eine Kinderkrippe angesetzt. Der zu Grunde liegende Personalschlüssel in Niedersachsen liegt somit bei 1:5. Die Arbeitszeiten in den fiktiven Unternehmen erfordern Öffnungszeiten von 07:00 Uhr bis 18:00 Uhr ohne Ferien- und sonstige Schließzeiten.

Die benötigten Räumlichkeiten werden hier als unternehmenseigen und bereits vorhanden angesehen. Somit werden nur Erweiterungs-, beziehungsweise Umbaukosten mit einberechnet. Für diese Kosten werden 3.000 Euro[40] pro Platz als angemessen angesehen. Für die Ausstattung zusätzlich 2.000 Euro[41] pro Platz.

[40] BMFSFJ, Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, 2005
[41] BMFSFJ, Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, 2005

zu beachtende Kosten	KMU 25 Kinder	Großunternehmen 150 Kinder
Einmalige Investitionskosten:		
• Umbaukosten	75.000 Euro	450.000 Euro
• Ausstattungskosten	50.000 Euro	300.000 Euro
• Büroeinrichtung	5.000 Euro	5.000 Euro
Gesamtinvestitionskosten[42]:	**130.000 Euro**	**755.000 Euro**
Monatliche Kosten:		
benötigtes Personal	5 Fachkräfte	30 Fachkräfte
• Monatliche Personalkosten pro Person[43]	3.500 Euro	3.500 Euro
• Personalkosten gesamt	17.500 Euro	105.000 Euro
• Gesamtgröße der Räume[44]	75 qm	450 qm
• Essenskosten gesamt[45]:	1.000 Euro	6.000 Euro
• Sach- und Betriebskosten[46]	3.500 Euro	21.000 Euro
Monatliche Kosten pro Kind:	**880 Euro**	
Jährliche Kosten pro Kind:	**10.560 Euro**	
Monatliche Gesamtkosten[47]:	**22.000 Euro**	**132.000 Euro**
Kosten im Eröffnungsjahr[48]:	**394.000 Euro**	**2.339.000 Euro**
Kosten in den Folgejahren[49]:	**264.000 Euro**	**1.584.000 Euro**

Tabelle 4: Berechnungsbeispiel fiktiver, betrieblicher Kindertagesstätten in Unterscheidung zwischen KMU und Großunternehmen, Quelle vgl. BFMSFJ, Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, Stand 2005

[42] Besteht aus einmaligen Umbau-, Ausstattungs- und Büroeinrichtungskosten
[43] 140 Prozent Personalkosten, inklusive 40 Prozent Arbeitgeberanteile
[44] Die Größe der Räumlichkeiten ergibt sich aus einer Mindestfläche von 3qm pro Kind
[45] Bei 40,00 Euro monatlich pro Kind
[46] Bestehend aus fiktiv angelegten Mietneben- und Instandhaltungskosten
[47] Bestehend aus den fiktiven Personal-, Sach- und Betriebskosten
[48] Bestehen aus Gesamtinvestitionskosten und jährlich wiederkehrenden Kosten
[49] Bestehen aus den jährlichen Personal-, Sach- und Betriebskosten

Zu dem oberen Berechnungsbeispiel für betriebliche Kindertagesstätten, muss zusätzlich gesagt werden, dass alle Kosten fiktiv und mit den selben Berechnungsschlüsseln durchgeführt wurden.

Trotz dessen ist zu erkennen, wie hoch die Kosten für den Betrieb einer Kindertagesstätte tatsächlich sind und welche Auswirkungen sie haben können.

Wenn man von den Berechnungen des IfM Bonn ausgeht, deren Statistiken auf der KMU-Definition der EU-Kommission beruhen, hatten KMU in Deutschland, im Jahre 2009 einen durchschnittlichen Umsatzerlös von etwa 525.092,79 Euro. Weshalb es verständlich ist, dass eine Budgetierung von 264.000,00 Euro für eine betriebliche Kindertagesstätte eher abschreckend wirkt.[50]

Deutsche Großunternehmen hatten dagegen einen durchschnittlichen Umsatzerlös im Jahr 2009 von etwa 185 Millionen Euro, wogegen 1,6 Millionen Euro kaum ins Gewicht zu fallen scheinen.

Zusammenfassend ist daher zu sagen, dass kleine und mittelständische Unternehmen nicht ohne Grund vor einer solchen Investition zurückschrecken, obwohl sie einer Work-Life-Balance und damit auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugutekommen würde.

[50] IFM BONN, Schlüsselzahlen des Mittelstandes, 2009

9 Ausblick – Anspruch und Wirklichkeit zur Integration von Alleinerziehenden in den Ersten Arbeitsmarkt

Wie aus der Arbeit erkennbar stellt der Status der Alleinerziehenden erhebliche Probleme für die Betroffenen dar. Die Lösungsansätze müssen durch die Unternehmen und die Politik gegeben werden, um das Potential der alleinerziehenden Arbeitnehmer nutzen zu können.

Aufgezeigt werden kann dies durch die schlechte Lage der Kinderbetreuung in Deutschland, durch die Alleinerziehende Einschränkungen hinnehmen müssen, die sie selbst nicht mit in ihr Arbeitsleben tragen möchten. Die streng gebundenen Öffnungszeiten und die hohen monatlichen Kosten können Alleinerziehende überlasten und führen damit oft dazu, dass sie entweder gar keine Arbeit aufnehmen, oder sofern sie in Arbeit sind, eine schlechte Arbeitsleistung erbringen. Kleine und mittelständische Unternehmen haben, wie das Berechnungsbeispiel zur Eröffnung und den Erhalt einer betrieblichen Kindertagesstätte zeigen konnte, nur eingeschränkte Möglichkeiten. Durch Ideenreichtum und Finesse versuchen sie trotz allem das Problem zu lösen. Ob dies durch den Erwerb von Belegplätzen in unternehmensfremden Kindertagesstätten geschieht, oder durch eine monatliche Zulage für einen Tagesbetreuungsplatz. Dieses Problem wurde von den Unternehmen erkannt und es wird versucht damit die Alleinerziehenden zu entlasten.

