

**HAN
NOV
ER** 



**ALLEINERZIEHEND
MIT POTENZIAL UND PERSPEKTIVEN**



Region Hannover

Vorwort

Allmählich wird der Trend zur Gewissheit: Die demographische Entwicklung wird auch in der Region Hannover und der Landeshauptstadt Hannover künftig zu einer Verknappung von Fachkräften führen. Betriebe sind gut beraten, frühzeitig ihre „Fühler“ auszustrecken und zu überlegen, wie geeignetes Personal gewonnen und gehalten werden kann. Eine familienfreundliche Personalpolitik als Instrument einer modernen Unternehmensführung gewinnt dabei immer mehr an Bedeutung. Neben einer angemessenen Bezahlung und guten beruflichen Entwicklungschancen entscheidet zunehmend die Möglichkeit Beruf und Familien miteinander zu vereinbaren über die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses. Bei diesen Überlegungen lohnt es sich, auch Personengruppen in den Blick zu nehmen, die bislang weniger wahrgenommen worden sind. Gemeint ist die Gruppe alleinerziehender Menschen, die in den letzten Jahren stetig gewachsen ist und mit einem Anteil von rund 25% an allen Familien allein in der Stadt Hannover kein gesellschaftliches Randphänomen darstellt. Auffallend ist, dass Alleinerziehende sehr stark in Erwerbstätigkeit eingebunden bzw. an dieser interessiert sind. Einem Großteil der Alleinerziehenden gelingt die tägliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weil sie neben familienfreundlichen Strukturen in ihren Betrieben gut organisierte Kinderbetreuung nutzen können. Mit den sich weiter verbessernden Kinderbetreuungsangeboten in den Kommunen sowie flankierenden Maßnahmen in den Betrieben verbessern sich auch die Möglichkeiten von Alleinerziehenden, sich im Erwerbsleben zu verwirklichen. Dabei wissen wir aber auch, dass im Hinblick auf Betreuungsmöglichkeiten und Strukturen noch viel zu tun ist.



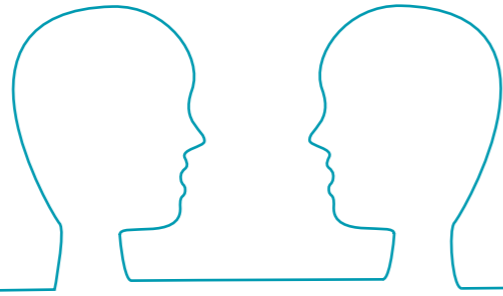
Die vorliegende Broschüre stellt Ihnen alleinerziehende Menschen aus der Stadt und der Region Hannover im Kontext Familie und Beruf vor. Alle zeichnet aus, dass sie Beruf und Familie managen und in ihren Betrieben bzw. Institutionen angesehene und geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Dies belegen die Statements aus betrieblicher Sicht. Die folgenden Beispiele sollen Sie ermutigen, beim Besetzen der nächsten freien Stelle in Ihrem Betrieb zu überlegen, ob Sie auch einer Bewerberin oder einem Bewerber mit Familienpflichten eine Chance geben wollen. Viele betriebliche Erfahrungen zeigen: Alleinerziehende Menschen verfügen über ein hohes Maß an Sozialkompetenz und sind besonders verantwortungsbewusste und zuverlässige Beschäftigte!

Ulf Birger-Franz
Dezernent für Wirtschaft,
Verkehr und Bildung

Erwin Jordan
Dezernent für
soziale Infrastruktur

Inhalt

Alleinerziehend mit Potenzial und Perspektiven	4
Aus Sicht der Alleinerziehenden bei der VGH	6
Aus Sicht der VGH	7
Teilzeitausbildung bei der Firma HARTMANN VALVES GmbH	8
Teilzeitausbildung – Eine Chance für Betriebe und Auszubildende mit Kind	9
Interview mit einer Alleinerziehenden bei der LEB	12
Wir geben Ihnen den Auftrag, weil Sie alleinerziehend sind!	14
Plötzlich musste ich alles alleine machen	16
Und plötzlich bin ich alleinerziehend	17
Eigene Vorurteile überwinden und den Mut haben, es zu probieren.	18
Interview zum Thema „Alleinerziehende in der Regionsverwaltung“	19
Alleinerziehende Eltern im Familienunternehmen Bahlsen	21
Alleinerziehen, das pack ich nicht!	22
Aus Sicht der Alleinerziehenden bei der Agentur für Arbeit	23
Aus Sicht des Personalleiters bei der Agentur für Arbeit	24
Weniger ist mehr – Teilzeitausbildung für junge Mütter	26
Feuerwehrfrau in Teilzeit? Nicht ganz, aber...	28
Betriebsnahe Kinderbetreuung im Filialbetrieb – eine Herausforderung für den Einzelhandel	30
„Geht nicht, gibt’s nicht!“	32
Impressum	35



Alleinerziehend mit Potenzial und Perspektiven

Alleinerziehend - mit Potenzial und Perspektiven
Jede fünfte Familie ist eine „Ein-Eltern-Familie“, mit wachsender Tendenz. Neun von zehn Alleinerziehenden sind Frauen. Die hohen An- und Herausforderungen, die das Familienleben mit sich bringt, meistern alleinerziehende Eltern unter erschwerten Bedingungen.

Gleichzeitig ist es für Alleinerziehende oftmals selbstverständlich, berufstätig zu sein. Insbesondere alleinerziehende Frauen sind überdurchschnittlich häufig berufstätig – sie arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit als Mütter in Paarfamilien.

Oftmals stehen althergebrachte Klischees in Bezug auf die Leistungsfähigkeit berufstätiger Frauen mit Familienpflichten den zahlreichen, positiven, erfolgreichen Beispielen und modernen Rollenbildern gegenüber.

Bei vielen Frauen in der Familienphase besteht eine hohe Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme bzw. zur Erhöhung der Arbeitszeit. Zudem verfügen gerade Alleinerziehende über ein gutes Zeitmanagement und zeigen Pragmatismus und Kompromissfähigkeit. Das sind Fähigkeiten, die auch gerade in der Arbeitswelt nachgefragt werden.

Gut ausgebildete Frauen und Männer suchen sich ihren Arbeitsplatz zunehmend danach aus, ob er Möglichkeiten bietet, Beruf und Familie zu vereinbaren. Da Unternehmen mehr und mehr um gut ausgebildete Fachkräfte konkurrieren, sind familienfreundlich aufgestellte Unternehmen dabei eindeutig im Vorteil.

Eine familienbewusste Personalpolitik führt nachweislich zu geringeren Krankenständen, erzeugt eine größere Zufriedenheit und stärkeres Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nichts liegt also näher, als dieses Potenzial in den Unternehmen zu nutzen. Die in dieser Broschüre beschriebenen Beispiele guter Praxis aus der Region Hannover fordern dazu auf, die Gruppe der gut ausgebildeten Frauen und Männer mit Familienpflichten stärker in den Blick zu nehmen. Gezeigt werden Erfolgsbeispiele allein erziehender Frauen in unterschiedlicher beruflicher Situation. Die Beispiele dokumentieren, wie unterschiedliche Bausteine familienfreundlicher Personalpolitik von der flexiblen Kinderbetreuung bis zur bedarfsorientierten Arbeitszeit- und Arbeitsplatzregelung sowie Familien unterstützender Dienstleistungen ein erfolgreiches Arbeiten ermöglichen.

Die Gestaltungsmöglichkeiten einer familienfreundlichen Personalpolitik sind vielfältig und bieten, wie die Beispiele zeigen, keineswegs nur Lösungen für finanzkräftige Großunternehmen. Es bedarf nicht immer gleich einer unternehmenseigenen Kindertagesstätte.

Flexible Arbeitszeitmodelle und eine ebenfalls von Flexibilität geprägte familienfreundliche Führungs- und Unternehmenskultur sind zentrale Aspekte, die bereits viel bewirken können. Gelungene Konzepte zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine Balance zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Belangen der Beschäftigten herstellen. Entscheidend ist daher, dass sich alle Beteiligten – Unternehmensverantwortliche, Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Beschäftigte – der Bedürfnisse des jeweils anderen bewusst sind und bereit sind, konstruktiv gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

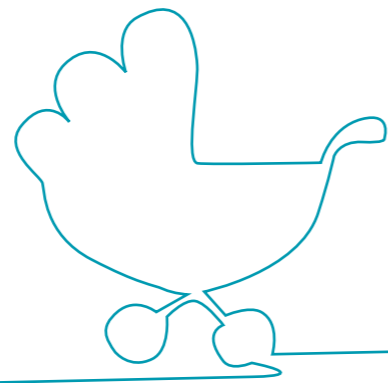
Neben einer Verbesserung/Veränderung von Unternehmenskulturen zeigen die Beispiele zudem, dass auch eine verbesserte Transparenz

und Koordinierung der unterschiedlichen Unterstützungsangebote nötig ist. (www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Arbeit/Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf/Unternehmen)

Durch den Aufbau und die Aktivierung eines regionalen Netzwerkes, das vorhandene Dienstleistungen von Vorsorge, Kinderbetreuung, Beratung und sozial flankierenden Maßnahmen mit verbesserten Rahmenbedingungen in den Unternehmen verbindet, können nachhaltige Verbesserungen der Lebens- und Arbeitssituation Alleinerziehender geschaffen und zugleich ein wesentlicher Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels geleistet werden. Mit dem „Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ in der Region Hannover sind hier zusätzliche wichtige Weichen in der Region Hannover gestellt worden.

Reinhard Biederbeck
Wirtschafts- und
Beschäftigungsförderung
der Region Hannover

Livia Taudien
Koordinierungsstelle
Alleinerziehende der
Region Hannover



Aus Sicht der Alleinerziehenden bei der VGH

Stefanie Braunschweig arbeitet seit vierzehn Jahren bei der VGH in Hannover. Nach verschiedenen Tätigkeiten innerhalb des Bereichs Personal ist sie heute als Personalberaterin tätig. Frau Braunschweig hat eine zweieinhalbjährige Tochter, die bereits seit eineinhalb Jahren in der betriebseigenen Kinderkrippe betreut wird.

Welche besonderen Erfordernisse müssen erfüllt sein, damit Alleinerziehende familiäre Aufgaben und Anforderungen im Beruf meistern können?

„Mir hat der offene Umgang mit der Tatsache, dass ich eine alleinerziehende Mutter bin, im Kollegenkreis sehr geholfen. Auf einmal waren da viele andere Personen, die auch Familienpflichten hatten und die ich bislang in dieser Rolle nicht wahrgenommen hatte. Der aufmunternde Zuspruch durch diese Kolleginnen und Kollegen, aber auch durch Vorgesetzte, hat mir in der Anfangszeit viel Mut gemacht. Die ganz konkrete Hilfestellung durch die flexiblen Arbeitszeitregelungen und das Angebot der Betreuung in unserer betriebseigenen Krippe ermöglichen mir eine gute Verbindung von beruflichen und privaten Aufgaben. Hier bietet die VGH vorbildliche Arbeitsbedingungen.“

Was hat Ihnen persönlich geholfen?

„In der Anfangssituation als alleinerziehende Mutter haben mir die Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten sehr geholfen. Ich bin dann bewusst in die Nähe der VGH und der Kinderkrippe gezogen, um im Notfall kurze Wege zu haben. In einer Situation, als ich glaubte, alles bräche über mir zusammen, habe ich mir Hilfe von außen in Form eines Coachings gesucht. Das alles hat mir sehr geholfen, meine persönliche Situation mit Kind und Arbeit zu stabilisieren. Ich bin heute soweit, dass ich längst wieder meine berufliche Zukunft im Blick habe und gezielt auf

eine Führungsposition hinarbeite. Dazu bin ich im Rahmen unserer Personalentwicklung in ein Fördernetzwerk aufgenommen worden, in dem ich mich weiterentwickeln und bewähren kann.“



Was würden Sie anderen raten, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?