Die Problematiken bei Arbeitszeitgestaltungen liegen ebenfalls weit vorn, wie es in den Best-Practice-Beispielen der kleinen und mittelständischen Unternehmen gezeigt werden konnte. Sicherlich wird es weiterhin Differenzen zwischen den Wünschen der Alleinerziehenden und den tatsächlichen Gegebenheiten durch die Unternehmen geben. Vor allem liegt das daran, dass Alleinerziehende, wie auch in der durchgeführten Evaluation gezeigt werden konnte, ein starkes Augenmerk auf eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen. Ein Elternteil legt großen Wert darauf, die Betreuung des eigenen Kindes sicherzustellen. Dies bedeutet natürlich auch, dass Alleinerziehende immer

genau wissen wollen, wann sie wo sein können, was auch der Grund ist, dass so viele lieber innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes arbeiten möchten. Es ist dadurch leichter für sie zu sagen, wann sie ihre Arbeit beenden und ihr Kind somit von der Betreuungsstätte abholen können. Viele Arbeitgeber versuchen bereits in diesem Bereich Varianten zu finden, um einen passgenauen Arbeitsplatz für die Alleinerziehenden zu schaffen. Die tatsächlichen Gegebenheiten arbeiten jedoch oftmals dagegen. Bei einer Vertrauensarbeitszeit könnte es bei einem hohen Arbeitsaufkommen zu einer Belastung für den Mitarbeiter werden, bei Teilzeit dagegen kann sich das Entgelt durch die entsprechende prozentuale Absenkung zum Existenzminimum wandeln. Damit deutlich wird, dass es in diesem Bereich sowohl arbeitsmarktpolitische, als auch wirtschaftliche Fortschritte und Ergebnisse geben muss, um mehr Möglichkeiten bieten zu können.

Allerdings ist die Entgeltstrukturentwicklung bei Alleinerziehenden ein weit aus belastender, sowohl für die Alleinerziehenden, als auch für die Wirtschaft im Allgemeinen. Wenn man bedenkt, dass Alleinerziehende nicht nur sich selbst, sondern noch dazu ein minderjähriges Kind mit demselben Entgelt, wie Alleinstehende, versorgen müssen, erscheint dies als ein großes Wagnis, wenn man an den immer weiter voranschreitenden demografischen Wandel denkt. Viele dieser Alleinerziehenden können der Deutschen Wirtschaft als Fachkraft und Verbraucher zur Verfügung stehen, erhalten jedoch nur selten die Möglichkeit dazu. Als sogenanntes wirtschaftliches Auffangmittel kann dabei auch das Elterngeld nicht dienen. Dies liegt daran, dass es weder ausreichend, noch lange genug als Unterstützung gezahlt wird. Für Alleinerziehende müssen weit ausreichendere Konsequenzen in der finanziellen Unterstützung gezogen werden.

Weit weniger tragbar für den demografischen Wandel ist die meist unzureichende berufliche Qualifikation von Alleinerziehenden. Viele bekamen entweder schon in jungen Jahren ihr Kind, oder waren ihr Leben lang Hausfrau und Mutter, wodurch erst später, eine Situation

wie Scheidung oder Tod des Ehegatten, die Notwendigkeit einer entsprechenden Ausbildung klar erkennbar wurde. Auch hier versuchen Unternehmen, wie im Beispiel der Deutschen Telekom, durch Teilzeitausbildungsplätze oder Teilzeitstudienplätze gegenzusteuern. Für Alleinerziehende ist dies jedoch oftmals schwierig anzunehmen, da es neben dem Kind eine große Herausforderung darstellt. Zudem muss gesagt werden, dass eine Ausbildungsvergütung wie schon beim Thema Entgelt erwähnt, in keinster Weise ausreichend ist, da Alleinerziehende bei einer Vollzeitausbildung zusätzlich aus einer staatlichen Transferleistung herausfallen würden. Bei einem Teilzeitausbildungsplatz, würden Alleinerziehende allerdings ebenfalls nur den jeweiligen prozentualen Anteil erhalten, und dadurch wieder Transferleistungen erhalten. Doch genau das ist nicht von ihnen gewünscht. Wenn Alleinerziehende einen Ausbildungsplatz antreten, tun sie das aus dem Grund, um nicht mehr von staatlichen Transferleistungen abhängig zu sein. Das wird Alleinerziehenden jedoch erschwert, weshalb es als eine große Notwendigkeit erscheint, dass hier staatliche Subventionen für Unternehmen ermöglicht werden, wenn sie Alleinerziehenden die Möglichkeit einer vollkommen ausreichend entlohnten Ausbildung bieten.

Wie man in diesem kurzen Ausblick, den die vorliegende Arbeit bietet, erkennen kann, haben es kleine und mittelständische Unternehmen schwer, Fachkräfte an sich zu binden und somit auch Alleinerziehende zu integrieren. Die Kosten übersteigen oft gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ihre finanziellen Mittel. Womit auch zu verstehen ist, aus welchem Grund gerade diese Unternehmen immer wieder davor zurückschrecken solche Investitionen zur Integration und Weiterbeschäftigung zu tätigen.

Trotzdem ist klar zu erkennen, wie ideenreich kleine und mittelständische Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, oder den potentiellen Bewerbern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern möchten.

Es ist wichtig bereits aus politischer Sicht Anreize zu schaffen, um Alleinerziehende in den Arbeitsmarkt wieder-, beziehungsweise erstmals einzugliedern.

Zum Abschluss wird noch auf die bisherigen Ergebnisse des Projektes „100 Alleinerziehende – 100 Chancen“ hinwiesen:

Nach dem das Job-Speed-Dating für Alleinerziehende durchgeführt wurde, werden alle Alleinerziehenden eingeladen, um zu evaluieren, ob sich daraus Arbeitsverhältnisse ergeben haben. Diese Gespräche werden bis Ende Mai geführt. Aus diesem Grunde können hier leider keine vollständigen Zahlen aufgeführt werden.

Nach Aussage des Jobcenters konnte bis Mitte April einer Alleinerziehenden eine Umschulung zur Gesundheitskauffrau bei dem Unternehmen BKK angeboten werden. Zwei weitere Alleinerziehende unterschrieben Arbeitsverträge bei den Firmen Spiele Max AG und Manpower.

10 Anhang

Anhang I – Fragebogen zur Evaluation der Alleinerziehenden

Fragebogen für die Anfertigung der Diplomarbeit von Susanne Beckert

Dieser Fragebogen ist anonymisiert und soll zur Unterstützung meiner Diplomarbeit dienen. Das Thema dieser Arbeit lautet:
„Darstellung von Maßnahmen und Best-Practice-Beispielen zur Arbeitsplatzverbesserung in kleinen und mittelständigen Unternehmen für Alleinerziehende".

1. Welches Geschlecht haben Sie?

☐ männlich ☐ weiblich

2. Wie alt sind Sie?

☐ 18 bis 24 ☐ 25 bis 39
☐ 40 bis 49 ☐ über 49

3. Wie ist Ihr aktueller Beziehungsstatus?

☐ ledig
☐ in Partnerschaft (gemeinsame Wohnung)
☐ verheiratet
☐ in Partnerschaft (2 Wohnungen)
☐ verheiratet, getrennt lebend
☐ verwitwet

4. Wie ist Ihre Staatsangehörigkeit?

☐ Deutsch ☐ Andere, _____

5. Welche berufliche Qualifikation haben Sie? (Mehrfachnennung möglich)

☐ ohne Abschluss
☐ gewerblich-technische Ausbildung
☐ Fachwirt
☐ Diplom (FH)
☐ nicht in Deutschland anerkannter Abschluss
☐ kaufmännische Ausbildung
☐ Meister-|Technikerausbildung
☐ Bachelor
☐ Diplom (Uni)

6. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?

☐ 0 Kinder ☐ 1 Kind ☐ 2 Kinder ☐ 3 Kinder ☐ mehr als 3 Kinder

7. Wie alt ist/sind ihr/e Kind/er?

Kind 1	Kind 2	Kind 3	Kind 4
☐ 0-1Jahr	☐ 0-1 Jahr	☐ 0-1 Jahr	☐ 0-1 Jahr
☐ 2-3 Jahre	☐ 2-3 Jahre	☐ 2-3 Jahre	☐ 2-3 Jahre
☐ 4-6 Jahre	☐ 4-6 Jahre	☐ 4-6 Jahre	☐ 4-6Jahre
☐ 7-10 Jahre	☐ 7-10 Jahre	☐ 7-10 Jahre	☐ 7-10 Jahre
☐ 11-15 Jahre	☐ 11-15 Jahre	☐ 11-15 Jahre	☐ 11-15 Jahre
☐ 16-18 Jahre	☐ 16-18 Jahre	☐ 16-18 Jahre	☐ 16-18 Jahre

8. Wie wird/werden Ihr/e Kind/er im Augenblick betreut? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Kinderkrippe (0-3 Jahre)	☐ halbtags (8-13 Uhr)	☐ ganztags (8-17 Uhr)
☐ Kindergarten (3-6 Jahre)	☐ halbtags (8-13 Uhr)	☐ ganztags (8-17 Uhr)
☐ Kinderfrau (kommt ins Haus)	☐ Tagesmutter	☐ Partner | Familie
☐ Kinderhort (6-12 Jahre)	☐ Vorschule	☐ Ganztagsschule
☐ Halbtagsschule (8-13 Uhr)	☐ anderes Betreuungsmodell:_____	

9. Was ist/wäre Ihnen für die Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung wichtig?

	unwichtig	wenig wichtig	wichtig	sehr wichtig
Vergütung				
Kinderbetreuung				
Arbeitsstunden				
Art der Anstellung (befristet|unbefristet)				
Eine Ausbildung zu beginnen				
Umschulung				
Nähe zur Arbeitsstelle				
Flexibilität				
Erfolg im Beruf haben				
Aufstiegschancen|Karriere				
Weiterbildungsmöglichkeiten				
Sich etwas leisten können				
Selbstverwirklichung				
Glückliche Partnerschaft				

10. Welche wöchentliche Arbeitszeit ist für Sie möglich?

☐ Teilzeit bis 15 h ☐ Teilzeit 16h bis 25 h ☐ Teilzeit 25h bis 39h
☐ Vollzeit

11. Welches Arbeitszeitmodell ist für Sie möglich|wünschenswert?

(Mehrfachnennung möglich)

☐ Schichtmodell/ -system ☐ Feste Arbeitszeit ☐ Gleitzeit
☐ Gleitzeit mit Kernzeit ☐ Flexible Arbeitszeit
☐ anderes Arbeitszeitmodell: _____

12. Wie weit dürfte für Sie eine Arbeitsstelle entfernt sein?

☐ bis 10 km ☐ bis 50 km ☐ bis 100 km ☐ mehr als 100 km

13. Wie viel Zeit dürfte aus Ihrer Sicht der Weg zur Arbeit hin und zurück dauern?

☐ bis zu 30 min ☐ bis zu 60 min ☐ bis zu 90 min ☐ bis zu 120 min ☐ mehr als 120 min

14. Würden Sie einen Umzug zu einer neuen Arbeitsstelle in Betracht ziehen?

☐ Ja ☐ Nein, weil_____

15. Würden Sie eine Selbständigkeit in Betracht ziehen?

☐ Ja ☐ Nein, weil_____

Vielen Dank für Ihre Zeit!