„Offen mit der eigenen Situation umgehen! Ich habe dadurch nur positive Erfahrungen machen können. Es hat sich daraus auch ein persönliches Netzwerk entwickelt, auf das ich in Notfällen zurückgreifen kann. Und ich rate auch dazu, an eigenen beruflichen Zielen weiter zu arbeiten. Das heißt, auch mit Vorgesetzten darüber zu sprechen, wohin ich mich beruflich entwickeln möchte und was ich mir zutraue. Ich bin stolz auf die zurückliegenden Jahre, in denen ich viel gemeistert habe. Ich habe heute das Gefühl: ich stehe wieder gut da!“

Aus Sicht der VGH

Frank Weinreich ist Abteilungsleiter für die Personalberatung.

Welche Erfahrungen haben Sie mit Alleinerziehenden gemacht?

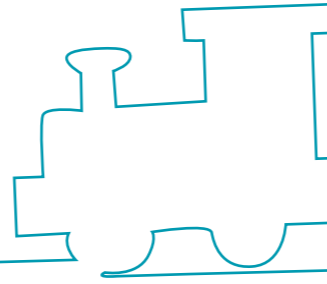
„Ich kann aus unserer Erfahrung berichten, dass wir keine Unterschiede feststellen, weder qualitativ noch quantitativ. Es gibt keine signifikanten Merkmale, die wir bei Alleinerziehenden beobachten. Bei uns gilt das Prinzip: wer in Teilzeit arbeiten möchte, hat dazu die Möglichkeit, ohne dass dafür zwingende Gründe erfüllt sein müssen.“

Welches Umfeld im Unternehmen hilft Alleinerziehenden, familiäre Aufgaben und Anforderungen im Beruf zu meistern?

„Das Wichtigste, denke ich, ist die gute Organisation der Kinderbetreuung. Und da unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Wir haben seit einigen Jahren eine gemeinsame Krippe mit der Sparkasse Hannover und der NordLB. Außerdem arbeiten wir mit dem Familienservice pme zusammen, der bei ganz unterschiedlichen Problemlagen hilft. Dann spielen unsere flexiblen Arbeitszeiten eine große Rolle: zwischen 6.30 und 20.00 Uhr können die Mitarbeitenden, je nach Teamorganisation und Absprachen ihre Arbeitszeit individuell gestalten. Es ist sehr wichtig, die Erwartungshaltung auf beiden Seiten im Vorfeld klar zu regeln und gemeinsam einen Rahmen abzustecken, an den sich dann auch beide Seiten halten. Wir sind seit einigen Jahren durch das Audit „Beruf und Familie“ zertifiziert und haben als Unternehmen mit der Erlangung des Zertifikats eine Entwicklung durchgemacht, von der ich heute sagen kann: wir leben das! Wir sind ein familienfreundlicher Betrieb!“

Was würden Sie anderen Unternehmen empfehlen, die Alleinerziehende beschäftigen wollen?

„Mutig an das Thema heranzugehen! Wenn das Umfeld stimmt, gibt es kaum Probleme. Das setzt allerdings eine Auseinandersetzung mit den besonderen Bedürfnissen von Familien und den betrieblichen Belangen voraus. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie hilft beiden Seiten. Zumal die demografische Entwicklung uns anhält, sich bei knapper werdenden Ressourcen weiter diesem Thema zu widmen.“



Teilzeitausbildung bei der Firma HARTMANN VALVES GmbH



- Wie viele Stunden: 25 = Keine Verlängerung der Ausbildungszeit
- Wie viele Tage: 5, Mo.-Fr.
- Alter des Kindes: 20 Monate
- Start der Ausbildung: August 2011

Modelle der Teilzeitausbildung Infobox

Folgende Varianten der Teilzeitausbildung (§ 8 Berufsbildungsgesetz) gibt es:

Die wöchentliche Arbeitszeit wird zwischen Auszubildenden und Betrieb individuell abgestimmt und kann variieren.

- Teilzeitausbildung **ohne** Verlängerung der Ausbildungszeit:

Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden. Die Regelausbildungsdauer, gemäß der Ausbildungsverordnung, bleibt unverändert.

- Teilzeitausbildung **mit** Verlängerung der Ausbildungszeit:

Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20, bleibt aber unter 25 Wochenstunden. Die Regelausbildungsdauer, gemäß der Ausbildungsverordnung, wird um maximal ein Jahr verlängert.

Firmenkontakt:

HARTMANN VALVES GmbH
Personalabteilung
Bussardweg 15
31303 Burgdorf-Ehlershausen

Branche:
Maschinenbau

Ansprechpartner für die Berufsausbildung und Praktika:

Michael Clement
Tel.: +49 (0) 5085 9801-15
E-Mail: m.clement@hartmann-valve.com

Teilzeitauszubildende

Name: Katharina Krüger
• Unternehmen: HARTMANN VALVES GmbH
• Ausbildung zur Industriekauffrau

Teilzeitausbildung – Eine Chance für Betriebe und Auszubildende mit Kind

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitszeitmodelle, das Angebot der Teilzeitausbildung oder eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind unerlässlich, um als attraktiver Arbeitgeber den Kampf um die „klugen Köpfe“ zu gewinnen. Doch nur das Etikett „familienfreundlich“ hat im Wettbewerb um motivierte Nachwuchs- und Fachkräfte keine nachhaltige Wirkung. Der gelebte Alltag und die Erfahrungen sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidende Bindungsfaktoren an das Unternehmen. Positiv bewertet wird hier immer auch das persönliche Engagement des Unternehmens zur Unterstützung in besonderen Lebenssituationen. Das Angebot einer Teilzeitausbildung gehört maßgeblich dazu.

Welche besonderen Erfordernisse müssen erfüllt sein, damit Auszubildende familiäre Aufgaben und Anforderungen in der Ausbildung meistern können? Wie gelingt es, dass Unternehmen und Auszubildende mit einem oder mehreren Kindern eine Teilzeitausbildung gleichermaßen als Win-win-Situation bewerten?

Wir fragen nach beim Ausbilder Micheal Clement von HARTMANN VALVES GmbH einem mittelständischen Unternehmen mit 150 Beschäftigten und 6 Auszubildenden in Burgdorf-Ehlershausen. Mit dabei ist Katharina Krüger, seit August 2011 Auszubildende zur Industriekauffrau bei HARTMANN VALVES GmbH mit 25 Wochenarbeitsstunden von Montag bis Freitag, zumeist vormittags. Dieses Modell der Teilzeitausbildung führt zu keiner Verlängerung der Ausbildungszeit, Frau Krüger kann damit in ihrer Ausbildungsklasse bleiben. Ihre Tochter ist 20 Monate und war schon geboren als Frau Krüger mit der Ausbildung begann.

pro regio e.V.: Wie haben sie von der Teilzeitausbildung erfahren?

Katharina Krüger (K. K.): Ich hatte schon vor meiner Bewerbungsphase von der Möglichkeit einer Teilzeitausbildung gehört und wurde auch vom Vater meines Kindes direkt auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung hingewiesen.

Michael Clement (M. C.): Wir haben durch unsere jetzige Auszubildende Frau Krüger von der Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit erfahren. Bisher haben wir immer Auszubildende in Vollzeit eingestellt. Wir reagieren auf Anfragen und versuchen neue Wege zu gehen. Nach der Anfrage von Frau Krüger haben wir uns über Teilzeitausbildung bei der Industrie- und Handelskammer informiert und geprüft, ob diese Möglichkeit auch bei uns im Unternehmen umgesetzt werden kann. Wir bieten für unsere Beschäftigten bereits Teilzeitmodelle an und haben damit positive Erfahrung gemacht. Deshalb haben wir uns entschieden, auch die Teilzeitausbildung auszuprobieren.

pro regio e.V.: Warum engagieren Sie sich für Teilzeitausbildung?

M. C.: Wir suchen kluge Köpfe! Die hohe Grundmotivation, die Auszubildende mit Kind mitbringen, die Langfristigkeit ihrer Lebensplanung und ihre Zuverlässigkeit sind für uns interessante Kriterien. Durch eine gute Ausbildung im Unternehmen können wir unseren eigenen Nachwuchs besser an unser Unternehmen binden und unseren Nachwuchskräften interessante Perspektiven bieten. Frei werdende Stellen im Unternehmen können so zügig mit motivierten und qualifizierten Nachwuchskräften besetzt werden. Das ist für beide Seiten eine ausgezeichnete Win-win-Situation.

pro regio e.V.: Welche Erfahrungen haben Sie mit Teilzeitausbildung gemacht?

M. C.: Wir haben bisher mit der Teilzeitausbildung bei uns im Unternehmen sehr gute Erfahrungen gemacht. Erhöhte Fehlzeiten sind nicht zu verzeichnen. Das Leistungsniveau unserer Teilzeitauszubildenden im schulischen und berufspraktischen Bereich ist sehr erfreulich. Mit diesen Erfahrungen würden wir Teilzeitausbildung auf Anfrage wieder anbieten. Im Vergleich mit Vollzeitauszubildenden gibt es keinen Leistungsabfall. Im Gegenteil, die Möglichkeit für Teilzeitauszubildende Familie und Ausbildung zu verknüpfen, scheint die Motivation für eine engagierte Arbeit zu verstärken.

K. K.: Die Verantwortung als Mutter hat mich reifen lassen. Meine Ziele sind klar und aus der Situation schöpfe ich Motivation für meine praktische und schulische Ausbildung. Das spiegelt sich auch in meinen Noten wider.

pro regio e.V.: Welche besonderen Erfordernisse müssen erfüllt sein, damit Auszubildende mit Kindern familiäre Aufgaben und Anforderungen im Beruf meistern können?

K. K.: Die größte Herausforderung ist die zeitliche Organisation von Kinderbetreuung und Ausbildung. Aber durch den Rückhalt und die Unterstützung meiner Familie sowie der Flexibilität meines Ausbildungsbetriebes gelingt dieses grundsätzlich reibungslos. Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung, die in meinem Fall als Vollzeitausbildung anerkannt wird, ist dabei ideal. Damit ergänzen sich Familie und Ausbildung gut. Besonders erfreut war ich auch von der hilfreichen Unterstützung der Kommune, die durch die zügige Bearbeitung meines Krippenplatzwunsches die Betreuungssituation erleichtert hat.

pro regio e.V.: Welches Umfeld im Unternehmen hilft Auszubildenden mit Kind, familiäre Aufgaben und Anforderungen in der Ausbildung zu meistern?

M. C.: Wir bieten unseren Beschäftigten mit der Möglichkeit der Gleitzeit ein modernes, flexibles Arbeitszeitmodell, das auch für Teilzeitausbildung einen geeigneten Rahmen schafft. Wir sind ein Familienbetrieb und versuchen uns möglichst an den Bedürfnissen unserer Beschäftigten auszurichten, so berücksichtigen wir in unseren Arbeitszeitplanungen auch die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten. Unser Ziel ist es, Beruf und Familie vereinbar zu machen. Gemeinsam mit den Beschäftigten versuchen wir daher individuelle Lösungen für auftretende Herausforderungen zu suchen. Unsere Auszubildenden in Vollzeit haben feste Kernzeiten von 9:00 bis 15:00 Uhr, in denen sie dem Betrieb zur Verfügung stehen müssen. Frau Krüger, unsere Teilzeitauszubildende, hat hingegen größtmögliche Arbeitszeitflexibilität zwischen 6:00 und 20:00 Uhr. Wichtig ist zudem, dass wir im Unternehmen eine offene Kommunikationskultur pflegen. Wenn Schwierigkeiten auftreten, wird im Unternehmen mit den Auszubildenden vertrauensvoll nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. Hilfestellungen gibt es bei allen Fragen rund um die Ausbildung, so wird beispielsweise auch beim Ausfüllen von Anträgen geholfen.