Anhang II – Ergebnisse der Evaluation

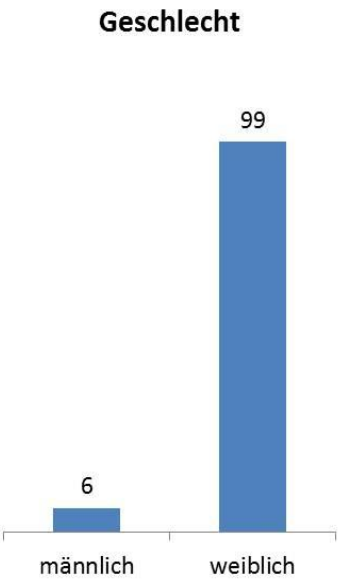
Auswertung Fragebögen Alleinerziehende

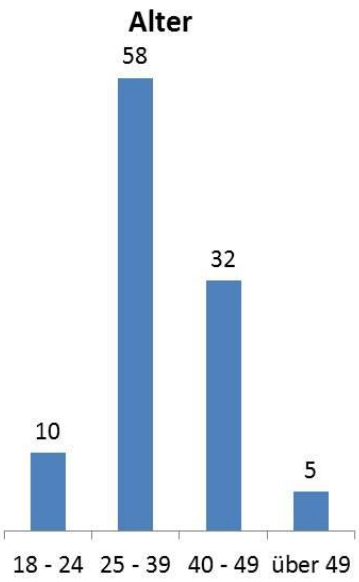
Stand 13.03.2012

Erläuterungen

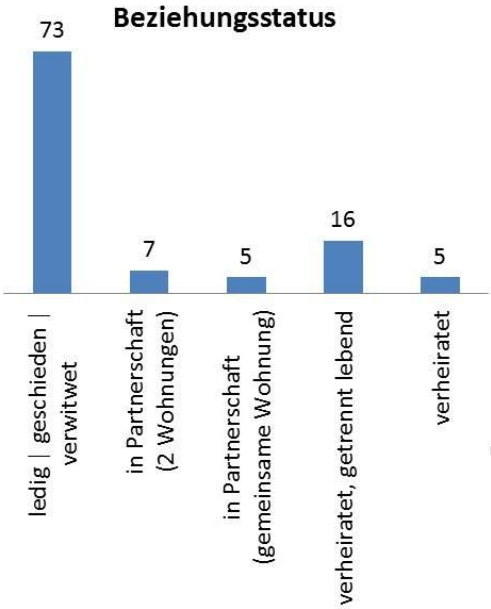
- Insgesamt 102 Fragebögen konnten ausgewertet werden
- Es wurden nicht alle Fragen beantwortet
- Alle Zahlen in dieser Auswertung entsprechen den gegebenen Antworten

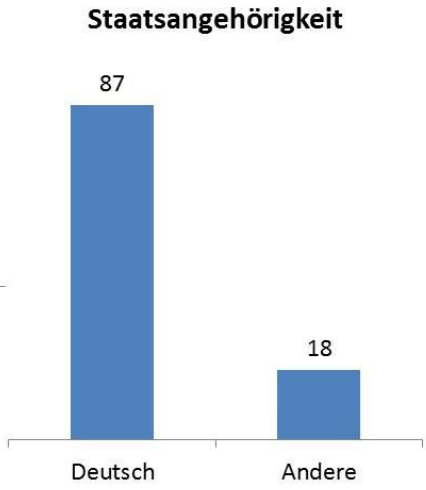
1. Welches Geschlecht haben Sie?
2. Wie alt sind Sie?