K. K.: Es gibt im Betrieb zwar keine festgeschriebenen Regeln in Betreuungsnotfällen, möglich wäre in Ausnahmefällen aber auch die Mitnahme des Kindes ins Büro. Mit der zeitlichen Flexibilität wird mir die Möglichkeit vom Betrieb gegeben, meine Rollen als Auszubildende und Mutter gut in Einklang zu bringen. Wenn mein Kind krank ist, ich Behördengänge erledigen muss oder ich mit dem Kind Arzttermine wahrnehmen muss,

reagiert mein Ausbildungsbetrieb sehr verständnisvoll und flexibel.

pro regio e.V.: Was würden Sie anderen Unternehmen und vor allem kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) empfehlen, die sich für Teilzeitausbildung interessieren?

M. C.: Wichtig für die erfolgreiche Implementierung von Teilzeitausbildung sind eine transparente, verständnisvolle Kommunikation, flexible Arbeitszeiten und das gegenseitige Verständnis für unternehmerische bzw. private Belange. Dem/der Auszubildenden in Teilzeit muss der erfolgreiche Berufsabschluss wichtig sein. Das muss sich auch in den Leistungen und dem Verhalten widerspiegeln. Wichtig sind zudem

nanziellen Unterstützung bei Kinderbetreuungskosten gegeben werden.

pro regio e.V.: Was bringen Teilzeitauszubildende an Impulsen ins Unternehmen?

M. C.: Für Ausbilderinnen und Ausbilder wird die Bandbreite der relevanten Themen mit dem Angebot an Ausbildung in Teilzeit vielfältiger. Sie sind zudem bei Teilzeitausbildung weniger erzieherisch eingesetzt, sondern treffen auf höchst motivierte Auszubildende, die durch familiäre Verantwortung bereits in der Erwachsenenwelt angekommen sind. Die Bindung der in Teilzeit Ausgebildeten an das Unternehmen ist eng. So ist dieser Personenkreis hoch motiviert, nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung im Unternehmen zu bleiben.

pro regio e.V.: Was würden Sie anderen raten, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?

K. K.: Es ist wichtig, sich initiativ zu zeigen und Firmen auf Ausbildungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen anzusprechen. Falls ein ausgewähltes Unternehmen bisher noch keine Erfahrungen mit Ausbildung in Teilzeit gemacht hat, sollte hierzu im persönlichen Gespräch ausgelotet werden, ob und ggf. welche Möglichkeiten angeboten werden können.

Ich habe festgestellt, wie wichtig Bildung und Ausbildung für ein erfolgreiches Berufsleben sind. Daher rate ich dazu, die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz, vorzugsweise in Teilzeit, nicht aufzugeben, gerade auch in der Verantwortung als junge Mutter. Loten Sie aus, welche Unterstützungsangebote von Familie und Freunden, Kommune und Unternehmen möglich sind.



auch ausreichende Kinderbetreuungsangebote in Krippen oder Kindertagesstätten mit angepassten Öffnungszeiten. Darüber hinaus sollten Kommunen ein Beratungsangebot anbieten, in dem Ratsuchenden auch Hilfestellungen zur fi-



Interview mit einer Alleinerziehenden bei der LEB

LEB Bildungszentrum Hannover
Plathnerstraße 3 A
30175 Hannover
0511 646633 -10

- Tina Werner, gelernte Köchin und Betriebswirtin, 43 Jahre
- Alleinerziehende Mutter zweier Kinder, Tochter Lotte (8), Sohn Lucas (13)
- Seit 3 Jahren als pädag. Mitarbeiterin bei der LEB, Zeitvertrag für jeweils ein Jahr, Teilzeit
- Bis dahin mehrere Jahre Hartz- IV- Empfängerin

Wie schwer war es für Sie als Alleinerziehende einen Arbeitsplatz zu finden?

„Schwer – nach mehreren Jahren ohne Arbeit war meine Schwellenangst sehr hoch. Ich hatte das Gefühl, dass meine Qualifikation nach so vielen Jahren Kinderzeit nicht mehr ausreicht, in meinem gelernten Beruf zu arbeiten. Also blieb mir nur der Weg als Quereinsteigerin. Für Bewerbungen in fremden Branchen fehlte mir der Mut und zu Hause fehlte jemand, der mir den Rücken freihält, der unterstützt und ermutigt.“

Bevor ich bei der LEB Arbeit gefunden habe, versuchte ich den Wiedereinstieg ca. zwei Jahre lang über das JC Hannover, ich habe bei der Region Hannover in verschiedenen Projekten (Ernährungs- und Gesundheitsschulungen von Kindern) mitgearbeitet (Geld gab es dafür nicht!). Die Arbeit an sich hat mir großen Spaß gemacht, obwohl es oft sehr anstrengend war, alles logistisch organisiert zu bekommen, weil die Kinder noch recht klein waren und ich nur wenig Unterstützung hatte. Kinder halten sich nicht an Termine, wenn sie krank werden und vom Kindergarten oder Schule abgeholt werden müssen. Für Alleinerziehende ist es dann oft besonders schwierig, da viele Arbeitsplätze sehr unflexibel sind. Einzig,

der Wunsch, Hartz – IV endlich hinter mir zu lassen, hat mich aber immer wieder angespornt.“

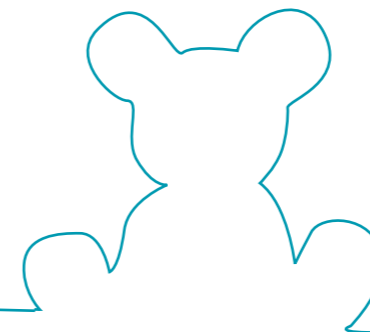
Was hat Ihnen den Einstieg in den Beruf erleichtert?

„Da kam glücklicherweise so einiges zusammen: Durch meine Arbeit bei der Region Hannover habe ich viele Leute kennen gelernt, die wiederum andere Leute aus anderen Betrieben kennen... Irgendwann klingelte mein Telefon und kurz darauf war mein erster Schritt zum Wiedereinstieg geschafft. Ich arbeitete als Honorarkraft beim Bildungswerk Kronsberghof, bevor ich dann schließlich einen befristeten Teilzeit-Arbeitsvertrag bei der LEB unterschrieb. Damit war ich dann auch endlich nicht mehr auf Leistungen vom Jobcenter angewiesen.“

Tatsächlich hat es auch viel an der Persönlichkeit meines Chefs gelegen, der mich immer wieder ermutigt hat, den Sprung zu wagen. Ich selbst hatte große Zweifel, ob meine fachlichen Kenntnisse für diese Arbeit ausreichen würden. Zu wissen, dass er mir nach kurzem Kennenlernen diese Arbeit zutraut, auch ohne dass ich zuvor in dieser Branche gearbeitet hatte, hat mir letztendlich Mut gemacht, es zu probieren.“

Was würden Sie Firmen raten, die in Zukunft verstärkt Alleinerziehende einstellen möchten?

„An erster Stelle steht da für mich die Flexibilität des Arbeitsplatzes. Hier bei der LEB habe ich flexible Arbeitszeiten, die Arbeitstage und -zeiten werden im Team abgesprochen, so ist es auch mal möglich, zwei Stunden später zur Arbeit zu kommen oder eher zu gehen, wenn z.B. ein Kind krank ist. Es besteht fast immer die Möglichkeit, sich innerhalb des Teams gegenseitig zu vertreten. Flexibilität der Arbeitszeiten heißt bei der LEB auch, dass jeder sein eigenes Stundenkonto führt. Es gibt immer Zeiten, z.B. zu Beginn einer



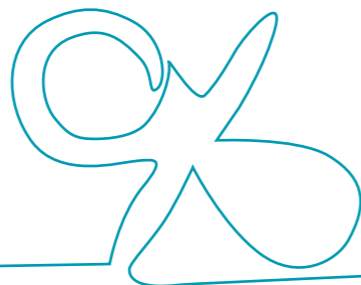
Maßnahme, eines Ausbildungsjahres, in denen viele Überstunden notwendig sind. Dadurch habe ich die Möglichkeit, etwas weniger zu arbeiten, wenn ich z. B. wegen kranker Kinder zuhause gebraucht werde. Die flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen es mir auch, einen zweiten Job auf Honorarbasis auszuüben (was notwendig ist, damit ich finanziell vom Jobcenter unabhängig bin). Wenn man kleine Kinder hat, können Betriebskindergärten oder Horteinrichtungen für Schulkinder sehr hilfreich sein, um die Organisation der Kinderbetreuung auch in den Schulferien gewährleistet zu wissen.

Letztendlich ist es als Alleinerziehende aber trotz allem nur selten möglich, sich 100%ig auf die Arbeit zu konzentrieren, denn mental sind die Kinder immer dabei. Das Handy ist immer an. Man hat 24h Rufbereitschaft am Tag. Dafür ist es wichtig, dass die Arbeit Spaß macht und die

Leistung anerkannt wird. (Insgesamt ist es wünschenswert, dass Arbeitgeber bemüht sind, die Nachteile, die für Alleinerziehende im Beruf entstehen mit entsprechenden Arbeitsbedingungen und -plätzen auszugleichen.)“

Interview vom 06.03.2012 durch Frau Jacobs (LEB Bildungszentrum Hannover)





Wir geben Ihnen den Auftrag, weil Sie alleinerziehend sind!

Agnes Wörner geb. am 29.06.1966, ledig
Louis Wörner, geb. am 12.11.1992

„Als ich mich bei einer großen Werbeagentur mit einer Initiativbewerbung vorgestellt hatte und das anschließende Telefoninterview sehr gut gelaufen war, freute ich mich auf die Einladung zum persönlichen Vorstellungsgespräch. Das Telefon klingelte – Sesamstraßenzeit, mein Sohn war gerade 4 – trotzdem war Louis schneller und meldete sich am Telefon. Als ich den Hörer in der Hand hielt, wurde ich gefragt, wie alt mein Kind sei und ich antwortete mit Stolz auf seine Fähigkeiten, sich mit vollem Namen zu melden: 4 Jahre. „Wie regeln Sie das?“ Ich berichtete von einem Netzwerk von Freundinnen und anderen Müttern, Kindergarten und Nachbarn, dann kam die Frage nach dem Vater. „Ich bin alleinerziehend“. Die Antwort war schnell: „Ihre Bewerbung war sehr gut, aber wir nehmen lieber jemanden, der genauso gut ist wie Sie, aber nicht in dieser Situation. Bitte haben Sie Verständnis dafür.“ In der nächsten Woche kam meine Bewerbungsmappe kommentarlos zurück. Das Fatale daran war: ich hatte Verständnis.

Erst Jahre später im Rahmen meiner Selbstständigkeit hörte ich den Satz: „Wir geben Ihnen den Auftrag, weil wir die Erfahrung gemacht haben, dass Alleinerziehende die besten Projektmanager sind und nichts aus den Augen verlieren.“ Ich habe oft an diesen Satz gedacht und hatte später viel Glück, dass ich Vorgesetzte hatte, die diese Meinung ebenfalls teilten. Das „Stigma“ verlor sich im Laufe der Jahre mehr und mehr.

Das angenehmste Vorstellungsgespräch war für mich, als ich nach dem Alter meines Kindes gefragt wurde und sich herausstellte, dass meine zukünftige Vorgesetzte einen Sohn im selben

Alter hatte und wir uns auch über dieses Thema austauschten. Während der Jahre meiner Beschäftigung in diesem Unternehmen war es nie ein Thema, ob ich diese oder jene neue Aufgabe übernehmen konnte – meine Rolle als Alleinerziehende spielte hier endlich keine Rolle mehr. Für mich wichtig war, dass meine Arbeitszeiten einen gewissen Rahmen der Flexibilität boten und ich im Notfall auch von zu Hause aus arbeiten konnte. Die Vorgesetzte lebte es vor: das Ergebnis zählte, das hat mich persönlich sehr motiviert. Ich muss allerdings dazu sagen, dass ich Glück hatte: mein Sohn war nicht oft krank und ich habe diese Flexibilität nur sehr selten in Anspruch genommen.

Idealerweise wäre natürlich ein Betriebskindergarten gewesen, der auch auf die besonderen Zeiten des Unternehmens reagiert hätte – sprich: in Messezeiten vielleicht ein Feriencamp mit den Kindern organisieren oder Betreuungszeiten anbieten, die auch über den Rahmen von 7 – 17 Uhr hinausgehen. Ich war zeitweise durch meine Ver-



triebstätigkeit sehr viel unterwegs und abends erst spät zu Hause, da wäre eine solche Unterstützung sehr hilfreich gewesen.

Ich kann die Frage nicht beantworten, wie meine berufliche Laufbahn ohne die familiäre Aufgabe verlaufen wäre. Sicherlich hätte ich schon früher – erst jetzt nachdem mein Sohn aus dem Haus ist, gestatte ich mir eine umfangreiche Weiterbildung – meine Interessenschwerpunkte durch Qualifizierungen weiter unterstützt. Aber ich bin mir auch sicher, dass mein derzeitiger beruflicher Erfolg viel mit meiner Situation als Alleinerziehende zu tun hat – viele meiner Fähigkeiten und Sichtweisen sind durch diese Herausforderungen geprägt worden und tragen nun Früchte.

Für mich ist das Zauberlösungswort: Netzwerken! Idealerweise im Unternehmen. Wie wäre es beispielsweise, bereits beim Vorstellungsgespräch zu erfahren, wie viele Mütter es mit gleichaltrigen Kindern im Unternehmen gibt und wie sich diese Mütter bei der Kinderbetreuung vernetzt haben? Das würde auch den Einarbeitungsprozess unterstützen, weil sich hier Anknüpfungspunkte gleich zu vielen verschiedenen Bereichen eines Unternehmens bieten könnten.

Persönlich geholfen hat mir, wenn ich meine beruflichen Erfolge ohne die Einschränkung: „Das haben Sie geschafft, obwohl Sie alleinerziehend sind“, genießen konnte, wenn mir Neues zuge-
traut wurde und man von mir nicht erwartete, einen detaillierten Kinderbetreuungsplan gleichzeitig zur Projektplanung vorzulegen.

Hinderlich war für mich immer wieder die Haltung vieler Erziehenden zu meiner Rolle als Alleinerziehende. Sobald es auch nur den kleinsten

Hinweis auf eine Störung im Kindergarten, in der Schule gab, kam immer wieder der implizite oder ausgesprochene Vorwurf des väterlichen Defizits und den daraus resultierenden kindlichen „Auf-fälligkeiten“.

Mein Rat an andere Alleinerziehende: kein schlechtes Gewissen für die selbstverantwortete Lebenssituation! Die Fähigkeit, der familiären Herausforderung und den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, als persönlichen Benefit zu begreifen und Unternehmen zu suchen, die dies erkennen, leben und mittragen. Fragen Sie nach!

Und als besonders hilfreich empfand ich die Veränderung meiner Lebenssituation, als mein Sohn 9 Jahre war. Wir zogen in ein Haus, wo es Kinder gab, Eltern, die auch berufstätig waren und wir haben uns alle bei der Betreuung unserer Kinder gut unterstützt und damit persönliche und berufliche Freiräume geschaffen, die ich als ungeheuer entlastend empfand.

Ich hatte es schon formuliert: Netzwerken – für die Unternehmen heißt dies: Netzwerke zwischen den Müttern fördern, unterstützen und im Privaten: Lebenssituationen schaffen, die die Einzelternfamilie in neue tragfähige Lebensformen einbetten.“

Plötzlich musste ich alles alleine machen

Sandra H., 38 Jahre, eine Tochter im Alter von acht Jahren, Steuerfachwirtin mit 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit

„Vor einem Jahr haben mein Mann und ich uns getrennt. Ich stand plötzlich vor der Situation, alles alleine machen zu müssen. Entscheidungen alleinverantwortlich zu treffen, fiel mir anfangs schwer. Selbstzweifel verursachten ein schlechtes Gewissen bei mir und ich machte mir große Sorgen, was meiner Tochter durch diese Trennung alles genommen wurde. Wir mussten uns eine andere, kleinere Wohnung suchen und ich bezweifelte, ob jemand an „Frau mit Kind allein“ eine bezahlbare Wohnung vermietet. Verständnis und tatkräftige Unterstützung fand ich in dieser Situation bei meiner Chefin. Ich wäre nicht auf die Idee gekommen, eine Bewerbung um eine Wohnung mit Foto von meiner Tochter und mir zu verschicken. Meine Chefin riet mir offensiv mit der Situation umzugehen und stellte mir noch eine Referenz mit Bestätigung über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aus. So hatte ich sofort Glück bei der Wohnungssuche. Weitere Tipps wie z.B. Ferienbetreuung für meine schulpflichtige Tochter kam auch von meiner Chefin. Dieser Rückhalt machte mir viel Mut und nahm mir die Angst vor möglichen finanziellen Problemen.“

Positive Unterstützung fand ich auch bei einer Kollegin, die ebenfalls seit längerem alleinerziehend ist. Durch ihre positive Grundeinstellung nach dem Motto, das schaff ich schon, fand auch ich wieder Selbstvertrauen. Gute Freunde unterstützten mich ebenso tatkräftig bei der Bewältigung der neuen Lebenssituation wie meine Familie.

Hilfreiche Informationen über institutionelle Unterstützungsleistungen fand ich im Internet.



Vermisst habe ich Gespräche nach Feierabend über meine Situation. Ich fühlte mich oft wie „gefangen zu Hause“. Heute kann ich über meinen Schatten springen und andere um Hilfe bitten. Spontane Aktionen sind kaum möglich und alles muss gut organisiert werden. Aber das ist nicht mehr ein Problem für mich. Was ich anderen immer raten würde, ist offensiv mit der Situation als Alleinerziehende umzugehen und andere um Unterstützung und Hilfe zu bitten.“



Und plötzlich bin ich alleinerziehend

Kathrin G., 33 Jahre, Steuerfachangestellte, 2 Kinder im Alter von 5 und 2 Jahren, teilzeitbeschäftigt mit 16 Stunden wöchentlich

Als mein 2. Kind ein halbes Jahr alt war, trennte sich mein Mann von uns. Ich hatte das Gefühl, mir wird der Boden unter den Füßen weggezogen. Zu dem Verlust des Partners kamen existenzielle Sorgen. Wir hatten gerade ein Haus gebaut und sind damit hohe finanzielle Verpflichtungen eingegangen. Geplant war, dass ich zunächst für den Zeitraum der Elternzeit zu Hause bleiben wollte. Auf einmal sah alles anders aus. Das Haus wurde verkauft und ich zog mit den Kindern in eine Wohnung.

Eine Freundin hat mir in dieser ersten schwierigen Zeit sehr geholfen. Die Gespräche mit ihr und ihrer Unterstützung haben mich sehr aufgebaut. Natürlich hatte ich auch Rückhalt bei meiner Familie, die leider aber weiter weg wohnt. Meine beiden Kinder haben mich natürlich auch motiviert, denn für die musste es ja auch weitergehen.

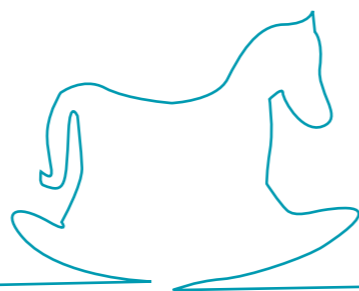
Glücklicherweise fand ich bei meiner Chefin Verständnis, so dass ich, als Lasse ein Jahr alt war, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 Stunden wieder arbeiten und damit den Lebensunterhalt von den Kindern und mir sichern konnte. Wir haben bei uns flexible Arbeitszeiten und ich habe auch die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Das sind wesentliche Unterstützungsangebote von meiner Chefin, um die Situation als Alleinerziehende mit zwei Kindern zu bewältigen.

Vermisst habe ich Informationen über institutionelle Unterstützungsangebote. Diese musste ich mir mühselig zusammensuchen bzw. habe ich zufällig erfahren.

Wichtig ist in meiner Situation eine verlässliche Kinderbetreuung und diese nicht erst ab 09.00 Uhr, sondern schon früher. Schwierig war es auch für den 1-jährigen eine Tagesmutter zu finden. Erste Anfragen wurden abgewiesen mit dem Hinweis „erst im nächsten Jahr nehme ich wieder ein Tageskind“. Mit der Kinderbetreuung und den Zugeständnissen und Hilfsangeboten meiner Chefin habe ich jetzt nach einem Jahr das Gefühl: ich bin persönlich gewachsen und ich schaff das schon. Gelernt habe ich, meine Ziele kleiner zu stecken und nicht den Kopf in den Sand zu stecken.

Anderen Alleinerziehenden würde ich aufgrund meiner Erfahrungen immer mit auf den Weg geben: Sprecht über die Situation und fordert Hilfe ein.





Eigene Vorurteile überwinden und den Mut haben, es zu probieren.

Monika S., Steuerberaterin mit eigener Kanzlei, 51

„Als Steuerberaterin habe ich mich 1988 mit einer eigenen Kanzlei selbständig gemacht. Derzeit habe ich neun Beschäftigte, acht Frauen und einen Mann. Von diesen neuen Beschäftigten sind vier Alleinerziehende. Sicherlich hatte auch ich zunächst Vorbehalte und dachte manchmal, wenn das bloß gut geht und hoffentlich sind sie nicht ständig wegen kranker Kinder abwesend. Mittlerweile habe ich jedoch viele positive Erfahrungen gemacht. Das Arbeitsverhalten dieser vier Mitarbeiterinnen ist sehr gut und korrekt. Was mir öfter auffällt, ist eine andere Verlässlichkeit bei diesen Frauen. Es liegt sicherlich daran, dass Alleinerziehende für sich und ihr/ihre Kind(er) allein verantwortlich sind und für ihre Lebenssituation Vertrauen benötigen. Meine konkreten Unterstützungsangebote sind: Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit und Mitgliedschaft in Netzwerken, die konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Deshalb bin ich u.a. auch Mitglied im Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V.. Die Geschäftsstelle organisiert z. Bsp. das Sommercamp, eine Ferienbetreuung für Schulkinder in den Sommerferien

für die Mitgliedsunternehmen. Diese Angebote werden gerne angenommen, weil sie uns alle entlasten. Die Arbeit zu Hause bedeutet natürlich viel gegenseitiges Vertrauen und weckt manchmal etwas Neid bei den anderen Beschäftigten. Mir ist es aber wichtig, dass die Arbeit zuverlässig und pünktlich erledigt wird. Die Arbeitsbeziehung zu allen Beschäftigten ist selbstverständlich durch ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen gekennzeichnet, wobei das Engagement der Alleinerziehenden doch noch etwas ausgeprägter ist. Hilfreich und notwendig sind gut funktionierende Netzwerke und konkrete Unterstützungsangebote, denn sonst würden sich Alleinerziehende tatsächlich „allein“ gelassen fühlen.