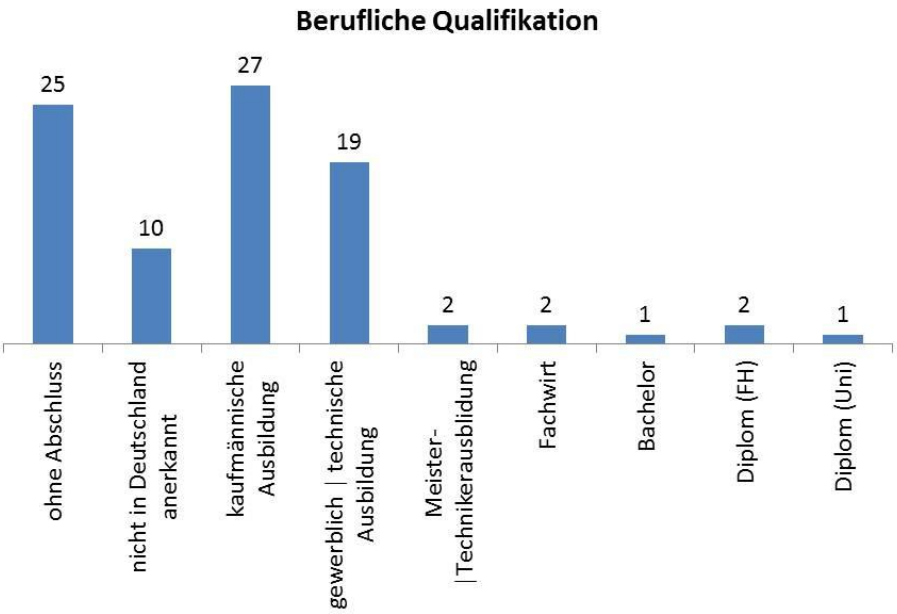


3. Wie ist ihr aktueller Beziehungsstatus?
4. Wie ist ihre Staatsangehörigkeit?

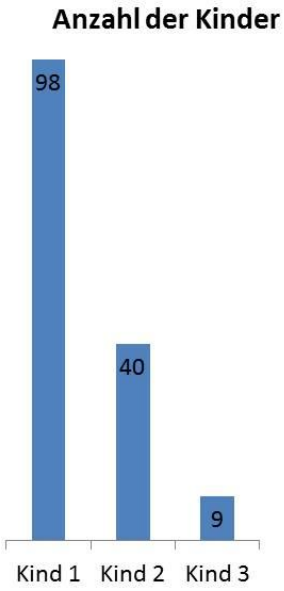


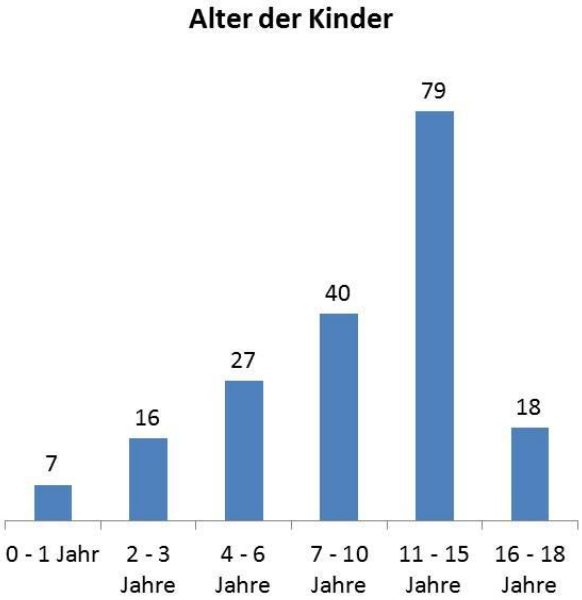


5. Welche berufliche Qualifikation haben Sie? (Mehrfachnennung möglich)

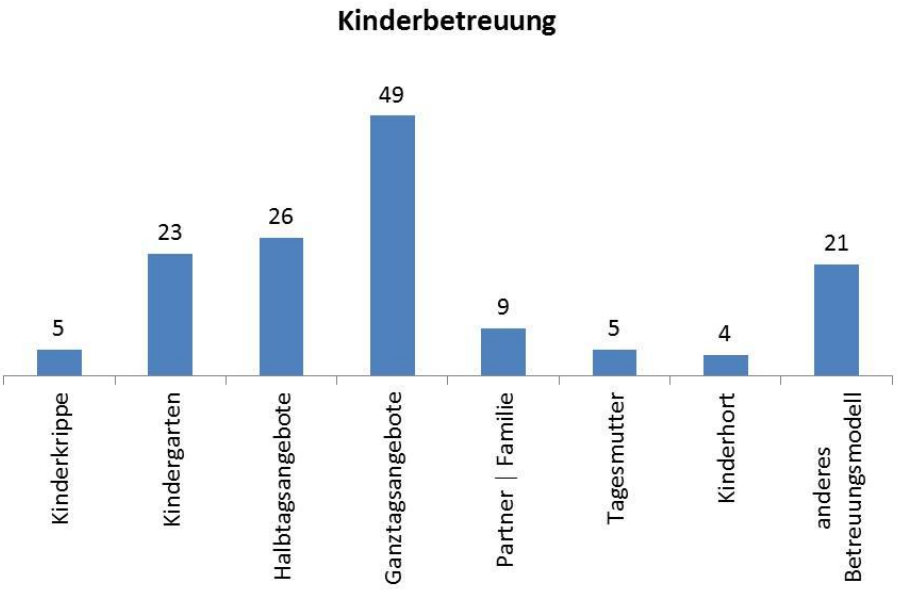


6. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?
7. Wie alt ist/sind Ihre/e Kind/er?

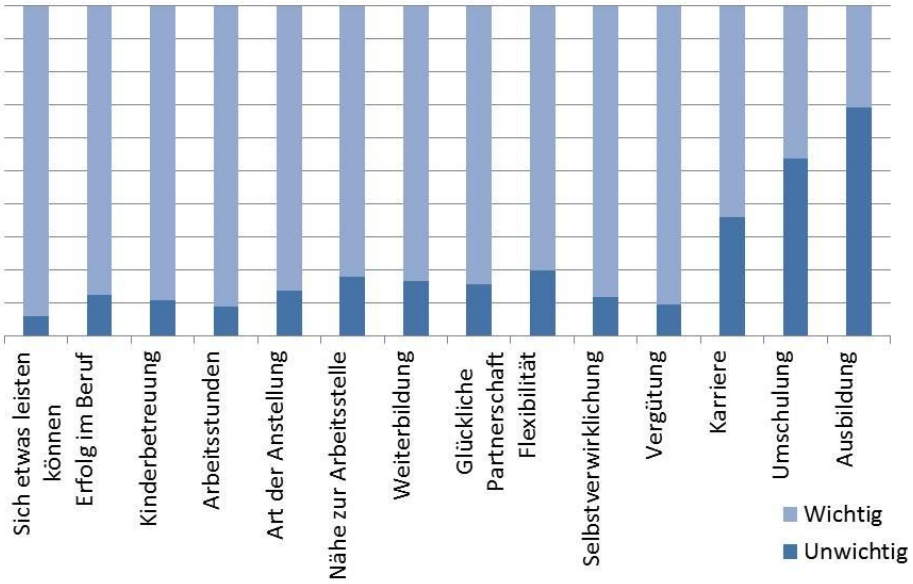




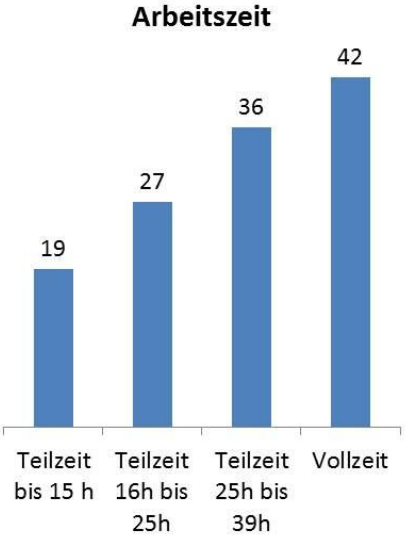
8. Wie wird/werden Ihr/e Kind/er im Augenblick betreut?
(Mehrfachnennungen möglich)