Anderen Unternehmen kann ich deshalb nur empfehlen, die eigenen Vorbehalte und Vorurteile zu überwinden und den Mut haben, es einfach einmal auszuprobieren und Alleinerziehenden eine faire Chance zu geben.“



Interview zum Thema „Alleinerziehende in der Regionsverwaltung“

Die Netzwerkmanagerin der Koordinierungsstelle Alleinerziehende der Region Hannover, Frau Livia Taudin (LT), richtet ihre Fragen an die Leiterin des Servicebereichs Personal und Organisation der Region Hannover, Frau Nicolé Heidorn (NH).

LT: Frau Heidorn, gerne möchten wir heute im Interview erfahren, wie sich die Region Hannover als Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts dem Thema Alleinerziehende nähert und welche Aktivitäten und Maßnahmen sie für diese Zielgruppe in der Regionsverwaltung bereits umgesetzt haben bzw. zukünftig planen.

Doch zu Beginn geben Sie uns doch bitte einen Überblick, wie viele Beschäftigte in der Regionsverwaltung Kinder haben und wie hoch der (geschätzte) Anteil der Alleinerziehenden ist.

NH: Bei der Region Hannover sind derzeit rund 2500 Beschäftigte tätig. Davon haben knapp ein Viertel Kinder unter 18 Jahren, gut 20 Prozent haben Kinder unter 12 Jahren und knapp 10 Prozent haben Kinder unter 6 Jahren.

Der Anteil der Alleinerziehenden lässt sich allerdings schwer ermitteln. Ein möglicher Anhaltspunkt könnte hier die Anzahl der ledigen und geschiedenen Beschäftigten mit einem oder mehreren Kindern liefern, wobei Eltern sein und eine gemeinsame tägliche Erziehungsverantwortung wahrnehmen auch ohne Trauschein möglich ist. Darüber hinaus können auch unter den Verheirateten alleinerziehende Beschäftigte sein, die derzeit getrennt leben. Eine belastbare Zahl kann daher nicht gegeben werden.

LT: Frau Heidorn, gibt es bei der Region Hannover spezielle Angebote für Familien? Ich denke an eine Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



NH: Ja, die Region Hannover bietet in den Ferien das sogenannte Sommercamp, eine Tagesbetreuung für schulpflichtige Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren an. Das Sommercamp wird seit 2002 erfolgreich vom Team Gleichstellung in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover jeweils in den letzten drei Wochen der Sommerferien durchgeführt. 50 Plätze stehen dafür pro Woche insgesamt zur Verfügung, die aber nicht immer vollständig ausgeschöpft werden. Vergabekriterien für die Teilnahme sind nicht festgeschrieben, wir wollen flexibel reagieren können. Pro Betreuungswoche werden zudem zwei Notplätze vorgehalten, die dann eingesetzt werden, wenn die vorgesehene Betreuung spontan wegfällt. Das inhaltliche Programm wird mit dem Regionsjugendring Hannover e.V. (RJR) geplant und mit erfahrenen Jugendgruppenleitungen aus unseren Jugendverbänden im Innenhof des Regionsgebäudes in einem Zirkuszelt durchgeführt.

Wir sind stolz darauf, dass im Dezember diesen Jahres unsere Regionskrippe für Kinder zwischen 8 Wochen und 3 Jahren ihren Betrieb aufgenommen hat. 10 der insgesamt 15 Betreuungsplätze sind für Kinder von Regionsbeschäftigten reserviert. Bei der Vergabe der Plätze werden Alleinerziehende besonders berücksichtigt.

LT: Frau Heidorn, gibt es bei der Region Hannover auch familienfreundliche Ausbildungsmodelle? Ich denke dabei an die Möglichkeit der Teilzeitausbildung.

NH: Wir bekommen gelegentlich Anfragen zu Teilzeitausbildungsmöglichkeiten, insbesondere über das Projekt Soziale Integration Neue Arbeit (SINA). Unsere Ausbildungskordinatorin, Frau Adler, steht dem Thema Teilzeitausbildung offen gegenüber und ermutigt bei Anfragen, eine Bewerbung einzureichen. Bei einer Ausbildungsdauer von sechs Stunden täglich bleibt es bei einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren. Wir haben dieses Modell bisher bei einer Kauffrau für Bürokommunikation und einer Kauffrau im Gesundheitswesen erfolgreich durchgeführt.

LT: Bietet die Region Hannover auch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, z.B. Telearbeit an und wie viele Beschäftigte nutzen diese Modelle?

NH: Wir haben seit vielen Jahren eine Dienstvereinbarung über die Regelung der flexiblen Arbeitszeit, die flexibles Arbeiten zwischen 6.00 und 20.00 Uhr ermöglicht und die damit die Möglichkeit bietet, Beruf und Familie besser zu verbinden. Feste Kernarbeitszeiten sind darin, bis auf wenige Arbeitsbereiche, nicht vorgesehen. In der sogenannten Funktionsarbeitszeit, die montags bis donnerstags von 8.00 bis 15.30 Uhr bzw. freitags bis 12.30 Uhr besteht, sind die Teams verantwortlich, die Bearbeitung von Anliegen sicherzustellen. Dafür müssen aber nicht immer alle Teammitglieder zwingend anwesend sein. Technische Hilfsmittel wie z. B. die Anrufweiterleitung, sollten zusätzlich genutzt werden. Arbeitszeitkonten erweitern die Flexibilität zusätzlich. Das Zeitguthaben darf maximal das Dreifache der persönlichen Wochenarbeitszeit (117 bzw. 120 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung) betragen. Die Zeitschuld darf eine persönliche

Wochenarbeitszeit (39 bzw. 40 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung) nicht überschreiten. Mit dem Arbeitszeitkonto kann auf familiäre und berufliche Spitzenbelastungen bzw. Zeiten mit geringerer Auslastung reagiert werden.

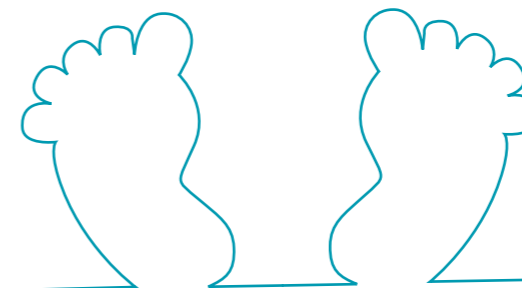
Neben der Funktionsarbeitszeit bietet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, als familienfreundliches Arbeitszeitmodell, weitere Flexibilität.

Bei Teilzeitarbeit kann die ermäßigte Arbeitszeit abhängig von den dienstlichen und betrieblichen Gegebenheiten flexibel auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden, wobei auch einzelne Tage dienstfrei bleiben können. Teilzeit ist in den unterschiedlichsten Varianten möglich. Die Arbeitszeit kann nach Absprache mit dem Team auch an weniger als fünf Wochentagen geleistet werden. Dass Teilzeitarbeit bei der Region Hannover große Akzeptanz erfährt, belegen die Zahlen: In Teilzeit arbeiten 44,7% aller Frauen und 8,98% aller Männer. Die Teilzeitquote beträgt damit insgesamt 31,65%.

Die Teilzeit kann natürlich noch mit der alternierenden Telearbeit kombiniert werden. Hierbei handelt es sich um eine Flexibilisierung des Arbeitsortes. Von diesem Angebot machen z.Zt. 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne JobCenter und HannIT) Gebrauch, davon sind 56 Frauen und 18 Männer.

LT: Welche Ressourcen und Schlüsselqualifikationen machen aus Sicht der Region Alleinerziehende zu interessanten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern?

NH: Alleinerziehende verfügen aufgrund ihrer Lebenssituation über Softskills, wie beispielsweise ein ausgeprägtes Organisationstalent, hohe Belastbarkeit und besondere Stressresistenz, die für eine erfolgreiche Arbeit von besonderer Bedeutung sind. Wer Kinder alleine großzieht und gleichzeitig arbeitet, hat gelernt Prioritäten zu setzen und sich gut zu organisieren.



Alleinerziehende Eltern im Familienunternehmen Bahlsen

„Alleinerziehende haben bei Bahlsen viele Möglichkeiten. Die Arbeitszeiten können entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten gestaltet werden. Die Teilzeitmöglichkeit bei Bahlsen reichen von täglich 4 Std. bis zu 14 – tägig 8 Stunden. Von Teilzeitarbeit wird hier bei Bahlsen intensiv Gebrauch gemacht. Generell haben zwar alle Mitarbeiter die Möglichkeit Teilzeit zu beantragen. Genutzt wird es aber vorwiegend von Kolleginnen.“

Arbeitszeitmodelle

(in den Produktionsstätten Vollzeit- und Teilzeitarbeit)

- 8 Std. Wechselschicht wöchentlich Früh- und Spätschicht
- 8 Std. Wechselschicht 14 tägig Früh- und Spätschicht
- 4,25 Std täglich, z.B. von 07:30 Uhr bis 12:45 Uhr oder von 15:30 Uhr bis 21:45 Uhr

Nach Absprache mit dem Vorgesetzten sind im Notfall auch kurzfristige Einzellösungen möglich

Dank flexibler Arbeitszeitmodelle können so alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Familie besser vereinbaren. Das ist einer der Gründe, weshalb bei Bahlsen jede dritte Führungsposition von einer Frau besetzt ist.

Dieses Thema lag bereits dem Firmengründer sehr am Herzen, deshalb hat er schon zu Lebzeiten verfügt, dass weibliche Mitarbeiterinnen besonders gefördert werden sollen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Bahlsen aber auch weiterhin groß geschrieben. Neben den verschiedenen Arbeitszeitmodellen bietet Bahlsen Alleinerziehenden weitere wich-

tige Unterstützung an: Dazu gehört, dass bereits werdenden Mütter im Gespräch Informationen zum Thema Familie (z.B. Leitfäden) zur Verfügung gestellt werden. In Einzelfällen kann auch über die Verlängerung der ‚Auszeiten‘ – über den gesetzlichen Anspruch hinaus – gesprochen werden. Darüber hinaus wird Unterstützung beispielsweise bei der Organisation von Kurzabwesenheitszeiten angeboten.

Im Stammhaus in Hannover haben Eltern seit Juni 2011 die Möglichkeit, ein Eltern – Kind – Zimmer zu nutzen:

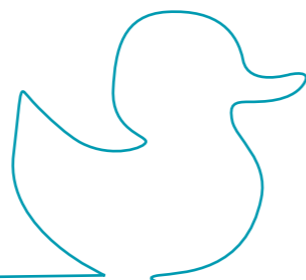
„Gegenwärtig arbeitet Bahlsen an einem Gesamtkonzept zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Familienservicebüros der Kommunen und der Aufbau eines Großeltern-Netzwerkes. Weitere Maßnahmen sind in Planung und werden schrittweise umgesetzt. Denkbar sind z. B. weitere Arbeitszeitmodelle oder auch die stärkere Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alltag durch entsprechende Beratungsangebote. Neue, auch für die Produktionsstandorte, umsetzbare Ideen sind bei uns immer willkommen.“

Das Eltern – Kind – Zimmer

Für kurzfristige Nutzung steht ein Eltern – Kind – Zimmer zur Verfügung. Dieses Zimmer kann im Fall von kurzfristigen Betreuungsgapen genutzt werden.

Beispiel: die Betreuungsperson ist erkrankt, oder der Kindergarten hat geschlossen. Das Eltern-Kind-Arbeits-Zimmer hat einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz und einen Spiel- und Ruhebereich für Kinder.

(inkl. einem Reisebettchen und Spielzeug)



Alleinerziehen, das pack ich nicht!

Porträt Anke L., Frisörin, 39 Jahre, zwei Kinder im Alter von 8 und 5 Jahren.

„2003 stand ich, bisher scheinbar glücklich verheiratet und schwanger mit dem Wunschkind, plötzlich vor der Situation, dass mein Mann mich verlassen will. Im achten Schwangerschaftsmonat haben wir uns getrennt. Nicht nur die Trennung vom Ehepartner, sondern den Umzug meistern und dann noch in Kürze alleinerziehende Mutter zu sein, ließ mich oft verzweifeln. Bis zur Geburt meines Sohnes zog ich zunächst zu meinem Vater. Hilfe in dieser schweren Zeit habe ich durch meine Familie und Freunde erfahren.“

Mit meinem vier Monate alten Sohn zog ich dann in eine eigene Wohnung und spürte, was es bedeutet, tatsächlich „alleinerziehend“ zu sein. Hinzu kamen finanzielle Sorgen, da mein Mann Unterhaltszahlungen an mich verweigerte. In dieser Situation hätte ich mir mehr Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten gewünscht. Sol-

che Informationen könnten z.B. schon im Krankenhaus ausgelegt werden. Hilfreich wäre auch schon dort ein persönliches Gespräch von einer kompetenten Ansprechpartnerin. Dann fühlt man sich nicht so vollkommen allein und nur auf sich gestellt.

Verständnis hatte ich für meine Situation glücklicherweise bei meiner Chefin gefunden. Sie ermöglichte mir, dass ich stundenweise im Frisörsalon arbeiten konnte, um meinen Lebensunterhalt abzusichern. Denn Schuldgefühle, meinem Kind, obwohl Wunschkind, nichts bieten zu können, plagten mich ständig.

Schwierig war es, sich die erforderlichen Informationen über Hilfsangebote mühselig zusammenzusuchen. Heute gibt es glücklicherweise schon mehr Informationen.

Als meine Kollegin sich in der Rolle der Alleinerziehenden sah, konnte ich ihr schon wertvolle Tipps und Hinweise geben. Wichtig ist es wirklich, sich über die Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Eine wertvolle Hilfe ist ein gutes Netzwerk aus Familie, Freunden und verständnisvollen ArbeitgeberInnen.

Ich bin heute verheiratet und habe ein zweites Kind. Geprägt hat mich die Zeit, als ich wirklich alleinerziehend war. Aber dadurch traue ich mir heute auch zu und kann sagen, dass packe ich.“



Aus Sicht der Alleinerziehenden bei der Agentur für Arbeit

Beate Erdmann arbeitet seit 2007 bei der Arbeitsagentur Hannover. Sie hat Erwachsenenpädagogik, Psychologie und Kommunikationswissenschaften studiert und arbeitet z.Zt. im Bereich der Ausbildung von Nachwuchskräften. Vor dem Eintritt in die BA (Bundesagentur für Arbeit) war sie in der freien Wirtschaft tätig.

„Ich habe zwei Töchter im Alter von sechs und neun Jahren und bin seit einem Jahr alleinerziehende Mutter. Ich arbeite in Vollzeit, wobei ich sechs Stunden pro Woche in Form von Telearbeit zuhause arbeiten kann. Diese Zeit kann ich mir flexibel einrichten, was mir die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben sehr erleichtert.“

Welche besonderen Erfordernisse müssen erfüllt sein, damit Alleinerziehende familiäre Aufgaben und Anforderungen im Beruf meistern können?

„Die Kinderbetreuung muss verlässlich gesichert sein und auch flexibel in Anspruch genommen werden können.“

Dies ist für Frau Erdmann ein ganz wesentlicher Baustein, um Beruf und Familie miteinander verbinden zu können. Hinzu kommt ein intaktes soziales Netzwerk, das im Zweifelsfall unterstützend wirkt.

Aber auch auf Seiten des Arbeitgebers muss eine gewisse Flexibilität vorhanden sein: das Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle und flexibler Arbeitsformen sieht Frau Erdmann für sich als zweiten wichtigen Baustein, um beruflich erfolgreich zu sein.

„Mein Arbeitgeber hat mir vor wenigen Monaten eine neue Stelle angeboten, in der ich mich bewähren kann. Er bietet mir derzeit ideale Bedingungen, um mich beruflich weiterzuentwickeln. Dieses Vertrauen, das meine Vorgesetzten

in mich setzen, gibt mir viel Kraft und motiviert mich, eine zuverlässige Mitarbeiterin zu sein und gute Leistungen zu bringen.“

Was hat Ihnen persönlich geholfen?

„Freunde, ein zuverlässiger (Ex-)Partner und dieser spezielle Arbeitgeber. Und natürlich die bedarfsgerechte Kinderbetreuung, die ich mit einem bisschen Glück organisieren konnte. Ganz wesentlich sind aber auch in meiner eigenen Familie die Rollenvorbilder, die ich hatte: sowohl meine Mutter als auch meine Großmutter waren trotz Familie berufstätige und erfolgreiche Frauen.“

Was würden Sie anderen raten, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?

„Offensiv mit der eigenen Situation umgehen. D.h. für mich: die Kinderbetreuung so verlässlich wie möglich zu organisieren und auch bereit zu sein, zusätzliches Geld dafür auszugeben. Überhaupt sich Hilfen von außen „einzukaufen“ oder das soziale Netzwerk in Anspruch zu nehmen. Wichtig war für mich auch, die eigenen Ansprüche in Bezug auf Haushalt und Kochen herunterzuschrauben. Und sich selbst freie Zeiten zu gönnen: wenn ich „Kinderfrei“ habe, tue ich bewusst etwas für mich. Beruflich war für mich wichtig: mir selbst über meine Ressourcen im Klaren zu sein und meinem Vorgesetzten im Mitarbeitergespräch diese wie meine beruflichen Ziele zu vermitteln.“

Aus Sicht des Personalleiters bei der Agentur für Arbeit

Ralf Hohmann ist Leiter Personal im Internen Service der Agentur für Arbeit Hannover. In seinen Verantwortungsbereich fällt zusammen mit den jeweiligen Personalberaterinnen und Personalberatern die Betreuung der Agenturen für Arbeit Celle, Hameln, Hannover, Hildesheim, Nienburg und die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen.

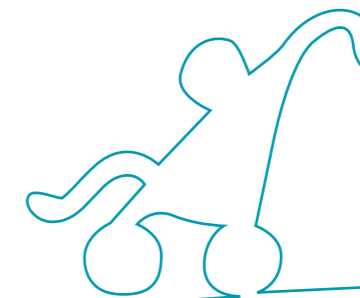
Welche Erfahrungen haben Sie mit Alleinerziehenden gemacht?

„Wir wissen im Personalbereich oft nicht, ob eine Kollegin oder ein Kollege alleinerziehend ist. Dies erfahren meist die Führungskräfte als erste Ansprechpartner für die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mitarbeitergespräch. Wir in der Personalberatung erfahren davon erst, wenn es um eine Beratung hinsichtlich der Arbeitszeiten und veränderter Einsatzwünsche geht. Generell kann ich sagen, dass wir überwiegend gute Erfahrungen mit Teilzeitkräften und Alleinerziehenden machen. Wir beobachten oft eine hohe Flexibilität und ein großes Engagement. Teilzeitkräfte und Alleinerziehende verfügen häufig über ein gutes Organisationstalent, was auch der Arbeit zu Gute kommt. Teilzeitkräfte, insbe-

sondere Alleinerziehende, sind oft sehr belastet. Trotzdem ist das Interesse groß, diese Belastung nicht in den Vordergrund zu stellen, sondern ein hohes Engagement zu zeigen, so dass die Arbeit nicht leidet. Da bei manchen der finanzielle Druck spürbar ist, wird häufig auch der Wunsch nach höheren Arbeitszeiten geäußert. Zusammenfassend würde ich sagen: Teilzeitkräfte und Alleinerziehende sind loyale und zuverlässige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das in sie gesetzte Vertrauen rechtfertigen.“

Welches Umfeld im Unternehmen hilft Alleinerziehenden, familiäre Aufgaben und Anforderungen im Beruf zu meistern?

„Ich denke, die Bundesagentur für Arbeit bietet gute Voraussetzungen, um Beruf und Familie gut zu vereinbaren. In allen Tätigkeitsbereichen, in denen eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich ist, wird diese auch umgesetzt. Unsere Rahmenbedingungen beinhalten flexible Arbeitszeiten, sowohl was die Lage als auch die Verteilung der Arbeitszeit angeht. Außerdem gibt es die Möglichkeit, ein festes Stundenkontingent in der Woche in Telearbeit von zu Hause aus zu arbeiten.“



Hier werden feste oder auch freie Zeiten vereinbart. Seit einiger Zeit bieten wir mit „OKiP“ eine Hilfestellung bei der Organisation der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen an. Ganz wichtig ist aber der interne Umgang miteinander: Geschäftsführung und Führungskräfte haben Verständnis für die persönlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber auch in den Teams ist ein kollegiales Miteinander wichtig, denn hier muss Arbeit im Zweifelsfall aufgefangen werden, wenn wegen persönlicher Verpflichtungen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ausfällt. Und last but not least: Auch von den Betroffenen selbst, die ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten können, muss ein kollegialer und verantwortungsbewusster Umgang gelebt werden.“



Was würden Sie anderen Unternehmen empfehlen, die Alleinerziehende beschäftigen wollen?

„Die BA hat in den letzten Jahren viele positive Erfahrungen mit dem Einzug familienorientierter Strukturen und Instrumente in der Personalpolitik gemacht. Ich würde andere Betriebe dazu ermuntern, offen für diese Thematik zu sein. Aus Untersuchungen ist bekannt, dass familienorientierte Personalpolitik betriebswirtschaftliche Vorteile bietet und sich rechnet.“

Der Markt für gute Fachkräfte wird künftig enger werden. Auch Klein- und mittelständische Betriebe müssen sich überlegen, wie sie zukünftig gute Fachkräfte gewinnen und an sich binden. Aus diesen Gründen ist es sinnvoll, auch das Potenzial Alleinerziehender und deren Bedürfnisse in den Blick zu nehmen. Durch eine familienorientierte Personalpolitik kann es gelingen, motiviertes und zuverlässiges Personal zu gewinnen und zu halten.“



Weniger ist mehr – Teilzeitausbildung für junge Mütter

Markus Rensch ist im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste der Landeshauptstadt Hannover für Aus- und Fortbildungsangelegenheiten zuständig.

Auch unter den Auszubildenden gibt es Eltern – die neben der Versorgung und Erziehung ihrer Kinder ständig neue Situationen im Arbeitsalltag und Prüfungen zu bewältigen haben.

Herr Rensch, mit Tele- und Heimarbeitsmöglichkeit, flexibler Arbeitszeitgestaltung, betrieblicher Kinderbetreuung und zahlreichen Informations- und Beratungsangeboten unterstützt die Stadt ihre Beschäftigten auf vielfältige Weise, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Gibt es auch spezielle Lösungen für Auszubildende mit Kindern?

Seit 2005 bilden wir in Kooperation mit SINA junge Mütter in Teilzeit aus. Zunächst war die Teilzeitausbildung speziell für alleinerziehende Frauen gedacht. Mittlerweile richtet sich das Angebot an Mütter unter 25 Jahren unabhängig vom Familienstand. Sie absolvieren zunächst einen Berufsvorbereitungskurs bei SINA* und können sich dann bei den kooperierenden Arbeitgebern bewerben. Die Stadt veranstaltet dafür jährlich zwei Informationstermine.

Der Unterschied zur „normalen“ Ausbildung liegt darin, dass die Arbeitszeit im Betrieb nur 30 statt 38,5 Wochenstunden beträgt. Am begleitenden Berufsschulunterricht nehmen die Frauen im vollen Umfang teil, so dass sie den Abschluss innerhalb der normalen Ausbildungszeit von drei Jahren erreichen können.

Und in welchen Berufen ist das Teilzeitausbildungsmodell möglich?