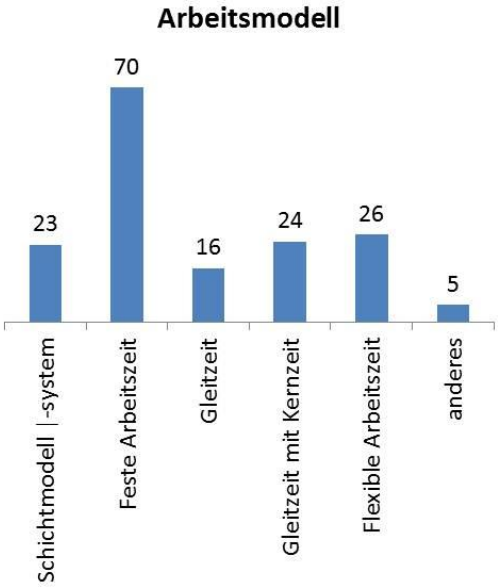


9. Was ist/wäre Ihnen für die Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung wichtig?

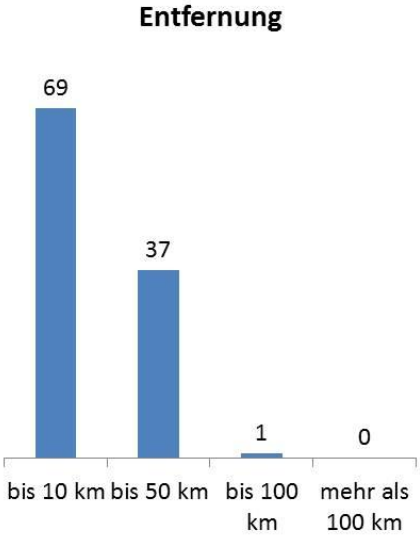


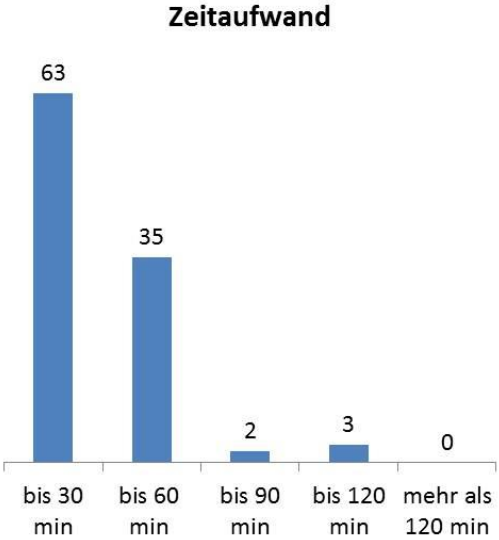
10. Welche wöchentliche Arbeitszeit ist für Sie möglich?
11. Welches Arbeitszeitmodell ist für Sie möglich/wünschenswert?
(Mehrfachnennungen möglich)



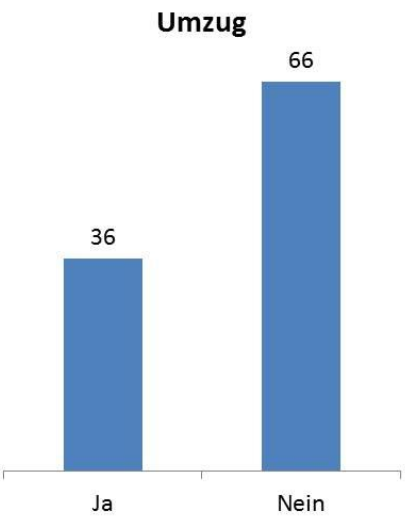


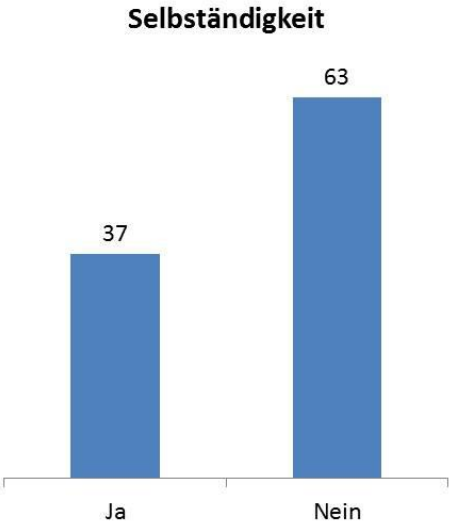
12. Wie weit dürfte für Sie eine Arbeitsstelle entfernt sein?
13. Wie viel Zeit dürfte aus Ihrer Sicht der Weg zur Arbeit hin und zurück dauern?





14. Würden Sie einen Umzug zu einer neuen Arbeitsstelle in Betracht ziehen?
15. Würden Sie eine Selbstständigkeit in Betracht ziehen?