Im Prinzip in allen. Wir haben Teilzeitauszubildende im mittleren und gehobenen Verwaltungs-

dienst, als Fachangestellte für Bäderbetriebe, Medizinische Fachangestellte und Technische Zeichnerin – und wir hatten mehrere Gärtnerinnen und eine Kauffrau für Tourismus und Freizeit. Für die Gärtnerinnen gab es eine spezielle Regelung, weil die Kolonne morgens um sieben Uhr zur Baustelle abfährt. Die Teilzeitauszubildenden sind dann zu einer verabredeten Zeit dazu gestoßen. Die Verwaltungsausbildung beinhaltet durch betriebsinternen Unterricht und die Ausbildung am Studieninstitut feste Zeitvorgaben. Schwierig wird es mit Schichtplänen wie z. B. bei der Feuerwehr. Aber auch im Feuerwehrmedizinischen Dienst haben wir inzwischen eine Teilzeitauszubildende aufnehmen können.

Besonders beliebt sind Ausbildungsplätze in den kaufmännischen Berufen, dafür sucht SINA immer wieder gezielt nach Ausbildungsorten.

Welche Rolle spielt SINA in der Kooperation über die Vorbereitungskurse hinaus?

Die Vorbereitungskurse schließen mit einer Vorprüfung der Ausbildungsreife – und sichern uns so sehr motivierte, engagierte Bewerberinnen mit einem hohen Gesamtniveau. SINA unterstützt bei Bedarf die Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz, verfügt über eine eigene Kita und organisiert Notfallbetreuung auch zu Hause. Parallel zur Ausbildung bietet SINA Kurse zu verschiedenen Themen wie z. B. Zeitmanagement, Prüfungsvorbereitung und pädagogische Begleitung, zum Teil auch inhaltliche Nachhilfe. Die Leistungen von SINA wurden bisher aus Projektmitteln von der Agentur für Arbeit finanziert. Dadurch gibt es für uns als Arbeitgeber keinen Mehraufwand gegenüber der Betreuung von Vollzeitauszubildenden – abgesehen von der notwendigen zusätzlichen Absprache zum Ableisten der Arbeitszeit. Ein Zusatzangebot von uns ist die jährliche Familien-



Für die Stadtverwaltung ist die Teilzeitausbildung nicht nur eine gute Gelegenheit, sich als sozialer Betrieb stark zu machen. Wir bekommen über SINA überdurchschnittlich engagierte Bewerberinnen, die in der Ausbildungszeit ein festes Ziel vor Augen haben und bei einer späteren Übernahme eine besondere Bindung zu ihrem Arbeitgeber zeigen.

freizeit unserer Teilzeitauszubildenden und ihren Kindern mit anteiligem Urlaub und Freistellung.

Wie würden Sie Ihre bisherigen Erfahrungen mit der Teilzeitausbildung zusammenfassen?

Sehr positiv: Acht von neun Teilzeitauszubildenden haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, zurzeit haben wir noch sieben junge Frauen in Ausbildung und würden gern weitere aufnehmen. Wir hoffen sehr, dass die Förderung des Projekts entgegen der bisherigen Planung fortgesetzt wird. In den gewerblichen Berufen haben wir die Erfahrung gemacht, dass die verkürzte Arbeitszeit zum Konfliktpotenzial unter KollegInnen werden kann. Hier ist es wichtig, die Hintergründe deutlich zu machen. Bei der kürzeren Arbeitszeit geht es aber nicht nur um die Frage von Präsenz – es müssen auch alle Ausbildungsinhalte in kürzerer Zeit vermittelt werden. In hochspezialisierten Bereichen kann es erforderlich werden, zusätzlich zur Prüfungsvorbereitung durch SINA ein Angebot durch den Betrieb zu schaffen. Kleineren Betrieben kann die fehlende Arbeitskraft von acht bis neun Wochenstunden fehlen, die aber auch eine geringere Ausbildungsvergütung bedeutet.

* Abteilung SINA, Soziale Integration Neue Arbeit im Diakonischen Werk Stadtverband Hannover e. V.

Feuerwehrfrau in Teilzeit? Nicht ganz, aber ...

... seit 2009 macht Miriam Rode ihre Ausbildung beim Medizinischen Dienst im Fachbereich Feuerwehr der Landeshauptstadt Hannover. Mit dem Teilzeitmodell von SINA¹ gelingt es ihr, Arbeit, Berufsschule und die Betreuung ihrer Tochter auf einander abzustimmen.



Frau Rode, Sie absolvieren Ihre Ausbildung beim Medizinischen Dienst in Teilzeit. Was bedeutet das für den Ablauf Ihrer Ausbildung?

Ganz wichtig für mich: Eine um achteinhalb Stunden reduzierte Wochenarbeitszeit, die es mir ermöglicht, meine sechsjährige Tochter vor der Arbeit zur Kita zu bringen und nachmittags auch selbst wieder abzuholen. Natürlich dementsprechend nur ein anteiliges Ausbildungsgehalt, aber den gleichen Anspruch an Urlaubstagen. Den Berufsschulunterricht nehme ich in gleichem Umfang wie bei einer Vollzeitausbildung wahr: Im ersten Jahr an zwei Tagen wöchentlich von 8 bis 15 Uhr und im zweiten und dritten Ausbildungsjahr an einem Tag pro Woche von 8 bis 16 Uhr. Das Lernpensum ist das gleiche wie bei einer Vollzeitausbildung – und dementsprechend kann ich auch in drei Jahren die Ausbildung abschließen.

Ihre Tochter ist im letzten Sommer eingeschult worden. Haben die Kindergarten- und später die Schulzeiten immer problemlos zu Ihren Arbeitszeiten gepasst?

Nein, da waren schon Absprachen nötig: Der Kita-Frühdienst beginnt um 7 Uhr, ich müsste aber eigentlich um 6:30 Uhr mit der Arbeit beginnen. Meine Kollegin fängt für mich morgens eine Stunde auf. Als Kompromiss organisiere ich für einen Tag in der Woche, dass meine Tochter bei einer Freundin in den Hort gebracht wird und ich um 6:30 Uhr im Büro sein kann. Zum Glück hat die Kita keine Ferienschlusszeiten, so dass dieser Rahmen das ganze Jahr über gesichert ist.

Was braucht es Ihrer Erfahrung nach – neben dem Betreuungsplatz und dem bewundernswerten Engagement, das Sie selbst aufbringen, um als Alleinerziehende eine Teilzeitausbildung bewerkstelligen zu können?

Lösungen für die kleinen Not- und Sonderfälle des Alltags. Die Paare mit Kindern in meinem Freundeskreis haben es natürlich etwas leichter, aber bei einigen meiner Freundinnen kam es während der Ausbildung zur Trennung – und dann wird es besonders schwierig, plötzlich alles allein zu organisieren. Ich habe zum Glück ein stabiles Netzwerk, auf das ich zurückgreifen kann: Meinen Freundeskreis – und im Notfall springen auch meine Eltern ein, die ja beide selbst berufstätig sind. Zum Beispiel hat mein Vater die Kleine schon einmal betreut, als sie krank war und nicht in den Kindergarten gehen konnte. Wir haben insgesamt viel Glück gehabt: Meine Tochter geht gern in die Kita und hatte in der ganzen Zeit nur eine planbare Operation, für die ich mich dann freistellen lassen konnte.

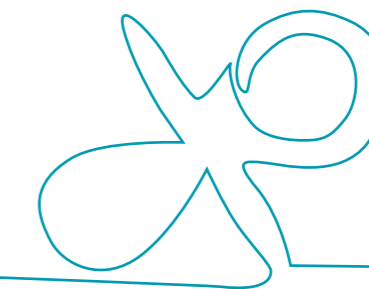
Und die Stadt ist sehr zuverlässig, was die Arbeitszeit betrifft: Es gibt eine genaue Erfassung

und Ausgleichsmöglichkeiten für Mehrarbeitszeit. Ich weiß von anderen Auszubildenden zur Medizinischen Fachangestellten, dass das keineswegs selbstverständlich ist.

Last but not least: Die Unterstützung durch SINA – nicht nur für die Ausbildungsvorbereitung, sondern während der gesamten Ausbildungszeit.

Was sind das für Angebote? Haben Sie selbst davon schon etwas in Anspruch genommen?

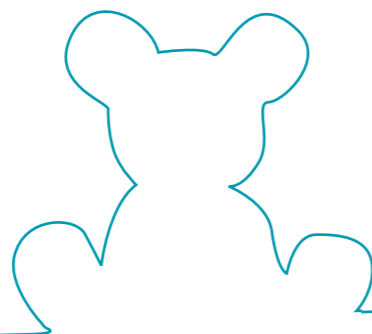
Ja, eine große Hilfe ist die Prüfungsvorbereitung in Kursen. Soviel Ruhe und Zeit würde ich zu Hause nicht finden. SINA hilft auch bei Behördengängen und dem Ausfüllen von Formularen. Keine von uns Teilzeitauszubildenden wusste, dass wir für zu Beginn der Ausbildung bis zur Auszahlung der ersten Vergütung Anspruch auf Überbrückungsgeld hatten. Bei SINA hat man uns darauf hingewiesen und bei der Antragstellung geholfen. Die Mitarbeiterinnen bei SINA beraten auch bei privaten Konflikten und es steht eine Person für Betreuungsnotfälle zur Verfügung, wenn das Kind die Regelbetreuung nicht nutzen kann. Das musste ich zum Glück noch nicht in Anspruch nehmen. SINA bietet außerdem gute Kurse zu verschiedenen Themen rund um die Ausbildung an, für die zum Teil auch externe Dozenten beschäftigt werden. Einige ArbeitgeberInnen sehen das allerdings nicht so gern, weil die Angebote in der Arbeitszeit liegen. Über die drei Jahre war es außerdem einfach wichtig für mich, mich mit Frauen in einer ähnlichen Situation austauschen zu können. Im dritten Jahr ist der gesamte Kurs noch dabei! Wir halten zum Beispiel auch über facebook Kontakt – und ich bin mir sicher, dass das über den Ausbildungsabschluss hinaus so bleibt.



Gab es im Rückblick besonders stressige Situationen für Sie, besondere Belastungen?

(Lacht:) Die Prüfungsphasen! Aber ist das nicht für alle Auszubildenden so? Und den Stress nehme ich gern auf mich – für die Chance auf ein besseres Einkommen und eine größere Wohnung für meine Tochter und mich.“

¹ Abteilung SINA, Soziale Integration Neue Arbeit im Diakonischen Werk Stadtverband Hannover e. V.



Betriebsnahe Kinderbetreuung im Filialbetrieb – eine Herausforderung für den Einzelhandel

Bei Edeka Wucherpfennig zu arbeiten, bedeutet Schichtdienst – auch früh morgens und spät abends. Das Familienunternehmen hat sich aufgemacht, ein eigenes Kinderbetreuungsangebot aufzubauen und so den Müttern und Vätern unter ihren Beschäftigten einen schnellen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.

Herr Wucherpfennig, als größter selbständiger Lebensmitteleinzelhändler in Hannover haben Sie sich an die Stadtverwaltung gewandt, weil Sie nach einer Möglichkeit suchen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ihre Beschäftigten zu verbessern. Welchen Hintergrund haben Ihre Überlegungen?

Für uns geht es darum, qualifiziertes Fachpersonal zu halten und an unser Unternehmen zu binden. Insbesondere bei den FleischereifachverkäuferInnen verlieren wir im Moment viele gute Kräfte, die in die Familienphase gehen. Ähnlich ist es bei den Einzelhandelskauffleuten, die wir ausbilden: Ein großer Teil von ihnen verabschiedet sich etwa zehn Jahre nach dem Einstieg und wechselt ins Familienleben. In unserer Branche geht der Trend zu Öffnungszeiten von 7 bis 22 Uhr. Das bedeutet mit Vor- und Nacharbeiten für die Beschäftigten Arbeitszeiten zwischen 5 und 23 Uhr. Darunter gibt es natürlich beliebte und unbeliebte Schichten, die wir in erster Linie nach Arbeitsaufkommen verteilen müssen.