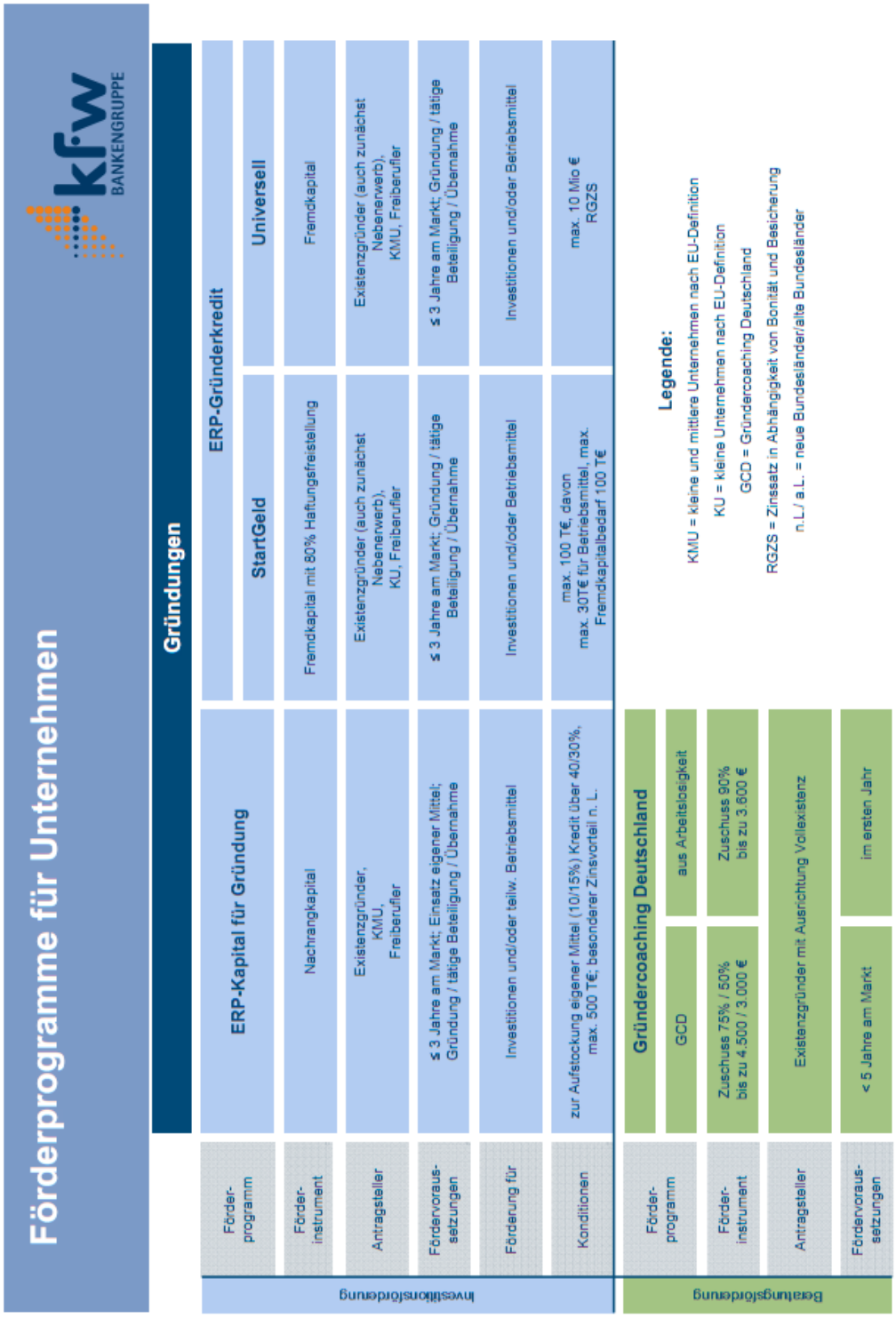
Anhang III – Auswertung der Schulischen Ausbildung durch das Jobcenter

Staatsangehörigkeit	(Alle)
Alter	(Alle)
Aktivierung nicht erforderlich	(Alle)

Alleinerziehende		Schulabschluss						
Geschlecht	Berufsabschluss	ohne	HSA	MR	Fachhochschulreife	Abitur	K.A.	Gesamtergebnis
M	ohne	9	11	3	1	1		25
	in D nicht aner	2		1				3
	Betr./sch	2	8	4	1			15
	Diplom FH				1			1
	K.A.			1			5	6
M Ergebnis		13	19	9	3	1	5	50
W	ohne	96	195	95	5	12	24	427
	in D nicht an.			1		4		5
	in D nicht aner	10	4	3				17
	Betr./sch	11	92	114	5	7	9	238
	Bachelor					1		1
	Diplom FH				2	1		3
	Diplom Uni					4		4
	K.A.	1	2			1	53	57
W Ergebnis		118	293	213	12	30	86	752
Gesamtergebnis		131	312	222	15	31	91	802

Davon Nichtaktivierte	215
Davon Deutsche	646
Unter 25	89
Uber 50	50
Kinderanzahl durchschnittlich	1,56

Anhang IV – Förderprogramme für Unternehmen



Förderprogramme für Unternehmen

KfW BANKENGRUPPE

Gründungen

Investitionsförderung	Förder-programm	**ERP-Kapital für Gründung**	**ERP-Gründerkredit**			
			StartGeld	**Universell**		
	Förder-instrument	Nachrangkapital	Fremdkapital mit 80% Haftungsfreistellung	Fremdkapital		
	Antragsteller	Existenzgründer, KMU, Freiberufler	Existenzgründer (auch zunächst Nebenerwerb), KU, Freiberufler	Existenzgründer (auch zunächst Nebenerwerb), KMU, Freiberufler		
	Fördervoraus-setzungen	≤ 3 Jahre am Markt; Einsatz eigener Mittel; Gründung / tätige Beteiligung / Übernahme	≤ 3 Jahre am Markt; Gründung / tätige Beteiligung / Übernahme	≤ 3 Jahre am Markt; Gründung / tätige Beteiligung / Übernahme		
	Förderung für	Investitionen und/oder teilw. Betriebsmittel	Investitionen und/oder Betriebsmittel	Investitionen und/oder Betriebsmittel		
	Konditionen	zur Aufstockung eigener Mittel (10/15%) Kredit über 40/30%, max. 500 T€; besonderer Zinsvorteil n. L.	max. 100 T€, davon max. 30T€ für Betriebsmittel, max. Fremdkapitalbedarf 100 T€	max. 10 Mio € RGZS		
Beratungsförderung	Förder-programm	**Gründercoaching Deutschland**				
	Förder-instrument	GCD	aus Arbeitslosigkeit			
	Förder-instrument	Zuschuss 75% / 50% bis zu 4.500 / 3.000 €	Zuschuss 90% bis zu 3.600 €			
	Antragsteller	Existenzgründer mit Ausrichtung Vollexistenz				
	Fördervoraus-setzungen	< 5 Jahre am Markt	im ersten Jahr			

Legende:

KMU = kleine und mittlere Unternehmen nach EU-Definition
KU = kleine Unternehmen nach EU-Definition
GCD = Gründercoaching Deutschland
RGZS = Zinssatz in Abhängigkeit von Bonität und Besicherung
n.L./ a.L. = neue Bundesländer/alte Bundesländer

11 Quellenverzeichnis

BEYER, HORST-THILO, Personallexikon, München, Wien, Oldenbourg, 1990

BMFSFJ (Hrsg.), Informationen für Personalverantwortliche, Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen, Stand Februar 2009

BMFSFJ (Hrsg.)/PROGNOS AG, Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmens-praxis-, Stand Februar 2005

BMFSFJ, Sozioökologisches Panel (SOEP), Stand 2009

BRAUNSCHWEIGER BÜNDNIS FÜR FAMILIE, K.N.U.T., <www.bsbff.de/notfalltelefon.php>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 14:15 Uhr)

BRAUNSCHWEIGER BÜNDNIS FÜR FAMILIE, Pa.U.L.A., <www.bsbff.de/paula.php>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 14:29 Uhr)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Alleinerziehende unterstützen – Fachkräfte gewinnen, Stand: September 2011

BUNDESVERBAND FÜR ALLEINERZIEHENDE MÜTTER UND VÄTER, Statistische Informationen: Lebensform Alleinerziehen in Zahlen, März 2012

DIHK – DEUTSCHER INDUSTRIE UND HANDELSKAMMERTAG/BMFSFJ/BERUFUNDFAMILIE GGMBH, Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Stand August 2008

DIHK - KITABEFRAGUNG, Der Kita-Check, Kinderbetreuung in Deutschland 2008, Stand November 2008

DILGER, ALEXANDER/GERLACH, IRENE/SCHNEIDER, HELMUT, Betriebliche Familienpolitik, Potentiale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 1. Aufl. März 2007,

DRUMM, HANS J., Personalwirtschaft, 6. Auflage, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2007

FOCUS ONLINE, Was ein Kind wirklich kostet, <www.focus.de/finanzen/recht/kinderkosten/saftige-rechnung_aid_20574.html>, (letzter Aufruf 03.05.2012, 17:17 Uhr)

FUCHS-HEINRITZ, WERNER/KLIMKE, DANIELA/ LAUTMANN, RÜDIGER/RAMMSTEDT, OTTHEIN/STRÄHLI, URS/WEISCHER, CHRISTOPH/WIENOLD, HANNS (Hrsg.), Lexikon zur Soziologie, 5. überarb. Aufl., Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011

GÄRTNER DATENSYSTEME GMBH & CO. KG, Zeittafel, <http://www.gaertner.de/zeittafel.html>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 14:04 Uhr)

HARTZ IV RATGEBER, Hartz IV Berechnung – 2011 Beispiele – ALG II berechnen, <www.hartz-iv.info/ratgeber/berechnungsbeispiele.html>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 11:21 Uhr)

HÖNIGSBERG UND DÜVEL DATENTECHNIK GMBH, <www.hud.de/unternehmen/kinderbetreuung/>, (letzter Aufruf 15.04.2012, 13:33)

IFM BONN, KMU-Definition der EU-Kommission, < www.ifm-bonn.org/index.php?id=90>, (letzter Aufruf: 05.05.2012, 13:15 Uhr)

IFM BONN, KMU Definition des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn, <www.ifm-bonn.org/index.php?id=89>, (letzter Aufruf: 05.05.2012, 13:17 Uhr)

IFM BONN, Schlüsselzahlen des Mittelstandes, 2009 <www.ifm-bonn.org/index.php?id=77>, (letzter Aufruf 26.04.2012, 11:36 Uhr)

KALEO, Kinder-Betreuungs-Notruf, <http://www.kaleo-wolfsburg.de/index.php?id=34>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 10:47 Uhr)

KINDERTAGESSTÄTTE HAAR GGMBH, <http://www.kita-haar.de>, (letzter Aufruf 26.04.2012, 15:27 Uhr)

KINDERTAGESSTÄTTE HAAR GGMBH, <http://www.kita-haar.de/Kita/>, (letzter Aufruf 26.04.2012, 17:46 Uhr)

KNAUTH, Peter, Schichtarbeit. In: Praktische Arbeitspsychologie, 3. Aufl., hrsg. von Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph, Stuttgart, New York 1983b, S. 368-375

OBERBERGISCHES BÜNDNIS FÜR FAMILIE (Hrsg.), Die Beschäftigung von Alleinerziehenden aus Sicht von Unternehmen: Eine Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Oberbergischen Kreis, Durchführungszeitraum Oktober 2009 bis April 2010, Stand November 2010

PERBIT SOFTWARE GMBH, Work-Life-Balance, <www.perbit.com/unternehmen/work-life-balance.htm>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 15:49 Uhr)

PLETKE, MATTHIAS/WIECZOREK-HAUBUS, MELANIE, Arbeitszeit ohne Kontrolle, in: Personalwirtschaft 2003, Nr. 4, S. 59-63

PROMEOS GMBH, Gesellschaftliche Verantwortung, < www.promeos.com/cms/front_content.php?idcat=141>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 13:23 Uhr)

REINHOLD, GERD (Hrsg.), Soziologie-Lexikon, 3. überarb. und erw. Aufl., München ; Wien : Oldenbourg, 1997

STADTLER ANLAGENBAU GMBH, Das Unternehmen, <www.w-stadler.de/unternehmen/unternehmen_start.html>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 16:16 Uhr)

STATISTISCHES BUNDESAMT, Alleinerziehende in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Wiesbaden, S. 7ff., Stand 2010

STATISTISCHES BUNDESAMT, Familie, Lebensformen und Kinder, Auszug aus dem Datenreport 2011, Kapitel 2

STATISTISCHES BUNDESAMT, Wie leben Kinder in Deutschland, Ergebnisse des Mirkozensus 2010, veröffentlicht 2011

VIPA, VIPA Story, <www.vipa.com/de/ueber-uns/vipa-story/>, (letzter Aufruf 07.05.2012, 16:36 Uhr)

WIM – WIRTSCHAFT IN MITTELFRANKEN, Ausgabe 02/2007, S. 29

12 Ehrenwörtliche Versicherung und Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Wolfenbüttel, den 11.05.2012 _____

Ort, Datum Unterschrift