Gibt es bei Ihnen bisher schon Angebote oder Entgegenkommen für die Eltern unter Ihren MitarbeiterInnen?

Ja. Zum einen nehmen wir natürlich das Bundesurlaubsgesetz in diesem Zusammenhang sehr ernst: Grundsätzlich haben Beschäftigte mit kleinen Kindern vorrangig Anspruch darauf, in den Ferien Urlaub zu bekommen, wenn es Interes-

senkonflikte in einem Markt gibt. Darüber hinaus stimmen wir, soweit es nach den betrieblichen Erfordernissen möglich ist, im Einzelfall den Arbeitsbeginn auf die Kinderbetreuungszeiten ab. Darauf gibt es keinen Anspruch, und es ist immer ein individuelles Gespräch erforderlich. Ich nehme mir die Zeit, das mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlich zu bereden. Wir sind ein Familienunternehmen in der fünften Generation und ich bin selbst ein Familienmensch. Als Vater von drei Kindern kenne ich viele Situationen unserer Eltern nur zu gut. In Abstimmung mit der Marktleitung findet sich meist eine Lösung, wir stoßen aber bei den KollegInnen in den Filialen oft auf Unmut und müssen dort sehr auf Transparenz achten und vermitteln. Es gibt zum Beispiel auch die Situation, dass Vollzeitkräfte darüber klagen, dass ihre KollegInnen in Teilzeit früher in den Feierabend gehen – ohne dass bei dieser „Gerechtigkeitsdiskussion“ die entsprechend geringere Vergütung bedacht wird.“



Welche konkreten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwägen Sie jetzt?

Wir würden gern Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Ursprünglich hatten wir an eine betriebseigene Kindertagesstätte gedacht. Unter unseren 450 Beschäftigten gibt es aber keinen ausreichenden Bedarf, um eine eigene Gruppe zu gründen. Und: Wir sind ein Filialbetrieb. Für Eltern ist es wichtig, ein Betreuungsangebot in der Nähe des Wohnortes oder des Arbeitsplatzes zu haben. Das würde in unserem Fall eine dezentrale Lösung bedeuten. Unser Geschäftsführungsbeirat hat bereits zu dem Thema beraten und vor etwa einem Jahr hat Ullrich Thiemann vom Handelsverband begonnen, für uns zu recherchieren: Es gibt bisher bundesweit kein übertragbares Modell für diese Konstellation.

Hat der Kontakt mit der Stadtverwaltung neue Lösungsansätze für Sie ergeben?

Ja, wir haben die Anregung bekommen, eine Großtagespflegestelle einrichten zu können. Dieses Modell ermöglicht die Betreuung von acht bis zehn Kindern; das würde gut zum derzeit absehbaren Bedarf passen und wäre eine recht flexible Lösung. Wir würden den Raum zur Verfügung stellen – und es wäre sogar denkbar, dass Mütter aus dem Kreis unserer Mitarbeiterinnen die Qualifikation erwerben und die Betreuung übernehmen. Je nachdem, welche Betreuungszeiten wir abdecken könnten, wäre dann noch mit den Marktleitungen abzustimmen, wie den Eltern die Wegezeiten zum Betreuungsangebot ermöglicht werden. Aber insgesamt erscheint mir die Großtagespflege erst einmal als sehr guter Ansatz, den wir weiterverfolgen werden.“

„Geht nicht, gibt's nicht!“

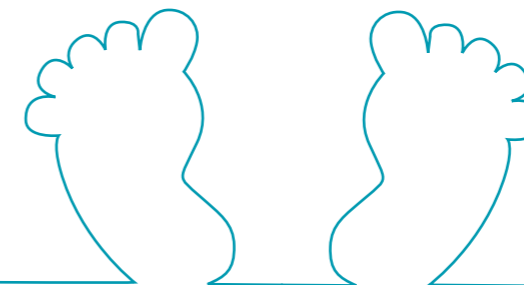
Kartrin v.H., 36 Jahre, 2 Kinder 12 und 6 Jahre, Texterin und PR-Beraterin

Ich habe bewusst den Schritt in die Selbstständigkeit gewählt, weil dieses für mich die optimale Lösung ist, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Ich war vor der Selbstständigkeit in einer Werbeagentur angestellt, in der regelmäßige Überstunden selbstverständlich waren. Als Alleinerziehende dieses mit den Kindern in Einklang zu bringen, war oft schwierig. Meine Arbeit kann ich mir jetzt flexibel einteilen. Das bedeutet nicht, dass ich deshalb weniger arbeite. Ich bin nur zeitlich wesentlich flexibler. So kann ich mir nachmittags Zeit für einen Zoo-Besuch mit meinen Kindern nehmen und setze mich dann eben abends noch an den Schreibtisch, wenn ein Projekt fertig werden muss. Das Wichtigste für die Kunden ist nicht, wann ich meine Arbeit erledige, sondern dass ich sie pünktlich abliefere – und darauf können sie sich 100%ig verlassen.

Meine Kunden wissen, dass ich auch ein Privatleben habe. So stehe ich bis 16:00 Uhr voll zur Verfügung. Danach bin ich zwar per Handy zu erreichen, aber manchmal eben auf dem Spielplatz oder im Schwimmbad. Das war bisher nie ein Problem. Auch Termine lassen sich meist gut in die Vormittagsstunden legen. Wenn das nicht möglich ist, schalte ich mich beispielsweise per Skype dazu, oder es findet sich eigentlich immer jemand, der sich solange um die Kinder kümmern kann.

Ein persönliches Netzwerk ist dabei unerlässlich. Ob Familie oder Freunde – es ist wichtig auf Menschen zurückgreifen zu können, die verlässlich helfen und im Notfall einspringen. Ich selbst betreue beispielsweise auch schon seit fast zwei Jahren jeden Dienstag Nachmittag die Tochter ei-

ner Bekannten. Sie ist auch alleinerziehend und als Angestellte mit festen Arbeitszeiten besonders auf diese Hilfe angewiesen. Das ist für mich ganz selbstverständlich. Und es klappt prima.



Fazit

Es ist keine Neuigkeit mehr, dass langsam aber sicher gut ausgebildete Arbeitskräfte knapp werden. In einzelnen Branchen wird der Fachkräftebedarf bereits heute zur Wachstumsbremse. Viele Unternehmen berichten von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachpersonal. Der DIHK schätzt, dass der Wirtschaft auf das Jahr gerechnet rund 400.000 Fachkräfte fehlen werden. Dies bedeutet einen Wachstumsverlust von einem Prozentpunkt. Im Zuge des demografischen Wandels wird sich dieser Trend auch in der Region Hannover weiter verschärfen. Wie können Unternehmen reagieren? Neben der erst langfristig wirkenden Möglichkeit, verstärkt eigenen Nachwuchs auszubilden, steht vor allem die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus. Insbesondere das Potenzial gut ausgebildeter weiblicher Beschäftigter und dabei insbesondere die wachsende Gruppe der Alleinerziehenden lässt sich so aktivieren und für das Unternehmen erhalten. Familienfreundlichkeit ist daher ein Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, das Arbeitskräftepotenzial von Frauen zu aktivieren und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Dies rechnet sich – wie viele Studien zeigen – auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht.

Unbestritten bleibt, dass Unternehmen wirtschaftlich leistungsfähig sein müssen und eine klare Gewinnorientierung brauchen. Ein kurzfristiger Blick auf diese Ziele verhindert aber oft, dass der gesellschaftliche, emotionale und wirtschaftliche Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen oft nicht erkannt wird. Das können wir uns gerade im Hinblick des drohenden Fachkräftemangels nicht länger leisten. Die Bandbreite familienorientierter Maßnahmen ist in den Unternehmen groß. Lösungen, die etwa flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit, Elternförderung und Wie-

derEinstieg, Kinder- und Angehörigenbetreuung, Familienservice sowie diverse Informations- und -Beratungsangebote ermöglichen, sind oft gar nicht so schwer zu finden, wie die dargestellten Beispiele zeigen.

Eine Politik zur Förderung Alleinerziehender wird an vielen Stellschrauben drehen müssen. Eine notwendige Bedingung ist aber auch ein fundamentaler Wertewandel in den Unternehmen selbst. Dieser wird sich nicht von heute auf morgen vollziehen. Ein Grund mehr, schon gestern mit den ersten Schritten anzufangen.

Reinhard Biederbeck
Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover



Impressum

Region Hannover
Koordinierungsstelle Alleinerziehende
Hildesheimer Str. 18
30169 Hannover
Tel.: 0511-616 2 12 58

Fotos:
Claus Kirsch
© Daniel Fuhr - Fotolia.com
© lisalucia - Fotolia.com
© contrastwerkstatt - Fotolia.com
© S.Kobold - Fotolia.com
© easyshooting.de - Fotolia.com
© Joerg Lantelme - Fotolia.com
© Fotowerk - Fotolia.com
© Andrey_Arkusha - Fotolia.com
© pressmaster - Fotolia.com
© Monkey Business - Fotolia.com

Layout:
Region Hannover, Team Mediengestaltung

Druck:
Region Hannover, Team Druck & Post



WICHTIGE ANSPRECHPARTNERINNEN:

Sabine Gräßler-Zorn

**Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,
Agentur für Arbeit Hannover**

Brühl Straße 4

30169 Hannover

Telefon: (0511) 9192096

E-Mail: Sabine.Graessler-Zorn@arbeitsagentur.de

Elke Heinrichs

**Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,
Jobcenter Region Hannover**

Vahrenwalderstraße 245

30179 Hannover

Telefon: (0511) 6559-2450

E-Mail: Elke.Heinrichs@jobcenter-ge.de

Arne Hirschner

**Ausbildungsberatung Industrie- und
Handelskammer Hannover (IHK)**

Schiffgraben 49

30175 Hannover

Telefon: (0511) 3107-344

E-Mail: hirschner@hannover.ihk.de

Anja Meyer

**Ausbildungsberatung Handwerkskammer
Hannover (HWK)**

Berliner Allee 17

30175 Hannover

Telefon: (0511) 34859-22

E-Mail: meyer@hwk-hannover.de

Irene Stratmann

**Koordinierungsstelle Frau und Beruf
Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung
der Region Hannover**

Haus der Wirtschaftsförderung

Vahrenwalder Straße 7

30165 Hannover

Telefon: (0511) 616-23541

Fax: (0511) 616-23549

E-Mail: irene.stratmann@region-hannover.de

Bärbel Kuhlmeiy

**Familienmanagement der
Landeshauptstadt Hannover**

Kurt-Schumacher Straße 24

30159 Hannover

Telefon: (0511) 168-43338

E-Mail: familienmanagement@hannover-stadt.de

www.hannover.de

Simone Linke

KinderTagesBetreuung e.V.

Fachberatungsstelle Kindertagespflege Hannover

Lister Platz 2

30163 Hannover

Telefon (0511) 623302

E-Mail: ig.tagesmuetter@htp-tel.de

Bärbel Springer

pme Familienservice Hannover

Große Düwelstraße 16-18

30171 Hannover

Telefon: (0511) 7002000

E-Mail: hannover@familienservice.de

Hannelore Borchers

**Diakonisches Werk Stadtverband Hannover e.V.
Abteilung SINA, Soziale Integration Neue Arbeit**

Nordfelder Reihe 23

30159 Hannover

Telefon: (0511) 320009

hborchers@sina-hannover.de

Livia Taudien

**Koordinierungsstelle Alleinerziehende
Region Hannover**

Hildesheimer Straße 18

30169 Hannover

Telefon: (0511) 616-21258

E-Mail: livia.taudien@region-hannover.de

www.alleinerziehende-hannover.de